

فعالية المدخل التنموي في طريقة العمل مع الجماعات، لاكساب طلاب التدريب الميداني
المهارات المهنية.

إعداد

إيناس درويش معوض ملهط.

أستاذ مساعد بقسم خدمة الجماعة.

المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بنها.

ملخص البحث:

يعد التعليم الجامعي أحد الأنظمة الأساسية التي يتم عن طريقها إعداد الموارد الفنية اللازمة للعمل في مجالات الإنتاج والخدمات شتى، ويأتي ذلك، من خلال التدريس النظري، والتدريب الميداني، لتنمية المهارات، وزيادة الخبرات، واكتساب القدرات اللازمة لأداء الأعمال بكفاءة، وفاعلية، وفي ظل الأونة الأخيرة، حصل التدريب على اهتمام كبير في معظم دول العالم، واهتمت به معظم التخصصات بالجامعات، وأنشئت المعاهد العليا بشقيها، النظري والتطبيقي.

من أجل ذلك حظى التدريب الميداني للفرقة الثانية في الخدمة الاجتماعية باهتمام بالغ، بكونه أحد المحاور الرئيسة في إعداد الطلاب، وإكسابهم القدرة على التطبيق الميداني للأطر النظرية، والمعلومات الأكاديمية، التي تمت دراستها ضمن مقررات قسم خدمة الجماعة. فالتدريب يُعد المكون الأساس من مكونات تعليم الخدمة الاجتماعية، حيث يسهم في إعداد خريج مؤهل تأهيلاً جيداً، لديه من الخبرات، والمهارات ما يجعله قادراً على ممارسة المهنة بكفاءة، وفاعلية (أبو الحسن، نبيل، ٢٠١١م).

وتوصلت الدراسة لنتائج صحة الفرض الرئيس للدراسة في وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات، للمدخل التنموي وإكساب طلاب التدريب الميداني المهارات المهنية. والتي تمثلت في إكساب الجماعات مهارة الاتصال الفعال، ومهارة العمل الفرقي، ومهارة إدارة الوقت، ومهارة استخدام التكنولوجيا الحديثة والتحول الرقمي.

Research Summary:

University education is one of the basic systems through which the technical resources necessary to work in various fields of production and services are prepared. This comes through theoretical teaching and field training to develop skills, increase expertise, and acquire the capabilities necessary to perform work efficiently and effectively, and in light of the current times. Finally, training received great attention in most countries of the world, most majors in universities paid attention to it, and higher institutes were established, both theoretical and applied.

For this reason, the field training for the second group in social service received great attention, as it is one of the main axes in preparing students, and giving them the ability to apply in the field the theoretical frameworks and academic information, which were studied within the courses of the Community Service Department. Training is the basic component of social work education, as it contributes to preparing a well-qualified graduate who has the experience and skills that make him able to practice the profession efficiently and effectively (Abu Al-Hassan, Nabil, 2011).

The study reached the results of the validity of the main hypothesis of the study in the presence of a positive relationship with statistical significance between the use of the professional intervention program in the method of working with groups, for the development approach and providing field training students with professional skills. Which consisted of providing the groups with the skill of effective communication, the skill of team work, the skill of time management, and the skill of using modern technology and digital transformation.

أولاً: مقدمة إلى مشكلة الدراسة:

يعد التعليم الجامعي أحد الأنظمة الأساسية التي يتم عن طريقها إعداد الموارد الفنية اللازمة للعمل في مجالات الإنتاج والخدمات شتى، ويأتي ذلك، من خلال التدريس النظري، والتدريب الميداني، لتنمية المهارات، وزيادة الخبرات، واكتساب القدرات اللازمة لأداء الأعمال بكفاءة، وفعالية، وفي ظل الأونة الأخيرة، حصل التدريب على اهتمام كبير في معظم دول العالم، واهتمت به معظم التخصصات بالجامعات، وأنشئت المعاهد العليا بشقيها، النظري والتطبيقي.

وفي ظل اهتمام الدولة المصرية ببناء الإنسان المصري، وتأكيداً لرؤيتها ٢٠٣٠م، واهتمام القادة بتطوير التعليم الجامعي، والبحث العلمي، ظهرت الحاجة إلى إجراء إصلاح في نظام التعليم العالي، وتطويره، حيث إن خريجي التعلم العالي، يمثل شريحة كبيرة في المجتمع المصري، بلغت في العام الجامعي (٢٠١٨م / ٢٠١٩م) (٩٢,٤) ألف طالب، منهم (١٠,٨) آلاف من خريجي المعاهد العليا للخدمة الاجتماعية (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، ٢٠٢١م)

إن تقدم المجتمعات في المجالات كافة، وتفوقها مرهون إلى حد كبير - بمدى الاهتمام بالمهارات التدريبية وتنميتها، فالعلاقة بين قدرة الأفراد على الإبداع، وقدرتهم على تطوير بيئتهم اجتماعياً، واقتصادياً علاقة قوية؛ فالمجتمعات في الوقت الحاضر في حاجة إلى الأفراد المبدعين، الذين يعدون العمود الفقري لأي تطور وتقدم في العالم؛ بل إن الحضارة نفسها، هي نتاج لعملية الإبداع، والابتكار (عبد البديع، ٢٠١٩م) وهو السبيل إلى تحسين المهارات المختلفة؛ لتحقيق التوافق، والرفاهية الاجتماعية (Geranrd.J, ٢٠١٨م)

لذا تحرص كثير من المؤسسات التعليمية على إعداد برامج دراسية متكاملة، وفعالة، تتضمن تأهيل الطلاب؛ لتنفيذ هذه البرامج بكفاءة عالية؛ وذلك بتوفير مختلف المهارات والمناقشات، وورش العمل، لإكسابهم قدرات تمكنهم من القيام بواجباتهم، وتحقيق مجموعة من الأهداف الأساسية، التي تعمل على إحداث تغييرات مرغوب فيها في سلوك الطلاب، وتنمية مهاراتهم المختلفة، وطرق تفكيرهم لبناء شخصياتهم المتوازنة (عبد البديع، ٢٠١٩م)

لذلك يجب أن يكون تعليم الخدمة الاجتماعية معتمداً على شقين: التعليم النظري، والتطبيق العملي، وذلك من أجل تنمية مهارات الخدمة الاجتماعية، حيث إن التعليم، والتدريب عمليتان متلازمتان، ويجب ألا يفصلا (Martin,2000)، حيث يسهم التعليم العملي في اكتساب الطلاب الخبرات اللازمة، وتنمية مهاراتهم، وقدراتهم، فلم يعد التعليم العملي عملية تقليدية، يمارسها الطلاب في المؤسسات المختلفة، بل أصبحت عملية تعتمد على أسس عملية، تنطلق من نظريات، ومداخل، ونماذج متعددة في الممارسة، والتطبيق وبخاصة بعد التغيرات الجذرية، التي طرأت على مهنة الخدمة الاجتماعية (مسعود، ٢٠٠٩م) فيأتي التعليم العملي علي قمة الوسائل التي تساعد على تنمية المهارات المهنية للطلاب، التي ينبغي عليهم ممارستها، حتى يمكن تطبيقها في الممارسة الواقعية، وتزويد من قدرة الطلاب على التحليل المنظم للسلوك الإنساني، والتعرف إلى المشكلات التي تواجههم، مما يشجع على النمو، واجتياز مراحل التغيير المهني المختلفة، وتنمية قدرته لمسايرة التطورات، التي تحدث في المجتمع.

من أجل ذلك حظى التدريب الميداني للفرقة الثانية في الخدمة الاجتماعية باهتمام بالغ، بكونه أحد المحاور الرئيسية في إعداد الطلاب، وإكسابهم القدرة على التطبيق الميداني للأطر النظرية، والمعلومات الأكاديمية، التي تمت دراستها ضمن مقررات قسم خدمة الجماعة. فالتدريب يُعد المكون الأساس من مكونات تعليم الخدمة الاجتماعية، حيث يسهم في إعداد خريج مؤهل تأهيلاً جيداً، لديه من الخبرات، والمهارات ما يجعله قادراً على ممارسة المهنة بكفاءة، وفاعلية (أبو الحسن، نبيل، ٢٠١١م)

ولقد تم إجراء العديد من الدراسات، والبحوث العلمية، التي تناولت التدريب بالتحليل، والمناقشة، وخرجت بالعديد من المقترحات، التي تنادى بتطويره لأهميته العظمى في إعداد الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية، الأمر الذي ينعكس على فاعلية هذه الموارد البشرية في أداء أعمالها بكفاءة، وفاعلية.

حيث أن التأسيس العلمي، والعملية ركيزة أساسية في بناء، المتخصصين في مختلف المهن وإعدادهم، فالمعارف، والمهارات، والمعلومات النظرية، التي يحصل عليها طلاب الجامعة، والمعاهد العليا في قاعات الدراسة، وحدها لا تكفي لإعدادهم، وتأهيلهم بكونهم نماذج مؤهلة في تخصصاتهم المختلفة، حيث يمثل التدريب الميداني عنصراً أساسياً في عملية إعداد الطلبة في تخصصاتهم المستقبلية (السكرانة، بلال، ٢٠١١م).

وتعد الجماعة أداة أساسية؛ للتدريب على المهارات المتنوعة، وعن طريقها يتعلم الأعضاء، كيفية التفاعل الإيجابي مع الآخرين، ويكتسب أنماط السلوك السوي، التي تمكنهم من العمل التعاوني المشترك، والتفكير الجمعي الهادف، والتخطيط للأعمال، والمسئوليات، والأدوار المشتركة، التي يؤديها في ضوء أهداف الجماعة، التي ينتمون إليها. وعملية التدريب على المهارات، عملية مخططة، يسعى المدرب من خلالها إلى إكساب أعضاء الجماعة، المهارات اللازمة لتطوير شخصياتهم وصلها؛ لئلا يتمكنوا من حل مشكلاتهم، وتحقيق أهدافهم الاجتماعية، وفق برامج تدريبية لها أغراض علاجية، وقائية، إنمائية. (محفوظ، ماجدي، ٢٠١١م)

حيث يمثل التدريب الميداني بصفة عامة، العملية المنظمة، التي تستهدف تكوين الشخصية المهنية للطلاب، وذلك بمساعدته على استيعاب المعارف، وتزويده بالخبرات الميدانية، لتحقيق التكامل بين الإطار النظري، والممارسة الميدانية، وإكسابه المهارات الفنية، والقيم المهنية، وتعديل سماته الشخصية وفق أسس علمية مخططة، تلتزم بمنهج تدريبي، يطبق في المؤسسات، بإشراف أكاديمي مؤسسى بما يمكنه مستقبلاً ممارسة عمله بأسلوب مهني فعال. (على، ماهر، ٢٠٠٠م)، ومن هنا أصبح التدريب الميداني - بكونه أحد المكونات الأساسية للإعداد المهني في إطار مدخل الجودة - في حاجة ماسة إلى تهيئة المواقف العلمية، التي تمكن الطالب من الملاحظة الواعية لفنيات العمل في مؤسسات التدريب، للتأكد من حسن أدائه المهني المتوقع، وكذلك إتاحة الفرصة، للتدريب والممارسة لدوره المهني. (أبو الحسن، ٢٠١٣م)

فالطالب يمتلك مهارات متعددة، لا يقدر على توظيفها في إطارها المناسب، لذلك يجب تدريبه على ممارسة تلك المهارات، والتي تعد من أهم أهداف تعليم الطلاب، ومنها مهارة حل المشكلة، مهارة اتخاذ القرار، مهارة العمل الفرقي، ومهارة المناقشة الجماعية، وغيرها من المهارات، التي يجب تدريبهم على ممارستها خلال سنوات دراستهم. يؤكد ذلك، نتائج دراسة (الفقي، عبد العزيز، ٢٠٠٢م) والتي جاء منها: أن الطالب الجامعي ينهي دراسته، وهو يفتقر إلى العديد من

المهارات التي تمكنه من استخدام أساليب علمية في حل ما يواجهه من مشكلات، ويكون عاجزاً عن اتخاذ القرار في مواقف حياته اليومية، مما يلجأ إلي الآخرين معتمداً عليهم أكثر من اعتماده على نفسه.

وأكدت دراسة (صابر، مجدي، ٢٠٠٣م) وجود ارتباط قوى بين أهمية التدريب على مهارات العمل الفريقى، بما يتضمنه من (القدرة على الاتصال الجيد، وحسن إدارة الوقت، والتعاون بين الأعضاء) ومستوى الأداء الاجتماعى للشباب الجامعى، وتنمية شخصياتهم، وإكسابهم الثقة، والقدرة على القيادة نحو تنمية مجتمعهم، مما يؤدي إلى تحفيزهم على المشاركة فى الأنشطة كافة. وترى الباحثة ضرورة اهتمام المعاهد العليا للخدمة الاجتماعية بتطوير المناهج، للتنمية الشخصية، والمهنية للطلاب فى ضوء احتياجاتهم، والمجتمع المحيط بهم، بما يساعد على تحديد أفضل الممارسات المهنية للتدريب الميدانى فى الخدمة الاجتماعية.

فيما أكدت دراسة (عبدال موجود، أبو الحسن، ٢٠٠٥م) علي تحسين التعليم، وأهميته لنمو الخبرات المهنية. ودراسة (منصور، سمير حسن، ٢٠٠٦م) قدرة الإخصائى الاجتماعى على توظيف المعارف، والمعلومات، وتنظيم الأعمال والمهام، واستثمار الموارد المتاحة، تساعد على تحقيق جودة أدائه المهني.

من أجل ذلك، أكدت نتائج دراسة (BundLer) أهمية وجود علاقة بين طلاب الخدمة الاجتماعية، والمجال الميدانى، بكونه بداية أساسية للعمل المهني، وأوضح أن التعليم العملي، يشجع الطلاب على النمو واجتياز مراحل التغير المهني المختلفة، وتنمية قدراته على مسابرة التطورات، والتغيرات، التي تحدث فى المجتمع. لذلك يعد التعليم العملي من أهم الوسائل، التي تساعد على تنمية المهارات المهنية للطلاب، التي ينبغي عليهم ممارستها، حتى تتم تمكينهم من تطبيقها فى الممارسة الواقعية، كما تتيح للطلاب الفرصة لزيادة القدرة على التطبيق. (أبورية، ٢٠٠٦م) من هنا يجب الاهتمام بتنمية المهارات المهنية وإكسابها للطلاب للتأثير فى المجالات المهنية المختلفة، ويتحملون المسؤولية الاجتماعية الملقاة عليهم، وزيادة الجوانب المهنية، من خلال برامج تعليمية، ومناهج تطبيقية أكثر فاعلية. (Damson، ٢٠٠٦م)

لذلك ينبغي وجود الجوانب التدريبية العملية، والتطبيقية، التي تتحلى بالصبغة الفعالة فى إكساب الطلاب الخبرات الميدانية، والتطبيقات العملية للنظريات، والمعارف، والمهارات التي تم تدريسها نظرياً لهم. (الطعاني، حسن احمد، ٢٠٠٢م) فالتدريب الميدانى، هو حجر الزاوية فى برامج الإعداد، والتأهيل الوظيفي؛ لأنه يساعد الطلاب المتدربين علي التعرف إلي المشكلات المهنية، والانتقال تدريجياً إلى التكيف معها. (الديب، ٢٠١٥م)

ولقد أشارت إلي هذا المعنى دراسة (cohins&Turuner ، ٢٠٠٦م) إلى أن تأهيل الملتحقين بتخصص الخدمة الاجتماعية يتطلب مناهج أكثر جودة، وطلاب يتم اختيارهم بشكل جيد، ومؤسسات تدريبية، تتيح لهم فرص التدريب على الممارسة المهنية بشكل علمي سليم، كما يتوفر بها مشرفون، يقومون بالإشراف بشكل علمي منظم، وتنسيق مستمر، وتقييم دقيق، يحقق الهدف المطلوب منه، مما يؤدي إلى جودة للخريج، وكفاءة فى الممارسة المهنية.

بالإضافة إلي ما سبق، أوصى المؤتمر الدولى لتعليم الخدمة الاجتماعية فى مصر ٢٠٠٦م، بتشجيع التنمية المهنية الذاتية للطلاب، وجعلهم مشاركين فى العملية التعليمية، بما يساهم فى

تكوين شخصيتهم المهنية، وتخريج طلاب، يمكنهم من استيعاب التغيرات، والتطورات التكنولوجية، والاجتماعية، والثقافية.

ويعد الطالب، هو المحور الرئيس لأنشطة كليات الخدمة الاجتماعية، ومعاهدها، بغرض إعداد إحصائي اجتماعي كفاء لديه من المعارف النظرية، والخبرات العملية، والمهارات الفنية، التي تحقق له ممارسة مهنية ناجحة. وأوضحت دراسة (Dinham Adam، ٢٠٠٦م) أن أساس إكتساب مهارات الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية هو التدريب الميداني، وبصفة خاصة مهارة الاتصال، حيث أن الطالب يتم تدريبه على كيفية التواصل مع الآخرين، بالإضافة إلى التعامل مع الظروف المجتمعية بنجاح. لذلك فهو عملية هادفة تسعى إلى تطوير العنصر البشري، وتزويده بالمعارف، والمعلومات اللازمة، وتنمية قدراته ومهاراته، وتعديل اتجاهاته، وتفاعلاته من أجل رفع كفاءتهم، وتحسين أدائه بأقصى قدر ممكن من السرعة والجودة.

وعلى هذا فإن مهنة الخدمة الاجتماعية تتطلب توافر سمات شخصية محددة في الطالب لكي تتلائم مع طبيعة عمل الإحصائي الاجتماعي، التي تتضمن مجموعة من الضغوط التي يواجهها أثناء عمله، كما أن شخصية الإحصائي الاجتماعي تلعب دورًا هامًا في أدائه لعمله المهني وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة (شعبان، سليم، ٢٠٠٧م) وجود علاقة بين التدريب الميداني، وتشكيل السلوك الشخصي، والمسئولية الأخلاقية للطلاب تجاه العملاء. كما أكدت دراسة (الشمري، جبار محمد، ٢٠٠٧م) أن للتعليم الجامعي دور في تخريج كوادر قادرة على الابتكار، والعطاء، ولن يتحقق ذلك إلا عن طريق تغيير الأساليب التعليمية التقليدية.

لأن الاهتمام بتطوير التعليم الجامعي، يسهم في إعداد الكفاءات المتخصصة في شتى فروع المعرفة من خلال التعليم، والتدريب بما يكسبهم المعارف، والخبرات، والمهارات التي يتطلبها عصر الثورة التكنولوجية، ومهمة التعليم هي تكوين طاقات، وبلورتها، ودفعها تجاه التطور، مما يدفعنا إلى البحث في النظم التعليمية، وأساليبها، وتطوير تطبيقاتها المختلفة (العبادي، هاشم، ٢٠١١م).

وأوصت دراسة (عبد الجليل، عزة، ٢٠٠٧م) بضرورة أن تسعى طريقة خدمة الجماعة إلى التغيير والتطوير عن طريق استخدام نماذج، وتكنيكات، وأساليب حديثة لممارسة المهنة، وتنمية المهارات الاجتماعية. حيث تتوقف قدرة الإحصائي الاجتماعي لممارسة المهارات المهنية، على مدى تدريبه لإكتساب تلك المهارة خاصة أن التدريب أمر جوهري، وأساسي في جميع المهن، وهو أحد الركائز الهامة في مهنة الخدمة الاجتماعية يكتسب من خلاله الممارس قيم، ومهارات، واتجاهات المهنة (العوضي، سعيد يمانى، ٢٠٠١م). ثم أثبتت نتائج دراسة (كمال، هدى أحمد، ٢٠٠٨م) أن التدريب الميداني للفرقة الثانية يساهم في إعداد شخصية الإحصائي الاجتماعي المهنية، نتيجة الخبرات، و المهارات التي يكتسبها الطلاب من خلال مشاركتهم الفعلية في التدريب على هذه المهارات المهنية. ولذا يجب الأهتمام بالتدريب العملي.

حيث تعد مهنة الخدمة الاجتماعية من المهن الإنسانية التي تعتمد على المهارات، بكونها ركيزة أساسية في تحقيق أهدافها، وممارسة برامجها، وأنشطتها المختلفة، وتماشياً مع ذلك فإن عملية الإعداد المهني للطلاب تشمل على جانبين إحداهما الإعداد النظري، والتدريب العملي، لتمكينهم من إكتساب المهارات التطبيقية التي تزيد من أدائهم المهني، وتؤدي إلى تطوير الاتجاهات

التطبيقية المرتبطة بالعمل مع أعضاء الجماعة، والجماعة ككل، ومنظمات المجتمع. (علي، ومحفوظ، ٢٠١١م).

وأهتمت دراسة (التمامي، علي، ٢٠٠٨م) بالمتغيرات التي يتعرض لها المجتمع المصري عالمية، واجتماعية، مما ينعكس آثارها على النواحي النفسية، والاجتماعية لطلاب الخدمة الاجتماعية، مما يتطلب ضرورة إعداد جيل مهني محب لمهنة الخدمة الاجتماعية، ويعمل على تقدمها، وهذا لا يتم إلا من خلال تحقيق الانتماء، والحب للمهنة وتعديل الجانب المعرفي، والسلوكي، والانفعالي للطلاب وتعديل اتجاهاتهم نحو المهنة. فلا بد من الاهتمام بإعداد شخصية طلاب الخدمة الاجتماعية المهنية الذي يعتبر البداية الحقيقية، والصحيحة لتطور المهنة، و ممارسات العمل الاجتماعي في المجتمع، وذلك من خلال التدريب العملي الذي يشمل تنفيذ مجموعة من المهارات مثل (التسجيل، الملاحظة، المناقشة الجماعية، التقويم، الندوة، المناظرة، المؤتمر، والرحلة) ضمن برنامج الفرقة الثانية.

أشارت نتائج دراسة (Grenwelgc 2010) إلى أن التدريب الميداني له أثر إيجابي على تنمية القدرات الذاتية للطلاب، ومن بينهما القدرة على إتخاذ القرار، وأكدت على ضرورة تركيز البحوث المستقبلية للتدريب على القيادة والمشاركة. حيث أهتمت الباحثة بالتطبيق الفعلي للمهارات المهنية داخل قاعات التدريب، وبمشاركة الطلاب أنفسهم وتدريبهم على القيادة والتبعية، والتعاون، والثقة بالنفس.

بينما كشفت دراسة (أبو المعاطي، ماهر، ٢٠١٠م) أهمية تطبيق مشروعات تدريبية للطلاب، من خلال برامج التدريب الميداني، الأمر الذي يضمن تحقيق الجودة في العملية التدريبية، فقامت الباحثة بإستحداث أدوات جديدة وتطبيقها ضمن برنامج التدريب العملي بالمعهد مثل مهارة الملتقى الطلابي الأول لمهارات الفرقة الثانية، ومنتدى الطلاب. وأثبتت نتائج دراسة (سيد، محمد أبو الحمد، ٢٠١١م) من متطلبات تطوير الأداء المهني للإخصائي الاجتماعي، تنوع، وتحديث أساليب التدريب، بما يلائم متطلبات التطوير في المنظومة التعليمية. فكانت هذه الدراسة.

وعلي هذا يجب أن تكون عملية التدريب مستمرة، وعلى الإدارة ألا تقتصر على وضع برامج تدريبية، وإنما يجب أن تتسم بالشمول، وفق نظام متكامل من مدخلات نظرية، ومخرجات تتمثل في تنمية مهارات المواد البشرية، في ظل وجود أنشطة متجددة لمهارات التدريب تتطلب التجديد والتطوير المستمر وفق متطلبات الحياة. (رايس، وفاء، ٢٠٢٠م).

بينما أظهرت نتائج دراسة (أحمد، همت، ٢٠١٤م) أهمية فترة التدريب الميداني، وفائدته الكبيرة للطلاب، نظرًا لما توفره من اكتساب المهارات والخبرات، ومعايشتهم للمشكلات المجتمعية بصورة أكثر واقعية، مما أكسبهم العديد من القيم الأخلاقية للمهنة. وعملت الباحثة هذه الدراسة على اكساب الطلاب مهارات الندوة، والمناظرة والمناقشة الجماعية لموضوعات ومشكلات تعایش المشكلات التي يمر بها المجتمع. وهذا يتفق مع ما أوصت به نتائج دراسة (عطا الله، إيمان، ٢٠١٤م) بضرورة حث طالبات التدريب الميداني على المشاركة في الأنشطة والفعاليات التي تنظمها مؤسسات التدريب. ودراسة (سالم، سماح، ٢٠١٤م) بضرورة تحفيز طالبات التدريب الميداني على المشاركة، وفهم أدوارهم، وأهداف التدريب الميداني، والتركيز على الأنشطة التطبيقية.

أثبتت نتائج دراسة (الربيع، أحمد بن إبراهيم، ٢٠١٥م) أن التدريب الميداني يعمل على إكساب الطلاب مهارات الممارسة المهنية منها، مهارة تكوين العلاقة المهنية، مهارة الاتصال الفعال، مهارة التسجيل، ثم مهارة الملاحظة والمقابلة على الترتيب. **في حين أظهرت نتائجها** مجموعة من المعوقات للتدريب الميداني أهمها: عدم تطوير الوسائل التي تستخدمها مؤسسات التدريب، وعدم وجود أماكن مناسبة لممارسة الأنشطة بالمؤسسة، الاعتماد على أساليب تقليدية في التدريب، وإغفال الجوانب الفنية والمهارية، بالإضافة إلى ضعف اهتمام الطلاب بالتدريب الميداني، وعدم إلتزامهم بالحضور.

وترى الباحثة أن التدريب الميداني هو البوتقة التي تنصهر فيها المعارف، والمعلومات كافة التي يتلقاها الطلاب في دراستهم العلمية، و يتضح ذلك في مدى مقدرتهم على الاستفادة من هذه المعارف وتحويلها من إطارها النظري إلي واقع عملي ملموس في ميدان العمل المجتمعي. وكيف يحدث ذلك وهناك بالفعل قصور في المؤسسات التدريبية كافة، وعدم تناسب الأماكن مع أعداد الطلاب، وعدم إلتزام الطلاب بالحضور، وعدم التفاعل مع المشرف.

واستهدفت دراسة (خليل، عبد الجواد، ٢٠١٦م) التعرف على الصعوبات التي تحد من جودة التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية في ضوء المتغيرات الاجتماعية، وتوصلت إلى أهم الصعوبات التي تتمثل في محور تطوير المهارات، ثم المحور الأكاديمي، ثم محور الإرشاد التدريبي، ثم محور الاتصال والعلاقات الإنسانية. **فأهتمت الدراسة بتطوير المهارات التدريبية،** واستحداث مهارات، وأدوات جديدة مثل الملتنقى العلمي، ومهارة إدارة الوقت، والمنندى الاجتماعي، وأهتمت بالجانب الأكاديمي فقسم التدريب إلى قسمين جزء نظري يقوم به أحد أعضاء هيئة التدريس، قسم خدمة الجماعة بشرح الجزء النظري الخاص بالمهارة، ويقوم الأشراف بتوضيح المهارة وتطبيقها عملياً، كما تم الأهتمام بالاتصال الفعال بين كافة المجموعات.

كما أثبتت نتائج دراسة (محمد، ناهد، ٢٠١٦م) مدى إحتياج مهنة الخدمة الاجتماعية، وطلابها إلى استخدام استراتيجيات حديثة، ومتنوعة للتعامل مع طلابها، ونجحت في استخدام استراتيجية التعليم التعاوني، للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وترى الباحثة أهمية المهارة في إعداد الإخصائي الاجتماعي، حيث يعد التدريب العملي بمثابة نصف إعداده، باعتبار أن التعليم العملي الوسيلة الرئيسية لإكساب الطلاب مهارات الممارسة، ولهذا كان تخصيص تدريب الفرقة الثانية بمعاهد، وكليات الخدمة الاجتماعية ينصب على إكساب الطلاب المهارات العامة بالإضافة إلى أدوات حديثة مثل (الملتنقى السنوي الأول لمهارات الفرقة الثانية - والمنندى الاجتماعي، ومهارة إدارة الوقت في الأنشطة كافة، وإدارة الاجتماعات).

وأوصت دراسة (عبد المحسن، أيمن، ٢٠١٨م) بضرورة زيادة الوعي بأهمية التعليم الإلكتروني، وأنه يجب توفير بنية تحتية لإستخدام التعليم الإلكتروني في مهنة الخدمة الاجتماعية، وضرورة العمل على نشر ثقافة التعليم الإلكتروني، والتوسع في الدورات التدريبية للطلاب ومشرفي التدريب. **حيث يعد التعليم الإلكتروني** من التطورات التعليمية الحديثة التي ظهرت في القرن الماضي، وتقوم فكرتها الأساسية علي التصميم الفعال للبيئة التعليمية، والتي تركز علي تلبية احتياجات المتعلم، بطريقة تسهل عملية التعليم، لتقديم خدمة لأي متعلم في أي زمان ومكان، وذلك بإستخدام وسائل تعلم رقمية مختلفة، مدعمة بتقنيات، وأدوات حديثة في الحاسب الآلي والمعلوماتية. (خالد، ٢٠٠٨م)

في حين ظهرت نتائج دراسة (أبو هرجة، محمد، ٢٠١٨م) تؤكد أن التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية لا يحقق مخرجات التعلم بدرجة مقبولة لأسباب متعددة، منها ضعف التفاعل الإيجابي، والمشاركة من جانب الطلاب داخل المؤسسات.

فالجماعة هنا أداة ووسيلة فعالة لإحداث التغيير المطلوب في شخصية الطلاب، وتأهيلهم مهنيًا بشكل سليم، فمن خلال العمل الجماعي داخل هذه الجماعات تظهر الإرادة، وتحمل المسؤولية، والمشاركة، واتخاذ القرارات، وإدارة الوقت، والذي يظهر من خلال استخدام أساليب تدريبية متنوعة.

فيما توصلت دراسة (شعبان، هيام فاروق، ٢٠٢١م) إلى مجموعة مقترحات؛ لزيادة فاعلية تدريس مقرر التدريب على المهارات لطلاب الخدمة الاجتماعية، ومنها ضرورة أن يتفق القائمون على تدريس المقرر المشتمل على طبيعة الأساليب، التي سوف تستخدم في التدريب على المهارات، وأن يتمتع القائم بالتدريب على المهارات بمجموعة من السمات، والمهارات التدريبية القوية، ويجب الحرص على تشجيع جميع الطلاب على المشاركة في العملية التدريبية، بالإضافة إلى دمج الأنشطة الإلكترونية في عملية التدريب على المهارات، للطلاب مع الأنشطة المباشرة، لمواكبة التقدم التكنولوجي، وضرورة توضيح خطوات إجرائية داخل الكتاب، والتي تتناول طريقة اكتسابهم المهارات المختلفة، وطرق تصميمها.

من أجل ذلك، قامت الباحثة بكونها رئيس الفرقة الثانية للتدريب العملي بوضع، خطة صممها، تشتمل على جانب نظري، لتوضيح المهارات، وشرحها نظريًا من قبل أعضاء هيئة التدريس بقسم خدمة الجماعة، كما تشتمل على جانب عملي، لتطبيق هذه المهارات مع الطلاب داخل القاعة مع فريق من المشرفين على درجة عالية من الكفاءة المهنية، تم كل هذا وفق خطة زمنية موحدة المهارات على جميع طلاب الفرقة الثانية.

كما أكدت دراسة (Teixeira, Hash، ٢٠١٨م) أهمية وسائل التواصل الاجتماعي، بكونها أحد أشكال التعليم الإلكتروني في تعليم مستوى العمل مع الجماعات الإنسانية الصغرى، والكبرى. فيما ركزت دراسة

(Rady, others، 2019) على تحديد مدى تأثير التدريب الميداني على الإخصائيين الاجتماعيين في تحقيق عملية المساعدة، وأكدت أهمية التدريب الميداني في إعداد الإخصائيين الاجتماعيين.

وبناء على ذلك، فإن التدريب الميداني، يعد عملية تعليمية، تقوم على أسس علمية، وتربوية، وإشرافية، وفنية، فهي ترتبط بحسب ميول، الطلاب، واستعدادهم لإكسابهم معارف، ومهارات، وسلوكيات جديدة، والهدف من هذه العملية، تحقيق النمو المهني والشخصي للطلاب، وذلك من خلال، إكسابهم الخبرات الميدانية، والمهارات المهنية، والسمات الشخصية، وزيادة إمكاناتهم المختلفة، وتتم هذه العملية عن طريق منهج تدريبي واضح للمشاركين في العملية التدريبية، وكل فرد يعرف دوره، ومسئوليته، لكي يقوم بدوره المنوط منه على أفضل وجه. (عثمان، عبدالرحمن الصوفى، ٢٠٢٤م)

من جانب آخر، قدمت دراسة (أبو السعود، منى، ٢٠٢١م) مقترحات لتفعيل دور التدريب على المهارات في تنمية قدرات طلاب الخدمة الاجتماعية، وضرورة إضافة مهارات جديدة، تتماشى

مع أسلوب الحياة الحديثة، والاهتمام بالتطبيق العملي للمهارات، وإعداد مكان مخصص، للتدريب على المهارات، وتجهيزه، وذلك للاستفادة من طاقات الشباب، وإبداعاتهم، لتنمية الممارسة المهنية، وتطويرها. وبناء عليه فقد راعت الباحثة مثل هذه المقترحات، وأفادت منها في دراستها هذه، لزيادة فاعلية طريقة العمل مع الجماعات، لتنمية مهارات التدريب العملي، وإكساب الشباب المهارات الجديدة، وتطبيقها عملياً، وفق خطة زمنية، وتم ذلك بتحديد مكان مخصص لتدريب الفرقة الثانية بالمعهد.

فالجماعة التدريبية، تعد أحد أنواع الجماعات في خدمة الجماعة، والتي تعمل على إيجاد مناخ مناسب لنمو قدرات الطلاب، تمثل الوسط الملائم، لتنمية مهاراتهم، من خلال توفير بيئة تعليمية آمنة، وقامت بتوزيع المهام والأنشطة، لتحقيق أهداف الجماعة، لأن تراكم الخبرات الجماعية لدى الأعضاء حال وجودهم في هذه الجماعات، يساعد على نمو الشخصية، وإكتساب السلوكيات الإيجابية، وتنميتها.

كما هدفت دراسة (أحمد، وهبي حسين، ٢٠٢٢م) إلي إختبار فعالية البرنامج التدريبي القائم على استراتيجيات التفكير المتشعب لتنمية مهارة (المناقشة الجماعية، تنفيذ المعسكرات، العمل الفرقي، المشاركة المجتمعية، القيادة) وأثبتت نتائجها أن أعضاء الجماعة التجريبية، تم تنمية المهارات المهنية لديهم، باستخدام استراتيجيات التفكير المتشعب، مما يستوجب تنويع استراتيجيات التعليم، والتعلم بمعاهد، الخدمة الاجتماعية وكلياتها.

وأثبتت دراسة (أحمد، جلال بدوي، ٢٠٢٣م) أن طريقة خدمة الجماعة، تقوم بدورها في تنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي، باستخدام مجموعة من الوسائل، والأساليب، التي تتناسب معهم عن طريق المحاضرة، الاجتماعات، لعب الدور، المناقشة الجماعية، الندوات.

فطريقة خدمة الجماعة، تساعد أعضاء الجماعة علي النمو والتقدم، وذلك بمساعدة إحصائي الجماعة الذي يتبع فرص النمو، والتفاعل الجماعي بين الاعضاء، ويساعدهم على تنمية قدراتهم، وإكسابهم المهارات المختلفة، واستثارة طاقاتهم المختلفة للاهتمام بجماعاتهم، وحثهم على المشاركة في مواجهة مشكلاتهم، والعمل معاً، من أجل تحقيق أهداف الجماعة. (v,coulshed& T,orma, 2006)

وتوصلت دراسة (عثمان، عبد الرحمن، ٢٠٢٤م) إلي مجموعة من الآليات، التي تؤدي إلى تفعيل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية وتوفير مناخ يشجع الطلاب، والمشرفين علي استخدام الوسائل التكنولوجية، التي تساعد على إثارة الدافعية نحو الاستخدام الأمثل لمهارات التدريب العملي، وأوضحت أن هناك نقصاً في الخبرات، والمعارف لدي المشرفين فيما يتعلق باستخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة، وتوظيفها في تحقيق أهداف العملية التدريبية، وعدم تطبيق المهارات عملياً.

ولأهمية الإشراف الإلكتروني، فقد أخذت بعض الدول علي عاتقها مسئولية دمج التكنولوجيا الحديثة بالعملية الإشرافية، من خلال تبني فلسفة، الإشراف الإلكتروني وتطبيقاته لما له من أثر واضح في تحسين جودة الأداء، والنمو المهني للطلاب، وتحسين العملية التعليمية للتدريب الميداني، عن طريق توظيف التقنيات الحديثة في تطوير الإشراف الإلكتروني، لتحقيق الإعداد

المهني لهؤلاء الطلاب، كما يبيث فيهم أهمية مواكبة التطور، واستخدام التقنيات الحديثة في أعمالهم (عثمان، عبد الرحمن، ٢٠٢٤م).

والتدريب على كيفية تطبيق المهارات يجعل الطلاب أكثر قدرة على التسجيل، والملاحظة، والمقابلة، والمناقشة الجماعية، وإدارة الاجتماعات، وقيادة فريق العمل الجماعي، وتكوين العلاقات الاجتماعية، حيث تقوم فلسفة تدريب المهارات بوجه عام على الارتقاء بمستوى الممارسة المهنية، وإعداد الموارد البشرية، التي سوف تمارس مهنة الخدمة الاجتماعية، ويتوقف الاستفادة من التدريب على عدة عوامل، تتمثل في: شخصية المدرب، وقدراته، والمتدرب، وإمكاناته، التي يمكن استثمارها، والهدف من التدريب، والأدوات، والوسائل اللازمة للعملية التدريبية وفق الخطة الموضوعية. ونظرًا لأهمية التدريب المستمر للطلاب، فقد تم استحداث بعض المهارات ضمن مقرر التدريب العملي بكونه أحد أركان التدريب العملي، التي يدرسها الطالب في محاضرة نظرية مع أحد أعضاء هيئة التدريس، ثم يقوم مشرفو التدريب العملي داخل أحد القاعات الدراسية، التي تم إعدادها، لتدريب الفرقة الثانية بتوضيح المهارة، وتنفيذها.

ويهدف المقرر على إعطاء الطالب فكرة عامة، وشاملة على المهارات المهنية في الخدمة الاجتماعية، وأساليب التدريب عليها، والتطبيق الفعلي والعملي لكل مهارة داخل بيئة تدريبية متكاملة، بتوجيه من أعضاء هيئة التدريس بقسم خدمة الجماعة، وإعطائهم المحاضرات النظرية أسبوعياً، وتطبيق من إشراف أكاديمي، وهيئة معاونة إدارية بالمعهد، حتى يتم الاستفادة من هذه المهارات في تحقيق التنمية الذاتية، والمهنية للطلاب بكونهم إخصائين اجتماعيين. من أجل ذلك، حددت الباحثة مشكلة الدراسة في فاعلية طريقة العمل مع الجماعات في إكساب الطلاب المهارات المهنية للتدريب العملي للفرقة الثانية لمهارات (التسجيل، والملاحظة، والمناقشة الجماعية، والندوة، والمناظرة، والسمر، والمعسكر، والمؤتمر، والتقويم)، وتدريب الطلاب على الاتصال الفعال، وإدارة الحوار، والمناقشة الجماعية، والعمل الفريقي، وإدارة الوقت، واستخدام التكنولوجيا الحديثة وذلك باستخدام أدوات جديدة، مثل (الملتقى، المنتدى). خلال الفصل الدراسي الأول والثاني من العام الدراسي ٢٠٢٣م / ٢٠٢٤م.

ثانياً: أهمية الدراسة :

تتضح أهمية الدراسة فيما يأتي :

- ١- إبراز أهمية التدريب العملي بكونه الخطوة الأولى، لتخطيط الحياة المهنية المستقبلية، وتعزيز الكفاءة المهنية.
- ٢- اهتمام العديد من الباحثين بقضية إعداد الإخصائين، وتدريبهم، وتوظيف الأساليب العلمية الحديثة، حتى تصبح العملية التدريبية أكثر فاعلية.
- ٣- أهمية تفعيل التدريب العملي علي المهارات في الخدمة الاجتماعية، للإسهام في تنمية المهارت المهنية، والحياتية للطلاب.
- ٤- التطورات، والتغيرات في أساليب التدريب العملي، والعمل علي تنمية روح الإبداع، والابتكار في تنفيذ المهارات.

- ٥- المتغيرات المتلاحقة، التي تحدث في المجتمع، والتي تدعو إلى الاستفادة من مهارات مهنة الخدمة الاجتماعية، حتى تتواكب مع المتغيرات الحديثة.
- ٦- ضرورة مواكبة التكنولوجيا الحديثة، وتنمية مهارات التدريب للتحويل الرقمي، وتنمية الأداء الفعلي للطلاب.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق هدف عام، هو:

التعرف إلى مدى فاعلية برنامج التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات، باستخدام المدخل التنموي لإكساب طلاب التدريب الميداني، المهارات المهنية.

وينبثق من هذا الهدف الرئيس، مجموعة أهداف فرعية، هي:

- ١- التعرف إلى مدى فاعلية برنامج التدخل المهني، لطريقة العمل مع الجماعات، باستخدام المدخل التنموي لإكساب طلاب التدريب الميداني مهارة الاتصال الفعال.
- ٢- التعرف إلى مدى فاعلية برنامج التدخل المهني، لطريقة العمل مع الجماعات؛ لإكساب طلاب التدريب الميداني مهارة إدارة الحوار، والمناقشة الجماعية.
- ٣- التعرف إلى مدى فاعلية برنامج التدخل المهني، لطريقة العمل مع الجماعات، من خلال المدخل التنموي؛ لإكساب طلاب التدريب الميداني مهارة العمل الفريقي.
- ٤- التعرف إلى مدى فاعلية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات، للمدخل التنموي؛ لإكساب طلاب التدريب الميداني مهارة إدارة الوقت.
- ٥- التعرف إلى مدى فاعلية برنامج التدخل المهني، لطريقة العمل مع الجماعات؛ لإكساب طلاب التدريب الميداني مهارة استخدام التكنولوجيا الحديثة، والتحول الرقمي.

رابعاً فروض الدراسة:

تحدد فروض الدراسة في الفرض الرئيس الآتي:

توجد علاقة إيجابية، ذات دلالة إحصائية بين استخدام برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات باستخدام المدخل التنموي، وإكساب طلاب التدريب الميداني المهارات المهنية.

ويتفرع منه الفروض الفرعية الآتية :-

- ١- توجد علاقة إيجابية، ذات دلالة إحصائية بين استخدام برنامج التدخل المهني، وإكساب طلاب التدريب الميداني مهارة الاتصال الفعال.
- ٢- توجد علاقة إيجابية، ذات دلالة إحصائية بين استخدام برنامج التدخل المهني، في طريقة العمل مع الجماعات باستخدام المدخل التنموي، وإكساب طلاب التدريب الميداني مهارة إدارة الحوار، والمناقشة الجماعية.

٣- توجد علاقة إيجابية، ذات دلالة إحصائية بين استخدام برنامج التدخل المهني، في طريقة العمل مع الجماعات، وإكساب طلاب التدريب الميداني مهارة العمل الفريقي.

٤- توجد علاقة إيجابية، ذات دلالة إحصائية بين استخدام برنامج التدخل المهني، في طريقة العمل مع الجماعات، وإكساب طلاب التدريب الميداني مهارة إدارة الوقت.

٥- توجد علاقة إيجابية، ذات دلالة إحصائية بين استخدام برنامج التدخل المهني، في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي؛ لإكساب طلاب التدريب الميداني مهارة استخدام التكنولوجيا الحديثة، والتحول الرقمي.

خامساً: مفاهيم الدراسة:

١ - مفهوم الفعالية: Efficiency

- مفهوم الفعالية لغويًا: الفاء والعين واللام، أصل صحيح، يدل على إحداث شيء من عمل وغيره، من ذلك: فَعَلْتُ كذا فَعَلْتُهُ فَعَلًا (ابن فارس، أبو الحسن) ومنه (الفاعلية) وهو كون الشيء فاعلا، أو وصف في كل ما هو فاعل (المعجم الوسيط).

- مفهوم الفعالية اصطلاحياً: تشير كلمة الفعالية إلى الأمر الفعال، أو النافذ المفعول والتأثير (البلبكي، منير، ١٩٨٤م). وهي تحقيق النتيجة المقصودة تحقيقاً كاملاً، وإلى أعلى حد ممكن، وبأقل جهد، ووقت، وتكلفة، وفقاً لمعايير محددة مسبقاً، وتزداد الفعالية كلما أمكن تحقيق النتيجة بشكل كامل، كما تشير إلى الجهود المبذولة مهنيًا. (بدوى، أحمد زكي)

ويرى بعض المتخصصين أن الفاعلية effectiveness في تخطيط الخدمات الاجتماعية، هي الدرجة التي تم بها إنجاز الأهداف المنشودة، أو نتائج المشروع، أو هي القدرة على مساعدة العميل على تحقيق الأهداف من التدخل في مدة ملائمة من الوقت (السكري، أحمد، ٢٠٠٠م) وعلى هذا، فالفاعلية: هي مستوى عالٍ من إنجاز الأهداف، التي تم تحديدها مسبقاً في مدة زمنية محددة، وتحدد فاعلية البرنامج، بقياس ما تم إنجازه، بمعنى أنه يشير إلى ما حققه أعضاء الجماعة من أداء مهامهم في تعليم المهارات المختلفة، ومدى تأثيرها في إنجاز الأنشطة التدريبية.

وتستخدم الفعالية لوصف فعل معين، يعكس استخدام الكفاية لأكثر الوسائل ندرة على تحقيق أهداف محددة، تتحدد عن طريق العلاقة بين الوسائل المتعددة، والأهداف، وفقاً لترتيب الأولويات. (غيث، ١٩٩٧م)

ويري (كلينبرج) أن تقويم الفعالية، يهتم بمعرفة ما إذا كان البرنامج، أو المشروع، يحقق أهدافه المرجوة منه أم لا؟ ويتفق الخبراء على أنه يجب تحديد الأساليب، التي يمكن عن طريقها تحسين البرنامج، أو العمل (Boulmetis, 2000).

مفهوم الفعالية إجرائياً: هي قدرة البرنامج في طريقة العمل مع الجماعات على التخطيط، لتنفيذ مجموعة من المهارات المهنية المتخصصة في إنجاز الأهداف المنشودة بأقل جهد، ووقت، وتكلفة، للحصول على نتائج إيجابية فعالة، تستهدف المشاركة، وتنمية قدرات الطلاب، ومهاراتهم، في ضوء الاستغلال الأمثل للموارد، والإمكانات، والقدرات على إنجاز المهام.

٢- مفهوم المهارة :

- مفهوم المهارة لغويًا: قالت العرب: مَهَرْتُ الشَّيْءَ وفيه، وبه، أَمَهَرُهُ، مَهَرًا ومُهَوَّرًا، ومَهَارَةً (ابن سيده)

ويمهَرُهُ، مَهَارَةً: أى أَحَكَمَهُ، وصَارَ به حَازِقًا، فهو مَاهِرٌ، ويقال: مَهَرَ فى العِلْمِ، وحَدَّقَ به، فهو مُتَمَهِّرٌ، ويقال: تَمَهَّرَ فى العِلْمِ وتَطَبَّقَهُ. (الفيروز آبادى، مجد الدين) والمَهَارَةُ: الحَدِّقُ فى الشَّيْءِ، والمَاهِرُ: الحَازِقُ بِكُلِّ عَمَلٍ. ويقال: مَهَرْتُ بهذا الأمرُ أَمَهَّرُ به مَهَارَةً، أى صَرْتُ بِهِ حَازِقًا (ابن منظور، محمد)

تعريف المهارة اصطلاحياً: المهارة: هى نشاط هادف، يتطلب تدريباً، وممارسة منظمة، تكسب الإخصائي الاجتماعي قدرة على الاختيار الواعى، وتوظيف المعارف، والنظريات، والخبرات والمبادئ المهنية؛ لتنمية أدائه في مجالات الممارسة المهنية؛ لتحقيق عملية مساعدة الأنساق علي التعامل معها فى المواقف الصعبة، بسهولة، ويسر مع الاقتصاد فى الوقت، والجهد. (منقريوس، نصيف، ٢٠٠٠م)

وتعرف على أنها القدرة على تطبيق المعلومات النظرية، مما يعنى ممارسة العمل المهني فى سهولة، ومن ثم ترتبط المهارة باختيار المعلومات المناسبة للموقف، وممارسة النشاط المهني الملائم للأهداف المحددة. وعلى هذا، فالمهارة: هى درجة الكفاءة فى الجودة، والأداء (Morales, Armando, 2000).

كما تعرف المهارة المهنية بأنها القدرة على التفاعل مع الآخرين فى محيط اجتماعى، بهدف تحقيق أهداف اجتماعية، تؤدى إلى التوافق الاجتماعى، وتتمثل فى مجموعة الأنشطة المتنوعة التى يتعلمها الفرد، ويكررها، ويتدرب عليها عند التدخل المهني، وتفاعله الاجتماعى مع الآخرين. (أحمد، نهى، ٢٠١٤م)

كما تعرف بأنها براعة الإخصائى الاجتماعى فى القيام بعمليات الاتصال، وتقدير المشكلات، والربط بين الاحتياجات، والموارد، والقدرة على إحداث التغيير الاجتماعى فى البيئة (حسن، هندأوى، ٢٠١٥م)

فهى اختيار واع للمعرفة، وثيقة الصلة بالمسئولية المهنية المطلوبة من الإخصائى الاجتماعى، وإدماج المعرفة مع قيم الخدمة الاجتماعية، والتعبير عنها بنشاط مهني مناسب (السنهورى، ٢٠٠٢م). كل هذا، ما يخص المهارة المهنية. أما المهارة الاجتماعية social skill ، فهى القدرة على الاتصال بالآخرين، والعمل معهم؛ لتحقيق أهداف اجتماعية محددة، وتتضمن هذه المهارة، التحدث بطريقة يمكن فهمها، والكتابة الواضحة، والتركيز على الناس المؤثرين.

وفى بيان للجمعية الأمريكية للإخصائين الاجتماعيين Standards for classification of social Work practice حدد معايير تصنيف مهارات الخدمة الاجتماعية، وممارستها فى أثنى عشر مهارة أساسية، هى القدرة على: (السكرى، أحمد، ٢٠٠٠م)

١- الاستماع للآخرين بفهم، وعن قصد.

٢- استخراج المعلومات، وتجميع الحقائق المتصلة ببعضها.

- ٣- إيجاد علاقة مهنية مساعدة، وتعزيزها.
- ٤- ملاحظة السلوك اللفظي، وغير اللفظي، وتفسيرها.
- ٥- اشتراك العملاء (أفراد - جماعات - مجتمعات) وإكساب الثقة بأنفسهم.
- ٦- مناقشة الموضوعات بطريقة مؤيدة، وبعيدة عن التهديد والتحيز.
- ٧- إيجاد مهارات جديدة طبقاً لاحتياجات أعضاء الجماعة.
- ٨- تحديد الوقت الملائم، لإنهاء العلاقة المهنية، وإدارة الأنشطة المختلفة.
- ٩- القيام بإجراء البحوث، ومناقشتها بالطرق العلمية.
- ١٠- تقديم مهارات الاتصال، وكيفية التواصل مع الآخرين.
- ١١- تفسير الاحتياجات الاجتماعية المتغيرة طبقاً للوقت الراهن.
- ١٢- دعم مهارة الملتقى، والمنتدى بين طلاب الخدمة الاجتماعية.

ويمكن تقسيم مراحل اكتساب المهارة علي المراحل الآتية:

- ١- **مرحلة التعرف إلى المهارة (الإدراك):** يتعرف طالب التدريب إلى المهارة، من خلال المحاضرة النظرية عن (مهارات التدريب العملي)، ثم يقوم المشرف، من خلال الجماعة التدريبية بتوضيح عمل بحث نظري لهذه المهارة، ثم يقوم الطالب بالقراءة، وعمل البحث، ومناقشته داخل قاعة التدريب.
- ٢- **مرحلة بدء ممارسة المهارة:** وفيها يبدأ الطالب في التدريب علي ممارسة المهارات للفرقة الثانية، وتدريبه علي عرض البحث، ومن يقوم بالمناقشة، ومن يقوم بالنقد، والتقويم.
- ٣- **مرحلة ممارسة المهارة واكتسابها:** وهنا يتم تدريب الطالب علي القيام الفعلي بالندوة، وتخصيص كل طالب، يتحدث في جانب من الموضوع، وتنفيذ المناظرة، وتحديد من هو المعارض، والمؤيد لموضوع معين، مما يؤدي إلي تثبيت المهارة عند الطالب، وإكسابه أنواع مختلفة من المهارات نظراً لتكرارها.
- ٤- **صقل المهارة، واكتساب ردود الفعل:** أي اكتساب الطالب شروط تعلم المهارة، وكيفية تقديم المعلومة، وترتيب خطوات تنفيذها تحت إشراف علمي حال التدريب، بشكل مستقل، ومتدرج من إدارة الوقت، والتنفيذ الفعلي للمهارة، وتقييمها.
- **مفهوم المهارة المهنية إجرائياً:** هي نشاط هادف، يتطلب تدريباً، وممارسة منظمة، من خلال توظيف المعارف، والنظريات، والخبرات، والمبادئ المهنية، لتنمية الأداء المهني للطلاب، وإكسابهم المهارات المختلفة لإعداد الإخصائي الاجتماعي علي درجة من الكفاءة والفاعلية.
- ٣- **مفهوم التدريب الميداني:**
- **تعريف التدريب لغوياً:** التدريب "التفعليل" من: دَرَب، تُرَدُّ إلى المادة اللغوية الثلاثية " دَرَبَ"، وتدور المعاني المعجمية لهذه المادة حول: (ابن فارس، أحمد)

١- الإغراء بالشئ، ولزومه، واللصوق به، والاعتقاد عليه.

٢- العادة، والتجربة، ويُطلقُ عليها (دُرْبَةٌ)

٣- بابُ السَّكَّةِ الواسِعِ، أو الواسِعَةِ، والبابُ الأَكْبَرُ.

٤- المُنَجَّرُ مِنَ الرِّجَالِ، والمُدْرَبُ منهم.

٥- تَعَوُّدُ الصَّيِّدِ.

هذا وتتضح تلك الدلالات من السياقات الآتية: يقال دَرَبَ بالشئ، يَدْرِبُ، دَرَبًا: إذا اعتَادَ الشئ، وأولع به، والداربُ: الحاذقُ بصناعتِهِ، ودَرَبَ بالأمر دَرَبًا، ودُرْبَةً، وتَدْرَبُ: ضَرَى، أي اعتَادَ الشئ، وضَرَّاهُ، والمُدْرَبُ مِنَ الرِّجَالِ: المُنَجَّدُ، والمُدْرَبُ: المُجْرَبُ، الذي قَدْ أصَابَتْهُ البَلَايَا، وَدَرَبَتْهُ الشَّدَانْدُ، حَتَّى قَوِيَ، وَمَرَنَ عَلَيْهَا، وَالتَّدْرِيبُ الصَّبْرُ فِي الحَرْبِ، وَقَتَ الفِرَارِ، قِيلَ: وَأصلُهُ مِنَ الدُّرْبَةِ: وهي التَّجْرِبَةُ، وَالدَّرْبُ: بابُ السَّكَّةِ الواسِعِ، أو الواسِعَةِ، وهو أَيْضًا: البابُ الأَكْبَرُ والمعني واحدٌ، والجَمْعُ: دِرَابٌ.

- مفهوم التدريب الميداني اصطلاحياً: فالتدريب هو تلك العملية التي يتم من خلالها النمو المهني بشكل منظم للخبرات، والمعارف، والمهارات، ونماذج السلوك المقنن الذي يكتسبه المتدرب حال عملية الممارسة، بما يسهم في رفع معدلات الأداء في المواقف المهنية المختلفة (tohn Patrick ,2008)

والتدريب الميداني practicum هو جزء من التعليم المهني للطلاب، حيث يطبقون المعلومات، والمهارات المطلوبة من خلال ما يتلقونه من محاضرات في الفصل الدراسي في ممارسة المهارات المختلفة، تطبيق عملياً تحت الإشراف المهني مع الطلاب، داخل المجموعات التدريبية. (السكري، أحمد، ٢٠٠٠م) وذلك لمساعدة الطلاب ليصبحوا أكثر إنتاجية، وفاعلية في إنجاز مهام محددة، واكتساب مهارات متنوعة.

وهو نشاط تعليمي، يتم من خلال الممارسة الواقعية في الميدان، فلا تعلم دون تدريب، فهو إكساب الطالب الخبرة العملية تحت إشراف مهني مباشر. (بسيوني، ٢٠١٥م) ويعرف بأنه نشاط مخطط يهدف إلي إحداث تغييرات في الفرد عضو الجماعة، عن طريق نمو المهارات، والخبرات، وطرق العمل بما يجعل الفرد لائقاً للقيام بعمله بكفاءة عالية. (أبوالمعاطي، ٢٠٠٠م)

كما يعرف التدريب الميداني بأنه حجر الزاوية في مهنة الخدمة الاجتماعية كونها مهنة تطبيقية، وذلك لصقل الاستعداد الشخصي، والإعداد الأكاديمي للإخصائي الاجتماعي في طريقة العمل مع الجماعات.

والتدريب العملي يعد عملية تستخدم أسس تعليمية، وتربوية، وتوجيهية، وعلاجية، واستشارية، تستهدف مساعدة الطلاب على استيعاب المعارف، وتزويده بالخبرات الميدانية، وإكسابه المهارات الفنية، وتعديل سماته الشخصية بما يؤدي إلى نموه المهني، وذلك من خلال الإلتزام بمنهج تدريبي يطبق داخل المؤسسات وإشراف مهني (محمد، ناهد أحمد، ٢٠١٦م)

ويعرف التدريب بأنه طريقة أو منهج لزيادة وتعزيز الأداء الأنساني، ووسيلة لسد الفجوة بين أداء الشخص لعمل ما، ونقص المعرفة لديه، ويعرف بأنه تنمية مهارات الطلاب بما يكفل أداء أعمالهم بطريقة أكثر فاعلية، وزيادة قدراتهم التنافسية (Silberman,2015)

فالتدريب عملية مستمرة لسلوك الفرد، وتنميته، بوسيلة أو أكثر من وسائل التدريب، ونقل الخبرة في مجال المعرفة، أو المهارات، أو الاتجاهات بغرض تحقيق معيار أداء مرغوب فيه. (أبو النصر، ٢٠٠٩م)

والتدريب على المهارات هو نشاط علمي مخطط يهدف إلى تنمية قدرات الاعضاء، وتغيير سلوكياتهم، وتزويدهم بالمعلومات الضرورية لتمكينهم من أداء فعال ومثمر يؤدي إلى بلوغ الأهداف. (Silberman, 2015)

- مفهوم التدريب إجرائياً: هو عملية مهنية لزيادة النمو المهني للطلاب بشكل منظم من المعارف، والخبرات، والاتجاهات، والمهارات، لتنمية قدرات أعضاء الجماعة التدريبية، لزيادة أدائهم وذلك من خلال الإلتزام بمنهج تدريبي لمجموعة من الأنشطة والمهارات في طريقة العمل مع الجماعات.

سادساً: برنامج التدخل المهني للمدخل التنموي في طريقة العمل مع الجماعات، لإكتساب طلاب التدريب الميداني المهارات المهنية في التدريب العملي:

١- مفهوم برنامج التدخل المهني:

البرنامج هو عبارة عن مجموعة من عناصر متكاملة، أو خطوات، أو محددات، أو الأنشطة المخططة التي تهدف إلى إحداث تغييرات في أعضاء الجماعة للمعلومات، والمهارات، والخبرات، وطرق العمل عند الممارسة في مواقف مهنية محددة، ويتجه البرنامج إلى التركيز على التغييرات الممكنة إحداثها التي تظهر في دورة حياة الإنسان في جميع النواحي الاجتماعية، والعقلية، والبيئية إلى الأفضل.

والمدخل التنموي في طريقة العمل مع الجماعات يهدف إلى مساعدة الأعضاء على زيادة أدائهم الاجتماعي من خلال الخبرات الجماعية، حيث يشترك أعضاء الجماعة في ارتباطات متبادلة قائمة على الاهتمامات أو المصالح المشتركة، ويهدف كذلك إلى مساعدة تلك الجماعات على العمل بفاعلية، وتحمل المسؤولية في إنجاز الأهداف.

ويرى المدخل التنموي في خدمة جماعة الأفراد بكونهم أشخاص وأعضاء في جماعات يمكن استثمار قدراتهم الكامنة، وطاقاتهم ليحققوا درجة مناسبة من فهم النفس، وتحقيق الذات، والمشاركة، وفهم الآخرين والتفاعل معهم، وكذلك الاحساس بالمواقف الاجتماعية داخل الجماعة، والقيام بالعمل الاجتماعي بشكل منظم، فلا بد من وحدة الهدف، والمشاركة في الأنشطة كافة أثناء التدريب، وتنمية نقاط القوة لديهم؛ عن طريق ممارسة المهارات التدريبية المختلفة.

٢- أهمية برنامج التدخل المهني:

أ- اهتمت الباحثة باستخدام المدخل التنموي لزيادة الأداء الاجتماعي، والاتصال الفعال، والتعبير الاجتماعي، والتعامل المهاري، من خلال نظرية الاتصال، والتفاعل الاجتماعي والعلاقة بينهم.

ب- يستند البرنامج على الاهتمام بدراسة الجماعة وأهدافها، ومراحل تكوينها، فهي من الجماعات التدريبية، التي تهتم بإقامة العلاقات والتفاعلات الديناميكية داخلها في إطار علمي يستطيع إخصائي الجماعة الاستناد إليها أثناء الممارسة المهنية، وإقامة المناقشة الجماعية، و تنفيذ مهارة العمل الفرقي.

ج- الاهتمام بالعضو ومهارته، والعمل من أجل المجتمع، وتقوية العلاقة بين الجماعة والمجتمع، فالجماعة التدريبية الصغيرة هي الأداة الأساسية في تحقيق الاتصال الفعال، وإدارة الوقت، وإدارة الحوار، والمشاركة.

د- هناك واجبات أساسية يقوم بها إخصائي الجماعة مع أعضاء الجماعة، منذ بداية عمل الأبحاث النظرية، ثم مناقشتها، وتنفيذ بعض المهارات، والعمل على تقويمها، ثم تقييم الطلاب وفق نماذج إلكترونية، لتوجيههم.

٣- أهداف برنامج التدخل المهني:

يهدف المدخل التنموي في طريقة العمل مع الجماعات على تنمية الأداء الاجتماعي لأعضاء الجماعة، وتحقيق المسؤولية الاجتماعية، وتحقيق الضبط الديمقراطي الذي يساعد على توجيه الذات، مما يؤدي إلى تنمية المهارات المهنية للطلاب أثناء التدريب العملي، وتمثل في:

(أ) زيادة فعالية اكتساب طلاب التدريب الميداني مهارة الاتصال الفعال، وبعض المهارات النظرية، وتطبيقها

- توفير الجو المناسب لتحقيق التعاون بين الطلاب، وزملائهم.

- تعليم الطلاب القدرة على التفكير السريع، ومناقشة الأبحاث العلمية.

- مساعدة الطلاب على تكوين علاقات اجتماعية مع زملائهم.

- تعليم الطلاب تحمل المسؤولية للأعمال والمهام من خلال الاتصال بالإشراف.

- تشجيع الطلاب، وتدريبهم على الإنصات، والاستماع للآراء المختلفة.

(ب) زيادة فاعلية إكتساب طلاب التدريب الميداني مهارة إدارة الحوار، والمناقشة الجماعية

- إتاحة الفرصة للطلاب التعبير عن آرائهم بحرية، من خلال أنشطة التدريب.

- تدريب الطلاب على اتخاذ القرار بشكل جيد.

- توفير الجو المناسب لإعداد المناقشة الجماعية، وتنفيذها.

- مساعدة الطلاب على وضع خطة للتدريب على مهارة الندوة، وتنفيذها.

- تعليم الطلاب كيفية إدارة المناظرة، بشقيها، مؤيد ومعارض.

(ج) زيادة فاعلية إكتساب طلاب التدريب الميداني، مهارة العمل الفرقي

- العمل على تطبيق أنشطة جديدة مثل (الملتقى) ومشاركة الجماعات التدريبية الأخرى.

- حث الطلاب على المشاركة في الأنشطة المختلفة مثل (المنتدى).

- مساعدة الطلاب علي تنمية القيادة، والمشاركة في الأعمال الجماعية.
- تشجيع الطلاب على جمع المعلومات، ومناقشة المشكلة بشكل علمي.
- د) زيادة فاعلية إكتساب طلاب التدريب الميداني، مهارة إدارة الوقت
- تشجيع الطلاب القدرة علي تنفيذ الأنشطة في الوقت المحدد.
- تعليم الطلاب القدرة على تنظيم الأفكار، وترتيبها عند عرضها في إطار محدود.
- مساعدة الطلاب على التخطيط لممارسة المهارات.
- تنمية قدرات الطلاب للمشاركة في تنفيذ المهارة وفق إطار زمني.
- استثمار طاقات الشباب في الجماعة لخدمة المجتمع.
- زيادة فاعلية إكتساب طلاب التدريب الميداني مهارة استخدام التكنولوجيا الحديثة، والتحول (هـ) الرقمي.

- الاهتمام بالأبداع والابتكار لعرض، وتنفيذ المهارات على الطلاب.
- تنمية قدرة الطلاب على استخدام الانترنت وجمع المعلومات.
- تدريب الطلاب على التقييم الإلكتروني.
- تأهيل وتدريب الطلاب لمواجهة احتياجات سوق العمل.
- تعليم الطلاب استخدام الوسائط الإلكترونية لتعلم المهارات وعرضها.
- ٤) فلسفة برنامج التدخل المهني:

ترتكز عملية التدريب على المهارات في إطار العمل مع الجماعات على مجموعة من الحقائق الأساسية التي تبرز أهمية التدريب في برنامج التدخل وتمثل في الآتي:

- أ- إن عملية النمو الإنساني تتطلب تدريب الجماعة على العديد من المهارات الاجتماعية التي تكفل لهم تطوراً إيجابياً في شتى مجالات الحياة.
- ب- إن الجماعات وسيلة أساسية لتحسين العلاقات بين الأعضاء، وتدريبهم على المهارات الاجتماعية المتنوعة الخاصة بتفاعلهم مع المواقف المختلفة.
- ج- التدريب على المهارات عملية ضرورية لأي شخص مهني لأتقان عمله، وتحقيق الأهداف المهنية.
- د- التدريب على المهارات مطلب هام للتنمية البشرية، وضرورة لمتطلبات العصر الحديث من التغيير والتطوير.
- هـ- إحصائي الجماعة يستطيع القيام بعملية التدريب على المهارات، لما له من خبرة للعمل بدناميكية الجماعة، وخبرة تطبيقية للأساليب المتنوعة التي عن طريقها يمكن تحقيق أهدافه، وأهداف التدريب العملي.

و- عملية التدريب على المهارات عملية مستمرة، تلجأ إليها المؤسسات التعليمية للأرتقاء بالكوادر البشرية، وتحسين مستوى الكفاءة فى العمل، وزيادة فى الإنتاج.

٥) مبادئ برنامج التدخل المهني المدخل التنموي؛ لإكساب طلاب التدريب الميداني المهارات المهنية:

أ- تهتم طريقة العمل مع الجماعات بالأداء الاجتماعي على المستوى العلاجي، والوقائي، والأنمائي للطلاب، وتحسينه.

ب- ملاحظة سلوك أعضاء الجماعة التدريبية، ومقارنته بالواجبات والألتزامات المتفق عليها، وذلك من خلال خلق الوسط الاجتماعي داخل الجماعة.

ج- السيطرة على أداء العضو باستمرار، ورغبة فى الوصول إلى تقدم أكبر، وتنمية روح الابتكار، والإنجاز.

د- هناك عناصر لسلوك الأعضاء للأداء الاجتماعي هي (كفاءة القيام بالواجب، المسؤولية تجاه الآخرين اشباع احتياجات الذات، المشاركة، العمل الجماعي)، أى تحمل مسؤوليتهم الاجتماعية والمهنية.

هـ - التخلص من المشاعر السلبية المعوقة للأداء الاجتماعي السليم، وإدراك أعضاء الجماعة لقدراتهم، وامكاناتهم.

و- تدعيم قوى الذات لدى أعضاء الجماعة، لزيادة الثقة والتقدير لها، علي نحو إدراك العضو للواقع بموضوعية.

ز- مساعدة أعضاء الجماعة على تقييم ذاتهم بموضوعية، والآخرين، حتى يستطيع أعضاء الجماعة القيام بمسؤولياتهم المهنية.

٦) الافتراضات والمسلّمات للمدخل التنموي فى برنامج التدخل المهني:

أ- دراسة الجماعة، ومعرفة المعوقات التي تحدث لأعضاء الجماعة، حتي يمكن إستعادة قدرتهم علي القيام بأدوارهم داخل الجماعة.

ب- تحديد الأهداف، والبرامج، والأنشطة التي يمكن من خلالها تحسين الأداء الاجتماعي والمهارى

ج- تحديد الوقت المناسب - مهارة إدارة الوقت - فى أنشطة الجماعة كافة عند تنفيذها، ومتابعتها.

د- تقييم الطلاب عن كل مهارة، لمعرفة النتائج، وتعديل جوانب القصور، ويتم من خلال استمارة التقويم، أو عبر الانترنت، وذلك لتحسين الأداء المهارى للطلاب.

هـ - يحقق المدخل التنموي للجماعات التدريبية التفاعل الاجتماعي بين الأعضاء، وتنمية إدراك الأعضاء نحو بعضهم البعض، والأنشطة التي يمارسونها، مما ينتج عنه الفهم المشترك للأعضاء، ويكون قائد الجماعة لديه الإدراك للأفعال التي تحدث من أعضاء الجماعة مما يحقق الاتصال الفعال بينهم.

و- يعمل المدخل التنموي على تقدم الاعضاء نحو تحقيق الذات، وإظهار الطاقات الكامنة لهم، من خلال إدارة الحوار والمناقشة الجماعية.

ز- تتمتع الجماعات التدريبية بالتوجيه الذاتي داخل الجماعة، وكل عضو يستطيع أن يقدم ما يريده داخل الجماعة أثناء تنفيذ مهارة الندوة أو المناظرة من آراء، وأفكار.

ح- يركز المدخل التنموي داخل الجماعة على الأحداث الجارية، وعلاقتها بالبيئة الخارجية في المجتمع المحيط بالجماعة من خلال مهارة العمل الفردي.

ط- يساهم المدخل التنموي في اكتساب المهارات والخبرات الجماعية، وتنمية قدراتهم على تحقيق النمو، وتحمل المسؤولية وتنمية الثقة المتبادلة بين الأعضاء، ورائد الجماعة، والمؤسسة التعليمية عن طريق إستخدام أدوات جديدة مثل الملئقى، والمنتدى، والسمر، والمعسكر.

ك- يعمل المدخل التنموي على زيادة التفاعل الجماعي بين أعضاء الجماعة مما يساعد على تحسين العلاقات الإجتماعية والمهارية بينهم.

ل- يسعى المدخل التنموي إلى دعم مكانة الجماعات الصغيرة داخل المجتمع بكونها أداة للتغيير، والتنمية، واكتساب المهارات، وذلك من خلال نمو الاعضاء، وزيادة خبراتهم، ومهارتهم المهنية.

٧) مكونات برنامج التدخل المهني للمدخل التنموي؛ لإكساب طلاب التدريب الميداني المهارات المهنية:

يتضمن المدخل التنموي في طريقة العمل مع الجماعات ثلاث مكونات أساسية هي (الجانب التنموي - الجانب المعرفي - الجانب الانساني)

أ- الجانب التنموي: يركز على الأداء الاجتماعي والمهارى لأعضاء الجماعة، حيث ننظر إلى الجماعة على أنها في مرحلة النمو، وتحتاج لإكتساب الخبرات والمهارات، والتغلب على المشكلات التي قد تواجههم بفاعلية فتعمل على:

- إستعادة قدرة أعضاء الجماعة على القيام بالأداء المطلوب من أعمال وأبحاث.

- حماية الجماعة، وأعضائها من الصراعات التي قد تؤدي إلى خلل في الأداء الاجتماعي والمهارى.

- مساعدة الجماعة على تنمية قدرات أعضائها حتى يتمكنوا من القيام بتنفيذ المهارات كافة.

- ملاحظة سلوك أعضاء الجماعة، من خلال مشاركتهم في تنفيذ الأنشطة، والقيام بواجباتهم داخل الجماعة.

- التوجيه الذاتى، وتنمية قدر من التوافق لدى أعضاء الجماعة.

- تقويم الأداء بشكل مستمر خلال الاجتماعات الأسبوعية، والشهرية وما وصلت إليه أعضاء الجماعة، من تفاعل وقيادة.

- إشباع إحتياجات الجماعة، وتحقيق المسؤولية الاجتماعية، بمستوى عالٍ من الكفاءة والفاعلية عند تنفيذ المهارات المختلفة.

وعلى هذا ترى الباحثة أن المدخل التنموي ينظر إلى الجماعة وأعضائها على أنه يمكن إستثارة قدراتهم الكامنة، وطاقتهم ليحققوا درجة عالية من الفهم للمهارات، مما يدعم لديهم تحقيق الذات، كما يسعى إلى تحرير الفرد من المشاعر السلبية التي تعوق أدائهم المهني، كالخوف والتعصب، والصراع، وتنمية نقاط القوة عندهم، وإظهار ما لديهم من قوى كامنة لاستثمارها بشكل مهني أفضل في ممارسة الأنشطة التدريبية المختلفة، مما يؤدي إلى الانتماء إلى الجماعة واحترام الفرد لذاته، وظهور الذاتية المهنية.

ب- الجانب المعرفي الواقعي: نقصد به النظرة الواقعية لحياة الجماعة التدريبية، وما يدور فيها من خبرات، وتفاعلات جماعية أثناء ممارسة المهارات مثل الندوة، والمناظرة، والمناقشة الجماعية، **حيث تتضمن:**

- إهتمام الإخصائي الاجتماعي بسلوك أعضاء الجماعة في الحاضر، وقت الاجتماعات وتفاعلاتهم أثناء ممارسة الأنشطة، لأنه يعد اجتماعات الجماعة من أكثر المواقف إنتاجية.

- السلوك بما يتضمن من العناصر الأنفعالية التي يمكن إدراكها من خلال تفاعلهم داخل الجماعة.

- الحقائق التي تتعلق بالجماعة هي مؤثرات تساعد على إدراك ما يحدث في الجماعة، وتقويمه.

- حياة الجماعة هي سلسلة متصلة من الأعمال والأنشطة التي تقوم الجماعة بتطبيقها مهما واجهت من أعباء وصراعات، مما يدل على تفاعلهم أثناء ممارسة النشاط.

- يجب أن تكون مستويات التفاعل داخل الجماعة مفتوحة لجميع الأعضاء، يشترك فيها العضو مع الإخصائي، والعضو مع الجماعة، والجماعة مع الإخصائي، والجماعة مع الجماعات الأخرى.

ج- الجانب الإنساني: يتحدد في وظيفة الإخصائي الاجتماعي في تنمية الأداء الاجتماعي والمهني، وتوجيه الخبرات الجماعية، والعمل الفردي، وكيفية إستخدام وسائل الاتصال المختلفة والتكنولوجيا مع الطلاب، من خلال مجموعة من الحقائق هي:

- علاقة الإخصائي الاجتماعي بأعضاء الجماعة، فالعضو إنسان له واجبات لا بد من القيام بها، وللجماعة أهداف مشتركة لا بد أن يسعوا إلى تنفيذها بشكل متكامل مثل الندوة، المناظرة، المناقشة الجماعية، والملتقى.

- يعمل الإخصائي مع كل عضو داخل الجماعة التدريبية على أساس فرديته، ودوره في الجماعة بكونه مناقش للأبحاث، أو مساعد في تنفيذ الأنشطة.

- أعضاء الجماعة لديهم إهتمامات، وأهداف مشتركة يستطيعون مساعدة بعضهم البعض في إختيار الموضوعات التي سوف تناقش، والندوات التي تم تنفيذها، دون الاعتماد على الإخصائي، فهو موجه ومساعد الاعضاء في إنجاز الأهداف.

- إنضمام الأعضاء إلى الجماعة التدريبية، فيجب أن يكونوا قادرين على المشاركة في الأنشطة، وتحقيق الأهداف، واحترام الرأي، والرأي الآخر، والثقة بالنفس.
- توفر الجماعات التدريبية لأعضائها خبرات اجتماعية، تساعد في عملية الاتصال الأنساني، والتفاعل، والقيادة، والمشاركة، وتحمل المسؤولية.
- وتتركز مساعدة الإخصائي الاجتماعي على ثلاث مجالات هي:

تحقيق هدف الجماعة، وزيادة فاعليتها عن طريق توفير الحرية للأعضاء والتعبير عن أنفسهم، ومساعدتهم على المناقشة الحرة، والتنبؤ بنتائج أفعالهم، والقدرة على المشاركة واتخاذ القرارات السليمة، وذلك عن طريق الوصول بالجماعة للحياة أى تنمية قدراتها على الاستجابة البناءة للمواقف المختلفة، مما يحافظ على تماسكها، وتنمية روح المرح بين الأعضاء، وإثارة روح التحدى، وبث روح المسؤولية الجماعية بين الأعضاء، وإقامة العلاقات لتحقيق هدف مشترك بينهم، وبالتالي تحقيق الذات للأعضاء من خلال إيجاد الوسط الاجتماعي الذى يتمكن فيه كل عضو من تحقيق ذاته، فالإخصائي هو المساعد والمعين لعضو الجماعة، فى ضوء تفاعلاتهم وإستجاباتهم أثناء ممارسة الأنشطة.

٨) الأساليب والتقنيات للمدخل التنموى فى برنامج التدخل المهني:

تستخدم الأساليب لنقل مضمون، أو محتوى، إلى الطلاب من خلال التدريب العملى وفق المدخل التنموى فالاسلوب هو الطريق الذى يستخدم لنقل المادة التعليمية، والفنية، والمهارية من الباحث، أو الإخصائي إلى طلاب التدريب العملى للفرقة الثانية؛ وذلك لإكسابهم القدرة على إستعادة أدائهم الاجتماعي والمهني، والمهارات، والخبرات الجماعية. وتتمثل هذه الأساليب فى الآتى:

أ) المناقشة الجماعية:

تعد المناقشة الجماعية وسيلة أساسية من وسائل التعبير الجماعى، حيث ترتبط بالأنشطة والبرامج كافة التى تمارسها الجماعات، فهى أساس عملية التفاعل الجماعى والحوار المتبادل فى الجماعة، فعن طريقها يعرض الأعضاء آرائهم، وأفكارهم ويقومون بدراساتها، حتى يتم اتخاذ القرارات، وتوزيع المسؤوليات والمهام على الأعضاء حيث أنها تساعد الأعضاء على التفاهم فيما يتعلق بأمور حياتهم الجماعية والمهنية.

والمناقشة الجماعية موقف تعليمى، يتيح للأعضاء الفرصة، للتعبير عن أفكارهم، ومشاعرهم، فهى نشاط جماعى، يأخذ طابع الحوار الكلامى المنظم، الذى يدور حول موضوع معين، تشعر فيه الجماعة بحماس، فيختارون الموضوع، ويتم تحديده فى جوانب، ثم يقومون بتحليل عناصره، وذلك مع تبادل أكبر قدر من الحقائق والمعلومات فى وقت محدد، وفى نهاية المناقشة يستطيع كل عضو أن يكتسب أفكار جديدة، مما يحقق التجانس، والديناميكية داخل الجماعة.

لذلك فإن المناقشة السليمة، تخلق جوًا من التفاهم المتبادل بين الأعضاء وتساعد على مناقشة الآراء المختلفة، وتدعم اتجاهات أعضاء الجماعة على زيادة معارفهم، وتنمية سلوكياتهم التى تؤدى إلى إنجاز المهام. (الطويبي، عمر)

وللمناقشة الجماعية مجموعة من الأهداف، التي سعت الباحثة إلى تحقيقها هي:

- إتاحة فرص الاستفادة من الخبرات الجماعية والفردية للأعضاء، باعتبار أن هذه الخبرات هي مصدر قوة في الجماعة، مما يجعلها تستطيع تحقيق أهدافها.

- غرس روح البحث عن الموضوع، والمشاركة في الجهود الجماعية، وذلك لتحريك في الأعضاء الإحساس بالمسئولية، والقدرة على التفكير الواقعي، والتدريب على القيادة داخل الجماعة.

- الإرتقاء بالتبادل الحر لأفكار الأعضاء، وذلك بحصول كل فرد على معلومات وخبرات مرتبطة بموضوع المناقشة حيث أن أعضاء الجماعة هم من تولوا عرض موضوعات المناقشة بأنفسهم.

- العمل على توجيه التفاعل داخل الجماعة، لزيادة خبراتهم ومهاراتهم، وتنمية طاقاتهم، واستثمارها أفضل استثمار ممكن.

ب) الاتصال الفعال:

الاتصال هو العملية التي من خلالها تنتقل الحقائق والآراء، والأفكار، والمهارات، والخبرات، والأحاسيس، والاتجاهات، القيم، وطرق الأداء المختلفة من شخص إلى آخر، ومن جماعة إلى أخرى، ومن مجتمع إلى آخر. (محفوظ، ماجدي، ٢٠١٠م)

فالاتصال عملية تفاعل بين طرفين من خلال رسالة معينة، فكرة، أو خبرة، أو مهارة، أو مضمون اتصاليًا آخر عبر قنوات اتصالية ينبغي أن تتناسب مع مضمون الرسالة بصورة توضح تفاعلاً مشتركاً بينهم.

ولكي يكون اتصالاً فعالاً فهناك عدة أسس هي:

- تجانس الأعضاء في المستوى الثقافي، والاقتصادي، والاجتماعي، والسن، مما يعمل على وجود خبرات وأهتمامات، وميول واحتياجات متشابهة بين الأعضاء، كما في الجماعة التدريبية، وبالتالي فإن كل عضو يستطيع أن يكتسب المهارة في الاتصال مع باقي الأعضاء.

- العضو في الجماعة له ثلاث أهتمامات رئيسية هي **العمل المشترك**، (فهو الهدف المراد الوصول إليه من تبادل معلومات، إلى إنجاز مهمة، أو تعلم مهارة جديدة)، **الاهتمامات الفردية** فكل عضو له اهتمامات يريد أن يشبعها من خلال وجوده في الجماعة، مما يدفعه إلى التعاون، والتفاعل مع باقي الأعضاء، **الحاجات الاجتماعية** كالحاجة إلى اكتساب المعلومات، وتحقيق المكانة.

- يؤدي الاتصال المتبادل بين الطرفين في المناقشات، والندوات إلى تغيير سلوك واتجاهات الأعضاء، واكتسابهم الثقة بالنفس وحثهم على التعاون، ومشاركة الآخرين بإيجابية.

وترى الباحثة أن أعضاء الجماعة التدريبية يحتاجون إلى تحسين مهاراتهم في الاتصال حتى تتم عملية التفاعل بصورة إيجابية، ويجب تعلم الأعضاء كيفية الانصات الجيد، والتحدث الجيد، وطريقة توجيه النقد أو الأسئلة، وكيفية عرض الموضوع، كما في الندوة، والمناظرة.

وعلى هذا فعملت الباحثة على إيجاد التجانس بين الأعضاء، واستخدام طرق واضحة للتفاعل والاتصال الجماعي، تعتمد على الترويج، وتقديم الذات، وشعور الأعضاء بوجود أهداف لا يمكن تحقيقها بالجهد الفردي، ولابد من الاتصال ببعضهم البعض ليصبحوا جماعة واحدة، وبالتالي تنمو العلاقات الاجتماعية، وظهور الشخصيات القيادية، الوصول إلى العمل التعاوني، القدرة على تحمل المسؤولية، الشعور بالانتماء إلى الجماعة، مشاركة الأعضاء في البرامج والأنشطة كافة وتحقيق الأهداف بفاعلية، إرشاد وتوجيه الأعضاء لرؤى جديدة يمكن تنفيذها مثل الملتقى والمنتدى.

ج - العمل الفريقي:

إن التغييرات السريعة والمتلاحقة في المجالات كافة تتطلب ضرورة مواكبة تلك التغييرات، والتعامل معها، وخلق قدرات تنافسية تمكنها من البقاء، والاستمرار، ويتم ذلك من خلال العمل الفريقي، فهو الاستثمار في الموارد البشرية، والاعتماد على المشاركة، والأداء الجماعي، وهو جماعة من الأفراد بينهم تجانس يشتركون معًا بتكامل في أداء عمل محدد، لتحقيق هدف مشترك، ويتحمل كل منهم مسؤوليات ومهام معينة في هذا العمل، ويسود روح الفريق جو من التفاهم، والتعاطف، والانتماء.

ويجب أن يتحلى أعضاء فريق العمل بمهارات أثناء العمل وهي:

- القدرة على الإبداع والابتكار، ووضع البدائل.
- الإصرار والمثابرة، والقدرة على شرح العمل، وأدوار الأعضاء والوصول إلى قرارات تُيسر العمل.
- القدرة على التنفيذ، والمتابعة من خلال، وضع الخطط، وتنفيذها.
- القدرة على التنسيق، والتركيز على المناقشة، واستمرارها.
- التأثير في الآخرين، والقدرة على تلبية احتياجات أعضاء الفريق.
- الإنصات، والقدرة على فهم أفكار الآخرين.
- رفع الروح المعنوية عند الانضمام للفريق، والأهتمام بالتعاون التنافسي الإيجابي بين الأعضاء.

د - المحاضرات:

هي عبارة عن شرح وتوضيح لفظي لموضوع أو مشكلة يقوم به شخص لديه خبرة في هذا الموضوع لأعضاء جماعة في حاجة إليه.

وتعرف المحاضرة بأنها أسلوب يتناول فيه الطلاب، والجماعات موضوعًا معينًا للمناقشة وتبادل الآراء فيما بينهم، بعد قيام أحد أعضاء هيئة التدريس بالشرح النظري لهذا الموضوع، تحت إشرافه وقيادته، وبمساعدة من لديهم خبرة في هذا المجال.

كما تعرف بأنها عبارة عن شرح وتوضيح المهارات المهنية الخاصة بالتدريب العملي للفرقة الثانية، من أعضاء هيئة التدريس حيث تم تقسيم طلاب الفرقة الثانية إلى ثلاث مجموعات، يتم

إعطائهم محاضرة نظرية أسبوعياً، عن أحد المهارات المهنية للترم الأول: مثل (التسجيل، الملاحظة، التقويم، المناقشة الجماعية). وفي الترم الثاني يتم شرح وتوضيح بعض المهارات منها (الندوة، المناظرة، الملتقى، السمر، المؤتمر، الرحلة). حيث تعتبر المحاضرة من أفضل الوسائل لتقديم الموضوعات الجديدة، وتقدم بطريقة منطقية منظمة، وبها كمية كبيرة من المعلومات في وقت قصير، ولا بد أن يكون القائم بها خبير حيث تتسم بالبساطة، والوضوح، وعدم التكرار.

فالمحاضرة وسيلة يتكلم فيها المحاضر، وينصت فيها الطلاب من أعضاء الجماعات التدريبية، وتعتمد على المادة العلمية، وشخصية المحاضر.

هـ - الندوة:

تستخدم الندوة في التدخل المهني للموضوعات التي تحتاج إلى تفسير من كل جانب، وتوضيح من كل زاوية فهي تعمل على تصحيح المعارف، وصقل المعلومات، وتبني اتجاهات سليمة، واكتساب المهارات حتى تتحقق أهداف الدراسة.

وهي مناقشة متكاملة من مجموعة المتخصصين لموضوع معين في جوانب مختلفة من هذا الموضوع.

وترى الباحثة أن الندوة هي مناقشة تتم بين ثلاثة أشخاص أو أكثر لديهم إلمام، أو دراية، أو خبرة بموضوع معين، يتم مناقشتها أمام جماعة المستمعين. وعملت على أن تختار الجماعة من هؤلاء الأعضاء، الذي يعهد إليهم ببحث موضوع الندوة، بحيث يختص كل عضو بتناول زاوية معينة من الموضوع، حتى يتم الترابط والتدريب، وعدم التكرار، أو التضارب في الرأي بين هؤلاء الأعضاء، وذلك بعقد جلسات قبل الندوة بوقت كافٍ، لدراسة الموضوع من جميع جوانبه، لكي يخرج كله وحدة متكاملة، وحتى يتم تدريب أعضاء الجماعة علي عرض موضوع الندوة ومناقشته.

- وبهذا هناك مجموعة من المميزات التي تحققها الندوة، منها:

- تتيح الفرصة لأعضاء الجماعة البحث عن الموضوعات الجديدة، وجمع المعلومات والإعداد لمناقشتها، مما يجعل هناك اتصال بين الأعضاء، ويزيد من تحقيق الفائدة للجماعة.
- أنها وسيلة لتعلم أعضاء الجماعة على الأسلوب الجيد للحوار السليم والمناقشة الجماعية.
- تساعد الندوات الحصول على قدرًا كبيرًا من المعلومات، والمعارف لأعضاء الجماعات التدريبية نظرًا لإختيارهم موضوعات جديدة، والبحث عنها علميًا، وتقديمها تطبيقياً، ومن الموضوعات التي قدمت (الابتزاز الإلكتروني - مشكلات الغارمات - مواجهة مشكلة الإدمان - الطلاق وأثره على المجتمع - آليات التعامل مع أطفال التوحد - تأهيل الشباب لسوق العمل).

و- اسلوب لعب الدور:

يقصد بلعب الدور تمثيل سلوكيات معينة يستفيد منها أعضاء الجماعة في إشباع بعض التوقعات، وإنجاز بعض الأهداف، حيث يتحدد هذا الأسلوب في قيام أعضاء الجماعة بالأشتراك في تمثيل مواقف مختلفة بهدف:

- التعرف علي طريقة إستجابات وسلوكيات أعضاء الجماعة في المواقف المختلفة.
- تحسين مهاراتهم في مواجهة مواقف متشابهة.
- تحليل المشكلات الشخصية التي تعبر عن المواقف التي تمر بها الجماعة.
- تطوير مهارات العلاقات الاجتماعية والمهنية بين أعضاء الجماعة، والجماعات الأخرى.
- القدرة علي التعبير عن مواقف، ومشكلات من واقع الحياة بكونها أسلوب تعليمي لإكتشاف عمليات التفاعل بين أعضاء الجماعة.
- تدريب القيادات، وزيادة مهاراتهم حتي يصبحوا قادرين علي أداء مسؤولياتهم مع الجماعة.
- يتميز بالمرونة، والتعبير عن آرائهم بحرية، والفرصة للتجريب، وإستثارة أعضاء الجماعة في المناقشة، وزيادة قدراتهم علي الابتكار والإبداع.
- وينتطلب إستخدام أسلوب لعب الدور، القيام بمجموعة من الخطوات الإجرائية، يمكن للباحثة توظيفها في برنامج التدخل المهني مع أعضاء الجماعة علي النحو الآتي:**
- **إختيار المواقف الخاصة بلعب الدور:** حيث قامت الباحثة بتحديد المواقف، التي يتم تمثيلها، وترتبط بأهداف الجماعة، وأعضائها من واقع الحياة، حيث حددت الباحثة في برنامج التدخل المهني قيام أعضاء الجماعة بتمثيل الخبراء في الأنشطة المهنية كافة عند القيام بالندوة، والمناقشة الجماعية، والمناظرة، كما أن بعض الأعضاء، كانوا يقومون بأدوار معينة، مثل (الإستماع، الحديث، وعرض افكارهم) من خلال عرض آرائهم، وتبادل الرأي والرأي الآخر.
- **تحديد الأدوار:** حيث قامت الباحثة بتدريب، وتوجيه والإشراف للعمل مع أعضاء الجماعة بتحديد (من الذي سوف يقدم المادة العلمية؟ - من المستقبل؟ من المشاركون؟ من هم المتفاعلون؟ ومن هم المستمعون لتحقيق أهداف الجماعة والتدريب علي المهارات.
- **إختيار لاعبي الأدوار، وتهيئهم:** حيث يجب أن يختار العضو الدور الذي يمكن تمثيله، وتحديد سلوكه، ومن يتولي القيادة، والاتصال الفعال، ومن يكون تابعًا.
- **تهيئة المكان الخاص بلعب الأدوار:** قامت الباحثة بإختيار مكان مناسب لتمثيل أداء الأدوار، وطريقة جلوس المشاهدين من أعضاء الجماعة في بعض المدرجات المعدة لتنفيذ بعض الأنشطة. كما تم التصوير لبعض المواقف، وعرضها علي أعضاء الجماعة من خلال وسائل العرض الإلكترونية.
- **تهيئة الأعضاء للملاحظة:** وتري الباحثة أهمية الملاحظة كأساس للتقويم، وتحديد جوانب الملاحظة، وحثهم علي المشاهدة، وتسجيل الملاحظات لمن يقومون بأداء الأدوار، مما يؤدي إلي تفاعلهم مع الموقف الاتصالي الأصلي.
- **إجراء مناقشات تقويمية حول الأدوار التي تم تمثيلها:** وبعد أداء الأدوار في الوقت المحدد، يقوم إخصائي الجماعة، بإجراء مناقشات حول الأدوار التي تم القيام بها، مما يؤدي إلي حرية إبداء رأي، والاستماع لوجهات النظر حول ما تم، وذلك لإكتساب المهارات المتنوعة مثل (مهارة الملاحظة، والتسجيل، والاستماع، والتحدث، والقدرة علي التعبير، ومهارة حل المشكلة،

ومهارة الاتصال، ومهارة القيادة) التي تؤدي إلى تنمية الأفكار، وزيادة الخبرات لطلاب التدريب العلمي.

ز- أسلوب التعبير، والتوجيه الذاتي:

ترجع أهمية استخدام الباحثة لأسلوب التعبير، والتوجيه الذاتي في المدخل التنموي، إلى حاجة الطلاب بالفرقة الثانية، وأعضاء الجماعة التدريسية إلى التعبير عن ذاتهم، وتوجيهها والإفصاح عن شخصياتهم، وتأكيد ما من أفكار، وآراء، واتجاهات، وذلك عن طريق ممارسة المهارات المهنية في صورة أنشطة مهنية، ما يعمل إلى تحقيق أهداف الجماعة.

حيث يعد الهدف الأساسي هو تنمية مهارات الطلاب وأعضاء الجماعة، وزيادة خبراتهم، وتنمية تقدير الأعضاء لأنفسهم، والحصول على معرفة كيف يمكن تنفيذ المهارات والقدرة على القيادة والتبعية، واستثمار إمكاناتهم أفضل استثمار ممكن.

ولذلك فإن التعبير والتوجيه الذاتي يتميز:

- ١- إتاحة الفرصة للأعضاء بوجود علاقة قوية بينهم وبين مهارة المناقشة الجماعية.
- ٢- ممارسة أنشطة مهنية تدعم أسلوب الندوات، وتحقيق الأتصال الفعال بين أعضاء الجماعة.
- ٣- إظهار الطاقات الكامنة، والقدرات الابتكارية، عن طريق تنمية وتقدير الأعضاء لأنفسهم والتعبير عنها أثناء العمل الفردي.
- ٤- تنمية إكتشاف الأدوات الحديثة والوسائل التي تمكن من تنفيذ المهارات المختلفة - الملئقي السنوي الأول لطلاب الخدمة الاجتماعية بين الواقع والمأمول- وتنفيذ الطلاب لجلساته المختلفة.

ح- إدارة الوقت:

يمثل الوقت أهمية كبيرة في حياة الإنسان، وله قيمة عالمية، وخصائص تميزه عن غيره، فهو متاح للجميع بالتساوي، إلا أنه لا يمكن تخزينه، أو إخارته، وإذا ذهب لا يمكن تعويضه. ويعرف إدارة الوقت بأنها تتمثل في موازنة ما لدينا من ساعات محددة، وما يجب علينا أدائه من أعمال في فترة زمنية محددة.

ومهارة إدارة الوقت تعني إدارة الذات، وإدارة شئون الوظيفة بما يكفل الحصول على النتائج المحددة في الوقت المتاح، وهي العمليات التي تمكن من إنجاز المهام والأهداف لإعضاء الجماعة وعلى هذا فمهارة إدارة الوقت وتنظيمه هي تلك القدرات التي تمكن الإخصائي الاجتماعي من استخدام ما لديه من معرفة بالوقت، وأهميته، ومضيعات الوقت، وأساليب إدارة الوقت وتنظيمه في أداء مهامه الوظيفية. (الفقي، إبراهيم، ٢٠٠٩م)

وبذلك فإن إدارة الوقت، وتنظيمه تعني استخدام الوقت بكفاءة لإنجاز المهام، ويجب على كل عضو في الجماعة، وبصورة متزايدة أن يواجه مشكلة عدم كفاية الوقت، أثناء تنفيذ الأنشطة والمهارات التدريسية، فيجب أن يتحقق أفضل استخدام للوقت المحدد، وأن يتم التركيز على المسائل ذات الأولوية المتعاضمة.

*** وإدارة الوقت وحسن استثماره يحقق فوائد متعددة لأعضاء الجماعة منها:**

- إنجاز الأهداف والمتطلبات الشخصية، وتحسين الإنتاجية بشكل عام.
- تحقيق نتائج أفضل في العمل، وتحسين نوعيته.
- تقليل عدد الأخطاء الممكن الوقوع فيها، لرفع مستوى المعيشة.
- أما عن الوسائل الفعالة لإدارة الوقت بنجاح لأعضاء الجماعة: (نجيب، خديجة، ٢٠٠٦م).
- التخطيط الجيد للغد، مع تحديد أولوية كل عمل أو نشاط.
- تجميع الأعمال المتشابهة، وتقدير الزمن لها.
- الرجوع الدائم لخطة التدريب، وتوقيع التعديل إذا استدعي الأمر.
- الالتزام التام بالنظام داخل الجماعة، والتخلص من الأشياء غير المهمة.
- تغيير العادات التي تتسبب في هدر الوقت.
- التأكيد إلى المواعيد لتنفيذ خطة التدريب العملي.
- الدقة في احترام الحوار، فالإنصات الجيد للنقاش، يجنب سوء الفهم الذي يضيع الوقت.
- أما عن مبادئ التخطيط لإدارة الوقت للجماعة فهي:

- **مبدأ التحليل:** أي أن يقوم كل عضو في الجماعة بعمل جدول يكتب فيه نشاط اجتماع الجماعة، وتقسيم ما يحدث في الاجتماع بمدة محددة حسب المهام، وطبقاً للأنشطة، وما سوف يقوم به من أعمال.
- **مبدأ التخطيط:** يجب أن يقوم كل عضو بالتخطيط اليومي بعد الانتهاء من اجتماع الجماعة، وترتيب الأولويات حسب خطة التدريب، وبدء العمل بما هو خطة التدريب.
- **مبدأ التخصيص:** أي بعد كتابة الأعمال المطلوبة، تخصيص أبحاثها، ومناقشتها، وملاحظة جوانب القوة، والقصور لتفاديها، وأن يعرض كل طالب البحث المطلوب منه.
- **مبدأ المرونة:** يجب أن يكون هناك مرونة في ممارسة الأنشطة، حتي إذا حدث مشكلة في التطبيق يمكن تعديلها، مثل ممارسة الفعلية للندوة، بطلاب التدريب بكونهم متخصصين.
- **مبدأ التفويض:** عند تحديد الأولويات، والقيام بالأنشطة، يمكن تفويض الطلاب بالعمل (الندوة - المناقشة - المناظرة) وتدريبهم علي العمل وممارسة النشاط، وقيادته، كما حدث عند تطبيق المناظرة.
- **مبدأ تقسيم العمل:** فكل الأعمال المتشابهة يمكن تجميعها معاً، مثل ملاحظة الطلاب أثناء ممارسة الأنشطة، وقيام الطلاب بالتقويم أثناء مناقشة الأبحاث.
- **مبدأ مراجعة تنفيذ الخطة ومتابعة استمرارها:** لا يمكن إنجاز العمل أو المهام، إلا إذا كان هناك خطة تحديد النتائج المتوقعة، ومقارنة ما تم إنجازه من أنشطة مختلفة.

ح- مهارات التعليم الإلكتروني:

هو أحد أساليب التعليم التي تعتمد علي استخدام الكمبيوتر، والإنترنت والتكنولوجيا المرتبطة به في بناء، وتطوير المصادر التعليمية، ويوفر قنوات اتصال متعددة. (susan, 2006)

ويستخدم التقنيات الإلكترونية في توفير بيئة تعليمية إلكترونية تفاعلية يستخدمها المتعلم في أي وقت، ومن أي مكان، وفقاً لسرعته في التعليم، وتعمل هذه البيئة علي تحقيق أهداف التعليم بكفاءة وفاعلية. (Yilmaz,2012)

فهو نقل وتوصيل المادة الدراسية عبر الوسائل الإلكترونية المختلفه مثل الإنترنت، والشبكات الداخلية والخارجية، والشرائط الصوتية وأفلام الفيديو، والاسطوانات المدمجة وغيرها. (Rees,2018)

حيث يستخدم التعليم الإلكتروني في تنمية مهارات طلاب التدريب العملي للفرقة الثانية في الخدمة الاجتماعية، في الحصول علي المعلومات، أو القيام بأداء تكاليفات، أو عمل استثمارة تقييم، وذلك حتي يتم الأداء بمستوي من الكفاءة والسرعة، والفاعلية.

ويمكن للباحثة من خلال برنامج التدخل المهني استخدام استراتيجيات التعليم الإلكتروني وهي: استراتيجية المحاضرة الإلكترونية: حيث قامت الباحثة اثناء محاضرة المهارات المهنية لطلاب الفرقة الثانية بتقديم الحقائق، والمعلومات من خلال الصوت، أو ملفات الفيديو، أو ، وإتاحتها للطلاب خلال المحاضرات النظرية. Power point عروض الوسائط المتعددة مثل،

- استراتيجية التعليم بالمناقشات الإلكترونية:

عملت الباحثة إنشاء محادثات إلكترونية علي (الواتس آب) قائمة علي التفاعل المتبادل بين المشاركين من الطلاب، والتعاون في عرض المقترحات، ووجهات النظر حول ما سوف يتم تنفيذه من المهارات، وإبداء الآراء فيها، والمساعدة في التغلب علي المشكلات الزمانية، والمكانية.

- استراتيجية التعليم الإلكتروني المبرمج:

عملت الباحثة عرض وحدات تعليمية صغيرة مرتبطة بتنفيذ بعض المهارات - الملتقي السنوي الأول لطلاب الفرقة الثانية - وتحديد الأدوار، والمسارات المتفاعلة لكي يتعلم منها الطلاب، كيفية الأداء، طريقة الأسئلة، وكيف يمكن الحصول علي معلومات للإجابة علي هذه الأسئلة.

- استراتيجية حل المشكلات الإلكترونية:

ونقصد بها مساعدة اعضاء الجماعة ليتمكنوا من إدراك المفاهيم المعرفية الأساسية لإعداد المهارات المهنية، وتنفيذها، لمساعدتهم في التغلب علي المشكلات التي يمكن أن تواجههم، وأن يطلب منهم توظيف ما تعلمه لحل المشكلة، مثال علي ذلك عند الإعداد للندوة، والاتفاق مع المحاضرين، ولكن نظراً لظروف طارئة، تم إعتذارهم مما جعل الباحثة تطرح الفكرة علي موقع الجماعة الإلكتروني ويناقش الأعضاء، ويتم استبدال المحاضرين، باعضاء من الجماعة علي درجة عالية من الكفاءة.

- استراتيجية التعليم بالاكتشاف الإلكتروني:

تهدف إلى الفهم، حيث أن عضو الجماعة في موقف الاستكشاف يكون متعلماً نشطاً، ويكتسب تعليماً فعالاً ومثمراً، ويكتسب مهارات البحث، والملاحظة، والتنبؤ، والقياس، وتقييم المعلومات التي يمكن الحصول عليها، وتنظيمها، واختيار أفضلها.

- استراتيجية التعليم بالمحاكاة:

حيث تعمل الباحثة علي عرض موقف تمثيلي، أو تعليمي يصعب علي المتعلم دراستها، عرض مسرحية عن الإدمان، عرض ملخص فيلم عن الإحصائي الاجتماعي- بحيث يستطيع عضو الجماعة التعرف عليها وفهمها، ومعرفة نتائجها، وكيف يمكن تجيد هذا الموقف وعمل المهارة وتنفيذها (الملتقي - الندوات -المنتدى).

٩- مراحل التدخل المهني:**تحدد مراحل التدخل المهني وفقاً للمدخل التنموي في المراحل التالية:**

- ١- **المرحلة الأولى:** تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة من خلال رأي الخبراء القائمين علي تدريب الفرقة الثانية من أعضاء هيئة التدريس بقسم خدمة الجماعة، وذلك للوقوف علي أهم الخبرات، والمهارات، والمعارف التطبيقية الواجب تدريب الجماعات عليها من طلاب الفرقة الثانية، وبناءً علي توجيهات عميد المعهد تم تقسيم الفرقة إلي ثلاث مجموعات، يتم إعطائهم محاضرة نظرية يتم فيها شرح المهارات التدريبية للطلاب قبل بدء تدريبهم من الأشراف الأكاديمي.
- ٢- **المرحلة الثانية:** وضع خطة إشرافية للتدريب علي المهارات لتشمل أهداف التدريب ألا وهي زيادة الأداء المهاري والاجتماعي للطلاب، والتدريب علي مهارة المناقشة الجماعية، والندوة، والمناظرة، والملاحظة والتقييم. والأساليب والبرامج التي يمكن من خلالها اكتساب الطلاب المهارات مثل المعسكر، والسمر، والملتقي، والمنتدى، فضلاً عن الاستفادة من الموارد والامكانات المتاحة وتوظيفها في تنفيذ هذه المهارات.
- ٣- **المرحلة الثالثة:** تنفيذ الخطة الإشرافية للتدريب في ضوء الزمن المتاح، وفي إطار أدوار محددة يقوم بها الطالب، والمشرف، وعضو هيئة التدريس القائم علي المحاضرة النظرية، والالتزام الكامل بالخطة وشرح المهارات وتنفيذها في ضوء المدة الزمنية المحددة، وتتميز هذه المرحلة بالمشاركة الكاملة للمتدربين في القيام بالأعمال والأنشطة، وممارسة البرنامج التدريبي لإتاحة الفرصة الكاملة للطلاب النمو، والتطور، واكتساب المهارات.
- ٤- **المرحلة الرابعة:** التقييم المستمر للعملية التدريبية للوقوف علي ما تم تحقيقه من أهداف، ومدى نجاح العملية التدريبية، وتدريب الطلاب علي الملاحظة والتقييم لكل الأنشطة وعمل استمارة ملاحظة، استمارة تقويم للندوة، استمارة تقويم للمناظرة، استمارة تقويم لمناقشة الأبحاث، استمارة تقويم لختام التدريب الميداني، وينصب التقييم علي أداء الطلاب، المهارات التي تم اكتسابها من المناقشة الجماعية، ومن وسائل الأتصال المختلفة، وكيفية العمل الفردي، وإدارة الوقت وتنظيمه، واستخدام التكنولوجيا الحديثة ووسائل الأتصال الحديثة، والاستفادة منها

في عمليات توجيه المتدربين للتحسين المستمر في مستواهم المهني، وذلك في ضوء الألتزام بعدة مبادئ اساسية هي:

(العلاقة المهنية، مبدأ التخطيط لعمليات التوجيه والتدريب علي المهارات، مبدأ الديمقراطية القائمة علي الحوار البناء، وإبداء الرأي في مناخ تنظيمي، ومبدأ التعليم كل المعارف والمهارات، ومبدأ الأستمرارية، وأخيراً مبدأ التكامل بأن يكون هناك ارتباط متبادل بين الجوانب المعرفية النظرية، والجوانب التطبيقية العملية).

سابعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

- ١- **نوع الدراسة:** تعد هذه الدراسة من الدراسات شبه التجريبية، والتي تتماشى مع هدف الدراسة، حيث تسعى هذه الدراسة إلي الكشف عن العلاقة بين متغيرين، الذي يتضمن قياس تأثير متغير مستقل (فعالية برنامج التدخل المهني للمدخل التنموي) علي متغير تابع (إكساب طلاب التدريب الميداني المهارات المهنية).
- ٢- **المنهج المستخدم:** استخدمت الباحثة المنهج شبه التجريبي، وفقاً لمشكلة الدراسة، وأهدافها، وذلك بتطبيق القياس القبلي، قبل برنامج التدخل المهني للمدخل التنموي، **بهدف التعرف علي احتياجاتهم، ومشكلاتهم، ودعم التواصل والتفاعل الاجتماعي** وإجراء القياس البعدي، لمدة أربعة أشهر، ومعرفة النتائج للفرق بين القياسيين، لتحقيق أهداف الدراسة.
- ٣- **أدوات الدراسة:**
 - أ- **المقابلات المهنية المقننة:** حيث قامت الباحثة بإجراء مقابلات مع الأشراف الأكاديمي علي المجموعات التدريبية للفرقة الثانية، وعمل اجتماعات معهم.
 - ب- **الاجتماعات** مع أعضاء هيئة التدريس بقسم خدمة الجماعة القائمين علي شرح المهارات نظرياً في محاضرات التدريب علي المهارات وإعداد البرنامج الزمني لشرح المهارات وتوضيحها وفقاً لخطة التدريب الموضوعية.
 - ج- **متابعة الطلاب** داخل الجماعات التدريبية بصفة مستمرة، لتحقيق الكفاءة المهنية، وإتاحة التدريب علي المهارات، وإزالة العقبات أمامهم.
 - د- **مقياس فعالية برنامج التدخل المهني** في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي؛ لإكساب الطلاب المهارات المهنية. حيث بلغت عباراته (٧٥) عبارة موزعة علي خمسة أبعاد رئيسة هي (إكساب طلاب التدريب الميداني مهارة إدارة الحوار، والمناقشة الجماعية، إكساب طلاب التدريب الميداني مهارة العمل الفريقي، إكساب الطلاب مهارة إدارة الوقت، إكساب الطلاب مهارة استخدام التكنولوجيا الحديثة).
- ٤- **مجالات الدراسة:**

أ- **المجال المكاني:** طلاب الفرقة الثانية للتدريب العملي بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بنها، بمحافظة القليوبية، نظراً لأهتمام المعهد بالعملية التدريبية، وأهمية اكساب الطلاب المهارات المهنية.

ب- المجال الزمني: المدة الزمنية التي استغرقتها الدراسة من جمع البيانات والمعلومات منذ بداية ٢٠٢٣/١٠/١م بداية التدريب الميداني، وحتى ٢٠٢٣/١٢/٢٠م في الترم الأول ثم بداية الترم الثاني وحتى ٢٠٢٤/٣/٣٠م، فبلغت ٤ شهور تدريبية.

ج- المجال البشري: أشتمل مجتمع البحث على طلاب الفرقة الثانية بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بينها، للعام الدراسي ٢٠٢٣م / ٢٠٢٤م وعددهم (٢٨٦١) طالب وطالبة مستجد، وباقي لإعادة، وسنة من الخارج.

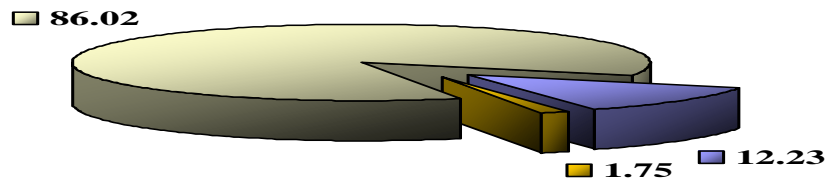
حيث تم تقسيم الفرقة إلي ٢١ مجموعة تدريبية، داخل أحد قاعات المعهد، من السبت إلي الخميس من كل أسبوع، وتم التطبيق علي مجموعة (٢،١) وبلغ عددهم (٢٧٨) طالب وطالبة، بالإضافة إلي مجموعة من الرموز القيادية أبدوا رغبهم في المشاركة، فكان اجمالي عددهم (٣٥٠) طالب وطالبة.

عينة البحث الأساسية: تم اختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة العشوائية من داخل مجتمع البحث من طلاب الفرقة الثانية بمعهد الخدمة الاجتماعية بينها للعام ٢٠٢٣م / ٢٠٢٤م، وقد قامت الباحثة بحساب حجم العينة عن طريق معادلة ستيفن ثاميسون لحساب أقل حجم للعينة والتي كانت نتيجته (٣٣٩) طالب، وقد حددت الباحثة بأن يكون حجم العينة الأساسية للبحث (٣٥٠) طالب بما يمثل (١٢,٢٣٪) من تعداد مجتمع البحث، علي أن لا يكونوا قد اشتركوا في التجربة الاستطلاعية.

عينة البحث الاستطلاعية: تم اختيار عينة البحث الاستطلاعية بالطريقة العشوائية من داخل مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية للبحث من طلاب الفرقة الثانية بمعهد الخدمة الاجتماعية بينها للعام ٢٠٢٣م / ٢٠٢٤م، وعددهم (٥٠) طالب بما يمثل (١,٧٥٪) من مجتمع البحث.

جدول (١) توصيف مجتمع وعينة الدراسة

المجموع	الاستطلاعية	الأساسية	المجتمع
٤٠٠	٥٠	٣٥٠	٢٨٦١
١٣,٩٨	١,٧٥	١٢,٢٣	١٠٠



توصيف مجتمع وعينة الدراسة

- أدوات جمع البيانات: في ضوء أهداف البحث، ومن خلال المسح المرجعي قامت الباحثة بالإطلاع علي العديد من المراجع العلمية، والبحوث، والدراسات السابقة التي تناولت مهارات التدريب الميداني للخدمة الاجتماعية، ودعم التواصل والتفاعل الاجتماعي، الاختبارات والمقاييس حيث قامت الباحثة بتصميم (مقياس فعالية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب المهارات المهنية) "إعداد الباحثة" حيث أتبعت الباحثة في ذلك خطوات بناء المقاييس وفقاً لقواعد البحث العلمي كالتالي:

- مراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة.
- تم تحديد الأبعاد المقترحة لمقياس من خلال المسح المرجعي.
- عرض الأبعاد المقترحة على السادة الخبراء، وصياغة مجموعة العبارات (المقترحة) الخاصة بكل بُعد.
- عرض المقياس في صورته الأولية على السادة الخبراء لإبداء الرأي.
- صياغة الصورة النهائية للمقياس بعد الحذف والإضافة المقترحة من السادة الخبراء.
- اقتراح عبارات لكل بُعد من أبعاد المقياس في ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص لكل بُعد حيث قامت الباحثة بصياغة عبارات المقياس في ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص لكل بُعد، وقد استعانت الباحثة ببعض المقاييس للبحوث السابقة حيث تم الحصول على بعض العبارات منها وتم تعديل صياغتها بما يتناسب مع عينة البحث من طلاب الفرقة الثانية بمعهد الخدمة الاجتماعية بينها للعام ٢٠٢٣ م / ٢٠٢٤ م، وتم إعداد المقياس في ضوء الخطوات السابقة، حيث تم إعداد وصياغة العبارات تحت كل بُعد كلاً حسب طبيعته، وتكونت الصورة الأولية لمقياس (فعالية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب المهارات المهنية) من (٥) أبعاد وعدد (٨١) عبارة.
- حيث قد راعت الباحثة عند صياغة العبارات ما يلي:
 - أن تكون العبارات واضحة ومفهومة ولا تحتاج لكثير من الشرح.
 - ألا تحمل العبارة أكثر من معنى.
 - أن تكون العبارات مغلقة.
 - ألا توحى العبارة بنوع الاستجابة.
 - أن تكون العبارة تؤيد موضوع هدف المقياس.
 - ألا تستغرق وقتاً طويلاً في الإجابة عليها.

- استطلاع رأي السادة الخبراء: قامت الباحثة بعرض المقياس قيد البحث على السادة الخبراء من أعضاء هيئة التدريس بكليات الخدمة الاجتماعية، ومعاهدها. وعددهم (٥) خبير وذلك بهدف مدي ملائمة أبعاد وعبارات المقياس لأهداف البحث، التحقق من الصدق المنطقي لملائمة أبعاد وعبارات المقياس المقترحة، ومدي إمكانية حذف وتعديل أو إضافة أبعاد وعبارات أخرى للمقياس، ثم حددت الباحثة النسبة المئوية لتوافق السادة الخبراء على أبعاد وعبارات المقياس، وكانت نتائج استطلاع رأي السادة الخبراء كالتالي : جدول (٢) نسبة اتفاق السادة الخبراء على أبعاد مقياس (فعالية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب المهارات المهنية) ن = ٥

م	البُعد	تكرار موافقة	%
١	فعالية برنامج التدخل المهني لإكساب طلاب التدريب الميداني مهارة الاتصال الفعال	٥	١٠٠%
٢	فعالية برنامج التدخل المهني لإكساب طلاب التدريب الميداني مهارة إدارة الحوار والمناقشة الجماعية	٥	١٠٠%
٣	فعالية برنامج التدخل المهني لإكساب الطلاب مهارة العمل الفرقي	٥	١٠٠%

٤	فعالية برنامج التدخل المهني لإكساب الطلاب مهارة إدارة الوقت	٥	٪١٠٠
٥	فعالية برنامج التدخل المهني لإكساب الطلاب مهارة استخدام التكنولوجيا الحديثة	٥	٪١٠٠

يتضح من جدول (٢) تكرار الموافقة علي أبعاد المقياس والنسبة المئوية للموافقة من السادة الخبراء والتي كانت (١٠٠٪) وذلك من خلال نتائج استمارة استطلاع رأي الخبراء، وقد ارتضت الباحثة نسبة لا تقل عن (٨٠٪) كحد أدنى للموافقة علي أبعاد المقياس، ليصبح عدد الأبعاد خمسة أبعاد.

جدول (٣) نسبة اتفاق السادة الخبراء علي عبارات مقياس (فعالية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب المهارات المهنية) ن=٥

البُعد الأول			البُعد الثاني			البُعد الثالث			البُعد الرابع			البُعد الخامس		
م	التكرار	%	م	التكرار	%	م	التكرار	%	م	التكرار	%	م	التكرار	%
١	٥	١٠٠	١٨	٥	١٠٠	٣٤	٥	١٠٠	٥٠	٤	٨٠	٦٦	٥	١٠٠
٢	٥	١٠٠	١٩	٤	٨٠	٣٥	٤	٨٠	٥١	٥	١٠٠	٦٧	٥	١٠٠
٣	٤	٨٠	٢٠	٤	٨٠	٣٦	٤	٨٠	٥٢	٤	٨٠	٦٨	٤	٨٠
٤	٥	١٠٠	٢١	٥	١٠٠	٣٧	٣	٦٠	٥٣	٥	١٠٠	٦٩	٥	١٠٠
٥	٥	١٠٠	٢٢	٤	٨٠	٣٨	٥	١٠٠	٥٤	٥	١٠٠	٧٠	٤	٨٠
٦	٣	٦٠	٢٣	٥	١٠٠	٣٩	٥	١٠٠	٥٥	٤	٨٠	٧١	٥	١٠٠
٧	٥	١٠٠	٢٤	٣	٦٠	٤٠	٤	٨٠	٥٦	٤	٨٠	٧٢	٤	٨٠
٨	٤	٨٠	٢٥	٥	١٠٠	٤١	٥	١٠٠	٥٧	٥	١٠٠	٧٣	٥	١٠٠
٩	٤	٨٠	٢٦	٥	١٠٠	٤٢	٤	٨٠	٥٨	٥	١٠٠	٧٤	٥	١٠٠
١٠	٣	٦٠	٢٧	٥	١٠٠	٤٣	٥	١٠٠	٥٩	٤	٨٠	٧٥	٤	٨٠
١١	٥	١٠٠	٢٨	٤	٨٠	٤٤	٥	١٠٠	٦٠	٥	١٠٠	٧٦	٥	١٠٠
١٢	٤	٨٠	٢٩	٥	١٠٠	٤٥	٥	١٠٠	٦١	٣	٦٠	٧٧	٥	١٠٠
١٣	٣	٦٠	٣٠	٥	١٠٠	٤٦	٤	٨٠	٦٢	٤	٨٠	٧٨	٤	٨٠
١٤	٤	٨٠	٣١	٥	١٠٠	٤٧	٥	١٠٠	٦٣	٥	١٠٠	٧٩	٥	١٠٠
١٥	٥	١٠٠	٣٢	٤	٨٠	٤٨	٥	١٠٠	٦٤	٥	١٠٠	٨٠	٣	٦٠
١٦	٣	٦٠	٣٣	٥	١٠٠	٤٩	٤	٨٠	٦٥	٥	١٠٠	٨١	٥	١٠٠
١٧	٥	١٠٠												

يتضح من جدول (٣) تكرار الموافقة علي عبارات المقياس والنسبة المئوية للموافقة من السادة الخبراء والتي تراوحت ما بين (٦٠٪ : ١٠٠٪) وذلك من خلال نتائج استمارة استطلاع رأي الخبراء، وقد ارتضت الباحثة نسبة لا تقل عن (٨٠٪) كحد أدنى للموافقة علي عبارات المقياس، وبذلك يتم استبعاد العبارات أرقام (٦، ١٣، ٢٤، ٣٧، ٦١، ٨٠) ليصبح بذلك عدد العبارات التي ارتضتها الباحثة (٧٥) عبارة.

صياغة الصورة النهائية للمقياس: بعد عرض المقياس في صورته المبدئية التي تضمنت (٨١) عبارة قامت الباحثة بوضع الشكل الأولي للمقياس ثم بعد ذلك وضع العبارات في ترتيب عشوائي وذلك لتطبيقها على العينة الاستطلاعية التي بلغ عددها (٥٠) طالب من مجتمع البحث وخارج عينة الدراسة بغرض حساب المعاملات العلمية للمقياس.

- ميزان تقدير الدرجات: وقد أتفق السادة الخبراء علي أن يكون ميزان تقدير الدرجات للمقياس ثلاثي التقدير كالتالي (نعم: ثلاث درجات، إلي حدًا ما: درجتان، لا: درجة واحدة) ويتم توزيع الدرجات (٣، ٢، ١) على الترتيب للعبارات ذات الاتجاه الإيجابي والعكس للعبارات ذات الاتجاه السلبي.

- الدراسة الاستطلاعية:

كان الهدف من هذه الدراسة هو التأكد من المعاملات العلمية (الصدق، الثبات) لمقياس (فعالية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب المهارات المهنية)، وذلك بتطبيق المقياس علي العينة الاستطلاعية والتي يمثلها (٥٠) طالب من داخل مجتمع البحث وخارج العينة الاساسية: معرفة مدى فهم عينة البحث للعبارات التي يتضمنها المقياس.

- المعاملات العلمية لأدوات البحث:**أ- صدق المقياس:**

صدق المُحكِّمين (الصدق المنطقي): قامت الباحثة باستخدام صدق المُحكِّمين (الصدق المنطقي)، حيث تم عرض استمارة استطلاع رأي السادة الخبراء للمقياس وعدد أبعاده (٥) وعباراته (٧٥) عبارة على مجموعة الخبراء (المُحكِّمين) والبالغ عددهم (٥)، واعتبرت الباحثة نسبة اتفاق السادة الخبراء على عبارات المقياس معياراً لصدقه.

صدق الاتساق الداخلي: كما قامت الباحثة بحساب صدق مقياس من خلال استخدام طريقة صدق الأتساق الداخلي، حيث قامت الباحثة بحساب قيمة معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة علي حدة والدرجة الكلية للمقياس، وحساب قيمة معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة علي حدة والدرجة الكلية للبعد التابعة له، وحساب قيمة معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد علي حدة والدرجة الكلية للمقياس وذلك علي عينة الدراسة الاستطلاعية والتي قوامها (٥٠) طالب والجدول (٦،٥،٤) توضح ذلك.

جدول (٤) مُعاملات الارتباط ما بين كل عبارة و الدرجة الكلية لمقياس (فعالية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب المهارات المهنية)

ن=٥٠

البُعد الاول		البُعد الثاني		البُعد الثالث		البُعد الرابع		البُعد الخامس	
م	"ر"	م	%	م	%	م	%	م	%
١	*٠,٥٧٧	١٦	*٠,٦٥٤	٣١	*٠,٥٧٩	٤٦	*٠,٧٣٧	٦١	*٠,٥٣١
٢	*٠,٦٨٠	١٧	*٠,٥٧١	٣٢	*٠,٦٢٨	٤٧	*٠,٧٨٧	٦٢	*٠,٥٠٧
٣	*٠,٥٧٩	١٨	*٠,٦١١	٣٣	*٠,٥٧٦	٤٨	*٠,٧٦٤	٦٣	*٠,٥٢٥
٤	*٠,٦٢٨	١٩	*٠,٦١٥	٣٤	*٠,٦٢١	٤٩	*٠,٧٦٥	٦٤	*٠,٥٨١
٥	*٠,٦٨٠	٢٠	*٠,٦٣٢	٣٥	*٠,٥١٦	٥٠	*٠,٦٠٨	٦٥	*٠,٥٠٧
٦	*٠,٥٧٩	٢١	*٠,٧٣٧	٣٦	*٠,٥٣١	٥١	*٠,٥٧٧	٦٦	*٠,٦١٩
٧	*٠,٦٢٨	٢٢	*٠,٧٨٧	٣٧	*٠,٥٠٧	٥٢	*٠,٦٨٠	٦٧	*٠,٥٠٧
٨	*٠,٥٧٦	٢٣	*٠,٧٦٤	٣٨	*٠,٥٢٥	٥٣	*٠,٥٧٩	٦٨	*٠,٥٢٨
٩	*٠,٥٧٧	٢٤	*٠,٧٦٥	٣٩	*٠,٥٨١	٥٤	*٠,٦٢٨	٦٩	*٠,٦١٥
١٠	*٠,٥١٦	٢٥	*٠,٦٠٨	٤٠	*٠,٥٠٧	٥٥	*٠,٦٨٠	٧٠	*٠,٦٣٢
١١	*٠,٥٣١	٢٦	*٠,٥٧٧	٤١	*٠,٦١٩	٥٦	*٠,٥٧٩	٧١	*٠,٧٣٧
١٢	*٠,٥٠٧	٢٧	*٠,٦٨٠	٤٢	*٠,٥٠٧	٥٧	*٠,٦٢٨	٧٢	*٠,٧٨٧
١٣	*٠,٥٢٥	٢٨	*٠,٥٧٩	٤٣	*٠,٥٠٤	٥٨	*٠,٥٧٦	٧٣	*٠,٧٦٤
١٤	*٠,٥٨١	٢٩	*٠,٦٢٨	٤٤	*٠,٦٤٣	٥٩	*٠,٥٧٧	٧٤	*٠,٧٦٥
١٥	*٠,٥٠٧	٣٠	*٠,٦٨٠	٤٥	*٠,٦٣٢	٦٠	*٠,٧٣٧	٧٥	*٠,٦٠٨

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ، مستوى دلالة (٤٨) = (٠,٢٧٣)

يوضح الجدول رقم (٤) أن قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (٠,٥٠٤ - ٠,٧٨٧).

جدول (٥) مُعاملات الارتباط ما بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد لمقياس (فعالية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب المهارات المهنية)

المهنية) ن=٥٠

البُعد الاول		البُعد الثاني		البُعد الثالث		البُعد الرابع		البُعد الخامس	
م	"ر"	م	%	م	%	م	%	م	%
١	*٠,٥٩٧	١٦	*٠,٥٧٢	٣١	*٠,٥٦٨	٤٦	*٠,٨٤٧	٦١	*٠,٦٣٦
٢	*٠,٦٤٧	١٧	*٠,٥٢٥	٣٢	*٠,٥٥٢	٤٧	*٠,٨٦٢	٦٢	*٠,٥٤٦
٣	*٠,٥٤٦	١٨	*٠,٥٢٥	٣٣	*٠,٥٣٢	٤٨	*٠,٨٧١	٦٣	*٠,٦٢٨

*.٠٠٠٠	٤٩	*.٠٠٠٠	٤٩	*.٠٠٠٠	٣٤	*.٠٠٠٠	١٩	*.٠٠٠٠	٤
*.٠٠٠٠	٦٤	*.٠٠٠٠	٤٩	*.٠٠٠٠	٣٤	*.٠٠٠٠	١٩	*.٠٠٠٠	٤
*.٠٠٠٠	٦٥	*.٠٠٠٠	٥٠	*.٠٠٠٠	٣٥	*.٠٠٠٠	٢٠	*.٠٠٠٠	٥
*.٠٠٠٠	٦٦	*.٠٠٠٠	٥١	*.٠٠٠٠	٣٦	*.٠٠٠٠	٢١	*.٠٠٠٠	٦
*.٠٠٠٠	٦٧	*.٠٠٠٠	٥٢	*.٠٠٠٠	٣٧	*.٠٠٠٠	٢٢	*.٠٠٠٠	٧
*.٠٠٠٠	٦٨	*.٠٠٠٠	٥٣	*.٠٠٠٠	٣٨	*.٠٠٠٠	٢٣	*.٠٠٠٠	٨
*.٠٠٠٠	٦٩	*.٠٠٠٠	٥٤	*.٠٠٠٠	٣٩	*.٠٠٠٠	٢٤	*.٠٠٠٠	٩
*.٠٠٠٠	٧٠	*.٠٠٠٠	٥٥	*.٠٠٠٠	٤٠	*.٠٠٠٠	٢٥	*.٠٠٠٠	١٠
*.٠٠٠٠	٧١	*.٠٠٠٠	٥٦	*.٠٠٠٠	٤١	*.٠٠٠٠	٢٦	*.٠٠٠٠	١١
*.٠٠٠٠	٧٢	*.٠٠٠٠	٥٧	*.٠٠٠٠	٤٢	*.٠٠٠٠	٢٧	*.٠٠٠٠	١٢
*.٠٠٠٠	٧٣	*.٠٠٠٠	٥٨	*.٠٠٠٠	٤٣	*.٠٠٠٠	٢٨	*.٠٠٠٠	١٣
*.٠٠٠٠	٧٤	*.٠٠٠٠	٥٩	*.٠٠٠٠	٤٤	*.٠٠٠٠	٢٩	*.٠٠٠٠	١٤
*.٠٠٠٠	٧٥	*.٠٠٠٠	٦٠	*.٠٠٠٠	٤٥	*.٠٠٠٠	٣٠	*.٠٠٠٠	١٥

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، مستوى دلالة (٤٨) = (٠,٢٧٣)

يوضح الجدول رقم (٥) أن قيم معاملات الارتباط للعبارات مع الدرجة الكلية للبعد التابعة له لمقياس (فعالية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب المهارات المهنية) دالة عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط للعبارات بين (٠,٥١٥ - ٠,٨٧١) مما يدل على صدقها.

جدول (٦) معاملات الارتباط ما بين كل بُعد والدرجة الكلية لمقياس (فعالية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب المهارات المهنية)

٥٠=ن

م	البعد	"ر"
١	الأول	*.٠٠٠٠
٢	الثاني	*.٠٠٠٠
٣	الثالث	*.٠٠٠٠
٤	الرابع	*.٠٠٠٠
٥	الخامس	*.٠٠٠٠

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، مستوى دلالة (٤٨) = (٠,٢٧٣)

يوضح الجدول رقم (٦) أن قيم معاملات الارتباط للأبعاد مع الدرجة الكلية لمقياس (فعالية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب المهارات المهنية) دالة عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط للعبارات بين (٠,٩٢٤ - ٠,٩٧١) مما يدل على صدقها.

صدق التمايز: كما تم حساب صدق مقياس (فعالية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب المهارات المهنية) قيد البحث من خلال استخدام طريقة صدق التمايز علي العينة الاستطلاعية والبالغ قوامها (٥٠) طالب من داخل مجتمع البحث، وخارج العينة الأساسية للبحث من طلاب الفرقة الثانية بمعهد الخدمة الاجتماعية بينها للعام ٢٠٢٣ م / ٢٠٢٤ م، عن طريق إيجاد معنوية الفروق بين الرُّبِيع الأعلى والرُّبِيع الأدنى باستخدام اختبار "ت" T.test، وذلك بعد أن قامت الباحثة بترتيب عينة البحث الاستطلاعية ترتيباً تنازلياً في ضوء درجاتهم علي المقياس لتحديد ٢٧٪ العليا وكذلك ٢٧٪ الدنيا بهدف التمييز بين الطلاب المتميزين في المجموعة العليا، وغير المتميزين في المجموعة الدنيا، حيث كان عدد كل مجموعة (١٤) طالب، والجدول التالي يوضح دلالة الفروق بين متوسط درجات الرُّبِيع (الأعلى، والأدنى) علي المقياس.

جدول (٧) دلالة الفروق بين متوسط درجات الرّبيع (الأعلى والأدنى) علي مقياس (فعالية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب المهارات المهنية)

مستوي الدلالة	قيمة "ت"	الفرق بين المتوسطين	الرّبيع الأدنى		الرّبيع الأعلى		الأبعاد
			ن = ٢		ن = ١٤		
			ع±	/س	ع±	/س	
٠,٠٠٠	*١٩,٦٢٢	١٥,٧٨٦	٢,٦٤٥	٢١,٩٢٩	١,٤٣٧	٣٧,٧١٤	الأول
٠,٠٠٠	*٢٠,٢٠٩	١٩,٨٥٧	٣,٠٣٨	٢١,٠٠٠	٢,٠٧٠	٤٠,٨٥٧	الثاني
٠,٠٠٠	*١٧,٩٦٤	١٥,٥٠٠	٢,٨٢٢	٢١,٥٠٠	١,٥٦٩	٣٧,٠٠٠	الثالث
٠,٠٠٠	*١٤,٥٠٥	١٩,٥٠٠	٤,٤٦٥	٢١,٣٥٧	٢,٣١٦	٤٠,٨٥٧	الرابع
٠,٠٠٠	*٢٣,٤٥٢	١٨,٠٧١	١,٧٦٢	٢٠,٧٨٦	٢,٢٨٢	٣٨,٨٥٧	الخامس
٠,٠٠٠	*٢٨,٣٠٢	٨٨,٧١٤	١٠,٦٤٦	١٠٦,٥٧١	٤,٩٢١	١٩٥,٢٨٦	المجموع

*** قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (٢٦) مستوى دلالة (٠,٠٥) = (٢,٠٥٦)**

ينتضح من الجدول (٧) وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (٠,٠٥) بين مجموعة (الرّبيع الأعلى، الرّبيع الأدنى) ولصالح مجموعة الرّبيع الأعلى في مقياس (فعالية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب المهارات المهنية) قيد البحث، مما يدل على صدق المقياس.

ومما سبق يمكننا الحكم علي المقياس بأنه صادق

ب- ثبات المقياس: قامت الباحثة بإيجاد معامل ثبات أبعاد المقياس وعددهم (٥) أبعاد، وعباراته وعددها (٧٥) عبارة، باستخدام طريقتين هما طريقة التجزئة النصفية لاستجابات عينة الدراسة

Spearman & Brown الاستطلاعية علي المقياس باستخدام معادلة سبيرمان و براون لإيجاد معامل الارتباط بين العبارات الزوجية والعبارات الفردية، وكذلك إيجاد الثبات باستخدام Cronbach`s alpha معامل ألفا كرونباخ.

الثبات باستخدام التجزئة النصفية: قامت الباحثة بإيجاد معامل ثبات عبارات المقياس

وعدها (٧٥) عبارة باستخدام طريقة التجزئة النصفية لاستجابات عينة الدراسة

الاستطلاعية علي المقياس باستخدام معادلة سبيرمان و براون Spearman & Brown لإيجاد معامل الارتباط بين العبارات الزوجية، والعبارات الفردية.

جدول (٨) ثبات التجزئة النصفية لمقياس (فعالية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب المهارات المهنية) ن = ٥٠

معامل الارتباط	العبارات الزوجية		العبارات الفردية		المقياس
	ع±	/س	ع±	/س	
*٠,٩٩٠	١٨,٠٩٨	٧٦,١٦٠	١٨,١٠٠	٧٦,٨٨٠	(فعالية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب المهارات المهنية)

***قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٤٨) مستوى دلالة (٠,٠٥) = (٠,٢٣٢)**

ينتضح من الجدول (٨) أن هناك ارتباط دال إحصائياً بين عبارات المقياس ككل مما يدل على ثبات المقياس.

الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach`s alpha:

وقد كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لعبارات المقياس، والتي عددها (٧٥) عبارة هو (٠,٩٧٧٩)

جدول (٩) مُعامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ لعبارات مقياس (فعالية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب المهارات المهنية)

ن = ٥٠

البُعد الخامس		البُعد الرابع		البُعد الثالث		البُعد الثاني		البُعد الاول	
α	م	α	م	α	م	α	م	α	م
*.٩٧٧٧	٦١	*.٩٧٧٤	٤٦	*.٩٧٧٦	٣١	*.٩٧٧٥	١٦	*.٩٧٧٧	١
*.٩٧٧٧	٦٢	*.٩٧٧٣	٤٧	*.٩٧٧٦	٣٢	*.٩٧٧٧	١٧	*.٩٧٧٥	٢
*.٩٧٧٧	٦٣	*.٩٧٧٤	٤٨	*.٩٧٧٧	٣٣	*.٩٧٧٦	١٨	*.٩٧٧٦	٣
*.٩٧٧٦	٦٤	*.٩٧٧٣	٤٩	*.٩٧٧٦	٣٤	*.٩٧٧٦	١٩	*.٩٧٧٦	٤
*.٩٧٧٨	٦٥	*.٩٧٧٦	٥٠	*.٩٧٧٧	٣٥	*.٩٧٧٦	٢٠	*.٩٧٧٥	٥
*.٩٧٧٦	٦٦	*.٩٧٧٧	٥١	*.٩٧٧٧	٣٦	*.٩٧٧٤	٢١	*.٩٧٧٦	٦
*.٩٧٧٨	٦٧	*.٩٧٧٥	٥٢	*.٩٧٧٧	٣٧	*.٩٧٧٣	٢٢	*.٩٧٧٦	٧
*.٩٧٧٧	٦٨	*.٩٧٧٦	٥٣	*.٩٧٧٧	٣٨	*.٩٧٧٤	٢٣	*.٩٧٧٧	٨
*.٩٧٧٦	٦٩	*.٩٧٧٦	٥٤	*.٩٧٧٦	٣٩	*.٩٧٧٣	٢٤	*.٩٧٧٧	٩
*.٩٧٧٦	٧٠	*.٩٧٧٥	٥٥	*.٩٧٧٨	٤٠	*.٩٧٧٦	٢٥	*.٩٧٧٧	١٠
*.٩٧٧٤	٧١	*.٩٧٧٦	٥٦	*.٩٧٧٦	٤١	*.٩٧٧٧	٢٦	*.٩٧٧٧	١١
*.٩٧٧٣	٧٢	*.٩٧٧٦	٥٧	*.٩٧٧٨	٤٢	*.٩٧٧٥	٢٧	*.٩٧٧٧	١٢
*.٩٧٧٤	٧٣	*.٩٧٧٧	٥٨	*.٩٧٧٨	٤٣	*.٩٧٧٦	٢٨	*.٩٧٧٧	١٣
*.٩٧٧٣	٧٤	*.٩٧٧٧	٥٩	*.٩٧٧٥	٤٤	*.٩٧٧٦	٢٩	*.٩٧٧٦	١٤
*.٩٧٧٦	٧٥	*.٩٧٧٤	٦٠	*.٩٧٧٦	٤٥	*.٩٧٧٥	٣٠	*.٩٧٧٨	١٥

*قيمة (معامل ألفا كرونباخ) للمقياس = (٠,٩٧٧٩)

ويتضح من جدول (٩) معامل ألفا كرونباخ لعبارات مقياس (فعالية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب المهارات المهنية) في حالة حذف العبارة من عبارات المقياس، وقد تراوحت قيمة معامل ألفا كرونباخ ما بين (٠,٩٧٧٣ - ٠,٩٧٧٨) وهي قيم لا تزيد عن معامل ألفا كرونباخ للمقياس والتي كانت (٠,٩٧٧٩)، مما يدل على ثبات عبارات المقياس.

جدول (١٠) مُعامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ لعبارات أبعاد مقياس (فعالية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب المهارات المهنية)

ن=٥٠

البُعد الخامس		البُعد الرابع		البُعد الثالث		البُعد الثاني		البُعد الاول	
α	م	α	م	α	م	α	م	α	م
*.٨٨٦٨	٦١	*.٩١٦٦	٤٦	*.٨٧٥٨	٣١	*.٩١٨٤	١٦	*.٨٦٣٣	١
*.٨٩٠٢	٦٢	*.٩١٦١	٤٧	*.٨٧٦٤	٣٢	*.٩١٨٥	١٧	*.٨٥٩٨	٢
*.٨٨٧١	٦٣	*.٩١٥٨	٤٨	*.٨٧٨٣	٣٣	*.٩١٨٥	١٨	*.٨٦٥٠	٣
*.٨٨٥٤	٦٤	*.٩١٦٥	٤٩	*.٨٨٠١	٣٤	*.٩١٤٠	١٩	*.٨٦٣٠	٤
*.٨٩٠١	٦٥	*.٩٢٤١	٥٠	*.٨٧٠٩	٣٥	*.٩١٤١	٢٠	*.٨٥٩٨	٥
*.٨٨٦٤	٦٦	*.٩٢٢٠	٥١	*.٨٧٠٦	٣٦	*.٩٠٧٩	٢١	*.٨٦٥٠	٦
*.٨٩١٧	٦٧	*.٩٢١٧	٥٢	*.٨٧٠٥	٣٧	*.٩٠٧٠	٢٢	*.٨٦٣٠	٧
*.٨٨٩٩	٦٨	*.٩٢٥٩	٥٣	*.٨٧٠٣	٣٨	*.٩٠٦٥	٢٣	*.٨٦٣٧	٨
*.٨٨٨٠	٦٩	*.٩٢١٩	٥٤	*.٨٦٧٨	٣٩	*.٩٠٧٥	٢٤	*.٨٦٣٣	٩
*.٨٨٧٤	٧٠	*.٩٢١٧	٥٥	*.٨٧١٥	٤٠	*.٩١٤٢	٢٥	*.٨٦٢٣	١٠
*.٨٨٤٥	٧١	*.٩٢٥٩	٥٦	*.٨٧٠٥	٤١	*.٩١٦٥	٢٦	*.٨٦٢٤	١١
*.٨٨١٧	٧٢	*.٩٢١٩	٥٧	*.٨٧٤٣	٤٢	*.٩١٠٨	٢٧	*.٨٦٣٤	١٢
*.٨٨٣٤	٧٣	*.٩٢٥٥	٥٨	*.٨٧٢٢	٤٣	*.٩١٧٢	٢٨	*.٨٦١٧	١٣
*.٨٨٢٥	٧٤	*.٩٢٢٠	٥٩	*.٨٧٩١	٤٤	*.٩١٥٢	٢٩	*.٨٥٨١	١٤
*.٨٨٨٥	٧٥	*.٩٢٥٧	٦٠	*.٨٧٧٢	٤٥	*.٩١٠٨	٣٠	*.٨٦٤٦	١٥
معامل الفا للبُعد *.٨٩٣٧=		معامل الفا للبُعد *.٩٢٦٥=		معامل الفا للبُعد *.٨٨١٢=		معامل الفا للبُعد *.٩١٨٦=		معامل الفا للبُعد *.٨٧٠٦=	

*قيمة (معامل ألفا كرونباخ) للمقياس = (٠,٩٧٧٩)

يتضح من جدول (١٠):

- معامل ألفا كرونباخ لعبارات البُعد (الأول) والتي تراوحت ما بين (٠,٨٥٨١) ، (٠,٨٦٥٠) وجميعها قيم أقل من معامل ألفا كرونباخ للبُعد والذي كانت قيمته (٠,٨٧٠٦)
 - معامل ألفا كرونباخ لعبارات البُعد (الثاني) والتي تراوحت ما بين (٠,٩٠٦٥) ، (٠,٩١٨٥) وجميعها قيم أقل من معامل ألفا كرونباخ للبُعد والذي كانت قيمته (٠,٩١٨٦)
 - معامل ألفا كرونباخ لعبارات البُعد (الثالث) والتي تراوحت ما بين (٠,٨٦٧٨) ، (٠,٨٨٠١) وجميعها قيم أقل من معامل ألفا كرونباخ للبُعد والذي كانت قيمته (٠,٨٨١٢)
 - معامل ألفا كرونباخ لعبارات البُعد (الرابع) والتي تراوحت ما بين (٠,٩١٥٨) ، (٠,٩٢٥٩) وجميعها قيم أقل من معامل ألفا كرونباخ للبُعد والذي كانت قيمته (٠,٩٢٦٥)
 - معامل ألفا كرونباخ لعبارات البُعد (الخامس) والتي تراوحت ما بين (٠,٨٨١٧) ، (٠,٨٩١٧) وجميعها قيم أقل من معامل ألفا كرونباخ للبُعد والذي كانت قيمته (٠,٨٩٣٧)
- كما يتضح من جدول (١٠) معامل ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس (فعالية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب المهارات المهنية) والتي تراوحت ما بين (٠,٨٧٠٦ ، ٠,٩٢٦٥) وجميعها قيم أقل من معامل ألفا كرونباخ للمقياس والذي كانت قيمته (٠,٩٧٧٩) ومما سبق يمكننا الحكم علي المقياس بأنه ثابت.

المُعَالَجَة الإحصائية: استخدم الباحثة البرنامج الإحصائي (SPSS) لمعالجة البيانات إحصائياً واستعان بالأساليب الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار (ت) T.test، معامل الارتباط البسيط لبيرسون، معامل ألفا كرونباخ، النسبة المئوية.

ثامناً: عرض الجداول الإحصائية للبيانات الأولية، وتحليلها.

جدول رقم (١١) يوضح وصف عام لمجتمع الدراسة من طلاب التدريب الميداني الفرقة الثانية

المتغير	المستويات	التكرار	%
العمر	من ١٨ سنة : ٢٠ سنة	٣٢٣	٩٢,٢٩
	من ٢١ سنة : ٢٣ سنة	٢٧	٧,٧١
	من ٢٤ سنة فأكثر	٠	٠
	المجموع	٣٥٠	١٠٠,٠٠
الحالة الاجتماعية	أعزب	٣٣٧	٩٦,٢٩
	متزوج	١٣	٣,٧١
	المجموع	٣٥٠	١٠٠,٠٠
الفرقة الدراسية	الأولى	٠	٠
	الثانية	٣٥٠	١٠٠,٠٠
	الثالثة	٠	٠
	الرابعة	٠	٠
	المجموع	٣٥٠	١٠٠,٠٠
الدورات التدريبية	واحدة فقط	٠	٠
	لا يوجد	٣٥٠	١٠٠,٠٠
	المجموع	٣٥٠	١٠٠,٠٠

بالنظر إلي بيانات الجدول السابق يتضح لنا أن معظم أعضاء الجماعة من عينة البحث تتراوح أعمارهم بين (١٨ - ٢٠) سنة، حيث بلغت نسبتهم (٩٢,٢٩٪) وأن باقي افراد عينة البحث تقع أعمارهم بين (٢١ - ٢٣) سنة بنسبة (٧,٧١٪)، أما عن الحالة الاجتماعية ، فكانت الغالبية العظمي أعزب بنسبة (٩٦,٢٩٪)، أما عن الفرقة الدراسية فكانت (الفرقة الثانية) بنسبة

(١٠٠٪)، أما بنسبة للدورات التدريبية لا يوجد بنسبة (١٠٠٪)، وهذا يدل علي أن أعضاء الجماعة بينهم تجانس في السن، والمستوي الثقافي، والاجتماعي مما يؤثر علي التفاعل الاجتماعي والاتصال داخل الجماعة.
جدول رقم (١٢) دلالة الفروق بين القياس (القبلي - البعدي) في درجات البعد الأول لمقياس فعالية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التثموي لإكساب الطلاب مهارة الاتصال الفعال. ن = ٣٥٠.

م	العبارات	القياس القبلي		القياس البعدي		الفرق بين المتوسطين	قيمة "ت"	مستوي الدلالة
		ع±	س/	ع±	س/			
١	الأحظ تعبيرات الوجه، لكونها إحدى أدوات التفاعل.	٢,٣٣١	٢,٦٩١	٢,٦٠٧	٢,٣٦٠	٠,٩٢٧*	٠,٠٠٠	
٢	يهدف الاتصال إلي إيجاد التجانس بين الأعضاء.	٢,٢٥٤	٢,٥٧١	٢,٦٩٣	٢,٣١٧	٠,٩٩٦*	٠,٠٠٠	
٣	أري أن الاستماع، والفهم بوضوح، يسهل الاتصال بأعضاء الجماعة.	٢,٢٦٦	٢,٦٩٤	٢,٦٠٦	٢,٤٢٩	٠,٩٩١*	٠,٠٠٠	
٤	أحرص علي وجود تعاون متبادل بيني، وبين أعضاء الجماعة.	٢,٤٢٩	٢,٧٧٤	٢,٥٦٩	٢,٣٤٦	٠,٥١٨*	٠,٠٠٠	
٥	يشجعني الاتصال علي المشاركة في توعية المجتمع المحيط.	٢,٢٧١	٢,٦٧٤	٢,٦٤٤	٢,٤٠٣	٠,٣١٨*	٠,٠٠٠	
٦	ضرورة توافر وسائل الاتصال التي تساعد علي التدريب وتنمية القيادة.	٢,٣١١	٢,٦١١	٢,٦٨٨	٢,٣٠٠	٠,٦٣٣*	٠,٠٠٠	
٧	أسعي إلي تقبل الانتقادات، وتعديل اتجاهاتي السلبية، من خلال آراء الأعضاء.	٢,٢١١	٢,٥٤٣	٢,٧٤٣	٢,٣٣١	٠,٤٠٩*	٠,٠٠٠	
٨	ساعدني التدريب علي تنمية مهارة إعداد المناظرة، وتنفيذها.	٢,٣٧١	٢,٦٩٤	٢,٦٠٦	٢,٣٢٣	٠,١٣٧*	٠,٠٠٠	
٩	أشجع علي التعبير عن المشاعر، والأفكار عند تنفيذ الندوة.	٢,٣٤٦	٢,٧٧٤	٢,٥٦٩	٢,٤٢٩	٠,٨٧٥*	٠,٠٠٠	
١٠	أري عدم الاستعداد لدي بعض الطلاب؛ لتولي مهارة القيادة.	١,٦٨٦	١,٤٢٠	١,٦٨٨	١,٢٦٦	٠,٣٩٨*	٠,٠٠٠	
١١	أظن أن الاتصاات الجيدة، يودي إلي الفهم الصحيح.	٢,٤٤٦	٢,٦٩٧	٢,٦٠١	٢,٢٥١	٠,١٦٣*	٠,٠٠٠	
١٢	أري أن المهارة في الاتصال الفعال، تشجع علي التفكير الإبداعي.	٢,٣٨٦	٢,٦٩١	٢,٦٠٧	٢,٣٠٦	٠,٩٥٧*	٠,٠٠٠	
١٣	شجعني التدريب علي مهارات المشاركة في الأنشطة المختلفة.	٢,٤٦٦	٢,٧٨٩	٢,٥٣٦	٢,٣٢٣	٠,٥١٩*	٠,٠٠٠	
١٤	يزعجني عدم فهم أعضاء الجماعة لدور القائد.	١,٧٠٣	١,٤٢٩	١,٦٩٣	١,٢٧٤	٠,٤١٨*	٠,٠٠٠	
١٥	يسعدني تحمل المسئولية، والشعور بالانتماء حال تفاعلات الجماعة.	٢,٣٢٣	٢,٦١٧	٢,٦٨٣	٢,٢٩٤	٠,٤٣٥*	٠,٠٠٠	

تكشف بيانات هذا الجدول أن هناك فرق بين متوسط القياس القبلي والبعدي في العبارة الأولى بلغ (٠,٣٦٠) وكانت قيمة (ت) تساوي (٩,٩٢٧) دالة عند مستوي (٠,٠٠٠) وهذا يوضح أن مهارة الملاحظة من المهارات المهنية المهمة التي تؤدي إلي فعالية الاتصال حيث تم تدريب الطلاب علي الوسائل اللفظية، وغير اللفظية مثل تعبيرات الوجه، بكونها إحدى أدوات التفاعل المستمرة بين أعضاء الجماعة وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (الربيع، أحمد، ٢٠١٥م) بأهمية التدريب الميداني في تكوين مهارة العلاقة المهنية، ومهارة الاتصال الفعال، ومهارة التسجيل والملاحظة.

أما العبارة الثانية فكان الفرق بين المتوسطين بلغ (٠,٠٣١٧) وبحساب قيمة (ت) بلغت (٨,٩٩٦) كانت دالة إحصائيًا عند مستوي الدلالة (٠,٠٠) حيث هدفت العبارة علي إيجاد التجانس وتشجيع العلاقات الإنسانية بين أعضاء الجماعة، للتغلب علي الصعوبات التي حدثتها دراسة (خليل، عبدالجواد، ٢٠١٦م) أن التدريب الميداني تحده مجموعة صعوبات منها قلة

الاتصال داخل الجماعة، وضعف العلاقات الإنسانية كما أشارت بضرورة تطوير المهارات في التدريب العملي، وتري الباحثة أهمية التدريب العملي لإعداد الطلاب مهنيًا في إطار مدخل الجودة، ولتمكين الطلاب من الملاحظة والتسجيل، وإقامة الندوة، والمناظرة. ويجب أن تكون عملية التدريب مخططة، يسعى المدرب من خلال برنامج التدخل المهني، إكساب أعضاء الجماعة مجموعة من المهارات التي تؤدي إلى تحقيق الذات المهنية. **في حين جاءت العبارة الثالثة - أري أن الاستماع، والفهم يوضح، ويسهل عملية الاتصال** بأعضاء الجماعة بفارق بين المتوسطين القبلي والبعدي بلغ (٠,٤٢٩) بأعلي قيمة (ت) حيث حصلت علي (١٠,٩٩١) فكانت دالة إحصائيًا، وهذا يدل علي حرص الجماعة علي الأتصال الجيد، وإيجاد التجانس بين الأعضاء، مما يؤدي إلي وجود التعاون المتبادل بين أعضاء الجماعة وزيادة النفاعل بينهم. مما يكسب أعضاء الجماعة أنماط السلوك السوي، وبالتالي يمكنهم من العمل التعاوني المشترك، كما جاءت في العبارة الرابعة ومدى حرص الجماعة عن التعاون بفارق بين المتوسطين في القياس القبلي والبعدي ب (٠,٣٤٦) وكانت قيمة (ت) متقدمة وصلت إلي (٩,٥١٨) وهذا يتفق مع دراسة (Dinham, 2006) بضرورة إكساب الطلاب المهارات المهنية، وبخاصة مهارة الاتصال وتدريبهم علي كيفية التواصل مع الآخرين. وقد جاء ذلك في العبارة الثامنة حيث أن التدريب ساعد الطلاب علي تنمية مهارة إعداد المناظرة، وتنفيذها حيث تم تحديد الطلاب وتقسيمهم إلي فريقين إحداها مؤيد، والآخر معارض، وباقي الأعضاء مشاركين في معرفة الآراء، مما ساعد علي تغيير وجهات نظرهم بالإضافة إلي بحثهم عن موضوعات جديدة، تحقق المشاركة الفعالة في المجتمع، فكان الفارق بين المتوسطين يبلغ (٠,٣٢٣)، وكانت قيمة (ت) تساوي (٩,١٣٧) فكانت دالة إحصائيًا عند مستوي (٠,٠٠٠) وهذا التقدم يرجع إلي برنامج التدخل المهني، الذي يري أن التدريب يسهم في إعداد خريج مؤهل تأهيلاً جيداً، لديه من الخبرات والمهارات ما يجعله قادر علي ممارسة مهنية بكفاءة وفاعلية. وهذا يتفق مع دراسة (أبو الحسن، ٢٠١٣م) بضرورة العمل في مؤسسات التدريب للتأكيد علي حسن أداء الطلاب المهني، وإتاحة الفرصة لممارسة أدوار مهنية جديدة.

جدول رقم (١٣) يوضح دلالة الفروق بين المتوسطات لإجمالي البعد الأول وقياس فاعلية برنامج التدخل المهني لإكساب الطلاب مهارة الاتصال الفعال.

مستوي الدلالة	قيمة "ت"	الفرق بين المتوسطين	القياس البعدي		القياس القبلي		مجموع البعد الأول
			ع±	س/	ع±	س/	
٠,٠٠٠	*٤٢,٦٧٦	٣,٨٧١	١,٦٣٧	٣٧,٦٧١	١,٣٤٤	٣٣,٨٠٠	مهارة الاتصال الفعال

*** قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (٣٤٩) مستوى دلالة (٠,٠٥) = (١,٩٦٠)**

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسط درجات القياس (القبلي - البعدي) في درجات البعد الأول لمقياس (فاعلية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب المهارات المهنية) لأعضاء الجماعة طلاب التدريب الميداني الفرقة الثانية للعام ٢٠٢٣م / ٢٠٢٤م في جميع العبارات ومجموع درجات البعد، حيث بلغ متوسط القياس القبلي (٣٣,٨٠٠) بإنحراف معياري قيمته (١,٣٤٤)، زاد عليه في القياس البعدي بمتوسط قدره (٣٧,٦٧١) وإنحراف معياري قيمته (١,٦٣٧)، وكان الفارق بين المتوسطين مقداره (٣,٨٧١) الذي يدل علي التقدم في إجمالي العبارات، وتراوحت قيمة "ت" المحسوبة ما بين (٨,١٦٣ ، ٤٢,٦٧٦) وهي قيم أكبر من قيمة "ت" الجدولية، وكذلك يتضح أن قيمة مستوى الدلالة قد جاءت (٠,٠٠٠) وهي قيم أقل من (٠,٠٥) مما يدل علي وجود فروق بين القياس (القبلي - البعدي) وقد جاءت تلك الفروق في صالح (القياس البعدي).

وهذا يدل على أهمية الاتصال داخل الجماعة، ومدى فاعليته بين أعضاء الجماعة، وهذا يظهر بوضوح في التجانس بين أعضاء الجماعة، وفي الأنصتات، والفهم لكل ما يقال داخل الجماعة، وفي المشاركة في تنفيذ المهام المختلفة، في تولي المواقف القيادية داخل الجماعة، وبالإضافة إلى تعديل اتجاهات الأعضاء حول حبهم الشديد للتدريب والحضور الفعال النشط، وكيفية إعداد الندوة والمناظرة والتعبير الحر عن آرائهم فيها، مما أظهر مدى تحمل المسؤولية والشعور بالانتماء في ممارسة الأنشطة كافة داخل الجماعة، وهذا التقدم يرجع إلى برنامج التدخل المهني للمدخل التنموي.

وهذا يتفق مع نتائج دراسة (كمال، هدي، ٢٠٠٨م) بأن التدريب الميداني للفرقة الثانية يساهم في إعداد شخصية الإخصائي الاجتماعي المهنية وتنمية الخبرات والمهارات من خلال مشاركتهم الفعلية في التدريب، ودراسة (مسعود، ٢٠٠٩م) بضرورة أن يعتمد التدريب على أسس علمية تنطلق من نظريات، ومداخل، ونماذج متعددة للممارسة المهنية، كما قامت الباحثة باستخدام المدخل التنموي لتنمية المهارات المهنية للطلاب.

وهذا التأثير الإيجابي لبرنامج التدخل المهني، يؤكد صحة الفرض الفرعي الأول وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء الجماعة لإستخدام البرنامج التنموي، في إكساب طلاب التدريب الميداني مهارة الاتصال الفعال.

جدول رقم (١٤) دلالة الفروق بين القياس (القبلي - البعدي) في درجات البعد الثاني لمقياس (فعالية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب مهارة إدارة الحوار، والمناقشة الجماعية. ن=٣٥٠)

م	العبارات	القياس القبلي		القياس البعدي		الفرق بين المتوسطين	قيمة "ت"	مستوي الدلالة
		ع±	س/	ع±	س/			
١٦	تشجعي الجماعة على التعبير الحر عن الآراء.	٢,٢١٧	٠,٨٣٥	٢,٥٨٠	٠,٧٤٠	٠,٣٦٣	*١٠,٠٦٠	٠,٠٠٠
١٧	أحرص على تقبل الرأي، والرأي الآخر في مناقشات الجماعة.	٢,٣٨٩	٠,٨٢٨	٢,٦٦٠	٠,٦٧٠	٠,٢٧١	*٧,٨١٩	٠,٠٠٠
١٨	تعمل المناقشة الجماعية على رفع الروح المعنوية بين أعضاء الجماعة.	٢,٤١١	٠,٧٧٣	٢,٧٨٩	٠,٥٣٦	٠,٣٧٧	*١٠,٢٨٦	٠,٠٠٠
١٩	الحوار الجيد يساعد على التجديد، والابتكار لدي أعضاء الجماعة.	٢,٤٢٦	٠,٧٥٢	٢,٦٩١	٠,٦٠٧	٠,٢٦٦	*٨,٢٦٤	٠,٠٠٠
٢٠	تزداد إنتاجية الجماعة عند الوصول إلى قرار، من خلال المناقشة الجماعية.	٢,٦٢٠	٠,٦٧٠	٢,٨٧٧	٠,٣٩٢	٠,٢٥٧	*٨,٠٤٣	٠,٠٠٠
٢١	يعجبنى ممارسة الأسلوب التشاوري لأعضاء الجماعة عند المناقشة الجماعية.	٢,٤٣١	٠,٧٧٢	٢,٧٢٩	٠,٥٩٤	٠,٢٩٧	*٨,٧٤٣	٠,٠٠٠
٢٢	أرى قدرة الطلاب على تكوين علاقات إيجابية مع زملائهم.	٢,٦٠٩	٠,٦٧٦	٢,٨٨٠	٠,٣٩٠	٠,٢٧١	*٨,٣٤٥	٠,٠٠٠
٢٣	ساعدني التدريب على المهارات على تقديم أفكار جديدة، وتنظيمها.	٢,٤٩٤	٠,٧٥٦	٢,٧٧٧	٠,٥٦٣	٠,٢٨٣	*٨,٥٧٢	٠,٠٠٠
٢٤	أرى ضرورة توجيه التفاعل داخل الجماعة لزيادة خبراتهم، وتنمية طاقاتهم.	٢,٣٨٣	٠,٧٧٣	٢,٦٢٦	٠,٦٧٣	٠,٢٤٣	*٧,٩٣٧	٠,٠٠٠
٢٥	ضرورة بث روح البحث عن موضوعات جديدة للمناقشة الجادة.	٢,٤٧١	٠,٧٦٧	٢,٧٨٣	٠,٥٥٠	٠,٣١١	*٨,٩٧٦	٠,٠٠٠
٢٦	يسعدني القيام بتوجيه المشاركين في المناقشة يكونى رئيس الجلسة.	٢,٦٠٣	٠,٦٩٨	٢,٨٣٧	٠,٤٦٦	٠,٢٣٤	*٧,٤٥٠	٠,٠٠٠
٢٧	أتحمل مسنولية البحث عن المعلومات الخاصة للمعارض، ودورها في المناظرة.	٢,٦٤٩	٠,٦٢٨	٢,٨٦٣	٠,٤١٣	٠,٢١٤	*٧,٥٣٠	٠,٠٠٠
٢٨	أهتم بمقترحات زملائي حول موضوع المناقشة الجماعية.	٢,٤٦٣	٠,٧٤٨	٢,٧٢٠	٠,٦٠٢	٠,٢٥٧	*٨,٢٤٣	٠,٠٠٠
٢٩	أسعى لحضور مناقشة جلسات الملتقى الطلابي الأول للخدمة الاجتماعية.	٢,٦٤٣	٠,٦٤٨	٢,٨٣٧	٠,٤٦٠	٠,٢٤٩	*٨,٩٧٤	٠,٠٠٠
٣٠	أهتم بملاحظة أنشطة الجماعة، وردود أفعالهم.	٢,٥٤٦	٠,٧٢٠	٢,٧٦٣	٠,٥٧٠	٠,٢١٧	*٧,٤٦٠	٠,٠٠٠

من واقع بيانات الجدول هناك فروق بين المتوسطات في القبال القبلي للعبارة السادسة عشر التي أوضحت فيها أعضاء الجماعة تأثير الجماعة على التعبير الحر من الآراء، والأفكار، والمفاهيم حيث بلغ متوسط القياس القبلي (٢,١٧) بانحراف معياري مقداره (٠,٨٣٥) زاد عليه في القياس البعدي بمتوسط (٢,٥٨٠) بانحراف معياري قدره (٠,٧٤٠) وجاء الفارق بين المتوسطين ليصل إلى (٠,٣٦٣) فكانت قيمة ت (١٠,٦٠) دالة عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠) وهذا يتأكد باستجابة أعضاء الجماعة في العبارة الثامنة عشر بأهمية المناقشة الجماعية التي تساعد على رفع الروح المعنوية بين أعضاء الجماعة وحرصهم على تقبل الرأي، والرأي الآخر أثناء مناقشات الجماعة بفارق بين المتوسطين الذين بلغ (٠,٣٧٧) فكانت قيمة ت (١٠,٢٨٦) مرتفعة دالة عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠) مما يؤكد على أهمية المناقشة الجماعية لتنمية المهارات المهنية للجماعات التدريبية، وذلك لأن الإعداد المهني يؤدي إلى زيادة أدائهم الاجتماعي والمهاري، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (أحمد، وهبي، ٢٠٢٢م) بضرورة استخدام البرامج التدريبية القائمة على استراتيجيات التفكير لتنمية مهارة المناقشة الجماعية. أما العبارة التاسعة عشر جاءت لتؤكد على أهمية الحوار الجيد لأنه يساعد على التجديد والابتكار لدى أعضاء الجماعة بفارق بين المتوسطين بلغ (٠,٢٦٦) فكانت قيمة ت (٨,٢٦٤) بمستوى معنوية دال عند (٠,٠٠٠) وهذا يؤكد أهمية التدريب الذي يعد حجر الزاوية في برامج الأعداد، والتأهيل الوظيفي الذي يساعد الطلاب على التكيف. وهذا يتفق مع ما أشارت إليه (بضرورة تأهيل المتحقيين بالخدمة الاجتماعية بمناهج أكثر جودة، Cohins, 2006دراسة) وتدريب يتيح لهم فرص الممارسة المهنية بشكل علمي مما يحقق لهم التجديد والابتكار. في حين جاءت العبارة الواحدة والعشرون لتؤكد على أهمية التشاور بين أعضاء الجماعة عند المناقشة الجماعية وذلك لأنها تزيد من إنتاجية الجماعة حيث كان الفارق بين المتوسطين يبلغ (٠,٢٩٧) وكانت قيمة ت تبلغ (٨,٧٤٣) دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠) أكبر من ت الجدولية التي كانت عند درجة حرية (٣٤٩). وهذا يتفق مع ما أثبتته دراسة (أحمد، جلال، ٢٠٢٣م) أن طريقة خدمة الجماعة تقوم بدورها في تنمية اتجاهات الشباب نحو التدريب التحويلي الذي يستخدم مجموعة الوسائل والأساليب منها المحاضرة، والندوات، ولعب الدور، والمناقشة الجماعية.

فعلت الباحثة من خلال برنامج التدخل المهني على تنمية مهارة المناقشة الجماعية، وإدارة الحوار، وتنمية الرؤى، والقدرة على تكوين علاقات إيجابية مع زملائهم، والقدرة على تقديم أفكار جديدة وتنظيمها أثناء المناقشات.

وجاءت العبارة الخامسة والعشرين لتؤكد على ضرورة بث روح البحث عن موضوعات جديدة للمناقشة الجادة مثل موضوعات (الغارات، الابتزاز الإلكتروني، العمل الحر، سوق العمل) بمتوسط القياس القبلي الذي بلغ (٢,٤٧١) بانحراف معياري مقداره (٠,٧٦٧) زاد عليه في القياس البعدي بمتوسط بلغ (٢,٧٨٣) بانحراف معياري (٠,٥٥٠) فكان الفارق بين المتوسطين يساوي (٠,٣١١) وكانت قيمة ت (٨,٩٧٦) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠) وهذا الفارق يرجع إلى برنامج التدخل المهني الذي أكد على أهمية التعلم، ونمو الخبرات المهنية، الذي يتفق مع دراسة (عبد الموجود، أبو الحسن، ٢٠٠٥م)، ودراسة (منصور، سمير، ٢٠٠٦م) بضرورة توظيف المعارف والمعلومات التي تساعد على تحقيق جودة الأداء المهني.

وجاءت العبارة التاسعة والعشرون توضح سعي الطلاب ومبادراتهم لحضور التدريب عن مناقشات جلسات الملتقى الحوارية للملتقى الطلابي الأول للخدمة الاجتماعية بين المواقع والمأمول، الذي شارك فيه حوالي (٧٠٠) طالب وطالبة، وتحملوا مسؤولية البحث عن معلومات، المشاركة في المناقشات، وقيادة وتوجيه المشاركين بالأسئلة، والمقترحات، وتقديم الملاحظة العلمية حيث جاءت بفارق بين المتوسطين يساوي (٠,٢٩٤) وكانت قيمة ت تبلغ

(٨,٩٧٤) ذات قيمة عالية، بمستوى معنوية دالة عند (٠,٠٠٠) لتؤكد على أن الباحثة قامت بإدخال أدوات وأساليب حديثة مثل - الملتقى - ساعد أعضاء الجماعة على العمل والمناقشة، وإدارة الجلسات الحوارية، والوصل بأفضل شكل من العمل الجماعي ذات الأداء العالي، كما تؤكد أن عملية الأعداد المهني للطلاب لا بد أن يشمل على إعداد نظري، كما تم إعطاء الطلاب المحاضرات النظرية على المهارات العلمية، وإعداد عملي لتمكينهم من اكتساب المهارات التطبيقية التي تزيد من أدائهم المهني.

جدول رقم (١٥) يوضح دلالة الفروق بين المتوسطات لإجمالي البعد الثاني وقياس فاعلية برنامج التدخل المهني لإكساب الطلاب مهارة إدارة الحوار والمناقشة الجماعية.

مستوي الدلالة	قيمة "ت"	الفرق بين المتوسطين	القياس البعدي		القياس القبلي		مجموع البعد الثاني
			ع±	/س	ع±	/س	
٠,٠٠٠	*٥٧,٠٩٢	٤,٠٥٧	١,٧٤٨	٤١,٤١١	١,٢٣٢	٣٧,٣٥٤	مهارة إدارة الحوار والمناقشة الجماعية

*** قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (٣٤٩) مستوى دلالة (٠,٠٥) = (١,٩٦٠)**

يتضح من الجدول المتقدم وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسط درجات القياس (القبلي - البعدي) في درجات البعد الثاني لمقياس (فاعلية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب مهارة إدارة الحوار والمناقشة الجماعية). لأعضاء الجماعة من طلاب التدريب الميداني للفرقة الثانية في جميع العبارات، ومجموع درجات البعد، حيث تراوحت قيمة "ت" المحسوبة ما بين (٦,٩٧٤ ، ٥٧,٠٩٢) وهي قيم أكبر من قيمة "ت" الجدولية، وكذلك يتضح أن قيمة مستوى الدلالة قد جاءت (٠,٠٠٠) وهي قيم أقل من (٠,٠٥) مما يدل على وجود فروق بين القياس (القبلي - البعدي) وقد جاءت تلك الفروق في صالح (القياس البعدي).

ومن خلال برنامج التدخل المهني استطاعت الباحثة إتاحة الفرصة للطلاب التعبير عن آرائهم بحرية من خلال ممارستهم للأنشطة، وتوفير الجو الملائم لإعداد المناقشة الجماعية، وتنفيذها وتوفير الأماكن المناسبة لعمل الاجتماعات، وتدريب الطلاب على اتخاذ القرار بشكل جيد أثناء المناقشة، وإعداد الندوة، وعمل الجلسات الحوارية للملتقى الطلابي للخدمة الاجتماعية وتدريب الطلاب على إختيار الموضوعات التي تمس المجتمع للمناظرة، وإعدادها وتنفيذها. ويظهر اهتمام الطلاب في جمع المعلومات عن المعاهد العليا للخدمة الاجتماعية على مستوى الجمهورية وتكوين رؤية جديدة للتدريب العملي، ووضع المقترحات آليات لتنفيذها، ونستنتج من هذه الدراسة أن التدريب على كيفية تطبيق المهارات يجعل الطلاب أكثر قدرة على التسجيل، والملاحظة وعقد المقابلات، وعمل المناقشة الجماعية، وإدارة الاجتماعات، وحرية إبداء الآراء، مما يؤدي إلى الارتقاء بمستوى الطلاب.

وبمستوى الممارسة المهنية، في إعداد الكوادر البشرية لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية. وبهذا نتحقق من صحة الفرض الفرعي الثاني بوجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء الجماعة للمدخل التنموي، وإكساب طلاب التدريب الميداني مهارة إدارة الحوار، والمناقشة الجماعية.

جدول رقم (١٦) دلالة الفروق بين القياس (القبلي - البعدي) في درجات البعد الثالث لمقياس (فاعلية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب مهارة العمل الفرقي).

ن=٣٥٠

م	العبارات	القياس القبلي		القياس البعدي		الفرق بين المتوسطين	قيمة "ت"	مستوي الدلالة
		ع±	/س	ع±	/س			
٣١	أشجع أعضاء الجماعة علي تحديد المهام، والواجبات للقيام بها.	٠,٧٠٣	٢,٨٣١	٠,٤٥١	٠,٢٧٧	*٨,٣٦٤	٠,٠٠٠	
٣٢	أتعامل بشكل اجتماعي مع فريق العمل، لنشر روح الجماعة.	٠,٧٦٣	٢,٧٦٠	٠,٥٨١	٠,٢٨٠	*٨,٥٠٠	٠,٠٠٠	

٠,٠٠٠	*٨,١٧٥	٠,٢٥٧	٠,٦٠٦	٢,٧٢٣	٠,٧٥٥	٢,٤٦٦	أعطى أعضاء الجماعة أهدافاً محددة، لإنجاز العمل.	٣٣
٠,٠٠٠	*٧,٤٥٠	٠,٢٣٤	٠,٦٠٢	٢,٧٥٧	٠,٧٧١	٢,٥٢٣	أسمح لفريق العمل، إبداء رأيهم، لوضع خطة العمل.	٣٤
٠,٠٠٠	*٨,٧٣٤	٠,٢٩٤	٠,٦٣٨	٢,٧٠٩	٠,٧٩٦	٢,٤١٤	أسأل دائماً عن أعضاء الفريق، لمعرفة أفكارهم.	٣٥
٠,٠٠٠	*٨,٠٣٤	٠,٢٥٤	٠,٤٤٥	٢,٨٤٩	٠,٦٨٦	٢,٥٩٤	أخطط لاجتماعات الفريق بمدة كافية، لتنفيذ المهارة.	٣٦
٠,٠٠٠	*٧,٣٢٠	٠,٢١٧	٠,٥٧٠	٢,٧٨٣	٠,٧٣٤	٢,٥٦٦	أري قدرة أعضاء الجماعة، تحمل المسؤولية عند تنفيذ المهارات.	٣٧
٠,٠٠٠	*٩,٦٥٢	٠,٣٣٧	٠,٥٥٨	٢,٨٠٦	٠,٧٣٨	٢,٤٦٩	يعجبني قدرة الطلاب علي إدارة ورش العمل الجماعية للإعداد للملتقى.	٣٨
٠,٠٠٠	*٩,٣٩٣	٠,٣٢٦	٠,٥٥٥	٢,٨١١	٠,٧٧٨	٢,٤٨٦	أقتنع برأي زملائي عند تنفيذ المهام المطلوبة للندوة.	٣٩
٠,٠٠٠	*٧,٥٣٨	٠,٢٤٠	٠,٦٠٧	٢,٦٩١	٠,٧٥٤	٢,٤٥١	يسعدني قدرة أعضاء الجماعة علي اتخاذ القرار نحو موضوع المناظرة.	٤٠
٠,٠٠٠	*٦,٨٦٧	٠,٢١٤	٠,٥٦٩	١,٢٢٦	٠,٨٠٩	١,٤٤٠	يقلقني عدم قدرة أعضاء الجماعة علي قيادة العمل الفريقي.	٤١
٠,٠٠٠	*٧,٤٥٥	٠,٢١٤	٠,٦٤٤	٢,٦٧٤	٠,٧٥١	٢,٤٦٠	أري ضرورة توفير الجو المناسب لتحقيق التعاون بين أعضاء الجماعة.	٤٢
٠,٠٠٠	*٦,٨٠١	٠,١٨٣	٠,٥١٩	١,٢٤٠	٠,٦٥٩	١,٤٢٣	ليس لدي القدرة علي تحليل مواقف الجماعة بموضوعية.	٤٣
٠,٠٠٠	*٧,٢٩٨	٠,٢٠٩	٠,٦٠٣	٢,٧١٧	٠,٧٢٥	٢,٥٠٩	أحرص علي مشاركة أعضاء الجماعة لدمجهم في الأنشطة الجماعية.	٤٤
٠,٠٠٠	*٧,٥٣٠	٠,٢١٤	٠,٥٨٧	٢,٧٣٤	٠,٧١٧	٢,٥٢٠	أعتقد أن راند الجماعة عليه عمل اجتماع، لدعم التفاعل بين أعضاء الجماعة.	٤٥

يكشف بيانات هذا الجدول عن نتائج القياس القبلي للعبارة الواحدة والثلاثون التي جاءت بمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٥٤) بانحراف معياري قيمته (٠,٧٠٣)، الذي زاد عليه في القياس البعدي بمتوسط بلغ (٢,٨٣١) وانحراف معياري قيمته (٠,٢٥١) وكان الفارق بين المتوسطين (٠,٢٧٧) لتصبح قيمة ت (٨,٣٦٤) دالة عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠)، وهذا يدل على تشجيع الباحثة لأعضاء الجماعة إلى تحديد المهام والأدوار الواجب القيام بها، ضمن فريق العمل حتى يظهر في شكله الاجتماعي المنظم، وحتى يعم روح الفريق بين أعضاء الجماعة، وهذه الأهداف المحددة تساعد في إنجاز الأعمال، والأنشطة التي تمارس داخل الجماعة، وذلك مع السماح لأعضاء فريق العمل من إبداء آرائهم لوضع الخطة، وتنفيذها. وهذا يتفق مع ما أكدت عليه دراسة (صابر، ٢٠٠٢م) وجود ارتباط قوى بين أهمية التدريب على مهارات العمل الفريقي، ومستوى الأداء الاجتماعي للشباب الجامعي، وتنمية شخصياتهم، والقدرة على القيادة، وتحفيزهم على المشاركة في الأنشطة كافة.

أما العبارة السادسة والثلاثون فجاءت بمتوسط قياس قبلي بلغ (٢,٥٩٤) بانحراف معياري (٠,٦٨٦) زاد عليه في القياس البعدي في المتوسط وبلغ (٢,٨٤٩) بانحراف معياري مقداره (٠,٤٤٥) فكان الفارق بين المتوسطين مقداره (٨,٠٣٤) دال على مستوى معنوية (٠,٠٠٠) وهذا التقدم يرجع إلى برنامج التدخل المهني، حيث أشارت الباحثة إلى أعضاء الجماعة بأهمية التخطيط لاجتماعات فريق العمل لتنفيذ المهارة بمدة كافية، وأهمية معرفة آرائهم وأفكارهم في كيفية التنفيذ سواء عند ممارسة الندوة، أو المناظرة، أو المنتدى، أو الملتقى، أو السمر الذي أوضح قدرة الأعضاء على تحمل المسؤولية عند تنفيذ المهارات وهذا يتفق مع نتائج دراسة (أبو هرجة، محمد، ٢٠١٨م) أن التدريب الميداني لا يحقق مخرجات التعلم بدرجة مقبولة، وذلك لضعف التفاعل الإيجابي، والمشاركة من جانب الطلاب. فعملت الباحثة على أهمية التأثير الإيجابي والتفاعل بين أعضاء الجماعة ضمن فريق العمل الذي يؤدي إلى تنمية مهاراتهم وخبراتهم وتنفيذ الأنشطة بكفاءة وفاعلية.

وأكدت الباحثة أن الجماعة التدريبية هي أهم أنواع الجماعات التي تعمل في مناخ مناسب لنمو قدرات الطلاب، وتنمية مهاراتهم، وتعمل على توزيع المهام والأنشطة لتحقيق أهداف الجماعة. في حين جاءت العبارة الثامنة والثلاثون - يعجبني قدرة الطلاب على إدارة ورش العمل الجماعية للإعداد للملتقى - بقارق بين المتوسطين بلغ (٠,٣٣٧) فكانت قيمة ت (٩,٩٥٢) دالة عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠) وهذا يدل على تقدم برنامج التدخل المهني، وضرورة تحقيق التعاون بين أعضاء الجماعة، والقدرة على اتخاذ القرار، وتنظيم الجلسات الحوارية للملتقى، وكيفية الإعداد له. وهذا يتفق مع ما أوصت به دراسة (عطالله، إيمان، ٢٠١٤م) بضرورة حث طلاب التدريب الميداني على المشاركة في الأنشطة، والفعاليات التي تنظمها الجماعة، حيث شاركت الباحثة الجماعة في العمل الفرقي في إعداد جلسات الملتقى التي تمثلت في أربعة جلسات هي (واقع تدريب المهارات المهنية في معاهد الخدمة الاجتماعية، علاقة الأنشطة المهنية بمهارات الخدمة الاجتماعية، الصعوبات والمعوقات التي تواجه العملية التدريبية في معاهد الخدمة الاجتماعية، مقترحات تطوير العملية التدريبية).

وهذا يتفق مع نتائج دراسة (Grenwelgc, 2010) بضرورة تركيز البحوث المستقبلية للتدريب على القيادة والمشاركة في الأنشطة المختلفة، وهذا ما عملت به الباحثة. ويتفق مع دراسة (أبو المعاطي، ماهر، ٢٠١٠م) بأهمية تطبيق مشروعات تدريبية للطلاب ضمن برامج التدريب الميداني، بما يضمن تحقيق الجودة والعمل التعاوني من خلال فريق العمل، فكانت نتائج هذه الدراسة تتفق معهم.

جدول رقم (١٧) يوضح دلالة الفروق بين المتوسطات لإجمالي البعد الثالث وقياس فاعلية برنامج التدخل المهني لإكساب الطلاب مهارة العمل الفرقي.

مستوي الدلالة	قيمة "ت"	الفرق بين المتوسطين	القياس القبلي		القياس البعدي		مجموع البعد الثالث
			ع±	س/	ع±	س/	
٠,٠٠٠	*٣٥,٧٨١	٢,٨٥٧	١,٧٦٥	٣٨,٣١١	١,٣٦٣	٣٥,٤٥٤	مهارة العمل الفرقي

* قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (٣٤٩) مستوى دلالة (٠,٠٥) = (١,٩٦٠)

يتضح من الجدول المتقدم وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسط درجات القياس (القبلي - البعدي) في درجات البعد الثالث لمقياس (فعالية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي مهارة فريق العمل للجماعة من طلاب التدريب الميداني الفرقة الثانية في جميع العبارات ومجموع درجات البعد، حيث تراوحت قيمة "ت" المحسوبة ما بين (٦,٨٠١ ، ٣٥,٧٨١) وهي قيم أكبر من قيمة "ت" الجدولية، وكذلك يتضح أن قيمة مستوى الدلالة قد جاءت (٠,٠٠٠) وهي قيم أقل من (٠,٠٥) مما يدل على وجود فروق بين القياس (القبلي - البعدي) وقد جاءت تلك الفروق في صالح (القياس البعدي). وعلى هذا تؤكد الباحثة أن الجماعة أداة فعالة لإحداث التغيير في شخصية الطلاب، ووسيلة لتنمية قدراتهم، وخبراتهم، ومهاراتهم التعاونية حيث ظهر من إجمالي البعد قدرة الطلاب على تحمل المسؤولية، ومشاركتهم في الأنشطة، وسرعة اتخاذ القرار، والعمل على تطبيق أنشطة جديدة مثل المنندي، والملتقى، ومساعدة الطلاب على تنمية القيادة، وتشجيع أعضاء الجماعة على جمع المعلومات، ومناقشتها بشكل علمي كما حدث في الندوة، والمناقشة الجماعية، والمناظرة.

وترى الباحثة أن التغييرات السريعة تتطلب ضرورة مواكبتها والتعامل معها، وعضو الجماعة لا بد من خلق قدرات تنافسية لديه تمكنه في تنمية الأداء الاجتماعي، وتحقيق الذات المهنية من خلال فريق العمل، وهذا يتفق مع دراسة (أحمد، وهبي، ٢٠٢٢م) بضرورة تنمية العمل الفرقي لتنمية المهارات المهنية، وبهذا تتحقق من صحة الفرض الفرعي الثالث بوجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات، وإكساب طلاب التدريب مهارة العمل الفرقي.

جدول رقم (١٨) دلالة الفروق بين القياس (القبلي - البعدي) في درجات البعد الرابع لمقياس (فعالية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب مهارة إدارة الوقت. ن=٣٥٠

م	العبارات	القياس القبلي		القياس البعدي		الفرق بين المتوسطين	قيمة "ت"	مستوي الدلالة
		ع±	س/	ع±	س/			
٤٦	أري أن إدارة الوقت، هي إدارة الذات نحو إنجاز الأهداف.	٠,٧٢٧	٢,٨٢٩	٠,٤٩٠	٢,٨٢٩	٠,٢٧٤	*٨,٢٩٢	٠,٠٠٠
٤٧	التخطيط الجيد، وتقسيم زمن للأنشطة، تحسن إنتاجية الجماعة.	٠,٧٤١	٢,٨٢٠	٠,٥٠١	٢,٨٢٠	٠,٣١١	*٩,١٠٠	٠,٠٠٠
٤٨	أري ضرورة تحمل المسؤولية عند القيام بأنشطة التدريب، وإدارتها.	٠,٧٥٢	٢,٧٦٠	٠,٥٨١	٢,٧٦٠	٠,٢٦٣	*٨,٢٥٦	٠,٠٠٠
٤٩	ساعدني التدريب علي تنمية قدراتي في تنظيم الوقت.	٠,٧٤٣	٢,٧٦٣	٠,٥٩٤	٢,٧٦٣	٠,٢٠٩	*٧,١٥٦	٠,٠٠٠
٥٠	ألتزم بالوقت عند المشاركة في جلسات الملتقى الحوارية.	٠,٧٥٦	٢,٧٨٣	٠,٥٧٠	٢,٧٨٣	٠,٢٦٦	*٨,٢٦٤	٠,٠٠٠
٥١	استخدام البريد الإلكتروني، يوفر الوقت والجهد في إرسال خطة عمل النشاط.	٠,٨٠٤	٢,٦٦٠	٠,٦٧٠	٢,٦٦٠	٠,٣١١	*٩,١٠٠	٠,٠٠٠
٥٢	أري قدرة أعضاء الجماعة علي تنظيم الوقت عند العمل.	٠,٦٦٥	٢,٨٥٧	٠,٤٥١	٢,٨٥٧	٠,٢٣٧	*٨,٠٠١	٠,٠٠٠
٥٣	أحرص علي عمل التقويم الذاتي لأعضاء الجماعة عند ممارسة الأنشطة.	٠,٨١٠	٢,٦٥١	٠,٦٧٦	٢,٦٥١	٠,٢٨٩	*٨,٥٢٨	٠,٠٠٠
٥٤	تعلمت من التدريب علي المهارات تبني الأفكار والأساليب الجديدة.	٠,٧٦٤	٢,٧٨٦	٠,٥٦٩	٢,٧٨٦	٠,٢٧٤	*٨,٣٥٤	٠,٠٠٠
٥٥	التطبيقات الإلكترونية في التدريب علي المهارات، يقلل الوقت والجهد معا.	٠,٧٩٢	٢,٦٤٣	٠,٦٧٨	٢,٦٤٣	٠,٢٨٣	*٨,٧٠٤	٠,٠٠٠
٥٦	أري ضرورة تخصيص وقت أكبر، لتطبيق المهارات.	٠,٨٣٠	٢,٥٨٠	٠,٧٤٤	٢,٥٨٠	٠,٣٠٠	*٩,٠٠٧	٠,٠٠٠
٥٧	الوقت المحدد للتدريب علي المهارات غير كاف.	٠,٨٣٧	٢,٥٨٠	٠,٧٤٠	٢,٥٨٠	٠,٣١٤	*٩,١٠٨	٠,٠٠٠
٥٨	أسلوب التعليم عن بعد، يوفر الوقت.	٠,٧٩٢	٢,٦٦٣	٠,٦٦٥	٢,٦٦٣	٠,٢٩٧	*٨,٩٣٥	٠,٠٠٠
٥٩	أتاح لي التدريب القدرة علي التقويم الذاتي لأعمالي أنا وزملائي.	٠,٧٥٢	٢,٧٢٩	٠,٥٩٤	٢,٧٢٩	٠,٢٣٤	*٧,٥١٣	٠,٠٠٠
٦٠	أسعي إلي التخطيط الجيد للنشاط، وتحديد بدايته، وانتهائه.	٠,٧٤٨	٢,٧٦٦	٠,٥٧٤	٢,٧٦٦	٠,٢٤٣	*٧,٧٣٧	٠,٠٠٠

يتبين من الجدول السابق أن هناك فروق بين المتوسطات في القياس القبلي للعبارة السابعة والأربعون التي أوضحت فيها أعضاء الجماعة أن إدارة الوقت هي إدارة للتخطيط الجيد، إدارة للذات المهنية نحو إنجاز الأهداف، وإن تقسم زمن الأنشطة يؤدي إلي تحسين إنتاجية الجماعة، مما يؤدي إلي ظهور تحمل المسؤولية لدي الطلاب عند القيام بأنشطة التدريب المختلفة، وعلي هذا فترى الباحثة أن التدريب العملي ساعد أعضاء الجماعة علي تنمية قدراتهم في عملية تنظيم الوقت فجاءت العبارة بمتوسط قياس قبلي بلغ (٢,٥٠٩) بانحراف معياري قدره (٠,٧٤١) في حين زاد عليه في القياس البعدي بمتوسط قدره (٢,٨٢٠) وبانحراف معياري بلغ (٠,٥٠١) وكان الفارق بين المتوسطين بلغ (٠,٣١١) فكانت قيمة (ت) تبلغ (٩,١٠٠) عالية، وهي دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠,٠٠٠) وهذا يتفق مع نتائج دراسة (أحمد، هنت، ٢٠١٤م) بأهمية إدارة الوقت في مدة التدريب الميداني، وفائدته الكبيرة للطلاب، من اكتساب المهارات والخبرات، ومعايشتهم للمشكلات المجتمعية، واكتسابهم للقيم الأخلاقية للمهنة.

وجاءت العبارة الواحدة والخمسون ذات الدلالة العالية بفارق بين المتوسطين بلغ (٠,٣١١) فكانت قيمة ت تبلغ (٩,١٠٠) ذات دلالة معنوية عند (٠,٠٠٠) حيث رأيت الجماعة أن استخدام البريد الإلكتروني، يوفر الوقت والجهد عند إرسال خطة عمل النشاط، فمن خلال الأنشطة، أبدى الأعضاء التزامهم بالوقت عند المشاركة في جلسات الملتقى الحوارية، والمشاركة في إعداد الندوات، وتنفيذ المناقشة، والمناظرة، وبخاصة قدرة الجماعة وأعضائها علي تنظيم

الوقت عند العمل، مما ساعد على تبني الأفكار الجديدة، وهذا يدل على فاعلية برنامج التدخل المهني باستخدام المدخل التنموي في طريقة العمل مع الجماعات لإكساب الطلاب مهارة إدارة الوقت، كما يتفق مع نتائج دراسة (سيد، محمد أبو الحمد، ٢٠١١م) أن من متطلبات تطوير الأداء المهني للإخصائي الاجتماعي تنويع وتحديث أساليب التدريب بما يتلاءم مع الخطة الموضوعية في ضوء الوقت المحدد أي الحرص على إدارة الوقت أو الذات.

أما العبارة السادسة والخمسون التي أكد فيها أعضاء الجماعة على أهمية الوقت، وأن التدريب على المهارات يحتاج إلى وقت أكبر لتطبيق المهارات حيث أن ساعتين المقرر تنظيمهم لا تكفي في تطبيق هذه المهارات، كما ساعد في تنمية أفكار الطلاب المحاضرات النظرية للمهارات التي تم شرحها من قبل أعضاء هيئة التدريس، مما ساعد على فهم الطلاب، وتوسيع دائرة معارفهم، والقدرة على إعداد الأبحاث العلمية عن المهارات وكيفية تطبيقها حيث بلغ الفرق بين المتوسطين (٠,٣٠٠) وكانت قيمة ت (٩,٠٠٧) عالية جدًا، دالة عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠) وهذا يدل على تقدم برنامج التدخل المهني للمدخل التنموي، وهذا يتفق مع ما أقرته دراسة (أبو السعود، منى، ٢٠٢١م) بضرورة الاهتمام بالتطبيق العملي للمهارات وإعداد مكان مخصص للتدريب، وتجهيزه. في حين جاءت العبارة التاسعة والخمسون واستجابات أعضاء الجماعة في القياس القبلي حيث جاءت بمتوسط بلغ (٢,٤٩٤) وانحراف معياري قدره (٠,٧٥٢) زاد عليه في القياس البعدي بمتوسط قدره (٢,٧٢٩) بانحراف معياري بلغ (٠,٥٩٤) وكان الفرق بين المتوسطين مقداره (٠,٢٣٤) في حين جاءت قيمة (ت) (٧,٥١٣) دالة عند مستوى معنوية وهذا يدل على أن التدريب أتاح الفرصة لأعضاء الجماعة العمل، والتدريب على المهارات، وإنجاز الأهداف وإدارة الذات حيث أسهم الأشراف في عمل التقويم الذاتي لأعضاء الجماعة، وتقييم بعضهم لبعض من خلال استمارات أو من خلال أسلوب التعلم عن بعد الذي وفر الوقت في التقييم، وقلل الجهد في الوصول للمعلومة الصحيحة مما يؤثر على الطلاب ونموهم الشخصي والاجتماعي وهذا يتفق مع دراسة (شعبان، سليم، ٢٠٠٧م) بوجود علاقة بين التدريب الميداني، وتشكيل السلوك الشخصي للأعضاء، وتكوين المسؤولية الأخلاقية للطلاب تجاه العملاء وزملائهم.

جدول رقم (١٩) يوضح دلالة الفروق بين المتوسطات لإجمالي البعد الرابع وقياس فاعلية برنامج التدخل المهني لإكساب الطلاب مهارة إدارة الوقت.

مستوي الدلالة	قيمة "ت"	الفرق بين المتوسطين	القياس البعدي		القياس القبلي		مجموع البعد الرابع
			ع±	س/	ع±	س/	
٠,٠٠٠	*٤٦,٠٤٧	٤,١٠٦	٢,٧٤٩	٤٠,٨٦٩	١,٦٩٦	٣٦,٧٦٣	مهارة إدارة الوقت

* قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (٣٤٩) مستوى دلالة (٠,٠٥) = (١,٩٦٠)

يتضح من بيانات الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسط درجات القياس (القبلي - البعدي) في درجات البعد الرابع لمقياس (فاعلية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب المهارات للجماعة من طلاب التدريب الميداني الفرقة الثانية في جميع العبارات ومجموع درجات البعد، حيث تراوحت قيمة "ت" المحسوبة ما بين (٧,١٥٦ ، ٤٦,٠٤٧) وهي قيم أكبر من قيمة "ت" الجدولية، وكذلك يتضح أن قيمة مستوي الدلالة قد جاءت (٠,٠٠٠) وهي قيم أقل من (٠,٠٥) مما يدل على وجود فروق بين القياس (القبلي - البعدي) وقد جاءت تلك الفروق في صالح (القياس البعدي).

ومن خلال برنامج التدخل المهني عملت الباحثة على توظيف قدرات الطلاب في مكانها المناسب، فالطالب يمتلك مهارات متعددة وعن طريق التدريب وتطبيق المهارة فعليًا في إطار

الزمن المحدد، وكيفية إدارة الوقت ذاتيًا يستطيع الطالب استخدام الأساليب العلمية التي تساعده في مواجهة المشكلات، حتى لا يكون عاجز عن اتخاذ القرار في حياته اليومية. واستطاعت الباحثة من خلال الجماعة تشجيع الطلاب علي تنفيذ الأنشطة في الوقت المحدد، وتعليمهم القدرة علي تنظيم الأفكار، وترتيبها وعرضها في إطار محدد من الوقت، ومساعدة الطلاب علي التخطيط السليم لممارسة المهارات، وتنفيذها، بالإضافة إلي استثمار طاقات الشباب لخدمة مجتمعهم. وهذا يتفق مع نتائج دراسة (الفقي، عبدالعزيز، ٢٠٠٢م) أن الطالب الجامعي ينهي دراسته ويفتقر إلي المهارة، ويكون عاجزًا عن إتخاذ القرار في مواقف التي تمر بحياته اليومية فعملت الباحثة علي استثمار الوقت في تعليم أعضاء الجماعة الممارسة الفعلية لإدارة الوقت في كل المهارات في المناقشة الجماعية، والندوة، والمناظرة، والملتقي، والسمر. وهذا يدل علي تقديم برنامج التدخل المهني وصحة الفرض الفرعي الرابع وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية من استخدام برنامج التدخل المهني للمدخل التنموي، واكساب الطلاب مهارة إدارة الوقت.

جدول رقم (٢٠) دلالة الفروق بين القياس (القبلي - البعدي) في درجات البعد الخامس لمقياس (فعالية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب مهارة استخدام التكنولوجيا الحديثة). ن=٣٥٠

م	العبارات	القياس القبلي		القياس البعدي		الفرق بين المتوسطين	قيمة "ت"	مستوي الدلالة
		ع±	س/	ع±	س/			
٦١	أري ضرورة توافر الأساليب، والوسائل الإلكترونية لتقييم أعضاء الجماعة.	٢,٥٦٣	٠,٧٣٨	٢,٨٢٦	٠,٥٢٠	٠,٢٦٣	*٨,١٢٦	٠,٠٠٠
٦٢	يزعجني عدم توافر الإمكانيات التكنولوجية لدي الطلاب في المحاضرات للتدريب علي المهارة.	٢,٤٨٠	٠,٧٢٥	٢,٦٩٤	٠,٦٠٦	٠,٢١٤	*٧,٤٥٥	٠,٠٠٠
٦٣	يقلقتني عدم التدريب علي التسجيل الإلكتروني لأعضاء الجماعة.	٢,٤٢٩	٠,٧٥٣	٢,٦٩٧	٠,٦٠١	٠,٢٦٩	*٨,٢٧٢	٠,٠٠٠
٦٤	يجب التدريب علي إدارة التفاعل في الاجتماعات الإلكترونية.	٢,٥٦٩	٠,٧١٨	٢,٨٢٠	٠,٥٢٤	٠,٢٥١	*٨,١٦٣	٠,٠٠٠
٦٥	أحرص علي تدريب الطلاب علي استخدام التطبيقات الإلكترونية للتقييم.	٢,٣٩١	٠,٨١٨	٢,٦٨٩	٠,٦٧١	٠,٢٩٧	*٨,٧٤٣	٠,٠٠٠
٦٦	ساعدني استخدام التكنولوجيا القدرة علي التفكير السريع عند تنفيذ المهارات.	٢,٤٩٤	٠,٧٤٥	٢,٧٤٠	٠,٥٨٠	٠,٢٤٦	*٧,٨١١	٠,٠٠٠
٦٧	أري ضرورة زيادة الوعي بأهمية التعليم الإلكتروني للطلاب.	٢,٣٣٤	٠,٧٨٧	٢,٦٢٣	٠,٦٧٨	٠,٢٨٩	*٨,٧٨٣	٠,٠٠٠
٦٨	أري أن انضمام أعضاء الجماعة إلي (الواتس أب) يتيح تبادل الأفكار بسهولة.	٢,٤١١	٠,٧٨٨	٢,٦٨٠	٠,٦٤٧	٠,٢٦٩	*٨,٢٠٩	٠,٠٠٠
٦٩	أراعي وضوح الرسالة الموجهة للجماعة، لاستمرار عملية الاتصال.	٢,٥٠٣	٠,٧٢٩	٢,٧٢٩	٠,٥٨٩	٠,٢٢٦	*٧,٦٢٠	٠,٠٠٠
٧٠	ضرورة توافر شبكة الإنترنت، للتواصل في تكليفات مشرف التدريب.	٢,٣٧٧	٠,٧٧٦	٢,٦١١	٠,٦٨٨	٠,٢٣٤	*٧,٨٥١	٠,٠٠٠
٧١	يقلقتني انخفاض مستوى الوعي بأهمية التعليم الإلكتروني ومتابعة التدريب.	٢,٤٠٠	٠,٧٩٤	٢,٦٦٦	٠,٦٦٠	٠,٢٦٦	*٨,١٣٦	٠,٠٠٠
٧٢	أحرص علي التعليم عبر الأنترنت؛ لأنه يسهل الوقت والجهد.	٢,٤٥٧	٠,٧٥٩	٢,٧١٧	٠,٦٠٣	٠,٢٦٠	*٨,١١٧	٠,٠٠٠
٧٣	أري أن الواتس يساعد علي توسيع التفاعلات الإيجابية للمشاركين.	٢,٥٠٦	٠,٧٤٨	٢,٧٦٩	٠,٥٦٧	٠,٢٦٣	*٨,١٩٠	٠,٠٠٠
٧٤	أحرص علي انتقاء قنوات اتصال أكثر فعالية بين أعضاء الجماعة.	٢,٥٣١	٠,٧٤٠	٢,٧٤٩	٠,٥٨٦	٠,٢١٧	*٧,٢٥٣	٠,٠٠٠
٧٥	استخدام الأنترنت يجعلني أكثر حرية في التعبير عن ذاتي.	٢,٣٥٧	٠,٧٩٥	٢,٦٢٣	٠,٦٧٨	٠,٢٦٦	*٨,١٣٦	٠,٠٠٠

بالرجوع إلى ما أسفر عنه بيانات الجدول السابق وجدت الباحثة عدم وجود شبكة من المعلومات الإلكترونية تضم أعضاء جماعة التدريب عند القيام بالشرح النظري لمحاضرة (التدريب علي

مهارات الفرقة الثانية) فوجدت استجابات الطلاب متقدمة في الفارق بين القياسين للعبارة الثانية والستون حيث بلغت (٠,٢١٤) وكانت قيمة ت (٧,٤٥٥) مرتفعة، فجاءت دالة عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠) وهذا يتفق مع توصيات المؤتمر الدولي للخدمة الاجتماعية التاسع عشر، بضرورة تشجيع التنمية المهنية الذاتية للطلاب والحصول على التطورات التكنولوجية والعمل بها.

ويتفق مع دراسة (الشمري، جبار، ٢٠٠٧م) أن للتعليم الجامعي دور في تخريج كوادر قادرة على الابتكار، والعطاء، ولن يتحقق ذلك إلا عن طريق الأساليب التعليمية التقليدية، إلى ما يتطلبها عصر الثورة التكنولوجية لتكوين طاقات شبابية قادرة على استخدام التكنولوجيا، الذي دفع الباحثة إلى عمل مجموعة من الجروبات على (الواتس آب) ومشاركة الطلاب فيه للحصول على المعلومات، القرارات، التعليمات، والتقييم الذاتي.

أما العبارة الخامسة والستون التي تدعو إلى تدريب الطلاب على استخدام التطبيقات الألكترونية فقد جاءت بفروق بين القياسين حيث بلغ متوسط القياس القبلي (٢,٣٩١) بانحراف معياري (٠,٨١٨) زاد عليه في متوسط القياس البعدي فبلغ (٢,٦٨٩) بانحراف معياري قدره (٠,٦٧١) وكان الفرق بين المتوسطين يقدر (٠,٢٩٧) حيث بلغت قيمة ت (٨,٧٤٣) وكانت دالة عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠) وهذا يدل على أن الطلاب لديهم الرغبة في استخدام التطبيقات الألكترونية، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (التمامي، علي، ٢٠٠٨م) أن المجتمع المصري يمر بمتغيرات عالمية، مما يتطلب إعداد جيل مهني يعمل على استخدام التعليم الإلكتروني، ودراسة (عبد الجليل، عزة، ٢٠٠٧م) ضرورة أن تسعى طريقة خدمة الجماعة إلى التغيير والتطوير، عن طريق استخدام أساليب حديثة منها التكنولوجيا التعليمية وذلك لتنمية المهارة المهنية.

وعلى هذا فقد عملت الباحثة من خلال برنامج التدخل المهني على تنمية مهارة الحاسب الآلي، والكمبيوتر، واستخدام (الواتس آب)، والمواقع المختلفة للحصول على المعلومات، أو أخذ التعليمات والأدوار من خلال الاتفاق على المجموعات الألكترونية.

وإدارة التفاعل في الاجتماعات الإلكترونية، والقدرة على التفكير السريع، عند مناقشة المهارة، والإعداد لها، وتنفيذها، مما جعل هناك وعي لدى أعضاء الجماعة بأهمية العمل بالمواقع التكنولوجية، مما يتيح تبادل الأفكار بسهولة، ووصول الرسائل بالسرعة والوقت المحدد، مما يسهل عملية الاتصال، واستمرارها في حين جاءت العبارة الخامسة والسبعون التي توضح أن استخدام الأنترنت جعل أعضاء الجماعة أكثر حرية في التعبير عن الذات، وتوضح مدى حرص الجماعة على انتقاء قنوات اتصال أكثر فاعلية فيما بينهم، حيث جاءت بمتوسط القياس القبلي الذي بلغ (٢,٣٥٧) بانحراف معياري مقداره (٠,٧٩٥) زاد عليه في القياس البعدي حيث بلغ متوسط القياس البعدي (٢,٦٢٣) بانحراف معياري مقداره (٠,٦٧٨) بفارق بين المتوسطين وصل إلى (٠,٢٦٦) فكانت قيمة ت (٨,١٣٦) عالية فكانت دالة عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠)

وهذا التقدم يرجع إلى برنامج التدخل المهني الذي أعدته الباحثة، وقامت بتقسيم الفرقة إلى مجموعات تدريبية تم إعطائهم محاضرة نظرية أسبوعياً، بالإضافة إلى تدريب مهني من أشراف أكاديمي داخل أحد القاعات بالمعهد ضمن برنامج يشمل مجموعة من الأنشطة والمهارات المحددة في كل المجموعات في إطار زمني. وهذا يتفق مع نتائج دراسة (محمد، ناهد، ٢٠١٦م) في مدى إحتياج مهنة الخدمة الاجتماعية، وطلابها إلى استخدام استراتيجيات حديثة، فكان من الباحثة الاهتمام بالتعليم الإلكتروني لأعضاء الجماعات التدريبية.

ويتفق مع دراسة (Bundler) بضرورة تنمية قدرات الطلاب علي مسايرة التطورات، والتغيرات التي تحدث في المجتمع وأهمها التعلم العملي باستخدام التكنولوجيا الحديثة. وتري الباحثة أن استخدام (الواتس آب) ساعد علي توسيع التفاعلات الإيجابية للمشاركين، وهذا يتفق مع ما دعت إليه دراسة (Teixeira، ٢٠١٨) بأهمية التواصل الاجتماعي بكونها أحد أشكال

التعليم الإلكتروني، ودراسة (عثمان، عبدالرحمن، ٢٠٢٤م) بضرورة توفير مناخ يشجع الطلاب والمشرفين علي استخدام الوسائل التكنولوجية التي تساعد علي إثارة الدافعية نحو الاستخدام الأمثل لمهارات التدريب العملي، فكانت نتائج هذه الدراسة تحقق ما دعت إليه جدول رقم (٢١) يوضح دلالة الفروق بين المتوسطات لإجمالي البعد الخامس وقياس فاعلية برنامج التدخل المهني لإكساب مهارة استخدام التكنولوجيا الحديثة.

مستوي الدلالة	قيمة "ت"	الفرق بين المتوسطين	القياس البعدي		القياس القبلي		مجموع البعد الخامس
			ع±	/س	ع±	/س	
٠,٠٠٠	*٤٦,٦٢٢	٣,٨٢٩	٢,٥٩٧	٤٠,٦٣١	١,٩٣١	٣٦,٨٠٣	مهارة استخدام التكنولوجيا الحديثة

*** قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (٣٤٩) مستوى دلالة (٠,٠٥) = (١,٩٦٠)**

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسط درجات القياس (القبلي - البعدي) في درجات البعد الخامس لمقياس (فاعلية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب مهارة التكنولوجيا الحديثة للتدريب الميداني الفرقة الثانية في جميع العبارات ومجموع درجات البعد، حيث تراوحت قيمة "ت" المحسوبة ما بين (٧,٢٥٣ ، ٤٦,٦٢٢) وهي قيم أكبر من قيمة "ت" الجدولية، وكذلك يتضح أن قيمة مستوي الدلالة قد جاءت (٠,٠٠٠) وهي قيم أقل من (٠,٠٥) مما يدل علي وجود فروق بين القياس (القبلي - البعدي) وقد جاءت تلك الفروق في صالح (القياس البعدي).

ومن هنا يتضح أن برنامج التدخل المهني أسهم في تنمية قدرات الطلاب علي استخدام الأنترنت، والحصول علي المعلومات، وتدريب الطلاب علي التقييم الإلكتروني، تأهيل الطلاب لسوق العمل، تعلم الطلاب الوسائل الإلكترونية المختلفة لتعليم المهارات المهنية. وهذا يتفق مع مقترحات دراسة (شعبان، هيام، ٢٠٢١م) ضرورة مشاركة جميع الطلاب في العملية التدريبية، مع دمج الأنشطة الإلكترونية في عملية التدريب علي المهارات مع الأنشطة المباشرة. ودراسة (عبدالمحسن، أيمن، ٢٠١٩م) بضرورة زيادة الوعي بأهمية التعليم الإلكتروني، وضرورة العمل علي نشر ثقافة التعليم الإلكتروني. ومن خلال ذلك تتحقق الباحثة من صدق الفرض الفرعي الخامس بوجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام برنامج التدخل المهني وإكساب الطلاب مهارة تكنولوجيا التعلم واستخدام الوسائل الإلكترونية الحديثة.

جدول رقم (٢٢) دلالة الفروق بين القياس (القبلي - البعدي) في مجموع درجات اجمالي المقياس (فاعلية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب المهارات المهنية)

ن=٣٥٠

مستوي الدلالة	قيمة "ت"	الفرق بين المتوسطين	القياس البعدي		القياس القبلي		المقياس	م
			ع±	/س	ع±	/س		
٠,٠٠٠	٧٨,٥٧٩	١٨,٧٢٠	٦,٤٦٨	١٩٨,٨٩٤	٣,٢٤٠	١٨٠,١٧٤	مجموع درجات مقياس	

*** قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (٣٤٩) مستوى دلالة (٠,٠٥) = (١,٩٦٠)**

يتضح من الجدول وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسط درجات القياس (القبلي - البعدي) في مجموع درجات مقياس (فاعلية برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات للمدخل التنموي لإكساب الطلاب المهارات المهنية) لعينة البحث من طلاب التدريب الميداني الفرقة الثانية، حيث جاء اجمالي متوسط القياس القبلي بمقدار (١٨٠,١٧٤) بانحراف معياري بلغ (٣,٢٤٠)، زاد عليه في متوسط القياس البعدي فبلغ (١٩٨,٨٩٤) بانحراف معياري مقداره (٦,٤٦٨) حيث كانت قيمة "ت" المحسوبة (٧٨,٥٧٩) وهي قيم أكبر من قيمة "ت" الجدولية، وكذلك يتضح أن قيمة مستوي الدلالة قد جاءت (٠,٠٠٠) وهي قيمة

أقل من (٠,٠٥) مما يدل على وجود فروق بين القياس (القبلي - البعدي) وقد جاءت تلك الفروق في صالح (القياس البعدي). وكان الفرق بين المتوسطين يقدر (١٨,٧٢٠)، حيث وصلت قيمة ت (٧٨,٥٧٩)، عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠) دالة إحصائيًا. وقد أظهرت النتائج صحة الفرض الرئيس للدراسة في وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات، للمدخل التنموي وإكساب طلاب التدريب الميداني المهارات المهنية. والتي تمثلت في إكساب الجماعات مهارة الاتصال الفعال، ومهارة العمل الفرقي، ومهارة إدارة الوقت، ومهارة استخدام التكنولوجيا الحديثة والتحول الرقمي.

نتائج الدراسة:

- ١- أثبتت الدراسة قدرة برنامج التدخل المهني علي إكساب الطلاب المهارات المهنية التي تمثلت في مهارة (التسجيل، الملاحظة، المناقشة الجماعية، الندوة، المناظرة، المعسكر، السمر، التقويم، الرحلة) التي أدت إلي نمو الخبرات لديهم، الذي يؤكد صحة الفرض الرئيس للدراسة.
- ٢- اثبتت نتائج الدراسة أهمية المدخل التنموي في إكساب الطلاب مهارة الاتصال الفعال بين أعضاء الجماعة في الجماعات التدريبية.
- ٣- أكدت الدراسة علي نجاح برنامج التدخل المهني في إكساب الجماعات مهارة إدارة الحوار، والمناقشة الجماعية.
- ٤- توصلت الدراسة إلي أهمية طريقة العمل مع الجماعات في إكساب الجماعة مهارة العمل الفرقي.
- ٥- إكساب الجماعات التدريبية المهارات المهنية وبخاصة مهارة إدارة الوقت.
- ٦- أكدت الدراسة علي أهمية إكساب الطلاب مهارة استخدام التكنولوجيا الحديثة والأساليب الإلكترونية والتحول الرقمي في الجماعات التدريبية.

التوصيات:

- ١- استخدام مهارات جديدة تخدم سوق العمل، وتواكب تطورات المهنة علي المستوى العالمي.
- ٢- ربط التدريب العملي باستخدام وتوظيف تكنولوجيا المعلومات واستخدام التكنولوجيا الحديثة.
- ٣- تنمية مهارات، واساليب التدريب الجديدة مثل الملتقيات، المنتديات الشبابية.
- ٤- تغيير توصيف مقرر التدريب العملي، بما يتناسب مع ما يتم تنفيذه من مهارات مهنية.
- ٥- ضرورة تغيير أساليب التدريس للمهارات المهنية لمحاضرة تطبيقية تشرح المهارة، وتنفذها، وأشرف أكاديمي يعمل علي تنفيذ هذه المهارات.
- ٦- خفض أعداد الطلاب داخل الجماعة التدريبية، وتشجيع الطلاب علي مواكبة التقدم والتغير.
- ٧- لا بد وأن يتمتع القائم علي التدريب بمجموعة من المهارات والدورات، وذلك لمواكبة التطورات الحديثة.

المراجع

- ١- ابن فارس، أبو الحسن أحمد، ٢٠٠٥م: معجم مقاييس اللغة، الحلبي، مصر، الجزء الرابع، ط٥، ص ٥١١.
- ٢- مجمع اللغة العربية: المعجم الوسيط، الجزء الثاني، ط٣، مادة (فعل)، ١٩٨٥م.
- ٣- بدوى، أحمد زكى، ١٩٨٧م: معجم مصطلحات الرعاية، والتنمية الاجتماعية، دار الكتاب اللبناني، بيروت، ص ٢٣٥.
- ٤- السكرى، أحمد شفيق، ٢٠٠٠م: المدخل فى تخطيط الخدمات وتنمية المجتمعات المحلية الحضرية والريفية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص ١٨٤.
- ٥- البعلبكي منير، ١٩٨٤م: قاموس المورد (انجليزي، عربى)، دار العلم للملايين، بيروت، ص ٣٠٤.
- ٦- غيث، محمد عاطف، ١٩٩٧م: قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ص ١٣٥.
- ٧- ابن سيده، على اسماعيل: المحكم والمحيط الأعظم، معهد المخطوطات العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، القاهرة، ط ٢، مادة (مهر).
- ٨- ابن منظور، محمد، ٢٠٠٣م: لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، ص ٤٢٨٦، ج ٢ مادة (مهر).
- ٩- الفيروز آبادى، مجد الدين محمد بن يعقوب، ٢٠٠٠م: القاموس المحيط، دار إحياء التراث العربى، بيروت، لبنان، ط ٢، ج ١، ص ٦٦٤، مادة (مهر).
- ١٠- منقريوس، نصيف فهمى، وأبو المعاطى، ماهر، ٢٠٠٠م: مهارات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ط ٢، ص ٥٧.
- ١١- أحمد، نهى سعد، ٢٠١٤م: التدخل المهني بطريقة خدمة الجماعة لتنمية المهارات الحياتية للأطفال المعاقين ذهنياً، بحث منشور، مجلة الخدمة الاجتماعية، القاهرة، الجمعية المصرية للإخصائين الاجتماعيين، ص ٤١٨.
- ١٢- حسن، هنداوى عبدالأله، ٢٠١٥م: المدخل فى العمل مع الجماعات، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ص ١٩٧.
- ١٣- السنهورى، أحمد محمد، ٢٠٠٢م: الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية، وتحديات القرن الواحد والعشرين، دار النهضة العربية، القاهرة، ط ٥، ج ١، ص ٣٦٩.
- ١٤- الفيروز آبادى: القاموس المحيط، مادة (درب) ١/١٦٠.
- ١٥- ابن فارس، أحمد أبى الحسن، ١٩٩٤م: معجم المقاييس فى اللغة، دار الفكر العربى، بيروت، لبنان، ط ١، مادة (درب)، ص ٣٥٤١.
- ١٦- السكرى، أحمد شفيق، ٢٠٠٠م: قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص ٣٩٠ (بتصرف)، و ص ٥٠٥.
- ١٧- أبو المعاطى، ماهر على، ٢٠٠١م دليل التدريب الميدانى لطلاب كلية الخدمة الاجتماعية، مركز نشر وتوزيع الكتاب، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ط ٢، ص ٢٥.
- ١٨- بسيونى، محمد محمد، ٢٠١٥م: المعوقات التى تحد من فاعلية الاشراف على طلاب الخدمة الاجتماعية، دراسة وصفية تحليلية، القاهرة.
- ١٩- محمد، ناهد أحمد، ٢٠١٦م: أثر استخدام استراتيجية التعلم التعاونى على تنمية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، بحث منشور، مجلة الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ص ٢٣، ص ٤٥.

- ٢٠- أبو النصر، مدحت، ٢٠٠٩ م: مهارات المدرب المتميز، ١، المجموعة العربية للتدريب والاستشارات، القاهرة، ص ٢١.
- ٢١- عبدالبديع، محمود شعبان، ٢٠١٩ م: الأنشطة الطلابية ودورها في تنمية القدرات الإبداعية للطلاب الجامعيين من منظور الخدمة الاجتماعية، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، دراسات وبحوث تطبيقية جامعة أسيوط، كلية الخدمة الاجتماعية، عدد ١٠، مجلد ١، ص ٤٠٤.
- ٢٢- مسعود، نبيه محمدين، ٢٠٠٩ م: دور التدريب الميداني في زيادة فهم الطالبات لبعض عمليات المساعدة المهنية في الخدمة الاجتماعية، بحث منشور، المؤتمر العلمي الدولي الثاني والعشرون، ج ٤، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ص ١٦٩٨.
- ٢٣- أبو الحسن، نبيل محمد محمود، ٢٠١١ م: المعوقات التي تواجه المشرفين في تحقيق جودة التدريب بالمجال المدرسي، مجلة دراسات الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، للعدد ٣١، جزء ٧، ص ٣٨٧٧.
- ٢٤- السكارنة، بلال خلف، ٢٠١١ م: تصميم البرامج التدريبية، دار المسيرة، عمان.
- ٢٥- محفوظ، ماجدى عاطف، ٢٠١١ م: النظريات الاساسية والمستحدثه والنماذج المهنية فى طريقة العمل مع الجماعات، نور الإيمان للطباعة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ص ٢٣٥.
- ٢٦- أبو الحسن، أحمد صلاح الدين، ٢٠١٣ م: معايير اختيار مؤسسات التدريب الميداني للطلاب المعلمين بقسم التربية الخاصة فى ضوء مدخل الجودة، المجلة العربية لضمان الجودة فى التعليم الجامعى، مجلد ٦، عدد ١١، اليمن.
- ٢٧- على، ماهر أبو المعاطى، ٢٠٠٠ م: دليل التدريب الميدانى لطلاب كلية الخدمة الاجتماعية، مركز نور الإيمان، القاهرة، ص ٦٥.
- ٢٨- الفقى، عبدالعزيز، ٢٠٠٢ م: أثر برنامج تدريبي مقترح على بعض مهارات اتخاذ القرار لدى عينة من الطلاب نوى الأسلوب المعرفى (المخاطر - الخطر) رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر .
- ٢٩- عبدالموجود، أبو الحسن، ٢٠٠٥ م: إدراك الإخصائين الاجتماعيين لنظام الجودة الشاملة فى المؤسسات التعليمية مع تصور برنامج تدريبي، كلية الخدمة الاجتماعية، المؤتمر العلمي الثامن عشر، جامعة حلوان.
- ٣٠- منصور، سمير حسن، ٢٠٠٦ م: مقياس جودة الأداء المهني للإخصائى الاجتماعى بالمجال المدرسي، المؤتمر العلمي التاسع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- ٣١- أبو رية، إيمان أحمد، ٢٠٠٦ م: الإحتياجات التدريبية لملف تدريب مادة الزيارات الميدانية، بحث منشور، مجلة الدراسات فى الخدمة الاجتماعية، والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ع ٢١، ص ٢٤٢.
- ٣٢- الطعانى، حسن أحمد، ٢٠٠٢ م: التدريب مفهومه وفعاليتة، دار الشروق، عمان.
- ٣٣- الديب، الحياى، إبراهيم رمضان، وليد ناجى، ٢٠١٥ م: التدريب فى المؤسسات التعليمية إستراتيجيات تحديثها وتفعيلها، مركز الكتاب الأكاديمى.
- ٣٤- المؤتمر العلمي التاسع عشر، ٢٠٠٦ م: ضمان الجودة والإعتماد فى تعليم الخدمة الاجتماعية فى مصر والوطن العربى، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ص ٣٤.
- ٣٥- شعبان، سليم سليمان، ٢٠٠٧ م، فعالية التدريب الميدانى فى المساهمة لتكوين الشخصية المهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية، عدد ١٨.

- ٣٦- الشمري، جبار محمد، ٢٠٠٧م: أهمية دور التعليم الجامعي في التنمية البشرية بالتركيز على رأس المال البشري، مركز دراسات الخليج العربي، مجلة الاقتصاد الخليجي، العراق، عدد ١٣.
- ٣٧- العبادي، هاشم فوزي، ٢٠١١م: التعليم الجامعي من منظور أداري، قراءات وبحوث، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، ط١، ص٤١، ص٣٨.
- ٣٨- عبدالجليل، عزة، ٢٠٠٧م: استخدام أسلوب النمذجة السلوكية في طريقة خدمة الجماعة، وتنمية المهارات الاجتماعية لدى الطفل العامل، بحث منشور، المؤتمر العلمي العشرون، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، المجلد الأول.
- ٣٩- العوضى، سعيد يمانى، ٢٠٠١م: تأثير برنامج مقترح نحو تنمية مهارات تنفيذ البرنامج في خدمة الجماعة، المؤتمر الرابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ص٣٥٤.
- ٤٠- كمال، هدى أحمد، ٢٠٠٨م: المهارات والخبرات المكتسبة من الرحلة كإحدى وسائل التعبير في برنامج خدمة الجماعة، بحث منشور، المؤتمر العلمي الدولي الحادى والعشرون للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، المجلد الرابع، ص١٩٢٧.
- ٤١- التمامي، علي على، ٢٠٠٨م: استخدام المدخل المعرفي السلوكي من منظور العمل مع الجماعات وتعديل اتجاهات طلاب الخدمة الاجتماعية الجدد نحو المهنة، بحث منشور، المؤتمر العلمي الدولي الحادى والعشرون للخدمة الاجتماعية (الخدمة الاجتماعية والرعاية الإنسانية في مجتمع متغير) كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ص١٥٤٩.
- ٤٢- سيد، محمد أبو الحمد، ٢٠١١م: متطلبات تطوير الأداء المهني للإخصائي الاجتماعي بمؤسسات التعليم الأزهرى قبل الجامعي في ضوء بعض المتغيرات المعاصرة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد ٣١، جزء ٣.
- ٤٣- رايس، وفاء، ٢٠٢٠م: نظام التيسير بالأهداف في المؤسسات العامة (بين النظرية والتطبيق)، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص١٨٣.
- ٤٤- أحمد، همت مكية جمعة، ٢٠١٤م: واقع التدريب الميداني لطلبة الاجتماع والخدمة الاجتماعية بالجامعات السودانية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، عدد ٣٦.
- ٤٥- عطا الله، إيمان محمد محمود، ٢٠١٤م: فعالية التدريب الميداني والاعتراف المجتمعي بمكانة مهنة الخدمة الاجتماعية، مجلة الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، العدد ٥٢، الجزء ٤.
- ٤٦- خالد، سليم، ٢٠٠٨م: ثقافة مواقع التواصل الاجتماعي والمجتمعات المحلية، دار المتنبى للنشر، قطر، ص٥.
- ٤٧- سالم، سماح سالم عوض، ٢٠١٤م: تقدير درجة ممارسة طالبات التدريب الميداني لأدوار الإخصائي الاجتماعي على مستوى الوحدات الوسطى في ضوء خطط الممارسة العامة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، العدد ٣٦.
- ٤٨- الربيع، أحمد بن إبراهيم، ٢٠١٥م: فعالية التدريب الميداني في اكساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية، مجلة الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ص٤٩٣.
- ٤٩- أبو هرجه، محمد إبراهيم، ٢٠١٨م: تقدير أثر التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية في تحقيق مخرجات تعلم المقرر كمدخل لوضع تصور تحقيق جودة التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، مجلة الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد ٥٩، الجزء ٨.
- ٥٠- عبدالمحسن، أيمن ناصر، ٢٠١٨م: التخطيط لتنمية مهارات الاشراف التدريجي في ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني، بحث منشور، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، ص٧٣٨.

- ٥١- شعبان، هيام فاروق إبراهيم، ٢٠٢١م: فعالية مقرر التدريب على المهارات فى تنمية القيادة لجماعات طلاب الخدمة الاجتماعية، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد ٥٣، مجلد ٣.
- ٥٢- أبو السعود، منى جلال، ٢٠٢١م: دور التدريب على المهارات فى تنمية القدرات الابداعية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية، بحث منشور، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، العدد الخامس والعشرين، ص ٤٩١.
- ٥٣- أحمد، وهبى حسين أحمد، ٢٠٢٢م: فعالية برنامج تدريبي قائم على استراتيجيات التفكير المتشعب، مجلة القاهرة، للخدمة الاجتماعية، العدد ٣٧، ص ٢٢.
- ٥٤- أحمد، جلال بدوى سيد، ٢٠٢٣م: دور خدمة الجماعة فى تنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي، بحث منشور، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، أسيوط، العدد الثانى والعشرون، المجلد الثانى، يونيو، ص ٧٢.
- ٥٥- عثمان، عبدالرحمن صوفى، وعمران، نصر خليل، ٢٠٢٤م: تفعيل دور الإشراف فى التدريب الميدانى لطلاب الخدمة الاجتماعية، بحث منشور، مجلة كلية التربية، تفهنا الأشراف، جامعة الأزهر، مجلد ١، عدد ١، يناير، ص ٢٩١.
- ٥٦- على، ماهر أبو المعاطى ومحفوظ، ماجدى عاطف، ٢٠١١م: مهارات الممارسة المهنية وتطبيقاتها فى الخدمة الاجتماعية، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق، ص ١٢.
- ٥٧- خليل، عبدالجواد، ٢٠١٦م: معوقات جودة التدريب الميدانى لتخصص الخدمة الاجتماعية فى جامعة البلقاء التطبيقية الأردنية من وجه نظر الطالبات، بحث منشور، المجلة العربية لضمان الجودة فى التعليم الجامعي، المجلد ٩، العدد الثانى، اليمن.
- ٥٨- منقربوس، نصيف فهمي، ٢٠٠٩م: النظريات العلمية والنماذج المهنية بين البناء النظرى والممارسة فى العمل مع الجماعات ، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ص ١٤٨. (بتصرف)
- ٥٩- التمامي، علي علي، ٢٠٢٠م: مداخل مهنية ونماذج علمية فى طريقة العمل مع الجماعات، مطبعة الدكتور، المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بنها، ص ٢١٧. (بتصرف)
- ٦٠- عطية، السيد عبد الحميد، ٢٠٠٠م: الاتجاهات النظرية والعملية فى ممارسة خدمة الجماعة، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ص ٦١.
- ٦١- محفوظ، ماجدى عاطف، ٢٠١٠م: النظريات الأساسية والمستحدثة والنماذج المهنية فى طريقة العمل مع الجماعات، النور الايمان للطباعة، القاهرة، ص ١١٧.
- ٦٢- الطوبى، عمر بشير، ١٩٨٤م: المناقشة الجماعية، أصولها ومبادئها، الدار العربية للكتاب، ليبيا، ص ١٤.
- ٦٣- الفقى، إبراهيم، ٢٠٠٩م: إدارة الوقت، إبداع للأعلام والنشر، القاهرة، ص ٥٢.
- ٦٤- نجيب، خديجة أحمد السيد، ٢٠٠٦م: فاعلية الدراسات الجامعية فى تنمية بعض المهارات الحياتية، المؤتمر القومي السابع لمركز التطوير الجامعي، مركز تطوير المناهج، جامعة عين شمس، ص ١٢٨٠.
- ٦٥- صابر، مجدى سويدان، ٢٠٠٣م: محددات تحسين الأداء الاجتماعى للشباب الجامعى فى المشروعات التطوعية، المؤتمر العلمى السادس عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

٦٦-Boulmetis, John Dutwin !phyllis, 2000:The ABCS evaluation timeless lechniques techniques for program and project managers. San Francisco jossel - boss Inc. ,publisher, p.5.

- 67- Armando Morales And Badfor ,w.sheahor,2000: social work a profession of many faces ,BOSTON, INC ,U.S.A ,P.115.
- 68- Gerard J.,p.,John f.,c.,&Nathan ,s.(2018): organizational creativity: A practical Guide for. Thousand oaks; SAGE publications, INC.p.76.
- 69- Martin Davies ,2000:Education and training for social work encyclopedia of social work, blaclx well publishers,p.105.
- 70- Damson Rodrigue &.et.all,2006: Developing Geriatric ,social work competencies for field Education. Journal Artical ,E.S.A. ,Howart press, journal of Gerona logical social work, vo148, p.139.
- 71- Dinham Adam ,2006: AReview of practice of teaching learning of communication in England, Journal of social work Education, vol 25.
- 72- Grenwelgc,2010 : the Effect of the Texas statewide youth leadership forum training event on the self advocacy abilities of high school students disaabilities .Texas university.
- 73- Teixeira,s& Hash ,M,2018 : teaching note _ Tweeting Marco practice, social media in the social work classroom. Journal of social work Education, 53 (4).
- 74- Rady ,Melissa & others, 2019 : field training Experiences of child welfare workers, Implication for supervision and field,Education clinical social work Journal , vol, 47, leeu.
- 75- V,coulshed & T, orme ,2006 : social work practice, palarave McMillan, p.57 .
- 76- John patrick, 2008: Training, Research and practice (London: Academic) prees, inc 3ed edition.
- 77- Silberman, Mel & Blsaine, 2015: Active Training, Ahand book of Techniques, Designes, cas Examples and tips. New Jeresy. Ebb. Associates,
- 78- <https://www.calculator.net/sample-size-calculator.html?type=1&cl=95&ci=5&pp=50&ps=2861&x=Calculate>
- 79- Susan, Mcknight, 2006: changing the Mindset from traditional on compus and distance education to online teaching and learning, in ching, Hsianghoo, steve, poon, poul W.T and Mc Naught, carmel eds: E. Learning and Digital publishing, computer supported cooperative work, Netherlads, p.45.
- 80- Yilmaz, Y.2012: Knowledge Management in E-learning practices, The Turkish online Journal of Educational technology, 11(2), April, p.151.
- 81- Rees, Teresade Villiers, 2018: A New distance learning national framework for social work continuing Education, Critical Reflections on the first phases of implementation, Social work Education, 37 (6), p.766.