

بحث بعنوان

التدريب الميداني في ظل تكنولوجيا التحول الرقمي

الباحثة

مروة حسين محمود طه

دائرة ماجستير بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة أسوان

التدريب الميداني في ظل تكنولوجيا التحول الرقمي

ملخص الدراسة:

هدف هذا البحث إلى تحديد واقع التدريب الميداني في ظل تكنولوجيا التحول الرقمي، يعد التدريب الميداني من أهم الوسائل التي تساعد في اكساب الطالب المهارات الفنية التي ينبغي عليه استيعابها وتطبيقها في الممارسة الواقعية، كما يتيح التدريب الميداني له الفرصة على تطبيق ما تم دراسته في القاعات الدراسية، فالتدريب الميداني هو الرافد الأساسي لإكساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات والخبرات اللازمة لإعدادهم، ولكي يحقق التدريب الميداني أهدافه كان لزاما على أساتذة الخدمة الاجتماعية ومعاونيهم الاستفادة من التطور السريع في تكنولوجيا التحول الرقمي، حيث يمكن أن يسهم التحول الرقمي في تحسين عناصر التدريب الميداني وتأهيلهم من خلال ما يوفره من إمكانيات ووسائل وتطبيقات تقنية تساعد على التفاعل بين كل من المشرف والطالب والوصول لدرجة عالية من الكفاءة والفعالية.

الكلمات المفتاحية:

جودة، التدريب الميداني؛ تكنولوجيا التحول الرقمي.

Abstract:

“Field training light of digital transformation technology ”

The aim of this research is to determine the reality of field training in light of digital transformation technology, after field training is one of most important means that helps in giving the student the technical skills that he must absorb and apply in real practice. Field training also gives him the opportunity to apply what has been studied in the class rooms. Field training is the primary source of providing social work students with the skills and experience necessary to prepare them. In order for field training to achieve its goals, social work professors and their assistants had to benefit from the rapid development in digital transformation technology, as digital transformation can contribute to improving the elements of field training and qualifying them through the technical capabilities, means and the applications it provides help the interaction between the supervisor and the student and the achievement of a degree high efficiency and effectiveness.

Keywords : Quality, Field Training, Digital Transformation Technology.

أولاً: أهمية استخدام التحول الرقمي في التدريب الميداني

يرجع أهمية استخدام التدريب الرقمي إلي الأخذ بمبدأ أن المتدرب محور العملية التدريبية، وبالتالي زيادة اعتماده علي نفسه تعليمياً بما يناسب قدراته، وإتاحة الوسائل والأدوات، التي تسهل عملية التدريب، وتجعل الطالب أكثر تفاعلاً وإيجابية، وإدارة المحتوى والعملية التدريبية وتطويرها وتقييمها عن بعد، وإنتاج واستهلاك الموارد التدريبية علي حسب الحاجة بما يسهم في تخفيض وقت وجهد وتكاليف العملية التدريبية وتحقيق جودة التدريب، ومشاركة المحتوى بدلاً من الاحتفاظ به بما يساعد في تزايد حجم المعلومات، وتكوين رؤية خاصة لدى الطالب فيما يتعلمه وكيف يتعلمه في المؤسسة التدريبية وفي بيئته الخارجية. (Hulla, Maria & Others, 2019, pp. 164-173)

ظهرت أهمية استخدام التحول الرقمي في التدريب الميداني من خلال قدرته علي تدعيم التدريب، وتغيير العلاقة التقليدية بين المشرف والطالب، والتي يكون فيها المشرف هو المحور الرئيسي لعملية التدريب، وتمنح الطالب فرصة الاعتماد علي ذاته، والتقدم في التدريب حسب قدراته واستعداداته بما يراعي الفروق الفردية بين الطلاب دون التقييد بحدود زمانية أو مكانية، وتحولهم من الطور التقليدي إلي طور الابداع والتفاعل وتنمية المهارات. (Acker & other, 2013, pp. 495-514)

إن استخدام تكنولوجيا التحول الرقمي في التدريب لا يقتصر فقط على الحاسوب، وإنما يمتد إلى الاستفادة من إمكانيات الانترنت الهائلة في التدريب باعتبارها نتاج ثورة المعلومات، حيث تسمح التقنيات الرقمية بتوفير المعلومات في أي مكان وزمان مما يفتح مجالاً واسعاً أمام طرفي العملية التدريبية. (بلحاج، بوغازي، ٢٠١٨، ص: ١١٥)

ثانياً: أهداف وفوائد التدريب المستند على التكنولوجيا الرقمية:

تتمثل أهداف التدريب المستند علي التكنولوجيا في مساعدة المؤسسات لتعديل الطرق التقليدية في تنمية مواردها البشرية وبحيث يتم تهيئة المتدربين لإنتاجية أكبر في مجتمع المعرفة باستخدام التقنيات المعاصرة أثناء التدريب وإعدادهم لتوظيفها بصورة فعالة في سوق العمل؛ كما يهدف التدريب المستند علي التكنولوجيا لمواكبة التحديث في مناهج التدريب وتصميمها ومحتواها وأساليبها فيتيح فرص مرنة وميسرة للقيام باستمرار باستخدام البيانات التدريبية الافتراضية، ويمكن عرض فوائد التدريب المستند علي التكنولوجيا من خلال النقاط التالية: (حيدر، ٢٠٢٠، ص: ١٥٧)

- الطالب هو المتحكم في العملية التدريبية التعليمية أما المشرف فيكتفي بتوجيه الطالب.
- الطلاب مشاركين في العملية التعليمية (تدريب إيجابي).
- يمكن للمشرف أن يصل للحقيقة التدريبية في الوقت والزمان المناسبين له.

- ينشئ التدريب الإلكتروني علاقة تفاعلية بين الطلاب والمشرفين.
- استخدام كل ما هو متاح من وسائل مساعدة واستخدام أنماط تدريب مختلفة.
- تقليل تكلفة التدريب ورفع كفاءة المتدربين.
- يشجع الطلاب على تصفح الانترنت من خلال استخدام الروابط للوصول إلى معلومات إضافية حول موضوع الدرس.
- تطور قدرة المشرف علي استخدام الحاسب والاستفادة من الانترنت مما يساعده في مهنته.
- يشجع طالب التدريب الميداني على الاعتماد على النفس والوصول إلى مرحلة بناء المعرفة ذاتيا، زيادة ثقة الطالب في نفسه.
- يسمح للطلاب بتطوير المادة التدريبية باستخدام المصادر الالكترونية والانترنت.
- يسمح للمشرفين بالاحتفاظ في أي مكان.

ثالثاً: تكنولوجيا التحول الرقمي وانعكاساتها على أساليب واستراتيجيات التدريب الميداني

يمكن اجمال المفاهيم المتعددة التي تناولت التحول الرقمي في أنها تعني القدرة على تحويل كل أشكال المعلومات والرسومات، والنصوص والأصوات والصور الساكنة والمتحركة لتصبح في صورة رقمية يتم نقلها عبر شبكة الإنترنت بواسطة أجهزة كهربائية إلكترونية؛ كالهاتف، الأمر الذي أدى إلى تغيير أدوار المدرب والمتدرب وبيئة التدريب بشكل جوهري، وجعلها في حاجة إلى منهجيات وأساليب جديدة، منها: (الهالي، ٢٠٢١، ص: ٨)

- التدريب القائم على إكساب الطلاب مهارات حل المشكلات والتعلم مدى الحياة.
- التدريب القائم على تنفيذ مهام مماثلة لمواقف واقعية (غالبا عن طريق المحاكاة).
- التدريب القائم على تشجيع التنافس بين مجموعات من الطلاب تتعاون كل منها فيما بينها في أداء مهام معينة، ثم تتنافس مع مجموعات أخرى.
- التدريب القائم على توظيف تقنية الواقع الافتراضي، الذي يسمح للطلاب بالذهاب في رحلات تعليمية افتراضية، والسفر إلى مواقع بعيدة، وإجراء تجارب افتراضية، وتعلم أداء مهام معينة دون التعرض لأي مخاطر حقيقية.
- تحول المشرف من مقدم للمعلومات إلى موجه للتعلم، ومستشار معلوماتي، وميسر لإكساب المهارات.
- تحول المشرف من العمل الفردي إلى عضو في فريق تعاوني.

رابعاً: الخصائص التي يجب أن يتصف بها مشرف التدريب الميداني في ضوء التحول الرقمي وانعكاسه على أدائه

تتعدد خصائص التي يمكن ان يتصف بها مشرف التدريب الميداني في العصر الرقمي والتي بدورها تنعكس على أدائه لمواكبة الأخذ بنظام التحول الرقمي في تحسين جودة التدريب الميداني: (حامد، إبراهيم، ٢٠١٧، ص ص: ٣٥-٥٤)

- ٠ المحاور: الذي يهيئ البيئة التعليمية الرقمية الحية ليناقدش طلابه ويحاورهم ويشجع روح المبادرة.
- ٠ النموذجي: الذي يمثل القدوة لزملائه في العمل المخلص لتقديم تعليم رقمي يتميز بالجودة كما يمثل نموذجاً لطلابه.
- ٠ المتعلم: من خلال تطوير المشرف لكفاياته الرقمية والمهنية والأكاديمية بصورة ذاتية.
- ٠ المهيب: من خلال بيئة التعلم الرقمية والمتعلمين والخبرات التعليمية وأدوات التقييم لتحقيق الأهداف المقصودة.
- ٠ القائد: يمثل قائداً يدير طلابه مراعيأ قدراتهم وإمكانياتهم المختلفة ومكوناتهم الثقافية المتباينة.
- ٠ المستبصر: الذي يمتلك رؤية تطويرية لذاته المهنية ولمؤسسته في العمل ككل وهو قادر على توضيح تلك الرؤية والعمل على تحقيقها.
- ٠ متفاد للمخاطر: الذي يتفادى مصادر المخاطر المتمثلة في فقدان المتعلمين لمعنى التعلم.

خامساً: دواعي استخدام تكنولوجيا التحول الرقمي في التدريب

- تتعدد دواعي استخدام تكنولوجيا التحول الرقمي في التدريب إلا أن ذلك يعود إلى: (سعد، ٢٠٢٢، ص: ٤١٨)
- شمولية التدريب وكونه مدخل للتنمية المهنية المستدامة.
 - إيصال التدريب وبطريقة ومباشرة إلى جميع الطلاب بصرف النظر عن أماكن تواجدهم.
 - تحسين جودة العملية التدريبية ومواجهة التحديات التي تعترضها بكفاءة ونوعية عالية.
 - إدارة عملية التدريب الميداني بأسرع وقت وأقل تكلفة ومناسبته لأساليب التعليم المستمر.
 - كونه أكثر إثارة وجاذبية بما يزيد من مستوى الدافعية والانجاز.
 - إتاحة فرصة مرنة وميسرة لتحديث البرامج التدريبية وطرق تصميمها وأساليب تقديمها.
- كما تهدف تكنولوجيا التحول الرقمي في العملية التدريبية إلى: (حميد، ٢٠١٩، ص: ١١٩)
- القدرة على تلبية ورغبات المتدربين المعرفية والعلمية.
 - تحسين عملية الاحتفاظ بالمعلومات المكتسبة والوصول إليها في الوقت المناسب.
 - سرعة تجديد المعلومات والمعارف وترتيبها حسب أهميتها والموقف المعاش.

- تحسين التفاعل والتعامل بين طرفي العملية التدريبية (المشرف والطالب).
- سادساً: معايير التدريب باستخدام تكنولوجيا التحول الرقمي
- حيث تتمثل معايير التدريب باستخدام تكنولوجيا الرقمي في الآتي: (عبد المعبود، ٢٠١٩، ص: ٤٣٤)
- تظهر المادة العلمية والأنشطة صوتياً بنبرة متميزة وصوت واضح وسرعة مناسبة.
- تتنوع المصادر والأنشطة الذي يحتويها البرنامج التدريبي.
- يساعد أنماط الطلاب وميولهم ويثري خبراتهم.
- يحتوي البرنامج التدريبي على وسائل فعالة في جذب انتباهها لطلاب وإثارة اهتمامهم.
- يعرض أفلام فيديو مسجلة بصورة احترافية تجمع بين القوة والإثارة والوضوح والارتباط بالبيئة وسهولة وسرعة التحميل.
- يعرض رسوم وصور ترتبط بالمحتوى وأهدافه وتصمم خصيصاً للبرنامج بشكل يجذب المتدرب إلى المتابعة.
- ينفذ العمل الجماعي بين الطلاب من خلال تنفيذ الأنشطة الجماعية.
- يحتوي التدريب الرقمي على أدوات تقويم تقيس معارف الطلاب ومهاراتهم واتجاهاتهم بشكل مترابط أثناء التدريب يتيح للمتدرب مسارا تدريبيا متقدرا.
- يراعي البساطة والفعالية في التصميم مما يتيح الطالب المبتدئ التفاعل معه وغير لازم تدريبه على استخدام أدوات بوابة التدريب.
- يتسلسل عرض المادة العلمية والتفاعل مع الأنشطة وأداء التقييمات بطريقة علمية.
- يركز على تفاعل الطالب باعتباره محور عملية التدريب.

سابعاً: مكونات التدريب الرقمي

- تتطلب منظومة التدريب الرقمي المتكاملة توافر مجموعة من المكونات التي تشكل بيئة التدريب الإلكتروني لجذب انتباه طلاب التدريب الميداني: (السيد، ٢٠٢١، ص: ١٣٧)
- ١- القاعات التقليدية: القاعات التي يحدث بها التدريب التقليدي حيث تتكون من المشرف الميداني وطالب التدريب والمعلومات مع استخدام وسائل بسيطة في إيصال المعلومة له، بحيث يكون للمشرف الدور الرئيسي في التدريب، مثل: المحاضرات والتسجيلات والكتب.
 - ١- قاعات إلكترونية أو افتراضية: قاعات يتم فيها تقديم المحتوى التعليمي وإيصال المهارات والمفاهيم للطلاب بواسطة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل متزامن أو غير متزامن، مثل: حلقات البحث عبر الإنترنت، منتديات المناقشة، البريد الإلكتروني من خلال توفير فيديو متفاعل عبارة عن مزج الحاسوب الموقع الإلكتروني: [/https://sjss.journals.ekb.eg](https://sjss.journals.ekb.eg) البريد الإلكتروني: swork_journal@aswu.edu.eg

والفيديو بشكل يسمح للمشرف بالاتصال بالطلاب عبر الشبكة في المناطق النائية، ووسائط إلكترونية والبريد الإلكتروني، ومحادثات على الشبكة: المقصود بها التواصل المباشر وغير المباشر بين المتدربين سواء تم بطريقة تزامنية أو غير تزامنية.

ثامناً: مهارات التحول الرقمي للتدريب الميداني في إطار الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية

تعد المهارات بمثابة محددات الأداء التي توضح بدقة المقدار الواجب تحقيقه من أهداف من أجل الوصول إلى مستوى مرضي تجاه درجة اتقانها، كما تعد الكفاية طريقة كمنهجية تعتمد على الخبرات والمعلومات والمهارات والاتجاهات والثقافات من أجل تصميم التحول الرقمي بشكل كامل وتنفيذه وتقويمه استناداً على أهداف محددة، كما أنها تعد مجموعة من نتائج الأبحاث في التعليم والتعلم والتواصل في استخدام المصادر البشرية وغير البشرية من أجل أن تكتسب العلوم المختلفة مزيداً من الفاعلية والتطور. (عبد الحميد، فرج، ٢٠٢٢، ص: ١٥٧)

حيث يتوقف نجاح دمج وسائل الاتصالات و التكنولوجيا في التعليم داخل البيئة التدريبية على قدرة المشرف على بناء بيئة للتعلم بوسائل غير تقليدية، كما أن دمج التكنولوجيا الحديثة مع الأساليب والاستراتيجيات التدريبية وتشجيع الأسلوب التفاعلي والتعلم التعاوني والعمل ضمن مجموعات، وهذا يتطلب مجموعة من المهارات ينبغي أن يمتلكها جميع القائمين على تعليم الخدمة الاجتماعية من أعضاء هيئة تدريس و مشرف أكاديمي في ضوء متطلبات العصر الرقمي والتي تتمثل في المهارات الآتية: حيث تتضمن مجموعة من المهارات تتمثل فيما يلي: (بوكريسة، ٢٠١٣، ص: ٢٥٨)

- القدرة على إنشاء بريد إلكتروني واستخدامه.
- يستطيع استخدام محركات البحث وتصفح المواقع الإلكترونية مثل جوجل.
- دعم الأنشطة بملفات الوسائط المتعددة الحديثة الصور، وصوت، وفيديو.. إلخ.
- التمكن من تنزيل الكتب والبرامج من الانترنت ورفعها.
- الإلمام بطرق الاتصال المختلفة بشبكة الإنترنت.
- استخدام بعض برامج الحاسوب في إعداد الخطط اليومية والفصلية لمحتوي الأنشطة.
- يقوم بالتسجيل في برنامج للتعلم الإلكتروني.
- إجادة البحث في الفهارس الإلكترونية للمكتبات عبر مواقع المؤسسات التعليمية.
- تحول محتوى الأنشطة التعليمية إلى دروس إلكترونية مبسطة وجذابة.
- يستطيع أن يتعامل مع برامج تحرير الرسوم والصور الرقمية كبرنامج الفوتوشوب بمهارة.
- متابعة المؤتمرات والصوتيات المختلفة المسجلة بالفيديو عبر شبكة الإنترنت.

- تسجيل المدونات التعليمية والتخصصية عبر شبكة الإنترنت للمشاركة والاستفادة من التطبيقات المتجددة في طرق التعليم.
- أهم المهارات التعليمية والتدريسية التي يجب علي مشرف التدريب امتلاكها من اجل نجاح استخدام التحول الرقمي بكافة أنواعه: (سعيد، ٢٠٢٢، ص: ٢٩٨)
- إعداد المحتوى في إطار المادة أو المقرر الدراسي بطريقة واقعية ومنطقية وعرض المحتوى بطريقة منظمة.
- تنشيط مهام تقديم وإتاحة المادة الدراسية وتجنب المحاضرات الطويلة مع توفير إمكانيات المناقشة وإعداد التمارين والإجابة عن الاستفسارات.
- التركيز على الطلبة أنفسهم لا على نظام الامداد والإتاحة المصممة لذلك.
- دعم التعليم الرقمي من خلال مساندة بالمادة المطبوعة.
- توفير العديد من التمارين والدراسات لمساعدة الطلبة في فهم المحتوى التعليمي.
- عدم الإطالة والإسهاب والتركيز على الإيجاز عن طريق استخدام عبارات وجمل قصيرة ومعبرة ومتناسكة وأيضاً طرح أسئلة مباشرة والتحقق من وجود وصلات فنية تربط المواقع فائقة التشعيب معا.
- جعل الطلاب متحمسين ومقبلين وراضيين عن التحول الرقمي قدر الامكان.
- كما أصبح مشرف التدريب في العصر الرقمي وفي ضوء تلك التحولات مطالب باكتساب عدد من المهارات المتنوعة والمتجددة لمواجهة التدفق المعرفي والتكنولوجي الناتج عن التحول الرقمي. (حامد، ٢٠١٩، ص: ٥٥٠)
- ويمكن ذكر أهم تلك المهارات التي يجب علي المشرف الأكاديمي امتلاكها في ظل التحول الرقمي: (أبو المعارف، ٢٠٢١، ص: ٥٦-٥٧)
- القدرة على التفكير الناقد: فعلى الأستاذ الجامعي أو المشرف الأكاديمي القيام بمجموعة من الممارسات لتنمية التفكير الناقد لدى الطلاب مثل التخطيط للمواقف، والخبرات التعليمية، وحب الاستطلاع.
- إكساب الطلاب المهارات الحياتية: فمشرف التدريب بمساعدة مهندس البرمجة فهو لا يقدم للطلاب معارف أكاديمية فقط، بل يقدموا معلومات تتعلق بطريقة التواصل وإدارة التعامل سواء كانت مهارات شخصية كاتخاذ القرار ونقد الذات أو اجتماعية كالعمل والتعامل مع الشخصيات الصعبة.
- تنمية المهارات العليا للتفكير: فعلى مشرف التدريب أن يدرّب طلابه على استخدام أساليب التفكير العليا والحديثة في تطبيق ما تعلموه في الحياة العملية.

- مهارة استخدام وإدارة تكنولوجيا التعليم والتعلم: إن المطلوب من مشرف التدريب في ضوء التحول الرقمي أن يكون متمكناً من التعامل مع التكنولوجيا وتوظيفها وتطبيقها في العملية التعليمية والتدريبية والدراسة النظرية حتى تمكنه من إتقان عمله.

- مهارة دعم الاقتصاد المعرفي: حيث يحتاج معلم العصر الرقمي في أن يقوم بأدوار عديدة منها التنوع في أساليب التعلم، ومراعاة الفروق الفردية بين الطلاب، واستخدام تطبيقات من الحياة اليومية. وبالتالي فإن دور المشرف التنوع في أساليب تنفيذ البرامج التدريبية والأنشطة لتناسب الطلاب وتراعي الفروق الفردية بينهم لتعزيز ثقافة التحول الرقمي. استخدام تطبيقات من الحياة اليومية بحيث يعلم ما يتعلمه الطلاب بحياتهم الحالية والمستقبلية.

- القدرة على توظيف التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية، والابتعاد عن التقليد والاعتماد على التطوير المستمر والاطلاع والتدريب، واستخدام الأساليب الحديثة في إجراء البحوث التربوية والتطبيقات التدريبية في التعلم الرقمي، القدرة على المقررات التعليمية الالكترونية، تبادل الخبرات المختلفة والإفادة منها، وإتقان مهارات وأساليب التدريس الرقمي، وإتقان استخدام الكمبيوتر وبرمجياته المختلف، والتواصل والاتصال الالكتروني، القدرة على إعداد وعرض المقررات الالكترونية.

تاسعاً: الأدوار التي فرضها التحول الرقمي على مشرفي التدريب الميداني

ويقوم الممارس العام بالعديد من الأدوار مما يستلزم أن يتوافر فيه المهارة والقدرة على العمل مع مختلف المواقف ومع مجموعات متنوعة من العملاء. (علي، ٢٠٠٩، ص: ٢٦٣)

ودور الممارس العام هو دور محدد بإطار معين يفترض أنه واضح ومحدد لجميع أطراف الموقف الاجتماعي. (علي، ٢٠٠٤، ص: ٤٥٧)

ويعتبر الأخصائي الاجتماعي الممارس العام - من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية: نسق التغيير أو نسق محدث التغيير Change Agent System وتقع عليه مسئولية تحقيق أهداف المهنة وبالتالي هو يقوم بالتدخل المهني ويمارس العديد من الأعمال والأنشطة خلال مراحل التدخل المهني المختلفة في إطار من أسس الخدمة الاجتماعية المعرفية والمهارية والقيمية وبالتالي فإن دور الأخصائي الاجتماعي في الممارسة العامة يمكن تعريفه على أنه مجموعة الأفعال والأنشطة التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي أثناء تفاعله مع كل من نسق العميل ونسق الهدف ونسق الفعل لتحقيق أهداف التدخل المهني في إطار من أسس الخدمة الاجتماعي المعرفي والمهارى والقيمي. (حبيب، ٢٠١٦، ص: ٤٩١)

حيث تتلخص أدوار مشرف التدريب الميداني في ضوء التحول الرقمي فيما يلي: (علي، ٢٠١٩، ص: ٣١١٠)

- دور الشارح: يستطيع مشرف التدريب القيام باستخدام الوسائل التقنية بحيث يستخدم شبكة الإنترنت والتقنيات المختلفة لعرض المحتوى التدريبي.
- دور المشجع: يعمل مشرف التدريب على التفاعل في العملية التعليمية (التدريبية) عن طريق تشجيع طرح الأسئلة واتصال المتعلمين (المتدربين) بغيرهم من الطلبة والمشرفين.
- دور المحفز: يعمل مشرف التدريب على توليد المعرفة والإبداع فهو يحث الطلاب على استخدام الوسائل التقنية وابتكار البرامج التعليمية والتدريبية التي يحتاجونها.
- دور الوسيط التعليمي المنظم للتواصل، ويقصر على الأعمال التي لا يمكن لغيره من الوسائط أداءها بنفس الكفاءة، ومن ذلك سعيه لتنظيم التواصل الفعال بينه وبين طلابه.
- دور الموجه: لتنمية المهارات العليا للتفكير لدى المتدربين، وإكسابهم المهارات الحياتية، ودعم الاقتصاد المعرفي، وإدارة تكنولوجيا التعليم، والقدرة على التفكير الناقد.
- مقدم للمحتوي: حيث يعتبر تقديم المحتوى من الوظائف الأساسية التي يجب على مشرف التدريب الميداني إتقانها، من أجل تقديم محتوى تدريبي يتميز بسهولة الوصول إليه واسترجاعه والتعامل معه من خلال عملية التعليم الإلكتروني. (دسوقي، ٢٠٢٢، ص: ٢٩٩)
- مرشد أكاديمي: حيث يقوم المشرف بدور المرشد الأكاديمي فدياً أو بمجموعات صغيرة لمتابعة تقدم طلابه في برامج تعلمهم الشخصية، ومهمة المشرف في هذا الدور هي تشخيص حاجت الطالب الأكاديمية للتعليم ومساعدته على اختيار البرنامج الذي يقابل حاجاته وتوجيه الطالب لتطوير جداوله الأكاديمية، كذلك يراجع المشرف التقدم لدى الطالب من خلال استمارات خاصة تمثل تغذية راجعة للمشرف. (علي، ٢٠٢١، ص: ١٠٨)
- مقوم لعملية التدريب: إذ يجب على المشرف الأكاديمي أن يتعرف على أساليب مختلفة لتقويم الطلاب أثناء التدريب باستخدام التحول الرقمي، إضافة إلى امتلاك القدرة على تحديد نقاط القوة والضعف لدى طلابه من أجل تحديد البرامج الاثرائية أو العلاجية المطلوبة. (دسوقي، ٢٠٢٢، ص: ٢٩٩)
- قائد لعملية التدريب: يعد المشرف الأكاديمي قائداً للموقف التعليمي في نظم تعليم التحول الرقمي من خلال الشبكة حيث يقع العبء الأكبر على المشرف في تحديد أعداد الملتحقين بالمقررات الشبكية ومواعيد اللقاءات الافتراضية وأساليب عرض المحتوى وأساليب التقويم وطريقة تحاور المتدربين مع بعضهم بعضاً. (دسوقي، ٢٠٢٢، ص: ٢٩٩)

عاشراً: تأثير التحول الرقمي على التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية

هناك تأثير للتحول الرقمي على التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية يمكن توضيحها فيما يلي:

(لموش، ٢٠١٦، ص: ٩٣-١١٢)

- تحسين جودة البرامج والمقررات والموارد، وتصميمها على أسس ومعايير عالمية مقبولة، وبتفاصيل دقيقة توضح كيفية أداء المهام التعليمية.
- توفير الوقت وتسريع التعليم؛ لأنه غير محدد بزمان أو مكان، لذلك يمكن للطلاب الوصول إلى المواد التعليمية والرسائل والإعلانات، وقراءتها عبر الشبكة في أي وقت وفي أي مكان بأقل جهد ووقت.
- خفض التكاليف وتقليل النفقات على المدى الطويل، على الرغم من أن التعليم الرقمي يحتاج إلى تكاليف مرتفعة بالنسبة لتكاليف التأسيس الأولي على المدى القصير؛ فإنه يعمل على خفض النفقات على المدى البعيد بنسبة تتراوح بين ٥٠% إلى ٧٠%.

إحدى عشر: التحديات الرقمية لطالب التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية

توجد العديد من التحديات الرقمية التي يتعرض لها الطالب أثناء التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية ومنها: (العبيد، ٢٠١٥، ص: ٢٧٠)

- صعوبة إتاحة الفرصة الكاملة للطالب لاستخدام التطبيقات الرقمية في دعم عمليتي التعليم والتدريب.
- ضعف توظيف التقنيات الحديثة في الأنشطة التدريبية من قبل الطالب.
- تخصيص وقت محدد للطالب في المؤسسة التعليمية لا يتعداه مما يقلل من فرص التعامل مع تكنولوجيا الرقمية بكل أنواعها.
- ضعف تمكن بعض الطلاب من تحقيق الإثارة والتهيئة الحافزة للتدريب من خلال التحول الرقمي لافتقاده الكفايات الرقمية اللازمة لذلك.
- فشل بعض الطلاب من مهارات التواصل الإلكتروني نتيجة لضعف الكفايات الرقمية التي تمكنهم من ذلك.
- ندرة استخدام طرق تدريبية وتقويم حديثة تواكب التطورات التكنولوجية وترتبط بالإلمام بكافة التطبيقات الرقمية لذلك.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١. أسماء فتحي السيد علي. (٢٠٢١). تطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين في ضوء مفهوم التدريب المدمج. مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، المجلد (٢)، المجلد (٤).
٢. أماني رضا أبو المعارف سباع. (٢٠٢١). أداء المعلم الجامعي في ضوء متطلبات العصر الرقمي. مجلة كلية التربية، فناء، العدد (٤٦).
٣. أميرة سمير سعد علي حجازي. (٢٠٢٢). تطوير برنامج تدريبي قائمة على نموذج مقترح لدمج التقنية في التدريب وفاعليته في تنمية مهارات تدريب المدربين لدى مساعدي المعلمين بمعاهد معاوني الأمن بوزارة الداخلية. المجلة الدولية للتعليم الالكتروني، المجلد (٦)، العدد (٣).
٤. الهلال الشربيني الهلالي. (٢٠٢١). تطوير منظومة تدريب المعلمين لتحقيق ميزة تنافسية في العصر الرقمي. مجلة التربية النوعية، العدد (١٤).
٥. جمال شحاتة حبيب. (٢٠١٦). الممارسة العامة منظور حديث في الخدمة الاجتماعية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الاولى.
٦. حبيبة بلحاج، وفريدة بو غازي. (٢٠١٨). فعالية التدريب الالكتروني في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات- دراسة ميدانية في مؤسستين مصرفيتين. مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد (٦)، العدد (١٠).
٧. رضا ابراهيم عبد المعبود ابراهيم. (٢٠١٩). التفاعل بين نمط التدريب الالكتروني (الموزع-المكثف) في بيئة تعلم مقلوب وأسلوب التعلم (التحليلي - الشمولي) وأثره على تنمية مهارات تصميم شبكات الحاسب الآلي والرضا عن بيئة التعلم لدى طلاب التكنولوجيا. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، المجلد (٢)، العدد (١٨٤).
٨. زهية لموش. (٢٠١٦). تفعيل نظام التعلم الالكتروني كآلية لرفع مستوى الأداء في الجامعات في ظل تكنولوجيا المعلومات. المؤتمر الدولي الحادي عشر-ابريل، بعنوان التعلم "التعلم في عصر التكنولوجيا الرقمية". مركز جيل البحث العلمي، جامعة تيبازة، طرابلس.
٩. زينب محمود أحمد علي. (٢٠١٩). معلم العصر الرقمي: الطموحات والتحديات. المجلة التربوية، جامعة سوهاج، العدد (٦٨).
١٠. صفاء عبد الزهرة حميد الجمعان، سناء عبد الزهرة حميد. (٢٠١٩). معوقات التعليم الرقمي لدى معلمي التربية الخاصة من وجهة نظرهم. المجلة العربية لعلوم الاعاقة والموهبة، المجلد (٢)، العدد (٦).
١١. عبد العزيز طلبة عبد الحميد، و يسرية عبد الحميد فرج. (٢٠٢٢). تصميم بيئة تدريب إلكتروني تكيفي وأثرها على تنمية مهارات التحول الرقمي لدى أخصائي تكنولوجيا التعليم. المجلة العلمية لكلية التربية النوعية، المجلد (١)، العدد (٢٩).

١٢. عائشة بوكريسة. (٢٠١٣). توظيف التكنولوجيا الحديثة في الاعلام التربوي: الاتجاه نحو التربية الرقمية. مجلة جرش للبحوث والدراسات، جامعة جرش، المجلد (١٥)، العدد خاص.
١٣. عبد الله مسعود سعيد دسوقي. (٢٠٢٢). قياس مستوى الكفايات التدريسية لمعلمي التعليم والتدريب المزدوج في مجال التحول الرقمي. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، المجلد (٢٩)، العدد (٦).
١٤. عصام حيدر. (٢٠٢٠). التدريب والتطوير. من منشورات الجامعة الافتراضية السورية: الجمهورية العربية.
١٥. محمود عبد الحلیم حامد، وعادل السعيد ابراهيم البنا. (٢٠١٧). نحو نموذج متكامل لانتقاء وإعداد وتأهيل المعلم المبدع والمتميز من التمهين إلى التمكين. المؤتمر الدولي الثالث لكلية التربية، جامعة أكتوب، المجلد (١).
١٦. ماهر أبو المعاطي على، صفاء عبدالعظيم محمد. (٢٠٠٤). الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال الدفاع الاجتماعي. القاهرة: دار المهندس للطباعة.
١٧. ماهر أبو المعاطي على. (٢٠٠٩). نماذج ومهارات التدخل المهني في الخدمة الاجتماعية. الرياض: مكتبة الزهراء.
١٨. محمود عبد الحلیم حامد، وعادل السعيد ابراهيم البنا. (٢٠١٧). نحو نموذج متكامل لانتقاء وإعداد وتأهيل المعلم المبدع والمتميز من التمهين إلى التمكين. المؤتمر الدولي الثالث لكلية التربية، جامعة أكتوب، المجلد (١).
١٩. نجلاء محمد حامد. (٢٠١٩). المعلم في ظل التحول الرقمي: التحدي والاستجابة. مجلة تكنولوجيا التربية، الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية، العدد (٤١).
٢٠. نهاد عبد الله العبيد. (٢٠١٥). مدى امتلاك الطالبات المعلمات للكفايات الرقمية أثناء فترة التدريب الميداني بدولة الكويت. مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، المجلد (٢٣)، العدد (٤).

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Hulla, Maria & Others. (2019). A case study-based digitalization training for learning factories, 9th conference on learning factories, Vol.31, Braunschweig, Germany.
2. Frederik Van Acker, Others. (2013). why teachers use learning materials: the role of self- efficacy, subjective norm and attitude, Article, Education and Information Technologies September, Vol.18, No.3, Kluwer Academic Publishers, U.S.A.