

متطلبات تطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى

Requirements to developing field training in the fields of
generalist practice in social work in light of digital
transformation updates

د / أيمن فتحي عباس حرويس

مدرس بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفرالشيخ

Email: aymanharweess@gmail.com

متطلبات تطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات

التحول الرقمى

DOI: [10.21608/baat.2025.405172.1233](https://doi.org/10.21608/baat.2025.405172.1233)

تاريخ نشر البحث

٢٠٢٥/٨/٢

تاريخ قبول البحث

٢٠٢٥/٧/٣٠

تاريخ استلام البحث

٢٠٢٥/٧/١٧

ملخص البحث:

المستخلص

تسعى مهنة الخدمة الاجتماعية الى مواكبة التحول الرقمى لتطوير جوانبها النظرية والعملية بمجالات الممارسة المختلفة لذا استهدفت هذه الدراسة تحديد متطلبات تطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى ، وهى دراسة وصفية استخدمت منهج المسح الاجتماعى بأسلوب الحصر الشامل لفريق الاشراف الاكاديمى والاشراف المؤسسى بقطاع كفرالشيخ الرئيسى وفرعياته وبأسلوب العينة من طلاب التدريب الميدانى بالفرقتين الثالثة والرابعة وذلك خلال الاسبوعين الأول والثانى من شهر ابريل ٢٠٢٥ ، وتوصلت نتائجها الى أن من أهم تلك المتطلبات من وجهة نظر الاشراف الاكاديمى: استخدام وسائل التواصل المختلفة لصالح تطوير التدريب الميدانى وتحرى المصداقية فيما يتم تقديمه من مواد تدريبية والمهارة فى تحديد أهداف الممارسات المهنية وفقاً لطبيعة المؤسسات التدريبية، واقترحت تأهيل الأخصائيين الاجتماعيين لاستخدام التكنولوجيا الحديثة، ومن وجهة نظر الاشراف المؤسسى: القدرة على استخدام الحاسب الآلى فى العملية التدريبية وزيادة الحافز المادى لمشرفى التدريب الميدانى وحفظ المواد التدريبية باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة ، واقترحت تهيئة البيئة المناسبة لتدريب الطلاب بمجالات الممارسة المهنية، ومن وجهة نظر الطلاب المتدربين: المعرفة بكيفية عقد اجتماعات تدريبية الكترونية عن بُعد واحترام خصوصية المؤسسات التدريبية وعدم تداولها إلا لأغراض مهنية والاستخدام الفعال للأجهزة الالكترونية والوسائل التكنولوجية خلال البرامج التدريبية، واقترحوا تنقيح السجلات التدريبية وتطويرها وفقاً لمتطلبات التحول الرقمى ، ووضعت رؤية مقترحة للتطوير . **الكلمات المفتاحية:** المتطلبات، التدريب الميدانى، الممارسة العامة، التحول الرقمى.

Abstract:

Social work profession seeks to keep pace with the digital transformation to develop its theoretical and practical aspects in fields of practice so this study aims to identify the requirements for developing field training in the areas of generalist practice in social work throw digital transformation, It is a descriptive study that used the social survey method using a comprehensive inventory technique for the academic supervision and institutional supervision team in the main Kafr El-Sheikh

sector and its branches and a sample method on field training students at third and fourth class for the during the first and second weeks of April 2025, The results concluded that the most important requirements from the academic supervision perspective : “use the various communication methods to develop field training, the verification of credibility in the training materials provided, the skill in defining the objectives of professional practices according to the nature of training institutions., suggested “Rehabilitation social workers to use modern technology From the institutional supervision perspective: “the ability to use computers in the training process, increasing the financial incentive for field training supervisors storing training materials using modern technological means.” They suggested creating an appropriate environment for training students in areas of professional practice. From the perspective of student trainees, they suggested “knowledge of how to hold remote electronic training meetin , respecting the privacy of training institutions and not sharing them except for professional purposes, the effective use of electronic devices and technological means during training programs, they also suggested revising and developing training records according to the requirements of digital transformation, and a proposed vision for developed,

Keywords– Requirements - Field training - Generalist practice - Digital transformation.

أولاً: مدخل الى تحديد مشكلة الدراسة:

لقد انتشرت الخدمات الالكترونية في الآونة الأخيرة وتطورت تطوراً ملحوظاً إلى أن صارت جميع المؤسسات لا تخلو من استخدام تلك الخدمات علاوة على تعدد وتنوع تطبيقاتها الاستفادة من تقنيات المعلومات والاتصالات بمختلف المجالات (الهمشري: ٢٠١٦، ٥٣٩).

كما أن ظهور التكنولوجيا الرقمية أحدثت تغييرات شاملة في جميع جوانب الحياة حتى أصبحت جزءاً لا يتجزأ من التفاعل والتعامل الإنساني (European Union, 2014, 14)، لذا يعد التحول الرقمي أحد أهم مفاهيم الثورة التكنولوجية الرقمية التي تقود الى عصر المعرفة بجانب الطبيعة التحويلية القوية نحو هذه التكنولوجيا حتى أصبحت واقعاً حتمياً يزيد الحاجة الى توظيف التكنولوجيا الحديثة والتعامل معها (بوخلوف، ٢٠٢٠، ١٧٩).

كما ان ثقافة التحول الرقمي لدى جميع المؤسسات الحكومية والاهلية أو الخاصة يتطلب اجراءات وتغييرات جوهرية فى كافة الجوانب التى تؤثر على القوى البشرية من مهارات فنية واساليب تنفيذ السياسات التى يتم انتهاجها تزامنا مع خطة الدولة المصرية نحو التنمية المستدامة ٢٠٣٠ والمشروع القومى للتحول الرقمي لأجهزة ومؤسسات الدولة فى جميع المجالات وفق تعليمات المجلس الاعلى للتحول الرقمي (ملاعب، ٢٠٢٠، ١٠).

كما أصبح التحول الرقمى فرضاً على كافة المؤسسات للاستفادة من التقنيات الحديثة لتكن أكثر مرونة وإدراكاً وقدرةً على التجديد والابتكار والتطوير ومواكبة التغيرات السريعة وموائمة الاحتياجات المتجددة بشكل أسرع لتحقيق النتائج المبتغاه (صبره، ٢٠٢٣، ١٢٥).

هذا وتسعى مهنة الخدمة الاجتماعية الى مواكبة التطورات الحديثة والأخذ بمعطيات التحول الرقمى مما أحدث تغييرات فى آليات عملها وأساليب تقديم خدماتها وتطوير جوانبها النظرية والعملية ممثلةً فى التدريب الميدانى لطلابها بكافة مجالات الممارسة المهنية مع تطوير كافة الخدمات التعليمية الالكترونية المقدمة للطلاب وتقييمها باستمرار للوقوف على جوانب القصور والعمل على تلافيها، كما أصبح القائمون على تعليم وممارسة الخدمة الاجتماعية يسعون دوماً الى مواكبة التطور التكنولوجى باستخدام الأدوات الالكترونية والاستفادة من الرقمنة فى الممارسات المهنية المختلفة توفيراً للوقت والجهد والتكاليف (الربيعي، ٢٠١١، ٣).

كما تسعى مهنة الخدمة الاجتماعية الى تطوير ذاتها من خلال استثمار التقنيات الحديثة ومحاولة توظيفها لزيادة فعالية ممارساتها وتحسين مستواها والارتقاء بها بشكل يرضى ممارسيها والقائمين عليها والمستفيدين من خدماتها من خلال أنشطة وبرامج التدريب الميدانى لطلابها بمختلف مجالات الممارسات المهنية (أحمد ، ٢٠٢٠ ، ٢٨٥).

كما تعمل الخدمة الاجتماعية جاهدة على الاستفادة من كل ما هو جديد فى مجال التطور العلمى والتكنولوجى ويتزايد يوماً بعد يوم اعتماد الاخصائيين الاجتماعيين على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وبخاصة فى الموضوعات والقضايا التى تتصل بالممارسة المهنية بالمجالات المختلفة لممارسة الخدمة الاجتماعية مثل الحاسب الآلى واستخدام الشبكة العنكبوتية، ومن ثم فإن الممارسين الذين يعجزون عن التعامل مع تقنيات التحول الرقمى فإنهم بعيدون عن مسايرة ومتابعة القضايا المعاصرة والاتجاهات الحديثة ذات العلاقة المباشرة بالممارسة المهنية الميدانية على أرض الواقع من خلال برامج وأنشطة التدريب الميدانى (ابراهيم ، ٢٠٠٧، ٤).

ويعد التدريب الميدانى فى الخدمة الاجتماعية أحد العناصر الأساسية فى الإعداد المهنى لطلاب الخدمة الاجتماعية لئتمكنوا من اكتساب المهارت المهنية اللازمة لتأهيلهم للممارسة المهنية المتميزة بعد التخرج، لذا لابد من التدقيق فى اختيار أنسب المؤسسات لتقديم المهام التدريبية للطلاب بالتعاون مع المؤسسات الأكاديمية لتعليم الخدمة الاجتماعية (عبدالمعنى ، ٢٠٢٥، ١٩).

ويلعب التدريب الميدانى دوراً محورياً فى إعداد المهنيين لممارسات مهنية معاصرة مما يتطلب دمج النظرية مع التطبيق والممارسة الفعلية وهذا يستوجب ضرورة مسايرة التطورات السريعة التى تؤثر على المهنة ومن أهمها المهارات التكنولوجية الحديثة والتحول الرقمى لئتمكن طلاب الخدمة الاجتماعية من إحداث تغييرات اجتماعية مطلوبة بمجالات الممارسة المهنية (Almakhamreh & etal, 2016, 856)

كما يحتل التدريب الميدانى مكاناً جوهرياً وأساساً وأحد الركائز الهامة فى تعليم وممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية فمن خلاله يكتسب الممارسين قيم ومهارات واتجاهات المهنة كما يستطيعون ربط النظرى بالواقع العملى كما يُمكن طلاب الخدمة الاجتماعية من النمو واجتياز مراحل التغير المهني (الدسوقي، ٢٠١٤، ٧).
فالتدريب الميداني خطوة حيوية للنمو المهني يساهم فى اكاسب الطلاب المتدربين العديد من الاتجاهات والمهارات الإيجابية المرتبطة بالمهنة (عويضة، ٢٠٠٠، ١٤١)، لذا فإن برامج التدريب الميدانى تعد بمثابة ضبط وتوجيه وحصر لطاقت النمو المهني لدى طلاب الخدمة الاجتماعية ودفعها نحو إتقان المهارات المرتبطة بالاتجاهات الحديثة فى الخدمة الاجتماعية ومن أهمها مهارات التحول الرقوى فى ظل تزايد الاعتماد على استخدامات التكنولوجيا الحديثة.

وتعد الممارسة العامة من الاتجاهات الحديثة فى الخدمة الاجتماعية حيث امكانية الانتقاء الحر من بين المداخل والنماذج العلمية المتاحة، ، فهى اسلوب عام لوصف وتفسير الاحداث والمشكلات على مستوى، وبأى من مؤسسات الممارسة المهنية مع اتاحة الفرصة أيضاً لاختيار الاستراتيجيات المناسبة وممارسة مختلف الأدوار المهنية بما يتناسب مع طبيعة المشكلات والخصائص المميزة لكل مجال من مجالات الممارسة والاهداف المرادة وطبيعة المواقف وحجم ونوعية الأنساق ذات العلاقة (على، ٢٠٠٩، ٤١)، فيمكن ان تسهم الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية فى توفير متطلبات تطوير أنشطة وبرامج التدريب الميدانى فى مجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقوى حيث إنها لا تتقيد باتجاهاً نظرياً معيناً، كما يطبق الممارس العام الاسس المختلفة بطريقة انتقائية شاملة فى ضوء العلاقة التبادلية بين الاشخاص والبيئات التى يعيشون فيها (حبيب، ٢٠٠٩، ٣٩).

ثانياً: الدراسات السابقة:

يتم استعراض الدراسات والبحوث السابقة من خلال الأبعاد الآتية:

البعد الأول: دراسات وبحوث تناولت المتغير الخاص بالتحول الرقوى:

- ١- دراسة العياشي (٢٠١٣) التي أشارت الى ضرورة اعتماد الخدمة الاجتماعية على التحول الرقوى الالكترونى كوسيلة لصفل مهارات طلابها ورفع مستواهم وتوعيتهم بالثقافة الخاصة بالتكنولوجيا الحديثة واستخدام أدواتها بالممارسة، ويتم ذلك من خلال التدريب الميدانى بالمجالات المختلفة.
- ٢- دراسة أبو السعود (٢٠٢٠) التي أكدت على ضرورة بل وحتمية نشر التحول الرقوى فى الجوانب النظرية والممارسات الميدانية بكافة مجالات الخدمة الاجتماعية مع ضرورة تحديث وتطوير المناهج والمقررات والمحتويات النظرية تزامناً مع تطوير وتحديث خطط التدريب الميدانى لطلاب الخدمة الاجتماعية فى كافة مجالات الممارسة المهنية.

٣- دراسة رفاعي (٢٠٢٢) التي استهدفت التعرف على متطلبات التحول الرقوى بالمعاهد العليا للخدمة الاجتماعية فى ضوء التحديات المعاصرة وتوصلت ضمن نتائجها الى ضرورة التدريب على استخدامات التحول الرقوى تقنياً وفنياً، وأوصت بضرورة اهتمام المعاهد العليا بتوفير البيئة المناسبة اللازمة للتحول الرقوى وتقديم برامج تدريبية وتأهيلية متخصصة لتنمية مهارات التحول الرقوى، ضرورة تدريب الطلاب على التعامل مع المنصات التعليمية والبريد الالكترونى وغيره وإتاحة بنك المعرفة والتقويمات الالكترونية المختلفة للاستفادة بالتكنولوجيا الحديثة.

٤- دراسة الطنبولى (٢٠٢٢) التي سعت لاختبار فعالية برنامج تدريبي لتنمية مهارات التحول الرقوى لدى طلاب الخدمة الاجتماعية، وأثبتت فعالية البرنامج فى تنمية تلك المهارات ممثلة فى مهارتى استخدام التكنولوجيا فى التعليم والتفكير الناقد، وذلك من واقع الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين القياسين القبلى والبعدى للمجموعة التجريبية.

٥- دراسة عبدالرحمن (٢٠٢٣) التي استهدفت تحديد آليات دعم التحول الرقوى بالجامعات المصرية مع رصد الصعوبات التي تواجه ذلك وتوصلت الدراسة الى تصوراً مستقبلياً لدعم التحول الرقوى بالجامعات المصرية.

٦- دراسة صادق (٢٠٢٣) التي استهدفت تحديد متطلبات التحول الرقوى لتحقيق التطوير التنظيمي لمديرية التنظيم والادارة بالمنيا وتحديد صعوبات ذلك ومقترحات تفعيله مع التوصل الى رؤية مقترحة لتفعيل التحول الرقوى، وتوصلت الى ان تلك المتطلبات تتحدد فى المتطلبات التقنية والمتطلبات الإدارية والمتطلبات التدريبية، كما توصلت الى وجود صعوبات عدة منها قلة استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة، مهددات ومخاطر أمن تكنولوجيا المعلومات، ضعف الوعي التكنولوجى لدى الكثيرين، نقص العنصر البشرى من المتخصصين، عدم تدريب العنصر البشرى على التعامل مع التقنيات الحديثة، المعوقات المادية وعدم توفر الإمكانيات اللازمة، معوقات امنيه متعلقة بالجرائم المعلوماتية والاختراق الالكترونى، واوصت بضرورة الاهتمام بتوفير الحوافز المادية حسب جهود العاملين، محاربة العادات والتقاليد الجامدة المسببة للتخوف من مسايير التطور التكنولوجى، توفير الدعم المالى اللازم لشراء الأجهزة الحديثة، توفير الحوافز التشجيعية للعاملين بالتحول الرقوى، دعم ورفع الكفاءات المهنية للعاملين، توفير برامج تدريبية لتنمية المهارات التكنولوجية، توفير الكادر البشرى المؤهل وصقله بالمهارات المستحدثة، تهيئة العاملين للأخذ بمعطيات التحول الرقوى، كما أكدت على ضرورة تناول العلمى المستمر لواقع التحول الرقوى وتطويره والتقليل تدريجياً من الإجراءات الورقية.

٧- دراسة أبوالنصر (٢٠٢٣) التى استهدفت لقاء الضوء حول أهمية التحول الرقوى وأوجه الاستفادة منه خلال ممارسات الخدمة الاجتماعية بالمجالات المختلفة، وكذا إلقاء الضوء على الأسس الرئيسية لممارسة الخدمة الاجتماعية وعلاقتها بالتحول الرقوى ومدى إمكانية توفير المتطلبات اللازمة لكى يصبح التحول الرقوى واقعاً حقيقياً يسهم مباشرة فى تطوير الممارسات المهنية بمجالات الخدمة الاجتماعية المختلفة .

٨- دراسة العيسوى (٢٠٢٣) الوصفية التى استهدفت تحديد متطلبات تحقيق جودة أداء الممارس العام بالمجال المدرسي فى ظل التحول الرقمى وتوصلت الى نتائج عدة منها تأكيد تدعيم المتطلبات القيمية والمعرفية والمهارية لتحقيق جودة أداء الممارس العام بالمجال المدرسي مع تأكيد أهمية امتلاك مهارات استخدام الحاسب الآلى، الاهتمام بالدورات التدريبية اللازمة لتأهيل الاخصائيين الاجتماعيين لاستخدام التقنيات التكنولوجية والرقمية الحديثة التى تمكنهم من مواكبة التحول الرقمى المطلوب.

٩- دراسة صبره (٢٠٢٣) التى سعت الى تحديد متطلبات التحول الرقمى لتطوير الممارسة المهنية الرقمية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب وتوصلت الى وجود العديد من المعوقات أمام تطبيق الممارسة الرقمية بالمؤسسات المهنية بجانب الشعور بعدم الأمان من جانب الممارسين من تطبيق العمل الالكترونى والاعتقاد بأن الممارسة التقليدية تؤتى ثمارها أكثر من الممارسة الرقمية، وأوصت الدراسة بضرورة تحديث المناهج والبرامج التدريبية لتواكب التحول الرقمى مع التدريب المستمر على استخدام الخدمات الالكترونية مع توفير شبكات انترنت تكن متاحة باستمرار.

١٠- دراسة على (٢٠٢٤) التى تناولت التحول الرقمى واثرة على البحث العلمى بالجامعات المصرية فى ضوء تطبيقات الذكاء الاصطناعى وتوصلت الى ضرورة الاهتمام بانشاء منصات رقمية موحدة، التدريب وبناء القدرات البشرية، توفير بيئة تحتية تكنولوجية متقدمة تساعد على تطبيق التحول الرقمى.

البعد الثانى: دراسات وبحوث تناولت المتغير الخاص بالتدريب الميدانى:

١- دراسة عبدالسلام (٢٠١٥) التى أشارت الى ان الخدمة الاجتماعية بحاجة ماسة الى مراجعة شاملة على جميع المستويات النظرية والتطبيقية الميدانية فى ظل المجتمعات الافتراضية وما يفرضه واقع التحول الرقمى بجميع المؤسسات لذا وجب تطوير منظومة التدريب الميدانى لطلاب الخدمة لاجتماعية وفق ما يفرضه التحول الرقمى فلم يعد ذلك رفاهية بل ضرورة حتمية لابد من مسايرتها.

٢- دراسة أبوهجرة (٢٠١٦) التى توصلت الى ضعف استخدام الاخصائيين الاجتماعيين للوسائل التكنولوجية والممارسات الرقمية وكذلك ضعف استخدامهم لبرامج وتطبيقات ومصادر تكنولوجيا المعلومات الرقمية فى الممارسات المهنية، لذا أوصت بضرورة وضع تصور مقترح لتدريب الاخصائيين الاجتماعيين على استخدام تكنولوجيا المعلومات الرقمية فى الممارسات المهنية بكافة المجالات .

٣- دراسة عمار (٢٠٢٠) التى أكدت على ضرورة تنمية قدرات طلاب الخدمة الاجتماعية على كيفية استخدام الأساليب الحديثة والتقنيات التكنولوجية المتطورة فى تقديم الخدمات الاجتماعية المختلفة بكافة مؤسسات الممارسة المهنية.

- ٤- دراسة **المحمدي (٢٠٢٢)** التي أوصت بضرورة تعليم وتدريب طلاب الخدمة الاجتماعية على الممارسات المهنية الرقمية وتنمية وصقل مهاراتهم نحو الرقمنة وكذلك تدريب الاخصائيين الاجتماعيين على استخدام التقنيات الحديثة في تدخلاتهم مع العملاء .
- ٥- دراسة **حامد (٢٠٢٠)** التي استهدفت التعرف على دور التدريب الميدانى فى الخدمة الاجتماعية فى تفعيل المشاركة المجتمعية لدى الطلاب فى ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ والتي أثبتت ان للتدريب الميدانى دوراً محورياً فى تحقيق الرؤية من خلال تدريب الطلاب على المشاركة فى المشروعات البيئية والمجتمعية وكذلك المبادرات والأعمال التطوعية ووضعت الدراسة تصوراً مقترحاً لذلك.
- ٦- دراسة **السيد (٢٠٢٠)** التي استهدفت تحديد متطلبات استخدام التعليم عن بعد بمنظومة التدريب الميدانى فى الخدمة الاجتماعية ومعوقات ذلك، وتوصلت الى تأكيد أهمية استخدام التعليم عن بُعد بمنظومة التدريب الميدانى بجانب وجود متطلبات متعددة منها ما يرجع الى المؤسسات الأكاديمية للتدريب الميدانى، ومتطلبات متعلقة بالطلاب ومتطلبات مرتبطة بمشرفى التدريب الميدانى، ومتطلبات مرتبطة بمؤسسات الممارسة المهنية.
- ٧- دراسة **أحمد (٢٠٢٣)** التي سعت نحو برنامج مقترح لتدريب طلاب الخدمة الاجتماعية على تطبيق الممارسة العامة بال مجال المدرسى وتوصلت الى العديد من النتائج من أهمها ان لطلاب الخدمة الاجتماعية احتياجات مرتبطة بالجانب المعرفى والمهارى لتطبيق الممارسة العامة بمجالات الممارسة المهنية المختلفة من أهمها المهارات المرتبطة برقمنة الممارسات المهنية .
- ٨- دراسة **ملهط (٢٠٢٤)** التي استهدفت التعرف على مدى فاعلية برنامج التدخل المهني باستخدام المدخل التنموي لإكساب طلاب التدريب الميدانى المهارت المهنية، وأثبتت الدراسة قدرة برنامج التدخل المهني على اكساب طلاب التدريب الميدانى العديد من المهارات المهنية التى اثرت بشكل ايجابى على نمو الطلاب وقدرتهم على استخدام التكنولوجيا الحديثة والتحول الرقوى فى الانشطة التدريبية، وقد اوصت الدراسة بضرورة ربط التدريب الميدانى بتوظيف تكنولوجيا المعلومات واستخدام الوسائل الحديثة، وتقليل اعداد الطلاب فى المجموعات التدريبية لتشجيعهم على الممارسة الميدانية المباشرة ومواكبة التطور .
- ٩- دراسة **عثمان و عمران (٢٠٢٤)** التي تناولت دور الاشراف فى تفعيل التدريب الميدانى لطلاب الخدمة الاجتماعية، وتوصلت الى ضرورة تدريب الطلاب على استخدام الوسائل التكنولوجية التى تزيد من فعالية التدريب العملى، كما أوضحت وجود نقص ملحوظ فى الخبرات والمعارف المرتبطة باستخدام التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها لتحقيق أهداف التدريب الميدانى لتحقيق النمو المهني للطلاب وتحقيق أهداف العملية التدريبية من خلال توظيف التقنيات الحديثة بما يسهم فى اكتمال الاعداد المهني للطلاب ومواكبة التطور التكنولوجي.
- ١٠- دراسة **حسان (٢٠٢٥)** التي تناولت دور التدريب الميدانى فى تشكيل الهوية لطلاب الخدمة الاجتماعية والتي توصلت الى نتائج عدة من بينها دمج التكنولوجيا فى أنشطة التدريب الميدانى وتوثيق التجارب الميدانية

عبر المنصات الالكترونية وانشاء مجموعات افتراضية لتعزيز تبادل الخبرات عبر البيئات المختلفة لتشكيل وصل الهوية الشخصية لطلاب الخدمة الاجتماعية، بالاضافة الى اعتماد انظمة ادارة تدريب ميدانى رقمية لتسجيل ملاحظات الطلاب وتتبع تقدمهم وتقييم ادائهم، الاهتمام بالمنصات التفاعلية، التدريب على البرامج المتخصصة التى تقيد فى تطوير التدريب الميدانى كالبرامج الاحصائية وتحليل البيانات ودراسة الحالات لربط التدريب الميدانى بالتقنيات الحديثة، التعامل مع الموارد الرقمية المفتوحة، وتعزيز الوعى بالأمان الرقمية وأخلاقيات استخدام التقنيات الحديثة، الإلمام بالقوانين الرقمية وحماية خصوصية المعلومات ، انشاء بيئة تقنية متكاملة للتدريب الميدانى بمجالات الممارسة المهنية .

مما سبق عرضه من دراسات وبحوث سابقة يلاحظ ان بعضها تناول التحول الرقمية مع تنوع العلاقة بين المتغيرات التى تم تناولها فلم تتطرق اى منها الى تناول تطوير التدريب الميدانى وعلاقته بالتحول الرقمية ، كما تتفق الدراسة الحالية مع تلك الدراسات والبحوث من حيث ضرورة الاهتمام بدراسة التحول الرقمية، بالاضافة الى استخدام المنهج الوصفى فى التناول، والاعتماد على اداة الاستبيان فى جمع البيانات، بينما تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات والبحوث السابقة فى التركيز على تناول متطلبات تطوير الممارسات والانشطة التدريبية بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمية ، بالاضافة الى تباين أهدافها ومجالاتها، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات والبحوث السابقة فى صياغة المشكلة، وتحديد متغيراتها وأهدافها، والمفاهيم الاساسية التى تشتمل عليها، وفى تصميم وبناء أدوات جمع البيانات ومن ثم الاعتماد عليها كموجه فى تفسير ومناقشة النتائج والتدليل عليها ثم وضع الرؤية المقترحة.

ثالثاً: تحديد وصياغة مشكلة الدراسة:

بناءً على ما سبق فإن مشكلة الدراسة الحالية تتحدد فى "متطلبات تطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمية".

رابعاً : أهمية الدراسة:

- ١- الاتجاه العام نحو الأخذ بمعطيات التحول الرقمية فى جميع المجالات .
- ٢- ضرورة تطوير الممارسات التقليدية للتدريب الميدانى والاعتماد على استخدام التكنولوجيا الحديثة والتحول الرقمية.
- ٣- أهمية المرحلة الجامعية التى يمر بها طلاب الجامعات.
- ٤- مواكبة التكنولوجيا الحديثة وربطها بتنمية مهارات الممارسة المهنية والتحول الرقمية وصل الاعداد المهني النظرى والميدانى لطلاب الخدمة الاجتماعية .
- ٥- الانتشار الواسع لمفهوم التحول الرقمية داخل المؤسسات الحكومية.
- ٦- تحقيق الاستفادة القصوى من استراتيجيات التحول الرقمية بالمؤسسات الاكاديمية.

٧- مسايرة التوجه العام لخطة الدولة المصرية نحو الرقمنة لكافة المؤسسات والعلوم حيث الانتقال من الشكل التقليدي الى الشكل الرقمى المطور.

٨- حتمية الأخذ بالتحول الرقمى على كافة المستويات نظراً لما يوفره من مميزات عدة مستحدثة ومطورة فقد أصبح مطلباً ملحاً ولم يعد خياراً.

خامساً: أهداف الدراسة:

• الهدف الرئيسى:

"تحديد متطلبات تطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى.

• الأهداف الفرعية:

١- تحديد المتطلبات المعرفية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى.

٢- تحديد المتطلبات القيمية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى.

٣- تحديد المتطلبات المهارية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى.

٤- تحديد المقترحات اللازمة لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى.

سادساً: تساؤلات الدراسة:

• التساؤل الرئيسى:

ما متطلبات تطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى ؟

• التساؤلات الفرعية:

١- ما المتطلبات المعرفية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى ؟

٢- ما المتطلبات القيمية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى ؟

٣- ما المتطلبات المهارية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى ؟

٤- ما المقترحات اللازمة لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى

ضوء مستجدات التحول الرقمي ؟

سابعاً: مفاهيم الدراسة:

١- مفهوم المتطلبات :

تعرف على أنها: من طلب الشئ إذا حاول نيله أو أمر به أو رغب عنه (البلبكي، ١٩٩٥ ، ٧٢٨).
كما أنها تعنى شئ يستلزم وجوده ، أو شرط يجب توافره ، وهى الشئ الذي تتكرر أهمية وجوده والتأكيد عليه، ولذا تعد شرطاً لتحقيق نتائج محددة (Oxford,1993, 732) .
كما تعنى تحديد الموارد القائمة أو التى يمكن إتاحتها والبرامج والجهود التعاونية للربط والتنسيق فيما بينها لتجنب الازدواج أو الصراع أو التنافس وتحديد نطاق ونوعية الخدمات المقدمة (السكري، ٢٠٠٠ ، ٢)
وتعنى أيضاً الشئ الذي يشترط توافره أو يحتاج إليه أو شرط مطلوب، كما أنها تعنى المقنضيات، حيث أن مقنضيات العمل تعنى متطلباته (Webeter, 1991 , 1071) .
كما تعرف على أنها: الاحتياجات اللازمة لانجاز عمل ما والقيام به وفق معايير محددة مسبقاً ومزاولته باستمرار وتكراره واستخدام المعرفة والخبرة فى العمل (بدوي، ١٩٩١ ، ٣٢٣) .
وأشار البعض الى أن المتطلبات هي مدى توافر مجموعة من الشروط والعوامل المطلوبة لانجاز مهمة محددة (عجيلة، ٢٠٠٩ ، ٥٣) .

كما تعني أيضاً ما تقتضيه الممارسة المهنية من قيم ومبادئ ومهارات وأساليب وأدوات وتكنيكات وبرامج تتلاءم مع المتغيرات المختلفة المصاحبة لظاهرة معينة (حسانين، ٢٠١٠ ، ١٤٩) .
والمتطلبات المهنية لممارسة الخدمة الاجتماعية تتضمن المتطلبات المعرفية والمهارية و القيمة المرتبطة بالإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي ، وهذا من الجوانب الهامة لكي تصبح المهنة قادرة على توفير خدمات مهنية تتناسب مع احتياجات مختلف أنساق العملاء (الديب، ٢٠٠٤ ، ٢٤٥) .
ويمكن تعريف المتطلبات إجرائياً كما يلي:

- ١- مجموعة من الشروط المشتركة والعناصر المكونة والواجب توافرها .
 - ٢- لابد من مراعاة تلك الشروط والمكونات لتطوير أنشطة وبرامج التدريب الميدانى .
 - ٣- لازمة لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية .
 - ٤- تتمثل فى (المتطلبات المعرفية، المتطلبات القيمة، المتطلبات المهارية) .
 - ٥- تحقق نتائج فعلية ملموسة فى رفع مستوى النمو المهني للطلاب المتدربين ولل منظومة التدريبية ككل .
- ٢- مفهوم التحول الرقمي:

يقصد بالتحول الرقمى الانتقال من نظام تقليدى الى نظام رقمى قائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بجميع المجالات في ضوء مجموعة من المتطلبات المتمثلة في وضع استراتيجية للتحول الرقمى ونشر ثقافته وتصميم البرامج التعليمية الرقمية وإدارة وتمويل التحول الرقمى بجانب المتطلبات البشرية والتقنية والأمنية والتشريعية (أمين، ٢٠١٨، ١٧٦).

كما يقصد به الانتقال من الاتجاهات التعليمية التقليدية الى الاتجاهات التعليمية المستقبلية التي تشدد على انتاج المعارف وابتكارها مع الافتتاح على الثقافات العالمية بما يضمن الانخراط مع العالم مع الحفاظ على الهوية الدينية والقيم والعادات المجتمعية وتوجيه التعليم نحو التعليم الذاتي المستمر والتركيز على زيادة المعرفة بالممارسة والاستخدام ونشرها بشكل أسرع من خلال الشبكات الالكترونية (القرنى، ٢٠٠٩، ٤٢).

ومفهوم التحول الرقمى أو الرقمنة ينطوى على التحول التقنى والثقافى وينعكس على العديد من المجالات ويعزز الوسائل والأساليب والفرص الجديدة مما لا يدع مجالاً للشك حول استحالة تنقيده (Licka, Gautschi, 2017, 376).

كما يعنى التحول الرقمى الإفادة من التقنيات الرقمية الحديثة ووسائل التواصل الاجتماعى، الهواتف المحمولة، الأجهزة المدمجة- لمساعدة المؤسسات على تحقيق الكفاءة والتميز في عملياتها الرئيسية كتعزيز تجارب العملاء وتسهيل الاجراءات المختلفة بالإضافة الى خلق أعمال وخدمات جديدة (Fitzgerald and others, 2013, 564).

كما انه عملية تبادل المعلومات والبيانات والمراسلات والصور والوسائط وتقديم السلع والخدمات بشكل الكترونى عن بعد وبطريقة آمنة وسهلة وسريعة واقتصادية وجيدة داخل وبين كافة المؤسسات على تنوعها واختلافها حتى تصبح نظام عمل بلا أوراق (ابوالنصر، ٢٠٢٣، ١٤٣).

وتزداد الحاجة الى الاعتماد على التحول الرقمى كاستراتيجية واضحة المعالم لكافة المؤسسات، لذا تتضح أهمية التحول الرقمى بالنسبة للمؤسسات المختلفة في الاتى: (sandhu, 2021, 3):

- توفير الوقت والجهد والتكاليف.
 - تنظيم وتحسين الكفاءات التشغيلية.
 - سرعة الإجراءات الرقمية بشكل يفوق الإجراءات التقليدية مما يجعلها ايسر على المستخدمين.
 - فتح أفق الابتكار والابداع حول كيفية تقديم الخدمات للمستخدمين.
 - تيسير آليات متابعة المسؤولين لسير العمل .
 - سرعة الانتشار والتوسع للمؤسسات والوصول الى أعداد كبيرة وجديدة من الجمهور .
 - السماح للعملاء المحتملين بالتعرف على الأنشطة والإجراءات المختلفة في أي وقت .
- ويمكن تعريف التحول الرقمى اجرائياً على أنه :

كما انه عملية تبادل المعلومات والبيانات المرتبطة بالتدريب الميدانى فى الخدمة الاجتماعية واتمام كافة اجراءات العملية التدريبية بالاعتماد على الوسائل الرقمية وتوثيق الممارسات التدريبية بشكل الكترونى وبطريقة آمنة وسهلة واقتصادية ومطورة داخل وبين مؤسسات التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية بما يدعم التحول من النظام الورقى الى النظام الرقمية.

وتتضمن متطلبات التحول الرقمية ما يلى (رفاعى، ٢٠٢٢، ٢٤٨).

- ١- وجود قاعات مجهزة .
 - ٢- أنظمة حماية للطلاب من مخاطر التحول الرقمية.
 - ٣- تطوير الشبكات الداخلية والخارجية لتحسين جودة الاتصالات.
 - ٤- دعم القدرة التنافسية خلال الثورة الرقمية.
 - ٥- التدريب على آليات التعامل مع التحول الرقمية.
- كما تتضمن متطلبات التحول الرقمية (Aljaser, 2019, 194):
- ١- البنية التحتية الرقمية.
 - ٢- رقمنة العمليات التدريبية.
 - ٣- التنمية المهنية الرقمية.
 - ٤- الحوسبة.
 - ٥- منصات الانترنت.
 - ٦- انظمة لحماية المتعاملين وفحص الشكاوى.
 - ٧- البنية التشريعية والسياسات الحاكمة.
 - ٨- صناعة البرمجيات.
- ويتميز التحول الرقمية بالعديد من الخصائص منها (سيد و محمد ، ٢٠٢٠ ، ٤٤٠):

- ١- توفر الجهد والتكاليف بشكل كبير .
- ٢- تحسين الجودة وتبسيط الاجراءات.
- ٣- ايجاد فرص وقنوات لتقديم منتجات مبتكرة وابداعية.
- ٤- تحقيق اغراض التعليم والتدريب.
- ٥- تنويع مصادر المعرفة وتحسين مهارات البحث والاطلاع.
- ٦- تقديم المحتويات الدراسية الرقمية فى بيئات متعددة الوسائط.
- ٧- اتاحة المجال لتقديم حلول واقتراحات مبتكرة وغير تقليدية لكثير من المشكلات.
- ٨- التقييم الفورى والوقوف اللحظى على الاخطاء وتصحيحها.

٩- امكانية تعديل وتطوير المحتويات الرقمية بالاعتماد عل المهارات التكنولوجية.

١٠- مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين.

١١- اتاحة الفرص للتعلم امام ذوى الهمم.

١٢- يزيد من عامل الجاذبية والتشويق للمتعلمين.

١٣- الوقوف الفورى على التغذية الراجعة.

٣- مفهوم التدريب الميدانى :

يعرف التدريب الميدانى على أنه عملية مهنية تتم فى مؤسسات اجتماعية اولية وثانوية من خلال برنامج تدريبي واضح ومحدد الاهداف وله خطة زمنية محددة يتولى الاشراف عليه اكااديميين متخصصين وممارسين ميدانيين بمجالات الممارسة المهنية المختلفة (أبوهجره، ٢٠١٨، ١٥٣).

كما يعرف على انه العملية التى يتم من خلالها الممارسة الميدانية بالاعتماد على الاسس العلمية التى تستهدف تزويد الطلاب بالمعارف والخبرات الميدانية واكسابهم المهارات الفنية وتعديل شخصياتهم بما يحقق نموهم المهنى من خلال الربط بين النظرية والتطبيق عبر مناهج تدريبية يتم تطبيقها والالتزام بها بمؤسسات الممارسة المهنية تحت اشراف واع ومتخصص (عطالله، ٢٠١٤، ٢١٠).

ويعرف ايضا علي انه العملية المهنية التى تهدف لمساعدة طلاب الخدمة الاجتماعية على استيعاب المعارف والتزود بالخبرات الميدانية والمهارات الفنية وتعديل السمات الشخصية وفق اسس علمية من خلال برامج تدريبية مؤسسية مخططة ومدرسة واشراف مهنى يسعى لمساعدة الطلاب على الممارسة المهنية الفعالة بعد التخرج (Nottmn Orit,2011,176).

كما يعرفه البعض على انه العملية المنظمة التى تستهدف تكوين الشخصية المهنية لطلاب كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية من خلال مساعدتهم على استيعاب المعارف والخبرات وتحقيق التكامل ما بين الاطار النظرى والممارسة الميدانية وامكسبته العديد من المهارات والقيم فى اطار اسس سليمة ومنهج تدريبي هادف يطبق بالمؤسسات المختلفة وباشراف مهنى اكايدى ومؤسسى بما ساعدهم على الممارسة الفعالة بأسلوب مهنى مستقل (على، ٢٠٠٥، ١٣٤).

ويمكن تعريف التدريب الميدانى اجرائياً فى ضوء الدراسة الحالية على أنه عملية مهنية منظمة تمارس بمؤسسات مهنية متخصصة اولية وثانوية تحت اشراف مهنى أكاديمى ومؤسسى متخصص بهدف صقل الطلاب المتدربين بمهارات التحول الرقمية واستخدام التكنولوجيا الحديثة فى الممارسات التدريبية بالمجالات المختلفة فى اطار برنامج تدريبي محدد يتوافق وطبيعة كل مجال من مجالات الممارسة من خلال المعاشاة الميدانية تحت الاشراف المؤسسى المباشر والمتابعة الدورية من جانب الاشراف الأكاديمى لتحقيق النمو المهنى للطلاب المتدربين وتطوير منظومة التدريب الميدانى بمجالات الممارسة المهنية.

٤- مفهوم الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية :

يرى البعض أن الممارسة العامة هي إطار للعمل يتضمن تقدير كل من الممارس العام والعميل للموقف لتحديد النسق الذي يجب أن يوجه إليه الاهتمام وضرورة تركيز الجهود لتحقيق التغيير المطلوب (Johnson and Yanca, 2007, 2).

وتعرف أيضاً على أنها منظور للممارسة المهنية يوضح قدرة الأخصائيين الاجتماعيين على العمل مع مختلف الأنساق، مستخدمين إطاراً نظرياً انتقائياً يتيح لهم الفرصة لاختيار ما يتناسب من أساليب واستراتيجيات للتدخل مع مشكلات ومستويات هذه الأنساق (Tolson and Reid, 2002, 64)

كما تعرف على أنها قدرة الأخصائيين الاجتماعيين على التعامل مع كافة المستويات والأنساق الاجتماعية المختلفة (الفرد - الزوجان - الأسرة - المنظمات) وليس على تفضيل طريقة معينة من طرق المهنة (Philiper And Others, 2002, 118).

والممارسة العامة منظور وسط في الممارسة بين الطرق والنماذج يهدف إلى تقديم عملية المساعدة عبر أنساق الهدف في خمس مستويات من الممارسة (الفرد، الأسرة، الجماعة، المنظمات، المجتمع) (Tolson and Reid, 2002, 1)

كما عرفت على أنها منظور لطبيعة الممارسة يسعى لتحقيق العدالة الاجتماعية، حيث يركز فيه الممارس العام على المشكلات الاجتماعية والحاجات الإنسانية وليس على تفضيل تطبيق طريقة معينة للممارسة، ويؤكد هذا المنظور على اختيار الأخصائي الاجتماعي النظريات والطرق المتعددة معتمداً على استخدام الأنساق البيئية وعملية حل المشكلة كموجهات لعمله (Landon, 1995, 356).

وبذلك يحقق منظور الممارسة العامة المرونة للأخصائي الاجتماعي، من خلال إتاحة الفرصة للموائمة بين النماذج والمداخل الملائمة لمواقف الممارسة، كما يصبح بمقدورهم التزود بالمفاهيم والأساليب والمهارات والإجراءات التي تتناسب مع الموقف بل والتي تتناسب مع ظروف نسق العميل، كما أن هذا المنظور يهتم بالتعامل مع كافة الأنساق المشتركة في الموقف (Sheldon, 1994, 5)، واستخدام المداخل والنماذج المختلفة في تعامله مع كافة الأنساق لتخطيط عملية المساعدة (Johnson and Yanca, 2007, 15).

ويمكن تعريفها إجرائياً بأنها منظور للممارسة يركز فيه الممارس العام على متطلبات التحول الرقمية اللازمة لتطوير التدريب الميداني بالاعتماد على مجموعة من الأسس المعرفية والقيمية والمهارية، ويشتمل ذلك العمل مع مجموعة من الانساق المتمثلة في نسق الطلاب المتدربين، نسق المشرفين الأكاديميين، نسق مشرفي المؤسسات التدريبية، سعياً لتطوير منظومة التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية.

ثامناً: الموجهات النظرية للدراسة :

تعتمد الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية على العديد من النظريات منها ما يرتبط بالوصف والتقدير ومنها ما يرتبط بالتدخل المهنى، وأن انتقاء النظريات العلمية يتم فى ضوء متطلبات الممارسة المهنية والأهداف التي تسعى المهنة لتحقيقها ومن نظرية الأنساق العامة والتي تشتمل على الآتي:

١ - المدخلات: والتي تشتمل على جميع ما يتوافر لدى الانساق من امكانات قد تكون مادية أو معنوية يتم الاعتماد عليها لتحقيق وظائف النسق (عبدالمجيد وآخرون، ٢٠٠٨ ، ٦٠)، وتشتمل المدخلات فى ضوء الدراسة الحالية على كافة اطراف منظومة التدريب الميدانى بالمؤسسات الاولى والثانوية وكذا القيم والعادات والاتجاهات السائدة واللوائح المنظمة والقواعد الحاكمة.

٢- المخرجات: تعكس الى أى مدى يتم تحقيق الاهداف المرجوة بشكل ملموس على ارض الواقع (سليمان، ٢٠٠٥، ٥٣)، وتمثل المخرجات مدى قدرة أطراف العملية التدريبية على تحقيق المستهدف من الأنشطة التدريبية بمؤسسات الممارسة المهنية المختلفة، أى مدى الاستفادة منها في اكتساب المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات المهنية المرتبطة بالتحول الرقمى وعلاقتة بالتدريب الميدانى بالمؤسسات المهنية بمجالات الممارسة على اختلافها وتنوعها.

٣- العمليات التحويلية: وهى على قدر كبير من الاهمية لتحقيق اهداف العملية التدريبية ومدى تطبيق التحول الرقمى لتحقيق تلك الاهداف بمؤسسات الممارسة المختلفة حيث الاعتماد على الموارد المتاحة وما تشتمل عليه الممارسات التدريبية من أنشطة وفعاليات وممارسات وبرامج ومشروعات واجتماعات وندوات ولقاءات ومناقشات مختلفة (حسين ، ٢٠٠٥، ٥٤).

٤- التغذية العكسية: حيث تقييم المخرجات والحكم عليها ومدى تقاربها وتوافقها مع التوقعات التي تم تحديدها، وقد تأخذ شكل تحسن مستوى الاداء أو معلومات جديدة او زيادة الرضا وتطوير الكيفية التي يتم بها تحقيق العمليات التحويلية، علاوة على التغذية العكسية المتمثلة فى رؤية واستجابات البيئة الخارجية حول مخرجات النسق ومدى توفير مستويات مناسبة من متطلبات لتطوير التدريب الميدانى بمؤسسات الممارسة على تنوعها واختلافها (حسين، ٢٠٠٥، ٥٤).

وفى ضوء الدراسة الحالية يعتبر التدريب الميدانى فى الخدمة الاجتماعية منظومة متكاملة ونسق كلى تشتمل على العديد من العناصر والمكونات أو الانساق الفرعية التي تضم نسق هيئة الاشراف المؤسسي ونسق هيئة الاشراف الاكاديمى ونسق الطلاب المتدربين، هذه الانساق تتكامل فيما بينها حيث يمثل كل مكون منها جزء من كل من خلال علاقة تكاملية تتسم بالتساند الوظيفي لتحقيق العملية التدريبية وإنجاز أهدافها بما يسهم في تطوير أنشطتها وممارساتها المختلفة في ضوء مستجدات التحول الرقمى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية على اختلافها وتنوعها.

تاسعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة :

١- نوع الدراسة :

تنتمي هذه الدراسة الى نمط الدراسات الوصفية حيث تستهدف تحديد متطلبات تطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى.

٢- المنهج المستخدم :

تعتمد الدراسة على منهج المسح الاجتماعى بأسلوب الحصر الشامل لهيئة الاشراف الأكاديمى وكذلك هيئة الاشراف المؤسسي وبأسلوب العينة من بين طلاب التدريب الميدانى بالفرقتين الثالثة والرابعة بقطاع كفرالشيخ التدريبي الرئيسى وفرعياته .

٣- مجالات الدراسة :

أ- **المجال البشرى:** ويتمثل فى جميع اعضاء هيئة الاشراف الاكاديمى من اعضاء قسم التدريب الميدانى واعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالى للخدمة الاجتماعية بكفرالشيخ المشاركين بالعملية الاشرافية لتدريب طلاب الفرقتين الثالثة والرابعة بقطاع كفرالشيخ الرئيسى وفرعياته وعددهم (١٥) مشرفاً، بالإضافة الى جميع الأخصائيين الاجتماعيين ممثلى هيئة الاشراف المؤسسي بقطاع كفرالشيخ الرئيسى وفرعياته بالفرقتين الثالثة والرابعة وعددهم (١٢٦) أخصائياً وفقاً لعدد المؤسسات التدريبية (٧٥ فرقة ثالثة ، ٥١ فرقة رابعة) ، عينة عمدية من طلاب التدريب الميدانى بالفرقتين الثالثة والرابعة بقطاع كفرالشيخ الرئيسى وفرعياته قوامها (٦٤١) مفردة من ضمن إطار معاينة يضم (١٨٠٨) طالباً وطالبةً والجدول التالى يوضح ذلك.

جدول رقم (١) يوضح

توزيع القطاعات والمؤسسات التدريبية وأعداد الطلاب

م	القطاع	الفرقة الثالثة		الفرقة الرابعة	
		عدد المؤسسات	عدد الطلاب	عدد المؤسسات	عدد الطلاب
١	كفرالشيخ	٣٠	٣٦١	١٨	٣٠٩
٢	دسوق	١١	١٥٨	٨	٩٧
٣	الحامول	٤	٥٥	٤	٥٦
٤	بلطيم	٤	٦٣	٣	٤٥
٥	بيلا	٤	٦٦	٤	٥٩
٦	الرياض	٣	٥٦	٢	٤٠
٧	قلين	٦	٧٣	٤	٥٥
٨	سيدى سالم	٨	١١٩	٦	١٠٢
٩	مطويس	٢	٣٢	٢	٢٤
١٠	فوه	٣	٣٨	لا يوجد	لا يوجد
١١	الاجمالى	٧٥	١٠٢١	٥١	٧٨٧
١٢	الاجمالى العام	عدد المؤسسات للفرقتين الثالثة والرابعة ١٢٦		عدد الطلاب للفرقتين الثالثة والرابعة ١٨٠٨	

شروط اختيار عينة الداسة من الطلاب المتدربين:

- ١- ان تكون العينة ممثلة للطلاب الذكور والاناث.
 - ٢- ان يتراوح عمر الطلاب المبحوثين ما بين ٢٠ و ٢٦ سنة ميلادية.
 - ٣- ان تجمع بين الطلاب المستجدين والباقيين للإعادة وطلاب الدبلوم التكميلى.
 - ٤- أن تكون من الطلاب الموزعين بالتدريب الميدانى بقطاع كفرالشيخ الرئيسى او فرعياته
 - ٥- الاستعداد للمشاركة فى استيفاء بيانات الدراسة .
 - ٦- يشترط فى حالة البقاء للإعادة أن تكون للمرة الأولى.
 - ٧- ألا يكونوا باقون للإعادة فى التدريب الميدانى فقط دون المواد النظرية.
 - ٨- إبداء التعاون مع الباحث وقبول شروط الدراسة .
 - ٩- حضور التدريب الميدانى بشكل منتظم.
 - ١٠- إتمام التسجيل اليومي بسجل الممارسة المهنية الخاص بالتدريب الميدانى.
- ب- المجال المكاني :** تم تطبيق الدراسة بقطاع كفرالشيخ التدريبي الرئيسى وفرعياته (دسوق، الحامول، بلطيم، بيلا، الرياض، قلين، سيدى سالم، مطوبس، فوه) وذلك لما أبداه المسؤولون من استعداد جاد للتعاون مع الباحث فى اتمام الدراسة بجانب مشاركة الباحث فى الاشراف على التدريب الميدانى بالقطاع المذكور، وتردده على بعض المؤسسات التدريبية والمشاركة بأنشطتها،
- ج- المجال الزمني :** فقد استمرت عملية جمع بيانات الدراسة على مدار الأسبوع الأول والثانى من شهر إبريل ٢٠٢٥ وتمت الاستعانة بالطلاب مقررى المجموعات التدريبية بعد تدريبهم وتأهيلهم لعملية جمع البيانات ومراجعتها ميدانياً فى وجود الباحث.
- ٤- أدوات الدراسة :**

تعتمد الدراسة على أداة الاستبيان من خلال تصميم ثلاث استمارات أحدهم لأعضاء هيئة الاشراف الاكاديمى والثانية لأعضاء هيئة الاشراف المؤسسي والثالثة لعينة من طلاب التدريب الميدانى بالفرقتين الثالثة والرابعة بقطاع كفرالشيخ الرئيسى وفرعياته، مع مراعاة أن تكون بيانات ومحاور تلك الاستمارات جميعها متضمنة مشكلة الدراسة الأساسية ومرتبطة ارتباطاً وثيقاً بأهدافها وتساؤلاتها، وقد قام الباحث بإتباع الخطوات المنهجية فى بناء وتصميم استمارات الاستبيان من خلال الاطلاع على الكتابات النظرية والدراسات والبحوث العلمية المرتبطة بموضوع الدراسة، الاطلاع على بعض الأدوات البحثية ذات الإرتباط المباشر وغير المباشر بموضوعها .

وقد تضمنت استمارات الاستبيان المحاو الآتية:

• **المحور الأول بالنسبة للاستبيان الخاص بهيئة الاشراف الاكاديمى** يشتمل على: البيانات الأولية الخاصة بهيئة الاشراف الاكاديمى وتضمنت: الاسم (حسب الرغبة) - النوع - السن - العلاقة التدريبية - الدرجة الوظيفية (العلمية).

• **المحور الأول بالنسبة للاستبيان الخاص بهيئة الاشراف المؤسسي** يشتمل على: البيانات الأولية الخاصة بهيئة الاشراف المؤسسي : واشتملت على : الاسم (حسب الرغبة) - النوع - المؤهل العلمى- عدد سنوات الخبرة فى الاشراف على التدريب الميدانى.

• **المحور الأول بالنسبة للاستبيان الخاص بالطلاب المتدربين المبحوثين** يشتمل على : ويشتمل على البيانات الأولية الخاصة بعينة المبحوثين من طلاب التدريب الميدانى وتضمنت: الاسم (حسب الرغبة) - النوع - السن - الطبيعة الدراسية - الفرقة الدراسية - مجال التدريب.

اما المحاور من الثانى الى الرابع فى الثلاث استبيانات فبيانهم كالتالى: المتطلبات المعرفية ، ثم المتطلبات القيمية ، ثم المتطلبات المهارية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى، ثم مقترحات تطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى.

صدق وثبات الاستبيانات:

١-الصدق :اعتمد الباحث فى اختبار صدق الاستبيانات على نوعان من الصدق هما :

٢- صدق المحتوى أو الصدق المنطقي: من خلال إتباع الخطوات العلمية السليمة لبناء وتصميم استمارة الاستبيان، حيث قام الباحث بالاطلاع ومراجعة بعض المؤلفات والدراسات والبحوث العلمية المرتبطة بموضوع الدراسة، والتعبير عما تم استخلاصه بعبارات تضمنتها محاور الاستمارات الثلاث، بجانب البيانات الأولية التى تصف مجتمع البحث وتختلف حسب المبحوثين

٣- الصدق الظاهري (صدق المحكمين) : وتم التحقق منه من خلال عرض الاستمارات على عدد (١٠) عشرة محكمين من أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ وكليتى الآداب والتربية بجامعة كفر الشيخ ، وفي ضوء ملاحظاتهم العلمية تمت إعادة صياغة، حذف، إضافة بعض العبارات الى محتوى الاستمارات وتنقيح البعض الاخر بمعايير لا تقل نسبة الاتفاق حولها عن ٨٠ % .

٤- صدق الاتساق الداخلى: تم تطبيق الاستبيانات على عينة من مجتمع البحث قوامها (١٠) من هيئة الاشراف الاكاديمى، وعدد (١٠) من هيئة الاشراف المؤسسي، وعدد (٥٠) من الطلاب المتدربين تم اختيارهم عشوائياً وتم حساب معامل ارتباط بيرسون وجاءت النتائج على النحو التالى :

جدول رقم (٢) يوضح

الدلالة الإحصائية لمعامل صدق الاستبيان الخاص بهيئة الاشراف الأكاديمي

م	المحور	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية
أ	المتطلبات المعرفية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى	٠,٨٥	دال عند ٠,٠١
ب	المتطلبات القيمية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى	٠,٨٠	دال عند ٠,٠١
ج	المتطلبات المهارية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى	٠,٧٨	دال عند ٠,٠١
د	المقترحات اللازمة لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى	٠,٧٥	دال عند ٠,٠١

يتضح من الجدول رقم (٢) أن معدلات معامل الصدق مرتفعة حيث تتحصر ما بين (٠,٧٥) ،

٠,٨٠)، مما يدل على صدق الاستبيان وبالتالي إمكانية الاعتماد عليه لجمع بيانات الدراسة.

جدول رقم (٣) يوضح الدلالة الإحصائية لمعامل صدق الاستبيان الخاص بهيئة الاشراف المؤسسي

م	المحور	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية
أ	المتطلبات المعرفية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى	٠,٨٢	دال عند ٠,٠١
ب	المتطلبات القيمية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى	٠,٧٩	دال عند ٠,٠١
ج	المتطلبات المهارية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى	٠,٧٦	دال عند ٠,٠١
د	المقترحات اللازمة لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى	٠,٧٢	دال عند ٠,٠١

يتضح من الجدول رقم (٣) أن معدلات معامل الصدق مرتفعة حيث تتحصر ما بين (٠,٧٢) ،

٠,٨٢)، مما يدل على صدق الاستبيان وبالتالي إمكانية الاعتماد عليه فى جمع بيانات الدراسة

جدول رقم (٤) يوضح الدلالة الإحصائية لمعامل صدق الاستبيان الخاص بالطلاب المبحوثين

م	المحور	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية
أ	المتطلبات المعرفية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى	٠,٩٠	دال عند ٠,٠١
ب	المتطلبات القيمية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى	٠,٨٧	دال عند ٠,٠١
ج	المتطلبات المهارية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى	٠,٨٤	دال عند ٠,٠١
د	المقترحات اللازمة لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى	٠,٨٠	دال عند ٠,٠١

يتضح من الجدول رقم (٤) أن معدلات معامل الصدق مرتفعة حيث تتحصر ما بين (٠.٨٠ ،

٠.٩٠) ، مما يدل على صدق الاستبيان وبالتالي إمكانية الاعتماد عليه فى جمع بيانات الدراسة

ب- الثبات : تم التأكد من ثبات الاستبيان بحساب معامل الفا كرونباخ بتطبيق الاستبيانات على عينة من مجتمع البحث قوامها (١٠) من هيئة الاشراف الاكاديمى، وعدد (١٠) من هيئة الاشراف المؤسسي، وعدد (٥٠) من الطلاب المتدربين تم اختيارهم عشوائياً وجاءت النتائج على النحو التالي :

جدول رقم (٥) يوضح الدلالة الإحصائية لمعامل ثبات الاستبيان الخاص بهيئة الاشراف الأكاديمي

م	المحور	معامل الثبات	الدلالة الإحصائية
أ	المتطلبات المعرفية لتطوير التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى	٠,٨٢	دال عند ٠,٠١
ب	المتطلبات القيمية لتطوير التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى	٠,٨٧	دال عند ٠,٠١
ج	المتطلبات المهارية لتطوير التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى	٠,٧٥	دال عند ٠,٠١
د	المقترحات اللازمة لتطوير التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى	٠,٧٠	دال عند ٠,٠١

يتضح من الجدول رقم (٥) أن معدل معاملات الثبات مرتفعة حيث تتحصر ما بين (٠,٧٠ ، ٠,٨٧)

، مما يدل على ثبات الاستبيان وبالتالي إمكانية الاعتماد عليه فى جمع بيانات الدراسة

جدول رقم (٦) يوضح

الدلالة الإحصائية لمعامل ثبات الاستبيان الخاص بهيئة الاشراف المؤسسي

م	المحور	معامل الثبات	الدلالة الإحصائية
أ	المتطلبات المعرفية لتطوير التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى	٠,٨٠	دال عند ٠,٠١
ب	المتطلبات القيمية لتطوير التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى	٠,٧٦	دال عند ٠,٠١
ج	المتطلبات المهارية لتطوير التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى	٠,٧٢	دال عند ٠,٠١
د	المقترحات اللازمة لتطوير التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى	٠,٧٠	دال عند ٠,٠١

يتضح من الجدول رقم (٦) أن معدل معاملات الثبات مرتفعة حيث تتحصر ما بين (٠.٧٠ ، ٠.٨٠)

، مما يدل على ثبات الاستبيان وبالتالي إمكانية الاعتماد عليه فى جمع بيانات الدراسة

جدول رقم (٧) يوضح

الدلالة الإحصائية لمعامل ثبات الاستبيان الخاص بالطلاب المبحوثين

م	المحور	معامل الثبات	الدلالة الإحصائية
أ	المتطلبات المعرفية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى	٨٨,٠	دال عند ٠,٠١
ب	المتطلبات القيمية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى	٠,٨٥	دال عند ٠,٠١
ج	المتطلبات المهارية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى	٠,٨٢	دال عند ٠,٠١
د	المقترحات اللازمة لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى	٠,٧٥	دال عند ٠,٠١

يتضح من الجدول رقم (٧) أن معدل معاملات الثبات مرتفعة حيث تتحصر ما بين (٠,٧٥ ، ٠,٨٨) ، مما يدل على ثبات الاستبيان وإمكانية الاعتماد عليه لجمع بيانات الدراسة.

عاشراً : نتائج الدراسة :

١- عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بوصف مجتمع البحث :

جدول رقم (٨) يوضح خصائص مجتمع البحث من هيئة الاشراف الأكاديمي ن=١٥

م	المتغير	الاستجابة	التكرار	النسبة المئوية	الترتيب
١	النوع	أ ذكر	١٠	٦٦,٦	١
		ب أنثى	٥	٣٣,٤	٢
٢	السن	أ أقل من ٤٠ سنة	١	٦,٦	٤
		ب من ٤٠ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة	٢	١٣,٣	٣
		ج من ٤٥ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة	٦	٤٠,٠	١
		د من ٥٠ سنة إلى أقل من ٥٥ سنة	٥	٣٣,٣	٢
		هـ من ٥٥ سنة فأكثر	١	٦,٦	٤
٣	العلاقة التدريبيه	أ مشرف تدريب ميدانى	٩	٦٠,٠	٢
		ب عضو هيئة تدريس مشارك بالأشراف على التدريب الميدانى	٦	٤٠,٠	١
٤	الدرجة الوظيفية	أ مشرف تدريب	٩	٦٠,٠	١
		ب عضو هيئة تدريس بدرجة مدرس	١	٦,٦	٤
		ج عضو هيئة تدريس بدرجة أستاذ مساعد	٣	٢٠,٠	٢
		د عضو هيئة تدريس بدرجة أستاذ	٢	١٣,٣	٣

يتضح من الجدول رقم (٨) الذي يوضح خصائص مجتمع البحث من هيئة الاشراف الاكاديمي ما يلي :

- بالنسبة لنوع المبحوثين : يتبين أن الغالبية العظمى من هيئة الاشراف الاكاديمي من الذكور حيث جاء ذلك في المرتبة الأولى بنسبة ٦٦.٦ % ، بينما جاءت الإناث في المرتبة الثانية حيث بلغت نسبتهن ٣٣.٤ % ، وقد يعكس ذلك هيمنة الذكور على مناصب الإشراف الاكاديمي على التدريب الميدانى.

- وبالنسبة لسن المبحوثين : فيتضح أن الغالبية العظمى من المبحوثين يقعون في الفئة العمرية من ٤٥ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة بنسبة ٤٠.٠٪، بينما جاء في الترتيب الرابع والأخير كل من الفئات العمرية الأقل من ٤٠ سنة ، من ٥٥ سنة فأكثر بنسبة ٦.٦٪، وقد يرجع ذلك الى توقف التعيينات أن منذ فتره طويلة كما يشير الى تمتع اعضاء هيئة الاشراف الاكاديمى بقدرٍ وافٍ من الخبرات التدريبية الميدانية على مدار سنوات عدة مما يؤثر بالايجاب على انضباط العملية التدريبية وتحقيق اهدافها المنوطة بشكل أمثل وذلك يعود بالنفع وعظم الاستفادة على الطلاب المتدربين الذين هم فى أمس الحاجة الى ذلك فلقد اشارت دراسة احمد (٢٠٢٣) ان لطلاب الخدمة الاجتماعية العديد احتياجات مرتبطة بالجانب المعرفى والمهارى لتطبيق الممارسة العامة بمجالات الممارسة المهنية المختلفة من أهمها المهارات المرتبطة برقمنة الممارسات المهنية .
- أما بالنسبة للعلاقة التدريبية : فإن النسبة الأعلى من المبحوثين يقعون فى فئة "مشرف تدريب ميدانى" ، حيث سجل ذلك النسبة الأكبر والتي بلغت ٦٠.٠٠٪ ، بينما جاءت فئة "عضو هيئة تدريس مشارك بالاشراف على التدريب الميدانى" فى المرتبة الثانية والأخيرة بتسجيل نسبة ٤٠.٠٠٪ ، وقد يرجع ذلك الى ان مهام الاشراف على التدريب الميدانى تعد حقاً اصيلاً لقسم التدريب الميدانى ولكن نظراً للطبيعة المكانية لبعض القطاعات او للعجز النسبى فى أعداد مشرفى التدريب الميدانى فإنه يتم الاستعانة ببعض أعضاء هيئة التدريس للمشاركة فى عملية الاشراف على التدريب الميدانى لسد العجز بجانب تحقيق الاستفادة المادية وذلك بما لا يتعارض مع مواعيد محاضراتهم الدراسية وفى ضوء الالتزام بالضوابط الحاكمة للعملية التدريبية والمرور الميدانى على المؤسسات بالقطاعات التدريبية، كما يعكس هذا التوزيع وجود نظام مزدوج للإشراف، حيث يتم تقسيم المسؤوليات بين مشرفي التدريب الميدانى وأعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى الجمع بين الخبرات العملية(المشرفين)والمعارف الأكاديمية (أعضاء هيئة التدريس).
- للدرجة الوظيفية (العلمية): فيتبين أن الغالبية العظمى المبحوثين يقعون فى فئة "مشرف تدريب ميدانى" حيث جاء ذلك فى الترتيب الأول مسجلاً أعلى النسب المئوية التي بلغت ٦٠.٠٪، بينما جاء فى الترتيب الرابع والاخير م نيقعون فى فئة "مدرس" بنسبة مئوية ٦.٦٪، وقد يشير ذلك الى وجود وجود كوادر اشرافية بقسم التدريب الميدانى ، وهذا ينعكس ايجاباً على العملية التدريبية ككل بما يسهم فى صقل الطلاب المتدربين بالمهارات المهنية اللازمة ومنها مهارات التحول الرقمى، بالإضافة الى الاستعانة بأعضاء هيئة التدريس يزيد من استفادة الطلاب من العلمية التدريبية وصقل مهاراتهم المختلفة.

جدول رقم (٩) يوضح خصائص مجتمع البحث من هيئة الاشراف المؤسسي ن = ١٢٦

م	المتغير	الاستجابة	التكرار	النسبة المئوية	الترتيب
١	النوع	أ	ذكر	٥٨,٧٤	١
		ب	أنثى	٤١,٢٦	٢
٢	السن	أ	أقل من ٣٠ سنة	٠,٧٩	٥

٤	٢,٣٨	٣	من ٣٠ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة	ب		
٣	١٧,٤٦	٢٢	من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة	ج		
٢	٣٣,٣٣	٤٢	من ٤٠ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة	د		
١	٤٦,٠٤	٥٨	من ٤٥ سنة فأكثر	هـ		
١	٥٧,١٤	٧٢	بكالوريوس خدمة اجتماعية	أ	المؤهل العلمي	٣
٣	١٢,٦٩	١٦	ليسانس آداب اجتماع	ب		
٢	١٨,٢٥	٢٣	دبلوم تربوى	ج		
٤	٧,١٤	٩	دبلوم مهنى فى الخدمة الاجتماعية	د		
٥	٢,٣٨	٣	ماجستير خدمة اجتماعية	هـ		
٦	١,٥٨	٢	ماجستير علم اجتماع	و		
٧	٠,٧٩	١	دكتوراه خدمة اجتماعية	ز		
٥	٠,٧٩	١	أقل من خمس سنوات	أ	عدد سنوات الخبرة فى الاشراف على التدريب الميدانى	٤
٤	٧,١٤	٩	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	ب		
٣	١٨,٢٥	٢٣	من عشر سنوات إلى أقل من خمسة عشر سنة	ج		
٢	٢٥,٣٩	٣٢	من خمسة عشر سنة إلى أقل من عشرون سنة	د		
١	٤٨,٤١	٦١	من عشرون سنة فأكثر	هـ		

يتضح من الجدول رقم (٩) الذي يوضح خصائص مجتمع البحث من هيئة الاشراف المؤسسي ما يلي :

• **بالنسبة لنوع المبحوثين :** يتبين أن الغالبية العظمى من هيئة الاشراف المؤسسي من الذكور حيث جاء ذلك في المرتبة الأولى بنسبة ٥٨.٧٤ % ، بينما جاءت الإناث في المرتبة الثانية والاحيرة حيث بلغت نسبتهن ٤١.٢٦ %، وقد يعكس ذلك تزايد أعداد الذكور على مناصب الإشراف المؤسسي على التدريب الميدانى بمؤسسات الممارسة المهنية.

• **وبالنسبة لسن المبحوثين :** فيتضح أن الغالبية العظمى من المبحوثين يقعون في الفئة العمرية من ٤٥ سنة فأكثر حيث جاء ذلك بالترتيب الأول بنسبة ٤٦.٠٤ % ، بينما جاء في الترتيب الخامس والأخير الفئات العمرية الأقل من ٣٠ سنة بنسبة ٠.٧٩ % ، وقد يرجع ذلك الى توقف التعيينات بالمؤسسات المهنية المختلفة منذ فتره طويلة، ويشير ذلك الى تمتع اعضاء هيئة الاشراف المؤسسي بقدرٍ وافٍ من الخبرات التدريبية الميدانية المرتبطة بالممارسات الفعلية للخدمة الاجتماعية مما يزيد من استقادة الطلاب المتدربين من الانشطة والممارسات التدريبية المختلفة.

• **أما بالنسبة للمؤهل العلمي:** فإن الغالبية العظمى من المبحوثين حاصلون على بكالوريوس الخدمة الاجتماعية حيث سجل ذلك النسبة الأكبر والتي بلغت ٥٧.١٤ % ، بينما جاء فى الترتيب السابع والاحير المبحوثون الحاصلون على درجة الدكتوراه فى الخدمة الاجتماعية بتسجيل نسبة مئوية ٠.٧٩ %، وقد يشير ذلك الى حصول الاخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسات التدريبية على مؤهل البكالوريوس.

• **بالنسبة لعدد سنوات الخبرة فى الاشراف على التدريب الميدانى:** فيتبين أن الغالبية العظمى من مشرفى التدريب الميدانى المؤسسي يتمتعون بخبرات ميدانية عميقة تصل الى العشرون سنة أو أكثر حيث جاء ذلك فى الترتيب

الأول مسجلاً أعلى النسب المئوية التي بلغت ٤٨.٤١٪، بينما جاءت فى الترتيب الخامس والأخير استجابة أقل من خمس سنوات" بنسبة مئوية بلغت ٠.٧٩٪، وقد يشير ذلك الى تمتع مسئولى الاشراف المؤسسي على التدريب الميدانى بمؤسسات لاممارسة المهنية بالعديد من الخبرات الميدانية المتميزة من واقع الممارسات الفعلية ومن منطلق حفاظ المعهد على استمرار العلاقة التدريبية مع المؤسسات فإن ذلك تراكم الخبرات والمهارات المتنوعة ونقلها الى الطلاب عبر الدفعات المختلفة.

جدول رقم (١٠) يوضح خصائص مجتمع البحث من الطلاب المبحوثين ن=٦٤١

م	المتغير	الاستجابة	التكرار	النسبة المئوية	الترتيب
١	النوع	أ ذكر	٢٩٥	٤٦,٠٢	٢
		ب أنثى	٣٤٦	٥٣,٩٧	١
٢	السن	أ من ٢٠ سنة إلى أقل من ٢٢ سنة	١٢١	١٨,٨٧	٢
		ج من ٢٢ سنة إلى أقل من ٢٤ سنة	٣٢٠	٤٩,٩٢	١
		د من ٢٤ سنة إلى أقل من ٢٦ سنة	٢٠٠	٣١,٢٠	٣
٣	الطبقة الدراسية	أ مستجد	٣٠٦	٤٧,٧٣	١
		ب دبلوم تكميلي	٢٣٠	٣٥,٨٨	٢
		ج باقى للإعادة	١٠٥	١٦,٣٨	٣
٤	الفرقة الدراسية	أ الثالثة	٣٧٣	٥٨,١٩	١
		ب الرابعة	٢٦٨	٤١,٨٠	٢
٥	المجال التدريبى	أ المجال التعليمى (المدرسى)	٣٣١	٥١,٦٣	١
		ب مجال رعاية الشباب	٤٦	٧,١٧	٤
		ج مجال الدفاع الاجتماعى	٥٢	٨,١١	٣
		د مجال رعاية الأسرة	٦٥	١٠,١٤	٢
		هـ مجال رعاية الأحداث	٣٤	٥,٣٠	٦
		و مجال رعاية الطفولة	٢٢	٣,٤٣	٩
		ز المجال الطبى	٢٦	٤,٠٥	٨
		ح مجال رعاية وتأهيل نوى الاحتياجات الخاصة	٣٨	٥,٩٢	٥
		ط مجال رعاية المسنين	٢٧	٤,٢١	٧

يتضح من الجدول رقم (١٠) الذي يوضح خصائص مجتمع البحث من الطلاب المبحوثين ما يلي:

- بالنسبة للنوع: يتبين أن الغالبية العظمى من الطلاب المبحوثين من الاناث حيث جاء ذلك في المرتبة الأولى بنسبة ٥٣.٩٧ % ، بينما جاءت الذكور في المرتبة الثانية والأخيرة حيث بلغت نسبتهم ٤٦.٠٢ %، وقد يعكس

ذلك تزايد أعداد الاناث مقارنة بغيرهم من الذكور وقد يرجع ذلك الى اتجاه الذكور الى تخصصات أخرى غير الخدمة الاجتماعية.

• **وبالنسبة للسن:** فتشير بيانات الجدول الى أن الغالبية العظمى من الطلاب المبحوثين يقعون في الفئة العمرية من ٢٢ سنة إلى أقل من ٢٤ سنة حيث جاءت بالمرتبة الأولى بنسبة ٤٩.٩٢ % ، بينما جاء في الترتيب الثالث والأخير الفئات العمرية من ٢٤ سنة إلى أقل من ٢٦ سنة بنسبة ٣١.٢٠ % ، وقد يرجع ذلك الى التدرج الطبيعى لطلاب الفرقتين الثالثة والرابعة.

• **أما بالنسبة للطبيعة الدراسية:** فإن البيانات السابقة تشير الى ان الغالبية العظمى من الطلاب المبحوثين من المستجدين حيث سجل ذلك النسبة الأكبر والتي بلغت ٤٧.٧٣ % ، بينما سجل الطلاب الباقين للاعادة المستوى الثالث والآخر نسبة مئوية باغت ١٦.٣٨ % ، وقد يشير ذلك الى ان معظم طلاب الفرقتين الثالثة والرابعة المتدربين بقطاع كفرالشيخ الرئيسي وفرعياته من المستجدين .

• **بالنسبة للفرقة الدراسية للطلاب المبحوثين :** فيتبين أن غالبية الطلاب المتدربين المبحوثين ينتمون الى الفرقة الثالثة حيث جاء ذلك فى الترتيب الأول مسجلاً النسبة المئوية الاعلى التي بلغت ٥٨.١٩ %، تلاها فى الترتيب الثانى والأخير طلاب الفرقة الرابعة بتحقيق النسبة الاقل التي بلغت ٤١.٨٠ %، وقد يرجع ذلك الى ما هو متبع فى توزيعات التدريب الميدانى حيث يتم توزيع طلاب الفرقة الثالثة بالمجال المدرسى على مستوى جميع القطاعات التدريبية بينما يوزع طلاب الفرقة الرابعة على جميع المجالات النوعية لممارسة الخدمة الاجتماعية.

• **بالنسبة للمجال التدريبى:** فيتبين أن غالبية الطلاب المتدربين المبحوثين ينتمون الى المجال التعليمى (المدرسى) حيث جاء ذلك فى الترتيب الأول مسجلاً النسبة المئوية الاعلى التي بلغت ٥١.٦٣ %، بينما جاء فى الترتيب التاسع والأخير مجال رعاية الطفولة بنسبة مئوية بلغت ٣.٤٣ %، وقد يرجع ذلك الى انه يتم توزيع طلاب الفرقة الثالثة بالمجال المدرسى طبقاً للقواعد وبالتالي تبوأ مكان الصدارة للزيادة العددية، هذا بالإضافة الى قلة أعداد المؤسسات المهنية العاملة فى مجال رعاية الطفولة مقارنة بغيره من المجالات المهنية لممارسة الخدمة الاجتماعية مما جعله فى مرتبة متأخرة.

٢- عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة على التساؤلات الدراسة من وجهة نظر نسق هيئة الاشراف الاكاديمى:

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة على التساؤل الأول: ما المتطلبات المعرفية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى ؟

جدول رقم (١١) يوضح
المتطلبات المعرفية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة
الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى
ن = ١٥

م	العبارات	الاستجابة						الترتيب المتوسط	النسبة النسبية %	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	توافر المعارف الرقمية اللازمة لاستيفاء جوانب العملية التدريبية بمجالات الممارسة المهنية	٧	٤٦,٦٦	٥	٣٣,٣٣	٣	٢٠,٠٠	٣٤	٧٥,٥٦	٦
٢	معرفة الطلاب بضوابط التحول الرقوى بالمؤسسات التدريبية المرتبطة بمجالات الممارسة المهنية	٦	٤٠,٠٠	٥	٣٣,٣٣	٤	٢٦,٦٦	٣٢	٧١,١١	٧
٣	التأكد من استيعاب الطلاب المتدربين للمعارف التدريبية من خلال الممارسات الميدانية الفعلية	٧	٤٦,٦٦	٣	٢٠,٠٠	٥	٣٣,٣٣	٣٢	٧١,١١	٧
٤	المعرفة بالأدوار المهنية لأطراف العملية التدريبية فى ضوء التحول الرقوى بالمؤسسات المهنية	٨	٥٣,٣٣	٥	٣٣,٣٣	٢	١٣,٣٣	٣٦	٨٠,٠٠	٤
٥	إمام الطلاب المتدربين بسبل مواجهة صعوبات التحول الرقوى بالمؤسسات التدريبية	٨	٥٣,٣٣	٣	٢٠,٠٠	٤	٢٦,٦٦	٣٤	٧٥,٥٦	٦
٦	الإطلاع على الاتجاهات الحديثة للتدريب الميدانى وربطها بالتحول الرقوى	٥	٣٣,٣٣	٥	٣٣,٣٣	٥	٣٣,٣٣	٣٠	٦٦,٦٧	٨
٧	الوعى بكيفية تطبيق تقنيات التحول الرقوى بأنشطة التدريب الميدانى بالمجالات المختلفة	٨	٥٣,٣٣	٣	٢٠,٠٠	٤	٢٦,٦٦	٣٤	٧٥,٥٦	٦
٨	القدرة على استخدام الحاسب الآلى فى العملية التدريبية بمجالات الممارسة المهنية	٨	٥٣,٣٣	٤	٢٦,٦٦	٣	٢٠,٠٠	٣٥	٧٧,٧٨	٥
٩	المعرفة بكيفية استخدام شبكة الانترنت فى الأنشطة التدريبية على تنوعها	١١	٧٣,٣٣	٢	١٣,٣٣	٢	١٣,٣٣	٣٩	٨٦,٦٧	٣
١٠	الوعى باستخدام المنصات التعليمية التى تخدم العملية التدريبية بمجالات الممارسة المهنية	٩	٦٠,٠٠	٢	١٣,٣٣	٤	٢٦,٦٦	٣٥	٧٧,٧٨	٥
١١	المعرفة بالأساليب الالكترونية لجمع البيانات المترتبة التدريب الميدانى بكافة المجالات	١٢	٨٠,٠٠	٢	١٣,٣٣	١	٦,٦٦	٤١	٩١,١١	٢
١٢	المعرفة بكيفية عقد اجتماعات تدريبية الكترونية عن بعد باستخدام تقنيات التحول الرقوى	٨	٥٣,٣٣	٤	٢٦,٦٦	٣	٢٠,٠٠	٣٥	٧٧,٧٨	٥
١٣	تدريب الطلاب على كيفية استخدام المهارات التدريبية فى ضوء التحولات الرقمية	١٠	٦٦,٦٦	٤	٢٦,٦٦	١	٦,٦٦	٣٩	٨٦,٦٧	٣
١٤	استخدام وسائل التواصل المختلفة لصالح تطوير التدريب الميدانى بكافة المؤسسات	١٣	٨٦,٨٦	١	٦,٦٦	١	٦,٦٦	٤٢	٩٣,٣٣	١
١٥	المعرفة بأساليب التسجيل المهني الالكتروني وإعداد السجلات التدريبية الرقمية بمؤسسات الممارسة المهنية	١٢	٨٠,٠٠	٢	١٣,٣٣	١	٦,٦٦	٤١	٩١,١١	٢

الأهمية النسبية = ٨٥.٧٩%

يتضح من الجدول رقم (١١) الذي يتناول المتطلبات المعرفية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى من وجهة نظر نسق هيئة الاشراف الأكاديمى أن من أهم تلك المتطلبات "استخدام وسائل التواصل المختلفة لصالح تطوير التدريب الميدانى بكافة المؤسسات" حيث جاءت بالترتيب الأول مسجلة أعلى المعدلات بمجموع أوزان ٤٢ ومتوسط مرجح ٢٠.٨٠ وقوة نسبية مئوية بلغت ٩٣.٣٣٪، وقد يرجع ذلك إلي ما تمثله وسائل التواصل الاجتماعى على تنوعها من أهمية بالغة فى الوصول الى اكبر عدد ممكن من المتابعين والمستفيدين وطلاب التدريب الميدانى فى ضوء التحول الرقمى حيث يمكن الاعتماد عليها بشكل اساسى فى عمليات توزيع الطلاب والتحديث الاسبوعى وفقاً لتطورات اعداد الطلاب المسجلين للمصروفات الدراسية من منطلق الارتباط بينها بين توزيع الطلاب بالتدريب الميدانى علاوة على الاعتماد عليها فى الاعلان عن اية مستجدات تخص التدريب الميدانى على مستوى كافة القطاعات التدريبية خاصة وأن المعهد يضم طلاباً من كافة محافظات الجمهورية وبالتالي الاعلان على وسائل التواصل الاجتماعى المختلفة يوفر المزيد من الوقت والجهد والتكلفة بالنسبة لجميع الطلاب وكذا هيئة الإشراف الأكاديمى والمؤسسى بشأن كل ما يخص العملية التدريبية، أما فى الترتيب الأخير فقد جاءت الاستجابة "الاطلاع على الاتجاهات الحديثة للتدريب الميدانى وربطها بالتحول الرقمى" حيث سجلت أقل المعدلات بمجموع أوزان ٣٠ ومتوسط مرجح ٢٠.٠٠ وقوة نسبية مئوية بلغت ٦٦.٦٧٪، وقد يرجع ذلك الى ان الكتابات الانشطة والمراسلات التدريبية تكاد تكون أصبحت تقليدية ومألوفة ويتم تناقلها بين القطاعات والمؤسسات التدريبية بجانب أن تطبيق التحول الرقمى بالممارسات التدريبية يكاد يكون امراً مستجداً ما زال فى احتياج الى المزيد من التأكيد والتطبيق الميدانى المنطلق من الدراسات العلمية بالرغم من ان الواقع المعاصر يؤكد ضرورة مسايرة التحول الرقمى فى ظل التطور التكنولوجى الهائل، وقد اكدت ذلك (صبره، ٢٠٢٣، ١٢٥) حيث أشارت الى أن التحول الرقمى أصبح فرضاً للاستفادة من التقنيات الحديثة ومواكبة التغيرات السريعة، و(بوخلوف، ٢٠٢٠، ١٧٩) الذى أكد ان التحول الرقمى أحد أهم مفاهيم الثورة التكنولوجية الرقمية التى أصبحت واقعاً حتمياً يزيد الحاجة الى توظيف التكنولوجيا الحديثة والاستفادة منها، كما اكدت دراسة رفاعي (٢٠٢٢) على ضرورة التدريب على استخدامات التحول الرقمى تقنياً وفنياً والتدريب على التعامل مع المنصات التعليمية والبريد الالكترونى وغيره وإتاحة بنك المعرفة والتقويمات الالكترونية المختلفة، ودراسة حسان (٢٠٢٥) التى نادت بدمج التكنولوجيا الحديثة فى أنشطة التدريب الميدانى وتوثيق التجارب الميدانية عبر الوسائل الالكترونية والاهتمام بالمنصات الرقمية.

ثانياً : النتائج المتعلقة بالإجابة على التساؤل الثانى : ما المتطلبات القيمية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى ؟

رقم (١٢) يوضح

المتطلبات القيمية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى

ن = ١٥

م	العبارات	الاستجابة						مجموع الاجابات	الترجيح المتوسط	% النسبة النسبية	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	السعى لتحقيق أقصى استفادة ممكنة من مخرجات العملية التدريبية وتطويرها وفقا للمتغيرات الرقمية	١١	٧٣,٣٣	٣	٢٠,٠٠	١	٦,٦٦	٤٠	٢,٦٧	٨٨,٨٩	٣
٢	تأكيد روح العمل الفريقى نحو رقمنة أنشطة وبرامج التدريب الميدانى بمجالات الممارسة المهنية	١٢	٨٠,٠٠	١	٦,٦٦	٢	١٣,٣٣	٤٠	٢,٦٧	٨٨,٨٩	٣
٣	استثمار الموارد المتاحة لمواكبة التحول الرقمى بالأنشطة التدريبية	٦	٤٠,٠٠	٦	٤٠,٠٠	٣	٢٠,٠٠	٣٣	٢,٢٠	٧٣,٣٣	١٤
٤	تقليل التباعد المكاني للطلاب وأماكن المؤسسات التدريبية قدر الإمكان	٧	٤٦,٦٦	٤	٢٦,٦٦	٤	٢٦,٦٦	٣٣	٢,٢٠	٧٣,٣٣	١٤
٥	الحفاظ على سرية معلومات عملاء المؤسسات التدريبية المختلفة وعدم الإفصاح عنها الا للضرورة	٩	٦٠,٠٠	٥	٣٣,٣٣	١	٦,٦٦	٣٨	٢,٥٣	٨٤,٤٤	٥
٦	المساواة بين الطلاب فى الأنشطة التدريبية وفرص التعامل المباشر مع المواقف المهنية	٩	٦٠,٠٠	٣	٢٠,٠٠	٣	٢٠,٠٠	٣٦	٢,٤٠	٨٠,٠٠	٧
٧	مراعاة ثقافة المجتمع عند تطبيق معطيات التحول الرقمى بالمؤسسات التدريبية	١٠	٦٦,٦٦	٢	١٣,٣٣	٣	٢٠,٠٠	٣٧	٢,٤٧	٨٢,٢٢	٦
٨	احترام خصوصية أنساق العملاء بمختلف مجالات الممارسة المهنية	١٠	٦٦,٦٦	٤	٢٦,٦٦	١	٦,٦٦	٣٩	٢,٦٠	٨٦,٦٧	٤
٩	مراعاة الظروف الاجتماعية للطلاب المتدربين بمختلف مجالات الممارسة المهنية	٨	٥٣,٣٣	٣	٢٠,٠٠	٤	٢٦,٦٦	٣٤	٢,٢٧	٧٥,٥٦	١٢
١٠	احترام خصوصية المؤسسات التدريبية وعدم تدوالها الا لأغراض مهنية	٧	٤٦,٦٦	٦	٤٠,٠٠	٢	١٣,٣٣	٣٥	٢,٣٣	٧٧,٧٨	٩
١١	مراعاة المساواه العديدة بين المؤسسات التدريبية فى توزيع الطلاب المتدربين مع مراعاة الظروف المؤسسية	٧	٤٦,٦٦	٣	٢٠,٠٠	٥	٣٣,٣٣	٣٢	٢,١٣	٧١,١١	١٦
١٢	زيادة الحافز المادى لمشرفى التدريب الميدانى الأكاديمى والمؤسسى بمجالات الممارسة المهنية	١٠	٦٦,٦٦	٢	١٣,٣٣	٣	٢٠,٠٠	٣٧	٢,٤٧	٨٢,٢٢	٦
١٣	انتقاء أفضل مؤسسات الممارسة المهنية لتقديم الخدمات التدريبية للطلاب المتدربين	٦	٤٠,٠٠	٦	٤٠,٠٠	٣	٢٠,٠٠	٣٣	٢,٢٠	٧٣,٣٣	١٥
١٤	الالتزام بالخطط التدريبية بمجالات الممارسة المهنية وفق الخريطة الزمنية والموارد المتاحة بالمؤسسات	٧	٤٦,٦٦	٦	٤٠,٠٠	٢	١٣,٣٣	٣٥	٢,٣٣	٧٧,٧٨	١٠
١٥	تحرى المصداقية فيما يتم تقديمه من مواد تدريبية فى ضوء التحول الرقمى	١٣	٨٦,٨٦	١	٦,٦٦	١	٦,٦٦	٤٢	٢,٨٠	٩٣,٣٣	١
١٦	الحفاظ على كرامة كافة أطراف العملية التدريبية من طلاب ومشرفين وفريق عمل	٨	٥٣,٣٣	٤	٢٦,٦٦	٣	٢٠,٠٠	٣٥	٢,٣٣	٧٧,٧٨	١١
١٧	مراعاة الظروف الصحية للطلاب المتدربين داخل المؤسسات التدريبية	٨	٥٣,٣٣	٥	٣٣,٣٣	٢	١٣,٣٣	٣٦	٢,٤٠	٨٠,٠٠	٨
١٨	عدم التهاون مع أى تجاوزات تصدر من أى طرف من أطراف المنظومة التدريبية	٧	٤٦,٦٦	٥	٣٣,٣٣	٣	٢٠,٠٠	٣٤	٢,٢٧	٧٥,٥٦	١٣
١٩	تنوع المؤسسات التدريبية ما بين أولية وثانوية وفق اللاحقة المنظمة لأنشطة التدريب الميدانى	١٢	٨٠,٠٠	٢	١٣,٣٣	١	٦,٦٦	٤١	٢,٧٣	٩١,١١	٢

الأهمية النسبية = ٨١.٢٨%

يتضح من الجدول رقم (١٢) الذي يتناول المتطلبات القيمية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى من وجهة نظر نسق هيئة الاشراف الأكاديمى أن من أهم تلك المتطلبات " تحرى المصادقية فيما يتم تقديمه من مواد تدريبية فى ضوء التحول الرقمى " حيث جاءت فى الترتيب الأول مسجلة أعلى المعدلات بمجموع أوزان ٤٢ ومتوسط مرجح ٢٠.٨٠ وقوة نسبية مئوية بلغت ٩٣.٣٣ %، وقد يرجع ذلك إلي ضرورة التأكيد على الالتزام بالمبادئ المهنية والالتزام المهني بنود العقد التدريبي فى أنشطة وممارسات التدريب الميدانى ومن أهمها التزام المصادقية فى المواد التدريبية المتداولة خاصة فى ظل الرقمنة والانفتاح التكنولوجي والتي تتيح الفرصة لتداول بيانات قد تكون مغلوطة أحيانا أو غير سليمة وبالتالي يؤثر سلباً على المحصلة النهائية لمخرجات العملية التدريبية، أما فى الترتيب الأخير فقد جاءت الاستجابتين " مراعاة المساواة العددية بين المؤسسات التدريبية فى توزيع الطلاب المتدربين مع مراعاة الظروف المؤسسية" حيث سجلت أقل المعدلات بمجموع أوزان ٣٢ ومتوسط مرجح ٢٠.١٣، وقوة نسبية مئوية بلغت ٧١.١١ %، وقد يرجع ذلك الى ان لكل مؤسسة تدريبية ظروفها الخاصة وطاقتها الاستيعابية المستقلة والتي غالباً ما تختلف من مؤسسة لأخرى وبالتالي يتم توزيع اعداد الطلاب على المؤسسات التدريبية وفقاً للطاقة الاستيعابية لكل منها كما انها تختلف أيضاً من قطاع الى آخر وبالتالي يكن من الصعب الالتزام بالمساواة العددية للطلاب الموزعين بتلك المؤسسات التدريبية ولاتمام ذلك لابد من رقمنة وميكنة قواعد بيانات الطلاب المتدربين على مستوى جميع القطاعات التدريبية، وقد أكدت دراسة حسان (٢٠٢٥) على ضرورة الإلمام بالقوانين الرقمية وحماية خصوصية المعلومات والاهتمام بالمنصات التفاعلية، وتعزيز الوعي بالأمان الرقمى وأخلاقيات استخدام التقنيات الحديثة.

ثالثاً : النتائج المتعلقة بالإجابة على التساؤل الثالث : ما المتطلبات المهنية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى ؟

جدول رقم (١٣) يوضح

المتطلبات المهنية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية
فى ضوء مستجدات التحول الرقمى
ن = ١٥

م	العبارات	الاستجابة						الترتيب الرقمى	الترتيب النسبى %	الترتيب الرقمى	الترتيب النسبى %
		نعم		إلى حد ما		لا					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	المهارة فى التعامل الالكترونى مع كافة الجوانب المرتبطة بالعملية التدريبية	١٠	٦٦,٦٦	٤	٢٦,٦٦	١	٦,٦٦	٣٩	٢٦,٠	٨٦,٦٧	٤
٢	المهارة فى رقمنة الاتصال الفعال مع المستفيدين من العملية التدريبية	١٢	٨٠,٠٠	٢	١٣,٣٣	١	٦,٦٦	٤١	٢٧,٣	٩١,١١	٣
٣	الامام بمهارة توجيه وارشاد الطلاب المتدربين لمسيرة التحول الرقمى	٩	٦٠,٠٠	٣	٢٠,٠٠	٣	٢٠,٠٠	٣٦	٢٤,٠	٨٠,٠٠	٧
٤	تطبيق الوسائل الرقمية فى تناول المواقف المهنية بالمؤسسات التدريبية	١٣	٨٦,٨٦	١	٦,٦٦	١	٦,٦٦	٤٢	٢٨,٠	٩٣,٣٣	٢

٥	حفظ المواد التدريبية باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة الموائمة لمقتضيات العصر الرقمى	٨	٥٣,٣٣	٥	٣٣,٣٣	٢	١٣,٣٣	٣٦	٢,٤٠	٨٠,٠٠	٧
٦	الاستخدام الفعال للأجهزة الإلكترونية والوسائل التكنولوجية الحديثة خلال الأنشطة والبرامج التدريبية	١١	٧٣,٣٣	٢	١٣,٣٣	٢	١٣,٣٣	٣٩	٢,٦٠	٨٦,٦٧	٤
٧	المهارة فى تطبيق الأدوات المختلفة لجمع البيانات التدريبية إلكترونياً	٧	٤٦,٦٦	٥	٣٣,٣٣	٣	٢٠,٠٠	٣٤	٢,٢٧	٧٥,٥٦	١٠
٨	المهارة فى تحديد أهداف الممارسات المهنية وفقاً لطبيعة المؤسسات التدريبية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى	١٤	٩٣,٣٣	٠	٠,٠٠	١	٦,٦٦	٤٣	٢,٨٧	٩٥,٥٦	١
٩	مهارة إقامة العلاقة المهنية مع العملاء عبر الوسائل الرقمية بمختلف مجالات الممارسة المهنية	٦	٤٠,٠٠	٦	٤٠,٠٠	٣	٢٠,٠٠	٣٣	٢,٢٠	٧٣,٣٣	١١
١٠	التسجيل الإلكتروني للأنشطة والممارسات التدريبية بمجالات الممارسة المهنية	٧	٤٦,٦٦	٥	٣٣,٣٣	٣	٢٠,٠٠	٣٤	٢,٢٧	٧٥,٥٦	١٠
١١	إدارة الاجتماعات التدريبية الإلكترونية بالآليات الرقمية بمختلف مجالات الممارسة المهنية	٩	٦٠,٠٠	٤	٢٦,٦٦	٢	١٣,٣٣	٣٧	٢,٤٧	٨٢,٢٢	٦
١٢	التوثيق الرقمى للأنشطة والممارسات التدريبية بكافة مجالات الممارسة المهنية	٧	٤٦,٦٦	٥	٣٣,٣٣	٣	٢٠,٠٠	٣٤	٢,٢٧	٧٥,٥٦	١٠
١٣	المهارة فى إجراء المقابلات المهنية خلال العملية التدريبية بالوسائل الرقمية	٨	٥٣,٣٣	٤	٢٦,٦٦	٣	٢٠,٠٠	٣٥	٢,٣٣	٧٧,٧٨	٩

الأهمية النسبية = ٥١.٨٠٪

يتضح من الجدول رقم (١٣) الذي يتناول المتطلبات المهنية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى من وجهة نظر نسق هيئة الاشراف الأكاديمى أن من أهم تلك المتطلبات "المهارة فى تحديد أهداف الممارسات المهنية وفقاً لطبيعة المؤسسات التدريبية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى" حيث جاءت فى الترتيب الأول مسجلة أعلى المعدلات بمجموع أوزان ٤٣، ومتوسط مرجح ٢.٨٧، وقوة نسبية مئوية بلغت ٩٥.٥٦٪، وقد يرجع ذلك إلى ضرورة أن تكون هناك أهدافاً واضحة ومعلنة لأنشطة وبرامج التدريب الميدانى، أما فى الترتيب الأخير فقد جاءت الاستجابة "مهارة إقامة العلاقة المهنية مع العملاء عبر الوسائل الرقمية بمختلف مجالات الممارسة المهنية" حيث سجلت أقل المعدلات بمجموع أوزان ٤٣، ومتوسط مرجح ٢.٢٠، وقوة نسبية مئوية بلغت ٧٣.٣٣٪، وقد يرجع ذلك إلى التخوف من رقمنة العلاقات المهنية مع العملاء والرغبة فى اتمامها بالشكل التقليدى المباشر ما بين الممارسين العموم وأنساق العملاء، علاوة على التخوف من ان تحيد عن اهدافها السامية المستمدة من الأهداف العامة للتدريب الميدانى للطلاب بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية على الرغم من أن التحول الرقمى يفرض على الممارسات المهنية رقمنة تلك العلاقات توفيراً للوقت والجهد والتكاليف وتدريب الطلاب على ذلك تحت المتابعة الاشرافية، وتأتى دراسة المسمى (٢٠٢٢) لتوصي بضرورة تعليم وتدريب طلاب الخدمة الاجتماعية على الممارسات المهنية الرقمية وتنمية وصل مهاراتهم نحو الرقمنة واستخدام التقنيات الحديثة فى تدخلاتهم مع العملاء، ودراسة السيد (٢٠٢٠) التى اكدت أهمية استخدام التعليم عن بُعد بمنظومة التدريب

الميدانى، ودراسة أحمد (٢٠٢٣) التى اكدت على اهمية اكتساب المهارات المرتبطة برقمنة الممارسات المهنية خلال التدريب الميدانى.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالإجابة علي التساؤل الرابع : ما مقترحات تطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى ؟

جدول رقم (١٤) يوضح

المقترحات اللازمة لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية
فى ضوء مستجدات التحول الرقمى

ن = ١٥

م	العبارات	الاستجابة						الترتيب	النسبة % القوة	المتوسط	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	تدريب الاخصائيين الاجتماعيين على تطبيق الاتجاهات الحديثة فى التدريب الميدانى فى مجالات الخدمة الاجتماعية	٦	٤٠,٠٠	٦	٤٠,٠٠	٣	٢٠,٠٠	٣٣	٢,٢٠	٧٣,٣٣	٨
٢	تزويد عناصر المنظومة التدريبية بكل ما يتعلق بالتحول الرقمى من حقائق مرتبطة بمجالات الممارسة المهنية	٧	٤٦,٦٦	٥	٣٣,٣٣	٣	٢٠,٠٠	٣٤	٢,٢٧	٧٥,٥٦	٧
٣	صقل مهارات المتدربين فى التعامل مع الأجهزة الالكترونية الحديثة اللازمة للتحول الرقمى	٨	٥٣,٣٣	٣	٢٠,٠٠	٤	٢٦,٦٦	٣٤	٢,٢٧	٧٥,٥٦	٧
٤	تنمية مهارات التحول الرقمى المرتبطة بالتدريب الميدانى بمجالات الممارسة المهنية المختلفة	٩	٦٠,٠٠	٥	٣٣,٣٣	١	٦,٦٦	٣٨	٢,٥٣	٨٤,٤٤	٣
٥	تهيئة البيئة المناسبة واللازمة لتدريب الطلاب بمجالات الممارسة المهنية لتطبيق التحول الرقمى	٩	٦٠,٠٠	٢	١٣,٣٣	٤	٢٦,٦٦	٣٥	٢,٣٣	٧٧,٧٨	٦
٦	تيسير وصول المتدربين لما يحتاجه التحول الرقمى بالمؤسسات التدريبية من متطلبات مختلفة	٩	٦٠,٠٠	٥	٣٣,٣٣	١	٦,٦٦	٣٨	٢,٥٣	٨٤,٤٤	٣
٧	تأهيل الاخصائيين الاجتماعيين لاستخدام التكنولوجيا الحديثة كمطلب هام للتحول الرقمى	١٣	٨٦,٨٦	١	٦,٦٦	١	٦,٦٦	٤٢	٢,٨٠	٩٣,٣٣	١
٨	تعظيم استفادة الطلاب المتدربين من المعطيات الرقمية اللازمة لإنجاح العملية التدريبية	١١	٧٣,٣٣	٢	١٣,٣٣	٢	١٣,٣٣	٣٩	٢,٦٠	٨٦,٦٧	٢
٩	توجيه أطراف العملية التدريبية لتطبيق معطيات التحول الرقمى بمجالات الممارسة المهنية	٩	٦٠,٠٠	٥	٣٣,٣٣	١	٦,٦٦	٣٨	٢,٥٣	٨٤,٤٤	٣
١٠	الاستعاضة عن الإجراءات التدريبية الورقية بغيرها الالكترونية رقمية	٨	٥٣,٣٣	٥	٣٣,٣٣	٢	١٣,٣٣	٣٦	٢,٤٠	٨٠,٠٠	٥
١١	تنقيح السجلات التدريبية وتطويرها وفقا لمتطلبات التحول الرقمى	١٠	٦٦,٦٦	٤	٢٦,٦٦	١	٦,٦٦	٣٩	٢,٦٠	٨٦,٦٧	٢
١٢	التشجيع على ربط أنشطة التدريب الميدانى بالتحول الرقمى بمجالات الممارسة المهنية	٩	٦٠,٠٠	٤	٢٦,٦٦	٢	١٣,٣٣	٣٧	٢,٤٧	٨٢,٢٢	٤
١٣	مخاطبة الجهات المسؤولة لتوفير البيئة التدريبية المناسبة لتطبيق التحول الرقمى	٨	٥٣,٣٣	٥	٣٣,٣٣	٢	١٣,٣٣	٣٦	٢,٤٠	٨٠,٠٠	٥
١٤	التطوير المستمر لبرامج التدريب الميدانى لمواكبة متطلبات التحول الرقمى	٩	٦٠,٠٠	٤	٢٦,٦٦	٢	١٣,٣٣	٣٧	٢,٤٧	٨٢,٢٢	٤
١٥	تبادل الزيارات المهنية ما بين المؤسسات التدريبية لتبادل الخبرات الميدانية بمختلف صورها	٧	٤٦,٦٦	٤	٢٦,٦٦	٤	٢٦,٦٦	٣٣	٢,٢٠	٧٣,٣٣	٨
١٦	عمل دورات تدريبية لكافة أطراف منظومة التدريب الميدانى حول آليات التحول الرقمى	٨	٥٣,٣٣	٥	٣٣,٣٣	٢	١٣,٣٣	٣٦	٢,٤٠	٨٠,٠٠	٥
١٧	الاستعانة بالخبراء والمتخصصين فى مجالى التحول الرقمى والبرامج التدريبية	٧	٤٦,٦٦	٣	٢٠,٠٠	٥	٣٣,٣٣	٣٢	٢,١٣	٧١,١١	٩
١٨	التقييم المستمر لبرامج التدريب الميدانى وفق متطلبات التحول الرقمى	٨	٥٣,٣٣	٣	٢٠,٠٠	٤	٢٦,٦٦	٣٤	٢,٢٧	٧٥,٥٦	٧

الأهمية النسبية = ٤٩.٨٠ %

يتضح من الجدول رقم (١٤) الذي يتناول المقترحات اللازمة لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى من وجهة نظر نسق هيئة الاشراف الأكاديمى أن من أهم تلك المقترحات " تأهيل الاخصائيين الاجتماعيين لاستخدام التكنولوجيا الحديثة كمتطلب هام للتحول الرقمى" حيث جاء فى الترتيب الأول مسجلا أعلى المعدلات بمجموع أوزان ٤٢ ومتوسط مرجح ٢.٨٠ وقوة نسبية مئوية بلغت ٩٣.٣٣ %، وقد يرجع ذلك إلى اتمالية ان بعض الاخصائيين الاجتماعيين يعملون منذ فترات طويلة واعتادوا على العمل الورقى وبالتالي من الممكن الا يكون لدى الغالبية منهم مهارات التعامل مع التكنولوجيا الحديثة وبالتالي صعوبة تطبيق التحول الرقمى فى العمل المهني، أما فى الترتيب الأخير فقد جاءت " الاستعانة بالخبراء والمتخصصين في مجالى التحول الرقمى والبرامج التدريبية" حيث سجل أقل المعدلات بمجموع أوزان ٣٢ ومتوسط مرجح ٢.١٣ وقوة نسبية مئوية بلغت ٧١.١١ %، وقد يرجع ذلك الى ان المشرفين الاكاديميين على التدريب الميدانى اصبح ليهم رصيد معرفى وخبرات تراكمية على مدار سنوات تسمح لهم بأداء المهام التدريبية بشكل مناسب دون الاحتياج الى الاستعانة بخبراء متخصصين الا فى اضيق الحدود، وتؤكد دراسة صادق (٢٠٢٣) وجود صعوبات عدة منها قلة استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة، ضعف الوعى التكنولوجى لدى الكثيرين، نقص العنصر البشرى من المتخصصين، عدم تدريب العنصر البشرى على التعامل مع التقنيات الحديثة، واوصت بتوفير الكادر البشرى المؤهل وصقله بالمهارات المستحدثة، ودراسة رفاعي (٢٠٢٢) التي نادت بتقديم برامج تدريبية وتأهيلية متخصصة لتنمية مهارات التحول الرقمى، دراسة عثمان و عمران (٢٠٢٤) التي أكدت على الى ضرورة التدريب على استخدام الوسائل التكنولوجية التي تزيد من فعالية التدريب العملى، كما أوضحت وجود نقص ملحوظ فى الخبرات والمعارف المرتبطة باستخدام التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها لتحقيق أهداف التدريب الميدانى لتحقيق أهداف العملية التدريبية .

٣- عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة على تساؤلات الدراسة من وجهة نظر نسق هيئة الاشراف المؤسسي :

اولا: النتائج المتعلقة بالإجابة على التساؤل الأول : ما المتطلبات المعرفية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى؟

جدول رقم (١٥) يوضح

المتطلبات المعرفية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة

الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى

ن= ١٢٦

م	العبارات	الاستجابة						مجموع الأوزان	المرجع المتوسط	النسبة % القوة	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا					
		ك	%	ك	%	ك	%				

١	٨٧	٦٩,٠٤	٣٠	٢٣,٨٠	٩	٧,١٢	٣٣٠	٢,٦٢	٨٧,٣٠	٧
٢	٩٠	٧١,٤٢	٢٦	٢٠,٦٣	١٠	٧,٩٣	٣٣٢	٢,٦٣	٨٧,٨٣	٦
٣	١١٥	٩١,٢٦	٩	٧,١٢	٢	١,٥٨	٣٦٥	٢,٦٠	٩٦,٥٦	٢
٤	٩٧	٧٦,٩٨	٢١	١٦,٦٦	٨	٦,٣٤	٣٤١	٢,٧١	٩٠,٢١	٥
٥	٦٥	٥١,٥٨	٥٠	٣٩,٦	١١	٨,٧٣	٣٠٦	٢,٤٣	٨٠,٩٥	١٣
٦	٩٥	٧٥,٣٩	٢٠	١٥,٨٧	١١	٨,٧٣	٣٣٦	٢,٦٧	٨٨,٨٩	٤
٧	٧٥	٥٩,٥٢	٣٩	٣٠,٩٥	١٢	٩,٥٢	٣١٥	٢,٥٠	٨٣,٣٣	١٢
٨	١١٨	٩٣,٦٥	٧	٥,٥٥	١	٠,٧٩	٣٦٩	٢,٩٣	٩٧,٦٢	١
٩	١٠١	٨٠,١٥	٢٠	١٥,٨٧	٥	٣,٩٦	٣٤٨	٢,٧٦	٩٢,٠٦	٣
١٠	٩٠	٧١,٤٢	٣٠	٢٣,٨٠	٦	٤,٧٦	٣٣٦	٢,٦٧	٨٨,٨٩	٤
١١	١١٣	٨٩,٦٨	١١	٨,٧٣	٢	١,٥٨	٣٦٣	٢,٨٨	٩٦,٠٣	٢
١٢	٧٦	٦٠,٣١	٤٠	٣١,٧٤	١٠	٧,٩٣	٣١٨	٢,٥٢	٨٤,١٣	١١
١٣	٩٨	٧٧,٧٧	٢١	١٦,٦٦	٧	٥,٥٥	٣٤٣	٢,٧٢	٩٠,٧٤	٥
١٤	١٠٦	٨٤,١٢	١٠	٧,٩٣	١٠	٧,٩٣	٣٤٨	٢,٧٦	٩٢,٠٦	٣
١٥	٨٦	٦٨,٢٥	٢٥	١٩,٨٤	١٥	١١,٩٠	٣٢٣	٢,٥٦	٨٥,٤٥	١٠

الأهمية النسبية = ٤٧.٨٩%

يتضح من الجدول رقم (١٥) الذي يتناول المتطلبات المعرفية لتطوير التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى من وجهة نظر نسق هيئة الاشراف

المؤسسي أن من أهم تلك المتطلبات" القدرة على استخدام الحاسب الآلى فى العملية التدريبية بمجالات الممارسة المهنية" حيث جاءت فى الترتيب الأول مسجلة أعلى المعدلات بمجموع أوزان ٣٦٩، ومتوسط مرجح ٢٠.٩٣، وقوة نسبية مئوية بلغت ٩٧.٦٢ %، وقد يرجع ذلك إلي ان تطبيق التحول الرقمى لتطوير التدريب الميدانى يستلزم فى المقام الأول القدرة بل المهارة فى استخدام الأجهزة الذكية واستخدام الحاسب الآلى لإتمام العمليات المهنية خلال أنشطة وممارسات التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية، أما فى الترتيب الأخير فقد جاءت الاستجابة " إلمام الطلاب المتدربين بسبل مواجهة صعوبات التحول الرقمى بالمؤسسات التدريبية" حيث سجلت أقل المعدلات بمجموع أوزان ٣٠٦، ومتوسط مرجح ٢٠.٤٣، وقوة نسبية مئوية بلغت ٢٠.٤٣ %، وقد يرجع ذلك إلى ان الطلاب المتدربين لا يزالون فى مرحلة الإعداد المهني بشقة التطبيقي وذلك تحت اشراف مهني مشترك أكاديمياً ومؤسسياً فلا تتوافر لديهم القدرة المهنية الكافية على مواجهة الصعوبات والمعوقات المهنية التى تواجههم بمواقف التدريب الميدانى فما زالو لم يتحملوا المسؤوليات المهنية بشكل مستقل، وأكدت دراسة العيسوى (٢٠٢٣) على أهمية امتلاك مهارات استخدام الحاسب الآلى، الاهتمام بالدورات التدريبية اللازمة لتأهيل الاخصائيين الاجتماعيين لاستخدام التقنيات التكنولوجية والرقمية الحديثة، ودراسة صبره (٢٠٢٣) التى توصلت الى وجود العديد من المعوقات أمام تطبيق الممارسة الرقمية بالمؤسسات المهنية، دراسة أبوهجرة (٢٠١٦) التى توصلت الى ضعف استخدام الاخصائيين الاجتماعيين للوسائل التكنولوجية والممارسات الرقمية، دراسة عمار (٢٠٢٠) التى أكدت على ضرورة تنمية قدرات طلاب الخدمة الاجتماعية على كيفية استخدام الأساليب الحديثة والتقنيات التكنولوجية المتطورة، دراسة ملهط (٢٠٢٤) التى

أكدت على استخدام التكنولوجيا الحديثة فى الانشطة التدريبية

ثانياً : النتائج المتعلقة بالإجابة على التساؤل الثاني : ما المتطلبات القيمية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى ؟

جدول رقم (١٦) يوضح

المتطلبات القيمية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى

م	العبارة	الاستجابة						مجموع الفرق	مجموع النسبة %	الترتيب	
		نعم		إلى حد ما		لا					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	السعى لتحقيق أقصى استفادة ممكنة من مخرجات العملية التدريبية وتطويرها وفقاً للمتغيرات الرقمية	٩٩	٧٨,٥٧	١٥	١١,٩٠	١٢	٩,٥٢	٣٣٩	٢,٦٩	٨٩,٦٨	١١
٢	تأكيد روح العمل الفريقى نحو رقمنة أنشطة وبرامج التدريب الميدانى بمجالات الممارسة المهنية	٧٩	٦٢,٦٩	٤٠	٣١,٧٤	٧	٥,٥٥	٣٢٤	٢,٥٧	٨٥,٧١	١٤
٣	استثمار الموارد المتاحة لمواكبة التحول الرقمى بالأنشطة التدريبية	٩٢	٧٣,٠١	٢٠	١٥,٨٧	١٤	١١,١١	٢٣٠	٢,٦٢	٨٧,٣٠	١٣
٤	تقليل التباعد المكانى للطلاب واماكن المؤسسات التدريبية قدر الامكان	١٠٩	٨٦,٥٠	١٠	٧,٩٣	٧	٥,٥٥	٣٥٤	٢,٨١	٩٣,٦٥	٨
٥	الحفاظ على سرية معلومات عملاء المؤسسات التدريبية المختلفة وعدم الإفصاح عنها الا للضرورة	١١٨	٩٣,٦٥	٧	٥,٥٥	١	٠,٧٩	٣٦٩	٢,٩٣	٩٧,٦٢	٢
٦	المساواة بين الطلاب فى الأنشطة التدريبية وفرص التعامل المباشر مع المواقف المهنية	١٠٨	٨٥,٧١	١٠	٧,٩٣	٨	٦,٣٤	٣٥٢	٢,٧٩	٩٣,١٢	٩

١٢	٨٩,٤٢	٢,٦٨	٣٣٨	٧,٩٣	١٠	١٥,٨٧	٢٠	٧٦,١٩	٩٦	٧	مراعاة ثقافة المجتمع عند تطبيق معطيات التحول الرقمى بالمؤسسات التدريبية
٣	٩٧,٠٩	٢,٩١	٣٦٧	١,٥٨	٢	٥,٥٥	٧	٩٢,٨٥	١١٧	٨	احترام خصوصية أنساق العملاء بمختلف مجالات الممارسة المهنية
١٨	٧٧,٥١	٢,٣٣	٢٩٣	١٥,٨٧	٢٠	٢٦,١٩	٣٣	٥٤,٧٦	٦٩	٩	مراعاة الظروف الاجتماعية للطلاب المتدربين بمختلف مجالات الممارسة المهنية
٥	٩٤,٧١	٢,٨٤	٣٥٨	٣,١٧	٤	٩,٥٢	١٢	٨٧,٣٠	١١٠	١٠	احترام خصوصية المؤسسات التدريبية وعدم تدوالها الا لأغراض مهنية
١٧	٧٨,٣١	٢,٣٥	٢٩٦	١٢,٦٩	١٦	٣٩,٦٨	٥٠	٤٧,٦١	٦٠	١١	مراعاة المساواة العديدة بين المؤسسات التدريبية فى توزيع الطلاب المتدربين مع مراعاة الظروف المؤسسية
١	٩٨,٤١	٢,٩٥	٣٧٢	٠,٠٠	٠	٤,٧٦	٦	٩٥,٢٣	١٢٠	١٢	زيادة الحافز المادى لمشرفى التدريب الميدانى الاكاديمى والمؤسسى بمجالات الممارسة المهنية
٤	٩٥,٥٠	٢,٨٧	٣٦١	١,٥٨	٢	١٠,٣١	١٣	٨٨,٠٩	١١١	١٣	انتقاء أفضل مؤسسات الممارسة المهنية لتقديم الخدمات التدريبية للطلاب المتدربين
١٥	٨٣,٦٠	٢,٥١	٣١٦	٨,٧٣	١١	٣١,٧٤	٤٠	٥٩,٥٢	٧٥	١٤	الالتزام بالخطط التدريبية بمجالات الممارسة المهنية وفق الخريطة الزمنية والموارد المتاحة بالمؤسسات
٩	٩١,٥٣	٢,٧٥	٣٤٦	٢,٣٨	٣	٢٠,٦٣	٢٦	٧٦,٩٨	٩٧	١٥	تحرى المصداقية فيما يتم تقديمه من مواد تدريبية فى ضوء التحول الرقمى
٦	٩٤,٤٤	٢,٨٣	٣٥٧	٠,٧٩	١	١٥,٠٧	١٩	٨٤,١٢	١٠٦	١٦	الحفاظ على كرامة كافة أطراف العملية التدريبية من طلاب ومشرفين وفريق عمل
١٦	٨٣,٠٧	٢,٤٩	٣١٤	٥,٥٥	٧	٣٩,٦٨	٥٠	٥٤,٧٦	٦٩	١٧	مراعاة الظروف الصحية للطلاب المتدربين داخل المؤسسات التدريبية
٧	٩٣,٩٢	٢,٨٢	٣٥٥	٠,٧٩	١	١٦,٦٦	٢١	٨٢,٥٣	١٠٤	١٨	عدم التهاون مع أى تجاوزات تصدر من أى طرف من أطراف المنظومة التدريبية
١٠	٩٠,٢١	٢,٧١	٣٤١	٤,٧٦	٦	١٩,٨٤	٢٥	٧٥,٣٩	٩٥	١٩	تتبع المؤسسات التدريبية ما بين أولية وثانوية وفق اللائحة المنظمة لأنشطة التدريب الميدانى

الأهمية النسبية = ٢٥,٩٠ %

يتضح من الجدول رقم (١٦) الذي يتناول المتطلبات القيمية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى من وجهة نظر نسق هيئة الاشراف المؤسسي أن من أهم تلك المتطلبات "زيادة الحافز المادى لمشرفى التدريب الميدانى الاكاديمى والمؤسسي بمجالات الممارسة المهنية" حيث جاءت فى الترتيب الأول مسجلة أعلى المعدلات بمجموع أوزان ٣٧٢ ومتوسط مرجح ٢,٩٥ وقوة نسبية مئوية بلغت ٩٨,٤١ %، وقد يرجع ذلك تدنى المقابل المادى لعمليات الاشراف على التدريب الميدانى وبخاصة مكافآت هيئة الاشراف المؤسسي مما يدفع بعضهم الى التهرب من مهام الاشراف على التدريب الميدانى لطلاب الخدمة الاجتماعية، وبالتالى كان ذلك من اهم متطلبات تطوير التدريب الميدانى لأن الاهتمام بذلك ينعكس ايجابا على الاهتمام بالتدريب الميدانى واعطاء العملية الاشرافية ما تستحقه من اهتمام ومجهود وتفرغ، أما فى الترتيب الأخير فقد جاءت الاستجابة "مراعاة الظروف الاجتماعية للطلاب المتدربين بمختلف مجالات الممارسة المهنية" حيث سجلت أقل المعدلات بمجموع أوزان ٢٩٣، ومتوسط مرجح ٢,٣٣ وقوة نسبية مئوية بلغت ٧٧,٥١ %، وقد يرجع ذلك الى نسبة كبيره من الطلاب المتدربين بقطاع كفر الشيخ الرئيسى مغتربين من خارج المحافظة ومن مراكزها البعيدة عن مقر المعهد مما يترتب عليه كثرة الاعتذارات وضعف الالتزام بالمواعيد المقررة للتدريب حضوراً وانصرافاً بجانب كثرة الاستئذان لإنهاء التكاليف الدراسية وبخاصة طلاب الفرقة الرابعة للانشغال بإتمام مشاريع التخرج وبالتالى فإن فتح الباب على مصراعية لمراعاة الظروف الاجتماعية قد يؤثر مباشرة على انتظام التدريب الميدانى وحجم الاستفادة من الأنشطة التدريبية التى قد تستلزم التواجد والمعاشية المباشرة للتدرب على استخدام تقنيات التحول الرقمى بالعملية التدريبية وبالرغم من ذلك يتم مراعاة الظروف الاجتماعية القهرية للطلاب، وأكدت دراسة صادق (٢٠٢٣) على

وجود الكثير من المعوقات المادية فأوصت بضرورة الاهتمام بتوفير الحوافز المادية حسب جهود العاملين، توفير الدعم المالي اللازم لشراء الأجهزة الحديثة، توفير الحوافز التشجيعية للعاملين.

ثالثاً : النتائج المتعلقة بالإجابة على التساؤل الثالث : ما المتطلبات المهنية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى ؟

جدول رقم (١٧) يوضح

المتطلبات المهنية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى

ن = ١٢٦

م	العبارات	الاستجابة						الترتيب	النسبة %	الترتيب المتوسط	مجموع الأوزان
		نعم		إلى حد ما		لا					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	المهارة فى التعامل الالكتروني مع كافة الجوانب المرتبطة بالعملية التدريبية	٩٨	٧٧,٧٧	٢١	١٦,٦٦	٧	٥,٥٥	٣٤٣	٢,٧٢	٩٠,٧٤	٧
٢	المهارة فى رقمنة الاتصال الفعال مع المستفيدين من العملية التدريبية	١٠٩	٨٦,٥٠	١٣	١٠,٣١	٤	٣,١٧	٣٥٧	٢,٨٣	٩٤,٤٤	٤
٣	الامام بمهارة توجيه وإرشاد الطلاب المتدربين لمسيرة التحول الرقمى	٨٨	٦٩,٨٤	٣٠	٢٣,٨٠	٨	٦,٣٤	٣٣٢	٢,٦٣	٨٧,٨٣	٩
٤	تطبيق الوسائل الرقمية فى تناول المواقف المهنية بالمؤسسات التدريبية	٧٣	٥٧,٩٣	٤٠	٣١,٧٤	١٣	١٠,٣١	٣١٢	٢,٤٨	٨٢,٥٤	١٢
٥	حفظ المواد التدريبية باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة الموائمة لمقتضيات العصر الرقمى	١٢٠	٩٥,٢٣	٥	٣,٩٦	١	٠,٧٩	٣٧١	٢,٩٤	٩٨,١٥	١
٦	الاستخدام الفعال للأجهزة الالكترونية والوسائل التكنولوجية الحديثة خلال الأنشطة والبرامج التدريبية	١١٨	٩٣,٦٥	٥	٣,٩٦	٣	٢,٣٨	٣٦٧	٢,٩١	٩٧,٠٩	٣
٧	المهارة فى تطبيق الأدوات المختلفة لجمع البيانات التدريبية إلكترونياً	٩٤	٧٤,٦٠	٢٠	١٥,٨٧	١٢	٩,٥٢	٣٣٤	٢,٦٥	٨٨,٣٦	٨
٨	المهارة فى تحديد أهداف الممارسات المهنية وفقاً لطبيعة المؤسسات التدريبية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى	١١٦	٩٢,٠٦	٨	٦,٣٤	٢	١,٥٨	٣٦٦	٢,٩٠	٩٦,٨٣	٦
٩	مهارة إقامة العلاقة المهنية مع العملاء عبر الوسائل الرقمية بمختلف مجالات الممارسة المهنية	١٠٢	٨٠,٩٥	١٨	١٤,٢٨	٦	٤,٧٦	٣٤٨	٢,٧٦	٩٢,٠٦	١٣
١٠	التسجيل الالكتروني للأنشطة والممارسات التدريبية بمجالات الممارسة المهنية	٨٧	٦٩,٠٤	٣٠	٢٣,٨٠	٩	٧,١٢	٣٣٠	٢,٦٢	٨٧,٣٠	١٠
١١	ادارة الاجتماعات التدريبية الالكتروني بالآليات الرقمية بمختلف مجالات الممارسة المهنية	٩٩	٧٨,٥٧	٢١	١٦,٦٦	٦	٤,٧٦	٣٤٥	٢,٧٤	٩١,٢٧	١١
١٢	التوثيق الرقمى للأنشطة والممارسات التدريبية بكافة مجالات الممارسة المهنية	١١٩	٩٤,٤٤	٥	٣,٩٦	٢	١,٥٨	٣٦٩	٢,٩٣	٩٧,٦٢	٢
١٣	المهارة فى إجراء المقابلات المهنية خلال العملية التدريبية بالوسائل الرقمية	١١٢	٨٨,٨٨	١٣	١٠,٣١	١	٠,٧٩	٣٦٣	٢,٨٨	٩٦,٠٣	٥

الأهمية النسبية = ٩٢,٣٤ %

يتضح من الجدول رقم (١٧) الذى يتناول المتطلبات المهنية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى من وجهة نظر نسق هيئة الاشراف المؤسسي أن من أهم تلك المتطلبات " حفظ المواد التدريبية باستخدام

الوسائل التكنولوجية الحديثة المواكبة لمقتضيات العصر الرقمى " حيث جاءت فى الترتيب الأول مسجلة أعلى المعدلات بمجموع أوزان ٣٧١ ومتوسط مرجح ٢,٩٤ وقوة نسبية مئوية بلغت ٩٨,١٥٪، وقد يرجع ذلك إلى ان حفظ المواد التدريبية والممارسات والانشطة المختلفة بالوسائل الرقمية والتكنولوجية الحديثة يسهل من عملية استرجاعها ويسرع من الوصول إليها بجانب جعلها فى متناول جميع الطلاب المتدربين لتعميم الاستفادة والتوثيق لما يتم التدريب عليه مما يسهم فى اثراء المعارف العلمية والخبرات التدريبية التراكمية وامكانية عمل مكثبات تدريبية الكترونية يتم تناقلها عبر الدفعات المتتالية، أما فى الترتيب الأخير فقد جاءت " مهارة إقامة العلاقة المهنية مع العملاء عبر الوسائل الرقمية بمختلف مجالات الممارسة المهنية " حيث سجلت أقل المعدلات بمجموع أوزان ٣٤٨ ومتوسط مرجح ٢,٧٦ وقوة نسبية مئوية بلغت ٩٢,٠٦٪، وقد يرجع ذلك الى الطلاب المتدربين ما زالوا بمرحلة التدريب على كيفية إقامة العلاقات المهنية مع انساق العملاء فلم يصلوا الى مستوى مهنى متقدم بل فى احتياج الى المزيد من التدريب وخاصة طلاب الفرقة الثالثة مما يحمل تخوفاً من تغير شكل تلك العلاقات وانحرافها عن اهدافها المهنية السامية خاصة وان التطور التكنولوجى والرقمنة وتعدد وتنوع وسائل التواصل الالكترونى تفسح المجال أمام الطلاب دون قيود مما يوجب على المشرفين المتابعة المباشرة للطلاب فى اتمام تلك العلاقات للتأكد من النمو المهنى للطلاب وضمان سير العلاقات المهنية للطلاب مع انساق العملاء وفق الاطار المهنى السليم، وتوصلت دراسة صادقة (٢٠٢٣) ضرورة توفير برامج تدريبية لتنمية المهارات التكنولوجية، تهيئة العاملين للأخذ بمعطيات التحول الرقمى، كما أكدت مساهمة التحول الرقمى والتقليل تدريجياً من الإجراءات الورقية، دراسة صبره (٢٠٢٣) التى اوصت بضرورة تدريب الاخصائيين الاجتماعيين على استخدام تكنولوجيا المعلومات الرقمية فى الممارسات المهنية بكافة المجالات، ودراسة ملهط (٢٠٢٤) التى أثبتت قدرة برنامج التدخل المهنى على اكساب طلاب التدريب الميدانى العديد من المهارات المهنية التى اثرت بشكل ايجابى على نمو الطلاب وقدرتهم على استخدام التكنولوجيا الحديثة والتحول، دراسة عثمان و عمران (٢٠٢٤) التى أوضحت وجود نقصاً ملحوظاً فى الخبرات والمعارف المرتبطة باستخدام التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها لتحقيق النمو المهنى للطلاب وتحقيق أهداف العملية التدريبية .

رابعاً : النتائج المتعلقة بالإجابة على التساؤل الرابع : ما مقترحات تطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى ؟

جدول رقم (١٨) يوضح

مقترحات تطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى

م	العبارات	الاستجابة						مجموع الأوزان	المتوسط	القوة النسبية %	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	تدريب الاخصائيين الاجتماعيين على تطبيق الاتجاهات الحديثة فى التدريب الميدانى فى مجالات الخدمة الاجتماعية	٩٢	٧٣,٠١	٢٠	١٥,٨٧	١٤	١١,١١	٣٣٠	٢,٦٢	٨٧,٣٠	١٧

٢	٩٥,٥٠	٢,٨٧	٣٦١	٢,٣٨	٣	٧,٩٣	١٠	٨٩,٦٨	١١٣	تزويد عناصر المنظومة التدريبية بكل ما يتعلق بالتحول الرقمى من حقائق مرتبطة بمجالات الممارسة المهنية
٣	٨٧,٨٣	٢,٦٣	٣٣٢	٦,٣٤	٨	٢٣,٨٠	٣٠	٦٩,٨٤	٨٨	صقل مهارات المتدربين فى التعامل مع الأجهزة الالكترونية الحديثة اللازمة للتحول الرقمى
٤	٩١,٨٠	٢,٧٥	٣٤٧	٣,١٧	٤	١٨,٢٥	٢٣	٧٨,٥٧	٩٩	تنمية مهارات التحول الرقمى المرتبطة بالتدريب الميدانى بمجالات الممارسة المهنية المختلفة
٥	٩٦,٣٠	٢,٨٩	٣٦٤	١,٥٨	٢	٧,٩٣	١٠	٩٠,٤٧	١١٤	تهيئة البيئة المناسبة واللازمة لتدريب الطلاب بمجالات الممارسة المهنية لتطبيق التحول الرقمى
٦	٩١,٠١	٢,٧٣	٣٤٤	٤,٧٦	٦	١٧,٤٦	٢٢	٧٧,٧٧	٩٨	تيسير وصول المتدربين لما يحتاجه التحول الرقمى بالمؤسسات التدريبية من متطلبات مختلفة
٧	٩٣,٦٥	٢,٨١	٣٥٤	٢,٣٨	٣	١٤,٢٨	١٨	٨٣,٣٣	١٠٥	تأهيل الاخصائيين الاجتماعيين لاستخدام التكنولوجيا الحديثة كمتطلب هام للتحول الرقمى
٨	٩١,٥٣	٢,٧٥	٣٤٦	٢,٣٨	٣	٢٠,٦٣	٢٦	٧٦,٩٨	٩٧	تعزيز استفادة الطلاب المتدربين من المعطيات الرقميه اللازمة لإنجاح العملية التدريبية
٩	٩٤,٧١	٢,٨٤	٣٥٨	٣,١٧	٤	٩,٥٢	١٢	٨٧,٣٠	١١٠	توجيه أطراف العملية التدريبية لتطبيق معطيات التحول الرقمى بمجالات الممارسة المهنية
١٠	٨٩,٤٢	٢,٦٨	٣٣٨	٧,٩٣	١٠	١٥,٨٧	٢٠	٧٦,١٩	٩٦	الاستعاضة عن الاجراءات التدريبية الورقية بغيرها الكترونية رقمية
١١	٩٣,٣٩	٢,٨٠	٣٥٣	٣,٩٦	٥	١١,٩٠	١٥	٨٤,١٢	١٠٦	تنقيح السجلات التدريبية وتطويرها وفقاً لمتطلبات التحول الرقمى
١٢	٩٢,٠٦	٢,٧٦	٣٤٨	٣,٩٦	٥	١٥,٨٧	٢٠	٨٠,١٥	١٠١	التشجيع على ربط أنشطة التدريب الميدانى بالتحول الرقمى بمجالات الممارسة المهنية
١٣	٨٨,٣٦	٢,٦٥	٣٣٤	٥,٥٥	٧	٢٣,٨٠	٣٠	٧٩,٦٣	٨٩	مخاطبة الجهات المسؤولة لتوفير البيئة التدريبية المناسبة لتطبيق التحول الرقمى
١٤	٨٧,٥٧	٢,٦٣	٣٣١	٤,٧٦	٦	٢٧,٧٧	٣٥	٦٧,٤٦	٨٥	التطوير المستمر لبرامج التدريب الميدانى لمواكبة متطلبات التحول الرقمى
١٥	٨٥,٧١	٢,٥٧	٣٢٤	٥,٥٥	٧	٣١,٧٤	٤٠	٦٢,٦٩	٧٩	تبادل الزيارات المهنية ما بين المؤسسات التدريبية لتبادل الخبرات الميدانية بمختلف صورها
١٦	٩٤,٩٧	٢,٨٥	٣٥٩	٣,١٧	٤	٨,٧٣	١١	٨٨,٠٩	١١١	عمل دورات تدريبية لكافة أطراف منظومة التدريب الميدانى حول مستجدات التحول الرقمى
١٧	٩٤,٤٤	٢,٨٣	٣٥٧	٠,٧٩	١	١٥,٠٧	١٩	٨٤,١٢	١٠٦	الاستعانة بالخبراء والمتخصصين فى مجالى التحول الرقمى والبرامج التدريبية
١٨	٩٠,٢١	٢,٧١	٣٤١	٣,١٧	٤	٢٣,٠١	٢٩	٧٣,٨٠	٩٣	التقييم المستمر لبرامج التدريب الميدانى وفق متطلبات التحول الرقمى

الأهمية النسبية = ٦٤.٥٧%

يتضح من الجدول رقم (١٨) الذي يتناول المقترحات اللازمة لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى من وجهة نظر نسق هيئة الاشراف المؤسسي أن من أهم تلك المقترحات " تهيئة البيئة المناسبة واللازمة لتدريب الطلاب بمجالات الممارسة المهنية لتطبيق التحول الرقمى" حيث جاء فى الترتيب الأول مسجلاً أعلى المعدلات بمجموع أوزان ٣٦٤ ومتوسط مرجح ٢.٨٩ وقوة نسبية مئوية بلغت ٩٦.٣٠٪، وقد يرجع ذلك إلي ان واقع المؤسسات التدريبية على مستوى جميع القطاعات يحتاج الى المزيد من الاهتمام والتطوير ورفع مستوى البنية التحتية بما يتناسب مع مستجدات

التحول الرقمى وبالتالى تهيئة البيئات المؤسسية المناسبة لتطوير التدريب الميدانى فى اطار التحول الرقمى، أما فى الترتيب الأخير فقد جاء " تبادل الزيارات المهنية ما بين المؤسسات التدريبية لتبادل الخبرات الميدانية بمختلف صورها" حيث سجل أقل المعدلات بمجموع أوزان ٣٢٤ ومتوسط مرجح ٢.٥٧ وقوة نسبية مئوية بلغت ٨٥.٧١٪، وقد يرجع ذلك الى ان لكل مؤسسة تدريبية ظروفها المستقلة وطبيعتها الخاصة التى تختلف ما بين المؤسسات وبعضها البعض فقد لا تكون جميع المؤسسات التدريبية على جاهزية لتبادل الزيارات التدريبية مع غيرها وان كل مؤسسة مرتبطة بخطة تدريبية داخلية خاصة بها فى اطار الخطة العامة، بالإضافة الى اختلاف ايام تدريب الفرقين الثالثة والرابعة، كما ان عملية الاشراف على المؤسسات التدريبية داخل كل قطاع تضم اكثر من عضو من هيئة الاشراف الاكاديمى، وتوصلت دراسة على (٢٠٢٤) الى ضرورة توفير بيئة تحتية تكنولوجية متقدمة تساعد على تطبيق التحول الرقمى، ودراسة رفاعي (٢٠٢٢) التى أوصت بضرورة اهتمام المعاهد العليا بتوفير البيئة المناسبة اللازمة للتحول الرقمى وتقديم برامج تدريبية وتأهيلية متخصصة لتنمية مهارات التحول الرقمى.

عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة على تساؤلات الدراسة من وجهة نظر نسق الطلاب المتدربين المبحوثين عينة الدراسة:

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة على التساؤل الأول : ما المتطلبات المعرفية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى؟

جدول رقم (١٩) يوضح

المتطلبات المعرفية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة

الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى الاجتماعية

ن = ٦٤١

م	العبارات	الاستجابة								مجموع الأوزان	المرجع المتوسط %	النسبة المئوية %	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا							
		ك	%	ك	%	ك	%						
١	توافر المعارف الرقمية اللازمة لاستيفاء جوانب العملية التدريبية بمجالات الممارسة المهنية	٤٦٦	٧٢,٦٩	١٦٠	٢٤,٩٦	١٥	٢,٣٤	١٧٣٣	٢,٧٠	٩٠,١٢	١١		
٢	معرفة الطلاب بضوابط التحول الرقمى بالمؤسسات التدريبية المرتبطة بمجالات الممارسة المهنية	٥٩٦	٩٢,٩٧	٢	٠,١٣	٤٣	٦,٧٠	١٨٣٥	٢,٨٢	٩٥,٤٢	٦		
٣	التأكد من استيعاب الطلاب المتدربين للمعارف التدريبية من خلال الممارسات الميدانية الفعلية	٤٩٢	٧٦,٧٥	١٦١	٢٥,١١	١٢	١,٨٧	١٨١٠	٢,٧٢	٩٤,١٢	٨		
٤	المعرفة بالأدوار المهنية لأطراف العملية التدريبية فى ضوء التحول الرقمى بالمؤسسات المهنية	٤٩٥	٧٧,٢٢	١٢٥	١٩,٥٠	٢١	٣,٢٧	١٧٥٦	٢,٧٤	٩١,٣٢	١٠		
٥	إلمام الطلاب المتدربين بسبل مواجهة صعوبات التحول الرقمى بالمؤسسات التدريبية	٣٧٩	٥٩,١٢	١٨٢	٢٨,٣٩	٨٠	١٢,٤٨	١٥٨١	٢,٤٦	٨٢,٢٢	١٣		
٦	الاطلاع على الاتجاهات الحديثة للتدريب الميدانى وربطها بالتحول الرقمى	٤٩٦	٧٧,٣٧	١٠٠	١٥,٦٠	٤٥	٧,٠٢	١٧٣٣	٢,٧٠	٩٠,١٢	١١		

٧	الوعى بكيفية تطبيق تقنيات التحول الرقمى بأنشطة التدريب الميدانى بالمجالات المختلفة	٣٩٧	٦١,٩٣	١١٩	١٨,٥٦	١٢٥	١٩,٥٠	١٥٥٤	٢,٤٢	٨٠,٨١	١٤
٨	القدرة على استخدام الحاسب الآلى فى العملية التدريبية بمجالات الممارسة المهنية	٣٩٩	٦٢,٢٤	٢٠٤	٣١,٨٢	٣٨	٥,٩٢	١٦٤٣	٢,٥٦	٨٥,٤٤	١٢
٩	المعرفة بكيفية استخدام شبكة الانترنت فى الانشطة التدريبية على تنوعها	٥١٣	٨٠,٠٣	١٠٠	١٥,٦٠	٢٨	٤,٣٦	١٧٦٧	٢,٧٦	٩١,٨٩	٩
١٠	الوعى باستخدام المنصات التعليمية التى تخدم العملية التدريبية بمجالات الممارسة المهنية	٥٩٩	٩٣,٤٤	٣٤	٥,٣٠	٨	١,٢٤	١٨٧٣	٢,٩١	٩٧,٤٠	٣
١١	المعرفة بالاساليب الالكترونية لجمع البيانات المترتبة التدريب الميدانى بكافة المجالات	٦٠٢	٩٣,٩١	٣٠	٤,٦٨	٩	١,٤٠	١٨٧٥	٢,٩٢	٩٧,٥٠	٢
١٢	المعرفة بكيفية عقد اجتماعات تدريبية الكترونية عن بُعد باستخدام تقنيات التحول الرقمى	٦٢٠	٩٦,٧٢	١٥	٢,٣٤	٦	٠,٩٣	١٨٩٦	٢,٩٥	٩٨,٦٠	١
١٣	تدريب الطلاب على كيفية استخدام المهارات التدريبية فى ضوء التحولات الرقميه	٥٩١	٩٢,١٩	٤٠	٦,٢٤	١٠	١,٥٦	١٨٦٣	٢,٩١	٩٦,٨٨	٥
١٤	استخدام وسائل التواصل المختلفة لصالح تطوير التدريب الميدانى بكافة المؤسسات	٥٦٠	٨٧,٣٦	٧٠	١٠,٩٢	١١	١,٧١	١٨٣١	٢,٨٥	٩٥,٢٢	٧
١٥	المعرفة بالاساليب التسجيل المهني الالكتروني وإعداد السجلات التدريبية الرقميه بمؤسسات الممارسة المهنية	٦٠٠	٩٣,٦٠	٣٠	٤,٦٨	١١	١,٧١	١٨٧١	٢,٩١	٩٧,٣٠	٤

الأهمية النسبية = ٩٢.٢٨%

يتضح من الجدول رقم (١٩) الذي يتناول المتطلبات المعرفية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى من وجهة نظر نسق الطلاب المتدربين أن من أهم تلك المتطلبات المعرفية " المعرفة بكيفية عقد اجتماعات تدريبية الكترونية عن بُعد باستخدام تقنيات التحول الرقمى " حيث جاءت فى الترتيب الأول ف سجلت أعلى المعدلات بمجموع أوزان ١٨٩٦ ومتوسط مرجح ٢.٩٥ وقوة نسبية مئوية بلغت ٩٨.٦٠٪، وقد يرجع ذلك إلي أهمية الدراية بكيفية عقد الاجتماعات التدريبية الالكترونية عن بُعد خاصة وان التدريب الميدانى فى ظل التحول الرقمى يفترض الجمع بين العديد من الاساليب والادوات التدريبية والتي من أهمها الاجتماعات الاشرافية وخاصة الجماعية فضلا عن وجود العديد من المتغيرات التى تحتم الاعتماد على الاجتماعات التدريبية الالكترونية عن بعد كتزايد الأعداد والتباعد المكانى للمتدربين او انتشار بعض الوبئة مثلما حدث فترة انتشار جائحة كورونا، أما فى الترتيب الأخير فقد جاءت الاستجابة "الوعى بكيفية تطبيق تقنيات التحول الرقمى بأنشطة التدريب الميدانى بالمجالات المختلفة" حيث سجلت اقل المعدلات بمجموع أوزان ١٥٥٤ ومتوسط مرجح ٢.٤٢، وقوة نسبية مئوية بلغت ٨٠.٨١٪، وقد يرجع ذلك الى أن الطلاب بمرحلة التعليم الجامعى أصبحت لديهم الدراية الكافية بالتحول الرقمى واستخدام التكنولوجيا والتعامل مع التطبيقات الحديثة والمتنوعة ضرورة للتعامل مع مجريات الحياة اليومية مما يساعد فى تطور المستوى المهني للطلاب المتدربين فلم يعد هناك طالباً ليس عنده الحد الأدنى من الدراية بالتحول الرقمى،

وتؤكد تلك النتائج: دراسة العيسوى (٢٠٢٣) والتي أكدت على تدعيم المتطلبات القيمية والمعرفية والمهارية لتحقيق جودة أداء الممارس العام والاهتمام بتأهيل الأخصائيين الاجتماعيين لاستخدام التقنيات التكنولوجية والرقمية الحديثة التى تمكنهم من مواكبة التحول الرقمى المطلوب، وتدعم تلك النتائج، أيضا دراسة أبو السعود (٢٠٢٠) التى أكدت على ضرورة نشر التحول الرقمى فى الجوانب النظرة والممارسات الميدانية بكافة مجالات الخدمة الاجتماعية مع ضرورة تحديث وتطوير المناهج والمقررات والمحتويات النظرية تزامناً مع تطوير وتحديث خطط التدريب الميدانى لطلاب الخدمة الاجتماعية فى كافة مجالات الممارسة المهنية، وتتفق تلك النتائج مع (ملاعب، ٢٠٢٠)، والذي أوضح أن ثقافة التحول الرقمى لدى جميع المؤسسات الحكومية والاهلية أو الخاصة تتطلب اجراءات وتغييرات جوهرية فى كافة الجوانب التى تؤثر على القوى البشرية من مهارات فنية وإساليب تنفيذ السياسات التى يتم انتهاجها (ملاعب، ٢٠٢٠، ١٠)، وتؤكد تلك النتائج (الربيعي، ٢٠١١) والذي أوضح أهمية ان تواكب مهنة الخدمة الاجتماعية التطورات الحديثة والاخذ بمعطيات التحول الرقمى لإحداث تغييرات فى آليات عملها وأساليب تقديم خدماتها وتطوير جوانبها النظرية والعملية ممثلةً فى التدريب الميدانى لطلابها بكافة مجالات الممارسة المهنية مع تطوير كافة الخدمات التعليمية الالكترونية المقدمة للطلاب وتقييمها باستمرار للوقوف على جوانب القصور للعمل على تلافيها، (الربيعي، ٢٠١١، ٣)، وتتفق تلك النتائج مع: دراسة رفاعي (٢٠٢٢) والتي اكدت على ضرورة التدريب على استخدامات التحول الرقمى تقنياً وفنياً، وأوصت بضرورة اهتمام المعاهد العليا بتوفير البيئة المناسبة اللازمة للتحول الرقمى وتقديم برامج تدريبية وتأهيلية متخصصة لتنمية مهارات التحول الرقمى، ضرورة تدريب الطلاب على التعامل مع المنصات التعليمية والبريد الالكترونى وغيره وإتاحة بنك المعرفة والتقويمات الالكترونية المختلفة للاستفادة بالتكنولوجيا الحديثة.

ثانياً : النتائج المتعلقة بالإجابة على التساؤل الثانى : ما المتطلبات القيمية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى ؟

جدول رقم (٢٠) يوضح

المتطلبات القيمية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية

فى ضوء مستجدات التحول الرقمى

م	العبارات	الاستجابة						مجموع الأوزان	المتوسط الفرع	النسبية % القوة	ترتيب القوة
		نعم		إلى حد ما		لا					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	السعى لتحقيق أقصى استفادة ممكنة من مخرجات العملية التدريبية وتطويرها وفقاً للتغيرات الرقمية	٥٢٠	٨١,١٢	١١٩	١٨,٥٦	٢	٠,٣١	١٨٠٠	٢,٨٠	٩٣,٦٠	٤
٢	تأكيد روح العمل الفريقي نحو رقمنة أنشطة وبرامج التدريب الميدانى بمجالات الممارسة المهنية	٤٩٠	٧٦,٤٤	١١١	١٧,٣١	٤٠	٦,٢٤	١٧٣٢	٢,٧٠	٩٠,٠٦	١١
٣	استثمار الموارد المتاحة لمواكبة التحول الرقمى بالأنشطة التدريبية	٥٠١	٧٨,١٥	٩٠	١٤,٠٤	٥٠	٧,٨٠	١٧٣٣	٢,٧٠	٩٠,١٢	١٠

٤	تقليل التباعد المكاني للطلاب وأماكن المؤسسات التدريبية قدر الإمكان	٥٣٢	٨٢,٩٩	٨١	١٢,٦٣	٢٨	٤,٣٦	١٧٨٦	٢,٧٨	٩٢,٨٨	٥
٥	الحفاظ على سرية معلومات عملاء المؤسسات التدريبية المختلفة وعدم الإفصاح عنها إلا للضرورة	٤٩٥	٧٧,٢٢	١١٢	١٧,٤٧	٣٤	٥,٣٠	١٧٤٣	٢,٧١	٩٠,٦٤	٧
٦	المساواة بين الطلاب فى الأنشطة التدريبية وفرص التعامل المباشر مع المواقف المهنية	٤٦٩	٧٣,١٦	١٦٢	٢٥,٢٧	١٠	١,٥٦	١٧٤١	٢,٧٠	٩٠,٥٤	٩
٧	مراعاة ثقافة المجتمع عند تطبيق معطيات التحول الرقمى بالمؤسسات التدريبية	٣٩٥	٦١,٦٢	٢٠١	٣١,٣٥	٤٥	٧,٠٢	١٦٣٢	٢,٥٤	٨٤,٨٧	١٣
٨	احترام خصوصية أنساق العملاء بمختلف مجالات الممارسة المهنية	٥٠٦	٧٨,٩٣	٨٢	١٢,٧٩	٥٣	٨,٢٦	١٧٣٥	٢,٧١	٩٠,٢٢	٨
٩	مراعاة الظروف الاجتماعية للطلاب المتدربين بمختلف مجالات الممارسة المهنية	٥٩٦	٩٢,٩٧	٣	٠,٤٦	٤٢	٦,٥٥	١٨٣٦	٢,٨٦	٩٥,٤٨	٢
١٠	احترام خصوصية المؤسسات التدريبية وعدم تدوالها إلا لأغراض مهنية	٦٠١	٩٣,٧٥	٣١	٤,٨٣	٩	١,٤٠	١٨٧٤	٢,٩٢	٩٧,٤٥	١
١١	مراعاة المساواة العددية بين المؤسسات التدريبية فى توزيع الطلاب المتدربين مع مراعاة الظروف المؤسسية	٣٥٩	٥٦,٠٠	٢٠٠	٣١,٢٠	٨٢	١٢,٧٩	١٥٥٩	٢,٤٣	٨١,٠٧	١٧
١٢	زيادة الحافز المادى لمشرفى التدريب الميدانى الأكاديمى والمؤسسى بمجالات الممارسة المهنية	٣٨٩	٦٠,٦٨	١٥٠	٢٣,٤٠	١٠٢	١٥,٩١	١٥٦٩	٢,٤٤	٨١,٥٩	١٦
١٣	انتقاء أفضل مؤسسات الممارسة المهنية لتقديم الخدمات التدريبية للطلاب المتدربين	٤٩٢	٧٦,٧٥	١٢	١,٨٧	١٦١	٢٥,١١	١٦٦١	٢,٥٩	٨٦,٣٨	١٢
١٤	الالتزام بالخطط التدريبية بمجالات الممارسة المهنية وفق الخريطة الزمنية والموارد المتاحة بالمؤسسات	٣٩٧	٦١,٩٣	١١٩	١٨,٥٦	١٢٥	١٩,٥٠	١٥٥٤	٢,٤٢	٨٠,٨١	١٨
١٥	تحرى المصداقية فيما يتم تقديمه من مواد تدريبية فى ضوء التحول الرقمى	٣٧٩	٥٩,١٢	١٨٢	٢٨,٢٩	٨٠	١٢,٤٨	١٥٨١	٢,٤٦	٨٢,٢٢	١٥
١٦	الحفاظ على كرامة كافة أطراف العملية التدريبية من طلاب ومشرفين وفريق عمل	٥٩٦	٩٢,٩٧	٢	٠,٣١	٤٣	٦,٧٠	١٨٣٥	٢,٨٦	٩٥,٤٢	٣
١٧	مراعاة الظروف الصحية للطلاب المتدربين داخل المؤسسات التدريبية	٤٩٥	٧٧,٢٢	١٢٥	١٩,٥٠	٢١	٣,٢٧	١٧٥٦	٢,٧٣	٩١,٣٢	٦
١٨	عدم التهاون مع أى تجاوزات تصدر من أى طرف من أطراف المنظومة التدريبية	٣٧٦	٥٨,٦٥	٢١٦	٣٣,٦٩	٤٩	٧,٦٤	١٦٠٩	٢,٥١	٨٣,٦٧	١٤
١٩	تنوع المؤسسات التدريبية ما بين أولية وثانوية وفق اللائحة المنظمة لأنشطة التدريب الميدانى	٤٠٥	٦٣,١٨	٤٥	٧,٠٢	١٩١	٢٩,٧٩	١٤٩٦	٢,٣٢	٧٧,٨٠	١٩

الأهمية النسبية = ٨٨.٢١%

يتضح من الجدول رقم (٢٠) الذى يتناول المتطلبات القيمية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى من وجهة نظر نسق الطلاب المتدربين أن من أهم تلك المتطلبات "احترام خصوصية المؤسسات التدريبية وعدم تدوالها إلا لأغراض مهنية" حيث جاءت فى الترتيب الأول مسجلة أعلى المعدلات بمجموع أوزان ١٨٧٤ ومتوسط مرجح ٢.٩٢ وقوة نسبية مئوية بلغت ٩٧.٤٥٪، وقد يرجع ذلك إلى أن لكل مؤسسة ظروفها الخاصة وطبيعتها المميزه ولوائحها المنظمة وخصوصيتها التى لا بد من صيانتها والحفاظ عليها وذلك من القيم الحاكمة للتعامل مع مؤسسات الممارسة المهنية، علاوة

على ان الاساس القيمى للممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية يضع توصيفاً للقيم المهنية الحاكمة من بينها مجموعة من القيم والضوابط التى تحكم وتحدد آليات التعامل مع مؤسسات الممارسة بالمجالات المختلفة مما يؤكد ضرورة احترام وتطبيق تلك القيم حيث يسير التحول الرقمى فى اطار تلك القيم كمتطلب لتطوير أنشطة وبرامج التدريب الميدانى لطلاب الخدمة الاجتماعية بالمجالات المختلفة، أما فى الترتيب الأخير فقد جاءت الاستجابة " تنوع المؤسسات التدريبية ما بين أولية وثانوية وفق اللائحة المنظمة لأنشطة التدريب الميدانى" حيث سجلت أقل المعدلات بمجموع أوزان ١٤٩٦ ومتوسط مرجح ٢.٣٢، وقوة نسبية مئوية بلغت ٧٧.٨٠٪، وقد يرجع ذلك الى أن طبيعة توزيع التدريب الميدانى لطلاب الفرقة الثالثة تلقائياً يكون فى المدارس كمجال تعليمى او مدرسي، كما يتم توزيع تدريب طلاب الفرقة الرابعة على نوعيات متعددة من المؤسسات الاولية وبالتالي يكن هناك تنوعاً تلقائياً فى نوعية المؤسسات التى يتم توزيع الطلاب بها مما جعل ذلك يأتى فى مرتبة متأخرة من الترتيب من منطلق ان تنوع المؤسسات التدريبية أمراً طبيعياً فى اعمال التدريب الميدانى ، وتتفق تلك النتائج مع (صبره، ٢٠٢٣) والتي أوضحت أن التحول الرقمى أصبح فرضاً على كافة المؤسسات للاستفادة من التقنيات الحديثة لتكن أكثر مرونة وإدراكاً وقدرةً على التجديد والابتكار ومواكبة التغيرات السريعة وموائمة الاحتياجات المتجددة بشكل أسرع لتحقيق النتائج المبتغاه (صبره، ١٢٥، ٢٠٢٣)، وتؤكد تلك النتائج (عبدالمعمر، ٢٠٢٥) والتي أشارت الى أهمية التدقيق فى اختيار أنسب المؤسسات لتقديم المهام التدريبية للطلاب بالتعاون مع المؤسسات الأكاديمية لتعليم الخدمة الاجتماعية، (عبدالمعمر، ٢٠٢٥، ١٩)، وتتفق تلك النتائج مع (Almakhamreh & etal, 2016) حيث أكدوا على ضرورة دمج النظرية مع التطبيق والممارسة الفعلية فى التدريب الميدانى وهذا يستوجب ضرورة مسايرة التطورات السريعة التى تؤثر على المهنة ومن اهمها المهارات التكنولوجية الحديثة والتحول الرقمى ليتمكن طلاب الخدمة الاجتماعية من إحداث تغييرات اجتماعية بمجالات الممارسة المهنية (Almakhamreh & etal, 2016, 856).

ثالثاً : النتائج المتعلقة بالإجابة على التساؤل الثالث : ما المتطلبات المهنية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى؟

جدول رقم (٢١) يوضح

المتطلبات المهنية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة

الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى

ن = ٦٤١

م	العبارات	الاستجابة						الأوزان مجموع	الترجيح المتوسط	النسبية % القوة	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	المهارة فى التعامل الالكترونى مع كافة الجوانب المرتبطة بالعملية التدريبية	٢٦٨	٤١,٨٠	٢٦٥	٤١,٣٤	١٠٨	١٦,٨٤	١٤٤٢	٢,٢٤	٧٤,٩٩	١٢
٢	المهارة فى رقمنة الاتصال الفعال مع المستفيدين من العملية التدريبية	٣٨٩	٦٠,٦٨	٢١٠	٣٢,٧٦	٤٢	٦,٥٥	١٦٢٩	٢,٥٤	٨٤,٧١	٤

٣	٤١٢	٦٤,٢٧	١٦٥	٢٥,٧٤	٦٤	٩,٩٨	١٦٣٠	٢,٥٤	٨٤,٧٦	٢
٤	٣٩٥	٦١,٦٢	١٥٩	٢٤,٨٠	٨٧	١٣,٥٧	١٥٩٠	٢,٤٨	٨٢,٦٨	٨
٥	٢٩٧	٤٦,٣٣	١٦٣	٢٥,٤٢	١٨١	٢٨,٢٣	١٣٩٨	٢,١٨	٧٢,٧٠	١٣
٦	٤٩٦	٧٧,٧٣	١٠٠	١٥,٦٠	٤٥	٧,٠٢	١٧٣٣	٢,٧٠	٩٠,١٢	١
٧	٣١٢	٤٨,٦٧	٢١٤	٣٣,٣٨	٨٨	١٣,٧٢	١٤٥٢	٢,٢٦	٧٥,٥١	١١
٨	٤٠٠	٦٢,٤٠	١٨٠	٢٨,٠٨	٦١	٩,٥١	١٦٢١	٢,٥٨	٨٤,٣٠	٥
٩	٣٧٨	٥٨,٩٧	٢٠٠	٣١,٢٠	٦٣	٩,٨٢	١٥٩٧	٢,٤٩	٨٣,٠٥	٧
١٠	٢٩٩	٤٦,٦٤	٢٩٩	٤٦,٦٤	٤٣	٦,٧٠	١٥٣٨	٢,٣٩	٧٩,٩٨	٩
١١	٤٣٠	٦٧,٠٨	١٠٢	١٥,٩١	١٠٩	١٧,٠٠	١٦٠٣	٢,٥٠	٨٣,٣٦	٦
١٢	٣٤٠	٥٣,٠٤	٢٠٠	٣١,٢٠	١٠١	١٥,٧٥	١٥٢١	٢,٣٧	٧٩,١٠	١٠
١٣	٣٨٨	٦٠,٥٣	٢١٥	٣٣,٥٤	٣٨	٥,٩٢	١٦٣٢	٢,٥٤	٨٤,٨٧	٣

الأهمية النسبية = ٨١,٣٣٪

يتضح من الجدول رقم (٢١) الذي يتناول المتطلبات المهنية لتطوير التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في ضوء مستجدات التحول الرقمي من وجهة نظر نسق الطلاب المتدربين أن من أهم تلك المتطلبات "الاستخدام الفعال للأجهزة الالكترونية والوسائل التكنولوجية الحديثة خلال الأنشطة والبرامج التدريبية" حيث جاءت في الترتيب الأول مسجلة أعلى المعدلات بمجموع أوزان ١٧٣٣ ومتوسط مرجح ٢.٧٠ وقوة نسبية مئوية بلغت ٩٠.١٢٪، وقد يرجع ذلك إلي أن الاخذ بالتحول الرقمي يتطلب في المقام الاول المهارة في التعامل مع الاجهزة الذكية والوسائل التكنولوجية الحديثة والاجهزة المحمولة بشكل متميز مما يعد أحد أهم المهارات الاساسية اللازمة لإعداد طلاب الخدمة الاجتماعية حيث انها الاساس في تطوير التدريب الميداني في اطار التحول الرقمي، أما في الترتيب الأخير فقد جاءت الاستجابة " حفظ المواد التدريبية باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة المواكبة لمقتضيات العصر الرقمي " حيث سجلت أقل المعدلات بمجموع أوزان ١٣٤٤ ومتوسط مرجح ٢.٠٩، وقوة نسبية مئوية بلغت ٧٢.٧٠٪، من منطلق أن حفظ وتوثيق الفعاليات والممارسات التدريبية أمراً ليس بجديد على التدريب الميداني حيث يتم توثيق جميع الأنشطة بالقطاعات التدريبية وعرضها على جروب خاص بتدريب الفرقين الثالثة والرابعة في شكل صور او فيديوهات مجمعة للأنشطة

التدريبية، وتتفق تلك النتائج مع دراسة الطنبولى (٢٠٢٢) والتي اوضحت فعالية برنامج تدريبي لتنمية مهارات التحول الرقمى لدى طلاب الخدمة الاجتماعية ومنها مهارات استخدام التكنولوجيا فى التعليم، وتتفق تلك النتائج أيضاً مع دراسة رفاعي (٢٠٢٢) حيث أكدت على ضرورة تأهيل أعضاء هيئة التدريس على التحول الرقمى تقنياً وفنياً، وتؤكد هذه النتائج دراسة ابوالنصر (٢٠٢٣) والتي اكدت على أهمية أن يصبح التحول الرقمى واقعاً حقيقياً يسهم مباشرة فى تطوير الممارسات المهنية بمجالات الخدمة الاجتماعية على تنوعها، والاستفادة من التحول الرقمى بممارسات الخدمة الاجتماعية المختلفة.

رابعاً : النتائج المتعلقة بالإجابة علي التساؤل الرابع : ما مقترحات تطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى؟

جدول رقم (٢٢) يوضح

مقترحات تطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية

فى ضوء مستجدات التحول الرقمى

ن = ٦٤١

م	العبارات	الاستجابة						الأوزان مجموع	الترتيب المتوسط	النسبة المئوية %	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	تدريب الاخصائيين الاجتماعيين على تطبيق الاتجاهات الحديثة فى التدريب الميدانى فى مجالات الخدمة الاجتماعية	٣١٥	٤٩,١٤	٢٢٢	٣٤,٦٤	١٠٤	١٦,٢٢	١٤٩٣	٢,٣٢	٧٧,٦٤	١٥
٢	تزويد عناصر المنظومة التدريبية بكل ما يتعلق بالتحول الرقمى من حقائق مرتبطة بمجالات الممارسة المهنية	٣٩٩	٦٢,٢٤	١٣٦	٢١,٢١	١٠٦	١٦,٥٣	١٥٧٥	٢,٤٥	٨١,٩٠	١٠
٣	صقل مهارات المتدربين فى التعامل مع الاجهزة الالكترونية الحديثة اللازمة للتحول الرقمى	٣٦١	٥٦,١٣	١٥٦	٢٤,٣٣	١٢٤	١٩,٣٤	١٥١٩	٢,٣٦	٧٨,٩٩	١٤
٤	تنمية مهارات التحول الرقمى المرتبطة بالتدريب الميدانى بمجالات الممارسة المهنية المختلفة	٣٩٠	٦٠,٨٤	١٣٨	٢١,٥٢	١١٣	١٧,٦٢	١٥٥٩	٢,٤٣	٨١,٠٧	١١
٥	تهيئة البيئة المناسبة واللازمة لتدريب الطلاب بمجالات الممارسة المهنية لتطبيق التحول الرقمى	٣٠٠	٤٦,٨٠	٢٠٠	٣١,٢٠	١٤١	٢١,٩٩	١٤٤١	٢,٢٤	٧٤,٩٣	١٦
٦	تيسير وصول المتدربين لما يحتاجه التحول الرقمى بالمؤسسات التدريبية من متطلبات مختلفة	٣٩٥	٦١,٦٢	١٦٣	٢٥,٤٢	٨٣	١٢,٩٤	١٥٩٤	٢,٤٨	٨٢,٨٩	٨
٧	تأهيل الاخصائيين الاجتماعيين لاستخدام التكنولوجيا الحديثة كمتطلب هام للتحول الرقمى	٥٠٤	٧٨,٦٢	١٢٠	١٨,٧٢	١٧	٢,٦٥	١٧٦٩	٢,٧٥	٩١,٩٩	٢
٨	تعظيم استفادة الطلاب المتدربين من المعطيات الرقمية اللازمة لإنجاح العملية التدريبية	٤٩٣	٧٦,٩١	١٠٠	١٥,٦٠	٤٨	٧,٤٨	١٧٢٧	٢,٦٩	٨٩,٨١	٥
٩	توجيه اطراف العملية التدريبية لتطبيق معطيات التحول الرقمى بمجالات الممارسة المهنية	٢٩٧	٤٦,٣٣	١٦٣	٢٥,٤٢	١٨١	٢٨,٢٣	١٣٩٨	٢,١٨	٧٢,٧٠	١٧
١٠	الاستعاضة عن الاجراءات التدريبية الورقية بغيرها الكترونية رقمية	٤٩٦	٧٧,٧٣	١٠٠	١٥,٦٠	٤٥	٧,٠٢	١٧٣٣	٢,٧٠	٩٠,١٢	٤
١١	تفقيح السجلات التدريبية وتطويرها وفقاً لمتطلبات التحول الرقمى	٢٩٩	٤٦,٦٤	٢٩٩	٤٦,٦٤	٤٣	٦,٧٠	١٥٣٨	٢,٣٩	٧٩,٩٨	١٣
١٢	التشجيع على ربط أنشطة التدريب الميدانى بالتحول الرقمى بمجالات الممارسة المهنية	٢٩٣	٤٥,٧٠	٣٠٠	٤٦,٨٠	٤٨	٧,٤٨	١٥٢٧	٢,٣٨	٧٩,٤١	١٢
١٣	مخاطبة الجهات المسؤولة لتوفير البيئة التدريبية المناسبة لتطبيق التحول الرقمى	٥٠٦	٧٨,٩٣	٨٢	١٢,٧٩	٥٣	٨,٢٦	١٧٣٥	٢,٧٠	٩٠,٢٢	٣
١٤	التطوير المستمر لبرامج التدريب الميدانى لمواكبة متطلبات التحول الرقمى	٥٢٠	٨١,١٢	١١٩	١٨,٥٦	٢	٠,٣١	١٨٠٠	٢,٨١	٩٣,٦٠	١
١٥	تبادل الزيارات المهنية ما بين المؤسسات التدريبية لتبادل الخبرات الميدانية بمختلف صورها	٣٩٥	٦١,٦٢	١٥٩	٢٤,٨٠	٨٧	١٣,٥٧	١٥٩٠	٢,٤٨	٨٢,٦٨	٩
١٦	عمل دورات تدريبية لكافة أطراف منظومة التدريب الميدانى حول آليات التحول الرقمى	٣٩٥	٦١,٦٢	٢٠١	٣١,٣٥	٤٥	٧,٠٢	١٦٣٢	٢,٥٤	٨٤,٨٧	٦

١٧	الإستعانة بالخبراء والمتخصصين في مجالى التحول الرقمى والبرامج التدريبية	٣٨٨	٦٠,٥٣	٢١٥	٣٣,٥٤	٣٨	٥,٩٢	١٦٣٢	٢,٥٥	٨٤,٨٧	٦
١٨	التقييم المستمر لبرامج التدريب الميدانى وفق متطلبات التحول الرقمى	٤١٢	٦٤,٢٧	١٦٥	٢٥,٧٤	٦٤	٩,٩٨	١٦٣٠	٢,٥٤	٨٤,٧٦	٧

الأهمية النسبية = ٨٩,٢٨٪

يتضح من الجدول رقم (٢٢) الذي يتناول مقترحات تطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى من وجهة نظر نسق الطلاب المتدربين أن من أهم تلك المقترحات "التطوير المستمر لبرامج التدريب الميدانى لمواكبة متطلبات التحول الرقمى" حيث جاءت فى الترتيب الأول مسجلة أعلى المعدلات بمجموع أوزان ١٨٠٠ ومتوسط مرجح ٢.٨١ وقوة نسبية مئوية بلغت ٩٣.٦٠٪، وقد يرجع ذلك إلى ان الغالبية العظمى من خطط التدريب الميدانى لطلاب الفرقتين الثالثة والرابعة بمجالات الممارسة العامة المختلفة لم تخضع للتعديل أو الحذف أو الاضافة منذ سنوات عدة فأصبحت فى حاجه ماسة للتتقيح علاوة على ضرورة بل وحتمية تطويرها وتنقيحها فى ضوء مستجدات التحول الرقمى بحيث تسمح للطلاب المتدربين بتغيير الممارسات المهنية التى يغلب عليها الطابع الرقمى، أما فى الترتيب الأخير فقد جاءت الاستجابة "توجيه أطراف العملية التدريبية لتطبيق معطيات التحول الرقمى بمجالات الممارسة المهنية" حيث سجلت أقل المعدلات بمجموع أوزان ١٣٩٨ ومتوسط مرجح ٢.١٨، وقوة نسبية مئوية بلغت ٧٢.٧٠٪، من منطلق وجد فجه كبيرة قائمة بالفعل ما بين الدراسة النظرية والواقع الميدانى علاوة على ان غالبية الاخصائيين الاجتماعيين اعضاء هيئة الاشراف المؤسسي معينون منذ فترة طويلة وبالتالي فهم الى حد ما بعيدون نسبياً عن الجانب النظرى بالمحاضرات النظرية ومنهم من يعارض استخدام التكنولوجيا الحديثة من حيث المبدأ رغبة وحبا واعتيادا على ما يؤثر على مدى تطوير التدريب الميدانى، ويؤكد تلك النتائج (Almakhamreh & etal, 2016) والذين أشاروا ضرورة مسايرة التدريب الميدانى للتطورات السريعة التى تؤثر على المهنة ومن اهمها المهارات التكنولوجية الحديثة والتحول الرقمى ليتمكن طلاب الخدمة الاجتماعية من إحداث تغييرات اجتماعية مطلوبة بمجالات الممارسة المهنية (Almakhamreh & etal, 2016, 856)، وتتفق تلك النتائج مع دراسة العياشي (٢٠١٣) والتي أشارت الى ضرورة اعتماد الخدمة الاجتماعية على التحول الرقمى الالكترونى كوسيلة لصقل مهارات طلابها ورفع مستواهم وتوعيتهم بالثقافة الخاصة بالتكنولوجيا الحديثة واستخدام أدواتها بالممارسة، ويتم ذلك من خلال التدريب الميدانى بالمجالات المختلفة، وتتفق كذلك ودراسة أبوالسعود (٢٠٢٠) التى أكدت على ضرورة نشر التحول الرقمى فى الممارسات الميدانية بكافة مجالات الخدمة الاجتماعية مع ضرورة تحديث وتطوير وتحديث خطط التدريب الميدانى لطلاب الخدمة الاجتماعية فى كافة مجالات الممارسة المهنية، وتدعم دراسة صبره (٢٠٢٣) تلك النتائج حيث اوصت بضرورة تحديث المناهج والبرامج التدريبية لتواكب التحول الرقمى مع التدريب المستمر على استخدام الخدمات الالكترونية.

حادى عشر: النتائج العامة للدراسة:

• النتائج المرتبطة بخصائص مجتمع البحث من هيئة الاشراف الاكاديمى:

- ١- الغالبية العظمى من هيئة الاشراف الاكاديمى من الذكور .
- ٢- الغالبية العظمى من المشرفين الاكاديميين يقعون فى الفئة العمرية من ٤٥ الى أقل من ٥٠ سنة وكذلك الفئة العمرية من ٥٠ الى أقل من ٥٥ سنة.
- ٣- النسبة الأعلى من المشرفين الاكاديميين يقعون فى فئة "مشرف تدريب ميدانى".
- ٤- الغالبية العظمى من مشرفى التدريب الميدانى حاصلون على درجة الدكتوراة فى الخدمة الاجتماعية بجميع أقسامها .

• النتائج المرتبطة بخصائص مجتمع البحث من هيئة الاشراف المؤسسي:

- ١- الغالبية العظمى من هيئة الاشراف المؤسسي من الذكور .
- ٢- الغالبية العظمى من هيئة الاشراف المؤسسي يقعون فى الفئة العمرية من ٤٥ سنة فأكثر .
- ٣- الغالبية العظمى من هيئة الاشراف المؤسسي حاصلون على بكالوريوس الخدمة الاجتماعية.
- ٤- معظم هيئة الاشراف المؤسسي يتمتعون بخبرات ميدانية تصل الى العشرون سنة أو أكثر.

• النتائج المرتبطة بخصائص مجتمع البحث من الطلاب المتدربين:

- ١- الغالبية العظمى من الطلاب المتدربين المبحوثين من الاناث.
- ٢- غالبية الطلاب المتدربين المبحوثين يقعون فى الفئة العمرية من ٢٢ إلى أقل من ٢٤ سنة.
- ٣- الغالبية العظمى من الطلاب المتدربين المبحوثين من الطلاب المستجدين.
- ٤- غالبية الطلاب المتدربين المبحوثين ينتمون الى الفرقة الثالثة.
- ٥- غالبية الطلاب المتدربين المبحوثين ينتمون الى المجال التعليمى (المدرسي).

• النتائج المرتبطة بأهداف الدراسة من وجهة نظر هيئة الاشراف الأكاديمى:

- ١- أن من أهم المتطلبات المعرفية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى "استخدام وسائل التواصل المختلفة لصالح تطوير التدريب الميدانى بكافة المؤسسات".
- ٢- أن من أهم المتطلبات القيمية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى "تحرى المصادقية فيما يتم تقديمه من مواد تدريبية فى ضوء التحول الرقمى".
- ٣- أن من أهم المتطلبات المهارية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى "المهارة فى تحديد أهداف الممارسات المهنية وفقاً لطبيعة المؤسسات التدريبية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى".

٤- أن من أهم مقترحات تطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى "تأهيل الاخصائيين الاجتماعيين لاستخدام التكنولوجيا الحديثة كمتطلب هام للتحول الرقمى".

• **النتائج المرتبطة بأهداف الدراسة من وجهة نظر هيئة الاشراف المؤسسي:**

١- أن من أهم المتطلبات المعرفية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى "القدرة على استخدام الحاسب الآلى فى العملية التدريبية بمجالات الممارسة المهنية .

٢- أن من أهم المتطلبات القيمية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى "زيادة الحافز المادى لمشرفى التدريب الميدانى الاكاديمى والمؤسسي بمجالات الممارسة المهنية".

٣- أن من أهم المتطلبات المهارية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى "حفظ المواد التدريبية باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة المواكبة لمقتضيات العصر الرقمى".

٤- أن من أهم مقترحات تطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى "تهيئة البيئة المناسبة واللازمة لتدريب الطلاب بمجالات الممارسة المهنية لتطبيق التحول الرقمى"

• **النتائج المرتبطة بأهداف الدراسة من وجهة نظر الطلاب المتدربين:**

١- أن من أهم المتطلبات المعرفية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى "المعرفة بكيفية عقد اجتماعات تدريبية الكترونية عن بعد باستخدام تقنيات التحول الرقمى".

٢- أن من أهم المتطلبات القيمية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى "احترام خصوصية المؤسسات التدريبية وعدم تدوالها الا لأغراض مهنية".

٣- أن من أهم المتطلبات المهارية لتطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى "الاستخدام الفعال للأجهزة الالكترونية والوسائل التكنولوجية الحديثة خلال الأنشطة والبرامج التدريبية".

٤- أن من أهم مقترحات تطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى "التطوير المستمر لبرامج التدريب الميدانى لمواكبة متطلبات التحول الرقمى".

ثانى عشر: رؤية مستقبلية حول متطلبات تطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى:

أولاً : المنطلقات التى تقوم عليها الرؤية المستقبلية:

١- الإطار النظري لكل من التدريب الميدانى فى الخدمة الاجتماعية والتحول الرقمى والممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية .

٢- نتائج وتوصيات الدراسات السابقة المرتبطة بكل من متغيرات الدراسة.

٣- الملاحظات الميدانية للباحث .

٤- توصيات ومقترحات نتائج بعض الدراسات السابقة.

٥- ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج .

ثانياً : أهداف الرؤية المستقبلية :

يستهدف الباحث التوصل الى رؤية مستقبلية مقترحة حول متطلبات تطوير التدريب الميدانى بمجالات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى .

ثالثاً : متطلبات نجاح الرؤية المستقبلية:

متطلبات معرفية، متطلبات مهارية، متطلبات قيمية، متطلبات تكنولوجية، متطلبات تقنية فنية، متطلبات مادية مرتبطة بالبنية التحتية بالمؤسسات المهنية، متطلبات نظرية مرتبطة بتناول الاطار النظرى للتحول الرقمى والتدريب الميدانى بالجزء النظرى الخاص بسجلات التدريب الميدانى.

رابعاً: الاستراتيجيات التى تعتمد عليها الرؤية المستقبلية :

١- إستراتيجية منح القوة من خلال توفير الموارد اللازمة والبيئة المناسبة لتوفير مناخ مناسب يساعد على تطوير التدريب الميدانى فى مؤسسات ممارسة الخدمة الاجتماعية من خلال الاخذ باليات التحول الرقمى.

٢- إستراتيجية التعديل السلوكي من خلال تعديل السلوكيات غير المناسبة الموجوده بالمؤسسات المهنية.

٣- إستراتيجية إعادة البناء المعرفي من خلال إكساب المتدربين بعض المعارف والقيم والمهارات والاتجاهات الايجابية أو تعديل بعضها والمرتبطة بالتحول الرقمى والتدريب الميدانى فى الخدمة الاجتماعية.

٤- استراتيجية التدعيم: من خلال دعم الاتجاه نحو التحول الرقمى فى كافة الانشطة والممارسات الخاصة بالتدريب الميدانى بمؤسسات الممارسة المهنية على تنوعها واختلافها.

٥- استراتيجية الافناع: من خلال اقناع المسؤولين بمؤسسات الممارسة المهنية بجميع المجالات بأهمية الأخذ بالتحول الرقمى لما له من مزايا عديدة تسهم مباشرة فى تطوير التدريب الميدانى لطلاب الخدمة الاجتماعية.

خامساً : الأساليب والتقنيات الفنية التى تعتمد عليها الرؤية المستقبلية:

- ١- أسلوب التفسير والتوضيح للجوانب اللازم استيفائها للأخذ لتطوير التدريب الميدانى لطلاب الخدمة الاجتماعية فى ضوء مستجدات التحول الرقمى.
 - ٢- أسلوب الاتصال المباشر من خلال الأنشطة التدريبية للمعيشة الواقعية لطبيعة عملاء كل مجال من مجالات الممارسة المهنية ومدى ملائمتها مع معطيات التحول الرقمى.
 - ٣- التعاون المتبادل من أجل توحيد الجهود بين جميع اطراف المنظومة التدريبية بكل جوانبها.
 - ٤- تكتيك تبادل الخبرات: من خلال العلاقة الاشرافية المتبادلة بين جوانب منظومة التدريب الميدانى بما يضمن انتقال الخبرات وصقلها لدى الطلاب المتدربين.
- سادساً: الموجّهات النظرية التى تعتمد عليها فى الرؤية المستقبلية:**

- ١- المدخل التنموى : وذلك من خلال تطوير الممارسات والأنشطة التدريبية وتنمية مهارات التحول الرقمى والتعامل مع التكنولوجيا الحديثة لدى الطلاب المتدربين.
 - ٢- نظرية الدور : وذلك من خلال أداء هيئة الاشراف الاكاديمى والمؤسسى على حد سواء لأدوارهم المنوطة بهم على الوجه الأمثل لتطوير التدريب الميدانى فى ضوء التحول الرقمى.
 - ٣- نظرية الأنساق : وذلك من منطلق أن التدريب الميدانى منظومة متكاملة ونسق عام يضم العديد من الانساق والمكونات الفرعية التى تتكامل وتتناسق فيما بينها للوصول الى التطوير المنشود فى أنشطة التدريب الميدانى بالمؤسسات المختلفة بجميع مجالات الممارسة المهنية.
- سابعاً: الادوات المستخدمة لتحقيق الرؤية المستقبلية:**

لعب الأدوار، المؤتمرات، المناقشات الجماعية، الندوات، الاجتماعات، ورش العمل، التدريب المباشر، الملاحظة، اللجان، النشرات والمطويات.

ثامناً: أدوار الممارس العام فى الخدمة الاجتماعية لتحقيق الرؤية المستقبلية:

- ١- دور المدافع : من خلال الدفاع عن حقوق كافة أطراف منظومة التدريب الميدانى .
- ٢- دور مائح القوة : من خلال تمكين الطلاب المتدربين من الحصول على الخدمات المتاحة أو التى يمكن إتاحتها .
- ٣- دور الموجه : من خلال توجيه وتوعية اطراف المنظومة التدريبية بالمخاطر المحتملة وكيفية تلافيها خلال السعى لتطبيق التحول الرقمى من أجل تطوير التدريب الميدانى فى الخدمة الاجتماعية.
- ٤- دور المعالج : من خلال تعديل أو تغيير أو تدعيم بعض سلوكيات الطلاب المتدربين.
- ٥- دور المستهل بالمبادأة : من خلال السعى لتطوير التدريب الميدانى من خلال التحول الرقمى.
- ٦- دور جامع البيانات : حول التدريب الميدانى فى الخدمة الاجتماعية وكذا التحول الرقمى .

- ٧- دور المخطط : من خلال الإسهام الفعلي في وضع الخطط التدريبية اللازمة واقتراح خطط جديدة وتعديل او تطوير أو تغيير الخطط الحالية كي تؤدي المستهدف بشكل مناسب.
- ٨- دور المدرب: من خلال نقل الخبرة التدريبية من الاشراف الاكاديمي والمؤسسي الى الطلاب المتدربين لتعظيم الاستفادة .
- ٩- دور الادارى: من خلال انهاء وضبط واستيفاء الجوانب الادارية المرتبطة بالتدريب الميدانى ومدى امكانية تطبيق التحول الرقمى بالمؤسسات التدريبية والحصول على الموافقات اللازمة لتجنب حدوث أية معوقات ادراية مستقبلا.
- ١٠- دور الوسيط : اى بمثابة حلقة الوصل ما بين المؤسسات الاكاديمية ومؤسسات الممارسة المهنية وهيئة الاشراف الاكاديمي والمؤسسي والطلاب ومسئولى الرقمنة كأطراف مشاركة فى تحقيق المنظومة التدريبية.

ثالث عشر: توصيات الدراسة :

توصي الدراسة بوجوب الاهتمام بالآتى:

- ١- توفير بيئة تدريبية مناسبة داخل المؤسسات التدريبية.
- ٢- عمل قاعدة بيانات للطلاب تضم جميع المعارف المرتبطة بالعملية التدريبية.
- ٣- تطوير البنية التحتية لتواكب متطلبات العصر الرقمى.
- ٤- تنظيم دورات تدريبية للطلاب حول التحول الرقمى.
- ٥- عقد ورش عمل تضم الاكاديميين والمهنيين حول البات تطبيق الرقمنة المهنية.
- ٦- التحول التدريجى الملزم نحو الاتجاه الرقمى فى الانشطة والممارسات التدريبية.
- ٧- تطوير المناهج لتحتوى على اسس تطبيق التحول الرقمى فى الممارسة المهنية.
- ٨- توفير خدمة انترنت داخل المؤسسات الاكاديمية والتدريبية باستمرار وبسرعات مناسبة.
- ٩- اجراء مزيد من الدراسات العلمية حول رقمنة التدريب الميدانى فى الخدمة الاجتماعية.

المراجع المستخدمة

- ابراهيم، ابوالحسن عبدالموجود (٢٠٠٧)، تكنولوجيا الخدمة الاجتماعية "التعليم والممارسة الدولية"، الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث.
- أبو السعود، منى جلال (٢٠٢٠)، متطلبات تطبيق الممارسة الالكترونية للخدمة الاجتماعية في ظل التحول الرقمى، بحث منشور، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، ع ٢١٤، الفيوم، جامعة الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية.

أبوالنصر، مدحت محمد (٢٠٢٣)، التحول الرقمى ومهنة الخدمة الاجتماعية، بحث منشور، المجلة العربية للمعلوماتية وأمن المعلومات، م ٤، ع ١٣، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والاداب.

أبوهريجة، محمد إبراهيم على (٢٠١٦)، تكنولوجيا المعلومات الرقمية كمتغير فى تنمية قدرة الاخصائيين الاجتماعيين على الممارسة المهنية الرقمية، بحث منشور، مجلة الخدمة الاجتماعية، ع ٥٥، القاهرة، الجمعية المصرية للاخصائيين الاجتماعيين.

أبوهريجة، محمد ابراهيم على (٢٠١٨)، تقدير اثر التدريب الميدانى لطلاب الخدمة الاجتماعية فى تحقيق مخرجات تعلم المقرر كمدخل لوضع تصور لتحقيق جودة التدريب الميدانى لطلاب الخدمة الاجتماعية، بحث منشور، مجلة الخدمة الاجتماعية ع ٥٩، ج ٨، القاهرة، الجمعية المصرية للاخصائيين الاجتماعيين.

أحمد، عاصم فتحى زيد (٢٠٢٠)، تقييم المشروعات التنموية والاجتماعية، عمان و الاردن، داراليازورى العلمى للنشر والتوزيع.

أحمد، نجوى محمد محمد (٢٠٢٣)، برنامج مقترح لتدريب طلاب الخدمة الاجتماعية على تطبيق الممارسة العامة بالمجال المدرسي، بحث منشور، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، ع ٣٣، م ٢، الفيوم، جامعة الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية.

البلعكي، منير (١٩٩٥)، المورد، قاموس عربي انجليزي، ط ٧، بيروت، دار العلم للملايين .
الدسوقي، مى احمد ابراهيم محمد (٢٠١٤)، تقويم دور المُشرف الأكاديمى فى إكساب طلاب التدريب الميدانى المهارات المُستحدثة فى العمل مع الجماعات، سالة ماجستير، غير منشوره، القاهرة جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
الديب، ثروت على (٢٠٠٤)، المخاطر البيئية وحماية حقوق الطفل، بحث منشور، المؤتمر العلمى السنوي الخامس عشر، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية .

الربيعي، ليث سعد (٢٠١١)، أثر جودة الخدمة التعليمية وجودة الاشراف على رضا طلبة الدراسات العليا فى الجامعات الأردنية الخاصة، بحث منشور، المؤتمر العلمى الأول لضمان الجودة، الأردن، جامعة الزرقاء.

السكري، أحمد شفيق (٢٠٠٠)، قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
السيد، حسين محمد حسين (٢٠٢٠)، متطلبات استخدام التعليم عن بعد بمنظومة التدريب الميدانى فى الخدمة الاجتماعية، بحث منشور، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، ع ٢٠، م ١، الفيوم، جامعة الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية.

الطنبولى، عزه محمد (٢٠٢٢)، فعالية برنامج تدريبي لتنمية مهارات التحول الرقمى لدى طلاب الخدمة الاجتماعية، بحث منشور، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، ع ١٩، م ١، أسيوط، جامعة أسيوط، كلية الخدمة الاجتماعية.

العايشي، زرزار (٢٠١٣)، أثر تطبيق الإدارة الرقمية على كفاءة العمليات الإدارية، بحث منشور، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، ع ١٥، الجزائر.

العيسوى، حمادة السيد رمضان (٢٠٢٣)، متطلبات تحقيق جودة أداء الممارس العام فى المجال المدرسي فى ظل التحول الرقمى، بحث منشور، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية، ع ٤١، ج ٢، القاهرة، المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بالقاهرة.

- القرنى، على بن حسن يعن الله (٢٠٠٩)، متطلبات التحول التربوى من مدارس المستقبل الثانوية بالمملكة العربية السعودية فى ضوء تحديات اقتصاد المعرفة، رسالة دكتوراه، غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية.
- المحمدى، ريهام سالم (٢٠٢٢)، الممارسة المهنية الالكترونية للخدمة الاجتماعية فى ظل التحول الرقمى، بحث منشور، مجلة كلية العلوم الاجتماعية، م ٧٢، جامعة أم القرى، الملكة العربية السعودية.
- الهمشرى، عمر محمد (٢٠١٦)، تأثيرات الثقافة الرقمية على الطالب الجامعي، بحث منشور، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، ع ١، م ١٦، الأردن، جامعة الزرقاء.
- أمين، مصطفى أحمد (٢٠١٨)، التحول الرقمى فى الجامعات المصرية كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة، بحث منشور، مجلة كلية التربية، ع ١٩، دمنهور، جامعة دمنهور، كلية التربية.
- بدوي، أحمد زكى (١٩٩١)، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان.
- بوخوف، بدر (٢٠٢٠)، دور التحول الرقمى فى تجويد الخدمة العمومية بالمغرب، ورقة عمل منشورة، مجلة القانون والاعمال، ع ٥٨، المغرب، جامعة الحسن الأول، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية.
- حامد، فضل حمد أحمد (٢٠٢٠)، التدريب الميدانى فى الخدمة الاجتماعية ودوره فى تفعيل المشاركة المجتمعية لدى الطلاب وفقاً لرؤية مصر ٢٠٣٠، بحث منشور، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، ع ٢٠، ج ١، الفيوم، جامعة الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية.
- حبيب، جمال شحاته (٢٠٠٩)، الممارسة العامة منظور حديث فى الخدمة الاجتماعية، الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث.
- حسان، عبدالرحمن احمد محمد (٢٠٢٥)، دور التدريب الميدانى فى تشكيل الهوية المهنية، بحث منشور، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، ع ٣٨، ج ١، الفيوم، جامعة الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية.
- حسانين، يسرى سعيد (٢٠١٠)، متطلبات تفعيل دور الأخصائي الاجتماعي بمجالس الأمناء والآباء والمعلمين بالمدرسة المصرية من منظور خدمة الجماعة، بحث منشور، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد ٢٨، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
- رفاعي، عادل محمود (٢٠٢٢)، متطلبات التحول الرقمى بالمعاهد العليا للخدمة الاجتماعية فى ضوء التحديات المجتمعية المعاصرة، بحث منشور، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، ع ١٩، م ١، أسيوط، جامعة أسيوط، كلية الخدمة الاجتماعية.
- سليمان، حيسين حسن (٢٠٠٥)، الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية مع الجماعة المؤسسة والمجتمع، ط ٢، بيروت، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
- سيد، عصام محمد عبدالقادر و محمد، مها محمد احمد عبدالقادر (٢٠٢٠)، تصور مقترح لتفعيل متطلبات التعليم الرقمى فى ضوء الشراكة المجتمعية، بحث منشور، المؤتمر الدولى السادس، القاهرة، جامعة الازهر، كلية التربية بنين .
- صادق، مينا نصيف فكرى (٢٠٢٣)، متطلبات التحول الرقمى لتحقيق التطوير التنظيمى لمديرية التنظيم والادارة بالمنيا، بحث منشور، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، ع ٢٢، م ٣، أسيوط، جامعة أسيوط، كلية الخدمة الاجتماعية.

صبره، كلثم مخير (٢٠٢٣)، متطلبات التحول الرقمى لتطوير الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب، بحث منشور ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، ع ٣٢، ج ٤، الفيوم ، جامعة الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية.

عبدالرحمن، على عبدالرحمن (٢٠٢٣)، التخطيط لتدعيم التحول الرقمى بمكتبات الجامعات المصرية، بحث منشور، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، ع ٢١، م ١، أسيوط، جامعة أسيوط، كلية الخدمة الاجتماعية.

عبد السلام، هناء فايز (٢٠١٥)، الخدمة الاجتماعية الاكلينيكية في ظل المجتمعات الافتراضية، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ع ٣٩، ج ١٧، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان. عبدالمجيد، هشام سيد وآخرون (٢٠٠٨)، المدخل الى الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.

عبد المنعم، نادية أحمد عمارة (٢٠٢٥) ، المعوقات التى تواجه طلاب التدريب الميدانى فى اكساب مهارات العمل مع الحالات الفردية، بحث منشور، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، ع ٣٩، ج ٢، الفيوم، جامعة الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية.

عثمان، عبدالرحمن صوفى وعمران، نصر خليل (٢٠٢٤)، تفعيل دور الإشراف فى التدريب الميدانى لطلاب الخدمة الاجتماعية، بحث منشور، مجلة كلية التربية، ع ١٤، تفهنا الاشراف، جامعة الازهر، كلية التربية.

عجيلة، محمد (٢٠٠٩)، متطلبات الإبداع المحاسبى في تحقيق تنافسية المؤسسات الاقتصادية، بحث منشور، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، ع ٥٤.

عطالله، ايمان محمد محمود (٢٠١٤)، فعالية التدريب الميدانى والاعتراف المجتمعى بمكانة مهنة الخدمة الاجتماعية، مجلة الخدمة الاجتماعية، بحث منشور، ع ٥٢، ج ٤، القاهرة، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين.

على، ماهر ابوالمعاطى (٢٠٠٥)، نحو برنامج لجودة التدريب الميدانى فى الخدمة الاجتماعية "رؤية مستقبلية"، ورقة عمل منشورة، المؤتمر العلمى الاول لقطاع الخدمة الاجتماعية حول "الخدمة الاجتماعية وقضايا الاصلاح ، نحو برنامج لضمان الجودة فى تعليم الخمة الاجتماعية، م ٢ ، بورسعيد، المعهد العالى للخدمة الاجتماعية.

على، ماهر ابوالمعاطى (٢٠٠٩)، الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية "أسس نظرية ونماذج تطبيقية" ط ٢، سلسلة مجالات وطرق الخدمة الاجتماعية، الكتاب العشرون، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق.

على، هالة مصطفى محمد (٢٠٢٤)، التحول الرقمى وأثره على البحث العلمى بالجامعات المصرية فى ضوء تطبيقات الذكاء الاصطناعى، بحث منشور، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، ع ٣٧، ج ١، الفيوم، جامعة الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية.

عمار، سناء حسن (٢٠٢٠)، بناء قدرات الاخصائيين الاجتماعيين العاملين ببرنامج تكافل وكرامة، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ع ٤٨، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

عويضة، سعيد عبد العزيز محمود (٢٠٠٠)، التدريب الميداني كعامل مؤثر في إكساب مهارات خدمة الفرد بمجالات الشؤون الاجتماعية، مجله دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ع ٨٤، القاهرة، جامعه حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.

ملاعب، عمر (٢٠٢٠)، الحكومة الرقمية فى ظل جائحة كورونا ، المعهد العربى للتخطيط ، ع ١٥ ، سلسلة دورية معنية بقضايا التنمية فى الدول العربية.

ملهط، ايناس درويش معوض (٢٠٢٤)، فعالية المدخل التنموى فى طريقة العمل مع الجماعات لاكساب طلاب التدريب الميدانى المهارات المهنية، بحث منشور ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، ع ٣٦٤ ، ج ١، الفيوم ، جامعة الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية.

Aljaser A, M (2019, The effectiveness of e-learning environment in developing academic achievement and the attitude to learn English among primary student, Turkish online journal of distance education, tojde, 20.

Almakhamreh & etal (2016): Social work field training for the community: Astudent self-direct approach in the environmental domain in Jordan, in biritish journal of social work, England, Oxford uiversity press.

European Union(2014): High Level Group On The modernization Of Higher Education, Report To European Commission On New Models Learning And Teaching In Higher education, Publications Office of The European Union, Luxembourg.

Fitzgerald and others (2013): Embracing digital technology "Anew strategic imperative" findings from the 2013 digital transformation global executive study and research project.

Licka, Paul & Gautschi, Patricia (2017): Survey the digital future of higher education what does it look like and how can it be shaped? Berinfor, Germany.

Nottmn Orit (2011): Field Education in international social work, international social work, 20 Originality published online.

Oxford Dictionary (1993): World Power, New York, Oxford University Press.

Popple Philiper and Others (2002): Social Work, Social Welfare and American Society, U,S,A, Library of Congress Cataloging In Publication Data, Fifth Edition.

Louis C, Johnson And Stephen J, Yanca (2007): Social Work Practice A Generalist Approach, Boston, Allyn and Bacon, 2nd.

Pamela Landon (1995): Generalist and advanced generalist practice in: "Encyclopedia of social work" Washington, N,A, S,W.

R Tolson and William J Reid (2002): Generalist Practice A task Centered Approach, Columbia: University Press.

Sheldon B (1994): Social Work Effectiveness Research, Howard, Journal of Criminal Justice, N 33.

Sandhu, kamalgeet (2021): Disruptive technology and digital transformation for business and government, IGI, global.

Webster (1991): Dictionary of the English Language, New York, Lexicon Publication.