

معوقات تحقيق التميز المؤسسي بمؤسسات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية

إعداد

لنده سيد محمد مصطفى

ملخص البحث

بالرغم مما يبذل من جهود من جانب الأكاديميين المهتمين والممارسين في مجال الخدمة الاجتماعية إلا أن عليه كثير من المآخذ، حيث أن تحقيق جودة وتميز ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية لا يمكن أن يتم إلا من خلال مواكبة ومواجهة التحديات المستقبلية التي تعترضها في المجتمع. وتسعي الدراسة الحالية إلى تحقيق هدفين رئيسيين هما :-

١- تحديد معوقات تحقيق التميز المؤسسي بمؤسسات الخدمة الاجتماعية في واقع الممارسة العملية و المتمثلة في :-

(أ) معوقات مرتبطة بالممارسة المهنية (وترجع للأخصائيين الاجتماعيين أثناء التدريب الميداني).

(ب) معوقات مرتبطة بالممارسة المهنية (وترجع للطلاب أثناء التدريب الميداني)

٢- التوصل إلى مقترحات تحقيق التميز المؤسسي لتخريج موارد بشرية متميزة مؤهلة وفق إحتياجات سوق العمل .

كما تسعي الدراسة الحالية إلى الإجابة عن تساؤل رئيسي مؤداه : ما معوقات تحقيق التميز المؤسسي بمؤسسات الخدمة الاجتماعية في واقع الممارسة العملية ؟ وينبثق من هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي :

- ما المعوقات المرتبطة بالممارسة المهنية (وترجع للأخصائيين الاجتماعيين أثناء التدريب الميداني) ؟

- ما المعوقات المرتبطة بالممارسة المهنية (وترجع للطلاب أثناء التدريب الميداني)؟

الكلمات المفتاحية: التميز المؤسسي ، الممارسة المهنية ، الخدمة الاجتماعية.

Abstract:

Despite the efforts made by interested academics and practitioners in the field of social work, it has many drawbacks, as achieving the quality and distinction of practicing the profession of social work can only be done by keeping pace with and facing the future challenges it faces in society. The current study seeks to achieve two main goals: ١- Determining the obstacles to achieving institutional excellence in social service institutions in the reality of practical practice, which are: (A) Obstacles related to professional practice (which are due to social workers during field training). (B) Obstacles related to professional practice (which are due to the student during field training) ٢- Reaching proposals to achieve institutional excellence to graduate distinct and qualified human resources according to the needs of the labor market. The current study also seeks to answer a major question: What are the obstacles to achieving institutional excellence in social service institutions in practice? A number of sub-questions emerge from this question: - What are the obstacles related to professional practice (which are due to social workers during field training)? - What are the obstacles related to professional practice (which is due to the student during field training)?

Keywords: institutional excellence, professional practice, social service.

أولاً : مشكلة الدراسة وأهميتها:

يمثل التعليم العالي دوراً أساسياً في تطوير وتقدم المجتمعات ، وأصبح يمثل مكانة عالية بين المؤسسات المجتمعية على المستوى الدولي والمحلى ، وأخذت الأنظار تلتفت إليه كونه يمثل الموجه للنظم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، فهو المصدر الرئيسى للمعرفة والإدارة الفاعلة لتغير المجتمعات وفق مستجدات القرن الحادى والعشرين .

وعليه فقد أكد تقرير اليونسكو ٢٠٠٥ على ضرورة العناية بتحسين نوعية التعليم كمطلب ملح وموجه من قبل الحكومات وأولياء الأمور وسوق العمل للمؤسسات التعليمية لتطوير برامجها التعليمية بما يواكب تنامى عمليات التغيير الحادث فى المجتمع ولا يقتصر هذا الإهتمام بجودة التعليم على الدول المتقدمة فقط بل يتعداه للدول النامية (اليونسكو ، ٢٠٠٥)

ومن هنا إكتسب موضوع جودة التعليم إهتمام القائمين والمعنيين بالقطاع التعليمى من منطلق أن جودة التعليم يضمن الحصول على مخرجات تعليمية يمكن أن تسهم بفعالية فى توفير متطلبات التنمية الشاملة: (السلمي ، جعفر ، ٢٠١٧ ، ص٥٨)

وهو الأمر الذى يفرض على مؤسسات التعليم العالى ضرورة لمراجعته فلسفتها وأهدافها وبرامجها ومناهجها وطرق أساليب تدريسيها ، ذلك لإستشراف آفاق المستقبل والتوافق معه ضمانا لإقامه نظام تعليمى يتوقع المستقبل ويحاول توجيهه بدلا من نظام تعليمى ينتظر أخطاء المستقبل ويلهث وراءها بعد حدوثها فى محاولة التكيف معه: (مخيمر ، ٢٠٠٠ ، ص٥٢)

فالإهتمام بتطوير التعليم العالى بشكل خاص وصولا إلى التميز يعود لأسباب عديدة تتمثل فى الزيادة الهائلة فى أعداد الطلبة الملتحقين بمؤسسات التعليم العالى فى مختلف أنحاء العالم ، إن النجاح الإقتصادى يتطلب قوى عاملة جيدة الإعداد ، وهذا لا يتأتى الا من خلال برامج تعليمية وتدريبية متميزة يكون الطالب فيها قادرا على توجيهها وليس التوجه بها فقط ، بل التأثير فيها وليس متأثرا. (صقر ، ٢٠٠٠ ، ص٢٠)

لذا فقد أصبح التوجه نحو تطبيق الجودة والتميز وفق نماذج محلية وعالمية فى مؤسسات التعليم العالى وجامعاتها أمراً لا بد منه، كإستجابة منطقية للتغيرات الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية والتقنية التى فرضتها العولمة. (السويطي ، ٢٠٠٠ ، ص١٨٥)

لذا أصبح لا مفر من ضرورة التحول من النمط التقليدى فى العملية التعليمية إلى النمط الحديث القائم على اساليب حديثة تضمن الجودة والتميز كتطبيق إدارة التميزالمؤسسي. (احمد ، ٢٠٠٦ ، ص٢٠٥)

وجدير بالذكر يجب الإشارة الى إن إدارة التميز كمفهوم يصنف ضمن المفاهيم الإدارية الحديثة حيث بدأ الإهتمام بها فى الآونة الأخيرة وإزداد قيمتها بشكل كبير بالنسبة لمؤسسات التعليم العالى وذلك كإستجابة

لمتغيرات الحاضر والمستقبل التي تستوجب إعادة النظر في النظم التعليمية السابقة ، ومحاولة تطويرها وإكسابها قدره على المنافسة فى عالم سريع ومتغير . (الدوري ، ٢٠١٢ ، ص ١١٨)

وهذا ما أكدت عليه دراسة (santos.vigande, ٢٠٠٧) فقد هدفت هذه الدراسة للتوصل إلى أداة لتقييم نجاح تطبيق إدارة الجودة الشاملة بإستخدام النموذج الاوروبى وتحديد العلاقة بين الممارسات الإداريه ونتائج الأعمال فى النموذج ،فقد بينت نتائج الدراسة أن تبني إدارة الجودة الشاملة من خلال تطبيق النموذج الاوروبى يمكن المؤسسات من التوصل إلى نتائج متفوقة على مستوى نتائج الاعمال. (santos, ٢٠٠٧)

كما أوصت دراسة (الجعبرى . ٢٠٠٩م) إلى ضرورة تبني نموذج إدارة التميز الأوروبى بحيث يتم تطبيقه على مؤسسات التعليم العالى مما يمكن هذه المؤسسات ومنحها القدرة التنافسية.

وقد هدفت دراسة (ولاء محمود بيومي ، إيمان جمعة عبدالوهاب , ٢٠١٨م) إلى التأصيل النظرى لمفهوم وفلسفة التميز الأكاديمى وفهم أهم التأصيل ومحدداته وأبعاده لتوظيفها تربويا فى إطار الدراسة وكذلك أستهدفت الوقوف على دواعى ومبررات التميز الأكاديمى بجامعة بنها وتوصلت إلى وضع تصور مقترح يراعى فيه دعم التميز الأكاديمى والتنظيم الإدارى لدعم فعالية العملية التعليمية والبحث للطلاب وفق معايير الجودة والتميز وتطوير أعضاء هيئة التدريس وضمان تميز الإنتاجية العلمية لهم والإرتقاء بالمستوى الأكاديمى والبحثى. (محمود, ٢٠١٨, ١٤)

ومما لاشك فيه إن تطوير تعليم الخدمة الاجتماعية يعتبر أحد محاور تطوير التعليم المصرى وذلك لما تقوم به مهنة الخدمة الاجتماعية من أدوار وما تتحمله من مسؤوليات فى مجال المعاونة على تحقيق الأهداف التربوية والاجتماعية لكل من التعليم الحكومى والخاص وفى مجال تحقيق الارتباط الوظيفى بين التعليم من ناحيه وبين الإحتياجات الفعلية الحالية والمستقبلية لسوق العمل من ناحيه اخرى.

فالخدمة الاجتماعية مهنة إنسانية تقوم على الدراسة العلمية المنظمة للأفراد والجماعات والمجتمعات الإنسانية وذلك من حيث حاجاتها ومشكلاتها بهدف مساعدتها على مساعدة نفسها ، ومن ثم فإن الخدمة الاجتماعية كمهنة تمتلك العديد من الأساليب والوسائل المهنية التي تسعى إلى دعم قدرة ممارسيها على إستخدام تلك الوسائل والأساليب وتطوير تكنولوجيا العمل المهني لتحقيق أعلى مستوى من العائد الموجه والمستهدف هو التعامل مع انساق العمل المختلفة . (السيد, ٢٠٠٥, ص ٢٤١)

إن بقاء مهنة الخدمة الاجتماعية كمهنة تنصدر كل المهن الأخرى مرهوناً بتعليم وممارسة تلك المهنة في الواقع المجتمعي العام حيث انه كلما أدركت المهنة مستويات أعلى من الجودة والتميز في كافة المجالات كلما كانت فرصتها في البقاء في مقدمة المهن الإنسانية بل وأكثرها تحقيقاً لأهدافها .

وتعليم الخدمة الاجتماعية وممارستها يتطلب نوع من الإهتمام خاصة بالتعليم العملي لهذه المهنة الذي يميز الأخصائيين الاجتماعيين عن غيرهم وهذا الإهتمام يجب أن يركز على تحسين جودة العاملين في هذا المجال من خلال تحسين مستوى تعليمهم بجانبية الأكاديمي الذي يركز على جوانب العملية النظرية والجانب العملي الذي يركز على تحويل ذلك إلى ممارسة تؤكد الخبرة والمعرفة والكفاءة وتنمي المهارات والسلوكيات المهنية المطلوبة . (عبدالوهاب, ٢٠٠٨, ص٩٢٥)

لذا تشغل قضية جودة وتميز تعليم الخدمة الاجتماعية موقعا متقدما بين قضايا تلك المهنة ، حيث تبرز الحاجة إلى تطوير برامج التعليم بحيث تسمح بإعداد وتخريج ممارس على مستوى عالي من المهارة يكون قادراً على التعامل مع المواقف الجديدة الناجمة عن التغيرات الحادثة في المجتمع . وهذا ما أكدت عليه دراسة (عبدالعزيز النوحى, ٢٠٠٥م) أن الجودة في تعليم الخدمة الاجتماعية ضرورة لا غنى عنها لإعداد خريج يستطيع المنافسة داخل الوطن وخارجه في عصر تتلاشى فيه الحدود وتتسع رقعة المنافسة على فرص العمل داخل الوطن وخارجه خاصة ونحن مقبلون على عولمة الخدمات".

وفى هذا الصدد أكد (محمد رفعت قاسم , ٢٠٠٩م) على أهمية جودة تعليم الخدمة الاجتماعية باعتبارها إستراتيجية لتطوير الممارسة المهنية في ضوء المتغيرات المعاصرة بما يؤدي إلى تحسين جودة أداء الأخصائي الاجتماعي من ناحية وتحقيق الكفاءة والفعالية المطلوبة من ناحية أخرى . (رفعت , ١٠ع)

فقد أكدت على ذلك دراسة (مورى وارين Moore,urwin-٢٠٠٠) (Moore) أن تحقيق جودة برامج تعليم الخدمة الاجتماعية يتطلب الدقة فى إختيار طلاب الخدمة الاجتماعية وذلك للتأكيد على جودة وتميز ممارسة الخدمة الاجتماعية الذى يتم إعداده بعد ذلك من خلال البرامج التعليمية التى تعكس مستوى جودته .

إن تعليم الخدمة الاجتماعية يمر بحالة من الإضطراب نتيجة حاجاتها إلى النضج المهني وإثراء المهارات التي تتطلبها المهنة، وباعتبار أن جودة تعليم ممارسة الخدمة الاجتماعية هو أحدي قضايا تحديث المهنة في إطار التحديات التي تواجهها وطموحاتها التي تريد تحقيقها.

حيث يواجه التعليم فى الخدمة الاجتماعية تحديا مجتمعيا يرتبط بكيانها وقيمتها ومخرجاتها التعليمية يتمثل فى الانفصال الواضح بين التعليم والبحث والممارسة ، حيث افتقدت التنظيمات فى دعم التنظيمات العلمية بخبرات وتطوير فى أدوات الممارسة ، وكننتيجة طبيعية لم تقدم التنظيمات المهنية خبرات عملية تدعم العمل التعليمى والأكاديمى بالشكل الأمثل والمرغوب . (ابو المعاطي , ٢٠١٤ , مج٧)

فهناك العديد من الإشكاليات التي تقف أمام تحقيق جودة الخدمات التعليمية بكلليات الخدمة الاجتماعية ، وهذا ما أكدت عليه دراسة (ابراهيم عبدالهادى ، ٢٠١٠م) منها ما هو متعلق بالتدريب الميداني ومنها ما هو متعلق بالمواد والمقررات الدراسية ومنها ما هو متعلق بعمليات قبول الطلاب لكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية . (عبد الهادي، ٢٠١٠)

وفي هذا الصدد أشارت دراسة (مصطفى فرماوى . ٢٠٠٥) الى وجود تحديات تعوق تعليم الخدمة الاجتماعية والتي أثرت على كفاءة عملية الإعداد وجودة الخريج من كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية تلك التي يتمثل بعضها فى (عمليات القبول والاختبارات الشخصية الشكلية ، التدريب الميدانى وإنفصاله عن المواد النظرية التي يتم تدريسها ، عدم تلبية إحتياجات سوق العمل من كفاءه الاخصائيين الاجتماعيين . (عبد العظيم ، ٢٠٠١ ، ص ٢٢)

فإذا كنا نهدف إلى تعليم متميز للخدمة الاجتماعية يواكب العصر، فيجب العمل على إحلال الفهم والتحليل والإبتكار بدل الإعتقاد على الحفظ والتلقين للمعارف النظرية المرتبطة بالخدمة الاجتماعية، حيث تحتاج هذه الألفية إلى أخصائي اجتماعي يمتلك المهارات والخبرات والقيم الموجهة قادرا على مواجهة المتغيرات والتعامل مع المعطيات والمستجدات ، ولذا فالتحدى الذى يواجه كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية فى مصر الآن هو كيفية التوصل الى الأفكار والمبادئ الإدارية الحديثة التي تساهم فى تحقيق جودة تعليم الخدمة الاجتماعية وبالتالي جودة خريجها . (ابو المعاطي ، ص ١٧)

وهذا ما أوصت به دراسة (خلود باجنيد ، ٢٠١٩م) بعنوان العوامل المؤثرة على جودة تعليم الخدمة الاجتماعية ، فقد أوصت بمجموعة من التوصيات التي تضمن تميز وتجويد الخدمة الاجتماعية منها (ضرورة الإختيار السليم للطلاب على أسس ومعايير واضحة ، الإنتقاء الجيد لأعضاء هيئة التدريس ، والإهتمام بالتدريب الميدانى) (باجنيد ٢٠١٩)

ومن خلال ماسبق عرضه نجد ان الإهتمام بجودة وتميز تعليم الخدمة الاجتماعية أصبح ضرورة حتمية فى ظل تلك التغيرات المتلاحقة العالمية والإقليمية والقومية ، حتى نستطيع تطوير المهنة من خلال الإرتقاء بجودة عناصرها وتميز آدائها يجب أن تواكب المهنة متطلبات العصر الذى نعيش فيه ، وإتاحة فرص الإستفادة من التجارب العالمية فى تطبيق الجودة التعليمية والتميز فى الأداء ، والإهتمام بنشر ثقافة الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بتطوير آدائهم وأدوارهم . فبالرغم مما يبذل من جهود من جانب الأكاديميين المهتمين والممارسين فى مجال الخدمة الاجتماعية إلا أن عليه كثير من المآخذ ،حيث أن تحقيق جودة وتميز ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية لا يمكن أن يتم الا من خلال مواكبة ومواجهة التحديات المستقبلية

التي تعترضها في المجتمع. وإستنادا لما سبق تنطلق الدراسة الراهنة من الهدف الرئيسي والتمثل في تحديد معوقات تحقيق التميز المؤسسى بمؤسسات الخدمة الاجتماعية فى واقع الممارسة العملية.

ثانياً:- مفاهيم الدراسة :

١- مفهوم التميز المؤسسى:

وتشير (Mcadem&Kelly) إلى أن إدارة التميز المؤسسى "مجموعة المعايير والمواصفات والخصائص التي ينبغى توافرها في جميع عناصر العملية الإدارية (التخطيط التنظيم، التوجيه، والتقويم لتلبية إحتياجات الأفراد العاملين داخل المؤسسة من خلال تقديم الخدمات والإرشادات التي تساعد على تطوير العمليات المختلفة بها، والإستخدام الأمثل للموارد والإمكانات المتاحة". (Rodney , p٢٧) ويعرفها " السلمى " بأنها "الجهود التنظيمية المخططة التي تهدف إلى تحقيق المزايا التنافسية للمؤسسة، كما تضمن الأنشطة التي تجعل المؤسسة متميزة ومتفوقة في أدائها عن باقي المنافسين، وذلك من خلال توظيف القدرات والموارد المتاحة توظيفاً فعالاً و متميزاً بشكل يجعلها متفوقة ومتفردة، وينعكس ذلك على كيفية التعامل مع العميل سواء الداخلي أو الخارجي، كيفية أداء أنشطتها وعملياتها، كيفية تصميم وإعداد سياساتها واستراتيجياتها الإدارية والتنظيمية (السلمى , ٢٠٠١ , ص ٨٠)

٢- مفهوم مؤسسات الممارسة المهنية :

مؤسسات إجتماعية هدفها الأساسى هو إستخدام المهارات والمعارف المهنية لتحقيق أهداف تلك المؤسسات التى تعمل بأقصى حد ممكن لصالح العملاء , حيث يتم من خلالها إعداد الممارس المهنى فى الخدمة الاجتماعية وتتضمن جميع مجالات الخدمة الاجتماعية والتمثلة فى (المجال المدرسى والمجال الطبى , ومجال تنمية المجتمع ،و المجال المدرسى ورعاية الشباب ، ومجال الإعاقة والتأهيل).

ثانيا : أهداف الدراسة :-

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق هدفين رئيسيين هما :-

١- تحديد معوقات تحقيق التميز المؤسسى بمؤسسات الخدمة الاجتماعية فى واقع الممارسة العملية والتمثلة فى :-

(أ) معوقات مرتبطة بالممارسة المهنية (وترجع للأخصائيين الاجتماعيين أثناء التدريب الميدانى).

(ب) معوقات مرتبطة بالممارسة المهنية (وترجع لطلاب أثناء التدريب الميدانى)

٢- التوصل إلى مقترحات تحقيق التميز المؤسسى لتخريج موارد بشرية متميزة مؤهلة وفق إحتياجات سوق العمل .

ثالثا : تساؤلات الدراسة :-

تسعي الدراسة الحالية إلى الإجابة عن تساؤل رئيسي مؤداه : ما معوقات تحقيق التميز المؤسسى بمؤسسات الخدمة الاجتماعية فى واقع الممارسة العملية؟

وينبثق من هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي :

- ما المعوقات المرتبطة بالممارسة المهنية (وترجع للأخصائيين الاجتماعيين أثناء التدريب الميدانى)؟
- ما المعوقات المرتبطة بالممارسة المهنية (وترجع للطالب أثناء التدريب الميدانى)؟

رابعاً: منهجية الدراسة و نتائجها :

المحور الأول : منهجية الدراسة

نوع الدراسة :- تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية.

المنهج المستخدم :- تم استخدام المسح الاجتماعي الشامل لجميع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمؤسسات التي يعتمد عليها مكتب التدريب الميداني لكلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم وعددهم (٤٠) مؤسسة في جميع المجالات (المدرسي والطبي ورعاية الشباب والمجال التنموي).

٣- مجالات الدراسة :-

(أ) المجال المكاني :-

يتحدد المجال المكاني للدراسة الحالية في مؤسسات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية التي يعتمد عليها مكتب التدريب الميداني لكلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم .

(ب)المجال البشري : جميع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمؤسسات التي يعتمد عليها مكتب التدريب الميداني والقائمين على تدريب طلاب الفرقة الثالثة والرابعة لكلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم وعددهم (٤٠) أخصائي اجتماعي في (٤٠) مؤسسة في جميع المجالات (المدرسي والطبي ورعاية الشباب والمجال التنموي).

(ج) المجال الزمني: هي الفترة الزمنية التي إستغرقتها الباحثة في جمع البيانات من الميدان

أدوات الدراسة :-

اعتمدت الباحثة في جمع البيانات من الميدان علي إستمارة قياس وهي:

"معوقات تحقيق التميز المؤسسي بمؤسسات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية"

(أ) أدوات جمع البيانات :

إستمارة قياس إتمدت الباحثة علي إستمارة قياس كأداة لجمع البيانات حتي تساعدها علي دراسة الموضوع بصورة شاملة من كافة أبعاده و قد طبقت إستمارة القياس على الأخصائيين الاجتماعيين الممارسين بمجال الخدمة الاجتماعية والذين يعتمد عليهم مكتب التدريب الميداني في تدريب طلاب الفرقة الثالثة والرابعة بكلية الخدمة الاجتماعية للتعرف على معوقات تحقيق التميز المؤسسي بمؤسسات الخدمة الاجتماعية في واقع الممارسة العملية ، وقد إشتملت علي (البيانات الأولية ، المعوقات المرتبطة بالممارسة المهنية) وترجع للأخصائيين الاجتماعيين أثناء التدريب الميداني) وتضمنت (١٢) عبارة ، المعوقات المرتبطة بالممارسة المهنية (وترجع للطالب أثناء التدريب الميداني) وتضمن (١١) عبارة .

ب) أدوات تحليل البيانات :

إعتمدت الباحثة علي إستخدام التكرارات و النسب المئوية و الأوزان المرجحة و الوسط المرجح و ترتيب العبارات ، و تم في ضوء ذلك تحليل البيانات بما يتسق مع أهداف الدراسة و تساؤلاتها .

المحور الثاني : عرض و تحليل بيانات و نتائج الدراسة :

نتائج إستمارة قياس معوقات تحقيق التميز المؤسسى بمؤسسات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية

وصف مجتمع الدراسة :

جدول رقم (١)

يوضح توزيع عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين الممارسين بمجال الخدمة الاجتماعية تبعا لمتغير

السن ن = ٤٠

م	السن	ك	%
١	من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة	٦	١٥%
٢	من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة	١٢	٣٠%
٣	من ٥٠ سنة لأقل من ٦٠ سنة	٢٢	٥٥%
	الإجمالي	٤٠	١٠٠%

يوضح الجدول السابق توزيع أفراد مجتمع الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين وفقا لمتغير السن ، حيث يتبين أن (٦) من أفراد مجتمع الدراسة بنسبة (١٥ %) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة تقع في الفئة العمرية (من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة) ، وعدد (١٢) أخصائى اجتماعى من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة في عمر (من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة) بنسبة (٣٠ %) ، وعدد (٢٢) أخصائى اجتماعى من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة في عمر (من ٥٠ سنة إلى أقل من ٦٠ سنة) بنسبة (٥٥ %) ، و يتضح من ذلك أن الغالبية العظمى من أفراد مجتمع الدراسة (الأخصائيين الاجتماعيين الممارسين بمجال الخدمة الاجتماعية) والذي تم التطبيق عليهم في الدراسة الراهنة من ذوى الخبرة الكبيرة بمجال ممارسة الخدمة الاجتماعية حيث وقعت الغالبية العظمى من أفراد مجتمع الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين فى الفئة العمرية (من ٥٠ سنة إلي أقل من ٦٠ سنة) .

جدول رقم (٢)

يوضح توزيع عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين الممارسين بمجال الخدمة

الاجتماعية تبعا لمتغير المؤهل العلمي ن = ٤٠

م	المؤهل العلمي	ك	%
١	حاصل على المؤهل الجامعي	٣٤	٨٥%
٢	حاصل على درجة الماجستير فى الخدمة الاجتماعية	٦	١٥%
الإجمالي			١٠٠%

يتضح من الجدول السابق توزيع أفراد مجتمع الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين وفقا لمتغير المؤهل العلمي ، حيث يتبن إن عدد(٣٤) من أفراد مجتمع الدراسة بنسبة (٨٥%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة (حاصل على المؤهل الجامعي) ، وعدد (٦) من أفراد مجتمع الدراسة بنسبة (١٥%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة (حاصل على درجة الماجستير فى الخدمة الاجتماعية) ، ويتضح من خلال ذلك أن مجتمع الدراسة الذى أتمدت عليه الباحثة أثناء التطبيق العلمى متنوع الخبرات العملية والعلمية حيث يضم أخصائيين اجتماعيين حاصلين على درجة الماجستير فى الخدمة الاجتماعية إلى جانب الأخصائيين الاجتماعيين الحاصلين على درجة البكالوريوس فى الخدمة الاجتماعية وكلاهما لهم باع كبير فى مجال الممارسة العملية الأمر الذى ينعكس على إثراء الجانب العلمى والتطبيقى لهذه الدراسة .

جدول رقم (٣)

يوضح توزيع عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين الممارسين بمجال الخدمة الاجتماعية تبعا لمتغير

ن = ٤٠

مجال العمل

م	مجال العمل	ك	%
١	المجال المدرسى	١٤	٣٥%
٢	مجال رعاية شباب	١٢	٣٠%
٣	المجال التنموي(جمعيات أهلية)	٩	٢٢.٥%
٤	المجال الطبى	٥	١٢.٥%
الإجمالي			١٠٠%

يتضح من الجدول السابق توزيع أفراد مجتمع الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين وفقا لمتغير مجال العمل ، حيث يتبن إن عدد(١٤) من أفراد مجتمع الدراسة بنسبة (٣٥%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة يعمل

(بالمجال المدرسى) ، وعدد (١٢) من أفراد مجتمع الدراسة بنسبة (٣٠٪) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة يعمل (بمجال رعاية الشباب) ، وعدد (٩) من أفراد مجتمع الدراسة بنسبة (٢٢.٥٪) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة يعمل (بالمجال التنموي والجمعيات الأهلية)، وعدد (٥) من أفراد مجتمع الدراسة بنسبة (١٢.٥٪) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة يعمل (بالمجال الطبى) ، ويتضح من ذلك أن العينة الذى تم التطبيق عليها من الاخصائيين الاجتماعيين الممارسين ممثلة لكافة مجالات ممارسة الخدمة الاجتماعية مما يعطى رأياً شمولياً وواقعياً من وجهة نظر الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بكل مجال من مجالات ممارسة الخدمة الاجتماعية سواء كان فى (المجال المدرسى ، المجال الطبى ،المجال التنموى ، مجال رعاية الشباب) عن واقع الممارسة العملية ومتطلبات تحقق تميزها فى الواقع الميدانى .

جدول رقم (٤)

يوضح توزيع عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ن = ٤٠

م	سنوات الخبرة	ك	%
١	٥ سنوات	-	-
٢	من ٥ : ١٠ سنوات	-	-
٣	من ١٠ : ١٥ سنة	١٨	٤٥٪
٤	من ١٥ : ٢٠ سنة	٢٢	٥٥٪
الإجمالي		٤٠	١٠٠٪

يتضح من الجدول السابق توزيع أفراد مجتمع الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين وفقاً لمتغير سنوات الخبرة ، حيث يتبين إن عدد (١٨) من أفراد مجتمع الدراسة بنسبة (٤٥٪) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة تمتلك الخبرة (من ١٠ : ١٥ سنة) ، وعدد (٢٢) من أفراد مجتمع الدراسة بنسبة (٥٥٪) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة تمتلك الخبرة (من ١٥ : ٢٠ سنة) ، ومن خلال ماسبق عرضهم نتائج يتضح أن الغالبية العظمى من أفراد مجتمع الدراسة من الاخصائيين الاجتماعيين الذين يمتلكون خبرة الكبيرة بمجال ممارسة الخدمة الاجتماعية حيث تتراوح سنوات خبرتهم من (١٥ سنة : ٢٠ سنة) وهذا يؤكد على أن مجتمع الدراسة الذى أتمتت عليه الباحثة من ذوى الخبرة بمجال ممارسة الخدمة الاجتماعية).

جدول رقم (٥)

يوضح واقع المهارات الشخصية والسلوكية لطلاب الخدمة الاجتماعية من وجهة نظر الاخصائيين الاجتماعيين
ن = ٤٠

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
١	الاهتمام الخارجي	١٥%	٣٤	٨٥%	-	-	-	٨٦	٢٨.٦	٧١.٥	١
٢	القدرة على العمل في جماعة	١٥%	٣٤	٨٥%	-	-	-	٨٦	٢٨.٦	٧١.٥	١م
٣	الانتماء الوظيفي	٧.٥%	٣٥	٨٧.٥%	٢	٥%	٨١	٢٧	٢٧	٦٧.٥	٣
٤	الالتزام بسياسة العمل واحترام وقت العمل	١٥%	٣٢	٨٠%	٢	٥%	٨٦	٢٨.٦	٢٨.٦	٧١.٥	١م
٥	التعامل مع العملاء بأساليب التوجيه والإرشاد المهني السليم	١٥%	٣٢	٨٠%	٢	٥%	٨٤	٢٨	٢٨	٧٠	٢
	المجموع		٢٧		٦						
	المتوسط		٥.٤		١.٢						
	النسبة		١٣.٥		٣						
	المتوسط المرجح		٨٤.٥								
	القوة النسبية للبعد		٧٠.٥%								

باستقراء بيانات الجدول السابق و الذي يوضح واقع المهارات الشخصية والسلوكية لطلاب الخدمة الاجتماعية أثناء إعدادهم عمليا من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين الممارسين ، حيث يتضح من هذه الاستجابات أنها تتوزع توزيعا إحصائيا وفق المتوسط المرجح (٨٤.٥) و قوة نسبية بلغت (٧٠.٥%) وهذا التوزيع الإحصائي يدل علي الموافقة النسبية لعينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين على توافر المهارات الشخصية والسلوكية لدى طلاب الكلية أثناء إعدادهم عمليا ، فقد تمت الموافقة على هذه المهارات بنسبة متوسطة ، وجاءت إجاباتهم مرتبة ترتيباً تنازلياً وفق الوزن المرجح و القوة النسبية كما يلي : -

- ١- في الترتيب الأول جاءت العبارات الآتية " الاهتمام بالمظهر الخارجى , القدرة على العمل فى جماعة, الالتزام بسياسة العمل واحترام وقت العمل " بوزن مرجح (٢٨.٦) و بقوة نسبية بلغت (٧١.٥%)، ويتضح من ذلك وفقا لإستجابات المبحوثين من الاخصائيين الاجتماعيين أن معظم طلاب الكلية تهتم بالمظهر الخارجى ولديهم القدرة على العمل فى جماعة مع إتزامهم بسياسة العمل واحترام الوقت .
- ٢- في الترتيب الثاني جاءت عبارة " العامل مع العملاء بأساليب التوجيه والإرشاد المهني السليم " بوزن مرجح (٢٨) وقوة نسبية بلغت (٧٠%) ويتضح من ذلك وفقا لإستجابات المبحوثين من الاخصائيين الاجتماعيين أن معظم طلاب الكلية تحيط بطرق و أساليب حل المشكلات وتجيد التعامل معها .
- ٣- في الترتيب الثالث جاءت عبارة "الإنتماء الوظيفى " بوزن مرجح (٢٧) وقوة نسبية بلغت (٦٧.٥%) ويتضح من ذلك وفقا لإستجابات المبحوثين من الاخصائيين الاجتماعيين أن الغالبية العظمى من طلاب الكلية لا يوجد لديهم إنتماء وظيفي ويشعرون بتدنى مكانة الخدمة الاجتماعية فى المجتمع .

جدول رقم (٦)

يوضح واقع المهارات الفنية لطلاب الخدمة الاجتماعية من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين

ن = ٤٠

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	لدى الخريج الإلمام بالمفاهيم ومصطلحات اللغة الانجليزية المرتبطة بالممارسة المهنية .	-	-	٢٢	٥٥%	١٨	٤٥%	٦٢	٢٠.٦	٥١.٥	٣
٢	لدى الخريج الإلمام بفنيات التعامل مع العملاء .	٥	١٢.٥%	٣٥	٨٧.٥%	-	-	٨٥	٢٨.٣	٧٠.٧	٢
٣	لدى الخريج القدرة على التحليل والتفسير الفعال لمشكلات العملاء .	٦	١٥%	٣٤	٨٥%	-	-	٨٦	٢٨.٦	٧١.٥	١
٤	لدى الخريج القدرة على التعامل مع تطبيقات الحاسب الآلى ورقمنة الخدمات الاجتماعية .	-	-	١٧	٤٢%	٢٣	٥٧.٥%	٥٧	١٩	٤٧.٥	٤
	المجموع	١١		١٠٨		٤١		٢٩٠			

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
	المتوسط	٢٠.٧٥		٢٧		١٠.٢٥					
	النسبة	٦.٨		٦٧.٥		٢٥.٦					
	المتوسط المرجح	٧٢.٥									
	القوة النسبية للبعد	٪٦٢.٩									

بإستقراء بيانات الجدول السابق و الذى يوضح واقع المهارات الفنية لطلاب الخدمة الاجتماعية من وجهة نظر الاخصائيين الاجتماعيين ، حيث يتضح من هذه الإستجابات أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (٧٢.٥) و قوة نسبية بلغت (٦٢.٩%) وهذا التوزيع الإحصائي يدل علي عدم موافقة عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين على توافر المهارات الفنية لدى خريج الكلية أثناء إعداده عمليا ، فقد تمت الموافقة على هذه المهارات بنسبة منخفضة ، وجاءت إجاباتهم مرتبة ترتيبياً تنازلياً وفق الوزن المرجح والقوة النسبية كما يلي :

١- في الترتيب الأول جاءت عبارة " لدى الخريج القدرة على التحليل والتفسير الفعال لمشكلات العملاء " بوزن مرجح (٢٨.٦) و بقوة نسبية بلغت (٧١.٥%)، ويتضح من ذلك وفقا لإستجابات المبحوثين من الاخصائيين الاجتماعيين أن معظم طلاب الكلية تجيد التعامل مع مشكلات العملاء بإستخدام طرق وأساليب الممارسة الفعالة لتحليلها .

٢- في الترتيب الثاني جاءت عبارة " لدى الخريج الإلمام بفنيات التعامل مع العملاء " بوزن مرجح (٢٨.٣) وقوة نسبية بلغت (٧٠.٧%) ويتضح من ذلك وفقا لإستجابات المبحوثين من الاخصائيين الاجتماعيين أن معظم طلاب الكلية ملتزمين بأداب ممارسة المهنة وملمين بفنيتها أثناء التعامل مع العملاء .

٣- في الترتيب الثالث جاءت عبارة " لدى الخريج الإلمام بالمفاهيم ومصطلحات اللغة الانجليزية المرتبطة بمجال الممارسة المهنية . " بوزن مرجح (٢٠.٦) وقوة نسبية بلغت (٥١.٥%) ويتضح من ذلك وفقا لإستجابات المبحوثين من الاخصائيين الاجتماعيين أن الغالبية العظمى من طلاب الكلية تفتقر إلى اللغة الإنجليزية ولا تجيد مصطلحاتها المرتبطة بمجالات الممارسة المهنية .

٤- في الترتيب الرابع جاءت عبارة " لدى الخريج القدرة على التعامل مع تطبيقات الحاسب الآلى ورقمنة الخدمات الاجتماعية " بوزن مرجح (١٩) و قوة نسبية بلغت (٤٧.٥%) ، ويتضح من ذلك وفقا لإستجابات المبحوثين من الاخصائيين الاجتماعيين أن الغالبية العظمى من طلاب الكلية تفتقر الى التعامل مع تطبيقات الحاسب الآلى ولا تجيد التعامل مع تطبيقات الرقمنة الاجتماعية أثناء تدريبهم بواقع الممارسة المهنية .

وفى ضوء استجابات المبحوثين من الاخصائيين الاجتماعيين الممارسين بمجال الخدمة الاجتماعية حول المهارات الفنية المتوافرة لدى خريج الكلية أثناء إعداده عمليا من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين

نجد أن خريج الكلية يفتقر إلى إجادة اللغة الإنجليزية ومصطلحات الممارسة المهنية المرتبطة بمجال التخصص إلى جانب إفتقارهم إلى التعامل مع تطبيقات الحاسب و تطبيقات رقمنة الخدمات بشكل كبير وملحوظ الأمر الذى يؤثر على مستوى الخريجين بسوق العمل وهذا ما أكدته دراسة (محمد رفعت قاسم, ٢٠٠٩م) على ضرورة مواكبة تعليم الخدمة الاجتماعية لمستجدات العصر من خلال استراتيجية تهتم بتطوير تعليم وممارسة الخدمة الاجتماعية فى ضوء المتغيرات المعاصرة بما يؤدي إلى تحسين جودة أداء الأخصائي الاجتماعي من ناحية وتحقيق الكفاءة والفعالية المطلوبة لخريج الكلية وسوق العمل من ناحية أخرى.

جدول رقم (٧)

يوضح العوامل المؤثرة على واقع الممارسة المهنية (المرتبطة بالأخصائي الاجتماعي) ن = ٤٠

الترتيب	القوة النسبية	الوزن المرجح	مجموع الأوزان	لا		إلى حد ما		نعم		العبارة	م
				%	ك	%	ك	%	ك		
٦	%٧٠.٧	٢٨.٣	٨٥	%٢٢.٥	٩	%٤٢.٥	١٧	%٣٥	١٤	إنخفاض مستوى التوجيه المهني اللازم للأخصائيين الاجتماعيين .	١
٢	%٩٠.٧	٣٦.٦	١٠.٩	-	-	%٢٧.٥	١١	%٧٢.٥	٢٩	شعور الأخصائيين الاجتماعيين بتدني مكانتهم الاجتماعية بالمجتمع.	٢
٧	%٦٨.٢	٢٧.٣	٨٢	-	-	%٩٥	٣٨	%٥	٢	كثرة المهام الإدارية التي توكل للأخصائي الاجتماعي مما يعوقه عن مهامه المهنية.	٣
٤	%٧٥.٧	٣٠.٣	٩١	%٢٢.٥	٩	%٢٧.٥	١١	%٥٠	٢٠	عدم بذل الأخصائيين الاجتماعيين الجهد الكافي مع الطلاب لإنخفاض المكافآت الممنوحة لمشرف التدريب.	٤
٣	%٨٧.٥	٣٥	١٠.٥	-	-	%٣٧.٥	١٥	%٦٢.٥	٢٥	ضعف النمو المهني للأخصائي الاجتماعي.	٥
١	%٩٨.٢	٣٩.٣	١١٨	-	-	%٥	٢	%٩٥	٣٨	إرتباط ترقى الأخصائي الاجتماعي بالمدة التي يقضيها وليس بالابداع فى الخدمة الاجتماعية.	٦

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
٧	قيام غير المتخصصين في الخدمة الاجتماعية بممارسة مهام الاخصائى الاجتماعى وشغل وظيفته.	٣٨	%٩٥	٢	%٥	-	-	١١٨	٣٩.٣	%٩٨.٢	١
٨	قلة خبرة الأخصائين الاجتماعيين بالتعامل مع المنصات التعليمية الإلكترونية.	٣٨	%٩٥	٢	%٥	-	-	١١٨	٣٩.٣	%٩٨.٢	١
٩	ضعف شبكة الإنترنت لدى الأخصائين الاجتماعيين .	٣٨	%٩٥	٢	%٥	-	-	١١٨	٣٩.٣	%٩٨.٢	١
١٠	عدم وجود برامج تدريبية خاصة بتأهيل الأخصائين الاجتماعيين إلكترونياً .	٣٨	%٩٥	٢	%٥	-	-	١١٨	٣٩.٣	%٩٨.٢	١
١١	عدم توافر مصادر التعلم الذكية (الهواتف الذكية او الحاسبات المحمولة) لدى معظم الأخصائين الاجتماعيين .	٣٨	%٩٥	٢	%٥	-	-	١١٨	٣٩.٣	%٩٨.٢	١
١٢	إتباع الطرق التقليدية فى التعامل مع قضايا الممارسة الاجتماعية	٦	%١٥	٣٤	%٨٥	-	-	٨٦	٢٨.٦	%٧١.٥	٥
	المجموع	٢٨٦		١٣٨		١٨		١٢٦٦			
	المتوسط	٢٣.٨		١١.٥		١.٥					
	النسبة	٥٩.٥		٢٨.٧		٣.٧٥					
	المتوسط المرجح		١٠٥.٥								
	القوة النسبية لليعد		%٨٧.٩								

بإستقراء بيانات الجدول السابق و الذي يوضح العوامل المؤثرة على واقع الممارسة المهنية (المرتبطة بالأخصائى الاجتماعى) من وجهة نظر الأخصائين الاجتماعيين الممارسين لمجال الخدمة الاجتماعية ، حيث يتضح من هذه الإستجابات أنها تنتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (١٠٥.٥) و قوة نسبية

- بلغت (٨٧.٩%) وهذا التوزيع الإحصائي يدل على إتفاق عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين على وجود معظم العوامل في واقع الممارسة المهنية والمرتبطة بالأخصائي الاجتماعي ، فقد تمت الموافقة عليها بنسبة مرتفعة ، وجاءت إجاباتهم مرتبة ترتيباً تنازلياً وفق الوزن المرجح و القوة النسبية كما يلي : -
- ١- في الترتيب الأول جاءت العبارات الآتية " إرتباط ترقى الاخصائي الاجتماعي بالمدة التي يقضيها وليس بالابداع في الخدمة الاجتماعية" ، " قيام غير المتخصصين في الخدمة الاجتماعية بممارسة مهام الاخصائي الاجتماعي وشغل وظيفته" ، " قلة خبرة الأخصائيين الاجتماعيين بالتعامل مع المنصات التعليمية الإلكترونية" ، " ضعف شبكة الإنترنت لدى الأخصائيين الاجتماعيين" ، "عدم وجود برامج تدريبية خاصة بتأهيل الأخصائيين الاجتماعيين إلكترونياً" ، " عدم توافر مصادر التعلم الذكية (الهواتف الذكية او الحاسبات المحمولة) لدى معظم الأخصائيين الاجتماعيين" . بوزن مرجح (٣٩.٣) و بقوة نسبية بلغت (٩٨.٢%) فقد اتفقت عينة الدراسة على ان هذه العوامل من أكثر العوامل المؤثرة على واقع الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية .
- ٢- في الترتيب الثاني جاءت عبارة " شعور الأخصائيين الاجتماعيين بتدني مكانتهم الاجتماعية بالمجتمع " بوزن مرجح (٣٦.٦) و بقوة نسبية بلغت (٩٠.٧%)
- ٣- في الترتيب الثالث جاءت عبارة " ضعف النمو المهني للأخصائي الاجتماعي " بوزن مرجح (٣٥) و بقوة نسبية بلغت (٨٧.٥%)
- ٤- في الترتيب الرابع جاءت عبارة " عدم بذل الاخصائيين الاجتماعيين الجهد الكافي مع الطلاب لإنخفاض المكافآت الممنوحة لمشرف التدريب." بوزن مرجح (٣٠.٣) و بقوة نسبية بلغت (٧٠.٧%)
- ٥- في الترتيب الخامس جاءت عبارة " إتباع الطرق التقليدية في تدريس الخدمة الاجتماعية " بوزن مرجح (٢٨.٦) و بقوة نسبية بلغت (٧١.٥%)
- ٦- في الترتيب السادس جاءت عبارة " إنخفاض مستوى التوجيه المهني اللازم للأخصائيين الاجتماعيين " بوزن مرجح (٢٨.٣) و بقوة نسبية بلغت (٧٠.٧%)
- ٧- في الترتيب السابع جاءت عبارة " كثرة المهام الإدارية التي توكل للأخصائي الاجتماعي مما يعوقه عن مهامه المهنية" بوزن مرجح (٢٧.٣) و بقوة نسبية بلغت (٦٨.٢%)
- وفي ضوء استجابات المبحوثين من الاخصائيين الاجتماعيين الممارسين بمجال الخدمة الاجتماعية حول العوامل المؤثرة على واقع الممارسة المهنية و (المرتبطة بالأخصائي الاجتماعي) نجد أن هذه الإستجابات تتفق في نتائجها مع دراسة كل من (عرفات زيدان ٢٠٠٠م، زغول على حسين ٢٠٠١م ، ماهر أبو المعاطي ٢٠٠٥م) تلك التي أكدت على أن كافة أساليب تدريب طلاب الخدمة الاجتماعية متجمدة منذ منتصف القرن الماضي، فمازلنا ندفع بالطلاب إلى مؤسسات تقليدية تتسم بالبنمطية ، وقيام غير المتخصصين في الخدمة

الاجتماعية بتدريس التدريب الميدانى للطلاب تلك الذى يشكل خطرا جسيما على ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية , مع عدم توافر دورات تدريبية حقيقية تهتم بتأهيل الاخصائيين الاجتماعيين الممارسين واشراكهم مع الجانب الأكاديمي الذى يدرس للطلاب .

جدول رقم (٨)

يوضح العوامل المؤثرة على واقع الممارسة المهنية

(المرتبطة بالطلاب أثناء التدريب الميدانى) ن=٤٠

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	عدم إلتزام الطلاب بمواعيد العملية التدريبية داخل مؤسسات الخدمة الاجتماعية .	١٠	%٢٥	٣٠	%٧٥	-	-	٩٠	٣٠	٧٥	م٤
٢	عدم إهتمام الطلاب بالسجلات المهنية الخاصة بإعداد الاخصائى الاجتماعى داخل المؤسسة.	٨	%٢٠	٢٩	%٧٢.٥	٣	%٧.٥	٨٥	٢٨.٣	٧٠.٧	٥
٣	عدم إلتزام الطلاب بسياسة مؤسسة التدريب الميدانى.	٨	%٢٠	٢٩	%٧٢.٥	٣	%٧.٥	٨٥	٢٨.٣	٧٠.٧	م٥
٤	عدم تهيئة الطالب نظريا قبل النزول للميدان .	٢٦	%٦٥	١٤	%٣٥	-	-	١٠٦	٣٥.٣	٨٨.٢	٢
٥	شعور الطلاب بعدم جدية الاخصائى الاجتماعى داخل مؤسسات التدريب.	١٤	%٣٥	٢٢	%٥٥	٤	%١٠	٩٠	٣٠	٧٥	٤
٦	ضعف مستوى مشرفى مؤسسات التدريب الميدانى	٩	%٢٢.٥	٢٧	%٦٧.٥	٤	%١٠	٨٥	٢٨.٣	٧٠.٧	م٥
٧	زيادة عدد الطلاب بمؤسسة التدريب عن	-	-	٢٢	%٥٥	١٨	%٤٥	٦٢	٢٠.٦	٥١.٥	٦

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
	نطاق تمكن الاخصائى الاجتماعى.										
٨	قلة خبرة طلاب التدريب الميدانى بالتعامل مع المنصات التعليمية الإلكترونية .	٣٨	%٩٥	٢	%٥	-	-	١١٨	٣٩.٣	٩٨.٢	١
٩	ضعف شبكة الإنترنت لدى الطلاب.	٣٨	%٩٥	٢	%٥	-	-	١١٨	٣٩.٣	٩٨.٢	م١
١٠	عدم وجود برامج تدريبية خاصة بتأهيل الطلاب إلكترونياً .	٢٣	%٥٧.٥	١٧	%٤٢.٥	-	-	١٠٣	٣٤.٣	٨٥.٧	٣
١١	عدم توافر مصادر التعلم الذكية (الهواتف الذكية او الحاسبات المحمولة) لدى معظم الطلاب .	٣٨	%٩٥	٢	%٥	-	-	١١٨	٣٩.٣	٩٨.٢	م١
	المجموع	٢١٢		١٨٦		٣٢		١٠٦٠			
	المتوسط	١٩.٣		١٦.٩		٢.٩					
	النسبة	٤٨		٤٢.٢		٧.٢					
	المتوسط المرجح	٩٦.٣									
	القوة النسبية للبعد		%٨٠.٣								

باستقراء بيانات الجدول السابق و الذي يوضح العوامل المؤثرة على واقع الممارسة المهنية (المرتبطة بالطلاب أثناء التدريب الميدانى) من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين الممارسين لمجال الخدمة الاجتماعية ، حيث يتضح من هذه الإستجابات أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (٩٦.٣) و قوة نسبية بلغت (٨٠.٣%) وهذا التوزيع الإحصائي يدل علي إتفاق عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين على وجود معظم العوامل فى واقع الممارسة المهنية والمرتبطة بالطلاب أثناء التدريب الميدانى ، فقد تمت الموافقة عليها بنسبة مرتفعة ، وجاءت إجاباتهم مرتبة ترتيبياً تنازلياً وفق الوزن المرجح و القوة النسبية كما يلي :-

١- في الترتيب الأول جاءت العبارات الآتية " قلة خبرة طلاب التدريب الميدانى بالتعامل مع المنصات التعليمية الإلكترونية "، " ضعف شبكة الإنترنت لدى الطلاب "، " عدم توافر مصادر التعلم الذكية (الهواتف الذكية

- او الحاسبات المحمولة) لدى معظم الطلاب". بوزن مرجح (٣٩.٣) و بقوة نسبية بلغت (٩٨.٢٪) فقد اتفقت عينة الدراسة علي انها من أكثر العوامل المؤثرة سلبا على واقع ممارسة الخدمة الاجتماعية.
- ٢- في الترتيب الثاني جاءت عبارة " عدم تهيئة الطالب نظريا قبل النزول للميدان " بوزن مرجح (٣٥.٣) و بقوة نسبية بلغت (٨٨.٢٪) ، فقد أتفقت عينة الدراسة من الاخصائيين الاجتماعيين على عدم إعداد الطلاب بشكل نظرى جيد قبل نزولهم للميدان يعد عاملاً كبيراً ومؤثراً على واقع الممارسة المهنية
- ٣- في الترتيب الثالث جاءت عبارة " عدم وجود برامج تدريبية خاصة بتأهيل الطلاب إلكترونيا " بوزن مرجح (٣٤.٣) و بقوة نسبية بلغت (٨٥.٧٪) حيث أتفقت عينة الدراسة من الاخصائيين الاجتماعيين على عدم وجود برامج تدريبية تمكن الطلاب من التعامل إلكترونيا.
- ٤- في الترتيب الرابع جاءت عبارة " عدم إلتزام الطلاب بمواعيد العملية التدريبية داخل مؤسسات الخدمة الاجتماعية" " شعور الطلاب بعدم أهمية ومكانة الاخصائى الاجتماعى داخل مؤسسات التدريب" بوزن مرجح (٣٠) و بقوة نسبية بلغت (٧٥٪)
- ٥- في الترتيب الخامس جاءت عبارة " إتباع الطرق التقليدية فى تدريس الخدمة الاجتماعية " عدم إلتزام الطلاب بسياسة مؤسسة التدريب الميدانى" " إنخفاض مستوى كفاءة مشرف مؤسسات التدريب الميدانى " . بوزن مرجح (٢٨.٦) و بقوة نسبية بلغت (٧١.٥٪)
- ٦- في الترتيب السادس جاءت عبارة " زيادة عدد الطلاب بمؤسسة التدريب عن نطاق تمكن الاخصائى الاجتماعى. " بوزن مرجح (٢٠.٦) و بقوة نسبية بلغت (٥١.٥٪)
- ومن خلال استجابات المبحوثين من الأخصائيين الاجتماعيين الممارسين بمجال الخدمة الاجتماعية حول العوامل المؤثرة على واقع الممارسة المهنية (المرتبطة بالطلاب أثناء التدريب الميدانى) نجد أن هذه الاستجابات تتفق فى نتائجها مع دراسة (مصطفى فرماوى ٢٠٠٥) التى أشارت الى وجود تحديات تعوق تعليم وممارسة الخدمة الاجتماعية والتي أثرت على كفاءة عملية الإعداد وجودة الخريج من كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية تلك التي يتمثل بعضها فى (انفصال التدريب الميدانى عن المواد النظرية التي يتم تدريسها , عدم تهيئة الطالب عمليا بشكل جيد قبل النزول للواقع العملى , انخفاض مستوى كفاءة الاخصائيين الاجتماعيين الامر الذى ينعكس على جودة وتميزخريج الكلية .

جدول رقم (٩)

يوضح مقترحات الأخصائيين الاجتماعيين الممارسين لتخريج أخصائي اجتماعي مؤهل وفق إحتياجات

ن = ٤٠

سوق العمل

م	العبارة	نعم		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		ك	%	ك	%				
١	تطوير وتنمية قدرات الطلاب المتعلقة بإجادة اللغة وتطبيقات الحاسب الآلى.	٤٠	١٠٠	-	-	١٢٠	٤٠	١٠٠%	١
٢	مواكبة التدريب المستمر للطلاب والأخصائيين الاجتماعيين بما يتطلبه سوق العمل.	٤٠	١٠٠	-	-	١٢٠	٤٠	١٠٠%	٢م
٣	وجود سياسة تدريبية واضحة يلتزم بها كلا من المشرف الأكاديمي والأخصائي الاجتماعي بالمؤسسة .	٤٠	١٠٠	-	-	١٢٠	٤٠	١٠٠%	٣م
٤	التنسيق الأكاديمي والميدانى لوضع خطط تدريبية موائمة لواقع الممارسة .	٤٠	١٠٠	-	-	١٢٠	٤٠	١٠٠%	٤م
٥	التشجيع والتحفيز المادى والمعنوى للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال الممارسة .	٤٠	١٠٠	-	-	١٢٠	٤٠	١٠٠%	٥م
٦	الإشراف الأكاديمي المستمر والفعال .	٤٠	١٠٠	-	-	١٢٠	٤٠	١٠٠%	٦م
٧		٤٠	١٠٠	-	-	١٢٠	٤٠	١٠٠%	٧م
٨	مراعاة توافق طبيعة المؤسسة مع أعداد الطلاب المتوفرين بها.	٤٠	١٠٠	-	-	١٢٠	٤٠	١٠٠%	٨م
٩	ضرورة تفعيل لوائح الإنضباط على الطلاب .	٤٠	١٠٠	-	-	١٢٠	٤٠	١٠٠%	٩م
١٠	التوسع فى التدريب بمجالات تخصص بينية جديدة.	٤٠	١٠٠	-	-	١٢٠	٤٠	١٠٠%	١٠م
١١	تدريب الطلاب وجميع الأخصائيين الاجتماعيين الممارسين بالتعامل مع المنصات الالكترونية .	٤٠	١٠٠	-	-	١٢٠	٤٠	١٠٠%	١١م
	المجموع	٤٤٠				١٣٢٠			
	المتوسط	٤٠							
	النسبة	١٠٠%							
	المتوسط المرجح	١٢٠							

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
	القوة النسبية للبعد		١٠٠%								

باستقراء بيانات الجدول السابق و الذي يوضح مقترحات الأخصائيين الاجتماعيين الممارسين لتخريج أخصائي اجتماعي مؤهل وفق إحتياجات سوق العمل بمجال الخدمة الاجتماعية ، حيث يتضح من هذه الإستجابات أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (١٢٠) و قوة نسبية بلغت (١٠٠%) وهذا التوزيع الإحصائي يدل علي إتفاق عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين على جميع المقترحات لتخريج أخصائي اجتماعي مؤهل وفق إحتياجات سوق العمل, فقد تمت الموافقة على هذه المقترحات بنسبة مرتفعة ، وجاءت إجاباتهم مرتبة ترتيب تنازلي وفق الوزن المرجح و القوة النسبية كما يلي : -

في الترتيب الأول جاءت جميع عبارات المؤشر والمتمثلة في "تطوير وتنمية قدرات الطلاب المتعلقة بإجادة اللغة وتطبيقات الحاسب الآلي"، " مواكبة التدريب المستمر للطلاب والأخصائيين الاجتماعيين بما يتطلبه سوق العمل"، "وجود سياسة تدريبية واضحة يلتزم بها كلا من المشرف الأكاديمي والأخصائي الاجتماعي بالمؤسسة"، "التنسيق الأكاديمي والميداني لوضع خطط تدريبية موائمة لواقع الممارسة"، "التشجيع والتحفيز المادي والمعنوي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال الممارسة"، "الإشراف الأكاديمي المستمر والفعال"، "مراعاة توافق طبيعة المؤسسة مع أعداد الطلاب المتوفرين بها"، "ضرورة تفعيل لوائح الإنضباط على الطلاب"، "التوسع في التدريب بمجالات تخصص بينية جديدة"، "تدريب الطلاب وجميع الأخصائيين الاجتماعيين الممارسين بالتعامل مع المنصات الالكترونية". بوزن مرجح (٣٩.٣) و بقوة نسبية بلغت (٩٨.٢%) ، ومن خلال إستجابات المبحوثين من الأخصائيين الاجتماعيين الممارسين بمجال الخدمة الاجتماعية حول مقترحاتهم لتخريج أخصائي اجتماعي مؤهل وفق إحتياجات سوق العمل نجد أن هناك إحتياج كبير للأخصائيين الاجتماعيين الممارسين إلى ضرورة وجود تنمية لمستوى التوجيه المهني اللازم للأخصائيين الاجتماعيين، ضرورة الإهتمام بكفاءة مشرف التدريب الأكاديمي والأخصائي بالمؤسسة و تأهيلهم بمهارت التدريب الميداني من خلال الدرات التدريبية ، تقليل لأعداد الطلاب بالمؤسسات ، إلى جانب إسناد التدريب الميداني الى أخصائيين اجتماعيين أوائل بمؤسساتهم ، بالإضافة الى زيادة المخصصات المالية والمكافآت الممنوح والخاصة بالعملية التدريبية لضمان بذل الجهد الكافي مع الطلاب أثناء العملية التدريبية .

المراجع:

- ١- أبو فارة ، سيف أحمد (٢٠٠٦) . واقع تطبيقات إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الفلسطينية . المجلة الأردنية في إدارة الأعمال . المجلد الرابع . العدد ٢١ . ص ٢٠٥ .
- ٢- أحمد صقر عاشور (٢٠٠٠) . إدارة القوى العاملة . دار النهضة العربية للنشر والتوزيع . بيروت ، ٢٠٠٠م . ص ٢٠ .
- ٣- بيومي ، ولاء محمود، عبدالوهاب ، إيمان جمعه عبدالوهاب (٢٠١٨) . تصور مقترح لتطوير الدراسات العليا بقسم أصول التربية بجامعة بنها في ضوء فلسفة التميز الأكاديمي . مجلة كلية التربية . جامعة المنوفية . مج ٣٣ . ع ١٤ .
- ٤- الجعبري ، تغريد عيد (٢٠٠٩) . دور إدارة التميز في تطوير أداء مؤسسات التعليم العالي في الضفة الغربية ، رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة الخليل . فلسطين .
- ٥- الدوري ، حسين (٢٠١٢) . الإدارة الإستراتيجية والتميز الإداري ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، جامعة الدول العربية ، القاهرة ، ص ١١٨ .
- ٦- السلمي ، على ، جعفر ، انس (٢٠١٧) . جامعات المستقبل في زمن التميز والعالمية . سما للنشر والتوزيع . القاهرة . ص ٥٨ .
- ٧- السلمي ، على السلمي (٢٠٠١) . خواطر في الإدارة المعاصرة . مكتبة غريب للنشر والتوزيع . القاهرة . ٢٠٠١م . ص ٨٠ .
- ٨- السويطي ، شلبي (٢٠٠٧) . واقع إدارة الجودة الشاملة في جامعة القدس المفتوحة ، بحث مقدم للمؤتمر الثالث لإيجاد نقابات أساتذة وموظفي الجامعات الفلسطينية " الجودة والإعتماد والتميز في مؤسسات التعليم العالي . جامعة القدس . ٢٠٠٧م . ص ١٨٥ .
- ٩- شلبي ، نعيم عبدالوهاب (٢٠٠٨) . تقييم جودة التعليم العملي لطلاب الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي . مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية . ع ٢٥ . مجلد ٢ . ص ٩٢٥ .
- ١٠- عبدالعزيز فهمي النوحى (٢٠٠٥) . نحو برنامج لضمان الجودة في تعليم الخدمة الاجتماعية " تعليم الخدمة الاجتماعية في مصر والعالم من منظور مقارن " . وزارة التعليم العالي . لجنة قطاع الخدمة الاجتماعية . المعهد العالي للخدمة الاجتماعية ببورسعيد . المؤتمر العلمي الأول . ص ٣٠٣ .
- ١١- عبدالعزيز مخيمر (٢٠٠٠) . قياس الأداء المؤسسى للأجهزة الحكومية . المنظمة العربية للتنمية الإدارية . القاهرة . ص ٥٢ .

- ١٢- عبدالقادر ، خلود باجنيد (٢٠١٩) . العوامل المؤثرة على جودة تعليم مهنة الخدمة الاجتماعية .
جامعة اسيوط . كلية التربية.
- ١٣- عبدالمجيد ، هشام السيد (٢٠٠٥). الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية " رؤية معاصرة لتعليم وممارسة
الخدمة الاجتماعية في الوطن العربي . المؤتمر العلمي الثامن عشر (الخدمة الاجتماعية والإصلاح
الاجتماعي في المجتمع العربي المعاصر . مصر ، ٢٠٠٥ م . ص٢٤١ .
- ١٤- علي ، ماهر ابو المعاطى (٢٠١٤) . جودة تقييم وممارسة الخدمة الاجتماعية بين الواقع وطموحات
التحديث ، المؤتمر العلمي السابع عشر " طموحات الخدمة الاجتماعية وقضايا التحديث " . جامعة
حلوان . كلية الخدمة الاجتماعية . مج (٧) . ٢٠١٤ م .
- ١٥- علي ، ماهر ابو المعاطى على . مرجع سبق ذكره . ص ١٧
- ١٦- فرماوى ، مصطفى عبدالعظيم (٢٠٠١) . جودة المنظم الاجتماعي . المؤتمر العلمي الرابع عشر .
جامعة حلوان . كلية الخدمة الاجتماعية . ٢٠٠١ م . ص ٢٢ .
- ١٧- قاسم ، محمد رفعت (٢٠٠٩). رؤية علمية ومهنية لمصادر ومعايير الجودة والإعتماد في تعليم
الممارسة المهنية لطرق الخدمة الاجتماعية . مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية
. مصر . ١٠ع . مجلد (١).
- ١٨- المليجي ، ابراهيم عبدالهادى (٢٠١٠) . تعليم الخدمة الاجتماعية في مصر بين الواقع والمأمول .
المؤتمر العاشر . القاهرة . جامعة حلوان . ٢٠١٠ م .
- ١٩- موقع اليونسكو الرسمي (٢٠٠٥ م) .
- ٢٠- Quality Assurance in the programs . social work .Moore urwin (٢٠٠٠) .
education , new yourk , ٢٠٠٠ .
- ٢١- Rodney Mcadem.Michael Kelly." A Business Excellence Approach to
Generic Benchmarking "Benchmarking : An International journal , v٩ .pp٢٧ .
- ٢٢- Santos .vigande (٢٠٠٧) . TQM and firms performance an efqm excellence
model . journal of science and applied management , (٢).

