

مبررات استخدام التدريب الميداني الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية

إعداد

شيماء جمال عبد الحميد محمود

معيد بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

ملخص البحث:

ان استخدام التدريب العملي او الالكتروني اكثر فاعليه من طريقه الالتقاء التدريب التقليدي او مشاهده شخص اخر يقوم بعملية البحث امام المتدربين حيث ان طريقه البحث عن المعلومات تستخدم وحدات عمل متعددة لتدريب الطلاب في الجامعات على استخدام مصادر المعلومات.

وأجريت هذه الدراسة علي عينة من اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم ، وتمثل حجم مجتمع البحث في (62 عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة) وقد استندت الباحثة في هذه الدراسة علي استمارة قياس لمبررات استخدام التدريب الميداني الالكتروني في الخدمة الاجتماعية ، واتضح من نتائج الدراسة العديد من المبررات لاستخدام التدريب الالكتروني في الخدمة الاجتماعية، حيث جاء ترتيب مبررات استخدام التدريب الميداني الالكتروني في الخدمة الاجتماعية ومن الوزن المرجح والقوه النسبية على النحو التالي:- جاء البعد الأول : المبررات الخاصة بطبيعة التدريب الالكتروني، في الترتيب الثاني بمتوسط مرجح (154.0)، وقوة نسبية (82.8%)، كما جاء البعد الثاني: المبررات الخاصة بعضو هيئة التدريس، في الترتيب الأول بمتوسط مرجح (156.8)، وقوة نسبية (84.3%)، بينما جاء البعد الثالث: المبررات الخاصة بالطالب، في الترتيب الثالث بمتوسط مرجح (145.8)، وقوة نسبية (78.4%).

الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني ، التحول الرقمي ، الخدمة الاجتماعية

Abstract:

The use of practical or electronic training is more effective than the traditional training method or watching another person perform the research process in front of the trainees, as the method of searching for information uses multiple work units to train students in universities to use information sources.

This study was conducted on a sample of faculty members and the supporting staff at the Faculty of Social Work, Fayoum University, and it represented the size of the research community in (62 faculty members and assistant staff). It became clear from the results of the study many justifications for the use of electronic training in social work, where the order of justifications for the use of electronic field training in social work and the weight and relative strength as follows:- The first dimension: justifications related to the nature of e-training, came in the second rank with a weighted average (154.0) and relative strength (82.8%), and the second dimension: the justifications for the faculty member, came in the first rank with a weighted average (156.8) and relative strength (84.3). %, while the third dimension: the student's justifications came in third place with a weighted average (145.8) and relative strength (78.4%).

Keywords: e-training, digital transformation, social work

أولاً: مشكلة الدراسة وأهميتها:

يشهد هذا العصر تغيرات سريعة في عصر التكنولوجيا والانفجار التقني والمعرفي والثقافي فأصبحت الحاجه ملحة إلي إستراتيجيات جديدة توجه مسار التعليم في العصر الحديث لمواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي (العريفي، 2003، ص27).

حيث شهد القرن العشرين العديد من الانجازات العلمية وفي شتي المجالات والتي من بينها الإتصالات (Communication) والذي حظي بالكثير من التغييرات هذه التغييرات شملت ظهور العولمة (Globalization) والذي ساعد في تقليل المسافات بين مختلف القارات ولذلك اصبحت كل الدول بمثابة دولة واحده فالتعليم والتدريب الالكتروني كان لهما النصيب الاكبر من هذه التطورات حيث اصبح سمه اساسيه من سمات العصر و جزء اساسي في حياه الشعوب المتقدمة حيث ان التقدم التكنولوجي الذي حدث مكن الكثير من المؤسسات التعليمية من تقديم برامجها عبر شبكات الانترنت الداخلية والخارجية والتي توفر عليها الكثير من الوقت والجهد والتكلفة (كافي، 2009، ص7).

واصبح تقدم الامم ورفيها يقاس بمدى انتاجها واستخدامها للتقنيات الحديثة في شتي مجالات و جوانب حياتها و بقدر ما تمتلكه من معارف ومعلومات تجعل منها دولا منتجه للتكنولوجيا الحديثة ومساهمه في تقدم الامم والشعوب حيث ان المعلومات والمعارف التي تملكها الامم والشعوب يعد من المرتكزات الأساسية التي تمكن من ملاحقه التطورات الهائلة في مختلف مجالات الحياه (عطار، 2008، ص 127).

وقد شهد العصر الحالي ثوره مذهله في مجال العلم و مجال التكنولوجيا وتطبيقاتها في الحياه العملية وقد احدثت تلك الثورة المعلوماتية نقلة نوعيه او ما يعرف بالتحويلات العالمية وهذا ما دفع المهتمين والمتخصصين في مجال التدريب على توظيف هذه التقنيات في تطوير البرامج التدريبية (حمدي، 2012، ص555).

وقد ظهر في الفترة الأخيرة مصطلحات عديده اطلق عليها عصر الرقمنة الحديثة أو التحول الرقمي مما جعله عصر للمعلومات حيث أصبحت الحاسبات هي إحدى الدعائم

الرئيسية التي تبني عليها عصر المعلومات لما توفره من قدرات كبيرة على تخزين البيانات وسرعه استرجاعها وأصبح إنطلاق الإنسان إلي هذا العصر ضرورة مؤكده حتى يستطيع الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في دعم الأنشطة الإجتماعية وأدي ذلك إلي إنتشار إستخدام الحاسبات والتطبيقات الخاصة بها في شتي قطاعات المجتمع(محمود، 2005،ص87).

هنا تري الباحثه ان الحديث عن عصر "الرقمنة" أو التحول الرقمي أصبح من الضروريات بالنسبة للمجتمع بأكمله بما فيه من مؤسسات مختلفة سواء كانت حكومية او خاصه حيث أن التحول الرقمي ربط بين القطاعات الخاصة والحكومية وأجاز الأعمال المشتركة بمرونة وإنسجام و أصبحت ضرورة ملحه اكثر من ما مضى لتحول كافة مؤسسات المجتمع رقمياً ويعود ذلك بشكل رئيسي إلي التطور السريع في إستخدام وسائل وأدوات تكنولوجيا المعلومات.

ونظراً لتأثير الثورة المعلوماتية في جميع جوانب الحياة المعاصرة من خلال التطورات العلمية والتكنولوجية ، أصبح من الضروري تعامل الفرد مع هذه التغيرات والتكيف معها، بل والإفادة منها وتوظيفها في خدمته، ويعد توظيف تقنية المعلومات والإنترنت في التدريب والتعليم من أهم مؤشرات تحول المجتمع إلي مجتمع معلوماتي ، لان ذلك سيسهم في زيادة كفاءة وفعالية نظم التدريب، وفي ظل هذا التزايد الكبير في المعلومات وتقدم المعرفة ، أصبح لزاماً علي المجتمعات أن تطور أنظمتها التدريبية وأن تبتعد عن القوالب الجامدة التقليدية، وأن تفكر بأنماط جديدة واساليب حديثة تتسجم مع التغيرات المتسارعه وتواكب التنمية والتطور الذي يعيشه العالم (عبدالمعطي، وزارع، 2012، 285).

ونتيجة لهذا التطور الهائل في ثورة المعلومات والاتصالات، ظهرت صيغ وإتجاهات جديدة للتدريب تتماشى مع توجهات مجتمع المعلومات، فظهر ما يسمى بالتدريب الإلكتروني والذي جعل من التدريب عملية مستمرة مدي الحياة حيث تظهر قيمة الفرد في المعرفة،

وكذلك المهارات التي يملكها وقدرته علي توظيفها لتحقيق أكبر فائدة له وللمنظمة التي ينتسب لها والمجتمع الذي ينتمي إليه(أبو النضر،2017، 901).

ونتيجة للتطورات التي شهدتها مجالات تقنية المعلومات والاتصالات نقلة نوعية في جميع العمليات التعليمية وخاصة ما يتعلق بأساليب التدريب ،حيث ساعدت الاتجاهات الحديثة لتكنولوجيا التعليم في ظهور نظم جديدة ومتطورة للتعليم والتدريب ،وقد ظهر الحاجة للتحويل إلي التدريب الإلكتروني مع ظهور التطور الواسع في وسائل الاتصالات وتقنيات المعلومات ،حيث يعد التدريب الإلكتروني من أهم الوسائل التعليمية الفعالة في المؤسسات التعليمية (الحربي،2019، 209).

وعلي هذا فقد أوضحت دراسة "Littejohn,H,A,2002" أهمية الانتقال من الطرق التقليدية للتدريب إلي التحول نحو التدريب عبر الإنترنت ،أي من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة، وقد توصلت الدراسة العديد من التوصيات من أهمها:ضرورة القيام بتحديد الاحتياجات الحقيقية للتدريب عبر الإنترنت في ظل هذا التطور الكبير (Littejohn,H,A,2002,36).

وفي نفس السياق أوضحت دراسة" إيمان محمد الغراب،2003"، ضرورة التدريب الإلكتروني في عصر المعرفة ومتطلباته في هذا العصر، وحثية التحول إلي هذا الطريقة الجديدة، بحيث تتحول من التدريب التقليدي إلي التدريب عبر الإنترنت،وتوصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج منها أن العديد من الدول العربية تحتاج إلي فترة كبيرة من الزمن لكي يمكن الاستفادة من التحول الإلكتروني في مجال التعليم والتدريب وتعميمه(الغراب،2003، 38).

كما اشارت دراسة (Rossett. 2002) الى اهميه استخدام التدريب الالكتروني كأسلوب متطور ومكمل لاساليب التدريب التقليدي او ما يطلق عليه بالتدريب الخليط حيث يمزج بين اساليب التدريب الالكتروني والتدريب التقليدي(Rossett.2002.p94).

وهنا يمكن القول أن التدريب الإلكتروني يقدم العديد من الإمكانيات المبتكرة في مجال التواصل والتفاعل في التعلم، حيث أن التدريب التقليدي ينطوي على التفاعل المباشر مع الطلاب ومع أن هذا الأسلوب له مميزاته الخاصة، إلا أنه غير ملائم للبعض، أما بالنسبة لأسلوب التدريب الإلكتروني، فهو يحوّ الحدود والمعوقات، ويسهل الوصول إلي المعلومات والمصادر ويتيح أيضاً إمكانية إجراء المقابلات الشخصية من خلال الإنترنت (الحربي، 2019، 213).

وتعتبر مهنة الخدمة الاجتماعية بكل طرقها مهنة عميقة الأثر، متعددة المجالات، فهي تحتاج إلي الدقة في العمل والحرص في الأداء، ولذلك يحتاج كل من يعمل في هذه المهنة إلي تدريب خاص، والإعداد والتدريب هما الأكثر أهمية في هذا المجال، فالتدريب الميداني يعد جزءاً أساسياً من منهج تعليم طلاب الخدمة الاجتماعية سواء لطلاب البكالوريوس أو الماجستير مما يسمح بإعطاء الفرصة للطلاب في ممارسة المهنة تحت إشراف مباشر وفي مواقف واقعية (رضوان، 2020، 418).

ومن هذا المنطلق يمكن القول أن التدريب الميداني إحدي الركائز الهامة في مهنة الخدمة الاجتماعية حيث يكتسب الممارس طالب الخدمة الاجتماعية من خلاله قيم ومهارات وإتجاهات المهنة كما يستطيع ربط الجوانب النظرية بالجوانب التطبيقية ويوفر للطلاب النمو و إجتياز مراحل التغيير للمهن المختلفة في التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية و يشكل جوهر الإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي ومن ثم فإنه من الضروري إهتمام المنظمات التعليمية في الخدمة الاجتماعية بالعمل على تطوير برامج إعداد طلاب الخدمة الاجتماعية في شتى المجالات حتى تستطيع المهنة أن تخرج أخصائيين إجتماعيين قادرين علي التعامل الواعي مع مشكلات وإحتياجات المجتمع المصري في ظل الظروف والأوضاع الإجتماعية الإقتصادية الراهنة (عثمان، 1998، ص31).

ولما كان التدريب الميداني من أهمية بالغة في إعداد الأخصائيين الإجتماعيين وتوظيف الجوانب والمعارف النظرية التي يتلقاها هؤلاء الطلاب في الفصول الدراسية داخل

أورقة الجامعات في الواقع الإمبريقي وإكسابهم الخبرة العلمية والعملية في جانب الممارسة وصقل مهاراتهم كما له من الأهمية لطلاب الخدمة الاجتماعية إكتشاف الصعوبات والمعوقات التي تواجه ممارس الخدمة الاجتماعية (حبيب، 2006، ص37).

وفي هذا السياق فقد أشارت " دراسة طلال يوسف حسن مداح 1998 " إلي مدى أهمية إكتساب طالبات الخدمة الإجتماعية لمهارات الممارسة المهنية من التدريب الميداني حيث تهدف إلي تحديد مستوى المهارات المهنية المكتسبة لدى طالبات الخدمة الاجتماعية من التدريب الميداني في المؤسسات الإجتماعية تمهيداً لتفعيل أساليب التدريب الميداني للإرتقاء بمستوى إكتساب المهارات المهنية (مداح، 1998، ص199).

كما تطرقت "دراسة حسن حسني سليمان 2005 " إلي أن رساله الجامعة لا تتوقف فقط على مجرد تعليم و تدريب الطلبة على ممارسه الخدمة الاجتماعية بل وتمتد أكثر من ذلك إلي تطوير الممارسة المهنية القائمة على أسس علميه حديثة فقد أهتمت الأقسام والكليات بنقل هذه النظريات والأفكار والتطبيقات بشكل عملي إلي الأخصائيين الإجتماعيين العاملين بميادين الممارسة المختلفة وذلك لتطوير أفكارهم و أساليب ممارستهم بما ينعكس إيجابيا على مستويات الأداء المهني والإرتقاء بمستوى الخدمات التي تقدم(سليمان، 2005، ص5).

ونظراً للتطورات الهامة التي حدثت في تقنيات الحاسوب والإتصالات والتي توجت بشبكة الإنترنت حولت العالم إلي قرية صغيرة وعلي ذلك فقد شهد الحقل التعليمي والتدريبي تطورات سريعة و متلاحقة ومنها توظيف ودمج معطيات التقنية الحديثة ونظراً لتلك التطورات فقد تغيرت الكثير من المفاهيم منها التعليم والتدريب والذين تأثرا بشكل مباشر بهذه التطورات المتسارعة في التقنية وخصوصا تقنيه الإتصالات والمعلومات ووفقاً لهذه المستجدات التقنية فقد ظهر العديد من المصطلحات منها مصطلح التعليم والتدريب الإلكتروني(يماني، 2006، ص27).

وعلى ذلك فإن مهنة الخدمة الاجتماعية وغيرها من المهن الأخرى تعمل على الإستفادة من كل ما هو جديد في مجال التطور العلمي والتكنولوجي سواء كان في تعليم أو تدريب الخدمة الاجتماعية أو عمليات البحث أو الممارسة المهنية (الباهي، 2005، ص30).

وإن العصر الحالي هو عصر التغيير السريع والمستمر والمرتبط بحدثة التغييرات التكنولوجية والتي تشمل كل جوانب التعليم بما في ذلك التدريب الإلكتروني كأحد جوانب التدفق المعرفي والإكتشافات التقنية الحديثة والذي فتح آفاقاً واسعة للتطور والتغيير ويعد التدريب الإلكتروني أحد أساليب التدريب التي نالت حظاً من التطور التقني الذي حدث في مجال التعليم والتدريب منذ منتصف تسعينيات القرن الماضي وحتى اليوم إذ إستخدمت شبكة الإنترنت و تطبيقات الحاسوب لخدمة عملية التعليم والتدريب وتطوير وتأهيل القوي البشرية (صالح، 2018، ص67).

وقد حظيت عملية إطلاق برامج التعليم والتدريب الإلكتروني باهتمام الباحثين والممارسين وخصوصاً في الدول الغربية في مختلف الأوجه والاهتمامات.

وفي هذا السياق فقد أشارت دراسة (Hardman&Robertson.2012) إلى اهمية التدريب الإلكتروني حيث اثبتت ان التدريب الإلكتروني له اهمية بالغة في مجال التكنولوجيا حيث انه يوفر الكثير من الجهود المبذولة و يضمن ذلك بكفاءة ذاتيه عالية (Hardman&Robertson.2012.p89)

وقد أدى التدريب الإلكتروني ادواراً هامة كوسيله للتدريب على المهارات واكتساب المعرفة من جانب المنظمات في البلدان المتقدمة وعلى ذلك تحاول البلدان النامية ان تتبع اتجاه التدريب الإلكتروني و ذلك لمواكبة عصر التكنولوجيا والاتصالات (Heeks.2003.p52)

وعلى ذلك فقد اوضحت دراسته (Bren and Topp 1998) ان استخدام التدريب العملي او الإلكتروني اكثر فاعليه من طريقه الالتقاء للتدريب التقليدي او مشاهده شخص اخر يقوم بعملية البحث امام المتدربين حيث ان طريقه البحث عن المعلومات تستخدم

وحدات عمل متعددة لتدريب الطلاب في الجامعات على استخدام مصادر المعلومات بعكس التدريب الإلكتروني (Bren & Topp. 1998.p136)

كما اوضحت ايضا دراسة (Tenopir&Neufang.1995) اهمية التدريب على استخدام مصادر المعلومات الإلكترونية حيث اثبتت انه اكثر من 70 مكتبه من المكتبات البحثية للأعضاء في رابطه المكتبات البحثية تقدم تدريب على استخدام الانترنت داخل المكتبات وان معظم هذه المكتبات تعقد دورات في تكنولوجيا المعلومات (Tenopir&Neufang.1995.p.264)

وتأسيسا على ما تم عرضه من الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ولما كانت هناك ضرورة للتحويل الرقمي والإلكتروني فإن الامر يستدعي الوقوف علي مبررات استخدام التدريب الإلكتروني ،حيث أن مشكلة الدراسة الحالية تتمثل في (مبررات استخدام التدريب الميداني الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية).

ثانياً: المفاهيم الإجرائية للدراسة :

مفهوم التدريب الإلكتروني:

التدريب لغويا: التدريب يأتي من الفعل "درب" أي حسن وتطور (الغامدي،2015،ص154).

ويعرف لغوياً أيضاً: بأنه كلمة مشتقة من الفعل "درب" ومعناها الطريق السليم الذي يتم توضيحه للأفراد أو المجموعات المستهدفة للسير عليه بأمان(النجار ،2015، 45).

ويعرف اصطلاحياً:بأنه عملية تعليم المعرفة وتعليم الأساليب المتطورة لأداء العمل وذلك لإحداث تغييرات في سلوكك وعادات ومعرفة و مهارات و قدرات الأفراد اللازمة في أداء عملهم من أجل الوصول إلي أهدافهم وأهداف المؤسسة التي يعملون بها(الصاعدي،2003،ص7).

ويمكن تعريف التدريب الإلكتروني بأنه: العملية التفاعلية التي من خلالها يتم نقل التدريب وإدارته عن بعد بين المدربين والمتدربين عبر وسائط إتصال مناسبة بهدف توصيل خدمات التدريب إلي المستفيدين في أماكن تواجدهم (الشافعي، 2006، ص10).

ويمكن تعريف التدريب الإلكتروني إجرائيا كما يلي:

- 1- منظومة تدريبية غير تقليدية تعتمد علي مواقع شبكه الانترنت.
- 2- تدريب تعليمي يتطلب توافر إمكانيات تكنولوجيا المعلومات والإتصالات للتدريب علي أداء مهام محددة.
- 3- لا يرتبط بالزمان والمكان للأفراد حيث يمكنهم من التغلب علي ظروف الوقت والمكان.
- 4- يتم فيه تهيئه بيئة تفاعليه غنيه بالتطبيقات المعتمدة علي تقنيه الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تنطلق أهداف الدراسة الراهنة من هدف رئيس مؤداه: مبررات استخدام التدريب الميداني الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية.

وينبثق من هذا الهدف الرئيسي مجموعه من الأهداف الفرعية هي:

1. تحديد المبررات المتعلقة بطبيعة التدريب الميداني الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية.
2. تحديد المبررات المتعلقة بعضو هيئة التدريس لاستخدام التدريب الميداني الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية.
3. تحديد المبررات المتعلقة بالطلاب لاستخدام التدريب الميداني الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية.

رابعاً: تساؤلات الدراسة:

تسعي الدراسة للإجابة علي تساؤل رئيسي مؤداه: ما مبررات استخدام التدريب الميداني الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية ؟

وينبثق من هذا التساؤل الرئيسي عدة تساؤلات فرعية هي:

5- ما المبررات المتعلقة بطبيعة التدريب الميداني الالكتروني في الخدمة الاجتماعية؟

6- ما المبررات المتعلقة بعضو هيئة التدريس لاستخدام التدريب الميداني الالكتروني في الخدمة الاجتماعية؟

7- تحديد المبررات المتعلقة بالطلاب لاستخدام التدريب الميداني الالكتروني في الخدمة الاجتماعية؟

خامساً: الاجراءات المنهجية للدراسة:

أولاً : نوع الدراسة والمنهج المستخدم :

1. نوع الدراسة (Type of study) :

تتنمي إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية ، والتي تهدف إلى تحديد مبررات استخدام التدريب الميداني الالكتروني في الخدمة الاجتماعية .

1. منهج الدراسة (Study Methodology) :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام طريقة المسح الإجماعي بالعينة للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم وتمثل حجم مجتمع البحث في (62 عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة).

ثانياً: ادوات الدراسة وخطوات تصميمها (Study tools):-

أدوات جمع البيانات:

1. استمارة قياس بعنوان " مبررات استخدام التدريب الميداني الالكتروني في الخدمة الاجتماعية " مطبق علي السادة اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم.

2. أدوات تحليل البيانات: مجموعه من المعاملات الاحصائية باستخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

رابعاً: مجالات الدراسة (Fields of study):-**(أ)المجال المكاني للدراسة :-**

تم تطبيق هذه الدراسة على السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم الذين قاموا بالاشراف علي التدريب.

وذلك للأسباب الأتية:-

1. توجه الكلية بأن تطبق الدراسات العلمية على مجتمع الفيوم.
2. نظراً لحاجة جامعة الفيوم للتدريب الإلكتروني في ظل التحول الرقمي،حيث ستصبح مصر دولة رقمية، وكذلك في ظل جائحة كورونا.
3. عمل الباحثة كمعيد بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم.

(ب)المجال البشري للدراسة:-

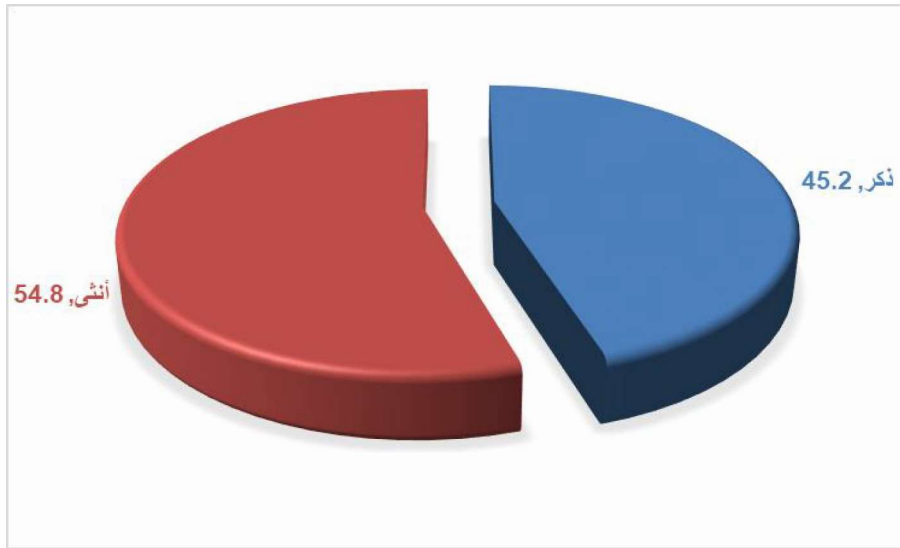
تم تطبيق هذه الدراسة على:-

1. السادة اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة (المجال المكاني للدراسة): باعتبارهم من قاموا باستخدام التدريب الالكتروني في الفتره السابقه .

جدول رقم (1) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للنوع

| النوع | ك | % |
|-----------------|-----------|------------|
| ذكر | 28 | 45.2 |
| أنثى | 34 | 54.8 |
| الإجمالي | 62 | 100 |

باستقراء الجدول السابق رقم (1) والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للسن حيث تبين أن أعلى نسبة كانت للإناث والتي بلغت (54.8%)، أما نسبة الذكور بلغت (45.2%)

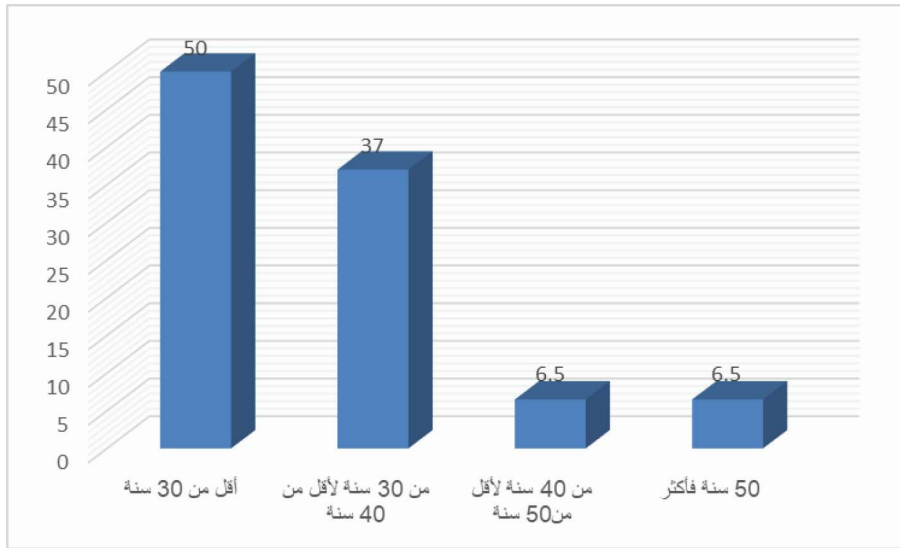


شكل رقم (1) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للنوع

جدول رقم (2) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للسنة

| الترتيب | % | ك | السنة |
|---------|-----|----|--------------------------|
| 1 | 50 | 31 | أقل من 30 سنة |
| 2 | 37 | 23 | من 30 سنة لأقل من 40 سنة |
| 3 | 6.5 | 4 | من 40 سنة لأقل من 50 سنة |
| م3 | 6.5 | 4 | 50 سنة فأكثر |
| | 100 | 62 | الإجمالي |

باستقراء الجدول السابق رقم (2) والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لسنة حيث تبين أن أعلى نسبة كانت لمن تقع أعمارهم في الفئة العمرية (أقل من 30 سنة) والتي بلغت (50%)، أما من تقع أعمارهم في الفئة العمرية (من 30 سنة لأقل من 40 سنة) بلغت نسبتهم (37%)، بينما من تقع أعمارهم في الفئة العمرية (من 40 سنة لأقل من 50 سنة) بلغت نسبتهم (6.5%)، كما حصلت على نفس النسبة من تقع أعمارهم في الفئة العمرية (50 سنة فأكثر).

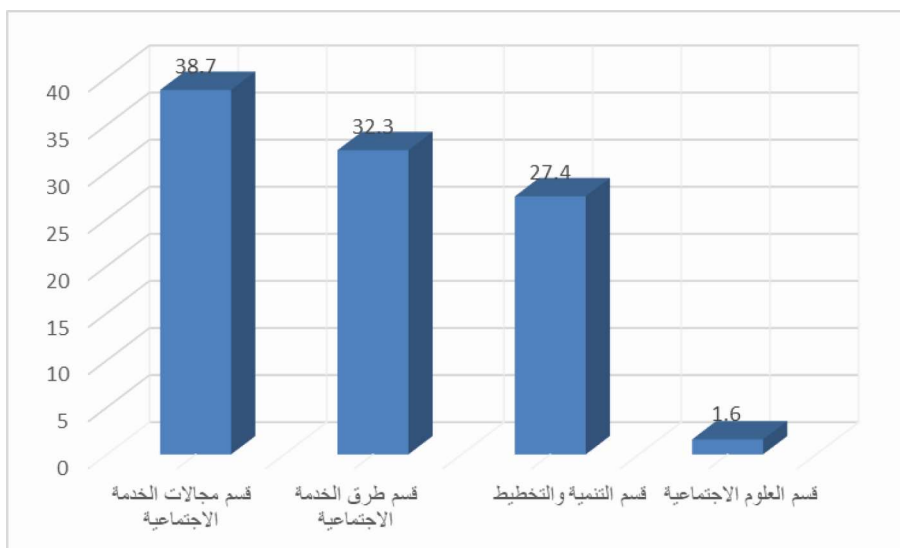


شكل رقم (2) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للسنة

جدول رقم (3) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للقسم العلمي

| الترتيب | % | ك | القسم العلمي |
|---------|------------|-----------|------------------------------|
| 1 | 38.7 | 24 | قسم مجالات الخدمة الاجتماعية |
| 2 | 32.3 | 20 | قسم طرق الخدمة الاجتماعية |
| 3 | 27.4 | 17 | قسم التنمية والتخطيط |
| 4 | 1.6 | 1 | قسم العلوم الاجتماعية |
| | 100 | 62 | الإجمالي |

باستقراء الجدول السابق رقم (3) والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للقسم العلمي، حيث تبين ان اعلى نسبة كانت لمن ينتمون لقسم مجالات الخدمة الاجتماعية والتي بلغت (38.7%)، اما من ينتمون لقسم طرق الخدمة الاجتماعية بلغت نسبتهم (32.3%)، في حين من ينتمون لقسم التنمية والتخطيط بلغت نسبتهم (27.4%)، بينما من ينتمون لقسم العلوم الاجتماعية بلغت نسبتهم (1.6%).

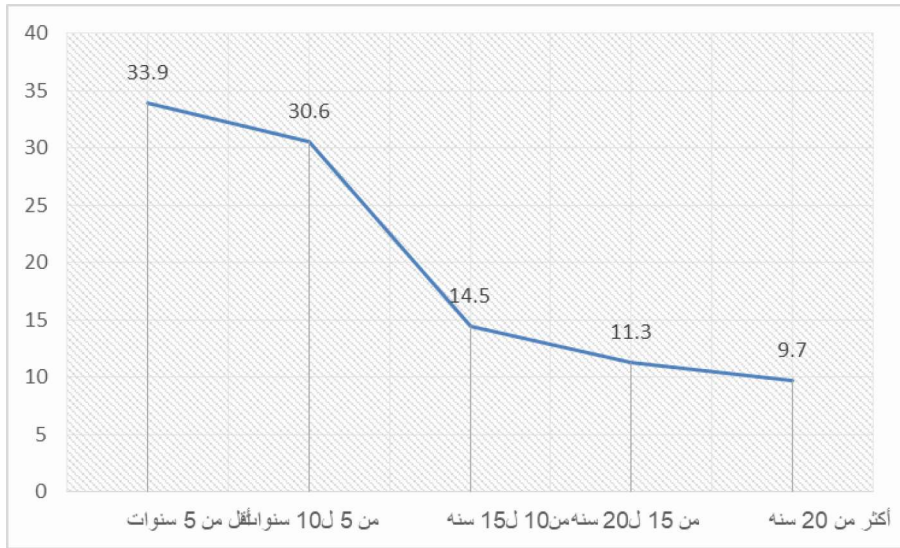


شكل رقم (3) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للقسم العلمي

جدول رقم (4) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لعدد سنوات الخبرة المهنية

| الترتيب | % | ك | عدد سنوات الخبرة المهنية |
|---------|------|----|--------------------------|
| 1 | 33.9 | 21 | أقل من 5 سنوات |
| 2 | 30.6 | 19 | من 5 لـ 10 سنوات |
| 3 | 14.5 | 9 | من 10 لـ 15 سنة |
| 4 | 11.3 | 7 | من 15 لـ 20 سنة |
| 5 | 9.7 | 6 | أكثر من 20 سنة |
| | 100 | 62 | الإجمالي |

باستقراء الجدول السابق رقم (4) والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لعدد سنوات الخبرة المهنية، حيث تبين أن أعلى نسبة كانت لمن لديهم عدد سنوات خبرة تقع في الفئة (أقل من 5 سنوات) والتي بلغت (33.9%)، أما من لديهم عدد سنوات خبرة تقع في الفئة (من 5 لـ 10 سنوات) بلغت نسبتهم (30.6%)، بينما من لديهم عدد سنوات خبرة تقع في الفئة (من 10 لـ 15 سنة) بلغت نسبتهم (14.5%)، في حين من لديهم عدد سنوات خبرة تقع في الفئة (من 15 لـ 20 سنة) بلغت نسبتهم (11.3%)، كذلك من لديهم عدد سنوات خبرة تقع في الفئة (أكثر من 20 سنة) بلغت نسبتهم (9.7%).



شكل رقم (4) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لعدد سنوات الخبرة المهنية

جدول رقم (5) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للدرجة العلمية

| الترتيب | % | ك | الدرجة العلمية |
|---------|------|----|----------------|
| 4 | 14.5 | 9 | أستاذ مساعد |
| 1 | 35.5 | 22 | مدرس |
| 3 | 22.6 | 14 | مدرس مساعد |
| 2 | 27.4 | 17 | معيد |
| | 100 | 62 | الإجمالي |

باستقراء الجدول السابق رقم (5) والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للدرجة العلمية، حيث تبين أن أعلى نسبة كانت لدرجة مدرس والتي بلغت (35.5%)، أما درجة المعيد بلغت نسبتهم (27.4%)، في حين درجة مدرس مساعد بلغت نسبتهم (22.6%)، كذلك درجة أستاذ مساعد بلغت نسبتهم (14.5%).



شكل رقم (5) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقا للدرجة العلمية

مبررات استخدام التدريب الميداني الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية

النتائج المرتبطة بمبررات خاصة بطبيعة التدريب الإلكتروني

جدول رقم (6) يوضح ترتيب المبررات الخاصة بطبيعة التدريب الإلكتروني طبقا للقوة النسبية

| الترتيب | القوة النسبية | الوزن المرجح | مجموع الأوزان | لا | | إلى حد ما | | نعم | | العبارة | م |
|---------|---------------|--------------|---------------|------|----|-----------|----|------|----|---|---|
| | | | | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| 1 | 89.8 | 55.7 | 167 | 1.6 | 1 | 27.4 | 17 | 71 | 44 | يعد استثمار لاساليب التكنولوجيا في تدريب الخدمة الاجتماعية. | 1 |
| 8 | 79.6 | 49.3 | 148 | 12.9 | 8 | 35.5 | 22 | 51.6 | 32 | يعمل علي تجنب عيوب التدريب التقليدي في الخدمة الاجتماعية. | 2 |
| 6 | 81.2 | 50.3 | 151 | 11.3 | 7 | 33.9 | 21 | 54.8 | 34 | يعمل علي التقليل من التكلفة المادية اللازمة لعملية التدريب في الخدمة الاجتماعية. | 3 |
| 5 | 82.3 | 51.0 | 153 | 8.1 | 5 | 37.1 | 23 | 54.8 | 34 | يوفر الوقت مقابل الحصول علي نتائج فعالة في تدريب الخدمة الاجتماعية. | 4 |
| 3 | 84.4 | 52.3 | 157 | 8.1 | 5 | 30.6 | 19 | 61.3 | 38 | يوفر الجهد مقابل الحصول علي نتائج نوعية في تدريب الخدمة الاجتماعية. | 5 |
| 9 | 76.3 | 47.3 | 142 | 19.4 | 12 | 32.3 | 20 | 48.4 | 30 | يسهل من خلاله اجراء التعديلات اللازمة لتطوير منظومة التدريب في الخدمة الاجتماعية. | 6 |

| م | العبارة | نعم | | لا | | مجموع الأوزان | الوزن المرجح | القوة النسبية | الترتيب |
|---|--|------|------|------|------|---------------|--------------|---------------|---------|
| | | ك | % | ك | % | | | | |
| 7 | يقلل من الاحتياجات والمتطلبات التقليدية للتدريب في الخدمة الاجتماعية. | 29 | 45.8 | 30 | 48.4 | 150 | 50.0 | 80.6 | 7 |
| 8 | يتيح اساليب تعلم تتجنب الانتقال لساعات طويلة للوصول إلي مؤسسات التدريب الميداني. | 42 | 67.7 | 17 | 27.4 | 163 | 54.3 | 87.6 | 2 |
| 9 | يساعد في تطوير الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية. | 35 | 56.5 | 23 | 37.1 | 155 | 51.7 | 83.3 | 4 |
| | المجموع | 318 | | 192 | | 1386 | | | |
| | المتوسط | 35.3 | | 21.3 | | | | | |
| | النسبة | 57.0 | | 34.4 | | | | | |
| | المتوسط المرجح | | | | | 154.0 | | | |
| | القوة النسبية للبعد | | | | | 82.8 | | | |

تشير بيانات الجدول السابق رقم (6) إلى النتائج المرتبطة ، حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (154.0) والقوة النسبية للبعد (82.8%)، وبذلك ممكن التأكيد على ان هذا الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على البعد، ومما يدل على ذلك أن نسبه من إجاب نعم بلغت (57.0%) في حين من أجابوا إلى حد ما بلغت نسبه (34.4%) الى نسبة (8.6%) اجابو لا.

وقد جاء ترتيب عبارات هذا البعد ومن الوزن المرجح والقوة النسبية على النحو التالي:-

- 1- جاءت العبارة رقم (1) والتي مفادها " يعد استثمار لاساليب التكنولوجيا في تدريب الخدمة الاجتماعية" في الترتيب الأول بوزن مرجح (55,7) وقوة نسبية (89.8%).
- 2- جاءت العبارة رقم (8) والتي مفادها "يتيح اساليب تعلم تتجنب الانتقال لساعات طويلة للوصول إلي مؤسسات التدريب الميداني" في الترتيب الثاني بوزن مرجح (54.3) وقوة نسبية (87.6%).
- 3- جاءت العبارة رقم (5) والتي مفادها " يوفر الجهد مقابل الحصول علي نتائج نوعية في تدريب الخدمة الاجتماعية " في الترتيب الثالث بوزن مرجح (52.3) وقوة نسبية (84.4%).

4- جاءت العبارة رقم (9) والتي مفادها " يساعد في تطوير الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية" في الترتيب الرابع بوزن مرجح (51.7) وقوة نسبية (83.3%).
ومن العرض السابق نلاحظ أن معظم عبارات البعد تقع في مستوى مرتفع حيث بلغ المجموع الوزني (1386) بمتوسط (154.0) وبقوة نسبية بلغت 82.8% و برغم تباين وجهات نظر عينة الدراسة فيما يتعلق بالمبررات الخاصة بطبيعة التدريب الإلكتروني إلا أننا نجد أن استجابات المبحوثين حولها تتراوح بين (80.6% كأقل نسبة ، 87.6% كأعلى نسبة) .
لذا يمكن القول أن معظم عبارات البعد السابق توضح المبررات الخاصة بطبيعة التدريب الميداني الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية ، مما يوضح ضرورة استخدام التدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية .

النتائج المرتبطة بمبررات خاصة بعضو هيئة التدريس

جدول رقم (7) يوضح ترتيب المبررات الخاصة بعضو هيئة التدريس طبقاً للقوة النسبية

| الترتيب | القوة النسبية | الوزن المرجح | مجموع الأوزان | لا | | إلى حد ما | | نعم | | العبارة | م |
|---------|---------------|--------------|---------------|------|-----|-----------|------|------|------|---|---|
| | | | | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| 2 | 87.6 | 54.3 | 163 | 11.3 | 7 | 14.5 | 9 | 74.2 | 46 | يحقق النمو الذاتي للمهارات التكنولوجية لدي أعضاء هيئة التدريس. | 1 |
| 3 | 83.9 | 52.0 | 156 | 9.7 | 6 | 29 | 18 | 61.3 | 38 | يحفز أعضاء هيئة التدريس علي التعامل مع شبكة الإنترنت أثناء العملية التدريبية الإلكترونية. | 2 |
| 1 | 88.7 | 55.0 | 165 | 3.2 | 2 | 27.4 | 17 | 69.4 | 43 | يعمل علي تحسين اتجاهات اعضاء هيئة التدريس تجاه برامج التدريب الإلكتروني. | 3 |
| 5 | 77.4 | 48.0 | 144 | 14.5 | 9 | 38.7 | 24 | 46.8 | 29 | يمكن عضو هيئة التدريس من مراعاة الظروف المختلفة للطلاب. | 4 |
| 3م | 83.9 | 52.0 | 156 | 8.1 | 5 | 32.3 | 20 | 59.7 | 37 | يحقق المرونة في التدريب بما يتوافق مع ظروف عضو هيئة التدريس. | 5 |
| | | | 784 | | 29 | | 88 | | 193 | المجموع | |
| | | | | | 5.8 | | 17.6 | | 38.6 | المتوسط | |
| | | | | | 9.4 | | 28.4 | | 62.3 | النسبة | |
| | | | 156.8 | | | | | | | المتوسط المرجح | |

| الترتيب | القوة النسبية | الوزن المرجح | مجموع الأوزان | لا | | إلى حد ما | | نعم | | العبارة | م |
|---------|---------------|--------------|---------------|------|---|-----------|---|-----|---|---------------------|---|
| | | | | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| | | | | 84.3 | | | | | | القوة النسبية للبعد | |

تشير بيانات الجدول السابق رقم (7) إلى النتائج المرتبطة ، حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفوق المتوسط المرجح (156.8) والقوة النسبية للبعد (84.3%)، وبذلك ممكن التأكيد على ان هذا الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على البعد، ومما يدل على ذلك أن نسبه من إجاب نعم بلغت (62.3%) في حين من أجابوا إلى حد ما بلغت نسبه (28.4%) الى نسبة (9.4%) اجابو لا.

وقد جاء ترتيب عبارات هذا البعد ومن الوزن المرجح والقوة النسبية على النحو التالي:-

1- جاءت العبارة رقم (3) والتي مفادها " يعمل علي تحسين اتجاهات اعضاء هيئة التدريس تجاه برامج التدريب الإلكتروني" في الترتيب الأول بوزن مرجح (55,0) وقوة نسبية (88.7%).

2- جاءت العبارة رقم (1) والتي مفادها " يحقق النمو الذاتي للمهارات التكنولوجية لدي أعضاء هيئة التدريس " في الترتيب الثاني بوزن مرجح (54.3) وقوة نسبية (87.6%).

3- جاءت العبارة رقم (2) والتي مفادها " يحفز أعضاء هيئة التدريس علي التعامل مع شبكة الإنترنت أثناء العملية التدريبية الإلكترونية" في الترتيب الثالث بوزن مرجح (52.0) وقوة نسبية (83.9%).

4- جاءت العبارة رقم (5) والتي مفادها " يحقق المرونه في التدريب بما يتوافق مع ظروف عضو هيئة التدريس " في نفس الترتيب السابق.

ومن العرض السابق نلاحظ أن معظم عبارات البعد تقع في مستوى مرتفع حيث بلغ المجموع الوزني (784) بمتوسط (156.8) وبقوة نسبية بلغت 84.3 % ، وبرغم تباين وجهات نظر عينة الدراسة فيما يتعلق بمجموعة المبررات المتعلقة بعضو هيئة التدريس إلا أننا نجد أن استجابات المبحوثين حولها تتراوح بين (77.4% كأقل نسبة ، 88.7% كأعلى نسبة).

ولذا يمكن القول إن معظم العبارات توضح المبررات الخاصة بعضو هيئة التدريس لاستخدام التدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية.

ومجمل القول أن معظم عبارات البعد السابق توضح المبررات المتعلقة بعضو هيئة التدريس وهي لازمة الوجود لتحقيق الاستفادة القصوى من استخدام التدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية .

النتائج المرتبطة بمبررات خاصة بالطالب

جدول رقم (8) يوضح ترتيب المبررات الخاصة بالطالب طبقاً للقوة النسبية

| م | العبارة | نعم | | إلى حد ما | | لا | | مجموع الأوزان | الوزن المرجح | القوة النسبية | الترتيب |
|---|--|------|------|-----------|------|------|------|---------------|--------------|---------------|---------|
| | | ك | % | ك | % | ك | % | | | | |
| 1 | يعزز الشعور بروح الفريق بين الطلاب في العملية التدريسية الإلكترونية. | 25 | 40.3 | 23 | 37.1 | 14 | 22.6 | 135 | 45.0 | 72.6 | 4 |
| 2 | يوفر الاسس والمعايير الموضوعية في تدريب وبيئة الطالب في الخدمة الاجتماعية. | 22 | 35.5 | 28 | 45.2 | 12 | 19.4 | 134 | 44.7 | 72.0 | 5 |
| 3 | يعمل علي اكساب الطلاب المهارات التدريسية الإلكترونية الحديثة. | 40 | 64.5 | 18 | 29 | 4 | 6.5 | 160 | 53.3 | 86.0 | 1 |
| 4 | يسهل عملية وصول الطلاب للمحتوي التدريسي دون التقييد بزمان ومكان. | 37 | 59.7 | 20 | 32.3 | 5 | 8.1 | 156 | 52.0 | 83.9 | 2 |
| 5 | يساعد في التغلب علي المشكلات التي تواجه الطلاب نتيجة استخدام التدريب التقليدي. | 31 | 50 | 20 | 32.3 | 11 | 17.7 | 144 | 48.0 | 77.4 | 3 |
| | المجموع | 155 | | 109 | | 46 | | 729 | | | |
| | المتوسط | 31 | | 21.8 | | 9.2 | | | | | |
| | النسبة | 50.0 | | 35.2 | | 14.8 | | | | | |
| | المتوسط المرجح | | | | | | | 145.8 | | | |
| | القوة النسبية للبعد | | | | | | | 78.4 | | | |

تشير بيانات الجدول السابق رقم (8) إلى النتائج المرتبطة ، حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (145.8) والقوة النسبية للبعد (78.4%)، وبذلك ممكن التأكيد على ان هذا الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على البعد، ومما يدل على ذلك أن نسبه من إجاب نعم بلغت (50.0%) في حين من أجابوا إلى حد ما بلغت نسبه (35.2%) إلى نسبة (14.8%) اجابوا لا.

وقد جاء ترتيب عبارات هذا البعد ومن الوزن المرجح والقوة النسبية على النحو التالي:-

1- جاءت العبارة رقم (3) والتي مفادها " يعمل علي اكساب الطلاب المهارات التدريسية الإلكترونية الحديثة " في الترتيب الأول بوزن مرجح (53.3) وقوة نسبية (86.0%).

2- جاءت العبارة رقم (4) والتي مفادها " يسهل عملية وصول الطلاب للمحتوي التدريبي دون التقييد بزمان ومكان " في الترتيب الثاني بوزن مرجح (52.0) وقوة نسبية (83.9%).

3- جاءت العبارة رقم (5) والتي مفادها " يساعد في التغلب علي المشكلات التي تواجه الطلاب نتيجة استخدام التدريب التقليدي " في الترتيب الثالث بوزن مرجح (48.0) وقوة نسبية (77.4%).

4- جاءت العبارة رقم (1) والتي مفادها " يعزز الشعور بروح الفريق بين الطلاب في العملية التدريبية الإلكترونية " في الترتيب الرابع بوزن مرجح (45,0) وقوة نسبية (72.6%). ومن العرض السابق نلاحظ أن معظم عبارات البعد تقع في مستوى مرتفع حيث بلغ المجموع الوزني (729) بمتوسط (145.8) وبقوة نسبية بلغت 78.4 % ، وبرغم تباين وجهات نظر عينة الدراسة فيما يتعلق بالمبررات الخاصة بطلاب الخدمة الاجتماعية لاستخدام التدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية إلا أننا نجد أن استجابات الباحثين حولها تتراوح بين (77.4% كأقل نسبة ، 86.0% كأعلى نسبة).

ولذا يمكن القول أن معظم العبارات توضح المبررات المتعلقة بطلاب الخدمة الاجتماعية لتحقيق الاستفادة القصوى لاستخدام التدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية.

جدول رقم (9) يوضح ترتيب مبررات استخدام التدريب الميداني الإلكتروني في الخدمة

الاجتماعية طبقاً للقوة النسبية لكل بعد

| الترتيب | القوة النسبية | المتوسط المرجح | لا | | | إلى حد ما | | | نعم | | | البعد |
|---------|---------------|----------------|------|---------|---------|-----------|---------|---------|------|---------|---------|---|
| | | | % | المتوسط | المجموع | % | المتوسط | المجموع | % | المتوسط | المجموع | |
| 2 | 82.8 | 154.0 | 8.6 | 5.3 | 48 | 34.4 | 21.3 | 192 | 57 | 35.3 | 318 | 1 مبررات خاصة بطبيعة التدريب الإلكتروني |
| 1 | 84.3 | 156.8 | 9.4 | 5.8 | 29 | 28.4 | 17.6 | 88 | 62.3 | 38.6 | 193 | 2 مبررات خاصة بعضو هيئة التدريس |
| 3 | 78.4 | 145.8 | 14.8 | 9.2 | 46 | 35.2 | 21.8 | 109 | 50 | 31 | 155 | 3 مبررات خاصة بالطلاب |
| | | | | | 123 | | | 389 | | | 666 | المجموع |
| | 81.8 | 152.2 | 10.9 | 6.8 | | 32.7 | 20.2 | | 56.4 | 10.3 | | المتوسط |

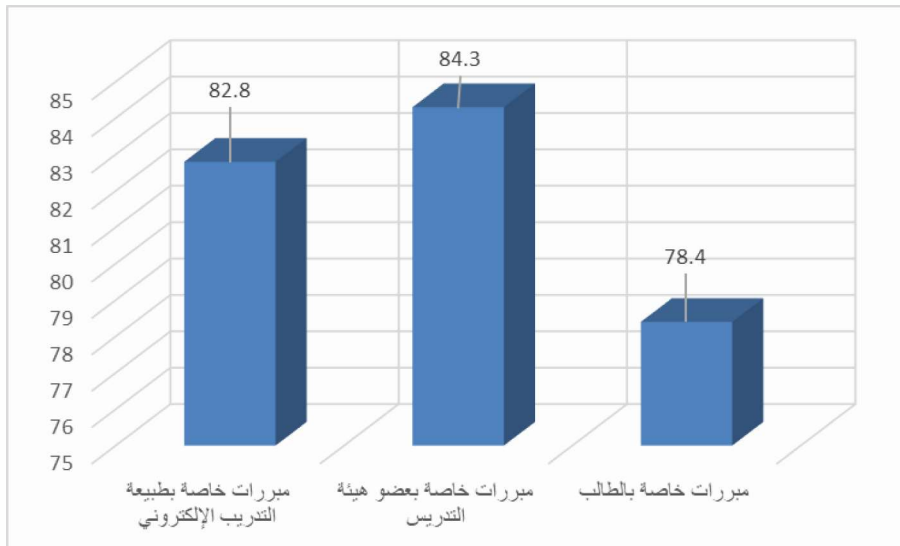
باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (9) والذي يوضح ترتيب مبررات استخدام

التدريب الميداني الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية، حيث يتضح أن استجابات الباحثين

تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (152.2) والقوة النسبية (81.8%)، وبذلك يمكن التأكيد على أن هذه الاستجابات تركز حول الموافقة على مبررات استخدام التدريب الميداني الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية، ومما يؤكد ذلك أن نسبة من أجابوا نعم بلغت (56.4%)، أما نسبة من أجابوا إلى حد ما بلغت (32.7%)، بينما من أجابوا لا بلغت نسبتهم (10.9%).

وقد جاء ترتيب مبررات استخدام التدريب الميداني الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية وفقاً لاستجابات المبحوثين، وفقاً للمتوسط المرجح والقوة النسبية على النحو التالي:

- جاءت المبررات الخاصة بعضو هيئة التدريس، في الترتيب الأول بمتوسط مرجح (156.8)، وقوة نسبية (84.3%)، وذلك طبقاً لاستجابات المبحوثين.
- جاءت المبررات الخاصة بطبيعة التدريب الإلكتروني، في الترتيب الثاني بمتوسط مرجح (154.0)، وقوة نسبية (82.8%)، وذلك طبقاً لاستجابات المبحوثين.
- جاءت المبررات الخاصة بالطالب، في الترتيب الثالث بمتوسط مرجح (145.8)، وقوة نسبية (78.4%)، وذلك طبقاً لاستجابات المبحوثين.



شكل رقم (6) يوضح القوة النسبية لمبررات استخدام التدريب الميداني الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية طبقاً لاستجابات المبحوثين

(ج) المجال الزمني للدراسة :-

وهي الفترة الزمنية التي استغرقتها الباحثة في جمع البيانات من الميدان 2021/7/1م - 2022/6/30م.

خامساً : نتائج الدراسة وتفسيرها :

أولاً : عرض وتحليل وتفسير النتائج المتعلقة بالأجابة على التساؤل الرئيسي الأول : ما مبررات استخدام التدريب الميداني الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية؟

1. النتائج العامة المتعلقة بمبررات استخدام التدريب الميداني الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية الخاصة بطبيعة التدريب الإلكتروني:

أسفرت النتائج العامة للدراسة جراء استجابات المبحوثين على استمارة القياس عن مجموعة من المبررات الخاصة بطبيعة التدريب عند استخدام التدريب الميداني الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية، وقد جاءت مرتبة حسب أهميتها من وجهة نظر عينة الدراسة كالآتي :

1. يعد استثمار للأساليب التكنولوجية في تدريب الخدمة الاجتماعية، بقوة نسبية 88.8%.
2. يعمل علي تجنب عيوب التدريب التقليدي في الخدمة الاجتماعية، بقوة نسبية 79.6%.
3. يعمل علي التقليل من التكلفة المادية اللازمة لعملية التدريب في الخدمة الاجتماعية، بقوة نسبية 81.2%.
4. يوفر الوقت مقابل الحصول علي نتائج فعالة في تدريب الخدمة الاجتماعية ، بقوة نسبية 82.3%.
5. يوفر الجهد مقابل الحصول علي نتائج نوعية في تدريب الخدمة الاجتماعية، بقوة نسبية 84.4%.
6. يسهل من خلاله اجراء التعديلات اللازمة لتطوير منظومة التدريب في الخدمة الاجتماعية، بقوة نسبية 76.3%.
7. يقلل من الاحتياجات والمتطلبات التقليدية للتدريب في الخدمة الاجتماعية، بقوة نسبية 80.6%.

8. يتيح اساليب تعلم تتجنب الانتقال لساعات طويلة للوصول إلي مؤسسات التدريب الميداني، بقوة نسبية 87.6%.
9. يساعد في تطوير الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، بقوة نسبية 83.3%.
10. **النتائج العامة المتعلقة بمبررات استخدام التدريب الميداني الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية الخاصة بعضو هيئة التدريس:**
أسفرت النتائج العامة للدراسة جراء استجابات المبحوثين على استمارة القياس عن مجموعة من المبررات الخاصة بعضو هيئة التدريس عند استخدام التدريب الميداني الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية، وقد جاءت مرتبة حسب أهميتها من وجهة نظر عينة الدراسة كالآتي :
1. يحقق النمو الذاتي للمهارات التكنولوجية لدي أعضاء هيئة التدريس، بقوة نسبية 87.6%..
2. يحفز أعضاء هيئة التدريس علي التعامل مع شبكة الإنترنت أثناء العملية التدريبية الإلكترونية، بقوة نسبية 83.9%.
3. يعمل علي تحسين اتجاهات اعضاء هيئة التدريس تجاه برامج التدريب الإلكتروني، بقوة نسبية 88.7%.
4. يمكن عضو هيئة التدريس من مراعاة الظروف المختلفة للطلاب ، بقوة نسبية 77.4%.
5. يحقق المرونه في التدريب بما يتوافق مع ظروف عضو هيئة التدريس، بقوة نسبية 83.9%.
6. **النتائج العامة المتعلقة بمبررات استخدام التدريب الميداني الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية الخاصة بطالب الخدمة الاجتماعية:**
أسفرت النتائج العامة للدراسة جراء استجابات المبحوثين على استمارة القياس عن مجموعة من المبررات الخاصة بطالب الخدمة الاجتماعية عند استخدام التدريب الميداني الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية، وقد جاءت مرتبة حسب أهميتها من وجهة نظر عينة الدراسة كالآتي :

1. يعزز الشعور بروح الفريق بين الطلاب في العملية التدريبية الإلكترونية، بقوة نسبية 72.6%.
2. يوفر الاسس والمعايير الموضوعية في تدريب وبيئة الطالب في الخدمة الاجتماعية، بقوة نسبية 72.0%.
3. يعمل علي اكساب الطلاب المهارات التدريبية الإلكترونية الحديثة، بقوة نسبية 86.0%.
4. يسهل عملية وصول الطلاب للمحتوي التدريبي دون التقييد بزمان ومكان، بقوة نسبية 83.9%.
5. يساعد في التغلب علي المشكلات التي تواجه الطلاب نتيجة استخدام التدريب التقليدي، بقوة نسبية 77.4%.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1. أحمد، أحمد عبدالخالق (2008). أثر الحكومة الإلكترونية علي الجودة الشاملة والأداء الوظيفي. القاهرة: كلية التجارة جامعة عين شمس.رسالة ماجستير غير منشورة.
2. أبوالنضر، أيمن أبوالنضر محمد(2017).البيئة التقنية للتدريب الإلكتروني.بحوث ومقالات. مصر:جامعة كفر الشيخ. كلية التربية النوعية.
3. أبو عظمة،نجيب بن حمزة بن حسن، وآخرون(2012).أثر برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات تصميم وإنتاج المقررات الإلكترونية لدي أعضاء هيئة التدريس السعودية:دراسات عربية في التربية وعلم النفس.جامعة طيبة.
4. الباهي، زينب معوض (2005). إمكانية إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال في تدعيم برامج وأنشطة أجهزة رعاية الشباب الجامعي.بحث منشور.المؤتمر العلمي لكلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم.
5. الحازمي، البراق أحمد (2005). واقع إستخدام الشبكة العنكبوتية العالمية للمعلومات "الإنترنت" لدي أعضاءهيئة التدريس وطلاب كليات المعلمين بمكة المكرمة.رسالة ماجستير غير منشورة.كلية التربية. جامعة ام القري: مكة المكرمة.
6. الحربي،هناء تركي عبدالرحمن(2019). فاعلية التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات تصميم المقررات الإلكترونية. بحوث ومقالات. الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة.جامعة عين شمس.كلية التربية.
7. السبول، خالد وليد جودت(2015).التدريب وأثره في تطوير العاملين.رسالة دكتوراة.الأردن:جامعة العلوم الاسلامية العالمية. كلية الدراسات الاسلامية.

8. الساعدي، عمار طعمه (2013). متطلبات استخدام التعليم الإلكتروني في كليات جامعة ميسان. الكويت: بحث منشور في المؤتمر الإقليمي الثاني للتعليم الإلكتروني.
9. الشهري، عجلان محمد (2010). إطلاق برامج التعلم والتدريب الإلكتروني "نموذج مقترح". مجلة الإدارة العامة.
10. الصاعدي، سامر عبيد عبدالله (2003). دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام. المملكة العربية السعودية: رسالة ماجستير غير منشورة.
11. الضبيبي، احمد محمد (1422). اللغة العربية في عصر العولمة. الرياض: مكتبة العبيكان.
12. الطعامة، محمد. يونس، طارق شريف (2004). الحكومة الإلكترونية وتطبيقاتها في الوطن العربي. القاهرة: بحوث ودراسات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
13. العتيبي، نايف عبدالرحمن (2006). معوقات التعليم الإلكتروني في وزارات التعليم من وجهة نظر القادة التربويين. الاردن: رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة مؤتة.
14. العريفي، يوسف (2003). التعليم الإلكتروني تقنية واعده وطريقة رائدة. الرياض: ندوة التعليم الإلكتروني مدارس الملك فيصل.
15. الغامدي، خالد عبدالله المراباني (2015). دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام. المملكة العربية السعودية: رسالة ماجستير في العلوم الادارية والمالية. جامعة الباحة.
16. الغامدي، محمد بن عبدالله بن محمد (2006). فاعلية استخدام البث الفضائي المباشر والموجه في تدريب الطلاب عن بعد في المملكة العربية السعودية. عمان "الأردن": رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الاردنية.
17. الغراب، إيمان محمد (2003). التعليم الإلكتروني "مدخل إلي التدريب غير التقليدي". القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

18. الفيومي، نبيل (2003). التعليم الإلكتروني في الأردن "خيار إستراتيجي لتحقيق الرؤية الوطنية". التحديات والإنجازات وآفاق المستقبل. دمشق: الندوة الإقليمية حول استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم الإلكتروني.
19. النجار، فريد (2003). إستراتيجيات التعلم الرقمي "الموقف العربي". ورقة عمل مقدمة إلي الإتحاد الدولي للاتصالات: السيمينار الإقليمي لإستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم الإلكتروني.
20. الهادي، محمد محمد (2000) المنظمة الرقمية في عالم متغير من بحوث المؤتمر العربي الأول لتكنولوجيا المعلومات والإدارة بعنوان " نحو منظمة رقمية". القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
21. الغديان ،عبدالمحسن عبدالرازق (2011). المتطلبات الأساسية للتدريب الإلكتروني الفعال في ضوء معايير الجودة الشاملة "وجهات نظر الموظفين والموظفات". بحث مقدم إلي المؤتمر الدولي الثاني.
22. حبيب، جمال شحاته (2006). الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب والمجال المدرسي. القاهرة: مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي.
23. حمدي، رنا محفوظ (2012) التدريب الإلكتروني عن بعد. مجلة التعليم الإلكتروني. العدد.9.
24. خان، بدر (2004) إستراتيجيات التعلم الإلكتروني .دمشق: دار شعاع للنشر والتوزيع.
25. رضوان، محمود علي محمود(2020). معوقات جودة التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية. الفيوم: مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية. جامعة الفيوم.
26. سالم، باشيوة (2009). الرقمنة في المكتبات الجامعية الجزائرية. الجزائر: دراسة حالة المكتبة المركزية الجامعية "بن يوسف بن خدة".

27. سعد، عبد الخالق يوسف (2009). استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتنمية المهنية. ط1. القاهرة: دار العين للنشر.
28. سليمان، حسين حسن (2005). الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية مع الفرد والأسرة. لبنان: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
29. صالح، صلاح الدين حسين (2018). إتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني "دراسة إستطلاعية في مركز التعليم المستمر". العراق: مجلة الناشر.
30. عبد المعطي، أحمد حسين، زارع. احمد زارع احمد (2012). التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية "دراسة تقييمية". مصر: المجلة الدولية للأبحاث التربوية. العدد "13". جامعة أسيوط.
31. عثمان، عبدالرحمن صوفي (1998). دراسة تقييمية لدور مشرفي التدريب الميداني في تحقيق أهداف العملية التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية. المؤتمر العلمي الحادي عشر للخدمة الاجتماعية.
32. عطار، عبدالله إسحاق (2008). التعليم الإلكتروني وتكنولوجيا التعلم "تدريب وتجارب". المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر. تكنولوجيا التعليم الإلكتروني وتحديات التطور التربوي في الوطن العربي. الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم.
33. علي، ماهر ابو المعاطي (2005). نظم المعلومات والممارسة للخدمة الاجتماعية "رؤية مستقبلية". ورقة عمل بمؤتمر الخدمة الاجتماعية وعصر المعلومات. جامعة الفيوم: المجلد الأول.
34. عوض، حسني محمد (2012). تصور مقترح لتطوير استخدام جامعة القدس المفتوحة للتدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في المجتمع السعودي. بحوث ومقالات. السعودية: اتحاد الجامعات العربية. جمعية كليات الحاسبات والمعلومات.
35. غلام، كميليا محمد علي حمزة (1428). معوقات التدريب والتعليم الإلكتروني في الجامعات السعودية بالتطبيق علي جامعة الملك سعود. الرياض: رسالة ماجستير غير منشورة.

36. فتحي، أنيس (2005). إشراف التحديات والمخاطر علي مدي 25 عاماً. أبو ظبي: مركز الإمارات للدراسات والإعلام.
37. كافي، مصطفى يوسف (2009)، التعليم الإلكتروني والإقتصاد المعرفي. سوريا: دار ومؤسسة رسلان للطباعة والنشر والتوزيع.
38. مازن، حسام محمد (2009). تكنولوجيا مصادر التعلم "المحلية- العالمية". القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
39. محمد، عماد عيسي صالح (2008). المكتبات الرقمية "الاسس النظرية والتطبيقات العلمية. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
40. محمود، الهوامشي ابو بكر (2005). الحكومة الرقمية. ط 1. القاهرة: مجموعة النيل العربية.
41. مداح، محمد علي (1998). متطلبات التدريب والتعليم الإلكتروني. دمشق: المكتبة العالمية للنشر والتوزيع.
42. نداء، محمد (2008). التدريب الإلكتروني من الإختلاف إلي الإحتراف. بحوث ومقالات. جمعية إدارة الأعمال العربية.
43. يماني، هناء عبدالرحيم (2006). التدريب الإلكتروني وتحديات العصر الرقمي. الرياض: ملتقى التدريب والتنمية.
- ثانياً: المراجع الاجنبية:**

- 1- cronbach. L.j 1951, coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometric.
- 2- Gry, s. stofel &., shavone Hamilton. (1998). Online supervision for workers. The new social worker: the work careers manazine.
- 3 - Heeks, R. (2003). Most eGovernment- for- development project fail; how can risks be reduced? Institute for development policy and management. University of Manchester, Uk.

- 4- Hardman, W., & Robertson, I. (2012). What motivates employees to persist with their workplace study. International journal of business, Hun
- 5- Heeks, R. (2003). Most government for development projects fail: how can risk be reduced? Institute for development, policy and management university of Manchester. UK.
- 6- Lorenzetti, J. P. (2005). How e- learning is changing higher education; a new look . Distance education report
- 7- Littjohn, H, A ;(2002).”Improving Continuing Professional Development in the use of ICT”.Journal Computer Assisted Learning, Vol.(18).
- 8- Rym, B., Oifa., B., & MELIKA, b. (2013). Determinants of e-learning acceptance: an empirical study in the Tunisian context American journal of industrial and business management.
- 9- Ramayah, T., et al. 2016 partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using smartPls 3.5.. Pearson Malaysia sdn Bhd, Kuala LUMPUR.
- 10- Rossett, A., (2002). Waking in the night and thinking about e learning. In a. rossett, A., ed.), the Astd E-learning handbook New york: mcgraw- hill.
- 11 - student's dictionary of English language, new york, oxford university press.
- 12- Webster, (1991): Dictionary of the English languages, lexicon publication, inc, N,y.