

**تفعيل دور الاشراف في التدريب الميداني
لطلاب الخدمة الاجتماعية**

أ.د/ عبد الرحمن الصوفي عثمان
أ.د/ نصر خليل محمد عمران

تفعيل دور الاشراف في التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية

عبد الرحمن صوفي عثمان*، نصر خليل محمد عمران

قسم مجالات الخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، محافظة الجيزة، مصر .

*البريد الإلكتروني للباحث الرئيس: Sofy 568@gmail.com

ملخص البحث:

يعتبر التدريب الميداني حجر الزاوية في برامج الاعداد والتأهيل الوظيفي لأنه يساعد الطلبة المتدربين في التعرف على مشكلات مهنتهم والانتقال تدريجيا الى التأقلم والتكيف معها، كما يمثل التدريب الميداني لطلبة الجامعات أحد أهم مقومات بناء شخصية الطالب الجامعي ومسيرته وخبرته الأكاديمية والعملية، حيث تتاح الفرصة للطلبة أن يطبقوا ما تعلموه على أرض الواقع، ويطلعوا على قضايا القطاعات المختلفة، بالإضافة إلى اكتسابهم العديد من المهارات اللازمة للدخول إلى سوق العمل بشكل فاعل بعد التخرج، ويستلزم التدريب الميداني وجود إشراف مستمر يضمن سير العمل وتحقيقه لأهدافه، ويعتبر التدريب الميداني وسيلة لإحداث التغيير والتطوير في قدرات وسلوكيات واتجاهات الطلاب، والإشراف هو جميع الأنشطة التي يقوم بها المشرفون مع طلاب التدريب الميداني بغية إكسابهم الخبرات وتحسين مهاراتهم وتطويرها، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف العملية التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية، والإشراف الإلكتروني هو الإشراف الذي يوظف الشبكة في تقديم المعلومات والتفاعل وتيسير التواصل بين المشرف وطلابه في التدريب الميداني وكذلك مشرف المؤسسة باستخدام تقنيات الاتصالات والمعلومات في النشاطات المطلوبة لعملية الإشراف لتشمل أساليب وبرامج الإشراف والتدريب بما يعود بالنفع والفائدة على اطراف العملية التدريبية بوجه عام، وقد توصلت الورقة إلى مجموعة من الآليات التي تؤدي إلى تفعيل الاشراف الإلكتروني في التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: تفعيل الاشراف- التدريب الميداني- طلاب الخدمة الاجتماعية.

Activating the role of supervision in field training for social work students

Abd EL Rahman Sofy Osman1* and Nasr Khalil Omran2

1,2.Department of Social Work Fields, Faculty of Social Work, Helwan University, Giza, Egypt.

*E-mail: Sofy 568@gmail.com

Abstract:

Field training is considered the cornerstone of job preparation and rehabilitation programs, because it helps trainee students recognize problems of their profession and gradually adapt to them. Field training for university students also represents one of the most important components of building the university student's personality, career, and academic and practical experience. Through Field Training students have the opportunity to apply what they have learned, and learn about the issues of different sectors, in addition to acquiring many of the skills necessary to enter the labor market effectively after graduation. Field training requires continuous supervision to ensure the progress of work and the achievement of its objectives. Field training is considered a means of bringing about change and development in the abilities, behaviors and attitudes of students. Supervision is all the activities that supervisors carry out with field training students in order to give them experience, improve and develop their skills, which leads to achieving the goals of the training process for social work students. Electronic supervision is supervision that uses the network to provide information, interaction, and facilitating communication between the supervisor and his students in field training, as well as the institution's supervisor, using communication and information technologies in the activities required for the supervision process, including methods and programs of supervision and training for the benefit of all training process members in general. The paper proposed a set of mechanisms that lead to activating electronic supervision in field training for social work students.

Keywords: activation-supervision- field training- social work students

تمهيد حول أهمية التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية:

يعد التعليم الإلكتروني من أهم التطبيقات التكنولوجية في مجال التعليم وطرائقه بحيث يمكن القول أنه يمثل النموذج الجديد الذي يعمل على تغيير الشكل الكامل للتعليم التقليدي بالمؤسسة التعليمية ليهتم بالتعليم التعاوني العالمي والتعليم المستمر والتدريب المستمر وتدريب المحترفين في جميع المجالات التعليمية والعلمية.

والتعليم الإلكتروني هو شكل من أشكال التعليم عن بعد وطريقة للتعليم باستخدام آليات الاتصال الحديث كالحاسب والشبكات والوسائط المتعددة من أجل إيصال المعلومات بأسرع وقت وأقل تكلفة وبصورة تمكن من إدارة العملية التعليمية وضبتها وقياس وتقييم أداء المتعلمين. (عامر، ٢٠١٤: ٢٩-٣٠)

ويسهم التعليم الإلكتروني في زيادة الفرص التعليمية وتوسيع قاعدة تعليم الخدمة الاجتماعية، في ضوء فلسفة واضحة تتوجه نحو تنمية الأفراد وتطوير أدائهم وتزويدهم بالمعرفة واكسابهم المهارات، وبذلك يكونون رصيذا بشريا مدربا من المتخصصين في الخدمة الاجتماعية، يساعد في خطط التنمية وسوق العمل وقت الحاجة إليهم، بالإضافة إلى أن هذا النمط من التعليم يستفيد من الأدوات التكنولوجية التي قدمتها الحضارة الحديثة، ويوظف وسائل الاتصال والوسائط التكنولوجية الحديثة في برامج التعليم، بجانب المساهمة في تحسين نوعية تعليم الخدمة الاجتماعية بالمرونة في تغيير وتطوير برامجها ومناهجها وتقديم المقررات الجديدة التي تستمد اصولها من المعارف المتجددة يوما بعد يوم. (علي، ٢٠١٣: ٢١٨-٢١٩).

ويعتبر التعليم الجامعي أحد الأنظمة الأساسية التي يتم عن طريقها إعداد الكوادر الفنية اللازمة للعمل في شتى مجالات الإنتاج والخدمات، ويتأتى ذلك من خلال التدريس النظري و التدريب الميداني لتنمية المهارات، وزيادة الخبرات، وإكساب القدرات اللازمة لأداء الأعمال بكفاءة واقتدار.

وقد استأثر التدريب في الآونة الأخيرة باهتمام كبير شمل معظم دول العالم، فاهتمت به معظم التخصصات بالجامعات، وكذلك أنشئت المعاهد التدريبية في معظم المصالح والإدارات، وخصّص العديد من الندوات والمؤتمرات لمناقشة جوانب التدريب المختلفة وعائده، كما أجري العديد من الدراسات والبحوث العلمية التي تناولت التدريب بالتحليل والمناقشة وخرجت بالعديد من المقترحات التي تنادي بتطويره لأهميته الكبيرة في إعداد الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية، الأمر الذي ينعكس على فاعلية هذه الموارد في أداء أعمالها بكفاءة وفاعلية.

ويعد التأسيس العلمي والعملية ركيزة أساسية في بناء واعداد المتخصصين في مختلف المهن، فالمعارف والمهارات والمعلومات النظرية التي يحصل عليها طلبة الجامعة في قاعات و صفوف الدراسة وحدها لا تكفي لإعدادهم وتأهيلهم ككوادر مؤهلة في تخصصاتهم، حيث يمثل التدريب الميداني عنصرا أساسيا في عملية إعداد الطلبة في تخصصاتهم، ومنهم المستقبلية (السكرانة، ٢٠١١)، لذا فلا بد من وجود الجوانب التدريبية العملية والتطبيقية،

التي لها الصبغة الفعالة في إكساب الطلبة الخبرات الميدانية والتطبيقات العملية للنظريات والمعارف والمهارات التي تم تدريسها نظريا لهم (معمار ٢٠١٠ - الطعاني، ٢٠٠٢).

ويعتبر التدريب الميداني حجر الزاوية في برامج الاعداد والتأهيل الوظيفي لأنه يساعد الطلبة المتدربين في التعرف على مشكلات مهنتهم والانتقال تدريجيا الى التأقلم والتكيف معها وأغلب الأدبيات الاجتماعية قد أسست نظرتها إلى التدريب الميداني باعتباره وسيلة تساعد الطلبة على فهم كل ما هو مطلوب منهم في تخصصهم (الديب وزملاءه، ٢٠١٥)، فالتدريب الميداني هو الجانب العملي لكل ما تعلمه واكتسبه الطلبة من معارف ونظريات ومهارات وخبرات في دراستهم الجامعية تحت إشراف أساتذتهم ومشرفيهم على التدريب الميداني.

وفي هذا السياق، فقد أشارت دراسة **Cohins & (2006)**

Turuner إلى أن تأهيل المتحقيين بتخصص الخدمة الاجتماعية يتطلب مناهج أكثر جودة وطلاب يتم اختيارهم بشكل جيد ومؤسسات تدريبية تتيح لهم فرص التدريب على الممارسة المهنية بشكل علمي سليم، كما يتوفر بها مشرفين يقومون بالإشراف بشكل منظم وتنسيق مستمر وتقييم دقيق يحقق الهدف المطلوب منه، مما يؤدي في النهاية إلى خريج أكثر جودة وكفاءة في الممارسة المهنية في مختلف المجالات.

ومن هنا أصبح التدريب الميداني باعتباره أحد المكونات الاساسية في الاعداد المهني في إطار مدخل الجودة في حاجة إلى تهيئة المواقف العملية التي تمكن الطالب من الملاحظة الواعية لعمليات العمل في مؤسسات التدريب المختلفة للتأكد من حسن أدائه المهني المتوقع، كذلك إتاحة الفرصة للتدريب والممارسة لدوره المهني (أبو الحسن، ٢٠١٣)

ويمثل التدريب الميداني بصفة عامة العملية المنظمة التي تستهدف تكوين الشخصية المهنية للطلاب، وذلك بمساعدته على استيعاب المعارف وتزويده بالخبرات الميدانية لتحقيق التكامل بين الإطار النظري والممارسة الميدانية وإكسابه المهارات الفنية والقيم المهنية وتعديل سمات شخصيته وفق أسس علمية مخططة تلتزم بمنهج تدريبي يطبق في المؤسسات وبإشراف أكاديمي ومؤسسي بما يمكنه في المستقبل بعد تخرجه من ممارسة عمله بأسلوب مهني فعال.

ويعتبر التدريب الميداني لطلبة الجامعات أحد أهم مقومات بناء شخصية الطالب الجامعي ومسيرته وخبرته الأكاديمية والعملية، حيث تتاح الفرصة للطلبة أن يطبقوا ما تعلموه على أرض الواقع، ويطلعوا على قضايا القطاعات المختلفة، بالإضافة إلى اكتسابهم العديد من المهارات اللازمة للدخول إلى سوق العمل بشكل فاعل بعد التخرج.

ومن هذا المنطلق فإن التدريب يمثل محورا هاما من محاور التنمية، بل هو أهمها وأبرز مداخلها؛ لذا لا بد أن يحظى باهتمام خاص في الخطط التنموية للدول رغبة منها في تطوير الكوادر البشرية وربطها بأحداث الحاضر، وتحسبا لمطالبات وتوقعات المستقبل حتى تصبح تلك الكوادر رموزا فاعلة في تنمية نشطة في إنفاذ مهامها وواجباتها متطلعة إلى آفاق بعيدة نحو التجديد والابتكار،

ولأجل هذه المكانة من الأهمية أصبح التدريب في عصرنا هذا علما قائما بذاته له نظرياته الخاصة، وفروعه المختلفة (محجوب، ٢٠٠١: ٣٤-٣٥).

ويتيح التدريب الميداني للطلاب الفرصة للاحتكاك بالعملاء والزلاء والمهنيين في نفس الوقت مما يساعده على تكوين وبناء بعض المفاهيم والقيم الخاصة بالمهنة، ومما لا يقل أهمية عن ذلك أن قيمة التدريب الميداني تتمثل في إتاحة الفرصة للطلاب للتعرف على مدى تناسب المهنة مع قدراته وسماته الشخصية خلال فترة الممارسة الميدانية، حيث يتم ذلك بمساعدة مشرف التدريب والموجه من خلال التعرف على نقاط القوة والضعف لدى الطالب (الضويحي، ٢٠١١: ٣٨).

وبناء على ذلك يعتبر التدريب الميداني عملية تعليمية تقوم على أسس علمية وتربوية وإشرافية وفنية فهي ترتبط بميول واستعداد الطلاب لاكتساب معارف ومهارات وسلوكيات جديدة، والهدف من هذه العملية تحقيق النمو المهني والشخصي للطلاب، وذلك من خلال إكسابهم الخبرات الميدانية والمهارات الفنية والسمات الشخصية وزيادة إمكاناتهم، وتتم هذه العملية من خلال منهج تدريبي واضح بالنسبة للمشاركين، ويعرف كل فرد في هذه العملية دوره ومسؤولياته لكي يقوم بما هو مطلوب منه على أفضل وجه.

ويستلزم التدريب الميداني وجود إشراف مستمر يضمن سير العمل وتحقيقه لأهدافه، ويعتبر التدريب الميداني وسيلة لإحداث التغيير والتطوير في قدرات وسلوكيات واتجاهات الطلاب (ذياب، ١٩٩٩، ص ١١).

مفاهيم أساسية:

١- مفهوم التدريب الميداني:

يعرف التدريب الميداني بأنه نشاط تعليمي، ولكنه يتم من خلال الممارسة الواقعية في الميدان، فلا تعلم دون تدريب، فهو إكساب الطالب الخبرة العملية تحت إشراف مهني مباشر (بسيوني، ٢٠١٥).

ويعرف أيضا على أنه العملية التي تتم من خلالها الممارسة الميدانية وتستخدم فيها أسس متعددة مستهدفة مساعدة الطالب على استيعاب المعارف، وتزويده بالخبرات الميدانية وإكسابه المهارات الفنية، وتعديل سمات شخصيته بما يؤدي إلى نموه المهني عن طريق ربط النظرية بالتطبيق من خلال الالتزام بمنهج تدريبي يطبق في مؤسسات وبإشراف مهني متخصص" (علي، ٢٠٠٠، ص ٦٥).

وهناك وجهة نظر أخرى ترى أن التدريب هو عملية مخططة ومستمرة، تهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لدى الفرد، من خلال زيادة معارفه وتدعيم اتجاهاته وتحسين مهاراته، بما يساهم ذلك في تحسين أدائه في العمل وزيادة الإنتاجية في المنظمة.

ويمكن للباحثين تعريف التدريب الميداني إجرائيا في إطار هذا البحث على النحو الآتي:

عملية تعليمية تقوم على أسس علمية وتربوية وإشرافية.

تهدف هذه العملية إلى تحقيق النمو المهني والشخصي لطلاب التدريب وذلك من خلال إكسابهم الخبرات الميدانية والمهارات الفنية والسمات الشخصية. تتم هذه العملية من خلال منهج تدريبي واضح بالنسبة للمشاركين ويعرف كل فرد في هذه العملية دوره ومسؤولياته لكي يقوم بما هو مطلوب منه على أفضل وجه
أن التدريب الميداني يستلزم وجود إشراف متخصص ومستمر يضمن تحقيقه لأهدافه.

٢- مفهوم الإشراف:

الإشراف هو العملية التي تنتقل بها المعرفة والخبرات والمهارات في سياق عمل ميداني وممارسة مهنية من شخص مهني مدرب وذو خبرة إلى آخر (الطالب) الأقل تدريباً وخبرة.

وفي نفس الوقت فإن الإشراف هو عملية شاملة تتضمن كل من (المشرف الأكاديمي، المشرف المؤسسي، الموقف التعليمي، الكلية، المؤسسة، البيئة الخارجية)، كما انه أداة اتصال وتفاعل بين الكلية ومؤسسة التدريب، وتنمية شاملة لقدرات العناصر المشاركة في العملية التعليمية، كما انه يسعى لتحسين الواقع الميداني الذي يتواجد فيه الطلاب.

وتأسيساً على ما سبق، وبالنظر إلى أن عملية الإشراف هي عملية متكاملة منظمة، فإنه يمكن تعريف الإشراف بأنه جميع الأنشطة التي يقوم بها المشرفون مع طلاب التدريب الميداني بغية إكسابهم الخبرات وتحسين مهاراتهم وتطويرها، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف العملية التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية.

٣- مفهوم الإشراف الإلكتروني:

لا يوجد تعريف واحد متفق عليه لمصطلح الإشراف الإلكتروني لكونه في طور التكوين وهو في حالة تعديل مستمر نظراً لارتباطه بتكنولوجيا التعليم التي تنمو وتتطور بسرعة كبيرة يوماً بعد يوم، ولكن على الرغم من بعض الانتقادات الموجهة إلى الإشراف الإلكتروني إلا انه يعد أحد المجالات المساهمة في اعداد الطلاب وتحسين العملية التعليمية للتدريب الميداني وذلك من خلال توظيف التقنيات الحديثة في تطوير الإشراف الإلكتروني على التدريب الميداني لتحقيق الاعداد المهني لهؤلاء الطلاب كما انه يغرس فيهم أهمية مواكبة التطور واستخدام التقنيات الحديثة في أعمالهم.

ولأهمية الإشراف الإلكتروني فقد أخذت بعض الدول على عاتقها مسئولية دمج التكنولوجيا بالعمليات الإشرافية من خلال تبني فلسفة وتطبيقات الإشراف الإلكتروني لما له من أثر واضح في تحسين جودة الأداء والنمو المهني للطلاب.

وعلى ذلك يعرف الإشراف الإلكتروني على أنه نمط من الإشراف الذي يوظف الشبكة في تقديم المعلومات والتفاعل وتيسير التواصل بين المشرف وطلابه في التدريب الميداني وكذلك مشرف المؤسسة باستخدام تقنيات

الاتصالات والمعلومات في النشاطات المطلوبة لعملية الإشراف لتشمل أساليب وبرامج الإشراف والتدريب بما يعود بالنفع والفائدة على اطراف العملية التدريبية بوجه عام.

كما يعرف على أنه أسلوب إشرافي يعتمد على التقنيات الحديثة في الاتصال (الانترنت) لتفعيل الأساليب الإشرافية المختلفة للارتقاء بأداء الطلاب وتنميتهم مهنيًا، ومساعدة المشرفين على التدريب الميداني لتخطي الحواجز الزمنية والمكانية.

ويسعى الإشراف الإلكتروني إلى تحقيق الأهداف الآتية:

تحقيق مفهوم جديد للإشراف على التدريب الميداني يتلاءم مع العصر الحديث ومتطلباته.

تغيير نمط التفكير التقليدي الى تفكير ابداعي لكل من المشرف الأكاديمي والطالب.

تحليل المواقف التدريبية عبر الاتصالات المستمرة، حيث يتمكن الطالب من عرض نموذج لما قام به ويرسله الى المشرف ليحصل على التغذية الراجعة. ارسال المشكلات التي تواجه الطلاب المتدربين أولاً بأول لتكون محورا للمناقشة

ارسال نماذج لمواقف عملية (دراسة الحالات) ليتم دراستها وتحليلها مع المشرف الأكاديمي.

تنوع مصادر الخبرة والمعرفة، وذلك باستخدام الطلاب والمشرفين للإنترنت الذي يساعد على معرفة التطورات الحديثة في تخصص الخدمة الاجتماعية

أهمية الإشراف على التدريب الميداني:

يمثل الإشراف على التدريب الميداني محور هاماً في العملية التدريبية حيث يمكن من خلاله ربط ما يدرسه الطلاب في المواد النظرية بالواقع التطبيقي وبالتالي مساعدتهم على اكتساب الخبرات الميدانية والمهارات التطبيقية المرتبطة بالممارسة المهنية في مجال التدريب والإشراف بهذا المعنى هو الطريقة التي تنتقل بها المعرفة والخبرات والمهارات في سياق عمل ميداني وممارسة مهنية من شخص مهني مدرب وذو خبرة إلى آخر (الطالب) الاقل تدريبا وخبرة.

ويعمل الإشراف على مد الطلبة بالمعارف العلمية الفعلية المتعلقة بالعمل ويسمح لهم بإجراء مناقشات حول مواقف الممارسة وهذا يمكن الأفراد من تنمية مهاراتهم كما أنه يساعد في نفس الوقت في تقييم عملية الممارسة بشكل خاص.

وينقسم الإشراف على طلبة التدريب الميداني إلى نوعين

رئيسيين هما:-

١- الإشراف الأكاديمي:

ويقوم به مجموعة من المشرفين المؤهلين الذين يلتزمون بخطة التدريب الميداني من قبل الجامعة ويقومون بالدور التوجيهي للطلبة والذي يتمثل في المهام الآتية:

تفعيل دور الاشراف في التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية

الاتصال بالمؤسسات التدريبية والتعرف على المسؤولين فيها او الحصول على موافقتهم على تدريب الطلبة تمهيداً لتسكينهم فيها وتحديد مشرفي المؤسسات التدريبية المسؤولين على الإشراف على طلبة التدريب الميداني طوال فترة التدريب.

عقد الاجتماع الإشرافي التمهيدي مع الطلبة في بداية العام لإعطاء فكرة عن التدريب وأهدافه وفائدته لهم وأنواع السجلات التي يجب الالتزام بها ومواعيد الاجتماعات وخلافه.

توضيح البرنامج التدريبي للطلبة وتقسيمه لهم على مدار العام الدراسي. تحديد المسؤوليات والأنشطة المهنية التي يجب التدريب عليها وذلك في ضوء الطرق المهنية التي تساهم في تحقيق النمو المهني لهم. الاتفاق مع مشرف المؤسسة على خطة التدريب الميداني وتحديد البرنامج الزمني لها.

تدريب الطلبة على كيفية إجراء الدراسات والبحوث العلمية للظواهر والمشكلات الاجتماعية التي تتواجد في مجال التدريب حتي يمكن إكسابهم المنهج العلمي في جمع وتحليل البيانات واستخراج النتائج.

متابعة الطلبة بصورة دورية وعقد اجتماعات إشرافية جماعية معهم بحضور مشرف المؤسسة لتحقيق النمو المهني المرغوب.

عقد اجتماعات إشرافية فردية مع كل طالب أو طالبة من طلبة التدريب لمراجعة السجلات وتصحيحها من الناحية الفنية بما يساهم في رفع مستوى الأداء المهني لهم.

عقد اجتماعات مع مشرف المؤسسة للاتفاق على خطط التدريب الميداني وتوزيع المسؤوليات فيما بينهما وتبادل الآراء والمشورة حول المشكلات التي تواجه طلبة التدريب الميداني.

الاشتراك مع مشرف المؤسسة في عملية تقييم الطلبة في نهاية الفصل الدراسي الاول ونهاية الفصل الدراسي الثاني وذلك في ضوء مجموعة من المعايير الموضوعية التي تقيس النمو المهني لهم مثل (الانتظام في التدريب، تقديم السجلات المطلوبة، القدرة على تحمل المسؤولية، العلاقة بالإشراف، الابتكار والمبادرة لدي الطلبة، السلوك المهني، ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة، أداء الساعات المطلوبة ... الخ).

٢- الإشراف المؤسسي:

ويتمثل في المشرف المتخصص الذي يمثل المؤسسة ويشترك في

الإشراف على الطلبة ويتعاون مع المشرف الاكاديمي في تنفيذ جميع البنود

سابقة الذكر.

فمشرف المؤسسة يهتم منذ بداية التدريب بتقديم المعلومات المختلفة

للطلبة عن مؤسسة التدريب ومجال عملها وأقسامها المختلفة وعملها

والوظائف التي يقوم بها ودور الطلبة التدريب فيها. كما يقوم بإرشادهم وتوجيههم بما يساهم في اكتسابهم المهارات والخبرات الناتجة عن ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة.

كما يهتم مشرف المؤسسة بالمتابعة اليومية للأنشطة التي يقوم بها الطلبة داخل المؤسسة حيث يعمل على تكليفهم بالأعمال والمسئوليات التي تتناسب مع قدراتهم وإمكانياتهم وتتفق مع خطة تدريب الجامعة حتى تحقق الاستفادة المرجوة من التدريب الميداني. وللإشراف المؤسسي دور هام في المشاركة مع المشرف الأكاديمي في عملية تقييم الطلبة في عناصر البرنامج التدريبي المتفق عليه بينهما.

أنواع الإشراف على التدريب الميداني:

١- الاجتماع الإشرافي الجماعي:

تعتبر الاجتماعات الإشرافية (الجماعية- الفردية- التقويمية) أدوات يستخدمها المشرف لتحقيق النمو المهني للطلبة وبالتالي أهداف التدريب الميداني. ويقصد بالاجتماع الإشرافي الجماعي ذلك الاجتماع الذي يجمع بين المشرف ومن يقوم بالإشراف عليهم (طلبة التدريب الميداني) وذلك لمناقشة الأنشطة المهنية المختلفة التي يقوم بها الطلبة في مؤسسة التدريب وما يقابلهم من مواقف ومشكلات بما يساهم في توجيه وتعديل الممارسة المهنية لهم و إكسابهم الخبرات والمهارات المطلوبة ومن ثم مساعدتهم على النمو المهني المطلوب.

٢- الاجتماع الإشرافي الفردي:

وهو وسيلة من وسائل التفاعل بين المشرف والطلبة أثناء قيامهم بممارسة الأنشطة المهنية بمؤسسة التدريب، فهو عبارة عن اجتماع يجمع بين المشرف وأحد طلبة التدريب بهدف توجيهه في أمر معين أو موقف مهني معين بما يساهم في تحسين أدائه المهني وتعامله مع العاملين والعملاء بالمؤسسة بالصورة المرجوة.

٣- الاجتماع الإشرافي التقويمي:

التقويم هو جزء هام وضروري في عملية الإشراف، بل أنه يبدأ مع بداية العلاقة الإشرافية حيث إن قيام المشرف بتوجيه طلابه وطلباته يساهم في تحسين طريقة ادائهم لأدوارهم مما يساهم في إنجاز الأعمال بالصورة المطلوبة. والاجتماع الإشرافي التقويمي هو في حد ذاته عملية تربوية يمكن للطلبة من خلاله أن يتعرفوا على الجوانب الإيجابية في أداء أدوارهم المحددة وتدعيم وتحسين هذه الجوانب بالإضافة إلى التعرف على الجوانب السلبية أو نواحي القصور مما يساعد على تجنبها وتلافيها الأمر الذي يساهم في تحسين مستوي

الخدمات التي يؤدونها أثناء فترة التدريب وبالتالي صقل شخصيتهم المهنية.

دور الإشراف في التدريب الميداني:

يعد الإشراف على التدريب الميداني من الأركان الرئيسة والفاعلة في نظام تعليم الخدمة الاجتماعية بشكل عام، فهو حلقة الوصل بين الكلية بأنظمتها ولوائحها المختلفة من ناحية ومؤسسات التدريب والطلاب المتدربين من ناحية أخرى ، وهو الركن الاساسي المعني بتشخيص الواقع الفعلي للعملية التعليمية من حيث المدخلات والممارسات والمخرجات، وأيضا هو المسئول على التحسين والتطوير المستمر للعملية التعليمية بما يتناسب مع متطلبات المجتمع وبما يتلاءم مع التطورات الحديثة التي يمر بها العالم أجمع.

ومما أكسب الإشراف المهني هذه الأهمية كونه معنيا بالمتابعة الميدانية المستمرة لسير العملية التعليمية ومعايشته لمشكلات الواقع الفعلي في المجتمع والمساهمة في وضع الحلول لها، وبالتالي فإن المشرف المهني لا يمكن أن يكفيه ذلك المؤهل التعليمي الذي يحمله مهما كان عاليا مقابل ذلك الظهور الواسع للتقنيات الحديثة، فقد أصبح عليه حتما السعي إلى التطوير المستمر لمهاراته وأساليبه الإشرافية ليواكب تلك الثورات العالمية في عالم الاشراف والاتصالات والمعلومات.

وبناء على ذلك فقد أصبح الإشراف على التدريب الميداني يمثل محورا هاما في العملية التدريبية حيث يمكن من خلاله ربط ما يدرسه الطلاب في المواد النظرية بالواقع التطبيقي وبالتالي مساعدتهم على اكتساب الخبرات الميدانية والمهارات التطبيقية المرتبطة بالممارسة المهنية في مجال التدريب، والإشراف بهذا المعنى هو الطريقة التي تنتقل بها المعرفة والخبرات والمهارات في سياق عمل ميداني وممارسة مهنية من شخص مهني مدرب وذو خبرة إلى آخر (الطالب) الأقل تدريبا وخبرة.

وفي ضوء الاتجاه الآن الى التحول الرقمي الذي يعني الإجراءات التي تنفذها المؤسسة لدمج التكنولوجيا الرقمية في جميع مجالات الأعمال، والتي تؤدي إلى إحداث تغيير جذري في أساليب العمل وكيفية تقديم المؤسسة تقنيات رقمية مبتكرة لإجراء تحولات ثقافية وتشغيلية تتوافق بشكل أفضل مع متطلبات العملاء المتغيرة.

ويتطلب التحول الرقمي الابتعاد عن التفكير التقليدي وخلق أفكار جديدة وجذابة لتحسين عملية الاشراف على التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية وتسهيل القدرة على استخدام وسائل تقنية مريحة للعميل وتساهم في زيادة كفاءته وفاعليته.

ومما هو جدير بالذكر فإن التحول الرقمي الذي يحدث في الوقت الحالي يسهل اللجوء إلى ما يسمى بالإشراف الإلكتروني الذي يعمل على تطوير بيئات التعلم بمكوناتها وأدواتها وإستراتيجياتها وتحسين مخرجاتها، وتحديدًا بعد الانتقال من بيئة التعلم الحضورية إلى بيئة التعلم الإلكترونية، والتي أصبح المتعلم فيها أكثر استقلالية واعتمادا على التعلم الذاتي، والمعززة لمفهوم التربية المستدامة

والتعلم مدى الحياة. والإشراف الإلكتروني هو عبارة عن مجموعة من العمليات المرتبطة بالإشراف والتي تتم عبر الإنترنت من خلال تواصل المشرف مع طلابه ومتابعيهم، وكذلك التواصل المستمر مع مشرف المؤسسة مما يسهل كثيرا من فاعلية عملية التوجيه في كافة أنشطة التدريب الميداني للطلاب. وبصفة عامة يعمل الإشراف على مد الطلبة بالمعارف العلمية الفعلية المتعلقة بالعمل ويسمح لهم بإجراء مناقشات حول مواقف الممارسة وهذا يمكن الأفراد من تنمية مهاراتهم كما أنه يساعد في نفس الوقت في تقييم عملية الممارسة بشكل خاص، وفي إطار هذا العرض نتبلور مشكلة البحث في كيفية تفعيل دور الإشراف في التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية.

الموجهات النظرية لعملية الإشرافية:

تشير الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت موضوع التدريب الميداني من ناحية وموضوع الإشراف على التدريب الميداني من ناحية أخرى إلى مدى أهمية مرحلة إعداد طلبة الجامعة على اختلاف تخصصاتهم إعدادا علميا وعمليا، وتكمن أهمية الإشراف التي من خلالها يكتسب الطلاب الخبرات والمهارات العملية التي يتعلمها الطالب خارج إطار القاعة الدراسية، وقد اعتمد الباحثان على كل من نظرية التعلم، ونظرية الانساق العامة.

١- نظرية التعلم:

تعتبر نظرية التعلم بمثابة القلب للتدريب الميداني؛ فبرامج التدريب هي إلا تطبيق لنظرية التعلم، إذ تنطوي عليها جهود واضعي برامج التدريب بدرجة كبيرة في المؤسسات التعليمية إيمانا منهم بأن التدريب في ماهيته ما هو إلا عملية تعلم فإذا كان التعلم في القاعات الدراسية يهتم بالمعارف والمعلومات ذات الطابع الأكاديمي، فإن التدريب ما هو إلا مواصلة لعملية التعلم، ولكن بأساليب عملية (عبد الفتاح، ٢٠١٣ : ٤٦) تبدأ بتعلم المعلومة، ومن ثم تطبيقها وتقييمها (الشبكة العربية، ٢٠١٤).

إن الطالب يتعلم نظريا الكثير من المهارات البدنية والعقلية كثيرة التعقيد والصعوبة أحيانا، ولذلك يحتاج الإنسان أن يتدرب عليها فترة من الزمن حتى يستطيع أن يتقنها إتقاناً جيداً، وهذا أحد مبادئ نظرية التعلم (الشبكة العربية، ٢٠١٤).

تفترض نظرية التعلم أن التعلم أثناء التدريب يحدث تدريجياً وبإطراد حتى يصل بعد مدة إلى درجة الإتقان، كما تفترض أن الاستجابات الخاطئة التي لا تحقق الهدف المطلوب تضعف تدريجياً حتى تزول نهائياً، أما الاستجابات الصحيحة فتتقوى بالتدريج حتى تثبت وتستقر، وهذا هو الهدف الأساسي من التدريب، وهو تبني أفكار صحيحة تؤدي إلى سلوكيات صحيحة (متقنة)، والتخلص من الأفكار الخاطئة.

نظرية الأنساق العامة:

ترى هذه النظرية أن الاشراف هو عبارة عن نظام متكامل يحتوي على أنظمة فرعية، وهو كذلك نظام فرعي ضمن نظام أشمل، فإن أي تغيير في هذا النظام يؤثر بشكل أو بآخر على بقية الأنظمة (عبد الفتاح، ٢٠١٣ : ٤٦)، وتتألف هذه النظرية من مجموعة من المفاهيم لعل من أهمها:

System:

يعرف النسق بأنه "مجموعة الوحدات والعلاقات المتبادلة بين هذه الوحدات". والنسق حسب تعريف هارتمان ولاريد **Hartman & Larid** هو وحدة تتكون من أجزاء أو وحدات متباينة ومتماسكة معاً، وكل وحدة معتمدة على الوحدات الأخرى (النوحي، ٢٠٠٥: ٤٤، الدامغ، دت: ٤٩)

Boundaries:

تشير الحدود إلى مجموعة القواعد التي تشكل إطاراً أو سياقاً يحيط بمجموعة الأفراد أو الأنساق التي تتفاعل مع البعض، وهذه الحدود وهمية، ولكنها هي المحيط العام الذي يمكن تحديده لتوضيح العناصر الداخلة في النسق والخارجة عنه والتي يتفاعل معها. ويجب أن تكون هذه الحدود واضحة ومحددة (الدامغ، دت: ٥٠، النوحي، ٢٠٠٥: ٥٣) وبالتالي فإن لكل نسق مجموعة من القواعد لا بد من الالتزام بها، فعلى الطالب حينما يتفاعل مع نسق الجامعة عليه أن يلتزم بقوانين وقواعد الجامعة، وعندما يتدرب في مؤسسة التدريب فعليه أن يلتزم بقوانينها، وأثناء تفاعله مع المدرب عليه أن يعي جملة القواعد التي يطلب منه الالتزام بها، وأخيراً فإن الطالب المتدرب يتم تدريبه بما يساعده للانخراط في بيئات العمل (نسق الوظيفة) وهذه البيئات تحكمها قوانين العمل، فعلى الطالب المتدرب أن يعي حدود النسق الذي يتفاعل معه.

Equilibrium:

تميل الأنساق بشكل عام إلى تحقيق مستوى من التوازن من خلال استيراد الطاقة وتصديرها، وفي حال حدث اختلال في توازنها فإنها تسعى بشكل تلقائي لاستعادة هذا التوازن للحفاظ على بقائها. أما في حال اختلال اتزانها، فإن ذلك قد يكون من أسباب فناء النسق وانتهائه؛ لذا فإن لدى الأنساق الداخلة في نسق التدريب ميلاً طبيعياً للحفاظ على توازنها، وذلك من خلال التقيد بقوانينها ووظيفتها، فإذا فشل نسق من الأنساق عن القيام بوظيفته، فإن النسق العام للتدريب يكون قد أخلّ بتلك الخاصية وأصبح غير متوازن، وستكون النتيجة من التدريب غير مرضية.

Inputs:

تشير المدخلات إلى كافة ما يأتي للنسق من البيئة الخارجية من معلومات وطاقة، كما تتضمن كافة المصادر **resources** التي تتجمع لدى النسق سواء كان ينتجها بنفسه أم يحصل عليها من الخارج، وهذه المصادر قد تكون مادية أو حتى معنوية (أي هي مجموع المعلومات التي يتحصل عليها الطالب المتدرب قبل تدريبه ومجموع الأدوات والمواد التي يحتاجها للتدريب ... إلخ من المدخلات).

المخرجات: Outputs

يقصد بالمخرجات كل ما يصدر عن النسق من معلومات وطاقة إلى البيئة الخارجية، وتعكس المخرجات المدى الحقيقي والواقعي لقدرة النسق على تحقيق أهدافه. فكلما كانت مخرجاته تتفق مع أهدافه كان ذلك دليلاً واضحاً على توازنه، وتتمثل في الخبرة الميدانية التي اكتسبها الطالب، وهي نتاج معالجة لكل المعلومات الداخلة إلى نسقه وتفاعل المدخلات.

التغذية العكسية: Feedback

يشير مفهوم التغذية العكسية إلى عملية التقييم التي تحدث للمخرجات والمدخلات التي يصدرها ويستوردها النسق أثناء عملية تفاعله مع البيئة الخارجية، أي أنها النتيجة التي تحدث نتيجة للتفاعل وتساعد على نمو النسق واستمرار تفاعله.

وتشكل عملية التغذية العكسية نمطا من التقييم للنسق ، وهناك نوعان للتقييم، أحدهما داخلي، والذي يقوم به أفراد النسق للتحقق من مدى رضاهم عن كيفية التفاعل، وخارجي، من خلال استجابة ورضا الأنساق في البيئة الخارجية عن أداء النسق (سليمان وآخرون، ٢٠٠٥: ٥٥-٥٦).

التحديات والمعوقات التي تحد من دور الاشراف في التدريب

الميداني:

التحدي الاول: نقص الخبرات والمعارف لدى المشرفين وبصفة خاصة فيما يتعلق باستخدام الاساليب التكنولوجية المعاصرة وتوظيفها في تحقيق اهداف العملية التدريبية.

التحدي الثاني: عدم الاهتمام بالتعليم الالكتروني في تدريب طلاب التدريب الميداني وهو الامر الذي يظهر بصورة دائمة في جميع الانشطة التي يقوم بها الاشراف.

التحدي الثالث: تقاعس الوحدات المسؤولة عن التدريب الميداني في اعتماد اللوائح التي تنص على ضرورة التزام المشرفين باستخدام الأدوات والسجلات الالكترونية سواء في تنفيذ الأنشطة أو في تقييم العملية التدريبية.

التحدي الرابع: عدم انشاء منصات الكترونية مسؤولة عن التدريب الميداني بجميع عناصره من طلاب ومشرفين ومؤسسات وسجلات... الخ

التحدي الخامس: عدم قدرة البنية الالكترونية لمؤسسات التدريب الميداني على الوفاء بمتطلبات العملية التدريبية مما يشكل عبء على الاشراف المهني سواء الاكاديمي او المؤسسي.

التحدي السادس: عدم كفاية النواحي المادية اللازمة لتنفيذ الأنشطة المهنية التي يقوم بها كل من المشرفين والطلاب على حد سواء.

التحدي السابع: استخدام التدريب الميداني يتطلب توافر الحماية القانونية ضد المخاطر المترتبة على استخدام الاساليب التكنولوجية المعاصرة سواء من جانب المشرفين او الطلاب او العملاء وهو الامر الذي يحتاج الى مزيد من البحث والدراسة.

التحدي الثامن: الجهود التي تقوم بها ادارة الجودة لم تحقق النتائج المرجوة حيث يجب العمل على تعزيز وتنمية قدرات المشرفين بالمشاركة مع الاقسام العلمية.

آليات مقترحة لتفعيل الاشراف الالكتروني في التدريب الميداني:

ان استخدام الاشراف الالكتروني في التدريب الميداني يعتبر مطلب حضاري فرضته عدة متغيرات أكاديمية وثقافية وتكنولوجية وصحية، كما أن البدء في استخدامه يعد مطلبا تسعى اليه الجامعات في ظل التوسع في استخدام التعليم الالكتروني في شتى المقررات الدراسية بما فيها التدريب الميداني لما يحققه من مميزات كثيرة. وحتى نستطيع تطبيق الاشراف الالكتروني وتطويره، فان الأمر يتطلب توفير بيئة لوجستية فضلا عن نظام اداري يدعمه ومشرفين أكاديميين وطلاب لديهم المهارات التكنولوجية لتي تمكنهم من تطبيقه.

لذا فان هناك مجموعة من الآليات المقترحة لتفعيل الاشراف الالكتروني في التدريب الميداني على النحو التالي:

البدء بالانتقال التدريجي من النمط التقليدي الى الاشراف الالكتروني من خلال استخدام الاشراف الالكتروني بنظام المزوجة وهو الذي يجمع بين النمط التقليدي والنمط الالكتروني، حيث يجب على المشرف الأكاديمي من زيارة المؤسسات الاجتماعية من وقت لآخر وعدم الاقتصار على الزيارات الالكترونية، كما يجب التنوع في الاجتماعات الاشرافية الفردية والجماعية بين التفاعلات المباشرة وجها لوجه والتفاعلات الالكترونية، وأن يتم تسليم المهام الدورية المختلفة عبر الموودل مثل التقارير المبدئية والشهرية وغيرها مع ضرورة توفير التغذية الراجعة الالكترونية للطلاب.

توفير مناخ يشجع الطلاب والمشرفين على استخدام الاشراف الالكتروني مما يساعد على اثاره الدافعية نحو الاستخدام فعلى سبيل المثال يمكن استخدام نظام النقاط والذي فيه يتم إعطاء نقاط إضافية للطلاب عند تسليم أعمالهم التدريبية في الموودل عن التسليم الورقي العادي... الخ.

التواصل مع مؤسسات التدريب المختلفة لنشر ثقافة الاشراف الالكتروني وتوفير الدعم اللازم إذا تطلب الأمر سواء من الناحية التقنية أو التدريبية.

ضرورة العمل على نشر ثقافة الاشراف الالكتروني والتوسع في الدورات التدريبية لكل من الطلاب والمشرفين الأكاديميين عن الاشراف الالكتروني وكيفية استخدام الموودل في الاشراف مع أهمية التجربة والتطبيق العملي قبل الاستخدام.

عقد لقاءات دورية بين الطلاب والمشرفين الأكاديميين للتعرف على أي مشكلات أو صعوبات قد تواجههم أثناء التطبيق.

وضع دليل ارشادي لكيفية استخدام الموودل في الاشراف الالكتروني لكلا من الطلاب والمشرفين يوضح خطوات التطبيق المختلفة، وأيضا كيفية التصرف عند مواجهه مشكلات، مع ضرورة أن يحتوي الدليل على رؤية ورسالة الاشراف الالكتروني مع أهمية وضع أسماء القائمين بتقديم الدعم الفني

والتقني وأرقام التواصل معهم وخريطة بأماكن تواجدهم في الجامعة. اعداد خطة شاملة للأعمال المختلفة بحيث تشمل على توصيف للأعمال التي يجب أن تتم بالنمط التقليدي والأعمال المطلوبة بالإشراف الإلكتروني، حتى تكون الأعمال واضحة من البداية لجميع الأطراف. في نهاية الأمر وبعد الاعتياد على ممارسة الاشراف الإلكتروني، يمكن تصميم بوابة الكترونية **Portal** خاص بالإشراف الإلكتروني في مقررات التدريب الميداني، بحيث يتيح تسجيل الكتروني للطلاب، وتقييم الكتروني، وأدلة الكترونية، وتواصل متزامن وغير متزامن، وملفات إنجاز الكترونية وغيرها. وضع نظام لتشجيع ومكافأة التميز في الاشراف الإلكتروني سواء من جانب الطلاب أو المشرفين الأكاديميين. تطوير أساليب التقويم المختلفة بحيث تناسب طبيعة الاشراف الإلكتروني.

تزويد مؤسسات التدريب المختلفة بدليل اجرائي يوضح آلية العمل بالإشراف الإلكتروني حتى تضمن تعاون مؤسسات التدريب. تجهيز قاعة تدريبية مخصصة للإشراف الإلكتروني مشتملة على أجهزة حاسب آلي وطابعات ومساحات ضوئية الى غير ذلك من أدوات لازمة للإشراف الإلكتروني مع ضرورة توفير أماكن تتسم بالهدوء وتراعى خصوصية الطالب للإمكانية اجراء التفاعلات بالصوت والصورة مع المشرفين. التوسع في استخدام الموادل باستخدام الهواتف المحمولة، حيث يجب على الجامعة توفير تطبيق خاص للموادل على أجهزة الهواتف المختلفة وتوفره بالمجان.

خفض أعداد الطلاب لكل مشرف أكاديمي. حرص إدارة الكليات ورؤساء الأقسام بعقد الفعاليات والأنشطة بالتعاون مع الطلاب والمشرفين الأكاديميين ودعوة المؤسسات المختلفة لحضور هذه الفعاليات من أجل محاولة التكييف مع نظام الاشراف الإلكتروني باعتباره نظام جديد، والحرص على عقد التفاعلات المكثفة عند بدء الاستخدام للتخفيف من حدة المقاومة المتوقعة.

استثمار خبرات بعض المشرفين الأكاديميين في إقامة برامج تدريبية للطلاب ومشرفي مؤسسات التدريب تتناول أهم المهارات والكفايات لمطلوبة للإشراف الإلكتروني.

المراجع

- أبو الحسن، أحمد صلاح الدين. (٢٠١٣). معايير اختيار مؤسسات التدريب الميداني للطلاب المعلمين بقسم التربية الخاصة في ضوء مدخل الجودة. المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم الجامعي. مج ٦، ع ١١. اليمن.
- بسيوني، محمد محمد. (٢٠١٥). المعوقات التي تحد من فاعلية الإشراف على طلاب التدريب الميداني بالمجال الطبي وتصور مقترح من منظور الخدمة الاجتماعية دراسة وصفية تحليلية، مصر.
- الدامغ، سامي. (د ت). نظرية الأنساق العامة: إمكانية توظيفها في ممارسة الخدمة الاجتماعية، استرجع من 6158.html#/2011/05/blog-post_6158.html.
- الديب، الحياي، إبراهيم رمضان، وليد ناجي. (٢٠١٥). التدريب في المؤسسات التعليمية استراتيجيات تحديثها وتفعيلها. مركز الكتاب الأكاديمي. الأردن.
- ذياب، تركي. (١٩٩٩). ميول الطلبة المعلمين نحو برنامج التربية العملية في الجامعة الأردنية. دراسات العلوم التربوية. الأردن.
- السكرانة، بلال خلف. (٢٠١١). تصميم البرامج التدريبية. دار المسيرة. عمان.
- سليمان وآخرون. (٢٠٠٥). الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية مع الفرد والأسرة. المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع. بيروت.
- الشبكة العربية. (٢٠١٤). نظرية التعلم في التدريب، استرجع من

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:TNbxgJ0eEKJ:www.arabmn.com/archives/3033+&cd=1&hl=ar&ct=clink&gl=om>

- الضويحي، محمد عبد العزيز. (٢٠١١). التدريب الميداني تطبيقات عملية. كلية الآداب والعلوم الاجتماعية. جامعة الكويت.
- الطعاني، حسن أحمد. (٢٠٠٢). التدريب مفهومه وفعاليتيه. دار الشروق. عمان.
- عامر، طارق عبد الرؤف. (٢٠١٤). التعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي (اتجاهات عالمية معاصرة). المجموعة العربية للتدريب والنشر. القاهرة.
- عبد الفتاح، محمود. (٢٠١٣). نظرية التدريب التحول من أفكار ومبادئ التدريب إلى واقع الملموس. المجموعة العربية للتدريب والنشر. القاهرة.
- على، ماهر ابو المعاطي. (٢٠١٣). الاتجاهات الحديثة في جودة تعليم الخدمة الاجتماعية "مع نماذج مصرية وعربية وعالمية". الكتاب العاشر. المكتب الجامعي الحديث. الإسكندرية.
- على، ماهر أبو المعاطي. (٢٠٠٠). دليل التدريب الميداني لطلبة الخدمة الاجتماعية. مركز نور الإيمان. القاهرة.
- محبوب، محمد أحمد. (٢٠٠١). الأمن والحياة. أكاديمية نايف العربية للعلوم

الأمنية. مجلة التدريب والتقنية. الرياض. مجلد ٢٠. عدد ١. ٣٤-٣٥.
معمار، صلاح صالح. (٢٠١٠). التدريب الأسس والمبادئ. دييو للطباعة
والنشر. عمان.
النوحى، عبد العزيز فهمى. (٢٠٠٥). الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية
عملية حل المشكلة ضمن إطار نسقى/أيكولوجى. الأقصى للطباعة.
القاهرة.

Cohins Stewarts & Turuner Saija. (2006). College Based
Placement Co-Coordinator in The United Kingdom
their Perception of Stress, British. Journal of Social
Work, vol. 36.