



مجلة العلوم الاجتماعية والتطبيقية

"دورية محكمة ربع سنوية"

تصدر عن الجمعية المصرية للدراسات الإنسانية والخدمات العلمية

العدد الثاني

أبريل ٢٠٢٤

### بحث بعنوان

فاعلية برنامج تدريبي بأستخدام إستراتيجيات التعلم النشط لتطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني فى الخدمة الاجتماعية

**The Effectiveness of a Training program using active learning strategies to develop the professional performance of field training supervisors in social service**

### إعداد

د / آية أحمد سالم

دكتورة فى العمل مع المجتمعات والمنظمات  
مدير إدارة التدريب بالجمعية المصرية للدراسات  
الإنسانية والخدمات العلمية

د/ صفاء منير مرسى

دكتورة فى العمل مع المجتمعات والمنظمات  
مدير البرامج والمشروعات بالجمعية المصرية للحقوق  
الاقتصادية والاجتماعية

## الملخص

أظهرت الملاحظة لبرامج تعليم الخدمة الاجتماعية في الوطن العربي بصفة عامة وجمهورية مصر العربية بصفة خاصة ، أن التدريب الميداني للخدمة الاجتماعية لازال يعتمد بشكل أساسي على إلقاء المحاضرات ، وعلى أقصى تقدير المناقشات الشفهية بين المشرف والطالب ، فيما عدا بعض المحاولات الفردية القليلة لبعض أساتذة الخدمة الاجتماعية للإفادة من الأساليب والإستراتيجيات المهنية الحديثة في نقل المعلومات والخبرات المهنية.

ومن هذا المنطلق تسعى هذه الدراسة للتعرف على فاعلية برنامج تدريبي باستخدام إستراتيجيات التعلم النشط في تنمية المهارات المهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية ، وأستخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي ذو المجموعتين أحدهما ضابطة والأخرى تجريبية ، وتكونت عينة الدراسة من (٤٨) من الأشراف الأكاديمي الخارجي لكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان ، وتم تنفيذ البرنامج خلال (٨) أسابيع بواقع نشاطين خلال الأسبوع الواحد ، وبعد الإنتهاء من مراحل تنفيذ البرنامج قامت الباحثتان بإعادة تطبيق بطاقة تقدير مهارات الخدمة الاجتماعية كتطبيق بعدي لمعرفة دلالة فاعلية البرنامج مع الأشراف الأكاديمي الخارجي (عينة البحث) في تطوير الأداء المهني مهارات لديهم.

وقد تم تحليل النتائج وتفسيرها في ضوء كل من الإطار النظري والدراسات المرتبطة ، وقد أظهرت النتائج إجمالاً فعالية البرنامج التدريبي باستخدام إستراتيجيات التعلم النشط في تطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية وفي ضوء النتائج تمت صياغة مجموعة من التوصيات والبحوث المقترحة.

**الكلمات الافتتاحية :** فاعلية - برنامج تدريبي - إستراتيجيات التعلم النشط - مشرفين التدريب الميداني - الخدمة الاجتماعية.

### Summary

Observation of social work education programs in the Arab world in general and the Arab Republic of Egypt in particular showed that field training for social work still relies primarily on giving lectures and, at the most, oral discussions between the supervisor and the student, with the exception of a few individual attempts by some social work professors to benefit. One of the modern professional methods and strategies for transferring information and professional expertise.

From this standpoint, this study seeks to identify the effectiveness of a training program using active learning strategies in developing the professional skills of social work students. The study used a quasi-experimental approach with two groups, one control and the other experimental. The study sample consisted of (٤٨) of the external academic supervision of the Faculty of Social Work, Helwan University, The program was implemented within (٨) weeks by two activities during one week, and after the completion of the stages of implementation of the program, the researchers re-applied the social service skills assessment card as a dimensional application to know the significance of the effectiveness of the program with external academic supervision (research sample) in developing their professional performance skills.

The results have been analyzed and interpreted in the light of both the theoretical framework and the associated studies, and the results have shown in general the effectiveness of the training program using active learning strategies in developing the professional performance of field training supervisors in social work and in light of the results a set of recommendations and proposed research were formulated.

**Key Words :** Effectiveness – Training Program – Active Learning Strategies – Field Training Supervisors – Social Work.

## أولاً : المشكلة البحثية للدراسة :

للتعليم أهمية كبرى في حياة الأمم ، وأي أمة لا تستطيع تحقيق التقدم والرقى وتحقيق نهضة حقيقة إلا بالتعليم ، فبالتعليم تستطيع الأمم مواجهة التغيرات الهائلة والتحديات الكبيرة وجميع المشكلات التي تعوق تقدمها ونموها ، لما يمتلكه التعليم من آليات ومقومات لمواجهة تلك التحديات ، ولأجل ذلك تهتم جميع دول العالم المتقدمة والنامية علي السواء بالتعليم(منقريوس، وأبو المعاطي ، ٢٠٠٠ ، ٣٧)

ويعد التعليم الجامعي أحد الأنظمة الأساسية التي يتم عن طريقها إعداد الكوادر الفنية اللازمة للعمل في شتي مجالات الإنتاج والخدمات (أبو الحسن ، ٢٠١١ ، ٣٨٧٧) ، ومن بين العلوم والمهن التي تهتم بها المجتمعات لمواجهة مشكلاتها ومساعدة مؤسساتها علي تحقيق أهدافها هي مهنة الخدمة الاجتماعية(منقريوس، وأبو المعاطي ، ٢٠٠٠ ، ٣٧).

وحيث أن تطوير المناهج في الجامعات أحد أولويات تطوير التعليم الجامعي لمواجهة مشكلات الحياة العصرية والأنماط الجديدة من السلوكيات والمعاملات وثورة المعلومات ووسائل الاتصال والأخذ بالأساليب المتطورة في التعليم والأهتمام بتنمية قدرات الطلاب وتكوين المهارات التي تمكنهم من التفاعل الإيجابي مع المجتمع وأداء الخدمات المطلوبة أداءً فاعلاً متوافقاً مع التطورات والتغيرات التي تحدث في المجتمع وقطاعات العمل والنشاط فيه مع توشي التواصل مع التقدم العلمي والتكنولوجي الحديث. (محمد ، ٢٠١١ ، ٧٩٩)

وتسعي الدولة بكل قوة وعزم إلي تحسين جودة التعليم في مراحله المختلفة ، وهذا يتطلب تضافر كل الجهود الممكنة من أجل تحقيق هذا الهدف النبيل ، وقد أخذت عدة خطوات ووسائل مختلفة لهذا الغرض . ولذلك أصبح موضوع الجودة من الموضوعات الرئيسية التي تحظى بأهتمام الباحثين والمتخصصين في شتي الميادين الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والإدارية في أنحاء العالم في الآونة الأخير(مرعي ، ٢٠١٠، ٣)

وحظيت عمليات إصلاح التعليم بأهتمام كبير في معظم دول العالم ، كما حظيت الجودة في التعليم بجانب كبير من هذا الأهتمام إلي الحد الذي جعل المفكرين يطلقون علي هذا العصر عصر الجودة ، بوصفها إحدى الركائز الأساسية لنموذج الإدارة الجديدة الذي تولد لمسيرة المتغيرات الدولية والمحلية ومحاولة التكيف معها ، فأصبح المجتمع العالي ينظر إلي الجودة والإصلاح التربوي بوصفهما وجهين لعملة واحدة ، بحيث يمكن القول إن الجودة الشاملة هي التحدي الحقيقي الذي ستواجهه الأمم في العقود القادمة.(إبراهيم ، ٢٠٠٣ ، ٣٦)

وحيث أن مهنة الخدمة الاجتماعية المعاصرة أصبحت عالمية الانتشار فقد أصبح الإعداد لبرامج تعليم الأخصائيين الاجتماعيين من الأساسيات التي تركز عليها الهيئات التعليمية المرتبطة بهذا التخصص ، حيث يمر تعليم الخدمة الاجتماعية وممارستها في كافة الطرق بحالة من الإضطراب نتيجة حاجتها إلي النضج وإثراء المهارات التي تتطلبها الممارسة المهنية. (خطيرى ، ٢٠٠٣ ، ٦٨٢)

ولأن تعليم الخدمة الاجتماعية لا يعتمد علي الجانب النظري والمعارف والمعلومات والمفاهيم النظرية فقط داخل المحاضرات ، بل يحتاج إلي أساس مهاري وبرامج وتدريب في الواقع العملي الميداني لتطبيق هذه المفاهيم والمعارف النظرية بصورة عملية تطبيقية في بيئة العمل ولتأهيل الطلاب تأهيلاً مهنيًا كي يتمكنوا من القيام بأدوارهم في الممارسة المهنية في المؤسسات المختلفة بكفاءة وفاعلية ، فالتعليم والتدريب في الخدمة الاجتماعية وجهاً لوجه واحد وهما عمليتان متلازمتان ولا يمكن الفصل بينهما . ونظراً لأهمية التدريب في تعليم الخدمة الاجتماعية فإنه يتم تدريب الطلاب في المؤسسات المختلفة بمجالات الخدمة الاجتماعية ويعد التدريب مقررًا مستمرًا طوال العام علي الطلاب بواقع ثلاثة أيام أسبوعياً. (منقريوس، وأبو المعاطي ، ٢٠٠٠ ، ٣٨).

ويؤكد الأكاديميون في مهنة الخدمة الاجتماعية - في هذا الصدد - علي ضرورة اشتغال برنامج إعداد الطالب علي الجانبين : الجانب الأكاديمي والجانب المهاري ، وضرورة تكاملها والتوازن بينهما ، حيث يتم استخدام مفهوم " بيداغوجيا الخدمة الاجتماعية (CSWE ، ٢٠٢٠ ، ٢٩) ، للتأكيد علي أهمية برامج إعداد طلاب الخدمة الاجتماعية في كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية حيث لا يمكن تصور برنامج فعال لإعداد الإخصائيين الاجتماعيين بدونها. (Wilson ، ٢٠١٠ ، ٢٤٣١)

ويمثل التدريب الميداني حجر الزاوية في عملية تعليم الخدمة الاجتماعية باعتبار أن عملية إعداد الإخصائي الاجتماعي تساهم مساهمة فعالة من خلال برامج التدريب علي إكساب الطالب الخبرة والمهارة والمرونة والقدرة علي مواجهة مختلف المواقف المهنية . فلم يعد التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية عملية تقليدية يمارسها الطلاب في المؤسسات المختلفة ، بل أصبح عملية تعتمد علي أسس علمية تنطلق من نظريات متعددة في مجال الممارسة والتطبيق خاصة بعد التغييرات الجذرية التي طرأت علي مهنة الخدمة الاجتماعية. (الرشيد ، ٢٠٠٩ ، ١٦٩٨)

ونظراً لأهمية التدريب الميداني ودوره في إعداد الطالب وتدريبه ، فلقد أولته العديد من الدول عناية كبيرة ، وذلك حرصاً منها علي جودة التعليم فيها ، فقد بذل الخبراء والمربون جهوداً كبيرة من أجل تحسين تقويم برامج التدريب الميداني المعمول بها في الدول الأجنبية ، ويشير

Maidment إلي أن كثيراً من هذه الدول وضعت قائمة معايير خاصة بمهنة الخدمة الاجتماعية ، وما لذلك من تأثير علي الممارسة ، وإجراءاتها ، وأساليب تنفيذها علي وجه الخصوص. (Maidment ، ٢٠٠١ ، ٢-٧)

وبالتالي فالتدريب الميداني يعمق التصور النظري ويعطيه معنى واقعيًا وملمسًا ويزيد من قدرة الطلاب علي التحليل المنظم للسلوك الإنساني والمشكلات التي تواجه الناس وإمكانات التدخل لمواجهتها في الممارسة. (رجب . ٢٠٠٣ ، ١٥٠)

ولذلك يجب الإهتمام بإعداد طلاب التدريب الميداني حتي يصبحوا أكفاء في ميادين العمل المختلفة لتحملهم للمسئولية الاجتماعية الملقاة عليهم ويزداد الجانب المهني لهم من خلال برامج تعليمية ومناهج تطبيقية أكثر جودة ، الأمر الذي يؤدي إلي زيادة الأداء المهاري والمهني للطلاب. (رجب . ٢٠٠٣ ، ١٥٢)

ومن هنا برزت أهمية التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية كجانب مكمل للعملية التعليمية ، حيث يهتم بربط البناء المعرفي النظري مع التطبيقي لمهنة الخدمة الاجتماعية ، وإعداد الطالب للتعرف علي المداخل الحديثة للتعامل مع المشكلات التي تواجه العملاء ، وجوانبها وعواملها وأطرافها ، ومن ثم التعامل مع هذه الأطراف ومعاونة العميل. (عويس ، ٢٠٠٥ ، ١٢)

وللتدريب الميداني أيضاً أهمية بالنسبة للمشرفين التدريب حيث يتيح لهم فرص جيدة للاتصال بالعالم الخارجي (الواقع الأمبريقي للممارسة المهنية) والتعرف علي طبيعة المشكلات الموجودة في المجتمع ، والمعوقات التي تواجه عملية الممارسة ، كما يسهم التدريب الميداني أيضاً في دعم تواصل مشرفي المؤسسات مع كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية المختلفة مما يحقق استفادتهم أو أكسابهم لكل ما هو جديد في مجال التخصص. (رجب ، ٢٠٠٣ ، ٥)

وإشراف التدريب الميداني هو عملية مباشرة ترتبط بالمشرف مع الطلاب من حيث اختيارهم وتدريبهم ، ثم بدأت تتطور في مفهومها حيث أصبحت ترتبط أساساً بجميع الظروف والأحوال والعوامل التي تتصل بتنمية أداء الطلاب الدارسين بالخدمة الاجتماعية ، حيث تطورت العملية الإشرافية في التدريب الميداني وأصبحت عبارة عن قيادة مشتركة وجهود متضامنة مرسومة لتهيئة أنسب الأجواء والتجارب لنمو الطلاب. (أحمد ، ١٩٨٠ ، ١١٧).

ويعمل مشرف التدريب مع طلاب الخدمة الاجتماعية في المؤسسات الاجتماعية المختلفة من خلال نشاطه المهني لمساعدة الطلاب ككل لإنجاز أهدافهم المشتركة ويتوقف نجاح العملية الإشرافية علي قدرات المشرف ومهاراته. (سالم ، ٢٠٠٩ ، ١)

وقد تقدمت العملية الإشرافية في الخدمة الاجتماعية وأصبحت الأداة الأساسية للمشرف في عملية النمو المهني لطلاب الخدمة الاجتماعية فهي تؤثر في عملية التفاعل التي تحدث أثناء محاولة الطلاب تعميق نموهم المهني للطلاب من خلال إنجاز المهام التي تنمي قدراتهم التدريبية أثناء التدريب الميداني ، وإحتياجاتهم ، فهم يستخدمون عقولهم ومدراكهم بصفة مستمرة لتحديد أنماط التغيير التي تشبع احتياجات الطلاب حيث إن هذا الأسلوب لا يتماشى مع هذه المرحلة.(سلامه ، ٢٠٠٥ ، ١٢٨٣)

حيث أن من واجبات مشرف التدريب أن يعمل بواقعية علي كيفية تزويد الطلاب بالمعارف والنظريات والإتجاهات الحديثة في مهنة الخدمة الاجتماعية ويساعد من يشرف عليهم "الطلاب" ويمدهم بالمعونة اللازمة حتي يعرفوا دورهم ويستطيعوا أن يؤديوا أدوارهم ويجب علي المشرف أن يزود من يشرف عليهم بكل ما يساعده علي أن يبدأ عمله بنجاح.(الجندي ، وإبراهيم ، ١٩٩٩ ، ٣٢)

ولكي يتم تحقيق جودة التدريب الميداني فإنه يحتاج إلي وجود العملية الإشرافية التي يقوم عليها مشرفون يملكون المهارة والخبرة والمعرفة والدراية والمرونة ويمثلون عوامل فاعلية المهارات وتتصب عملية الإشراف علي تطوير قدرات ومهارات طلاب الخدمة الاجتماعية علي الممارسة والتدخل المهني عن طريق جهود مخططة وهادفة يطبقها المشرف علي التدريب الميداني.(محفوظ ، ٢٠٠٦ ، ٦٩٣)

ويعد مشرف التدريب في الخدمة الاجتماعية نسقاً متكاملأ من عناصر متعددة منها مقومات وسمات شخصية المشرف ومهاراته والأهداف المركبة وسمات شخصية المشرف عليهم وهذه المقومات تؤثر علي عائد المهنة وفاعليتها بصفة عامة. كما ولا بد وأن يمتلك المشرف وظائف عديدة إدارية وتعليمية وتوجيهية يطبقها من خلال وسائل متعددة كالاجتماعات الإشرافية التي عن طريقها يتم تحقيق النمو المهني للمشرف عليهم (الطلاب) ، وهناك مجموعة من المقومات تؤدي إلي نجاح المشرف في عمله منها ، الدرجة العلمية للمشرف ، مدة الخبرة ، نوع تخصصه العلمي ، ومدى توافر الإمكانيات المتاحة له.(إلياس ، ٢٠٠٦ ، ٨٠١)

ويعتبر مشرف التدريب من الدعائم الأساسية التي يقوم عليها التدريب الميداني وأي قصور في أمكانياته أو قدراته أو أدائه يمثل نقصاً في العملية التدريبية إذ لا جدوى من أنشطة أو برامج تبذل في تخطيط الجهود لتحقيق أهداف تدريبية معينة إذا ما عهد بها إلي مشرفين ليست لديهم



الكفاءات والمهارات والخبرات المعرفية والتخصصية اللازمة والإلمام الكافي بأساليب التدريب الميداني للخدمة الاجتماعية. (على ، ٢٠١٤ ، ٦٧٨)

ولما كان مشرف التدريب أحد الركائز الأساسية للعملية التدريبية الأمر الذي يؤدي إلي الأهتمام بالإحتياجات التدريبية والبرامج التي يتم تنظيمها للعاملين في العملية التدريبية وذلك لأهميتها في تلافي المشكلات والصعوبات التي تواجههم في العمل وهذا ما دعي إلي وجود أسلوب يمكن من خلاله تنمية معارف وخبرات ومهارات ممارس الخدمة الاجتماعية ووجود برامج للإعداد المستمر للممارسين يشترك في تنظيمها كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية. (أبورية ، ٢٠٠٦ ، ٦٤٣)

وحيث أن التعليم القائم على الدور التقليدي للمشرف لم يعد مناسب لعصر المستحدثات التكنولوجية الذى نعيشه ، فمشرف التدريب أحد مكونات منظومة التعليم يؤثر ويتأثر ببقية مكونات هذة المنظومة ، فلم يعد المشرف مجرد ناقلاً للمعلومات إلي إذهان الطلاب ، بل عليه أن يعمل على مشاركة المتعلم بإيجابية فى الحصول على المعلومات لأن الهدف من التدريب تنمية العقل المبدع وتنمية المهارات والتفكير العلمي. (إبراهيم ، ٢٠٠٣ ، ٣)

وبالتالى أصبح من الضرورى أن تستخدم الإستراتيجيات التعليمية المناسبة فى تدريب طلاب الخدمة الاجتماعية ، فقد دعت الحاجة إلي أستخدام إستراتيجيات التعلم النشط فى ممارسة التدريب الميداني والذي يعتمد فيه التدريب على مجموعات صغيرة ومتحاوره بحيث أن الطلاب يعملون معاً فى مجموعات لزيادة تعلمهم ، وتفاعلهم ، ويحتاج التعلم النشط إلي كثير من قواعد العمل ، وتنظيم التعلم ، وإلي ممارسات واضحة للعمل به ، وهذا يجعل أستخدام التعلم النشط فى التدريب أكثر قيمه من التدريب التقليدي القائم على الحفظ والتلقين وثقافة الذاكرة. (رفاعي ، ٢٠١٢ ، ٩)

ولما شهدته التدريب الميداني من تطور فى الأونة الأخيرة ، وظهور إستراتيجيات تتعلق بتطوير العملية التدريبية ، إلا أن بعض مشرفين التدريب مازالوا يقتصوا فى عملية التدريب على الطرق التقليدية والتي لم تعد محققة لأهداف التدريب فى ضوء الرؤية الحديثة له ، وهذا ما تؤكد ملاحظة الباحثتان من خلال خبرتهم الميدانية فى مجال التدريب الميداني .

وفى إطار البحث عن أساليب وإستراتيجيات جديدة تسير التقدم فى تعليم الخدمة الاجتماعية على المستوى العالمي والتي تؤكد على زيادة فاعلية المتعلم وتجعله عنصراً أساسياً فى عملية التعلم ، ومن ضرورة التركيز على النشاط الذاتي والتفاعلي لتطوير التدريب الميداني فى الخدمة الاجتماعية ، مما يجعل من مقررات التدريب الميداني مقررات ذات قيمة فى حياة الطلاب وهو ما لم تحققه

الأساليب والإستراتيجيات التقليدية المستخدمة فى ممارسة التدريب الميداني ومن هنا جاءت مشكلة الدراسة الحالية.

ومن هذا المنطلق ولعلاج القصور قامت الباحثان ببناء برنامج تدريبي قائم على بعض إستراتيجيات التعلم النشط لتطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني فى الخدمة الاجتماعية.

وهذا ما أكدته العديد من الدراسات التي توصي بضرورة تطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني كما جاء بدارسة (الدسوقي ٢٠١٤) والتي هدفت تحليل المهارات المستحدثة في إكساب طلاب التدريب الميداني مهارات العمل مع الجماعات وتحديد الصعوبات التي تواجه المشرف الأكاديمي في إكساب طلاب التدريب الميداني المهارات المستحدثة في العمل مع الجماعات ، وتوصلت الدراسة إلي أن أكثر الصعوبات التي تواجه المشرف الأكاديمي والتي ترجع للطلاب هي عدم إقتناع الطالب بمجال التدريب الميداني ، والصعوبات التي ترجع للمؤسسة هي عدم إهتمام هيئة الإشراف المؤسسي بأكتساب المهارات الحديثة.

بينما هدفت دراسة (Austring ٢٠١٤) إلي تعزيز الإبداع في تعليم الخدمة الاجتماعية عامة والتدريب الميداني خاصة ، حيث يمكن أستخدامه لتفعيل تدريب معلمي الخدمة الاجتماعية علي الأساليب الإبداعية ، مما يساعد علي زيادة كفاءة الأداء المهني في التطبيق العملي.

كما أوضحت نتائج دراسة (عطا الله ٢٠١٤) أن قلة عدد أيام التدريب الميداني يعد من أهم معوقات التدريب والتي كانت من أهم توصياتها هي زيادة عدد أيام التدريب بالمؤسسات سيشعر الطالبات المتدربات بجديته وإعطاء الفرصة أمام المشرف الأكاديمي لإكسابهن الأستفادة القصوي من التدريب.

بينما أوضحت نتائج دراسة (الهلالات ٢٠١٥) أن هناك عدد من المعوقات التي تواجه عملية التدريب الميداني للطلبة ومن أهمها عدم تهيئتهم التهيئة المناسبة من قبل المشرف الأكاديمي ، وكثرة عدد الطلاب في شعب التدريب ، ومن أهم توصيات الدراسة العمل علي تخفيض عدد شعب التدريب الميداني ليتمكن المشرف الأكاديمي والمشرف الميداني من القيام بمسؤولياتهم وتحقيق الفائدة المطلوبة للطلبة ، وكذلك إجراء اللقاءات الدورية بين المشرفين الأكاديميين والمشرفين الميدانيين ، وتكثيف الزيارات لزيادة التعارف والتعاون بين الجانبين ، بهدف تبادل الخبرات مما يساعد علي تحقيق أهداف العملية التدريبية.

بينما هدفت دراسة (قنديل ٢٠١٥) إلي تحديد واقع ممارسة المشرف الاكاديمي للمهارات الإنسانية مع طلاب التدريب الميداني من خلال تحديد واقع ممارسة المشرف الاكاديمي لمهارات (تكوين علاقة إشرافية - مهارة الاتصال - مهارة الإقناع ) مع طلاب التدريب الميداني ، وأوصت نتائج الدراسة بأهمية تنويع المشرف الاكاديمي للأساليب الإشرافية وعدم الاعتماد علي أسلوب واحد في الأشراف واهمية عقد دورات تدريبية للمشرفين الاكاديمين وتدريبهم علي استخدام الأساليب الأشرافية الحديثة.

وكان هدف دراسة (عصمان ٢٠١٦) إلي تحديد طبيعة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي ودور الخدمة الاجتماعية في تجويده ، وأصت نتائج الدراسة علي أهمية ضرورة تفعيل استخدام معايير الجودة الشاملة أثناء القيام بالأداء المهني بما يساعد علي تطوير برامج التطوير المهني للأخصائيين الاجتماعيين.

بينما هدفت دراسة (إسماعيل ٢٠١٧) إلي التعرف علي دور شبكات التواصل الاجتماعي في تجويد برامج التدريب الميداني من منظور خدمة الجماعة وتحديد محددات الجودة في التدريب الميداني للكليات والمعاهد العليا للخدمة الاجتماعية ، وأكدت نتائج الدراسة علي أهمية أن يستعين المشرف الأكاديمي بالوسائل التكنولوجية الحديثة في تطبيق برامج التدريب الميداني بما يتوافق تجويد التدريب الميداني.

بينما أوضحت نتائج دراسة (العمر ٢٠١٧) أهمية الأهتمام بالبرامج التدريبية لتنمية المعارف والمهارات المهنية مع مراعاة تلبية البرامج للإحتياجات التدريبية ومواكبتها لكل ما هو جديد في الممارسة المهنية ما ينعكس علي جودة الأداء المهني ، وأوصت الدراسة بأهمية استخدام أساليب متنوعة في تقويم الأداء المهني ومنها أسلوب التقويم الذاتي وأسلوب تقدير الرؤساء والزملاء وأسلوب تقدير الطلاب ، وضرورة الرفع من جودة الأداء المهني من خلال التشجيع وإتاحه الفرصة لهن لحضور المؤتمرات والندوات والاجتماعات والمحاضرات وورش العمل ولعب الأدوار وإتخاذ القرار والتعليم المقارن والمناقشة والحوار.

بينما هدفت دراسة (الجندي والناكوع ٢٠١٨) إلي معرفة المعوقات التي تواجه تطبيق مقررات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية وربطها بالعناصر الرئيسية في عملية التدريب

الميداني وهي (المشرفون - المؤسسات - الطلاب - العملية التدريبية) ، وأشارت نتائج الدراسة إلي أن أكثر المعوقات المرتبطة بالمشرفين الاكاديمين هي تلك المرتبطة بقلة الزيارات التي يقوم بها المشرف الاكاديمي للمؤسسات لمتابعة الطلبة المتدربين وكثرة عدد الطلبة الذين يشرف عليهم المشرف الاكاديمي في التدريب الميداني.

وكان هدف دراسة (آل سعود وعبد الحافظ ٢٠١٨) وضع رؤية مستقبلية لتطوير آليات الممارسة العامة المتقدمة في الخدمة الاجتماعية لتفعيل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية وأوضحت نتائج الدراسة أنه لا بد من وضع آليات لتحسين التدريب الميداني وذلك بعمل دورات تدريبية للمشرفين الاكاديمين وزيادة التواصل بين الكلية ومؤسسات التدريب.

بينما توصلت دراسة (Shea ٢٠٢٠) إلي برنامج تدريبي قائم على تدريب المشرفين بالمؤسسات التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية يركز على تطوير المهارات الإشرافية لهم والربط بينهم وبين المشرفين الأكاديميين ، حيث أكدت الدراسة على فعالية البرامج التدريبية للمشرفين بالمؤسسة علي تحقيق التدريب الميداني لأهدافه.

وكان هدف دراسة (السيد ٢٠٢١) تحديد العوامل المؤثرة علي الأداء المهني للمشرفين الأكاديمين بالمجال المدرسي وتوصلت الدراسة إلي أن العوامل المؤثرة علي الأداء المهني المرتبطة بالمجتمع جاءت في الترتيب الأول ، يليها في الترتيب الثاني العوامل المرتبطة بالمؤسسة وجاء في الترتيب الأخير العوامل المرتبطة بالمشرف الأكاديمي وتوصلت الدراسة إلي برنامج مقترح للتعامل مع العوامل المؤثرة علي الأداء المهني للمشرفين الأكاديمين بالمجال المدرسي.

بينما هدفت دراسة (محمد ٢٠٢٢) إلي تحديد التحديات التي تواجه تطوير الإعداد المهني لطلاب الخدمة الاجتماعية بأستخدام التعليم الإلكتروني وأوضحت نتائج الدراسة أن من أهم معوقات عدم الإعداد المسبق للقائمين بالعملية الإشرافية.

بينما أهتمت العديد من الدراسات السابقة بضرورة إستخدام الإستراتيجيات الحديثة في ممارسة التدريب الميداني حيث أكدت دراسة (Van Dijk ٢٠٠٠) على أن أستخدام التعلم النشط له تأثير إيجابي على نتائج المتعلمين وزيادة دافعيتهم أكثر من المحاضرة التقليدية.

بينما أوصت دراسة (الدميخي ٢٠٠٣) بأهمية تدريب المعلمين وفق الإستراتيجيات المناسبة ، وكان من أهم توصيات (الحجيلي ٢٠٠٩) تطوير برامج إعداد المعلمين وتكثيفها أثناء الخدمة بحيث تحتوى على عدد من إستراتيجيات التدريس الحديثة.

بينما أكدت دراسة (المالكي ٢٠١٠) على أن تدريب المعلمين أثناء الخدمة على استخدام إستراتيجيات التعلم النشط المختلفة لها أثر على أداء المعلمين ونموهم المهني والتي توصلت نتائجها إلي وجود فروق بين التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس الأداء لمهارات التعلم النشط لصالح التطبيق البعدي وكذلك تحسن مستوى تحصيل طلاب المرحلة الابتدائية (عينة البحث) وتنمية إتجاهاتهم الإيجابية مما أكد على فاعلية البرنامج التدريبي المقترح.

وهدفت دراسة (عمارة ٢٠١٢) لمعرفة أثر استخدام بعض إستراتيجيات التعلم النشط على تطوير بعض المهارات التدريسية للطلاب والمعلم ، وتوصلت الدراسة إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لمحور التخطيط للدرس ، ومحور تنفيذ تقويم نواتج التعلم للدريس لصالح القياس البعدي.

بينما كشفت دراسة (Chan & Lee ٢٠١٤) أن ممارسة التعلم النشط تمت على نطاق واسع في التعليم العالي وبمستوى عالي من الإتفاق بين الطلاب الذين كانوا مولعين به لتحقيق نتائج التعلم المثلي ، وأن إجراؤه يتم بشكل أفضل من خلال مناقشة المجموعة ، والقراءة المخصصة ، ودراسة الحالة والكتابة التأميلة.

وسعت دراسة (Palmer & Hagel ٢٠١٥) للتحقق من صحة مقياس مدى استخدام طلاب التعليم العالي لإستراتيجيات التعلم النشط وأشارت نتائج الدراسة أن متوسط درجات الطلاب زاد بشكل كبير عندما تم تضمين أنشطة تعلم نشط جديدة للمقياس تركز على التقنية كالعامل عبر الإنترنت.

ويدعم ذلك دراسة (Lim & Della ٢٠١٦) والتي أكدت على فاعلية تشجيع نهج التعلم النشط على جودة تعلم الطلاب ، بتطوير بيئات التعلم النشط وأساليب التدريس في إطار المعايير المهنية للمملكة المتحدة ، بينما أوضحت دراسة (العمرسان ٢٠١٧) فاعلية بعض إستراتيجيات التعلم النشط المستندة إلي النظرية المعرفية الاجتماعية وهي إستراتيجيات التعلم التعاوني والمناقشة والحوار والعصف الذهني على طلاب علم النفس بجامعة حائل وآثرها الإيجابي في تنمية المرونة المعرفية ودافعية الإنجاز الأكاديمي.

بينما أظهرت دراسة (Dahiya ٢٠١٨) فاعلية استخدام ورش عمل المجموعات الصغيرة كطريقة تعليمية محتملة للتعلم النشط وذات مغزى لتقديم المقررات حيث زاد المستوى العام للفهم والراحة والثقة بين الطلاب ، بينما هدفت دراسة (المومني ٢٠١٩) تقصي استخدام أعضاء هيئة التدريس لنهج التعلم النشط أثناء تدريسهم الجامعي ومستوى تقنيات التعلم النشط المفعلة من قبلهم في

القاعات التدريسية على متصل التعلم النشط ، وأظهرت نتائج الدراسة أن نسبة استخدام أعضاء هيئة التدريس لمنهج التعلم النشط منخفضة وغير مرضية.

وبناءً على ما تم تناوله من مراجعة وتحليل الدراسات السابقة يتضح أن التعلم النشط ضرورة أساسية لتطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية وذلك لتحقيق روى تعليم الخدمة الاجتماعية في إعداد إخصائين اجتماعيين ذو مهارات ميدانية وعلمية متطورة تواكب التطورات التكنولوجية الحديثة.

### ثانياً : تحديد مشكلة الدراسة :

تبلورت مشكلة الدراسة الحالي من خلال عمل الباحثان حيث لاحظنا عدم استخدام مشرفين التدريب الميداني لمهارات التعلم النشط رغم أهميتها ودورها ، ولاحظنا أن ذلك يؤثر على نتائج إكتساب الطلاب للمهارات المهنية في الخدمة الاجتماعية.

وبناءً على ما سبق يمكن تحديد مشكلة البحث في " ضعف مهارات التعلم النشط لدي مشرفين التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية "

وقد قامت الباحثان بعمل دراسة إستكشافية على مشرفين التدريب الميداني للتأكد من صحة إحساسهم بعدم إمتلاكهم مهارات التعلم النشط ولوقوف على الأسباب ، وقد أوضحت نتائج تلك الدراسة إن ذلك يرجع إلي :

- وجود قصور في برامج الإعداد المهني لمشرفين التدريب الميداني في مجال إستراتيجيات التعلم النشط.
- قلة دافعية معظم مشرفين التدريب الميداني للتنمية المهنية الذاتية.
- عدم وجود برامج إعداد المهني لمشرفين التدريب الميداني.
- قلة وعي مشرفين التدريب الميداني بإستراتيجيات التعلم النشط وطرق توظيفها في العملية التدريبية.

ومن هذا المنطلق ولعلاج القصور قامت الباحثان بطرح سؤال رئيسي لمشكلة الدراسة الحالية وهو : ما فاعلية برنامج تدريبي قائم على بعض إستراتيجيات التعلم النشط لتطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية ؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية :

- ١- ما هي مهارات التعلم النشط ؟
- ٢- ما أهم إستراتيجيات التعلم النشط المناسبة لمشرفين التدريب الميداني فى الخدمة الاجتماعية؟
- ٣- ما فاعلية برنامج تدريبي باستخدام إستراتيجيات التعلم النشط لتطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني فى الخدمة الاجتماعية ؟

### ثالثاً : أهمية الدراسة :

إنطلاقاً من أهمية تطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني فى الخدمة الاجتماعية تأتي أهمية البحث الحالي ، حيث أنه ما يزال البحث عن طريقة فعالة لممارسة الأداء المهني أثناء ممارسة التدريب الميداني ، فطريقة التدريب هي الركن الأساسي الذى يعتمد عليه مشرف التدريب لإنجاح العملية التدريبية وتحقيق الأهداف التربوية المنشودة.

وتتبع أهمية هذه الدراسة من عدد من المبررات النظرية والعملية ، حيث تؤكد الإتجاهات الحديثة على دور المتعلم فى العملية التدريبية وأهمية أن يصبح نشطاً وفاعلاً وليس مستقبلاً أو متلقياً سلبياً.

وتمثلت أهمية الدراسة فيما يلي :

- ١- الأسهام فى الوصول لبرنامج تدريبي فعال لتطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني فى الخدمة الاجتماعية باستخدام إستراتيجيات التعلم النشط للحصول على مخرجات تدريبية عالية وعدم الأكتفاء بالطرق التقليدية فى التدريب.
- ٢- تطوير برامج إعداد مشرفين التدريب الميداني وتعديل ممارساتهم التدريبية.
- ٣- التغلب على مشكلات أساليب التدريب التقليدية.
- ٤- هذه الدراسة إستجابة للإتجاهات العالمية التي تنادي بتطوير تعليم الخدمة الاجتماعية والأهتمام بالتعلم النشط.

### رابعاً : أهداف الدراسة :

- تهدف هذه الدراسة إلي تطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني فى الخدمة الاجتماعية باستخدام إستراتيجيات التعلم النشط وذلك من خلال الإجراءات التالية :
- ١- بناء برنامج تدريبي قائم على استخدام بعض إستراتيجيات التعلم النشط.

٢- التعرف على فاعلية برنامج تدريبي مقترح باستخدام بعض إستراتيجيات التعلم النشط لتطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني فى الخدمة الاجتماعية.

### خامساً : تساؤلات الدراسة :

تسعى الدراسة الحالية إلي الأجابة على السؤالين التاليين :

التساؤل الأول : ما البرنامج التدريبي المقترح القائم على بعض إستراتيجيات التعلم النشط لتطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني فى الخدمة الاجتماعية ؟

التساؤل الثاني : ما مدى فاعلية البرنامج التدريبي المقترح القائم على بعض إستراتيجيات التعلم النشط فى تطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني فى الخدمة الاجتماعية ؟

### سادساً : مفاهيم الدراسة :

#### ١- مفهوم الفاعلية :

يعرف قاموس علم الاجتماعى الفعالية على أنها الكفاءة أو الفعالية التي يوصف بها فعل معين ، وهي تعكس استخدام أكثر الوسائل قدرة على تحقيق هدف محدد ، ولا تمثل خاصية فطرية فى أي فعل من الأفعال ، بل تحدد عن طريق العلاقة بين الوسائل المتعددة ، والأهداف وفقاً لترتيب أولوياتها.(الميزر ، ٢٠١٧ ، ١٤١)

ويعرفها (الضوى ، ٢٠٠٥ ، ٤١) بأنها القدرة على إنجاز الأهداف أو المدخلات لبلوغ النتائج المرجوة ، والوصول إليها بأقصى حد ممكن ، بينما يعرفها (أبو المعاطي ، ٢٠٠٠ ، ) بأنه العائد من الجهود التي تبذل فى الميدان الجماعي.

يشير مفهوم الفاعلية إجرائياً فى هذه الدراسة إلي قدرة البرنامج التعليمي المستخدم فى هذه الدراسة على تطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني فى الخدمة الاجتماعية والذي نستطيع التحقق من فاعلية هذا البرنامج من خلال مقارنة القياسات القبليّة والبعدية التي تم إجراؤها على المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة ، وتتمثل فى اختبار إستراتيجيات التعلم النشط الذى يطبق على مشرفين التدريب المشاركين فى الدراسة.

#### ٢- مفهوم البرنامج التدريبي :

هو برنامج مخطط لغرض التعليم أو التدريب بطريقة مترابطة ، وذلك لتطوير أداء المعلم بما يناسب مجاله ودوره فى التدريس ، وتتكون عناصر البرنامج من : الأهداف ، المحتوى ، الأنشطة التعليمية ، الأدوات ، والموارد ، والوسائل المستخدمة ، والتقويم بصورة منتظمة.(بوقس ،

(٢٠٠٢ ، ٨٤)



يشير مفهوم البرنامج التدريبي إجرائياً في هذه الدراسة عبارة عن برنامج يتكون من خبرات وأنشطة ، وتقنيات متعددة ، يهدف إلي تطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني المعهد لهم البرنامج ، ويكون ذلك وفق خطوات محددة ، وإجراءات منظمة.

### ٣- مفهوم إستراتيجيات التعلم النشط :

تعرفها (عبد الوهاب ، ٢٠٠٥ ، ١٢٧) بأنها الإجراءات والخطوات التي يتبعها المتعلم أثناء تنفيذ الأنشطة المخطط لها مسبقاً تحت إشراف وتوجيه المعلم.

ويعرفها (عبد الوهاب ، ودرويش ، ٢٠٠٨ ، ٨٧٣) بأنه طريقة تدريس تشرك المتعلمين في عمل أشياء تجبرهم على التفكير ، وأن كان ترغب المتعلم ، وتشجيعه ، وتدريبه على التفكير ، أفضل من أن يجبر على فعله ، وممارسته ، والتعلم النشط يقوم على مشاركة المتعلمين وإيجابيتهم ، مما يؤدي إلي حبهم للتعلم ، وإستثمار لقدراتهم ، وميولهم.

بينما عرفها (سعادة وآخرون ، ٢٠٠٦ ، ٥٣) بأنه طريقة تعليم وتعلم في آن واحد ، حيث يشارك المتعلمين في الأنشطة والتمارين ، والمشروعات بفاعلية كبيرة ، من خلال بيئة تعليمية غنية متنوعة ، مع وجود معلم يشجعهم على تحمل مسئولية تعليم أنفسهم بأنفسهم تحت إشرافه العلمي والتربوي ، ويدفعهم إلي تحقيق الأهداف الطموحة للمنهج الدراسي ، والتي تركز على بناء الشخصية المتكاملة الإبداعية.

يشير مفهوم التعلم النشط إجرائياً في هذه الدراسة هو أداء تفاعل من قبل مشرفين التدريب الميداني المتعلمين بشكل مباشر ونشط في عملية التعلم ذاتها التي تنفذ داخل التدريب الميداني للخدمة الاجتماعية والتي تعتمد على إيجابية المشرف المتعلم في الموقف التدريبي وتفاعله مع أقرانه في المواقف التدريبية.

### ٤- الأداء المهني :

يعرف الأداء بأنه : الممارسات الفعلية المتعلقة بتنفيذ أو إتمام جميع المهام والمسئوليات والأنشطة علي أن يكون ذلك بالوسائل المناسبة والأساليب المتفق عليها وفي التوقيت المناسب.) (Hunger & Wheelen ، ٢٠٠٢ ، ٥)

أما الأداء المهني فهو : درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها أو يشبع الفرد بها متطلباته المهنية وغالباً ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد فالجهد يشير إلي الطاقة المبذولة أما الأداء فيقياس علي أساس النتائج التي حققها.(محمد ، ٢٠٠١ ، ٢٠٩)

كما يعرف بأنه : قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ، ويجب أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول ونوعية الجهد ونمط الأداء وتعتبر كمية الجهد عن الطاقة المبذولة من الفرد في عمله خلال فترة زمنية معينة ، أما نوعية الجهد فتعني درجة تطابق ذلك الجهد بمواصفات تتسم بالدقة والجودة ، أما نمط الأداء هو الطريقة التي يؤدي بها الفرد عمله.(صقر ، ٢٠٠٥ ، ٢٦)

يشير مفهوم الأداء المهني إجرائياً في هذه الدراسة بأنه عملية تشمل علي مجموعة من الخطوات المترابطة المتكاملة للمشرفين الأكاديميين في التدريب الميداني تتضمن هذه العملية مجموعة من الأنشطة والواجبات والمهام للمشرفين الأكاديميين في التدريب الميداني ، هذه المهام مستمدة من المعارف والمعلومات والجانب النظري الذي تلقاها المشرف الأكاديمي والذي يتم وضعها بما يتناسب والمجال الذي يدرّب فيه المشرف الطلاب ، يقوم بها المشرفين الأكاديميين مع طلاب التدريب الميداني في المؤسسات المختلفة ويستخدم فيها الأساليب والمهارات العلمية والمهنية المختلفة.

#### ٥- مفهوم مشرف التدريب :

يعرف الأشراف بأنه : عملية توجيه مهني للمشرف عليهم تقوم علي مجموعة من المعارف والمهارات ويتم توصيلها عن طريق علاقة مهنية بقصد إحداث نمواً مهنياً لهم في حدود إمكانية المؤسسة وحاجات المجتمع.(عطيه ، ٢٠٠٨ ، ٢٠٩)

ويعد الإشراف الأكاديمي بمثابة القناة التي توفر الأتصال الفعال مع الطالب وتهيئ له الفرص لتوجيهه ونموه ومساعدته علي صياغته أهدافه والسعي لتحقيقها.(Kadar ، ٢٠٠١ ، ١٧٤)

أما مشرف التدريب فيعرف بأنه : شخصية مهنية لها أهمية في العملية الإشرافية ، حيث أنه هو الموجه والمعلم والإداري للعملية الإشرافية ، وبالتالي يمثل ركيزة أساسية من عناصر الإشراف ولذلك لا بد أن يكون مزود بالمعرفة والثقافة بالإضافة إلي السمات الشخصية والمهارات التي يتسم بها المشرف ، حيث تعد جوانب أساسية مؤثرة في مدي تحقيق المشرف لأدواره ومهامه المختلفة.(محفوظ ، ٢٠٠٨ ، ٦٨)

وهناك من ينظر إليه علي أنه هو : المشرف المكلف من قبل الكلية أو المعهد بالإشراف علي الطلاب ومتابعتهم وقد يكون عضو هيئة التدريس أو أحد معاونين (معيد - مدرس مساعد) الذين يوكل إليهم القيام بذلك.(عبد اللطيف ، ٢٠١٦ ، ٨٨)

يشير مفهوم مشرف التدريب إجرائياً في هذه الدراسة هو شخص مهني متخصص في الخدمة الاجتماعية ، ضمن أعضاء هيئة التدريس أو معاونيهم بالأقسام العلمية بكلية الخدمة الاجتماعية

جامعة حلوان أو المشرفين الخارجين الذين يتم الأستعانة بهم من خارج الهيئة المعاونة للكلية ، مكلف من قبل الكلية بالإشراف علي طلاب التدريب الميداني في المؤسسات المختلفة ، يتمتع بالعديد من السمات والخصائص ومزود بالمعارف والمهارات التي تمكنه من مساعدة الطلاب وتنمية أدائهم والوصول بهم إلي أقصى درجات النمو المهني.

#### ٦- مفهوم التدريب الميداني فى الخدمة الاجتماعية :

يعتبر التدريب من أهم الأدوات الفعالة والقادرة علي إحداث التغيير والتطوير للعنصر البشرى والارتقاء به وبأدائه من خلال تنمية قدراته ومهاراته ، كما يلعب التدريب درواً أساسياً في تشكيل وتغيير السلوك الإنسانى ، ولذا وضعت له العديد من المفاهيم وتعرض الباحثة هنا لبعض منها منتبئية بتعريف إجرائي يتواكب مع دراستها الراهنة.

فيشير مصطلح التدريب الميداني إلي : العملية التي يتم عن طريقها ربط النظرية بالتطبيق من خلال ممارسة ميدانية تعتمد علي أسس علمية لتحقيق النمو المهني المرغوب لطالب الخدمة الاجتماعية.(سرحان ، ٢٠٠٦ ، ١٥٥).

وهناك من يري أنه : نشاط مخطط ومقصود لتحقيق أهداف معينة من خلال تعرض الطالب لخبرات تعليمية مصممة لتحقيق تلك الأهداف.(فهيمى ، ٢٠١٢ ، ٧)

كما يقصد به أيضاً : العملية التي تستهدف مساعدة طالب الخدمة الاجتماعية علي إستيعاب المعارف وتزويده بالخبرات الميدانية وإكسابه المهارات الفنية وتعديل سمات شخصيته وفق أسس علمية مخططة بما يؤدي إلي نموه المهني عن طريق ربط النظرية بالتطبيق من خلال الإلتزام بمنهج تدريبي يطبق في مؤسسات وإشراف مهني بما يمكنه من ممارسة عمله بفاعلية بعد التخرج.(منقريوس، وأبو المعاطي ، ٢٠٠٠ ، ٣٣)

يشير مفهوم التدريب الميداني فى الخدمة الاجتماعية إجرائياً فى هذة الدراسة عملية تتم فى مؤسسات الخدمة الاجتماعية المختلفة تتم وفق برنامج مدروس ومخطط ومنظم ، تقوم علي أسس تعليمية وإشرافية ، تهدف هذة العملية التدريبية إلي رفع مستوى الأداء المهني لطلاب الخدمة الاجتماعية عن طريق تزويدهم بالمعارف والخبرات الميدانية وإكسابهم المهارات المختلفة ومساعدتهم علي ربط الجانب النظري بالجانب التطبيقي.

## سابعاً : الإجراءات المنهجية للدراسة :

أ) منهج الدراسة : تعتمد الدراسة الحالية علي المنهجين التاليين :

١- المنهج شبه التجريبي : هو المنهج الذي يستخدم فى عملية التطبيق للتعرف على مدي فاعلية المتغير المستقل (البرنامج التدريبي المقترح) على المتغير التابع المتمثل فى (تطوير الأداء المهني باستخدام إستراتيجيات التعلم النشط)

٢- المنهج الوصفي التحليلي : والذي يقوم بوصف ما هو كائن وتفسيره ونقده ، ويتم استخدام هذا المنهج لوصف وتحليل ونقد البحوث والدراسات السابقة.

ب) أدوات الدراسة : أتمدت الدراسة الحالية على الأدوات التالية :

١- أدوات جمع المعلومات :

- إستطلاع رأي لمشرفين التدريب الميداني حول مهارات التعلم النشط التي هم بحاجة إليها.  
- قائمة بأهم مهارات التعلم النشط فى ضوء وجهة نظر مشرفين التدريب الميداني والمتخصصين.

٢- أدوات البرنامج :

- برنامج تدريبي على بعض إستراتيجيات التعلم النشط وهي (التعلم التعاوني - حل المشكلات - العصف الذهني) من إعداد الباحثان.

- مقياس الأداء المهني لأستخدام إستراتيجيات التعلم النشط بالتدريب الميداني. (إعداد الباحثان) وأشتمل المقياس على جزئين :

الجزء الأول : البيانات الأولية لعينة الدراسة (المؤهل الدراسي - عدد سنوات الخبرة).

الجزء الثاني : مقياس الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني : يتكون من (٣٨) فقرة مقسمة على محورين كما يلي :

المحور الأول : يتناول عناصر عامة تتعلق بالإستراتيجيات ، وهو يتكون من (١٨) فقرة تتناول ثلاث مراحل ، وهي على النحو التالي :

- مرحلة التخطيط والإعداد وتتكون من (٥) فقرات.
- مرحلة التنفيذ وتتكون من (٧) فقرات.
- مرحلة التقويم وتتكون من (٦) فقرات.

المحور الثاني : يتناول إستراتيجيات التعلم النشط ، وهو يتكون من (٢٠) فقرة تتناول ثلاث إستراتيجيات ، وهي على النحو التالي :

- إستراتيجية التعلم التعاوني وتتكون من (٦) فقرات.
- إستراتيجية حل المشكلات وتتكون من (٦) فقرات.
- إستراتيجية العصف الذهني وتتكون من (٨) فقرات.

### ج) مجالات الدراسة :

- ١- المجال المكاني : وحدة التدريب الميداني بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان.
- ٢- المجال البشري : مشرفين التدريب الميداني الخارجيين بالكلية تم تقسيمهم لمجموعتين أحدهما تجريبية والأخرى ضابطة وقوام كل مجموعة منهم (٢٠ مفردة)
- ٣- المجال الزمني : الفترة من ٢١ / ١٢ / ٢٠٢٣ حتى ١٤ / ٢ / ٢٠٢٤.

### ثامناً : إجراءات الإعداد للبرنامج التدريبي :

#### ١- أهداف البرنامج التدريبي :

تمثل الهدف الرئيسي للبرنامج التدريبي في اختبار فعالية إستراتيجيات التعلم النشط في تطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية من خلال جلسات تتضمن مجموعة من الأنشطة والمهارات.

#### ٢- الأسس التي أعتمد عليها البرنامج التدريبي :

أ) نتائج الدراسات السابقة التي تناولت موضوع إستراتيجيات التعلم النشط وكذلك الدراسات التي تناولت تطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني وأيضاً المراجع العربية والأجنبية التي أشارت إلي تلك المواضيع.

ب) الإطلاع على الإطار النظري للدراسة ، والأطر ذات العلاقة ببناء البرنامج التدريبي.

ج) أدبيات الدراسة المتعلقة بالتعلم النشط وكيفية بناء البرامج التدريبية.

د) الهدف الرئيسي الذي تسعى إليه الدراسة.

#### ٣- خطوات بناء البرنامج التدريبي المقترح :

أ) تخطيط البرنامج من خلال تحديد العناصر الأساسية للبرنامج التدريبي.

ب) بناء البرنامج التدريبي في صورته الأولية ويتضمن ما يلي :

#### أولاً : الإطار العام للبرنامج :

ويتناول (مقدمة البرنامج - الدليل الإرشادي للتدريب - أهداف البرنامج العامة والخاصة - الفئة

المستهدفة من البرنامج - مدة البرنامج التدريبي).

فالهدف العام من البرنامج التدريبي المقترح هو تطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني بأستخدام إستراتيجيات التعلم النشط.

كما تضمنت الأهداف الخاصة والتفصيلية للبرنامج بأن يكون مشرف التدريب الميداني فى نهاية البرنامج قادراً على :

- تحديد مفهوم التعلم النشط.
- إستنتاج أهداف التعلم النشط.
- التعرف على أهمية التعلم النشط.
- التعرف على عناصر التعلم النشط.
- إستنتاج أهم مبادئ التعلم النشط.
- تحديد دور مشرف التدريب والطالب فى التعلم النشط.
- التمييز بين التعلم النشط والتعلم التقليدى.
- تحديد خصائص التعلم النشط.
- التعرف على معوقات تطبيق التعلم النشط.
- تعريف مفهوم إستراتيجية التعلم التعاوني.
- المقارنة بين التعلم التعاوني والتعلم التقليدى.
- تحديد دور مشرف التدريب فى التعلم التعاوني.
- إستنتاج أهم مميزات التعلم التعاوني.
- التعرف على معوقات التعلم التعاوني.
- التخطيط للتدريب وفق التعلم التعاوني.
- تقويم التدريب وفق التعلم التعاوني.
- تحديد مفهوم إستراتيجية حل المشكلات.
- إستنتاج مميزات إستراتيجية حل المشكلات.
- تحديد دور مشرف التدريب والطالب فى إستراتيجية حل المشكلات.
- تحديد خطوات إستراتيجية حل المشكلات.
- التعرف على عيوب وصعوبات إستراتيجية حل المشكلات.
- التخطيط للتدريب وفق إستراتيجية حل المشكلات.
- تقويم التدريب وفق إستراتيجية حل المشكلات.

- تحديد مفهوم إستراتيجية العصف الذهني.
- التعرف على أهمية إستراتيجية العصف الذهني.
- إستنتاج مبادئ إستراتيجية العصف الذهني.
- تحديد دور مشرف التدريب والطالب فى إستراتيجية العصف الذهني.
- تحديد خطوات إجراء إستراتيجية العصف الذهني.
- التعرف على مميزات إستراتيجية العصف الذهني.
- التعرف على معوقات إستراتيجية العصف الذهني.
- التخطيط للتدريب وفق إستراتيجية العصف الذهني.
- تقويم التدريب وفق إستراتيجية العصف الذهني.

#### ثانياً : محتوى البرنامج التدريبي المقترح :

قامت الباحثتان بإعداد محتوى البرنامج التدريبي وجعله شاملاً وملائماً لجميع جوانب التعلم النشط وإستراتيجياته ، مما يتوقع مع إكتساب مشرفين التدريب للخبرة والفائدة بعد التدريب على البرنامج ، وكذلك إضافة جانب التخطيط للتدريب وفق الإستراتيجية المحددة ، ما يمكن مشرفين التدريب من تنفيذ التدريب الميداني وفق هذه الإستراتيجيات وقد تم تنظيم المحتوى التدريبي للبرنامج المقترح كما يلي :

- المحور الأول : التعلم النشط.
  - المحور الثاني : إستراتيجية التعلم التعاوني ، والتخطيط للتدريب وتقويمه وفق الإستراتيجية.
  - المحور الثالث : إستراتيجية حل المشكلات ، والتخطيط للتدريب وتقويمه وفق الإستراتيجية.
  - المحور الرابع : إستراتيجية العصف الذهني ، والتخطيط للتدريب وتقويمه وفق الإستراتيجية.
- حيث يتم تقسيم كل محور إلي جلستين تدريبيتين خلال اليوم الواحد ، بواقع ساعتين لكل جلسة ، بمجموعة (٤) ساعات فى اليوم الواحد.
- تمثل الجلسة الأولى الإطار النظرى لكل محور ، والجلسة الثانية عبارة عن تخطيط وتقويم للتدريب وفق الإستراتيجية المحددة.

#### ٤- المداخل والنظريات التي أعتمد عليها البرنامج التدريبي :

(أ) نظرية الأنساق : حيث تساعد الباحثتان على مواجهة التغيرات والتحويلات التي تحدث أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي وكيفية التعامل معها لأنها تساهم فى حث مشرفين التدريب الميداني على

الإستمرار فى ممارسة البرامج التدريبية المختلفة من خلال تعامل الأنساق المختلفة ، مما قد يساهم فى تطوير الأداء المهني لديهم.

(ب) نموذج حل المشكلة : وتضمن هذا النموذج مشاركة مشرفين التدريب الميداني فى تحديد المشكلة وكيفية مواجهتها وبالتالي يصبحوا أكثر قدرة على حل وتعلم كيفية مواجهة المشكلات التدريبية التي يمكن أن تقابلهم مستقبلاً.

(ج) مدخل العلاج المعرفي : ويهدف هذا المدخل إلي تصحيح أفكار مشرفين التدريب الميداني وإتجاهاتهم نحو تطوير الأساليب والإستراتيجيات التي يستخدموها أثناء ممارسة أدائهم المهني للتدريب الميداني بما يتماشى مع التطورات التكنولوجية الحديثة.

#### ٥- إستراتيجيات التعلم النشط المستخدمة فى البرنامج التدريبي :

تتنوع إستراتيجيات التعلم التي تناسب التعلم النشط ، ويرجع هذا التنوع إلي أن التعلم النشط يعتمد على نشاط المتعلم ومجهوداته أثناء تعلمه ، فهو محور التعلم النشط الذى يعمل ليتعلم ويشارك أقرانه فى تعلمه ، ومن ثم فإن إستراتيجيات التعليم التي تلائم التعلم النشط متعددة ، ولذلك فإنه على مشرفين التدريب الميداني أن يدركوا أنه لا توجد طريقة أو إستراتيجية مثلي بشكل مطلق ، ولكن توجد طريقة أو إستراتيجية أكثر ملائمة لمحتوى محدد وتتلاءم مع طبيعة وخصائص طلاب الخدمة الاجتماعية ومن هذه الإستراتيجيات:

(أ) إستراتيجية العصف الذهني: فى هذا النوع من إستراتيجيات التعلم النشط يكون المتعلم فى قمة التفاعل مع الموقف ، وتصلح هذه الإستراتيجية فى القضايا والموضوعات المفتوحة التي ليس لها إجابة واحدة صحيحة ، وهي تعتمد على مجموعة من المبادئ الأساسية منها : أرجاء التقييم - إطلاق حرية التفكير - الكم قبل الكيف - البناء على أفكار الآخرين - عدم أهمال أو تجاهل أي فكرة أو إجابة - لا توجد إجابة نموذجية. وتتميز هذه الإستراتيجية بأنها تشجع على التفكير الناقد حيث تسمح بظهور كل الآراء والأفكار ، كما أنها إستراتيجية تدريسية تتيح لكل متعلم أن يتعلم بدافع من ذاته وإنطلاقاً من قدراته. (الناشف ، ٢٠٠١ ، ٦٧)

(ب) إستراتيجية الحوار والمناقشة : وتعد أحد الطرق الشائعة التي تعزز التعلم النشط ، وهي من أفضل طرق التعلم إذا كان محتوى النشاط يهدف إلي تذكر المعلومات لفترة أطول ، وحث المتعلمين على مواصلة التعلم ، وتطبيق المعارف المتعلمة فى مواقف جديدة ، وتنمية مهارات التفكير لدي الطلاب المتعلمين ، وتعتبر طريقة المناقشة أو المناقشة التفاعلية أحد



الطرق الهامة التي تعزز التعلم النشط ، وهي أفضل من كثير من إستراتيجيات التدريس ، بل وتستخدم لعلاج سلبيات إستراتيجيات أخرى ، مثل طريقة المحاضرة التقليدية .(سيد ، ٢٠١٦ ، ١٧٢)

(ج) إستراتيجية حل المشكلات : تعتبر هذه الإستراتيجية نشاط تعليمي يواجه فيه الطلاب مشكلة يسعوا إلي حلها مستخدمين معارف ومهارات سابقة ، أو معلومات تم جمعها ، وذلك بإجراء خطوات مرتبة تماثل خطوات الطريقة العلمية فى التفكير ، ليصل فى النهاية إلي الإستنتاج ، وهو بمثابة حل للمشكلة ثم إلي التعميم حتي يتحول الإستنتاج إلي قاعدة علمية أو نظرية وهذه الخطوات هي : الأحساس بالمشكلة - تحديد المشكلة - فرض الفروض - اختبار صحة الفروض - الوصول إلي الحل - التعميم.(شحاته ، ٢٠١٣ ، ١٨٩)

(د) إستراتيجية التعلم بالأكتشاف : يقصد بالأكتشاف أن يصل الطفل إلي المعلومات بنفسه ، معتمداً على جهده وعمله وتفكيره ، فالمدخل الأستكشافي يركز على مواجهة الطالب المتعلم بموقف مشكل ، يوجد لديه الشعور بالحيرة ويثير عنده عديداً من التساؤلات ، فيقوم بعملية إستقصاء وبحث ليجد الإجابات عنها ، والأكتشاف كإستراتيجية من إستراتيجيات التعلم يعد نتاج إستراتيجيات أخرى تتأزر مع بعضها البعض لنخرج بموقف تعليمي نشط ، ونصل معه فى النهاية إلي أن يكتشف الطالب شيئاً جديداً أساسى فى تلك العملية ، أي أن دور المشرف التدريبي يقتصر على توجيه الطلاب وتحفيزهم على القيام بعملية الأكتشاف.(الوكيل ، والمفتي ، ٢٠١٣ ، ١٣٩)

(هـ) إستراتيجية لعب الأدوار : هى خطة من خطط المحاكاة فى موقف يشابه الموقف التعليمي ، حيث يتقمص الطالب أحد الأدوار التي توجد فى الموقف الواقعي ، ويتفاعل مع الآخرين فى حدود علاقة دوره بأدوراهم ، وتعتبر هذه الطريقة ذات أثر فعال فى مساعدة الطلاب على فهم أنفسهم وفهم الآخرين ، وهي تتميز كذلك بأنها تخلق فى المؤسسة التدريبية تفاعلاً أكثر إيجابية وحيوية ، وهي إستراتيجية من إستراتيجيات التعلم النشط التي يكون فيها عدد المشاركين قليل ، ويستخدم لوصف العمليات ، ولذلك فهي تعتمد على قيام الطلاب بتمثيل أدوار بعض الشخصيات الأخرى التي تقابلهم فى العمل ، لمعالجة مشكلات إفتراضية أو واقعية فى مجال العلاقات الإنسانية أو المجالات الأخرى.(أبو حجر ، ٢٠٠٦ ، ٢١)

(و) إستراتيجية التعلم التعاوني : هو أسلوب تعلم يتم فيه تقسيم الطلاب إلي مجموعات صغيرة متجانسة أو غير متجانسة ، أى تضم مستويات معرفية مختلفة ، حيث يتراوح عدد أفراد كل

مجموعة ما بين (٤-٩) أفراد ، ويعتمد التعلم التعاوني على مجموعة من العناصر التي ينبغي أن يلم بها مشرفين التدريب قبل ممارستهم لهذه الإستراتيجية والتي تميزها عن غيرها من الإستراتيجيات ، حيث تعد إستراتيجية التعلم التعاوني هي أحد الإستراتيجيات التي تؤكد على إيجابيات الطالب ، ودوره النشط ، والفعال فى التعلم ، بحيث يعتمد المتعلم على العمل التعاوني ، والمشاركة الفردية البسيطة لكل عضو داخل المجموعة من خلال إنجاز المهام المطلوبة لكل عضو داخل المجموعة من خلال إنجاز المهام المطلوبة لكل عضو والتكليفات والأنشطة التي تقوم بها المجموعة.(الناشف ، ٢٠٠١ ، ٧٢).

#### ٦- الأساليب المستخدمة فى البرنامج التدريبي :

تم اختيار أساليب تدريب للبرنامج تناسب المحتوى وتحقق أهدافه ، وتراعي طبيعة المتدربين ، ومكان التدريب ، حيث تم استخدام العروض التقديمية ، وورش العمل التعاونية ، والنقاش والحوار .

أما ما يخص التخطيط للتدريب وفق الإستراتيجية وتقويمه ، تم استخدام مجموعات التعلم التعاوني ، وكذلك مجموعات العمل الفردي ، بالإضافة إلي استخدام الأساليب التالية أثناء تنفيذ البرنامج ككل :

(أ) أسلوب كسر الثلج : من خلال التخفيف من مشاعر القلق والرغبة لدى مشرفين التدريب الميداني ، ومحاولة كسر حاجز الخوف لديهم عن طريق ممارسة مجموعة من الأنشطة والتفاعلات.

(ب) أسلوب لعب الأدوار : ويستخدم لتنمية المهارات الحياتية للجماعة ، ونظراً لأهميته فى عملية المساعدة فقد تم استخدامه من خلال قيام أعضاء الجماعة بتمثيل مواقف ومشكلات تواجههم فى الحياة اليومية وإتاحة الفرصة للأعضاء للمناقشة ودراسة المشكلة المعروضة والتعرف على أسبابها وطريقة التفكير المنطقى والخطوات اللازمة لحل المشكلة وأقتراح الحلول المختلفة لحلها ، وبذلك تتاح الفرصة أمام الأعضاء بتمثيل مشكلاتهم بطريقة معينة مما يساعدهم على التعرف على أسبابها وكيفية التغلب عليها.

(ج) أسلوب النمذجة : من خلال تغير السلوك نتيجة ملاحظة سلوك الآخرين ، وهذه العملية أساسية فى مهظم مراحل التعلم الأنساني لأننا نتعلم معظم الإستجابات من ملاحظة الآخرين وتقليدهم ، حيث يساهم ذلك فى أكساب مهارات السلوك التوكيدى لدى مشرفين التدريب الميداني.

(د) أسلوب التدعيم : من خلال تدعيم السلوك السوى والإيجابي عن طريق مكافآت مادية ومعنوية ، مما يساهم في تنمية الثقة بالنفس كأحد أبعاد السلوك التوكيدي.

(هـ) أسلوب المحاضرة : وهي إحدى الأساليب التي تقدم من خلالها مجموعة من الأفكار والمعارف حول موضوع معين ويتم طرح مجموعة من الأفكار بطريقة شفوية لمجموعة من الأفراد ، وقد قامت الباحثتان بعدد من المحاضرات خلال البرنامج التدريبي ، حيث تدور هذه المحاضرات حول التعلم النشط وأثره على تطوير الأداء المهني لمشرفين للتدريب الميداني.

(و) المقابلة المهنية بأنواعها : وممارسة النقد الجيد لأدائهم وتقييم أنفسهم للتعلم من أخطائهم.  
(ز) وسائل تدريبية أخرى : ورش عمل ، فيديوهات ، عروض بروبوينت.

#### ٧- الأنشطة المستخدمة في البرنامج التدريبي :

- أ) استخدام أوراق العمل لتحقيق التفاعل بين المتدربين بشكل فردي أو جماعي.
- ب) دروس علمية للإستراتيجيات وتقييمها من المتدربين بشكل فردي أو جماعي.
- ج) نماذج للتخصيص لتنفيذ الإستراتيجيات بشكل فردي أو جماعي.
- د) نماذج لتقويم الإستراتيجيات أثناء التدريب بشكل فردي أو جماعي.

#### ٨- أنساق البرنامج التدريبي :

- أ) نسق العضو : وهم أعضاء الجماعة التجريبية الذين تم إجراء التجربة عليهم.
- ب) نسق الهدف : ويتمثل في إتاحة الفرصة أمام كل عضو من أعضاء الجماعة التجريبية للمشاركة الفعالة في محتويات البرنامج لتطوير الأداء المهني لمشرفين للتدريب الميداني باستخدام إستراتيجيات التعلم النشط.

ج) نسق الأداء : الباحثتان حيث إننا قمنا بتنفيذ البرنامج التدريبي بأنفسنا.

- د) النسق المحدث للتغير الاجتماعي : ويتمثل في الباحثتان حيث أننا كنا الموجهين للتفاعلات الجماعية لأعضاء الجماعة لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي.

#### ٩- اعتبارات تصميم البرنامج التدريبي :

- أ) أن يتفق البرنامج مع حاجات مشرفين للتدريب الميداني عينة الدراسة.
- ب) أن يرتبط البرنامج بهدف البحث وهو اختبار فعالية إستراتيجيات التعلم النشط في تطوير الأداء المهني لمشرفين للتدريب الميداني.
- ج) تنوع الأنشطة التي تمارس في البرنامج.
- د) مرونة البرنامج وقابليته للتعديل والتغيير لبعض أجزائه.

٥) إتاحة الفرصة أمام أعضاء الجماعة التجريبية للمشاركة والتعاون والتفاعل فيما بينهم خلال تنفيذ البرنامج التدريبي.

#### ١٠- خطوات إجراء البرنامج التدريبي :

أ) مرحلة ما قبل البرنامج التدريبي : وتشمل

- تجهيز أداة الدراسة (مقياس إستراتيجيات التعلم النشط).
- إجراء ثبات المقياس.
- إجراء القياس القبلي لأعضاء المجموعة التجريبية.

ب) مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي : ويشمل

- التعاقد مع أعضاء المجموعة التجريبية على الألتزام بحضور الجلسات وتطبيق القياس القبلي.
- الإتفاق على تحديد موعد لعقد إجتماع أسبوعياً مع أعضاء الجماعة التجريبية.
- قامت الباحثتان بحث وتشجيع أعضاء الجماعة على المشاركة فى أنشطة البرنامج.
- تسجيل الاجتماعات والأنشطة المختلفة التي تمت فيها وذلك من خلال التقارير الدورية التي كان يتم تحليلها عقب إجتماعات الجماعة ثم تم تحليل مضمونها وإستخلاص مدى تطور الجماعة ومدى التغيير الذي حدث فى سلوك الأعضاء.

ج) مرحلة تقويم البرنامج التدريبي : فى هذه المرحلة تم تقويم البرنامج والحكم عليه من خلال إقترابه أو أبتعاده عن الأهداف المحددة ومدى تحقيقه لهذة الأهداف وقد تم تقييم البرنامج التدريبي بأستخدام أدوات الدراسة ، ويتم التقويم كما يلي :

- تقويم قبلي للمتدربين : بأستخدام القياس القبلي لمقياس إستراتيجيات التعلم النشط عن محتوى البرنامج.
- تقويم أداء المتدربين أثناء البرنامج : من خلال أوراق العمل الجماعية والفردية ، ومن خلال ورش العمل ومدى التفاعل داخل قاعة التدريب.
- تقويم ختامي : من خلال القياس البعدي لمقياس إستراتيجيات التعلم النشط ، وأيضاً أستخدام إستمارة تقييم نهائي للبرنامج التدريبي بشكل عام ، وكتابة الإيجابيات والسلبيات للبرنامج ، مع إمكانية إضافة المقترحات المطلوبة لتطوير البرنامج.

## تاسعاً : المعالجة الأحصائية لبيانات الدراسة :

## أ) الصدق الظاهري لأدوات الدراسة (صدق المحكمين) :

بعد الإنتهاء من إعداد مقياس الأداء المهني لمشرفين للتدريب الميداني في صورته الأولى والتي تناول قياس الأداء المهني لمشرفين للتدريب الميداني في استخدام إستراتيجيات التعلم النشط ، تم عرضها على عدد من المحكمين وعددهم (١٤) محكماً ، منهم (١١) محكماً في تخصص الخدمة الاجتماعية ، و(٢) محكمين في تخصص أصول التربية ، و(١) محكم تخصص القياس والتقويم التربوي ، وذلك لإسترشاد بآرائهم .

وقد أبدى السادة المحكمين آرائهم حول بعض العبارات في المقياس ، حيث تم التعديل على بعض العبارات ، وأستبعاد بعضها الآخر ، وفي المحور الأول وفي مرحلة (التخطيط والإعداد) تم تعديل صياغة عبارتين ، وفي مرحلة (التنفيذ) تم تعديل صياغة ثلاث عبارات ، وفي مرحلة (التقويم) تم تعديل صياغة عبارتين ، وفي المحور الثاني في إستراتيجية التعلم التعاوني تم تعديل صياغة ثلاث عبارات ، وفي إستراتيجية حل المشكلات تم حذف عبارة واحدة ، وتعديل صياغة عبارتين ، وفي إستراتيجية العصف الذهني تم تعديل صياغة أربع عبارات.

وقد تكون المقياس في شكله النهائي من جزأين هما :

الجزء الأول : وهو يتناول البيانات الأولية الخاصة بأفراد عينة الدراسة (المؤهل - عدد سنوات الخبرة)

الجزء الثاني : مقياس الأداء المهني لمشرفين للتدريب الميداني : يتكون من (٣٧) فقرة مقسمة على محورين كما يلي :

المحور الأول : يتناول عناصر عامة تتعلق بالإستراتيجيات ، وهو يتكون من (١٨) فقرة تتناول ثلاث مراحل ، وهي على النحو التالي :

- مرحلة التخطيط والإعداد وتتكون من (٥) فقرات.
- مرحلة التنفيذ وتتكون من (٧) فقرات.
- مرحلة التقويم وتتكون من (٦) فقرات.

المحور الثاني : يتناول إستراتيجيات التعلم النشط ، وهو يتكون من (١٩) فقرة تتناول ثلاث إستراتيجيات ، وهي على النحو التالي :

- إستراتيجية التعلم التعاوني وتتكون من (٦) فقرات.
- إستراتيجية حل المشكلات وتتكون من (٥) فقرات.

• إستراتيجية العصف الذهني وتتكون من (٨) فقرات.

(ب) صدق الإتساق الداخلي لأدوات الدراسة (صدق المحكمين) :

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قامت الباحثتان بتطبيقها مبدئياً على عينة إستطلاعية مكونة من (١٨) مشرف تدريب ميداني من خارج العينة ، وعلى بيانات العينة قامت الباحثتان بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للمقياس ، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة كما توضح ذلك الجداول التالية :

جدول (١) يوضح معامل الارتباط لفقرات عناصر الإستراتيجيات بالدرجة الكلية لكل عنصر

مرحلة التقييم		مرحلة التنفيذ		مرحلة التخطيط والإعداد	
معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
**٠,٩٠١	١٣	**٠,٨٤٣	٦	**٠,٥٧٠	١
**٠,٥٢٣	١٤	**٠,٨٢٠	٧	**٠,٧٣٨	٢
**٠,٧١٨	١٥	**٠,٥٨١	٨	**٠,٦٧٤	٣
**٠,٧٧٠	١٦	**٠,٦٧٢	٩	**٠,٧٢٦	٤
**٠,٧٥٩	١٧	**٠,٦١٩	١٠	**٠,٦٩٨	٥
**٠,٨٨٩	١٨	**٠,٧٣٨	١١		
		**٠,٨٧٦	١٢		

\*\* دال عند مستوى ٠,٠١

جدول (٢) يوضح معامل الارتباط لفقرات إستراتيجيات التعلم النشط بالدرجة الكلية لكل محور

إستراتيجية العصف الذهني		إستراتيجية حل المشكلات		إستراتيجية التعلم التعاوني	
معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
**٠,٨٧٧	٣٠	**٠,٧٨٣	٢٥	**٠,٨٢٥	١٩
**٠,٧٧٢	٣١	**٠,٨١٦	٢٦	**٠,٨٧٨	٢٠
**٠,٧٧٨	٣٢	**٠,٨٢٩	٢٧	**٠,٦٤٩	٢١
**٠,٨١٥	٣٣	**٠,٨٢٤	٢٨	**٠,٨٣٠	٢٢
**٠,٨٨٤	٣٤	**٠,٨٢٣	٢٩	**٠,٨٧٣	٢٣
**٠,٨٧١	٣٥			**٠,٨٧٧	٢٤
**٠,٨٧٠	٣٦				
**٠,٧٥٩	٣٧				

\*\* دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من خلال جدول (١) و (٢) أن جميع العبارات دالة عند مستوي (٠,٠١) وهذا يعطي دلالة على إرتفاع معاملات الأتساق الداخلي ، كما يشير إلي مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

## (ج) ثبات أداة الدراسة :

قامت الباحثتان بقياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ والجدول رقم (٤) يوضح معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة وهي :

جدول (٣) يوضح معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

م	المحور	معامل الثبات
١	مرحلة التخطيط والإعداد	٠,٨٥٣
٢	مرحلة التنفيذ	٠,٨٨٣
٣	مرحلة التقويم	٠,٨٤٤
٤	إستراتيجية التعلم التعاوني	٠,٩٠٦
٥	إستراتيجية حل المشكلات	٠,٨٩٤
٦	إستراتيجية العصف الذهني	٠,٨٦٧
	الثبات الكلي	٠,٩١٤

يتضح من خلال جدول (٣) أن مقياس الدراسة يتمتع بثبات مقبول إحصائياً حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية ألفا (٠,٩١٤) وهي درجة ثبات عالية ، كما تراوحت معاملات ثبات أداة الدراسة ما بين (٠,٨٤٤ ، ٠,٩٠٦) وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

## (د) أساليب تحليل البيانات المستخدمة في الدراسة :

- ١- التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.
- ٢- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Coerlation) لحساب صدق الأتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- ٣- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لحساب معامل ثبات المحاور المختلفة لأداة الدراسة.
- ٤- تم استخدام أختبار (ت) لعينتين مترابطتين (paired Sample T-Test) للتعرف على الفروق بين متوسطات إستجابات أفراد عينة الدراسة بالتطبيقات القبلي والبعدي.
- ٥- تم استخدام أختبار ويلكوكسون (wilcoxcon) للتعرف على الفروق بين متوسطات إستجابات أفراد عينة الدراسة بالتطبيقات القبلي والبعدي.

## عاشراً : نتائج الدراسة ومناقشتها :

## المحور الأول : فيما يتعلق بعناصر الإستراتيجيات :

## ١- مرحلة التخطيط والإعداد :

جدول (٤) يوضح نتائج اختبار (ت) لعينتين مترابطتين (paired Sample T-Test) للفروق في درجات القياس القبلي

والبعدي في مرحلة التخطيط والإعداد

القياس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	قيمة مربع إيتا
قبلي	٤٨	٢,١	٠,٣٨	-٤٣,٨٠١	٠,٠٠١	٠,٩٥٣
بعدي	٤٨	٤,٨	٠,١٩			

يتضح من الجدول السابق أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات درجات مشرفين التدريب الميداني بين القياس القبلي والبعدي في مرحلة التخطيط والإعداد ، وذلك لصالح درجات القياس البعدي بمتوسط درجات (٤,٨) مقابل (٢,١) للمشرفين أثناء القياس القبلي.

وتشير النتيجة السابقة إلي فاعلية البرنامج التدريبي المستخدم في تطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني فيما يتعلق بمرحلة التخطيط والإعداد ، حيث بلغت قيمة مربع إيتا (٠,٩٥٣) وهي قيمة مرتفعة ، وقد أتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (مصطفى وأمين ٢٠١١) والتي توصلت إلي فاعلية البرنامج التدريبي المقترح والقائم على إستراتيجيات التعلم النشط في إكساب واستخدام معلمي الرياضيات لمهارات التخطيط للتدريس ، كما أتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (عمارة ٢٠١٢) والتي توصلت إلي وجود أثر لإستراتيجيات التعلم النشط على تطوير المهارات التدريسية للطالب المعلم فيما يتعلق بالتخطيط للدرس.

## ٢- مرحلة التنفيذ :

جدول (٥) يوضح نتائج اختبار (ت) لعينتين مترابطتين (paired Sample T-Test) للفروق في درجات القياس القبلي والبعدي في

مرحلة التنفيذ

القياس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	قيمة مربع إيتا
قبلي	٤٨	٢,٣	٠,٢٢	-٦٢,٨٨٠	٠,٠٠١	٠,٩٧٧
بعدي	٤٨	٤,٨	٠,١٧			



يتضح من الجدول السابق أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات درجات مشرفين التدريب الميداني بين القياس القبلي والبعدي فى مرحلة التنفيذ ، وذلك لصالح درجات القياس البعدي بمتوسط درجات (٤,٨) مقابل (٢,٣) للمشرفين أثناء القياس القبلي. وتشير النتيجة السابقة إلي فاعلية البرنامج التدريبي المستخدم فى تطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني فيما يتعلق بمرحلة التنفيذ ، حيث بلغت قيمة مربع إيتا (٠,٩٧٧) وهي قيمة مرتفعة ، كما أتفقت الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (عمارة ٢٠١٢) والتي توصلت إلي وجود أثر لإستراتيجيات التعلم النشط على تطوير المهارات التدريسية للطلاب المعلم فيما يتعلق بالتنفيذ للدرس.

### ٣- مرحلة التقويم

جدول (٦) يوضح نتائج اختبار (ت) لعينتين مترابطتين (paired Sample T-Test) للفروق فى درجات القياس القبلي والبعدي فى

مرحلة التقويم

القياس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	قيمة مربع إيتا
قبلي	٤٨	٢,١	٠,٢٨	-٥٧,٤٠٤	٠,٠٠١	٠,٩٧٢
بعدي	٤٨	٤,٧	٠,١٤			

يتضح من الجدول السابق أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات درجات مشرفين التدريب الميداني بين القياس القبلي والبعدي فى مرحلة التقويم ، وذلك لصالح درجات القياس البعدي بمتوسط درجات (٤,٧) مقابل (٢,٧) للمشرفين أثناء القياس القبلي. وتشير النتيجة السابقة إلي فاعلية البرنامج التدريبي المستخدم فى تطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني فيما يتعلق بمرحلة التقويم ، حيث بلغت قيمة مربع إيتا (٠,٩٧٢) وهي قيمة مرتفعة ، كما أتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (عمارة ٢٠١٢) والتي توصلت إلي وجود أثر لإستراتيجيات التعلم النشط على تطوير المهارات التدريسية للطلاب المعلم فيما يتعلق بتقويم نواتج التعلم للدرس.

## المحور الثاني : فيما يتعلق بإستراتيجيات التعلم النشط :

## ١- إستراتيجية التعلم التعاوني :

جدول (٧) يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري في درجات القياس القبلي والبعدي في إستراتيجية التعلم

## التعاوني

القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة مربع إيتا
البعدي	٤,٨	٠,١٢	٠,٩٤٦
القبلي	١,٦	٠,٥٣	

جدول (٨) يوضح نتائج اختبار ويلكوكسون (wilcoxon) لمتوسطات درجات مشرفين التدريب الميداني للقياس القبلي

## والبعدي في إستراتيجية التعلم التعاوني

الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
الرتب الموجبة	٨,٨	١٣٦	٣,٥٤٥-	٠,٠٠١
الرتب السلبية	٠,٠٠	٠,٠		

يتضح من خلال الجدولين رقم (٧) و(٨) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات درجات مشرفين التدريب الميداني بين القياس القبلي والبعدي في إستراتيجية التعلم التعاوني ، وذلك لصالح درجات القياس البعدي بمتوسط درجات (٤,٨) مقابل (١,٦) للمشرفين أثناء القياس القبلي.

وتشير النتيجة السابقة إلي فاعلية البرنامج التدريبي المستخدم في تطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني فيما يتعلق باستخدام إستراتيجية التعلم التعاوني ، حيث بلغت قيمة مربع إيتا (٠,٩٤٦) وهي قيمة مرتفعة ، وقد أتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (المطرفي ٢٠١٠) والتي توصلت إلي فاعلية البرنامج التدريبي المقترح والقائم على إستراتيجيات التعلم النشط في تطوير المهارات التدريسية لدي الطلاب المعلمين فيما يتعلق بإستراتيجية التعلم التعاوني.

## ٢- إستراتيجية حل المشكلات :

جدول (٩) يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري في درجات القياس القبلي والبعدي في إستراتيجية حل

## المشكلات

القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة مربع إيتا
البعدي	٤,٩	٠,١٠	٠,٩٨٠
القبلي	٢,٥	٠,٢٣	

جدول (١٠) يوضح نتائج اختبار ويلكوكسون (wilcoxon) لمتوسطات درجات مشرفين التدريب الميداني للقياس القبلي والبعدي في إستراتيجية حل المشكلات

الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
الرتب الموجبة	٨,٥	١٣٦	٣,٥٥٩-	٠,٠٠١
الرتب السلبية	٠,٠٠	٠,٠		

يتضح من خلال الجدولين رقم (٩) و(١٠) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات درجات مشرفين التدريب الميداني بين القياس القبلي والبعدي في إستراتيجية حل المشكلات ، وذلك لصالح درجات القياس البعدي بمتوسط درجات (٤,٩) مقابل (٢,٥) للمشرفين أثناء القياس القبلي.

وتشير النتيجة السابقة إلي فاعلية البرنامج التدريبي المستخدم في تطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني فيما يتعلق باستخدام إستراتيجية حل المشكلات ، حيث بلغت قيمة مربع إيتا (٠,٩٨٠) وهي قيمة مرتفعة ، وقد أتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (الدميخي ٢٠٠٣) والتي توصلت إلي فاعلية البرنامج التدريبي في مجال تدريب المعلمين على التدريس باستخدام إستراتيجية حل المشكلات.

### ٣- إستراتيجية العصف الذهني :

جدول (١١) يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري في درجات القياس القبلي والبعدي في إستراتيجية العصف الذهني

القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة مربع إيتا
البعدي	٤,٩	٠,٠٨	٠,٩٨٧
القبلي	٢,١	٠,٢١	

جدول (١٢) يوضح نتائج اختبار ويلكوكسون (wilcoxon) لمتوسطات درجات مشرفين التدريب الميداني للقياس القبلي والبعدي في إستراتيجية العصف الذهني

الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
الرتب الموجبة	٨,٥	١٣٦	٣,٥٦٩-	٠,٠٠١
الرتب السلبية	٠,٠٠	٠,٠		

يتضح من خلال الجدولين رقم (١١) و(١٢) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات درجات مشرفين التدريب الميداني بين القياس القبلي والبعدي في

إستراتيجية العصف الذهني ، وذلك لصالح درجات القياس البعدي بمتوسط درجات (٤,٩) مقابل (٢,١) للمشرفين أثناء القياس القبلي.

وتشير النتيجة السابقة إلي فاعلية البرنامج التدريبي المستخدم فى تطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني فيما يتعلق باستخدام إستراتيجية العصف الذهني ، حيث بلغت قيمة مربع إيتا (٠,٩٨٧) وهي قيمة مرتفعة ، وقد أتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (الحميرى ٢٠٠٩) والتي توصلت إلي أثر للبرنامج الإلكتروني المقترح لتدريب معلمي العلوم على إستراتيجية العصف الذهني لدي معلمي العلوم بالمدارس التابعة لإدارة التربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة.

٤- الدرجة الكلية لإستراتيجيات التعلم النشط :

جدول (١٣) يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري فى درجات القياس القبلي والبعدي لإستراتيجيات التعلم

## النشط

القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة مربع إيتا
البعدي	٤,٨	٠,٦٨	٠,٩٩٣
القبلي	٢,١	٠,١٦	

جدول (١٤) يوضح نتائج اختبار ويلكوكسون (wilcoxon) لمتوسطات درجات مشرفين التدريب الميداني للقياس القبلي

## والبعدي لإستراتيجيات التعلم النشط

الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
الرتب الموجبة	٨,٥	١٣٦	٣,٥٢٦-	٠,٠٠١
الرتب السلبية	٠,٠٠	٠,٠		

يتضح من خلال الجدولين رقم (١٣) و(١٤) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات درجات مشرفين التدريب الميداني بين القياس القبلي والبعدي فى إستراتيجيات التعلم النشط ، وذلك لصالح درجات القياس البعدي بمتوسط درجات (٤,٨) مقابل (٢,١) للمشرفين أثناء القياس القبلي.

وتشير النتيجة السابقة إلي فاعلية البرنامج التدريبي المستخدم فى تطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني فيما يتعلق باستخدام إستراتيجيات التعلم النشط ، حيث بلغت قيمة مربع إيتا (٠,٩٩٣) وهي قيمة مرتفعة ، وقد أتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (المالكي ٢٠١٠) والتي توصلت إلي هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي أداء معلمي الرياضيات على مقياس الأداء لمهارات التعلم النشط قبل تعرضهم للبرنامج وبعده ، لصالح التطبيق البعدي ،

كما أتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (محمد ٢٠١١) والتي توصلت إلي فاعلية البرنامج المقترح والقائم على بعض إستراتيجيات التعلم النشط على التحصيل والأداء لمعلمي العلوم حديثي التخرج بكلية التربية جامعة المنيا ، كما أتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (سليمان ٢٠١١) والتي توصلت إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس الأداء لمهارات التعلم النشط قبل تعرضهن للبرنامج وبعده لصالح التطبيق البعدي.

### أحدى عشر : الإجابة على تساؤلات الدراسة :

١- النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الأول : ما البرنامج التدريبي المقترح القائم على بعض إستراتيجيات التعلم النشط لتطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني فى الخدمة الاجتماعية ؟

تمت الإجابة على هذا السؤال من خلال التعرض لعملية إعداد البرنامج التدريبي المقترح وفق الخطوات المنهجية فى الصفحات السابقة عند تناول أداة الدراسة بالتفصيل.

٢- النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الثاني : ما مدى فاعلية البرنامج التدريبي المقترح القائم على بعض إستراتيجيات التعلم النشط فى تطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني فى الخدمة الاجتماعية ؟

للتعرف على مدى فاعلية البرنامج التدريبي القائم على بعض إستراتيجيات التعلم النشط فى تطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني فى الخدمة الاجتماعية تم استخدام اختبار (ت) (paired Sample T-Test) لعينتين مترابطتين وذلك كما هو موضح بالتفصيل فجدول نتائج الدراسة.

وقد أثبتت النتائج الخاصة بالسؤال الثاني ما مدى فاعلية البرنامج التدريبي القائم على بعض إستراتيجيات التعلم النشط فى تطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني لعناصر الإستراتيجيات (مرحلة التخطيط - مرحلة التنفيذ - مرحلة التقييم) لمشرفين التدريب الميداني أن :  
- أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠,٠١) بين متوسطات درجات مشرفين التدريب الميداني بين القياس القبلي والبعدي فى مرحلة (الإعداد والتخطيط - التنفيذ - التقييم) ، وذلك لصالح درجات القياس البعدي.

- حجم التأثير للبرنامج التدريبي المستخدم كان كبيراً فى تطوير الأداء المهني لمشرفين التدريب الميداني فى مرحلة (الإعداد والتخطيط - التنفيذ - التقييم) حيث جاءت جميع القيم مرتفعة.

## وتعزز الباحثان هذه النتائج للأسباب التالية :

- ١- تضمن البرنامج لنماذج تحتوي على الطريقة الحديثة لممارسة التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية وتدريب مشرفين التدريب عليها ، مما جعلهم قادرين على إتقانها ، وهذا ما لمستاه الباحثان خلال فترة المتابعة البعدية للمبحوثين.
- ٢- كان لتنظيم محتوى البرنامج وأشماله على مادة علمية تم إعدادها من المراجع العلمية ، وأحتوائه على أنشطة إثرائية متنوعة ، وطرق تدريب مختلفة ، وكذلك أشماله على جانب عملي تطبيقي ، أثر على حماس مشرفين التدريب الميداني وتحفيزهم نحو التعلم وأستيعاب محتوى البرنامج.
- ٣- قد يعود السبب إلي ما يحتويه البرنامج التدريبي من مهارات في تقديم التغذية الراجعة لمشرفين التدريب الميداني ، وغلق كل جلسة من جلسات البرنامج التدريبي ، وتطبيقها من قبل الباحثان بشكل مستمر ، ساهم ذلك في أكتساب المشرفين لهذه المهارة وبالتالي تطبيقها بالشكل المطلوب ، وهذا ما تم مشاهدته خلال المتابعة البعدية للمبحوثين.
- ٤- قد يعود السبب إلي أحتواء البرنامج التدريبي لأساليب تقويم متنوعة ، كأوراق العمل ، وأوراق إنجاز المجموعات ، والتقويم المباشر من خلال طرح أسئلة التفكير ، كون لدي المشرفين المتدربين خلفه عن الطرق المختلفة والبديلة في التقويم سواء كانت فردية أو جماعية.
- ٥- إدراك مشرفين التدريب الميداني لأهمية البرنامج التدريبي لإرتباط محتواه العلمي بمحتوي ممارسة أدائهم المهني للتدريب الميداني وبالتالي محاولة الحصول على أكبر قدر من التدريب.
- ٦- ساهم تدريب مشرفين التدريب المتدربين على هذا النوع من البرامج في نمو تحصيلهم المعرفي والمهارى في التعلم النشط ، والذي يعتبر أساساً في ممارسة التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية ، وجعلهم قادرين على مواكبة التغيير الذى أستخدمت فيها مؤخراً.
- ٧- الخروج عن النمطية في التدريب أثناء البرنامج التدريبي ، من خلال تشكيل مجموعات المشرفين المتدربين على شكل مجموعات تعاونية مرة ، وعلى شكل جلسات عصف ذهني مرة أخرى بشكل متجانس ، ساهم في تنمية العمل الجماعي بروح الفريق الواحد ، والذي ظهرت نتائجه من خلال سرعة إنجاز المهام داخل تلك المجموعات ، وهذا يحقق مفهوم التعلم النشط.
- ٨- أحد أهداف التعلم النشط هو التشجيع على طرح أسئلة مختلفة تدعم التفكير ، ومحاولة إيجاد حلول مبتكرة لها ، وقد راعي البرنامج التدريبي هذا الجانب من خلال الأنشطة المصاحبة أثناء الجلسات التدريبية ، مما أكسب المشرفين المتدربين هذه المهارة ، وتطبيق ذلك على طلابهم أثناء ممارسة أدائهم المهني بالتدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية.

٩- قد يكون لطول وقت البرنامج ، وإفراد مفهوم التعلم والنشاط وإستراتيجياته على أيام مختلفة بواقع جلستين تدريبيتين كل يوم ، أثر كبير فى إستيعاب الجوانب النظرية ، والممارسات العملية ، والذى بدوره إنعكس على تطور أدائهم المهني.

١٠- للتعلم النشط أهمية كبيرة فى كونه يدرّب مشرفين التدريب الميداني على تحمل المسؤولية والأعتماد على النفس ، وأستدعاء خبراتهم السابقة ، وهذا ما حققه البرنامج التدريبي فى بعض جوانبه التطبيقية ، مما كان له أثر بارز فى بذل المزيد من الجهد لكل مشرف متدرب من أجل أكتساب هذه المهارة.

١١- إن من مبادئ التعلم النشط أن يشجع على النشاط والتفاعل بين المتعلمين ، وتم تفعيل ذلك من خلال أوراق العمل المصاحبة للبرنامج التدريبي ، ومن خلال ورش العمل كذلك ، مما جعل لها أثر بارز فى بث جو من المشاركة الإيجابية ، والفاعلية العالية بين المتدربين ، وبالتالي تحقيق تعلم أفضل.

### أثني عشر : توصيات الدراسة :

بناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج عن هذه الدراسة توصي الباحثان بما يلي :

١- الإستفادة من البرنامج المقترح فى إجراء برامج تدريبية مشابهة له فى المواد الدراسية الأخرى للخدمة الاجتماعية.

٢- تطوير البرامج التدريبية من خلال تضمينها جزء عملي تطبيقي ليستطيع مشرف التدريب ممارسة ما تعلمه أثناء البرنامج التدريبي ، وبالتالي يكون له أثر فعال على أدائهم المهني.

٣- تدريب مشرفين التدريب الميداني بشكل مسبق قبل قيامهم بعملية التدريب للطلاب لرفع كفاءتهم وتطوير أدائهم ، ليواكبوا كل ما يجد على المناهج التدريبية من تطوير.

٤- تطوير مشرفين التدريب الميداني بحقائب تدريبية يسهل الوصول إليها ، تحتوي على أدبيات وشروحات شكل مفصل ، ودروس تطبيقية عن التعلم والنشاط وإستراتيجياته لتحسين مستوى أدائهم المهني.

٥- عقد لقاءات دورية مع مشرفين التدريب الميداني تتبناها وحدة التدريب الميداني ، تنقل لهم خلالها التجارب الرائدة للدول ، والمؤسسات التعليمية ، فى مجال تطبيق الإستراتيجيات الحديثة للتعلم النشط وبيان فوائدها.

٦- تثقيف مشرفين التدريب الميداني من خلال إطلاعهم على جديد البحوث والدراسات الجامعية التي تناولت أهمية تطبيق إستراتيجيات التعلم النشط وأهم النتائج التي توصلت لها.

### ثالث عشر : المقترحات :

- ١- إجراء دراسة على مشرفين التدريب الميداني على إستراتيجيات التعلم النشط الأخرى غير الواردة في الدراسة الحالية .
- ٢- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على مشرفين التدريب الميداني بأحدي كليات أو معاهد الخدمة الاجتماعية الأخرى ومقارنه النتائج بالدراسة الحالية.
- ٣- إجراء دراسة مماثلة على طلاب التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية على التعلم النشط ومدى إستفادتهم منه.



## المصادر والمراجع

## أ) المراجع العربية :

- ١- إبراهيم ، أحمد (٢٠٠٣). الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الإسكندرية.
- ٢- إبراهيم ، مجدى عزيز (٢٠٠٣). إستراتيجيات التعلم وأساليب التعلم ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية.
- ٣- أبو الحسن ، نبيل محمد (٢٠١١). المعوقات التي تواجه المشرفين في تحقيق جودة التدريب الميداني بالمجال المدرسي ، بحث منشور ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، جامعة حلوان ، ع ٣١ ، ج ٩.
- ٤- أبو حجر ، فايز محمد (٢٠٠٦). برنامج مقترح فى النشاط المدرسى لتنمية المهارات الحياتية فى العلوم للمرحلة الأساسية العليا فى فلسطين ، رسالة دكتوراة ، غير منشورة ، برنامج الدراسات العليا المشترك بين جامعة عين شمس وجامعة الأقصي ، كلية التربية ، جامعة عين شمس.
- ٥- أبو رية ، إيمان أحمد (٢٠٠٦). الاحتياجات التدريبية لمشرفي تدريب مادة ازيارات الميدانية ، بحث منشور ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، ع ٢١ ، كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان.
- ٦- إسماعيل ، شريف عبد الله عبده (٢٠١٧). دور شبكات التواصل الاجتماعي في تجويد برامج التدريب الميداني من منظور خدمة الجماعة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة أسوان ، ٢٠١٧.
- ٧- آل سعود ، الجوهرة بنت سعود آل سعود ، والحافظ ، فاتن محمد عامر عبد (٢٠١٨). رؤية مستقبلية لتطوير آليات الممارسة العامة لتفعيل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية ، بحث منشور ، مجلة كلية الآداب ، جامعة الملك سعود - كلية الآداب ، مج ٣٠ ، ع ٣ ، سبتمبر.
- ٨- إلياس ، إيمان محمد (٢٠٠٦). جودة تدريب طلاب الخدمة الاجتماعية علي مهارات الممارسة المهنية ، بحث منشور ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، ع ٢٠ ، كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان.

- ٩- بدير ، كريمان (٢٠١٢). التعلم النشط ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الأردن.
- ١٠- بوقس ، نجاته عبد الله (٢٠٠٢). نموذج مقترح لبرنامج تدريبي في تنمية مهارات تدريس المناهج العلمية ، كلية التربية ، جدة ، الدار السعودية للنشر والتوزيع.
- ١١- الجندي ، خليفه مصباح ، والناكوع ، فاطمة جمعة (٢٠١٨). التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية والمعوقات التي تحول دون تحقيق الكفاءة المهنية ، بحث منشور ، المجلة العلمية لكلية التربية ، جامعة مصراتة - كلية التربية ، ليبيا ، ع ١٠ ، مج ١ ، س ٣.
- ١٢- الجندي ، كرم ، وإبراهيم ، نبيل (١٩٩٩). الإشراف والقياس في العمل مع الجماعات ، القاهرة، مركز نور الإيمان.
- ١٣- الحجيلي ، محمد عبد العزيز (٢٠٠٩). واقع استخدام معلمي الرياضيات بالمملكة العربية السعودية لمبادئ النظرية البنائية ومعوقات توظيفها من وجهة نظرهم ، دراسات عربية في التربية وعلم النفس ، ٣(٤).
- ١٤- حسين ، عادل ، ودرويش ، هاني (٢٠٠٨). التعلم النشط بين الواقع والمأمول ، بدون دار نشر.
- ١٥- خطيري ، مرفت السيد (٢٠٠٣). دور برنامج تحسين التعليم في تنمية الممارسة المهنية بالمجال المدرسي " دراسة مطبقة علي الاخصائيين الاجتماعيين بمحافظة الفيوم " ، بحث منشور ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان.
- ١٦- خليل ، محمد محمد بسيوني (٢٠١٥). واقع ممارسة المشرف الاكاديمي للمهارات الإنسانية مع طلاب التدريب الميداني وتصور مقترح من منظور خدمة الجماعة لتطويره ، بحث منشور ، مجلة الخدمة الاجتماعية ، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين ، ع ٥٣.
- ١٧- الدسوقي ، مها (٢٠١٤). تقويم دور المشرف الأكاديمي في إكساب طلاب التدريب الميداني المهارات المستحدثة في العمل مع الجماعات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان
- ١٨- الدميخي ، عبد الله إبراهيم (٢٠٠٣). أثر برنامج تدريبي لمعلمي الرياضيات في مجال التدريس بأسلوب حل المشكلات في التحصيل الدراسي لطلاب الصف الثاني المتوسط بمدينة الرياض ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض.

- ١٩- رجب ، إبراهيم عبد الرحمن (٢٠٠٣). أساسيات التدريب الميداني في محيط الرعاية الاجتماعية والتنمية الاجتماعية ، القاهرة، مكتبة وهبة. محمد شمس الدين أحمد : العمل الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية ، القاهرة، مكتب التوزيع الجامعي.
- ٢٠- الرشيد ، نبيه محمد بن سعود (٢٠٠٩). دور التدريب الميداني في زيادة فهم الطالبات لبعض عمليات المساعدة المهنية في الخدمة الاجتماعية ، بحث منشور ، المؤتمر العلمي الدولي الثامن والعشرون ، كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان ، ج ٤ .
- ٢١- سالم ، وفاء عبد الرحيم (٢٠٠٩). العلاقة بين الإشراف التوجيهي وتنمية الأداء المهني لطلاب الخدمة الاجتماعية في مجال التدريب الميداني ، رسالة ماجستير غير منشورة ، طرابلس.
- ٢٢- سرحان ، نظيمة أحمد محمود (٢٠٠٦).:الخدمة الاجتماعية المعاصرة ، ط١ ، القاهرة ، مجموعة النيل العربية.
- ٢٣- سعادة ، جودت ، وآخرون (٢٠٠٦). التعلم النشط بين النظرية والتطبيق ، عمان ، دار الشروق.
- ٢٤- سلامة ، عمر عزت (٢٠٠٥). الخدمة الاجتماعية والإصلاح الاجتماعي " المجتمع العربي المعاصر " ، القاهرة، مطبعة المهندس.
- ٢٥- سيد ، أسامة محمد (٢٠١٦). أساليب التعليم والتعلم النشط ، دسوق ، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
- ٢٦- السيد ، أنوار رمضان محمد (٢٠٢١). العوامل المؤثرة علي الأداء المهني للمشرفين الأكاديميين بالمجال المدرسي وبرنامج مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتعامل معها ، بحث منشور ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية - جامعة الفيوم ، ع ٢٤ .
- ٢٧- شحاته ، حسن (٢٠١٣). المرجع في التدريس والتقويم ، القاهرة ، دار العالم العربي.
- ٢٨- صقر ، عاشور أحمد (٢٠٠٥). السلوك الإنساني في المنظمات ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية.
- ٢٩- عبد اللطيف ، رشاد أحمد (٢٠١٦). سجل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية ، القاهرة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان.

- ٣٠- عبد الوهاب ، فاطمة (٢٠٠٥). فعالية استخدام بعض إستراتيجيات التعلم النشط فى  
تحصيل العلوم وتنمية مهارات التعلم مدى الحياة والميول العلمية لدى تلاميذ الصف الخامس  
الإبتدائي ، بحث منشور ، مجلة التربية العلمية ، العدد الثاني ، الجمعية المصرية للتربية  
العلمية ، كلية التربية - جامعة عين شمس.
- ٣١- عبد الوهاب ، فاطمة (٢٠٠٥). فعالية استخدام بعض إستراتيجيات التعلم النشط فى  
تحصيل العلوم وتنمية مهارات التعلم مدى الحياة والميول العلمية لدى تلاميذ الصف الخامس  
الإبتدائي ، بحث منشور ، مجلة التربية العلمية ، العدد الثاني ، الجمعية المصرية للتربية  
العلمية - كلية التربية - جامعة عين شمس.
- ٣٢- العرسان ، سامر رافع (٢٠١٧). فعالية استخدام إستراتيجيات التعلم النشط المستندة إلي  
النظرية المعرفية الاجتماعية فى تنمية المرونة المعرفية ودافعية الإنجاز الأكاديمي لدى طلاب  
قسم علم النفس بجامعة حائل ، بحث منشور ، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث  
والدراسات التربوية والنفسية ، ١٥(١٨).
- ٣٣- عصمان ، مني محمد بن (٢٠١٦). : الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي ودور الخدمة  
الاجتماعية في تجويده ، بحث منشور ، مجلة الجمعية المصرية للاخصائين الاجتماعيين ، ع  
٥٥ ، يناير.
- ٣٤- عطا الله ، إيمان محمد محمود (٢٠١٤). فعالية التدريب الميداني والأعتراف المجتمعي  
بمكانة مهنة الخدمة الاجتماعية من وجهة نظر المشرفين بالمؤسسات ، بحث منشور ، مجلة  
دراسات في الخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان ، ع ٥٢ ، مج ١.
- ٣٥- عطيه ، السيد عبد الحميد (٢٠٠٨). طريقة العمل مع الجماعات " الممارسة - الإتجاهات  
- النظرية - عمليات الإشراف والتقويم " ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث.
- ٣٦- عقيل ، محمود الرفاعي (٢٠١٢). التعلم النشط المفهوم والإستراتيجيات وتقويم نواتج التعلم  
، الإسكندرية ، دار الجامعة الجديدة.
- ٣٧- على ، عيد الديب محمود (٢٠١٤). الاحتياجات التدريبية لطلاب ومشرفي تدريب مادة  
المهارات في الخدمة الاجتماعية بالنسبة للفرقة الأولى " دراسة مطبقة علي طلاب ومشرفين  
التدريب الميداني الفرقة الثانية بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بسوهاج " ، بحث منشور ،  
مجلة الخدمة الاجتماعية ، الجمعية المصرية للاخصائين الاجتماعيين ، ع ٥١.

- ٣٨- عمارة ، أسامة إبراهيم (٢٠١٢). أثر استخدام بعض إستراتيجيات التعلم النشط فى تطوير بعض المهارات التدريسية للطالب المعلم ، بحث منشور ، مجلة بحوث التربية الرياضية ، جامعة الزقازيق ، ٤٦ (٨٩).
- ٣٩- العمرو ، بدرية سليمان (٢٠١٧). جودة الأداء المهني للأخصائية الاجتماعية فى جامعة الأميرة بنت نورة بنت عبد الرحمن ، بحث منشور ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، الرياض ، السعودية ، ع ٢٦ .
- ٤٠- عويس ، محمد محمود إبراهيم (٢٠٠٥). مؤشرات تطوير مناهج الخدمة الاجتماعية فى مصر عند مستوى البكالوريوس ، القاهرة ، دار النهضة العربية.
- ٤١- فهمي ، محمد سيد (٢٠١٢). التدريب العملي والزيارات الميدانية ،الإسكندرية ،المكتب الجامعي الحديث.
- ٤٢- المالكي ، عبد الملك بن مسفر (٢٠١٠). فاعلية برنامج تدريبي مقترح على إكساب معلمي الرياضيات بعض مهارات التعلم النشط وعلى تحصيل إتجاهات طلابهم نحو الرياضيات ، رسالة دكتوراة ، غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة.
- ٤٣- محفوظ ، ماجدى عاطف (٢٠٠٦). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية المهارات فى إدارة الاجتماعات الإشرافية الجماعية لدى المشرفات الأكاديميات ، بحث منشور ، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، ع ٢٠ ، كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان.
- ٤٤- محفوظ ، ماجدى عاطف (٢٠٠٨). المهارات التطبيقية للإشراف فى العمل مع الجماعات ، القاهرة ، جامعة حلوان ، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي ، ٢٠٠٨ ، ص ٦٨ .
- ٤٥- محمد ، إيمان محمد إلياس (٢٠٠٦). جودة تدريب طلاب الخدمة الاجتماعية علي مهارات الممارسة المهنية " دراسة مطبقة بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان " ، بحث منشور ، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان ، ع ٢٠ ، ج ٢ ، أبريل.
- ٤٦- محمد ، راوية (٢٠٠١). إدارة الموارد البشرية " رؤية مستقبلية " ، القاهرة ، الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
- ٤٧- محمد ، عفيفى فتح الله (٢٠٢٢). التحديات التى تواجه تطوير الإعداد المهني لطلاب الخدمة الاجتماعية باستخدام التعليم الإلكتروني ، بحث منشور ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية - جامعة الفيوم ، ع ٢٧ ، مج ١ .

- ٤٨- مرعي ، أحمد إبراهيم بيومي (٢٠١٠). فاعلية برامج ومشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات في تحسين جودة الأداء المهني ، بحث منشور ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان ، مج ٢٩ ، ع ١ .
- ٤٩- مصطفى ، أحمد السيد ، وأمين ، مرفت فتحي (٢٠١١). فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على بعض إستراتيجيات التعلم النشط فى إكتساب وأستخدام مهارات التخطيط للتدريس لدى معلمي وموجهي الرياضيات بالمنيا ، بحث منشور ، المجلة العلمية لكلية التربية بأسيوط ، ٢٧(١).
- ٥٠- المطرفى ، صلاح غازى (٢٠١٠). فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على إستراتيجيات التعلم النشط فى تنمية المهارات التدريسية لدى الطلاب المعلمين تخصص علوم طبيعية بجامعة أم القرى ، بحث منشور ، مجلة التربية العلمية ، ١(١٣).
- ٥١- منقريوس ، نصيف فهمي ، و أبو المعاطي ، ماهر محمد (٢٠٠٠). مهارات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية (أسس نظرية - حالات تطبيقية) ، ط ١ ، القاهرة ، جامعة حلوان ، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي.
- ٥٢- الميزر ، هند عقيل (٢٠١٧). فعالية إستراتيجية التعلم التعاوني فى إكساب طالبات التدريب الميداني السلوك التوكيدي ، بحث منشور ، مجلة الخدمة الاجتماعية ، الجمعية المصرية للإخصائين الاجتماعيين ، ع ٥٧ ، ج ٨ ، يناير.
- ٥٣- الناشف ، هدى محمود (٢٠٠١). إستراتيجيات التعلم والتعليم فى الطفولة المبكرة ، دار الفكر العربي.
- ٥٤- الهلالات ، خليل إبراهيم (٢٠١٥). معوقات التدريب الميداني لدي طلبة العمل الاجتماعي في الجامعة الأردنية ، بحث منشور ، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة الأردن ، ع ٤٢ ، مج ٢ .
- ٥٥- الوكيل ، حلمي أحمد ، و المفتي ، محمد أمين (٢٠١٣). أسس بناء المناهج وتنظيماتها ، عمان ، دار الميسرة.

## (ب) المراجع الأجنبية :

- ١) Austring, Bennye Duranc.(٢٠١٤). Creativity in Social Work Education , Zealand, Denmark University-Colleges.
- ٢) Carr, R., Palmer, S., and Hagel, P.(٢٠١٥). Active Learning ; the importance of developing a comprehensive measure. Active Learning in Higher Education, ١٦(٣). DOI : ١٠,١١٧٧/١٤٦٩٧٨٧٤١٥٥٨٩٥٢٩
- ٣) Chan, Y. Sidhu, G., Lee.(٢٠١٤). Active Learning in Higher Education : A Case Study, Conference Paper. Taylo's seventh Teaching and Learning Conference Proceedings.
- ٤) CSWE (٢٠٢٠). **Educational Policy and accreditation standards**, Retrieved February ٢٩,٢٠٢٠, from <http://www.cswe.org/file.aspx?id=٤١٨٦١>
- ٥) Dahiya S. (٢٠١٨). Small Group Workshop as an Active Learning Staregy for Teaching Pharmacokinetics ; Implementation and Outcomes in Undergraduate Classroom, Innovative Practice in Higher Education, ٣(٢).
- ٦) Kadar. S (٢٠٠١). Acouseling Liasion Model of Academic Advising (Innovative Practice) , Journal of College Counseling, ٧(٤).
- ٧) Lim, I. & Della, C.(٢٠١٦). Evaluation of the Active Learning Approach on the Student's Quality of Learning in Singapore. Ninth Annual University of Glasgow Learning and Teaching Conference, Glasgow, UK.
- ٨) Maidment, J.(٢٠٠١) Teaching and Learning social work in the field; student and field educator experiences. Social work Review, , ١٣(٢).
- ٩) Marrone, M., Taylor, M. & Hammerle, M. (٢٠١٨). Do International Students Appreciate Active Learning in Lectures ? Australasian Journal of Innformation Systems, ٢١, Research on Educational Technologies Intrenational Sudents & Active Learning.
- ١٠) Shea, Sarah (٢٠٢٠). Field Alote – Engaging Socail Work Interns in Reflective Practice ; A Speclalized Training Series for field in structors , Journal of Socail Work Education , vol.٦٥ Issue ١.
- ١١) Van Dijk, L.A. (٢٠٠٠). Activity Instrucation in Lectures; A Study Into the Possibilities and the Effects, Dissertation Abstract International, V.٦١, N.٤.
- ١٢) Wheelen, T & Hunger, D (٢٠٠٢). **Strategic Management and business policy**, Eighth Ed, prentice Hall, New jersey.
- ١٣) Wilson, G., & Kelly, B (٢٠١٠) **Evaluating the effectiveness of social work education** ; preparing students for practice learning – British Journal of social work, ٢٠١٠, ٤٠ (٨)