

الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني وعلاقتها بالعائد المهني لدى عينة من طلاب جامعة قطر رؤية استشرافية من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية

إعداد

أ.د: ماجدي عاطف محفوظ
قسم العلوم الاجتماعية
كلية الآداب والعلوم
جامعة قطر

د. محمد عبد الحكيم خلف
قسم العلوم الاجتماعية
كلية الآداب والعلوم
جامعة قطر

يعتبر التعليم الجامعي أحد الأنظمة الأساسية التي تعترض طريقها بنمات أعداد الكوادر الفنية اللازمة للعمل في شتى مجالات الإنتاج والخدمات. ويتأثر ذلك من خلال التدريس النظري والتدريب الفعلي والميداني لتنمية المهارات وزيادة الخبرات وإكساب القدرات اللازمة لأداء الأعمال بكفاءة وقاقدار. والخدمة الاجتماعية كمهنة تطبيقية تسعى بوصفها إحدى المهن الإنسانية إلى وصول ممارسها إلى درجة عالية من الإتقان في ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية إنما تعني الارتقاء بالمستوى المهاري للممارسة المهنية في المجالات المتعددة (مجدي محمد، عماد فاروق، ٢٠٠٦، ص ١٣٥)، فالخدمة الاجتماعية تعتمد بصفة أساسية على برامج التدريب الميداني في صقل الطلاب وإكسابهم المهارات والمعارف والخبرات اللازمة لهم في تعاملهم مع الوحدات الإنسانية الثلاث (الفرد - الجماعة - المجتمع) والتي سوف يتعاملون معها مستقبلاً.

وقد تنوعت الضغوط الشخصية المرتبطة بالتدريب الميداني وترجع للطلاب أنفسهم في ضعف ثقتهم بأنفسهم في المواقف المهنية، صعوبة ضبط انفعالاتهم تجاه الأشخاص الآخرين، وجود صعوبة في تكوين علاقات جديدة مع الموجودين بمؤسسات التدريب الميداني وبزملائهم في التدريب الميداني، إضافة إلى عدم موضوعية أفكارهم عن التدريب، عدم قدرتهم تجاوز المشكلات الذاتية بسهولة على الرغم من توافر إيجاد حلول مناسبة، إلى غير ذلك من ضغوط شخصية تعود لطلاب التدريب الميداني أنفسهم تؤدي إلى ضعف العائد المهني للتدريب الميداني. لذا يعد نمط الشخصية إحدى المصادر التي لها دور كبير في الاستجابة للضغوط، إذا كانت هذه الشخصية تعاني من أمراض أو قلق أو خلاف، وأيضاً المتغيرات الديموجرافية التي تؤثر على تفاعل الفرد مع عوامل الضغوط (عبد الله العبد القادر، عبد الرحيم المير، ١٩٩٦: ص ٣١٨-٣١٩).

ثانياً: أهمية الدراسة:

١- الاهتمام العالمي المتزايد بدراسة مسببات الضغوط، ومحاولة التعرف على ما يترتب عليها من آثار نفسية، اجتماعية، جسدية، معرفية.

٢- العمل على وضع الخطط المستقبلية في إعداد برامج التدريب الميداني لتخريج طلبة لديهم الكفايات المهنية والشخصية.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

- ١- تحديد مستوى الضغوط التي تواجه طلاب التدريب الميداني.
- ٢- تحديد مدى تحقق العائد المهني من الممارسة بمؤسسات التدريب الميداني
- ٣- وضع رؤية مستقبلية لمواجهة الضغوط التي تواجه الطلاب وتحقيق أعلى مستوى للعائد المهني من الممارسة بمؤسسات التدريب الميداني.

رابعاً: فروض الدراسة:

- ١- توجد علاقة عكسية دالة احصائياً بين الضغوط المرتبطة بطلاب التدريب الميداني والعاقد المعرفي لهم.
- ٢- توجد علاقة عكسية دالة احصائياً بين الضغوط المرتبطة بطلاب التدريب الميداني والعاقد المهاري لهم.
- ٣- توجد علاقة عكسية دالة احصائياً بين الضغوط المرتبطة بطلاب التدريب الميداني والعاقد الأخلاقي لهم.

خامساً: مفاهيم الدراسة:

- ١- مفهوم الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني.
- ٢- مفهوم العائد المهني.

سابعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

نوع الدراسة: تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية لتحديد العلاقة بين متغيرين وهما: الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني والعاقد المهني لدى عينة من طلاب جامعة قطر. **المنهج المستخدم:** تعتمد الدراسة على المنهج العلمي دراسة الحالة وفقاً للبحث العلمي جامعة قطر، ومنهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة للطلاب بالجامعة للعام الجامعي ٢٠١٨ / ٢٠١٩. **خطة المعاينة:**

إطار المعاينة: بلغ إطار المعاينة للطلاب بجامعة قطر حوالي (٨٢) لعام ٢٠١٧ / ٢٠١٨.

نوع العينة وحجمها: تم سحب عينة عشوائية منتظمة من الطلاب حيث بلغ إجمالي حجم العينة (٦٧)

ثامناً: أدوات الدراسة:

- ١- مقياس الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني.
- ٢- مقياس العائد المهني لممارسة الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني.

تاسعاً: نتائج الدراسة:

- وأوضحت نتائج الدراسة ارتفاع الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني لدى عينة الدراسة من الطالبات؛ حيث جاء في الترتيب الأول الضغوط الصحية بمتوسط (2.61)، ثم في الترتيب الثاني الضغوط الأسرية بمتوسط (2.46) بينما جاءت في الترتيب الثالث الضغوط المؤسسية بمتوسط (2.45)، في حين احتلت الضغوط الأكاديمية الترتيب الرابع بمتوسط (2.43).
- كما أظهرت النتائج عن وجود علاقات ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين إجمالي الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني والعاقد المعرفي للطلاب، وهذا يعني أنه كلما ارتفعت الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني كلما انخفض العائد المعرفي للطلاب والعكس صحيح.
- وكشفت النتائج أيضاً عن وجود علاقات ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين إجمالي الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني والعاقد المهاري للطلاب، وهذا يعني أنه كلما ارتفعت الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني لطالبات التدريب الميداني بالجامعة كلما انخفض العائد المهاري للطلاب والعكس صحي

Search title**Stress in field training and its relationship to professional return****I have a sample of Qatar University students****A forward-looking vision from the perspective of general practice in social work**

To be trained in basic systems. This is achieved through theoretical teaching and practical and field training to develop skills and competence and acquire the necessary capabilities to perform the work efficiently and competently. Social work as an applied profession volunteers to the human profession in their access to practice their profession in the practice of social work in the Kingdom of Saudi Arabia (Magdi Mohammed, Imad Farouk, 2006, p. 135), social service field training programs in the refinement and acquisition of students.

You may be suffering from the suffering of others, their presence in new battles with those in the field training institutions and their ability to easily outdo yourself in finding the right solutions for you. In the event of a sensation in the face of any harm, anxiety, damage or difficulty in dealing with the individual. -319.(

Second: the importance of the study:

- 1 global attention to the motivation of abortion, and try to identify the consequences.
- 2 Work on the development of future plans in the preparation of field training programs.

Third: Objectives of the Study:

- 1 Determining the level of pressure facing the field training students.
- Determine the extent to which the professional returns from the field training institutions are realized
- 3 Develop a future vision of the pressures facing students.

Fourth: Study Assumptions:

- 1 Inverse relationship
- 2 the existence of an inverse relationship
- 3 There is an inverse relationship

Fifth: Study Concepts:

- 1 The concept of pressures related to field training.
- 2 the concept of professional return.

Seventh: Methodological Procedures of the Study:

Study type: This study refers to the descriptive studies pattern

Curriculum: The study is based on the scientific method of study at Qatar University and the social survey method in the university method for students at the university for the academic year 2018/2019.

Preview plan:

Sampling Framework: The sampling frame for students at Qatar University was (82) for the year 2017/2018.

Difficulty type and size: A random sample of students was withdrawn as the size of min size(٦٧)

Eighth: Study Tools:

- ١ The scale of pressures in the field training.
- ٢ The measure of the professional return of the practice of social work in field training institutions.

Ninth: Study Results:

- The results of the study showed the stress of the field training in a sample of female students, where it came in the first chapter of the health pressures to rest (2.61), and then in the first quarter, when the academic pressure ranked fourth.(٢,٤٣)
- When the results of a correlation between him and him and him.
- The findings revolve around a correlation between him and him.

أولاً: مشكلة الدراسة:

يعتبر التعليم الجامعي أحد الأنظمة الأساسية التي تعطي طرقها بتمهيد إعداد الكوادر الفنية اللازمة للعمل في شتى مجالات الإنتاج والخدمات. ويتأثرت ذلك من خلال التدريب النظري والتدريب الفعلي والميداني لتنمية المهارات وزيادة الخبرات وإكساب القدرات اللازمة لأداء الأعمال بكفاءة وقوات. والخدمة الاجتماعية كمهنة تطبيقية تسعى بوصفها إحدى المهن الإنسانية إلى وصول ممارسها إلى درجة عالية من الإتقان في ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية إنما تعني الارتقاء بالمستوى المهاري للممارسة المهنية في المجالات المتعددة (مجدي محمد، عماد فاروق، ٢٠٠٦، ص ١٣٥)، فالخدمة الاجتماعية تعتمد بصفة أساسية على برامج التدريب الميداني في صقل الطلاب وإكسابهم المهارات والمعارف والخبرات اللازمة لهم في تعاملهم مع الوحدات الإنسانية الثلاث (الفرد - الجماعة - المجتمع) والتي سوف يتعاملون معها مستقبلاً.

وترجع أهمية هذا الإعداد إلى اتساع القاعدة العلمية للخدمة الاجتماعية مما يستدعي ضرورة إكساب الممارسين المهارات الخاصة حيث أن هذه المهارات تتناول جوانب لها حساسيتها في حياة الإنسان ويتضمن هذا الإعداد متطلبات ثلاثة هي الاستعداد الشخصي والمهني، والإعداد النظري والتدريب الميداني (نصيف فهمي، ماهر أبو المعاطي، ٢٠٠٠، ص ١٣)، وتمارس مهنة الخدمة الاجتماعية في العديد من المؤسسات فإن التدريب الميداني هو الشق الأهم؛ فأصبح يمارس في عديد من مؤسسات المجتمع أيضاً والذي من خلاله تتأكد مكانة المهنة في المجتمع وتتحقق أهدافها وهناك العديد من الأسس والتي يتم على أسسها اختيار مؤسسات التدريب الميداني (Jelsoft Enterprises, 2012, 10)، وهذا ما أكده Bandler في مقاله على أهمية وجود علاقة بين طالب الخدمة الاجتماعية والمجال الميداني كبداية أساسية للعمل المهني، كما أوضح أن برامج التدريب الميداني تساعد الطالب على النمو المهني (هيام شاكر، ٢٠٠٣، ٥٥٦).

لذا أصبح التدريب الميداني أكثر الجوانب أهمية في مجال الخدمة الاجتماعية وأقدرها على مساعدة الطلاب على الانتقال من النظرية إلى التطبيق؛ فالتدريب الميداني يفتح الفرصة لاكتساب المعارف والمهارات

بتمنحها إكسابها لاتجاهات إيجابية ومعرفة المشكلات والصعوبات التي قد تعترضهم في مجال الممارسة المهنية، وبذلك فالتدريب الميداني يعد موقفاً فريداً تتوافر فيه الفرصة لتقوية الطلاب. وهذا ما أكد عليه كلاً من Whitney & Nieto حيث أكدوا على أن خبرة التدريب الميداني تسمح للمعارف المكتسبة في الدروس النظرية الأكاديمية أن تأخذ المعنى الحقيقي لها (Whitney & Nieto, 2002, 76).

وعلى ذلك فيُعد التدريب الميداني البوتقة التي يفترض أن تتصهر فيها كل ما حصله الطالب من معارف في كل المقررات الدراسية النظرية بالتفاعل مع خبرات الطالب الحياتية وفي إطار ما تنتجه مؤسسات التدريب من خبرات للعمل مع الناس حتى يحدث التكامل في شخصية الطالب إذ يمتص هذه المعارف والقيم ويتمثلها بحيث تصبح جزء لا يتجزأ من كيانه المهني من تفكيره ومشاعره وقيمه واتجاهاته وسلوكه المهني والشخصي (عبد المجيد بن طاش، ٢٠١١).

والتدريب الفعال يعتبر وسيلة هامة لتنمية قدرات الطالب الجامعي لاكتساب مهارات جديدة تفيد في تعديل اتجاهاته، وتزويد من مفاهيمه، مما تكون لديه القدرة على الابتكار والتجديد والابداع، وتساهم بشكل كبير في تخلصه مما اعتاد عليه من أساليب واتجاهات قد تعوقه من التلاؤم مع حجم وسرعة وسير التقدم في المعرفة، والطرق الفنية للحصول عليها، الأمر الذي يسهم بشكل كبير في تكوين الخبرة والمعرفة والمهارة للطالب من ناحية ومن ناحية أخرى يسهم بشكل أساسي في رفع مكانة مهنة الخدمة الاجتماعية بين باقي المهن والعلوم، وهذا ما سعت إليه دراسة: **Baginsky & Manthorpe (٢٠١٥)** حيث صممت برنامجًا تدريبيًا لطلاب الخدمة الاجتماعية؛ بهدف رفع مكانة مهنة الخدمة الاجتماعية، وركز البرنامج على وضع الطلاب مع أصحاب العمل، وعلى علاقة أصحاب العمل مع الجامعات، وتوصلت إلى أن المتدربين اكتسبوا خبرات مهنية، وعدم الاهتمام بتجارب المتدربين السابقين.

وأشار **Turner (٢٠٠٤)** في دراسته إلى أن الهدف الأساسي للخدمة الاجتماعية هو إعداد المواطن الصالح (Good Citizen) للمجتمع الديمقراطي الذي يعيش فيه، أو بمعنى آخر إعداد الفرد الواثق من نفسه والذي لديه الرغبة في أن يكون مواطنًا مشاركًا في مجتمعه مشاركًا في اتخاذ القرارات، غير متحيز، ويؤمن بمجتمع العدالة واحترام القانون، قادر على أداء أدوار القيادة، ومشارك بموضوعية في عمليات المجتمع المدني، وحدد عددًا من المجالات التي يؤثر بها الباحثان الاجتماعي في أفراد مجتمعه مستقبلاً، وهذه المجالات تظهر في مجال عمل الباحثان الاجتماعي مستقبلاً، وإثبات ذاتهم وتدريبهم على القيادة وتحمل المسؤولية، وكيفية معاملتهم مع الآخرين وحل مشاكلهم، ودوافعهم واتجاهاتهم.

إذا فالتدريب الميداني يبلغ درجة عالية من الأهمية داخل العلوم الاجتماعية والتربوية بشكل عام والخدمة الاجتماعية بشكل خاص لما له من أدوار وأهداف هامة تؤثر في متلقيه وتزيد من معارفه وخبراته ومهاراته، وهذا ما أشارت إليه دراسة: **بنية محمد (٢٠٠٩)** والتي هدفت إلى التعرف على دور التدريب الميداني في زيادة استيعاب الطالبات لبعض عمليات المساعدة المهنية في الخدمة الاجتماعية باستخدام المنهج التجريبي، وتوصلت إلى نتائج أهمها أن طالبات المستوى الثامن أكثر استيعابًا لعملية التسجيل، التشخيص والتدخل المهني من طالبات المستوى السادس؛ وذلك لأن طالبات المستوى الثامن تدرين تدريبًا ميدانيًا.

وعلى الرغم من الأهمية البالغة للتدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية بشكل خاص وباقي المهن بشكل عام إلا أن هناك العديد من الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني تحد من العائد المهني منه وتقلل من أهميته وتضعف من دوره، وتؤثر بشكل سلبي على الطلاب متلقي التدريب. وتمثل الضغوط أحد المظاهر الرئيسية التي توصف بها حياتنا المعاصرة ومهما تعددت تعريفاتها فإنها لا تخرج عن كونها رد فعل للتغيرات الحادة التي طرأت على كافة مناحي الحياة وما يصاحب ذلك من إحساس بالألم سواء في صورته النفسية أو العضوية (**سمر عبد البديع، ٢٠١١، ص ١٥٦٢**) حيث يواجه الفرد في حياته العديد من المنغصات والضغوط والعقبات التي تهدد استقراره وتوافقه، فالإنسان يبحث بشكل مستمر عن الاستقرار والأمان ومع زيادة ضغوط

الحياة بشكل عام كان لزاما على الفرد مواكبة التسارع لتحقيق الرغبات والاحتياجات مما شكل عبء على ذات الفرد، وقد يؤدي ذلك إلى قلة الرضا عن الحياة (ماجدة عبيد، ٢٠٠٨، ص ١٩)، وهذه الضغوط تجعله يعيش حالة قلق وتوتر وانفعال مما يؤثر مهام واجباته الوظيفية، وعلى علاقته بزملائه (محمود العميان، ٢٠٠٢، ص ١٥٩)، ويتفق ذلك بشكل أساسي مع ما أكدته دراسة: حسين عبد الحميد (٢٠١٣) أن أي إنسان يرضى عن الحياة عندما يعيش في ظروف طيبة، يشعر فيها بالأمن والنجاح في تحقيق ما يريد من أهداف فيجد الصحبة الطيبة، يكون أسرة متماسكة ويحصل على عمل جيد مع المعافاة في البدن، ففي هذه الظروف يكون الإنسان راضياً وسعيداً وامتعتاً بصحة نفسية.

وهذا ينطبق على طلاب التدريب بكليات الخدمة الاجتماعية بشكل أساسي؛ فإذا توافرت البيئة التدريبية المناسبة كان العائد المهني مرتفع بشكل كبير، وحقق التدريب الميداني الهدف المرجو منه.

ولاشك أن معظم الضغوط التي يعاني منها الطلاب الشخصية منها، الصحية، الأسرية، الأكاديمية، المؤسسية والمستقبلية تعزى في جزء كبير منها إلى أنهم غير قادرين على معالجة وتجهيز المعلومات ذات الطابع الانفعالي، مثل إدراك انفعالاتهم الذاتية وانفعالات الآخرين، وفهم الحالة الانفعالية الذاتية والحالة الانفعالية للآخرين، وأنهم قادرين على معالجة وتجهيز المعلومات ذات الطابع المعرفي بسرعة ودقة أكبر مقارنة بالمعلومات الانفعالية، لذا لا بد من تنمية ورعاية الذكاء المعرفي والوجداني، لكي تتوفر لديهم القدرة على المشاركة الإيجابية الفعالة في أنشطة وخبرات الحياة الاجتماعية بشكل عام والتدريب الميداني بشكل خاص.

وقد تنوعت الضغوط الشخصية المرتبطة بالتدريب الميداني وترجع للطلاب أنفسهم في ضعف ثقافتهم بأنفسهم في المواقف المهنية، صعوبة ضبط انفعالاتهم تجاه الأشخاص الآخرين، وجود صعوبة في تكوين علاقات جديدة مع الموجودين بمؤسسات التدريب الميداني وبزملائهم في التدريب الميداني، إضافة إلى عدم موضوعية أفكارهم عن التدريب، عدم قدرتهم تجاوز المشكلات الذاتية بسهولة على الرغم من توافر إيجاد حلول مناسبة، إلى غير ذلك من ضغوط شخصية تعود لطلاب التدريب الميداني أنفسهم تؤدي إلى ضعف العائد المهني للتدريب الميداني. لذا يعد نمط الشخصية إحدى المصادر التي لها دور كبير في الاستجابة للضغوط، إذا كانت هذه الشخصية تعاني من أمراض أو قلق أو خلاف، وأيضاً المتغيرات الديموجرافية التي تؤثر على تفاعل الفرد مع عوامل الضغوط (عبد الله العبد القادر، عبد الرحيم المير، ١٩٩٦: ص ٣١٨-٣١٩). وقد يتفق ذلك مع دراسة: محمد سعد (٢٠١٧) والتي هدفت التعرف على الضغوط المدركة من جانب الطلاب الخاصة أثناء التدريب الميداني بالمدارس، ومدى تأثير ذلك على شعورهم بالرضا المهني، وكشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية عكسية سالبة بين الضغوط المدركة أثناء التدريب الميداني والرضا عن مهنة التدريس لذوي الاحتياجات الخاصة. كما ركزت دراسة: عبد اللطيف عبد الكريم، قاسم محمد (٢٠٠٩) والتي هدفت إلى التعرف على مشكلات التدريب الميداني التي تعاني منها طالبات التدريب الميداني. وألقت دراسة: فوزية سبيبت (٢٠٠٥) الضوء على المشكلات المرتبطة بالتدريب، وتوصلت إلى أن هناك عدداً من المشكلات منها ما هو مرتبط

بالطالبة المتدربة، ومنها ما هو مرتبط بمكتب التدريب، وهناك مشكلات مرتبطة بزميلات التدريب، وأخيرًا المشكلات المرتبطة بإشراف التدريب.

وفيما يتعلق بالضغوط الصحية التي ترتبط بطلاب التدريب الميداني، فقد تتمثل في متاعب جسمية في سبيل مواصلة، أو انخفاض قدرتهم الصحية نتيجة كثرة الواجبات والتكاليف من الأسرة والجامعة، أو شعورهم بالضيق لمرض أحد أفراد العائلة، حدوث تشنجات وآرق وتعب وارهاق بمؤسسة التدريب والجامعة نتيجة كثرة الأعباء، أو عدم القدرة على التذكر وكثرة نسيان المعلومات المتعلقة بالتدريب، إلى غير ذلك من ضغوط تؤثر بشكل سلبي على العائد المهني من التدريب الميداني، حيث أن الضغوط النفسية تتجلى في إطار كلي متفاعل، يتضمن الجوانب النفسية، والجسمية، والاقتصادية، والاجتماعية، ويتجلى ذلك التفاعل من خلال ردود فعل نفسية، انفعالية، فسيولوجية، لذلك فإن جميع الضغوط تعتبر ضغوطاً نفسية. كما أشارت التقارير الطبية في الولايات المتحدة إلى أن (٧٥%) من المشكلات الصحية لها علاقة بشكل أو بآخر بالضغوط النفسية (على عسكر، ٢٠٠٣، ص ٢٠).

أما الضغوط الأسرية والتي ترتبط بالتدريب الميداني فقد تتنوع ما بين اجبار الأهل الأبناء الطلاب اختيار مؤسسة تدريب محددة، حدوث خلافات نتيجة لقضاء وقت كبير بمؤسسة التدريب، تعارض مواعيد التدريب مع الاحتياجات الأساسية للأسرة، عدم توافر وقت لمشاركة أفراد الأسرة في المناسبات الاجتماعية، تضغط الأسرة بأعباء على الأبناء الطلاب تفوق طاقتهم، صعوبة الوصول إلى التوافق الأسري لقلة الوقت وكثرة المجهود المبذول في التدريب، إلى غير ذلك من ضغوط أسرية تؤثر بشكل سلبي على ناتج التدريب الميداني للطلاب وتحقيق عائد مهني يساهم في النمو المهني للطلاب. ويتفق ذلك مع ما حدده **Rinju & Baby** أن الضغوط الأسرية تتطوي على أساليب المعاملة الوالدية (التساهل، الحماية الزائدة، الإهمال، السلبية والتسلط)، وعلى التوقعات المرتفعة من الآباء والأشقاء والأقارب، والصراعات والتنافس بين الأشقاء، وفجوة التواصل بين الآباء والمراهقين (**Rinju & Baby, 2012, 40**).

في حين ارتبطت الضغوط الأكاديمية بشكل أساسي بالكلية والتي تمثلت في ضعف التنسيق بين أنشطة التدريب والمتطلبات الأكاديمية بالكلية، انخفاض الدافعية للإنجاز بسبب متطلبات الدراسة الأكاديمية، ضعف المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية التي تعقدتها الجامعة لضيق الوقت، كثرة الأعباء والواجبات والتكليفات، صعوبة التواصل مع المشرف بالكلية والاستفسار عن بعض الأسئلة، وجود فجوة بين الجانب النظري والتطبيقي، إلى غير ذلك من ضغوط، وهذا ما أكدت عليه العديد من الدراسات السابقة والتي من بينها، دراسة: أسماء ربحي، علاء زهير (٢٠١٦) والتي استهدفت التعرف على الصعوبات التي تحد من جودة التدريب الميداني لتخصص الخدمة الاجتماعية في ضوء بعض المتغيرات الاجتماعية، وخلصت إلى: تمثلت أهم الصعوبات بمحور تطوير المهارات، ثم المحور الأكاديمي، ثم محور الإرشاد التدريبي، ثم محور الاتصال والعلاقات الإنسانية، بينما جاء محور التنظيم بالمرتبة الأخيرة. بينما هدفت دراسة: صالح حسن (٢٠١٦) التعرف على أبرز

المعوقات الأكاديمية والتنظيمية من وجهة نظر الطلاب والطالبات، تحديد ما إذا كان هناك فروق دالة احصائياً بين آراء الطلاب والطالبات حول المعوقات الأكاديمية والإدارية للتدريب الميداني، واستخلصت النتائج إلى عدم اختلاف استجابات عينة الدراسة في الأداء على الاستبانة (المعوقات الأكاديمية والمعوقات الإدارية) باختلاف متغيرات الدراسة (النوع- التخصص)، وتحديد المعوقات الأكاديمية والإدارية للتدريب الميداني تبعاً للوزن النسبي تنازلياً. في حين ركزت دراسة: **Zeira & Schiff (2010)** على نوعية الإشراف في التدريب الميداني للخدمة الاجتماعية، وتوصلت أنه لا توجد فروق بين الطلاب الذين يتلقون إشرافاً من قبل فريق أو الذين يتلقون إشرافاً فردياً تقليدياً، وأوضحت النتائج أن الطلاب الذين تم الإشراف عليهم من قبل فريق هم أقل رضا من أقرانهم، وساعدت هذه النتائج على فهم عملية الإشراف في التدريب الميداني، وقدمت أدلة لدعم القرارات المستقبلية عن طبيعة الإشراف في التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية. بينما توصلت دراسة: **أمل سالم (2010)** إلى أن أهم الصعوبات التي تواجه التدريب الميداني منها عدم توافر المراجع والمصادر الأصيلة التي تبحث في آليات التدريب، طرقه، أساليبه وكذلك نقص الأدلة التدريبية، كما أن المؤسسة التدريبية لا تسمح للطلبة المتدربين بالتعامل المباشر مع العملاء، كما أن الطلبة يجدون صعوبات في تطبيق النظريات التي تم تعلمها ميدانياً. بينما تناولت دراسة: **هيام شاكر (2003)** واقع التدريب الميداني لطلاب الدراسات العليا والاحتياجات التدريبية لطلاب تلك المرحلة. وقد كشفت نتائج الدراسة أن العملية التعليمية تقف عند تزويد الطلاب بالمعلومات فقط دون تزويدهم بالمهارات والطرق والوسائل التي تحقق لهم إشباع تلك الاحتياجات من المهارات وذلك بسبب مجموعة من العوامل المختلفة. وأكدت دراسة: **Willmer (2003)** على ضرورة أن يدخل في عنصر التقييم معلومات الانترنت والحاسوب، أن يتضمن عنصر التقييم برامج التدريب العملي والتحقق من اكتساب المهارات، أما دراسة: **Bowman (2001)** أكدت على أن المشرفين ينبغي أن يقدموا لطلاب التدريب الميداني التغذية الراجعة بطريقة مناسبة وتطوير أداء وسلوكيات المتدربين، محاولة اختصار الملاحظات التي يمكن أن تترك أو ترغب أو تؤثر على إنتاجية المتدرب. ودراسة: **عوض حسين وآخرون (2001)** أسفرت نتائجها أن المشكلات التنظيمية التي تواجه التدريب الميداني تنحصر في قلة فرص التدريب وعدم الاستفادة من فترتي التهيئة والمشاهدة إلى جانب صعوبات تمثلت في ارتفاع الصفوف، عدم وجود المراجع والرسائل.

بينما تجلت الضغوط المؤسسية في صعوبات ومعوقات ومشكلات مرتبطة بمؤسسة التدريب الميداني، من حيث عدم وجود اخصائيين متخصصين ذوي كفاءات مهنية، ضعف مستوى البرامج والأنشطة المرتبطة بالعملية التدريبية، زيادة الأعمال الإدارية غير المفيدة مهنيًا، صعوبة التواصل لمساعدة الحالات الموجودة بالمؤسسة، صعوبة تشخيص الحالات لعدم توافر أدوات قياس مهني مناسبة، ضعف محفزات تشجع على الابتكار والتجديد في الممارسة المهنية، صعوبة توفير أماكن لممارسة الأنشطة المهنية، عدم مناسبة مجال التدريب الميداني بالمؤسسة وانفصاله عن سوق العمل، عدم وضوح الرؤية والرسالة لمؤسسة التدريب الميداني، إلى غير ذلك من ضغوط تؤدي إلى ضعف العائد المهني من التدريب الميداني لطلاب التدريب، وهذا ما أشارت إليه دراسة: **عماد عبد اللطيف (2007)** أن أكثر المعوقات هي افتقار الخدمات التي تقدمها مؤسسات التدريب

على مجالات محددة، وعدم قدرة المؤسسات على استيعاب الطلبة بسبب ازدياد عدد المتدربين كثرة الأعباء التي يقوم بها الأخصائي وتحول دون قدرته على الإشراف.

أما الضغوط المستقبلية فقد تنوعت من حيث قلق طلاب التدريب الميداني بالجامعة حول المستقبل الذي ينتظرهم وما يخفيه، علاوة على ذلك خوفهم من المجهول سواء مراحل الدراسة المختلفة أو في سوق العمل، كما أنهم يروا أنه لا فائدة مستقبلية أو هدف من التدريب الميداني، وأن معظم فرص العمل المتاحة بعد التخرج لا توفر الأمن المادي والمكانة الاجتماعية المرغوبة، خوفهم من عدم وجود عمل بعد التخرج بسبب تخصصهم، إضافة إلى خوفهم من العمل في مجال مخالف لتخصصهم الدراسي، وتأهيلهم النفسي للعمل بعد التخرج، وهذا ما أكد عليه **Rinju & Baby** أن الضغوط المرتبطة بالمستقبل ترتبط بالتوقعات العالية حول حياتهم في المستقبل، والصعوبة في اتخاذ القرارات المهمة في حياتهم، والشعور بالارتباك التام حيال حياتهم المستقبلية والمراهقين (Rinju & Baby, 2012, 41).

ونخلص مما سبق أن العائد المهني للتدريب الميداني عاملاً أساسياً في تحديد النمو المهني للطالبات؛ لذلك فإن مستوى العائد المهني يدل على تحقق الهدف من التدريب من عدمه، وانخفاض ذلك العائد المهني يعكس عدم الاستفادة من التدريب الميداني وعدم تحقيق الأهداف المرسومة، والحياة المهنية بجوانبها المتعددة قد تكون من إحدى مصادر الضغوط التي تتعرض لها الطالبات بالجامعة، بالإضافة إلى المواقف الضاغطة التي يتعرضون لها داخل نطاق الجامعة بشكل عام والضغوط الأسرية وغيرها، فإن هذه العوامل يمكن أن تتداخل مع بعضها البعض وتؤثر بشكل أو بآخر على تحقيق أعلى عائد مهني من التدريب الميداني لهن.

وفي ضوء ما سبق تهتم الدراسة الحالية بتحديد:

" العلاقة بين الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني وعلاقتها بالعائد المهني لدى عينة من طلاب جامعة قطر "
 ثانيًا: أهمية الدراسة:

- ٣- الاهتمام العالمي المتزايد بدراسة مسببات الضغوط، ومحاولة التعرف على ما يترتب عليها من آثار نفسية، اجتماعية، جسدية، معرفية.
- ٤- تناول فئة من طلاب جامعة قطر (العينة) والتي تعد من أهم فئات المجتمع حيث يكون الشباب الذي هو عماد المجتمع ويقع عليه الدور المحوري في النهوض به.
- ٥- من المتوقع أن تعين هذه الدراسة أصحاب القرار بالجامعة على وضع سياسات تكفل الحد من الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني التي تواجه الطلاب وتؤثر على مستوى العائد المهني.
- ٦- العمل على وضع الخطط المستقبلية في إعداد برامج التدريب الميداني لتخريج طلبة لديهم الكفايات المهنية والشخصية.

ثالثًا: أهداف الدراسة:

- ٤- تحديد مستوى الضغوط التي تواجه طلاب التدريب الميداني.

- ٥- تحديد مدى تحقق العائد المهني من الممارسة بمؤسسات التدريب الميداني
٦- وضع رؤية مستقبلية لمواجهة الضغوط التي تواجه الطلاب وتحقيق أعلى مستوى للعائد المهني من الممارسة بمؤسسات التدريب الميداني.

رابعاً: فروض الدراسة:

- ٤- توجد علاقة عكسية دالة احصائياً بين الضغوط المرتبطة بطلاب التدريب الميداني والعائد المعرفي لهم.
٥- توجد علاقة عكسية دالة احصائياً بين الضغوط المرتبطة بطلاب التدريب الميداني والعائد المهاري لهم.
٦- توجد علاقة عكسية دالة احصائياً بين الضغوط المرتبطة بطلاب التدريب الميداني والعائد الأخلاقي لهم.

خامساً: مفاهيم الدراسة:

- ٣- مفهوم الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني: الضغوط هي عبارة عن حالة من التوتر ناشئة عن المتطلبات والتغيرات التي تستلزم نوعاً من إعادة التوافق لدى الفرد وينتج عنها آثار نفسية وجسمية واجتماعية كما انها تؤدي إلى اختلال في الوظائف النفسية والفيولوجية لدى الفرد مثل الضغوط الدراسية والأكاديمية او الضغوط التي تتعلق بالبيئة المادية (هالة إسماعيل، ٢٠١٤، ص ٢٢١)، فهي أيضاً إدراك التناقض بين المتطلبات البيئية وقدرات وسعة الفرد على تحقيق هذه المتطلبات فهي عبارة عن رد فعل سلبي لدى الافراد الذين لديهم عبء زائدا او مجالات أخرى من المتطلبات المفروضة عليهم (Agolla, Joseph & Ongori, Henry, 2009, p 69-70). أما عن ضغوط التدريب: فهي مدى إدراك الطلاب للصعوبات والعوائق والتحديات أثناء التدريب الميداني باعتبارها ضغوط من عدمه (محمد سعد، ٢٠١٧، ص ٦٨).

- وتقاس الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني إجرائياً: بالدرجة التي تحصل عليها طالبات التدريب (المبحوثات) على أداة قياس الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني وأبعادها الفرعية موضوع الدراسة الراهنة.
٤- مفهوم العائد المهني: إن فكرة العائد هي في الأساس محاولة لقياس المنافع والتكاليف، وهو ليس قرار لاتخاذ إجراءات مباشرة، ولكن يؤدي إلى اتخاذ قرار على نحو أفضل (Valntine & Others, 2009, 156)، وعملية قياس العائد هي العملية المعنية بدراسة نتائج البرنامج التي تم تحقيقها سواء كانت سلبية أم إيجابية والآثار الجانبية للبرنامج وتأثير البرنامج على المستفيدين والنتائج المتوقعة لهذا البرنامج على المدى الطويل والعلاقة بين عائد البرنامج وتكلفته (Fredrick, 1995, 1927)، ويعد قياس العائد أحد أنماط التقييم لأنه يجيب عن التساؤل هل حقق المشروع فائدة أم لا؟ وفي حالة تحقيق فائدة ما هي هذه الفائدة على وجه التحديد (Theres, 1999, 176).

- ويقاس العائد المهني إجرائياً: بالدرجة التي تحصل عليها طالبات التدريب (المبحوثات) على أداة قياس العائد المهني وأبعاده الفرعية موضوع الدراسة الراهنة.

سادساً: الموجّهات النظرية للدراسة:

١- **نظرية الأنساق:** يري " Anderson " أن نظرية الأنساق هي أكثر النظريات استخداماً وتطبيقاً في مجال العمل مع الجماعات وأن هذه النظرية تحاول أنتعرف الجماعة أو نسق مكون من مجموعة من العناصر المتفاعلة (صالح بن عبد الله، عبد المجيد بن طاش، ٢٠٠٠، ص ٧٦)، وتقوم نظرية النسق على فكرة مؤداه: أن النسق هو بناء له وظائف محددة تتساند مع بقية الوظائف الأخرى في المجتمع لتحقيق التنمية، وأن محور اهتمام النسق الاجتماعي هو العلاقات والتفاعلات بين أجزائه وتعتبر هذه التفاعلات هي المكونات الأساسية والرئيسية للنسق والتي يتكون من مجموعة من أفراد يتفاعلون بعضهم مع بعض في موقف له على الأقل مظهر وجانب فيزيقي أو بيئي وفيه ميل كبير لتحقيق أقصى إشباع ممكن، وتحدد علاقاتهم بمواقفهم في حدود نسق الرموز المشتركة والمقررة ثقافياً (محمد عاطف، ١٩٩٧، ص ٤٧). وترتبط هذه النظرية بتوضيح النظرة الشمولية للبرامج التدريبية على أنه كياناً متكاملًا يتكون من مجموعة العناصر المتداخلة والمتفاعلة والتي تق عمليات وأنشطة تكون محصلتها النهائية بمثابة المخرجات التي يحققها النظام بأكمله (عبد الرحمن توفيق، ٢٠٠٧، ص ص ١٠٠ - ١٠١).

٢- **النظرية المعرفية:** وهي إحدى النظريات التي تهتم بالتفاعل بين العوامل العقلية والعوامل البيئية (فؤاد أبو حطب، أمال صادق، ١٩٨٤، ص ٢٣٩)، كما تؤكد النظرية المعرفية أن الضغوط تحدث نتيجة المعتقدات والآراء السلبية التي يحملها الفرد عن نفسه وعن العالم وعن المستقبل ومن خلال الخبرات التي يمر بها ومثل هذه الاعتقادات تؤدي إلى تشويه الواقع بشكل سلبي ثم تأتي بعد ذلك الانفعالات السلبية والسلوكية غير الراضية عن الحياة وهذه المعرفة تخزن على شكل مخططات وضغوط تحيط بالفرد وتؤثر على قراراته وتوافقه بشكل ملحوظ (محمود عطية، ٢٠١٠، ص ص ٧٥ - ٧٦).

٣- **النظرية الايكولوجية:** وهي تعمل على دراسة وفهم العلاقات المتشابكة بين الإنسان والبيئة المحيطة به، ويشمل ذلك كافة الأنساق سواء الشخصية، الاجتماعية، الاقتصادية، ويشير على وجود عدد هائل من العلاقات المتبادلة بين الفرد وبيئته التي يعيش فيها ويركز على تأثير كل من البيئة والإنسان على الآخر وعمليات التوافق التي يقوم بها ليتوافق ويتلاءم مع بيئته (Linda, Marc, 2004, 50-56). وتعتبر النظرية الأيكولوجية أحد اتجاهات الممارسة في الخدمة الاجتماعية التي تقوم على أساس علمي متعدد الأوجه التي تحدد التفاعلات المعقدة والمتبادلة بين الناس وبيئاتهم (هشام سيد عبد المجيد، ٢٠١٥، ص ١٠٤) وتعتبر البيئة أحد أهم العوامل التي تحدد مستوى الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني لدى طالبات التدريب بالجامعة وركزت الدراسة الحالية على التعرف على الضغوط كأحد المفاهيم الأساسية للنظرية الايكولوجية التي تشكل نتاج التفاعلات بين الطالبات وبيئاتهم المحيطة بهم ومستوى العائد المهني للتدريب بشكل خاص ورضاهم وتوافقهم مع الحياة بشكل عام.

٤- **النظرية السلوكية:** تتبثق النظرية السلوكية من علم النفس السلوكي الذي يساعد في فهم الطريقة التي يتشكل منها سلوك الانسان والعوامل التي تؤثر في هذا السلوك بأسلوب منهجي ومنظم من حيث التقييم والتدخل السلوكي العلاجي للسلوك المستهدف والذي يقوم على تحليل الموقف السلوكي من خلال دراسة المثيرات القبلية التي تسبق السلوك وتؤدي إلى حدوثه وما يتبع هذا السلوك من نتائج ومكاسب (صهيب عطية البدر، ٢٠١٧، ص ٢٠) وتركز النظرية السلوكية على تعديل السلوك ويتضمن ذلك مجموعة من الاستراتيجيات خاصة التي تهدف إلى تحليل السلوك والتي اثبتت من خلال التجريب انها تعمل على زيادة وتقليل وتيرة السلوك وتهدف إلى الكشف عن ردة الفعل واستخدام أساليب علاجية موضوعية ومنطقية والحرص على الدقة اثناء القياس والعلاج (جمال الخطيب، ٢٠١٠، ص ٣٤).

ومن خلال ما سبق يمكن التوصل إلى أن مختلف النظريات الاجتماعية تتفق في العديد من النقاط المشتركة والتي منها أن الاعتقادات المعرفية وحاجات الافراد ومستوى الرضا عن الحياة وسلوكياتهم هو نتاج للمؤثرات الاجتماعية " الضغوط " مثل " الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني " (فيليب جونز، ٢٠١٠، ص ٤٥).

سابعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

١- **نوع الدراسة:** تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية لتحديد العلاقة بين متغيرين وهما: الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني والعائد المهني لدى عينة من طلاب جامعة قطر.

٢- **المنهج المستخدم:** تعتمد الدراسة على المنهج العلمي دراسة الحالة وفقاً للبحث العلمي جامعة قطر، ومنهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة للطلاب بالجامعة للعام الجامعي ٢٠١٨ / ٢٠١٩.

٣- خطة المعاينة:

(أ) - **إطار المعاينة:** بلغ إطار المعاينة للطلاب بجامعة قطر حوالي (٨٢) لعام ٢٠١٧ / ٢٠١٨.

(ب) - **نوع العينة وحجمها:** تم سحب عينة عشوائية منتظمة من الطلاب حيث بلغ إجمالي حجم العينة (٦٧) مفردة وتم تحديدها طبقاً لمعادلة تحديد الحجم الأمثل للعينة "روبرت ماسون"، وتم استبعاد (٥) طالبات لعدم استكمال البيانات، وبالتالي بلغ العدد النهائي لعينة الدراسة (٦٢) طالبة.

$$n = \frac{M}{[(S^2 \times (M - 1)) \div pq] + 1}$$

(ج) - **وحدة المعاينة:** طلاب التدريب الميداني المتواجدين بجامعة قطر، ووصفهم كالتالي:

جدول (١) وصف عينة الدراسة " طلاب التدريب الميداني "

المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
١ - السن		
أقل من ٢٠ سنة	7	11.3
من ٢٠ سنة - ٢٤ سنة	39	62.9
من ٢٥ سنة - ٢٩ سنة	12	19.4
من ٣٠ سنة فأكثر	4	6.5

100	62	الإجمالي
22.66		متوسط السن
3.520		الانحراف المعياري
٢- مجال التدريب بالمؤسسة		
19.4	12	طبي
48.4	30	مدرسي
9.7	6	أسري
8.1	5	ذوي إعاقة
14.5	9	أسرة وطفولة
100	62	الإجمالي
٣- الحالة الاجتماعية		
41.9	26	عزباء
48.4	30	متزوجة
6.5	4	مطلقة
3.2	2	أرملة
100	62	الإجمالي
٤- العلاقة المهنية (الطالبة) بمشرف المؤسسة		
16.1	10	ضعيفة
41.9	26	متوسطة
41.9	26	قوية
100	62	الإجمالي
٥- العلاقة المهنية (الطالبة) بمشرف الكلية		
17.7	11	ضعيفة
41.9	26	متوسطة
40.3	25	قوية
100	62	الإجمالي
٦- مكان الإقامة من مؤسسة التدريب		
30.6	19	قريب جدا
29.0	18	قريب إلى حد ما
17.7	11	بعيد
6.5	4	بعيد جدا
16.1	10	مسافة متوسطة
100	62	الإجمالي

أوضحت البيانات الديمغرافية لعينة الدراسة من الطالبات أن (N D 62)، وقد بلغ متوسط أعمار العينة ككل (22.66) سنة وتركزت العينة في الفئة العمرية ما بين (20-24 Range D ; SD 3.52) بنسبة (64.5%). وارتفعت نسبة من تقعن في المجال المدرسي كـمجال تدريبي لتصل إلى (48.4%) تليها نسبة من تقعن في المجال الطبي لتصل إلى (19.4%). وفيما يتعلق بالحالة الاجتماعية لعينة الدراسة أشارت النتائج ارتفاع نسبة المتزوجات بنسبة إجمالية (48.4%) تليها نسبة العزباء لتصل إلى (41.9%). أما فيما يتعلق بعلاقتهم

بمشرف المؤسسة، كشفت النتائج عن تساوي نسبة العلاقة القوية والمتوسطة لتصل إلى (41.9%) بينما العلاقة الضعيفة بنسبة (16.1%). بينما علاقتهم بمشرف الكلية، كشفت النتائج عن ارتفاع نسبة العلاقة المتوسطة لتصل إلى (41.9%) بينما العلاقة القوية بنسبة (40.3%) أما العلاقة الضعيفة بنسبة (17.7%). وفيما يتعلق بالمسافة بين المسكن ومكان التدريب تبين أن المسافة قريبة جدًا بنسبة (30.6%)، والمسافة قريبة إلى حد ما بنسبة (29.0%).

(د) المدى الزمني: استغرقت الدراسة بشقيها النظري والعملي ثلاثة أشهر متتاليين ٢٠١٩ / ٢ / ٢٠١٩ إلى ٢٠١٩ / ٥ / ٢٠١٩.

ثامناً: أدوات الدراسة:

قام الباحثان بتصميم مقياسين وذلك بهدف التعرف على الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني وعلاقتها بالعائد المهني لدى عينة من طلاب جامعة قطر، وذلك على النحو التالي:

٣- مقياس الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني.

٤- مقياس العائد المهني لممارسة الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني. وفيما يلي توضيح بناء الأدوات التي تم استخدامها في الدراسة:

أولاً: مقياس الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني:

قام الباحثان عند تصميم المقياس بالاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة، والكتابات النظرية، التي اهتمت بالضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني، وقد تم تصميم المقياس على النحو التالي:

الجزء الأول: يشمل البيانات الأولية المتعلقة (بالسن، مجال التدريب بالمؤسسة، الحالة الاجتماعية، العلاقة المهنية بمشرف المؤسسة، العلاقة المهنية بمشرف المؤسسة، العلاقة المهنية بمشرف الكلية، مكان الإقامة من مؤسسة التدريب).

الجزء الثاني: ويشتمل على (68) فقرة لمقياس الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني، موزعة على ستة أبعاد. وقد راعى الباحثان في تصميم المقياس ما يأتي:

أ- تحديد نوع البيانات الواجب الحصول عليها.

ب- وضع العبارات التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بهدف الدراسة.

ج- سهولة العبارات ووضوح مضمونها والتأكد من ذلك عند اختيار المقياس.

د- تتناسب العبارات مع المستوى التعليمي والثقافي للطلقات.

الصدق والثبات لمقياس الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني:

أ- الصدق: اعتمد الباحثان على نوعين من الصدق وهما:

١. صدق المحكمين (الظاهري): وهو يتضمن نسب اتفاق المحكمين على فقرات المقياس، حيث تم عرض مقياس

الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني على عدد من أساتذة علم الاجتماع، والخدمة الاجتماعية، وعلم النفس، والممارسة الميدانية على أن يتم التحكيم في ضوء:

١. مدى ارتباط الفقرة بكل بعد من أبعاد الدراسة.

٢. من حيث صياغة الفقرة.

٣. من حيث المضمون.

وبناءً على ذلك فقد تم تعديل أبعاد المقياس، وقد تم تعديل بعض الفقرات، وحذف الفقرات التي تقل نسبة الاتفاق عليها عن 85%، وبناءً على ذلك وصلت عدد فقرات المقياس إلى (60) فقرتلقياس الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني موزعة على ستة أبعاد متساوية كل بعد (10) فقرات هي: (الضغوط الشخصية- الضغوط الصحية- الضغوط الأسرية- الضغوط الأكاديمية- الضغوط المؤسسية- الضغوط المستقبلية)، وقد تم حساب نسبة الاتفاق وفقاً لمعادلة (جتمان) التالية:

$$\text{نسبة الاتفاق} = \frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{\text{عدد مرات الاتفاق} + \text{عدد مرات الاختلاف}} \times 100$$

٢. صدقات اتساق الداخلي (العالمي): وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان لعينة حجمها (20) مفردة.

جدول (٢) يوضح

الاتساق الداخلي بين متغيرات مقياس الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني والدرجة الكلية

م	أبعاد المقياس	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	مستوي الدلالة
١	الضغوط الشخصية	0.812	**
٢	الضغوط الصحية	0.911	**
٣	الضغوط الأسرية	0.821	**
٤	الضغوط الأكاديمية	0.798	**
٥	الضغوط المؤسسية	0.834	**
٦	الضغوط المستقبلية	0.891	**

*معنوية عند (0.05)

** معنوية عند (0.01)

ويتضح من خلال الجدول السابق أن أبعاد مقياس الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني لها دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)، وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

ب- الثبات: قام الباحثان باستخدام طريقتين للتأكد من ثبات المقياس وهي:

١. ألفا- كرونباخ: قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة تحديد الخصائص السيكومترية، ثم تم إعادة تطبيقها على نفس العينة بعد فاصل زمني (15) يوماً أي بواقع أسبوعين بين التطبيق الأول والثاني، ثم قام الباحثان بحساب ثبات مقياس الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني، باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ، والجدول التالي يوضح معامل الثبات لأبعاد المقياس وهي:

جدول (٣) يوضح

معامل نتائج الثبات باستخدام (ألفا كرونباخ) لمقياس الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني

م	البعد	معامل (ألفا - كرونباخ)
١	ثبات مقياس الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني ككل	0.912

يوضح الجدول السابق أن مقياس الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني يتمتع بثبات عالي إحصائياً؛ مما

يمكننا من الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة.

٢. التجزئة النصفية: قام الباحثان باستخدام معادلة (سبيرمان - براون) للتجزئة النصفية حيث تم تقسيم عبارات

كل متغير إلى نصفين، يضم القسم الأول القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابات للفقرات الفردية،

ويضم القسم الثاني القيم المعبرة عن الفقرات الزوجية، وجاءت نتائج الاختبار كالتالي:

جدول (٤) يوضح معامل نتائج الثبات باستخدام معادلة (سبيرمان - براون)

للتجزئة النصفية لمقياس الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني

م	البعد	معادلة سبيرمان براون
١	ثبات مقياس الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني ككل	0.921

يتبين من الجدول السابق أن معظم معاملات الثبات للمتغيرات تتمتع بدرجة عالية من الثبات؛ وبذلك

يمكن الاعتماد على نتائجها وأصبحت الأداة في صورتها النهائية.

ثانياً: مقياس العائد المهني لممارسة الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني:

قام الباحثان عند تصميم المقياس بالاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة، والكتابات النظرية، التي اهتمت

بالعائد المهني لممارسة الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني، وقد تم تصميم المقياس، والذي اشتمل على

(34) فقرات لمقياس العائد المهني لممارسة الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني، موزعة على ثلاثة أبعاد.

وقد راعى الباحثان في تصميم المقياس ما يأتي:

أ- تحديد نوع البيانات الواجب الحصول عليها.

ب- وضع العبارات التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بهدف الدراسة.

ج- سهولة العبارات ووضوح مضمونها والتأكد من ذلك عند اختبار المقياس.

د- تتناسب العبارات مع المستوى التعليمي والثقافي للطلّاب.

الصدق والثبات لمقياس العائد المهني لممارسة الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني:

أ- الصدق: اعتمد الباحث على نوعين من الصدق وهما:

١. صدق المحكمين (الظاهري): وهو يتضمن نسب اتفاق المحكمين على فقرات المقياس، حيث تم عرض مقياس العائد المهني لممارسة الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني على عدد من أساتذة علم الاجتماع، والخدمة الاجتماعية، وعلم النفس، والممارسة الميدانية على أن يتم التحكيم في ضوء:

١. مدى ارتباط الفقرة بكل بعد من أبعاد الدراسة.

٢. من حيث صياغة الفقرة.

٣. من حيث المضمون.

وبناءً على ذلك فقد تم تعديل أبعاد المقياس، وقد تم تعديل بعض الفقرات، وحذف الفقرات التي تقل نسبة الاتفاق عليها عن 85%، وبناءً على ذلك وصلت عدد فقرات المقياس إلى (30) فقرة لمقياس العائد المهني لممارسة الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني موزعة على ثلاثة أبعاد متساوية كل بعد (10) فقرات هي: (العائد المعرفي - العائد المهاري - العائد السلوكي)، وقد تم حساب نسبة الاتفاق وفقاً لمعادلة (جتمان) التالية:

$$\text{نسبة الاتفاق} = \frac{\text{عدد مرات الاتفاق} + \text{عدد مرات الاختلاف}}{\text{عدد مرات الاتفاق} + \text{عدد مرات الاختلاف}} \times 100$$

٢. صدق الاتساق الداخلي (العالمي): وقد قام الباحثان بحساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان لعينة حجمها (٢٠) مفردة.

جدول (٥) يوضح الاتساق الداخلي بين متغيرات مقياس العائد المهني

لممارسة الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني والدرجة الكلية

م	أبعاد المقياس	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	مستوي الدلالة
١	العائد المعرفي	0.701	**
٢	العائد المهاري	0.657	**
٣	العائد السلوكي	0.736	**

* معنوية عند (0.05)

** معنوية عند (0.01)

ويتضح من خلال الجدول السابق أن أبعاد مقياس العائد المهني لممارسة الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني لها دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)، وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

ب- الثبات: قام الباحثان باستخدام طريقتين للتأكد من ثبات المقياس وهي:

١. ألفا - كرونباخ: قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة تحديد الخصائص السيكومترية، ثم تم إعادة تطبيقها على نفس العينة بعد فاصل زمني (15) يوماً أي بواقع أسبوعين بين التطبيق الأول والثاني، ثم قام الباحثان بحساب ثبات مقياس العائد المهني لممارسة الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني، باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ، والجدول التالي يوضح معامل الثبات لأبعاد المقياس وهي:

جدول (٦) يوضح معامل نتائج الثبات باستخدام (ألفا كرونباخ) لمقياس العائد المهني لممارسة الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني

م	البعد	معامل (ألفا - كرونباخ)
١	ثبات مقياس العائد المهني لممارسة الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني ككل	0.864

يوضح الجدول السابق أن مقياس العائد المهني لممارسة الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني يتمتع بثبات عالي إحصائياً؛ مما يمكننا من الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة.

٣. **التجزئة النصفية:** قام الباحثان باستخدام معادلة (سبيرمان - براون) للتجزئة النصفية حيث تم تقسيم عبارات كل متغير إلى نصفين، يضم القسم الأول القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابات للفقرات الفردية، ويضم القسم الثاني القيم المعبرة عن الفقرات الزوجية، وجاءت نتائج الاختبار كالتالي:

جدول (٧) يوضح معامل نتائج الثبات باستخدام معادلة (سبيرمان - براون) للتجزئة النصفية لمقياس العائد المهني لممارسة الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني

م	البعد	معادلة سبيرمان براون
١	ثبات مقياس العائد المهني لممارسة الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني ككل	0.833

يتبين من الجدول السابق أن معظم معاملات الثبات للمتغيرات تتمتع بدرجة عالية من الثبات؛ وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها وأصبحت الأداة في صورتها النهائية.

الأساليب الإحصائية: بعد عملية جمع البيانات ومراجعتها ميدانياً ومكتبياً، قام الباحثان بترميز وتكويد البيانات وتفرغها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (Spss V 25.0) وطبقت الأساليب الإحصائية الآتية:

- ١- التكرارات والنسب المئوية: لوصف خصائص مجتمع الدراسة.
- ٢- المتوسط الحسابي:

جدول (٨) مستويات المتوسطات الحسابية

مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ١ : ١,٦٦
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من ١,٦٧ : ٢,٣٣
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من ٢,٣٤ : ٣

٣- الانحراف المعياري.

٤- اختبار (ألفا كرونباخ - Cronbach's Alpha).

٥- معادلة سبيرمان - براون Brown-Spearman للتجزئة النصفية Split-Half.

٦- معامل ارتباط (بيرسون - Pearson Correlation Coefficient).

تاسعاً: نتائج الدراسة:

جدول (٩) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة من الطالبات على ابعاد مقياس الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني

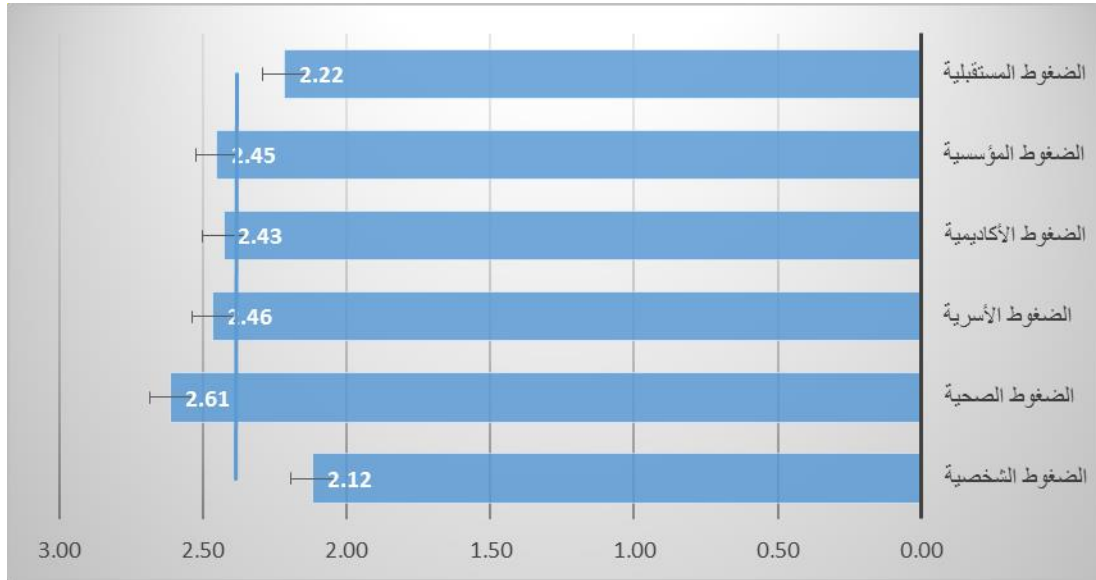
م	أبعاد المقياس	مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	الضغوط الشخصية	0.71	2.12	0.535	متوسط	6
2	الضغوط الصحية	0.87	2.61	0.340	مرتفع	1
3	الضغوط الأسرية	0.82	2.46	0.285	مرتفع	2
4	الضغوط الأكاديمية	0.81	2.43	0.390	مرتفع	4
5	الضغوط المؤسسية	0.82	2.45	0.351	مرتفع	3
6	الضغوط المستقبلية	0.74	2.22	0.655	متوسط	5
-	اجمالي المقياس	0.79	2.38	0.219	مرتفع	-

يتبين من الجدول السابق والذي يتعلق بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة من الطالبات على ابعاد مقياس الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني ترتيب تلك الضغوط على النحو التالي:

حيث جاء في الترتيب الأول الضغوط الصحية بمتوسط (2.61) وانحراف معياري (0.340) ومجموع وزني (0.87) والتي تقع في المستوي المرتفع، ثم في الترتيب الثاني الضغوط الأسرية بمتوسط (2.46) وانحراف معياري (0.285) ومجموع وزني (0.82) والتي تقع في المستوي المرتفع، بينما جاءت في الترتيب الثالث الضغوط المؤسسية بمتوسط (2.45) وانحراف معياري (0.351) ومجموع وزني (0.82) والتي تقع في المستوي المرتفع، في حين احتلت الضغوط الأكاديمية الترتيب الرابع بمتوسط (2.43) وانحراف معياري (0.390) ومجموع وزني (0.81) والتي تقع في المستوي المرتفع.

شكل رقم (١)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات
عينة الدراسة من الطالبات على ابعاد مقياس الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني



جدول رقم (١٠) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة من الطالبات
على ابعاد مقياس العائد المهني لممارسة الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني

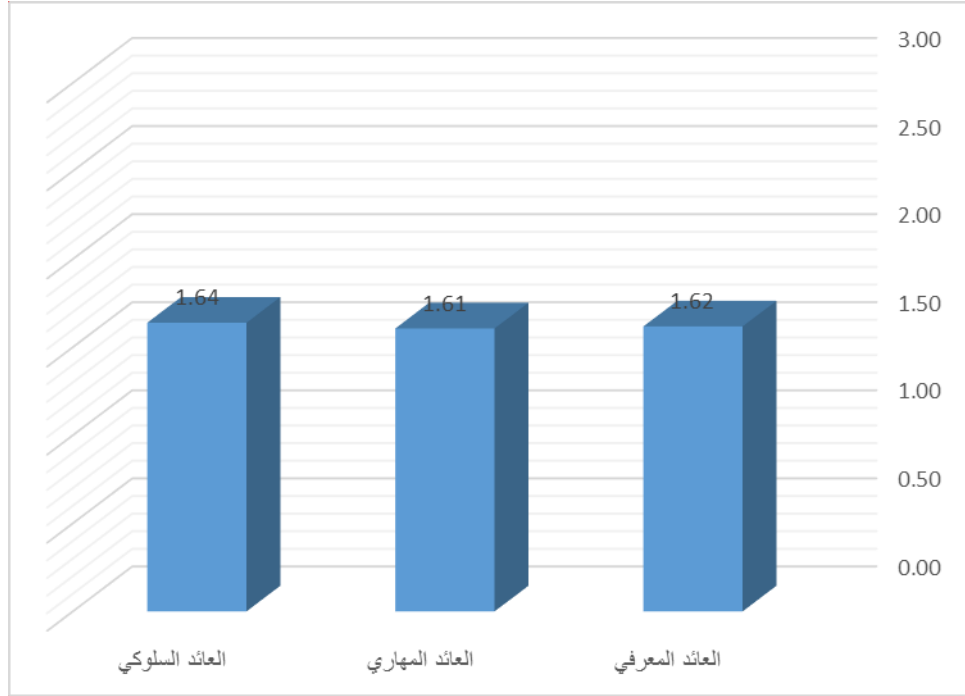
م	أبعاد المقياس	مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	العائد المعرفي	0.54	1.62	0.399	منخفض	2
٢	العائد المهاري	0.54	1.61	0.453	منخفض	3
٣	العائد السلوكي	0.55	1.64	0.507	منخفض	1
-	اجمالي المقياس	0.54	1.62	0.249	منخفض	-

يتضح من الجدول السابق والذي يتعلق بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة
الدراسة من الطالبات على أبعاد مقياس العائد المهني لممارسة الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني
ترتيب على النحو التالي:

حيث جاء في الترتيب الأول العائد السلوكي بمتوسط (١,٦٤) وانحراف معياري (0.507) ومجموع
وزني (٠,٥٥) والتي يقع في المستوي المنخفض، ثم في الترتيب الثاني العائد المعرفي بمتوسط (١,٦٢)
وانحراف معياري (0.399) ومجموع وزني (٠,٥٤) والتي تقع في المستوي المنخفض، بينما جاءت في الترتيب
الثالث العائد المهاري بمتوسط (١,٦١) وانحراف معياري (0.453) ومجموع وزني (٠,٥٤) والتي تقع في
المستوي المنخفض.

شكل رقم (٢)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة من الطالبات على ابعاد مقياس العائد المهني لممارسة الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني



اختبار فروض الدراسة:

جدول رقم (١١) يوضح معاملات الارتباط والدلالة الإحصائية بين الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني

العائد المهني لممارسة الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني لدى الطالبات بجامعة قطر

إجمالي المقياس	الضغوط المستقبلية		الضغوط المؤسسية		الضغوط الأكاديمية		الضغوط الأسرية		الضغوط الصحية		الضغوط الشخصية		أبعاد المقياس
	قيمة ارتباط بيرسون	الدلالة	قيمة ارتباط بيرسون	الدلالة	قيمة ارتباط بيرسون	الدلالة	قيمة ارتباط بيرسون	الدلالة	قيمة ارتباط بيرسون	الدلالة	قيمة ارتباط بيرسون	الدلالة	
0.000	**0.590	0.434	0.101	0.392	**0.322	0.015	0.352	**0.005	0.308	**0.010	0.151	0.185	١ العائد المعرفي
0.001	**0.422	0.636	0.061	0.049	0.130	0.312	*0.203	*0.261	0.034	*0.266	0.149	0.189	٢ العائد المهاري
0.000	**0.450	0.039	*0.259	0.012	*0.272	0.030	**0.379	**0.002	0.327	**0.007	0.310	**0.011	٣ العائد السلوكي

														لوك ي
0. 00 0	**0. 592 -	0. 18 8	0.1 70	0. 00 4	**0. 369 -	0. 00 8	**0. 336 -	0. 00 1	**0. 387 -	0. 00 0	**0. 455 -	0. 02 9	*0.2 78-	إجمالي المقيا س

يظهر الجدول السابق عن وجود علاقات ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين إجمالي الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني والعائد المعرفي للطلاب، مما يجعلنا نقبل فرض الدراسة الأول والذي مؤداه " توجد علاقة عكسية دالة إحصائية بين الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني والعائد المعرفي لهم " .

كما يكشف الجدول السابق عن وجود علاقات ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين إجمالي الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني والعائد المهاري للطلاب، الأمر الذي يجعلنا نقبل فرض الدراسة الثاني والذي مؤداه " توجد علاقة عكسية دالة إحصائية بين الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني والعائد المهاري لهم " .

ويوضح ذات الجدول أيضًا يظهر الجدول السابق عن وجود علاقات ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين إجمالي الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني والعائد السلوكي للطلاب، لذا نقبل فرض الدراسة الثالث والذي مؤداه " توجد علاقة عكسية دالة إحصائية بين الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني والعائد الأخلاقي لهم " .

أما فيما يتعلق بإجمالي الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني وإجمالي العائد المهني لممارسة الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني لدي الطالبات بجامعة قطر، كشف الجدول السابق عن وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية.

عاشراً: مناقشة النتائج:

استهدفت الدراسة تحديد مستوى الضغوط التي تواجه طلاب التدريب الميداني، تحديد مدى تحقق العائد المهني من الممارسة بمؤسسات التدريب الميداني، وضع رؤية مستقبلية لمواجهة الضغوط التي تواجه الطلاب وتحقيق أعلى مستوى للعائد المهني من الممارسة بمؤسسات التدريب الميداني.

وأوضحت نتائج الدراسة ارتفاع الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني لدى عينة الدراسة من الطالبات؛ حيث جاء في الترتيب الأول الضغوط الصحية بمتوسط (2.61)، ثم في الترتيب الثاني الضغوط الأسرية بمتوسط (2.46) بينما جاءت في الترتيب الثالث الضغوط المؤسسية بمتوسط (2.45)، في حين احتلت الضغوط الأكاديمية الترتيب الرابع بمتوسط (2.43). وقد يتفق ذلك مع السياق النظري؛ حيث أشارت النظرية الأيكولوجية إلى وجود علاقة تبادلية ومتشابكة بين الإنسان والبيئة المحيطة به، ويشمل ذلك كافة الأنساق سواء الشخصية، الاجتماعية، الاقتصادية، التعليمية والأكاديمية إلى غير ذلك. كما كشفت النتائج عن ترتيب أبعاد العائد المهني لممارسة الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني على النحو التالي: حيث جاء في الترتيب الأول العائد السلوكي بمتوسط (1,٦٤)، ثم في الترتيب الثاني العائد المعرفي بمتوسط (١,٦٢)، بينما جاءت في الترتيب

الثالث العائد المهاري بمتوسط (١,٦١). وقد تتفق تلك النتيجة مع دراسة **Robert Michel & Carlos Michel (2012)** حيث اشارت إلى أن بيئة العمل الأكاديمي التي يوجد بها العديد من الضغوط الأكاديمية تؤدي إلى عدم التوازن بين العمل والرضا عن الحياة بشكل عام والحياة الجامعية والعائد المهني للتدريب بشكل خاص. وقد يتفق ذلك مع السياق النظري؛ حيث أشارت نظرية الأنساق حيث أشارت إلى أن النسق هو بناء له وظائف محددة تتساند مع بقية الوظائف الأخرى في المجتمع لتحقيق التنمية، كما ترتبط هذه النظرية بتوضيح النظرة الشمولية للبرامج التدريبية على أنه كياناً متكاملًا يتكون من مجموعة العناصر المتداخلة والمتفاعلة والتي تهتم بعمليات وأنشطة تكون محصلتها النهائية بمثابة المخرجات التي يحققها النظام بأكمله.

كما أظهرت النتائج عن وجود علاقات ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين إجمالي الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني والعائد المعرفي للطلاب، وهذا يعني أنه كلما ارتفعت الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني كلما انخفض العائد المعرفي للطلاب والعكس صحيح. وهذا يعني أن الضغوط المرتبطة بالتدريب جميعها عوامل تؤثر بشكل رئيسي على العائد المعرفي لطالبات التدريب بالجامعة، وهذا يتفق بشكل أساسي مع السياق النظري؛ حيث أن الجانب المعرفي يتكون من خلال إدراك الفرد وتفسيره العقلي الذي يتكون لديه عن طريق التعلم (عادل محمود، يسرى سعيد، ٢٠٠٢، ٩٩)، وأن الاختلال الوظيفي المعرفي يتمثل في اختلال الأداء المعرفي أو العمليات المعرفية وفي اختلال المحتوى ويقوم هذا النمط على إدخال مجموعة من التعليمات الالتزامية (عادل عبد الله، ٢٠٠٠، ١٢).

وكشفت النتائج أيضًا عن وجود علاقات ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين إجمالي الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني والعائد المهاري للطلاب، وهذا يعني أنه كلما ارتفعت الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني لطالبات التدريب الميداني بالجامعة كلما انخفض العائد المهاري للطلاب والعكس صحيح. وهذا قد يعكس مدى تأثير الجانب المهاري بالضغوط المتنوعة التي تعاني منها طالبات التدريب؛ مما يؤدي إلى ضعف الأداء المهاري والتطبيق الفعلي واكتساب مهارات متنوعة وجديدة، وقد يتفق ذلك مع دراسة: حنان عبد الرحيم (٢٠٠٢) والتي ترى إن مواكبة المستجدات في مجال التخصص ضرورة حتمية، إلا أن ذلك قد يتعذر لأسباب مختلفة، أهمها ضيق الوقت وكثرة الأعباء، ولذلك يعد السعي لمواكبة المستجدات وتطوير المهارات مصدرًا من مصادر الضغوط.

والجانب المهاري من أهم الاحتياجات التدريبية في مرحلة إعداد الأخصائيين الاجتماعيين، وقد يتفق ذلك مع دراسة: محمود محمد (٢٠٠٠) التي أكدت على أن أهم الحاجات التدريبية تتمثل في التدريب على المهارات التطبيقية العملية مثل مهارات الاتصال وحل المشكلة والإقناع ومهارة التفاوض وقد أوصت الدراسة بضرورة تدريب الأخصائيين الاجتماعيين على مهارات العمل الفرقي والبحوث المجتمعية.

وتعتبر طريقة العمل مع الجماعات إحدى طرق الخدمة الاجتماعية الأساسية والتي تعمل بدور مهم على صقل الجانب التطبيقي بمختلف أبعاده بشكل عام والمهاري بشكل خاص، وقد يتفق ذلك مع دراسة: محمد

محمود (٢٠٠٠) إلى انه يمكن استخدام برامج تدريبي يهدف إلى زيادة وكفاءة وفعالية ممارسة خدمة الجماعة مع جماعات النشاط الاجتماعي المدرسي بتهيئة فرص المشاركة في مسئولية تبادل الآراء.

كما توضح النتائج عن وجود علاقات ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين إجمالي الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني والعائد السلوكي للطلاب، وهذا يعني أنه كلما ارتفعت الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني كلما انخفض العائد السلوكي للطلاب والعكس صحيح. وهذا يعني أن الجانب الأخلاقي والسلوكي يتأثر بشكل ملحوظ من كثرة الضغوط التي ترتبط بالتدريب الميداني من حيث انفعالات المتدربين وتوترهم الأمر الذي ينعكس عليهم بشكل سلبي، وقد يتفق ذلك مع دراسة: (Ottis Micheal 1996) التي أكدت على الربط بين المعارف والقيم والمعايير الأخلاقية للممارس وبين الممارسة المتقدمة. وهذا قد يتفق مع ما أشار إليه السياق النظري للنظرية السلوكية والتي ركزت على تعديل السلوك ويتضمن ذلك مجموعة من الاستراتيجيات خاصة التي تهدف إلى تحليل السلوك والتي اثبتت من خلال التجريب واستخدام أساليب علاجية موضوعية ومنطقية والحرص على الدقة أثناء القياس والعلاج والتي تعمل على زيادة وتقليل وتيرة السلوك لدى الطلاب.

أما فيما يتعلق بإجمالي الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني وإجمالي العائد المهني لممارسة الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني لدي الطالبات بجامعة قطر، كشف الجدول السابق عن وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية. وهذا يعني أنه كلما ارتفعت الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني كلما انخفض العائد المهني لممارسة الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني للطلاب والعكس صحيح. وهذا قد يتفق مع ما توصلت إليه دراسة: زردة حسن (٢٠١١) أن هناك العديد من معوقات التدريب الميداني وهي معوقات تتعلق بأداء الطالب المتدرب داخل المؤسسة الاجتماعية ومعوقات ترتبط بأداء مشرفي التدريب، ومعوقات ترتبط بأداء الأخصائيين الاجتماعيين في المؤسسات الاجتماعية. كما أشارت بعض الدراسات إن معوقات التدريب الميداني ترجع إلى المعتقدات المتأصلة للطلبة بشأن عمليات التدريس والتعلم في تشكيل خبرات التعلم لدى الطالب خلال فترة التدريب الميداني (Jacobs, 2008, 1126; Meirink, 2009, 100). كما يتفق ذلك مع السياق النظري؛ حيث تؤكد النظرية المعرفية أن الضغوط تحدث نتيجة المعتقدات والآراء السلبية التي يحملها الفرد عن نفسه وعن العالم وعن المستقبل ومن خلال الخبرات التي يمر بها ومثل هذه الاعتقادات تؤدي إلى تشويه الواقع بشكل سلبي ثم تأتي بعد ذلك الانفعالات السلبية والسلوكية غير راضية وهذه المعرفة تخزن على شكل مخططات وضغوط تحيط بالفرد وتؤثر عليه.

وهذا يتطلب بذل الجهد لمحاولة تهيئة الظروف والعوامل التي تحد من تلك الضغوط وبالتالي تؤدي إلى ارتفاع العائد المهني وتحقيق رضا مهني بشكل خاص، وتحقيق رضا عن الحياة بشكل عام، وهذا قد يتفق مع دراسة حسـ ينعبدهـ الحميد (٢٠١٣) التي أكدت على أن أي إنسان يرضعنا الحياة عندما يعيش في ظروف طبيعية، يشـ عرفها بالأمونالنجاح في تحقيق ما يريد من أهداف فيجد الصحبة الطيبة، يكون أسرة متماسكة ويحـ لعمل جيد مع المعافاة في البدن، ففيهذه الظروف يكون الإنسان راضياً وسعيداً وتمتعاً بصحة نفسية، كما تؤكد دراسة: سناني عبد

الناصر (٢٠١٢) على ضرورة توافر الإمكانيات المادية والعلمية، حتى يستطيع أن يقوم بوظائفه، ويؤدي واجباته بإبداع، فالكفاءات الجيدة إذا توافرت لا تستطيع أن تعمل بمعزل عن المناخ الذي يهيئ لها الظروف المواتية للتعبير عن طاقاتها والوصول بها أعلى مستويات الإنتاجية، وتحقيق معدلات مرتفعة من الأداء والإنتاجية العلمية.

لذا لابد من العمل بشكل مستمر على تحسين وتطوير العملية التدريبية من خلال الاهتمام بالطلاب المتدربين وتطوير البرامج واختيار مؤسسات تدريبية مناسبة وتذليل العقبات، وأضاف "عويس" توفير الاحتياجات الفعلية اللازمة لتحسين مهارات الأخصائيين الاجتماعيين وتطوير أدائهم المهني (ناصر عويس، ٢٠٠٢، ٣٤٧)، وهذا ما أكدت عليه دراسة: فاطمة عبد الله (١٩٩٥) أنه من الضروري إعادة النظر في البرامج التدريبية وتطويرها واستخدام الأساليب الحديثة فيها لرفع مستوى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، ودراسة: مديحة مصطفى (١٩٩٤) والتي طالبت في دراستها بضرورة تغيير مناهج التدريس ومجالات الممارسة والاهتمام بالتدريب الميداني وانتقاله من المؤسسات المتخصصة ذات الاهتمامات الضيقة إلى المؤسسات المجتمعية متعددة الأغراض.

الحادي عشر: رؤية مستقبلية لمواجهة الضغوط التي تواجه الطلاب وتحقيق أعلى مستوى للعائد المهني من الممارسة بمؤسسات التدريب الميداني.

تحدد الرؤية المستقبلية في البحث الحالي من خلال الاعتماد على محاور أساسية للعمل على مواجهة الضغوط التي تواجه الطلاب وتحقيق أعلى مستوى للعائد المهني من الممارسة بمؤسسات التدريب الميداني وتلك المحاور هي: (رؤية مستقبلية في ضوء الموجهات النظرية، في ضوء خبرة الباحثان).

أولاً: الرؤية المستقبلية في ضوء الموجهات النظرية: تشير معظم الموجهات النظرية (نظرية الأنساق، النظرية الايكولوجية، النظرية المعرفية، النظرية السلوكية) على التالي:

- ١- النظر إلى الطالب على أنه نسق متكامل حيث أن أي نسق هو بناء له وظائف محددة تتساند مع بقية الوظائف الأخرى في المجتمع لتحقيق التنمية، كما ترتبط هذه النظرية بتوضيح النظرة الشمولية للبرامج التدريبية على أنه كياناً متكاملاً يتكون من مجموعة العناصر المتداخلة والمتفاعلة والتي تهتم بعمليات وأنشطة تكون محصلتها النهائية بمثابة المخرجات التي يحققها النظام بأكمله.
- ٢- التأكيد على دراسة وفهم العلاقات المتشابكة بين الإنسان والبيئة المحيطة به، ويشمل ذلك كافة الأنساق سواء الشخصية، الاجتماعية، الاقتصادية، التعليمية والأكاديمية للوصول على مستوى مناسب من الاستفادة وتحقيق العائد المهني للتدريب الميداني.

٣- معالجة وتصحيح المعتقدات والأفكار الخاطئة حيث تنتج الضغوط نتيجة المعتقدات والآراء السلبية التي يحملها الفرد عن نفسه وعن العالم وعن المستقبل ومن خلال الخبرات التي يمر بها ثم تأتي بعد ذلك

الانفعالات السلبية والسلوكية غير مرضية وهذه المعرفة تخزن على شكل مخططات وضغوط تحيط بالطالب وتؤثر عليه.

٤- أن عملية تعديل السلوك تتضمن مجموعة من الاستراتيجيات خاصة التي تهدف إلى تحليل السلوك والتي اثبتت من خلال التجريب واستخدام أساليب علاجية موضوعية ومنطقية والحرص على الدقة أثناء القياس والعلاج والتي تعمل على زيادة وتقليل وتيرة السلوك لدى الطلاب.

٥- التركيز على النماذج العلاجية والتي تعمل بدورها في التخفيف من الضغوط المرتبطة بالتدريب وتواجه الطلاب، الأمر الذي يسهم بشكل أساسي لتحقيق أعلى عائد مهني من التدريب الميداني.

ثانيًا: الرؤية المستقبلية في ضوء خبرة الباحثان: تبلورت تلك الخبرة الميدانية في الآتي:

أ- فيما يتعلق بالطالب:

- ١- الإلمام بالنظريات الجيد للطلاب.
- ٢- الاستعداد التام للتدريب الميداني.
- ٣- إلمام الطالبات بخطة التدريب الميداني وأهدافه.
- ٤- المشاركة الفعلية في التدريبات المرتبطة بالبرنامج التدريبي.
- ٥- إيمان الطالبات بقدراتهن واستثمارها فيما يحقق أعلى عائد مهني.
- ٦- الحرص على الانتظام في حضور التدريب جميعاً أياماً مخصصة للتدريب في المواعيد المحددة.
- ٧- الابتهاج والسعادة للحضور في التدريب الميداني.
- ٨- إظهار مظاهر الرضا عن التدريب الميداني، المشرف، المؤسسة، الزملاء.
- ٩- الشعور بالراحة عن البرنامج التدريبي ونظام العمل والتسجيل.
- ١٠- حضور الاجتماعات واللقاءات التمهيدية التي يعقدها القسم المختص لتعريف الطالبات بأهداف التدريب الميداني وأهميته.
- ١١- زيارة الطالبات لمؤسسات التدريب المختلفة وإعطاءها الحرية في تحديد المجال الذي ترغب في التدريب به بما يتلاءم مع أهدافها وطموحها وميولها وقدراتها.
- ١٢- صياغة العقد التدريبي الذي يوضح ما تريد الطالبة تحقيقه من خلال هذا العملية.
- ١٣- حضور اللقاء التمهيدية التي تعقدها المؤسسة للتعريف بالمؤسسة وأهدافها وخدماتها ودور الأخصائين الاجتماعيين فيها.
- ١٤- العمل على إنجاز جميع الأعمال والأنشطة والمهام المهنية بالشكل الصحيح.
- ١٥- حضور الاجتماعات والإشرافية الفردية منها والجماعية والاستفادة منها قدر الإمكان.
- ١٦- العمل على الاستفادة بالأقصى مما يمكن من الفرص التدريبية المتاحة، والاستعانة بخبرات المشرفين.
- ١٧- الالتزام بأنظمة وقواعد وإجراءاتها المؤسسة وسياساتها وعدم مخالفتها.

ب- فيما يتعلق بالمشرف الأكاديمي:

- ١- التنوع في أساليب التدريب المستخدمة في الخدمة الاجتماعية (أسلوب المحاضرة، حلقات النقاش، الندوة، تمثيل الدوار، المؤتمرات التدريبية، التطبيق العملي، دراسة الحالة، الملاحظة المباشرة).
- ٢- زيارة مؤسسات التدريب والتعرف عليها وعلى المديرين والأخصائيين الاجتماعيين والاتفاق على خطة التدريب الميداني.
- ٣- الحرص على التواجد بالمؤسسة طوال المدة المقررة كمجموعة من مجموعات التدريب لممارسة النشاط الإشرافي على الطالبات، وملاحظتها نأثناء أدائها لمسؤولياتها التدريبية في المؤسسة، وملاحظة علاقاتها بزملائها وعملها مع زملائها ومشاركتها في المؤسسة.
- ٤- عقد الاجتماعات الإشرافية الفردية مع كل طالبة لمساعدتها على الاستفادة إلى أقصى حد ممكن من التدريب، وتزويدها بالتعليمات والمعلومات والتوجيهات التي تسهم في أداءها لدورها المهني في المؤسسة، ومراجعة سجلاتها.
- ٥- عقد الاجتماعات الإشرافية الجماعية مع طالبات التدريب بهدف استعراض ما قامت الطالبات خلال الأسبوع ومناقشة الصعوبات والمعوقات التي تعترض طريقهن.
- ٦- عقد الاجتماعات التتبعية مع مشرف المؤسسة بهدف متابعة تنفيذ الخطة حسبما هو متفق عليه، ومناقشة التعديلات الضرورية، وتبادل الآراء والمشورة في جميع الجوانب ذات الصلة بالعملية التدريبية.
- ٧- تقويم الأداء المهني للطالبات في نهاية الفصل الدراسي وتقديم نتائج التقويم للكلية أو القسم المختص.
- ٨- مساعدة الطالبات على مواجهة أي مشكلات نفسية أو أسرية تقابلهن وتؤثر على عملية التدريب.
- ٩- أن تتوافر فيه القدرة على الإنصات والاستماع الجيد.
- ١٠- قدرته على تكوين علاقات مهنية مع الطالبات المتدربات، ومشرفو المؤسسات.
- ١١- تتوافر لديه القدرة على ملاحظة سلوكيات الطالبات سواء اللفظية أو غير اللفظية وتفسيرها.
- ١٢- أن يستطيع استخدام النظريات العلمية التقليدية والمعاصرة وتوظيفها في العملية التدريبية.
- ١٣- القدرة على إجراء البحوث والدراسات وتفسير نتائجها بما يخدم العملية التدريبية.
- ١٤- يستطيع تحديد احتياجات الطالبات التدريبية، وابتكار حلول متنوعة لمواجهة تلك الاحتياجات.
- ١٥- القدرة على قيادة الجماعات التدريبية والمشاركة في الأنشطة التدريبية.
- ١٦- متابعة النمو المهني للطالبات وتصميم الأنشطة التعليمية التي تحقق لها أعلى درجة ممكنة من هذا النمو في المراحل التالية من التدريب.
- ١٧- إتاحة الفرصة للطالبات للتعبير عن آرائهن ومشاعرهن الإيجابية والسلبية المرتبطة بالتدريب الميداني، وتزويدهن بالتعليمات والإرشادات المناسبة.

ج- فيما يتعلق بالكلية:

- ١- التعرف على جميع المؤسسات التدريبية والعاملة في مجال الخدمة الاجتماعية لمعرفة القدرة الاستيعابية لها بالنسبة للتدريب.
- ٢- عقد لقاءات تعريفية ودورية مع هذه المؤسسات لشرح أهمية التدريب الميداني وأهدافه وتوضيحها.
- ٣- محاولة الربط بين البناء المعرفي وواقع ومتطلبات الممارسة المهنية.
- ٤- زيادة الاهتمام بالتدريب الميداني وإعطاء قيمة أعلى للعمل المهني.
- ٥- يجب العمل على التقليل والحد من المسؤوليات والواجبات الملقاة على عاتق عضو هيئة الإشراف، ما بينا لعملية الفنية والأكاديمية والمتابعة في مجال التخصص، وما بين النشاطات المهنية التي يتطلبها دوره كمدرس جامعي، وكموجه ومرشد طلابي، وكحلقة وصل مع مؤسسات المجتمع الأمر الذي يستلزم بذل مجهود كبير للوفاء بتلك المهام، وحتى ينتهي لهم متابعة المتدربين بكفاءة عالية واكسابهم الخبرات والمهارات.
- ٦- تفعيل زيارة المشرفيين الأكاديميين للطلاب المتدربين في اثناء تدريبهم داخل المؤسسات لمتابعتهم مع من يشرف عليهم بالمؤسسة والعمل على تطوير أوضاعهم المهنية.
- ٧- عقد برامج ودورات تدريبية حول موضوعات هامة لتحسين العملية التدريبية بما يتواءم مع التغيرات والمستجدات العصرية الحديثة مثل (مهارات إدارة الوقت، تحديد الأولويات، برامج تطوير مهارات البحث الاجتماعي، حل المشكلات، اتخاذ القرار، إدارة الأزمة).
- ٨- العمل على التقييم المستمر لمنهاج الكتاب الدراسي للتدريب الميداني وتطويره بشكل دائم حتى يتواءم مع مستجدات العصر وسوق العمل.
- ٩- السعي وراء فتح قطاعات ومؤسسات متنوعة للتدريب الميداني لنشر الوعي بمهنة الخدمة الاجتماعية ودورها داخل المجتمع.
- ١٠- التخطيط المسبق للتدريب الميداني بوضع خطط عمل بكل قطاع؛ لها مراحل وأهداف على أن يلتزم الجميع بها وتوقيع عقوبات على من يخرج عنها.
- ١١- المراقبة والمتابعة الدورية للعملية التدريبية وعلى جميع أطرافه لضمان جودة العملية التدريبية وتحقيق أعلى عائد مهني للمتدربين.
- ١٢- الابتعاد عن المؤسسات التي لا يوجد بها متخصصين في الخدمة الاجتماعية ويقومون بالإشراف على تدريب الطالبات.
- ١٣- وجود حوافز مادية ومعنوية للمشرفين مقابل عملية الإشراف.
- ١٤- عقد دورات تدريبية تنشيطية وورش عمل للمشرفين بالمؤسسات لإكسابهم مهارات الإشراف الجيد.
- ١٥- إيجاد قنوات اتصال مستمرة بين مشرف المؤسسة ومشرف الكلية والتأكيد عليها.
- ١٦- تحفيز الطالبات للاهتمام بالتدريب وتوجيهها للتوجه السليم لاستفادة منها للتدريب.

- ١٧- وجود فترة تمهيد للطلاب لتقبل بدء التدريب لمدة أسبوعين لإعداد الطالب نفسياً ومهنيًا .
- ١٨- التركيز في البرامج التدريبية علم مشروعات الخدمة العامة التي تفيد المجتمع .
- ١٩- التركيز على البرامج التي تنمي روح العمل لفريق العمل بالطلاب .
- ٢٠- وضع خطة عامة للتدريب قائمة على أساس علمي ومهني، ووضع خطط نوعية للمجالات المختلفة يطبقها كل مستو طبقاً لإمكانيات المؤسسة وظروفها .
- ٢١- تحديث السجلات تبصفاً دائماً ومحاولة الدمج بين السجلات التعليمية وما هو مطبق داخل المؤسسات .
- ٢٢- عمل دليل إرشادي للتدريب الميداني، وتوافق محتويات البرنامج التدريبي مع المادة المقررة للتدريب .
- ٢٣- إعادة النظر في محتويات العملية التدريبية وتطويرها في ضوء مكونات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية .
- ٢٤- وجود معايير واضحة لتقييم الطالبات وتعديل استمارة التقييم، وأن ترتبط عملية التقييم باختبار يتم فيها مناقشة نتائجها لتحديد ما استفادت منه من التدريب .

د- فيما يتعلق بالمشرف المؤسسي:

- ١- الاشتراك مع مشرف الكلية في بلورة خطة التدريب الميداني بما يحقق أعلى عائد مهني للطلاب .
- ٢- تعريف الطالبات بالمؤسسة وأهدافها وسياساتها وإجراءاتها، وتوفير الجوالات المناسبة لهم الذي يساعدهن على أداء عملهن المهني بصورة صحيحة .
- ٣- شرح المهام التي يقوم بها الأخصائيات الاجتماعيات المؤسسة بشكل تفصيلي لطلاب التدريب .
- ٤- إتاحة الفرصة للطلاب لممارسة العمل المهني في ضوء الأهداف التعليمية للتدريب الميداني .
- ٥- الإشراف اليومي والمتابعة المباشرة لما تقوم به الطالبات من أعمال وأنشطة، وتزويدهن بالتعليمات والتوجيهات اللازمة .
- ٦- عقد اجتماعات إرشادية فردية مع كل طالبة وتوجيهها حسب الحاجة ومساعدها على التغلب على الصعوبات التي تعيق استفادتها من الخبرات التعليمية، ومتابعة أدائها ونموها المهني .
- ٧- إتاحة الفرصة للطلاب للاشتراك في عمليات التخطيط وتنفيذ البرامج المناسبة بالتعاون مع المؤسسة وتقويمها، والاشتراك في البحوث الميدانية التي تقوم بها المؤسسة .
- ٨- المشاركة في تقويم أداء الطالبات وفقاً للمعايير والضوابط المهنية المتفق عليها مع مشرف الكلية .
- ٩- تواصل المشرف المؤسسي مع كل جديد في مجال الخدمة الاجتماعية .

هـ- فيما يتعلق بمؤسسة التدريب:

- ١- توفر الرغبة لدى مشرفة المؤسسة في عملية الإشراف على الطالبات .
- ٢- اختيار مشرفي المؤسسة من ذوي الكفاءة والخبرة .
- ٣- تكليف مشرفي المؤسسة بالعملية التدريبية بشكل رسمي .
- ٤- محاولة التخفيف من الأعباء الإدارية للمشرفين المنوط بهم الإشراف على طالبات التدريب .

- ٥- توفير مكان مناسب للاجتماعات والإشرافية، اجتماعات طالبات التدريب بشكل دائم.
- ٦- تفهم إدارة المؤسسة لدورها وتأجها الطالبات وأهمية دور الخدمة الاجتماعية، وطبيعة التدريب الميداني وأهدافه.
- ٧- إعطاء الطالبات الفرص لاكتساب المهارات والخبرات من خلال التعامل مع العملاء.
- ٨- قرب المؤسسة من سكن الطالبات ومشرفي التدريب.
- ٩- وضع رؤية تثقيفية بعد نهاية التدريب للوقوف على المشاكل التي تواجه الصعوبات المتعلقة بالمؤسسات.
- ١٠- توفير الوقت اللازم لتدريب الطالبات على المهارات المهنية.

و- فيما يتعلق بالأسرة:

- ١- إعداد دورات تثقيفية لأسر الطالبات عن الخدمة الاجتماعية وأهميتها وأهدافها ودورها داخل المجتمع.
- ٢- إعداد دورات تثقيفية لأسر الطالبات عن التدريب الميداني وأهميته وأهدافه.
- ٣- عدم تدخل الأهل في اختيار مؤسسة تدريب محددة.
- ٤- تهيئة الطالبات (الأبناء) للحضور في التدريب بشكل دائم.
- ٥- مشاركة الطالبات في المناسبات الاجتماعية المختلفة في حدود الوقت المناسب لهن.
- ٦- عدم الضغط على الطالبات باحتياجات الأسرة في أوقات التدريب.
- ٧- مراعاة قدرات الطالبات العقلية والعلمية لتحقيق النجاح الدراسي.
- ٨- الارتقاء بأسلوب التعامل مع الطالبات بما يتناسب مع كيان الطالب الجامعي.
- ٩- التهيئة النفسية للطالبات لتحقيق التوافق الأسري.

قائمة المراجع:

- أسماء ربحي خليل العرب، علاء زهير عبد الجواد الرواشدة (٢٠١٦): معوقات جودة التدريب الميداني لتخصص الخدمة الاجتماعية في جامعة البلقاء التطبيقية الأردنية من وجهة نظر الطالبات، بحث منشور، المجلد (٩)، العدد (٢)، المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم الجامعي، اليمن.
- أمل سالم العواودة (٢٠١٠): دراسة تقويمية لواقع التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر الطلبة، Journal of the faculty of Education (literary section). VOL.XV I NO.16
- بنية محمد مسعود الرشيد (٢٠٠٩): دور التدريب الميداني في زيادة فهم الطالبات لبعض عمليات المساعدة المهنية في الخدمة الاجتماعية، دراسة شبه تجريبية (قبلية) مطبقة على طالبات قسم الدراسات الاجتماعية تخصص خدمة اجتماعية بجامعة الملك سعود، بحث منشور، المؤتمر العلمي الدولي الثاني والعشرون للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية.
- جمال الخطيب (٢٠١٠) تعديل السلوك الإنساني، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- حسين عبد الحميد عيسى (٢٠١٣): الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالانفعال والرضا عن الحياة لدى أفراد شرطة المرور بمحافظة غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- حنان عبد الرحيم الأحمد (٢٠٠٢): ضغوط العمل لدى أطباء المصاوير والأعراض "بحميداني في المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض"، مركز البحوث والدراسات الإدارية، الرياض.
- زردة حسن شبيطة (٢٠١١): معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية، بحث منشور، المؤتمر العلمي السنوي لجامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- سالي حسن حسن حبيب (٢٠١٦): معوقات التدريب الميداني من وجهة نظر الطلاب والطالبات بقسم التربية الخاصة، العدد (١٥٦)، الجزء السادس، التربية، جامعة الأزهر.
- سمر عبد البديع عبد العزيز (٢٠١١): الضغوط الأكاديمية وهموم الكورتيوزول لدى طالبات الثانوية العامة، بحث منشور بمجلة البحث العلمي في التربية، العدد (١٢)، الجزء (٤)، القاهرة.
- سناني عبد الناصر (٢٠١٢): صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة منتوري - قسنطينة، الجزائر.
- صالح بن عبد الله أبو عبادة، عبد المجيد بن طاش نيازي (٢٠٠٠): أساسيات ممارسة طريقة العمل مع الجماعات، مكتبة العبيكان، الرياض.
- صهيب عطية البدور (٢٠١٧): فاعلية برنامج تدريبي لأولياء الأمور مستند إلى النظرية السلوكية في تحسين كفاياتهم المعرفية وقياس أثره في تعديل سلوك أطفالهم من ذوي اضطراب التوحد، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.
- عادل عبد الله محمود (٢٠٠٠): العلاج المعرفي السلوكي، أسس تطبيقية، دار الرشاد، القاهرة.

- عادل محمود مصطفى، يسرى سعيد (٢٠٠٢): العمل مع الجماعات، مكتبة الصفوة للنشر والتوزيع، القاهرة.
- عبد الرحمن توفيق (٢٠٠٧): مهارات أخصائي التدريب، ط٢، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة.
- عبد اللطيف عبد الكريم مومني، قاسم محمد محمود خزعلي (٢٠٠٩): مشكلات طالبات التدريب الميداني في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر الطالبات أنفسهن، بحث منشور، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (٧)، العدد (١)، الأردن.
- عبد الله العبد القادر، عبد الرحيم المير (١٩٩٦): اختبار العلاقة بين صراع الدور وغموض الدور والرضا الوظيفي والصفات الديموجرافية للمهنيين العاملين في مجال الحاسوب في المملكة العربية السعودية "دراسة ميدانية"، المجلة العربية للعلوم الإدارية، ع٤، المملكة العربية السعودية.
- عبد المجيد بن طاش نيازي (٢٠١١): دليل التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية، مقالة منشورة، مجلة العلوم الاجتماعية، الرياض.
- على عسكر (٢٠٠٣): ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، ط٣، القاهرة.
- عماد عبد اللطيف أشتية (٢٠٠٧): معوقات الوصول إلى الجودة الشاملة في تطبيق مقررات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية، بحث منشور، المؤتمر العلمي السنوي لجامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- عوض حسين البكري وآخرون (٢٠٠١): التطبيق المدرسي لطلاب الرياضيات بكلية التربية صعوبات وحلول، بحث منشور، مجلة كليات التربية، العدد (٣)، عدن.
- فاطمة عبد الله إسماعيل (١٩٩٥): دور البرامج التدريبية في رفع مستوى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، رسالة ماجستير غير منشور، كلية الخدمة الاجتماعية، فرع الفيوم، جامعة القاهرة.
- فؤاد أبو حطب، أمال صادق (١٩٨٤): علم النفس التربوي، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- فوزية سبيت الزبير (٢٠٠٥): دليل إرشادي للتدريب الميداني في المجال المدرسي، دراسة وصفية تحليلية مطبقة على طالبات الفرقة الثالثة والرابعة في كلية الخدمة الاجتماعية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- فيليب جونز (٢٠١٠): النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية، ترجمة: محمد ياسر الخواجة، مصر العربية للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ماجدة بهاء الدين عبيد (٢٠٠٨): الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- مجدي محمد مصطفى عبد ربه، عماد فاروق محمد صالح (٢٠٠٦): استخدام حلقات النقاش التدريبية في تنمية في بعض المهارات الأساسية للممارسة المهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد الحادي والعشرون، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

- محمد سعد حامد عثمان (٢٠١٧):
الضغوط المدركة أثناء التدريب الميداني لدى الطلاب المعلمين بتخصص التربية الخاصة وعلاقتها بالرضا عن المهنة، بحث منشور
،مجلة الارشاد النفسي، القاهرة.
- محمد عاطف غيث (١٩٩٧): قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- محمد محمود مصطفى (٢٠٠٠): تفعيل الممارسة المهنية لخدمة الجماعة في المجال المدرسي، مؤتمر
العلمي الدولي السادس عشر، المجلد الثالث، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- محمود العميان (٢٠٠٢): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط (١)، وائل للنشر، عمان.
- محمود عطية (٢٠١٠) ضغوط المراهقين والشباب، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- محمود محمد محمود (٢٠٠٠): الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في تنمية المجتمع
المحلي الريفي في إطار التخصص، بحث منشور في مؤتمر العلمي الثاني عشر كلية الخدمة الاجتماعية،
فرع الفيوم، جامعة القاهرة.
- مديحه مصطفى فتحي (١٩٩٤): تأصيل الخدمة الاجتماعية من خلال تطوير تعليم الخدمة الاجتماعية،
المؤتمر الثامن، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- ناصر عويس عبد التواب (٢٠٠٢): الاحتياجات اللازمة لتنمية مهارات الأداء المهني للأخصائيين
الاجتماعيين بمجال رعاية الشباب، المؤتمر العلمي الخامس عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- نصيف فهمي منقريوس، ماهر أبو المعاطي على (٢٠٠٠): مهارات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية،
مركز النشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان.
- هالة خير سناري إسماعيل (٢٠١٤): فعالية الارشاد الانتقائي في خفض الضغوط الاكاديمية لدى طالبات
الجامعة، بحث منشور بمجلة كلية التربية، العدد (٨٣)، جامعة الزقازيق.
- هشام سيد عبد المجيد (٢٠١٥) أساسيات العمل مع الافراد والاسر في الخدمة الاجتماعية: الأسس النظرية
والتطبيقات العلمية، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- هيام شاكر خليل (٢٠٠٣): واقع التدريب الميداني لطلاب الدراسات العليا- دراسة وصيفة مطبقة بكلية
الخدمة الاجتماعية حلوان، بحث منشور في المؤتمر العلمي الخامس عشر، كلية الخدمة الاجتماعية،
جامعة حلوان.
- **Agolla, Joseph & Ongori, Henry, (2009)**, An assessment of academic Stress among
undergraduate students: The case of University of Botswana Educational Research and
Review. 4 (2), 063-070.
- **Baginsky, Mary & Manthorpe, Jill. (2015)**, Trainees' views of the step up to social
work programmer, Social work education, Vol. 34, No, 1.
- **Bowman, Richard, FJR (2001)**, Practical tools for preservice teaching observations,
Kappa Delta Pi Record, Vol. 37, Issue 3.

- **Fredrick Seid (1995)**, Program Evaluation, Encyclopedia of Social Work, 19th ed., Washington, NASW press.
- **Jacobs, C. L., Martin, S. N. & Otieno, T. C. (2008)**: A science Lesson plan analysis instrument for formative and summative program evaluation of a teacher education program. Science Education, 92 (6).
- **Jelsoft Enterprises (2012)**, Powered byv Bullettin Version, Copyright.
- **Linda, Marc (2004)**: Ecological Psychology, Say brook Graduate School, San Francisco.
- **Merirink, J. A.; Meijer, P.C.; Verloop, N., & Bergen, T. C. (2009)**: Understanding teacher Learning in secondary education: The relations of teacher activities to changed beliefs about teaching and learning. Teaching and Teacher Education, 25 (1).
- **Ottis Micheal Doughty (1996)**, Social Work licensing and practitioner values and ethics, the university of Texas.
- **Rinju, G., & Baby, S. (2012)**, Giftedadolescesntsstress: Anassessmentin advancetopreventrelatedissues. Journal of Organization & Human Behavior, 1 (3).
- **Robert Daniel Jijena Michel, Carlos Eduardo Jijena Michel, (2012)**, Faculty Satisfaction and Work-Family Enrichment: The Moderating Effect of Human Resource Flexibility, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 46, Pages 5168-5172, ISSN 1877-0428, doi.org.mylibrary.qu.edu.qa/10.1016/j.sbspro.2012.06.402.
- **Theres L. Baker (1999)**, Doing Social Research, New York, Mac grow Hill Company, Inc.
- **Turner T. N. (2004)**, Essentials of Elementary Social Studies Pearson Education, Inc. New York.
- **Valntine, M. & Others (2009)**, Methodological Approaches in Realizing and Applying Cost Benefit Analysis for the Investment Projects, Journal.
- **Whitney, L., Golez, F., Nagel, G., & Nieto, C. (2002)**, Listening to voices of practicing teachers to examine the effectiveness of a teacher education programs. Action in Teacher Education, 23, 76.
- **Willmer pat. G(2003)**, Student feedback and evaluation of Teaching policy/ procedural final version teaching learning and assessment Committee, University of ST Andrews, United Kingdom.
- **Zeira, Anat & Schiff, Miriam. (2010)**, Testing group supervision in fieldwork training for social work student, Research on social work practice, 20 (4), Sage.