



جامعة القدس المفتوحة  
برنامج التنمية الاجتماعية والأسرية  
منطقة قلقيلية التعليمية

بحث حول  
معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية

إعداد  
أ. زردة حسن شبيطة  
مشرفة أكاديمية متفرغة  
جامعة القدس المفتوحة- منطقة قلقيلية التعليمية

1432هـ/2011م

الباب الأول : الإطار النظري للدراسة .

الفصل الأول: مقدمة ومشكلة الدراسة .

الفصل الثاني : التدريب الميداني في مجالات الممارسة المهنية.

الفصل الثالث :الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية.

## الفصل الأول:

المدخل إلى مشكلة الدراسة

- مقدمة ومشكلة الدراسة.

- أهمية الدراسة .

- أهداف الدراسة.

- فروض الدراسة.

- مفاهيم الدراسة.

## مقدمة ومشكلة الدراسة :

تمثل التنمية البشرية احد المقومات الأساسية والضرورية في تنمية القدرات والكفاءات الإنسانية في جوانبها المختلفة العلمية والعملية والسلوكية ، ومن ثم فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بالمعارف والمعلومات والنظريات والمبادئ والقيم التي تزيد من طاقته في العمل . كما أنها وسيلة فنية تمنح الإنسان خبرات ومهارات ذاتية ومهنية ، تعيد صقل قدراته وهي أيضا وسيلة سلوكية تعيد تشكيل سلوكه وتصرفاته المهنية(منصور احمد منصور ، 1996 ، ص:194). إلا أن الشباب في فلسطين عامه يواجهون معيقات وتحديات داخلية وخارجية شتى ، تحول دون تحقيق طموحاتهم مما أدى بهم لأن يعيشوا في تناقضات وأزمات اجتماعية لا تمكنهم من ممارسة دورهم بالشكل الصحيح والمأمول منهم ، حيث أن دورهم قد سلب منهم منذ أن كانوا صغارا بحكم عوامل متعددة لعل في مقدمتها التنشئة والتربية والتي تتميز بعدم ديمقراطيتها وتهميشها للفرد في كثير من الأحيان (زرده حسن شبيطة، 2010 ، ص:72).

ويعتبر التعليم الجامعي أحد الأنظمة الأساسية التي عن طريقها يتم إعداد الكوادر الفنية اللازمة للعمل في شتى مجالات الإنتاج والخدمات . ويتأتى ذلك من خلال التدريس النظري والتدريب الفعلي والميداني لتنمية المهارات وزيادة الخبرات وإكساب القدرات اللازمة لأداء الأعمال بكفاءة واقتدار . والخدمة الاجتماعية كمهنة تطبيقية تضع اعتبارا هاما وأساسيا للتدريب الميداني كوسيلة وعملية مخططة لتنمية مهارات الطلاب وإعدادهم ميدانيا لممارسة طرق المهنة بكفاءة(جمال شكري محمد عثمان وآخرون، 2007).

ولأن طلاب الجامعة بمثابة الركيزة الرئيسية لمستقبل المجتمع العربي عامة . فإذا كانت المؤسسات التعليمية المعنية بإعداد الطالب الجامعي تسعى حقيقة لتقديم الرعاية الحقة والتوجيه السليم له وفقا لمعايير وأسس علمية، فإن هذا يتطلب التعرف على معوقات تدريبه . وهذا يتطلب باستمرار القيام ببحوث ودراسات تساعد في عمليات التخطيط والتوجيه الطلابي، وتقع على الجامعة مسئوليات جمة من أهمها الكشف عن هذه المعوقات التي تواجه الطلاب وال طالبات؛ لان معرفة تلك المعوقات تؤدي إلى وضعها في بؤرة انتباه القائمين على تصميم برامج إرشادية وأكاديمية تساعد على تكيف الطلبة، ومن ناحية أخرى يجب على الجامعة أن تقدم لطلابها المناهج السليمة المناسبة لهم التي تزودهم بالمعلومات والمهارات الضرورية عند التدريب والتي تمكنهم من الاستمرار والمتابعة(رشاد علي عبد العزيز موسى ، مديحه منصور سليم الدسوقي، 2000، ص: 447 ) .

كما ينبغي أن يقوم تخطيط هذه المناهج على عدد من المبادئ الرئيسية من أهمها الاهتمام بخصائص الطلاب ومراعاة حاجاتهم وميولهم المختلفة والعمل على مواجهة ما بهم من فروق فردية والتعرف على مشكلاتهم التي تعترض قدرتهم على التعليم والتدريب وإيجاد السبل المناسبة لمساعدتهم على حلها(رشاد علي عبد العزيز موسى ، مديحه منصور سليم الدسوقي، 2000، ص:447) وهذا ما أكدته دراسة (مارتينو وآخرون ) حيث هدفت تلك الدراسة إلى فحص الدراسات السابقة المتعلقة بعملية التدريب الأولى، كما هدفت فحص طبيعة العلاقة بين الفروق الفردية ومعايير وقيم التدريب وأثرها في فعالية التدريب من خلال التدريب على مهارات الإشراف وتوصلت تلك الدراسة إلى أن هناك قصور في بعض المهارات، وأكدت على أهمية مهارات الإشراف في تدعيم وتفعيل التدريب الميداني.

ولما كان للتدريب الميداني من أهمية بالغة في إعداد الأخصائيين الاجتماعيين وتوظيف الجوانب والمعارف النظرية التي يتلقاها هؤلاء الطلاب في الفصول الدراسية داخل أروقة الجامعات في الواقع الإمبريقي وإكسابهم الخبرة العملية في جانب الممارسة وصقل مهاراتهم كما له من الأهمية لطلاب الخدمة الاجتماعية في اكتشاف الصعوبات والمعوقات التي تواجه ممارسي الخدمة الاجتماعية، إلا أنه لا يزال هناك بعض جوانب القصور في إعداد طلاب الخدمة الاجتماعية؛ حيث لم يحظى التدريب الميداني الاهتمام الكافي لأهميته في الجوانب النظرية. فالإعداد للمهن إنما هو تحضير وإعداد للممارسة فيما بعد؛ فنرى التركيز على الجانب النظري أخذ جل اهتمام المختصين من الأكاديميين وأساتذة الجامعات والممارسين، لهذا جاء إيمان الباحثة بأهمية الوقوف على واقع التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس المفتوحة لما لمستته من حاجة ماسة إلى مثل هذا البحث لعله يكون وسيلة مفيدة ومرجعاً مساعداً على النهوض بممارسة الخدمة الاجتماعية من خلال التعرف على واقع التدريب الميداني وهذا ما أكدته دراسة "الإمام" (1998) عن مشكلات التدريب الميداني في مجال الخدمة الاجتماعية بجامعة الإمارات العربية المتحدة، ويلاحظ أن هذه الدراسة الأولى قد كان استخدامها للاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد كشفت في مجملها عن مشكلات من بينها نقص إمكانيات التدريب، وعدم التخطيط للبرامج التدريبية، وسوء الإشراف والمتابعة وعدم موضوعية التقييم، وتركيز المشرفين على الجوانب الأكاديمية، وعدم تعاون جهات التدريب، وقصر مدة التدريب ( إبراهيم شوقي عبد الحميد: مشكلات طلبة جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2002) .

ونظراً لان رسالة الجامعة لا تتوقف فقط على مجرد تعليم وتدريب الطلبة على ممارسة الخدمة الاجتماعية ، بل يمتد أكثر من ذلك إلى تطوير الممارسة المهنية القائمة على أسس علمية حديثة ، فقد اهتمت الأقسام والكليات بنقل هذه النظريات والأفكار والتطبيقات بشكل عملي إلى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بميادين الممارسة المختلفة ولذلك لتطوير أفكارهم وأساليب ممارستهم بما ينعكس إيجابياً على مستويات الأداء المهني والارتقاء بمستوى الخدمات التي تقدم (حسين حسن سليمان وآخرون ، 2005، ص:7) .

ومن خلال ما أظهرته الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها ، وقد تم حصر الغالبية العظمى من هذه الدراسات . رأت الباحثة أن تقوم بهذه الدراسة التي تعد الدراسة الأولى في فلسطين التي تتطرق إلى معوقات التدريب الميداني التي ترتبط بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية في آن واحد . نظراً لأن أسلوب الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية يعتبر من أنسب النماذج لمثل هذه الدراسة؛ لأن الأساس النظري للممارسة العامة يقوم على فكرة أساسية مؤداها أن الكائن الإنساني يحاول بشكل مستمر أن يشبع احتياجاته وينمي خبراته ومهاراته ويحقق التوازن في التفاعل مع المجتمع بأنساقه المختلفة ، وهذا المفهوم قائم على حقيقة أساسية مؤداها أن الإنسان يعتبر جزءاً أساسياً من البيئة التي يعيش فيها ، فانه في تفاعل مستمر معها تؤثر فيه ويتأثر بها (حسين حسن سليمان وآخرون، 2005، ص:24).

وان المبدأ الذي تقوم عليه فكرة الممارسة العامة هو الاعتماد على المفهوم الانتقائي Eclectic perspective في التدخل المهني والذي يقوم على أساس إتاحة الفرصة للأخصائي الاجتماعي ليختار ما يراه مناسباً للعمل

بمستوياته المختلفة ( شخص-جماعة من الأشخاص - مجتمع صغير - مؤسسة) من أساليب مهنية قائمة على المداخل والنظريات العلمية المختلفة المتوافرة لدية، ذلك إن النماذج والنظريات التي تعتمد عليها الممارسة العامة تختلف فيما بينها في كثير من الجوانب مثل أهداف التدخل ونوعية الأساليب طرق التقدير مدة التدخل (Miley,OMelia,Du Bois,2001) . وتعتبر الممارسة العامة من أهم وأحدث النماذج التي فرضت نفسها على ممارسة الخدمة الاجتماعية خلال الربع الأخير من القرن العشرين حيث تمثل اتجاها تفاعليا يبتعد عن النمط التقليدي للخدمة الاجتماعية الذي يقسمها إلى طرق أساسية مثل خدمة الفرد وخدمة الجماعة وتنظيم المجتمع -Krist (Ashman) &Hull,1993 وهذا ما أشارت إليه دراسة هيام شاكرا خليل(2002) عن واقع التدريب الميداني لطلاب الدراسات العليا حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التدريب الميداني والأهمية المتوقعة من التدريب وكذلك أهم المهارات والمعارف والنظريات التي يجب أن يكتسبها طلاب تلك المرحلة وقد توصلت هذه الدراسة إلى نتائج من أهمها أن التدريب له أهداف تتحقق مما يعكس أهمية التدريب ، وأوضحت أهمية معرفة الاتجاهات الحديثة في الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية كما أكدت الدراسة أن هناك صعوبات تواجه التدريب الميداني من أهمها عدم الإلمام ببعض الاجتماعات التدريبية للطلاب وعدم تحديد خطة مسبقة للتدريب، كما أوضحت أهم المهارات التي يجب إكسابها للطلاب وهي مهارة استخدام مداخل ونماذج الممارسة العامة (هيام شاكرا خليل ،2002). ويثبت ذلك ما جاء في دراسة (K.N. Cheuing & E.R. Canada ) (1992) وهي حول تدريب بعض أبناء جنوب وشرق آسيا كأخصائيين اجتماعيين وقد توصلت الدراسة إلى أن المتدربين تحسن أدائهم المهني من خلال التطبيق المباشر لكل من المعارف والمهارات المهنية وقد ارتفع مستوى الأداء من 40 % قبل التدريب إلى 70 % أثناء التدريب إلى 80 % بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي، وهذا ما يؤكد على ضرورة تدريبهم لتحسين الأداء المهني لهم ( K . Ncheug & E.R Canada , Vol 14 , 1992 ).

كما أشارت دراسة (Hardness et al , 2000) والتي أكدت على أن أداء الأخصائيين الاجتماعيين مازال يحتاج إلى برامج تدريبية متقدمة يمكن من خلالها تحسين مستوى الأداء المهني ، وأنه يجب تعظيم الاهتمام بمعالجة القصور الذي يعترض الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين من خلال البرامج التي تقوم على أسس واستراتيجيات الخدمة الاجتماعية، الأمر الذي يساهم في تدعيم أداء الأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع الأطفال أو أي وحدة تعامل أخرى . وأيدتها بذلك دراسة (Barbara ، 2001) والتي توصلت نتائجها إلى أنه من الضروري أن يسير التعليم والتدريب المستمر أثناء العمل جنباً إلى جنب مع الممارسة المهنية، حتى يتم الارتقاء بالمهارات المهنية ومستوى تقديم الخدمة للمستفيدين مما يعكس حاجة الأخصائيين الاجتماعيين إلى التدريب المستمر لاكتساب معارف وخبرات ومهارات جديدة حتى يستطيعوا أن يحققوا أهداف عملية التنمية (Barbara J . Dale,2001) .

وقد جاءت مؤيدته لذلك دراسة احمد يوسف محمد بشير (1989) والتي استهدفت تحديد المشكلات الأكثر شيوعاً في مجال التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية وتصنيفها إلى محاور وتحديد أولويات مشكلات كل محور طبقاً لدرجة كل مشكلة وقد توصلت الدراسة إلى أن التدريب الميداني يركز على النواحي الشكلية لعدد الساعات والانتظام في الحضور أكثر من النواحي الفنية والموضوعية والممارسة المهنية وكذا وجود فجوة واسعة بين

الدراسة النظرية التي يتلقاها الطالب والممارسة الميدانية بالإضافة إلى ضعف انتماء مشرفي المؤسسات للمهنة وعدم حماسهم لها مع عدم تخصيص الوقت الكافي لمتابعة الطلاب من قبل المشرفين (احمد يوسف محمد بشير، 1989).

كما تطرقت دراسة طلال يوسف حسن مداح (1998) إلى مدى اكتساب طالبات الخدمة الاجتماعية لمهارات الممارسة المهنية من التدريب الميداني حيث تهدف إلى تحديد مستوى المهارات المهنية المكتسبة لدى طالبات الخدمة الاجتماعية من التدريب الميداني في المؤسسات الاجتماعية تمهيداً لتفعيل أساليب التدريب الميداني للارتقاء بمستوى اكتساب المهارات المهنية ، ويثبت ذلك ما جاء في دراسة نصر خليل محمد عمران (1988) والتي استهدفت تحليل مشكلات التدريب الميداني في كل من المؤسسات الأولية والثانوية للخدمة الاجتماعية من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين ، وقد توصلت الدراسة إلى أن المؤسسات الثانوية تعطي اهتماماً أقل للخدمة الاجتماعية من المؤسسات الأولية. وان هناك بعض المعوقات التي تواجه العملية التدريبية تتمثل في علاقة الطلاب بمشرف المؤسسة وعلاقتهم بمشرف الكلية وبعض المعوقات التي تتعلق بالتسجيل المهني وكذلك عدم وضوح أهداف التدريب الميداني لكل من الطلاب وبعض الأخصائيين الاجتماعيين في المؤسسات الثانوية. لذلك فإن الباحثة تحاول التحقق من مدى وجود علاقة بين معوقات التدريب الميداني ومجالات الممارسة

العامة في الخدمة الاجتماعية وبناء على ذلك يتحدد سؤال الدراسة:

ما هي أهم معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية ؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيسي أسئلة فرعية :

1- ما هي معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية المرتبطة بأداء طلاب

التدريب الميداني في المؤسسات الاجتماعية ؟

2- ما هي معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية المرتبطة بمهارات

الإشراف الأكاديمي لقسم الإشراف في جامعة القدس المفتوحة ؟

3- ما هي معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية المرتبطة بأداء

الأخصائيين الاجتماعيين في المؤسسات الاجتماعية ؟

4- ما هي معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية المرتبطة بأداء

المؤسسات الاجتماعية.

## أهمية الدراسة:

1- تبرز أهمية هذه الدراسة في كونها - على حد علم الباحثة - من أوائل الدراسات في فلسطين التي تناولت

معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية. لذا فقد تسهم هذه الدراسة في

إثراء الإطار النظري والممارسة المهنية والميدانية للخدمة الاجتماعية عامة وطلاب التدريب الميداني بصفة خاصة في فلسطين .

2- تكمن الأهمية التطبيقية في التعرف على طبيعة المعوقات التي تواجه طلاب التدريب الميداني ، لمساعدة القائمين على عمليات الإشراف والتوجيه من مشرفي تدريب واختصاصيين على تقديم الحلول الممكنة لتخطي هذه المعوقات .

3- تتبع أهمية هذه الدراسة من فكرة أن تعليم وإعداد الأخصائي الاجتماعي يحتل نظريا وتطبيقيا مكان الصدارة من اهتمامات المشتغلين بتعليم الخدمة الاجتماعية لتوطين المهنة وزيادة الاعتراف المجتمعي بها ، ولا يمكن عزل الجانب النظري في تعليم الخدمة الاجتماعية عن اتجاهات وأنماط التطبيق في مجالات الممارسة الميدانية(وفاء فضلي ،2002،ص:1099).

### أهداف الدراسة :

1- تحديد أهم معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية.

ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال :

(أ) معوقات مرتبطة بطلاب التدريب الميداني نفسه.

(ب) معوقات مرتبطة بمشرفي التدريب بجامعة القدس المفتوحة (المشرف الأكاديمي).

(ج) معوقات مرتبطة بأخصائي المؤسسة.

(د) معوقات مرتبطة بمؤسسة التدريب الميداني.

2- تحديد مقترحات مواجهة معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية.

3- الوصول إلى برنامج إرشادي متكامل لمواجهة معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية.

### فروض الدراسة:

1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين معوقات التدريب الميداني و مجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية.

2- ويتفرع من الفرض الرئيسي عدة فروض:

أ- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين معوقات التدريب الميداني و مجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية وأداء الطالب (المتدرب) أثناء التدريب.

ب- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين معوقات التدريب الميداني و مجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية المرتبطة بمهارات الإشراف الأكاديمي لقسم الإشراف في جامعة القدس المفتوحة .

ج- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين معوقات التدريب الميداني و مجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية المرتبطة بأداء الأخصائيين في المؤسسات الاجتماعية.

### مفاهيم الدراسة:

تتحدد مفاهيم الدراسة في الآتي:

- 1- مفهوم المعوقات
- 2- مفهوم التدريب الميداني
- 3- مفهوم الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية

### 1- مفهوم المعوقات:

تعني كلمة (Obstacle) قي قاموس أكسفورد أي شيء يعوق من التقدم سواء يرجع ذلك إلى عوائق طبيعیه أو مصطنعه مما يؤدي إلى صعوبة اجتياز المواقف (المعجم الوجيز ، 1993 ص:441) .  
وتعرف المعوقات بأنها الحيلولة دون تحقيق الهدف والمنع عن ذلك والعرقلة وكل ما من شأنه أن يقف في وجه انجاز الأمر أو إحراز النجاح (سعيد عبد العال حامد ، 1976 ، ص : 3).

وتعرف أيضاً المعوقات بأنها المفارقات بين الظروف الواقعة والمسؤوليات الاجتماعية المنشودة أو المرغوبة وهي إضرابا وتعطيلا في النظم الاجتماعية وتحول دون قيام الأفراد بمسؤولياتهم . (محمد رفعت قاسم ، مصطفى عبد العظيم الفرماوي ، 2005 ، ص : 49).

والمعوق هو ذلك الشيء العسر الذي يشكل صعوبة ويعرقل تحقيق الأهداف ويحتاج إلى مواجهة للتغلب عليه حتى يمكن الوصول إلى الغرض أو الهدف بسهولة ويسر (زغلول عباس حسنين، 2001 ، ص 61) .  
وكما يشير مفهوم المعوقات على اتجاهات السلوك السلبية التي تقف في وجه التغيير المنشود وتحقيق التنمية(احمد محمد علي الشريف ، 2003 ص : : 48)

2- مفهوم التدريب الميداني: هو جزء من التعليم المهني للطلاب ، حيث يطبقون المعلومات والمهارات المطلوبة من خلال ما يتلقونه من دروس في الفصل الدراسي في الممارسة والمباشرة مع العملاء ويظهر ذلك أساسا في الخدمة الاجتماعية في التدريب الميداني حيث يعمل الطلاب تحت الإشراف المهني مع العملاء في مجالات الخدمة الاجتماعية (احمد شفيق السكري،2000،ص:390).

كما يعرف التدريب الميداني على انه " مجموعة من الخبرات التي تقدم في إطار إحدى المؤسسات أو احد مجالات الممارسة بشكل واع ومقصود ،والتي تصمم لنقل الطلاب من المستوى المحدود والذي هم عليه من حيث الفهم والمهارة والاتجاهات إلى مستويات أعلى تمكنهم في المستقبل من ممارسة الخدمة الاجتماعية بشكل مستقل "(إبراهيم عبد الرحمن رجب ،1988،ص:14).

### 3- مفهوم الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية :

عرفت دائرة معارف الخدمة الاجتماعية الممارسة العامة :على أنها الإطار الذي يوفر للأخصائي الاجتماعي أساسا نظريا انتقائيا للممارسة المهنية حيث إن التغيير البناء يتناول كل مستوى من مستويات الممارسة ( من الفرد حتى المجتمع)وتتمثل المسؤولية الرئيسية للممارسة العامة في توجيه وتمية التغيير المخطط أو عملية حل المشكلة(Krist-Ashman,K&Hull,G,1993,p:6).

يعرف "جمال شحاتة حبيب " الممارسة العامة بأنها: نوع من الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية تعتمد على انتقاء بعض المداخل أو النماذج المهنية من جملة النماذج والمداخل العلمية المتاحة أمام الأخصائيين الاجتماعيين واستخدامها في التدخل المهني مع نسق الهدف ، بما يتناسب مع نسق العميل ونسق المشكلة ، وهي بذلك تعطي للأخصائي الاجتماعي الحرية في اختيار نماذج وأساليب للتدخل المهني واستراتيجيات يراها مناسبة لتحقيق الأهداف من عملية التدخل المهني ، وهذا يتطلب من الأخصائي الاجتماعي مهارة خاصة في انتقاء المدخل أو الأسلوب المناسب في التدخل المهني (جمال شحاتة حبيب وآخرون ، 2003،ص:187).

بينما عرف " ماهر أبو المعاطي علي" الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية على أنها : اتجاه الممارسة المهنية التي يركز فيها الممارس العام في الخدمة الاجتماعية على استخدام الأنساق البيئية والأساليب والطرق الفنية لحل المشكلة دون تفضيل التركيز على تطبيق طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية لمساعدة الطلاب المتدربين من خدمات المؤسسات الاجتماعية في إشباع احتياجاتهم ومواجهة معوقات تدريبهم واضعا في اعتباره انساق التعامل (فرد-أسرة-جماعة صغيرة-منظمة-مجتمع)مستندا على أسس معرفية ومهارية وقيمية تعكس الطبيعة المنفردة لممارسة الخدمة الاجتماعية في تعاملاتها مع التخصصات الأخرى لتحقيق الأهداف وفقا لمجال الممارسة(ماهر أبو المعاطي علي ،2002،ص: 359) .

كما يعرف "ديريزوتس" Derezotes الممارسة العامة بأنها:اتجاه شامل للممارسة يركز على المسؤولية المتبادلة بين نسق الأخصائي الاجتماعي ونسق العميل في التعامل مع مشكلات العملاء في البيئة حيث يتضمن نسق العميل مكونات شخصيته المتعددة وأسرته وزملاءه ومجتمعه المحلي ، والمجتمع العالمي أيضا (David Dere Zotes,2000,pp:x-xiii).

## الفصل الثاني: التدريب الميداني في مجالات الممارسة المهنية

يعد التدريب الميداني حجر الزاوية في مهنة الخدمة الاجتماعية لصقل الاستعداد الشخصي والإعداد الأكاديمي للأخصائي الاجتماعي في مجال التعامل الوظيفي والممارسة العلمية للمهنة؛ ويعرف بأنه العملية التي يتم عن طريقها ربط النظرية بالتطبيق من خلال ممارسة ميدانية تعتمد على أسس علمية لتحقيق النمو المهني المرغوب للطلاب (محمد سيد فهمي، 2002، ص: 44-45). حيث يحتل التدريب الميداني مكانة بارزة ويمثل أهمية خاصة بالنسبة لإعداد الممارس المهني في الخدمة الاجتماعية التي تعرف بأنها مهنة مؤسسية بمعنى أنها تمارس في

مؤسسات اجتماعية ، وهدفها القريب هو استخدام المعارف والمهارات المهنية لتحقيق أهداف تلك المؤسسات التي تعمل بأقصى حد ممكن لصالح العملاء الذين تخدمهم ولصالح المجتمع ككل (ماهر أبو المعاطي علي ،2002، ص:356).

وتظهر جهود علمية متنوعة في مواجهة ما يتعلق بالخدمة الاجتماعية وبنيتها وطرق تعليمها والتدريب عليها ، كما أن هناك حاليا اتجاهات متنامية لإعادة صياغة محتوى تعليم الخدمة الاجتماعية بما يعكس الواقع الامبريقي، ومن الطبيعي أن يقابل هذا الاتجاه في التطوير البناء النظري للخدمة الاجتماعية تطورا يواكبه أساليب التدريب الميداني (وفاء فضلي ،2003،ص:1099). على أن ترشيد الاستفادة من أبناء المهنة لن يتحقق إلا بالإعداد السليم والمناسب للأخصائي الاجتماعي على المستوى النظري والميداني ، ولذلك تتميز مهنة الخدمة الاجتماعية باحتواء مناهجها ومقرراتها على التدريب الميداني حيث يتم تدريب الطلاب في الكثير من المؤسسات الاجتماعية التي تعمل في مختلف مجالات الرعاية الاجتماعية في المجتمع مما يساعد في إكسابهم خبرات مختلفة تعينهم على ممارسة المهنة بكفاءة وفاعلية بعد التخرج . والواقع أن المشتغلين بتعليم الخدمة الاجتماعية يؤمنون بأن التدريب الميداني هو في الحقيقة البوتقة التي يفترض أن ينصهر فيها كل ما حصله الطالب من معارف في كل المقررات النظرية في تفاعلها مع خبرات الطالب الحياتية في أسرته ومجتمعه في إطار ما تنتجه مؤسسات التدريب الميداني من خبرات للعمل مع الناس وهم يتوقعون أن يتم من خلال التدريب الميداني التكامل ليس فقط بين هذه المواد النظرية وبعضها البعض ولكنهم يتوقعون أيضا أن يحدث التكامل في شخصية الطالب ككل بحيث تصبح جزء لا يتجزأ من كيانه المهني وتفكيره ومشاعره وقيمه واتجاهاته وسلوكه المهني بل أيضا في سلوكه الشخصي .

### أهمية التدريب الميداني:

- يساعد في التعرف على طبيعة المؤسسات الاجتماعية المختلفة التي تتم عن طريق ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية بطرقها المختلفة.
- يعتبر المجال المناسب لتطبيق الأطر النظرية والمبادئ والفلسفة والأهداف الخاصة بمهنة الخدمة الاجتماعية(حنان عبد الرحمن يحيى سعيد،2008،ص:1398).
- يساعد على إكساب المتدربين الخبرات والمهارات والاتجاهات المهنية المفيدة للممارسة على اعتبار انه لا معرفة ، بدون ممارسة ولا مهارة بدون تدريب.
- يساعد في التعرف على المجتمع ومشكلاته واحتياجاته وإمكانياته وموارده والتخطيط العملي لمقابلة هذه المشكلات والاحتياجات من خلال المهارات التي يكتسبها المتدرب وكذلك من خلال الاحتياجات والإمكانيات البشرية والمادية المتوافرة(محمد مصطفى احمد،1990،ص:15-16) .
- كما انه يساعد المتدربين على تطوير وتنمية خبراتهم من خلال تزويدهم بالخبرات الميدانية بمجال الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية (عبد المنعم عكاشة، 1999 ص:50).

### أهداف التدريب الميداني:

يهدف التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية إلى مساعدة الطالب على ترجمة الأسلوب النظري إلى أسلوب تطبيقي وربط الخبرات المباشرة في تدريبه الميداني على ما حصل عليه من استيعاب أكاديمي للمفاهيم بما يؤدي إلى معاونة الطلاب على تكامل الخبرة المهنية لهم ، وبالتالي يدرك الطلاب بان دراسة الخدمة الاجتماعية تتطلب الفهم والإحساس ثم العمل من هنا كان تصميم الخبرة الميدانية لمساعدة الطالب على تحقيق الأهداف التالية:

### **الهدف الأول:**

إتاحة الفرصة أمام الطلاب لاكتساب وترجمة المعارف التي حصلوا عليها إلى ممارسات عملية وتطبيقية واختبار المفاهيم النظرية في ضوء المواقف الواقعية .

### **الهدف الثاني :**

- إكساب الطلاب المهارات الفنية للعمل الميداني مثل :
- المهارة في تكوين علاقات مهنية ناجحة مع العملاء.
- المهارة في تصميم البرامج المختلفة.
- المهارة في تطبيق مبادئ الخدمة الاجتماعية.
- المهارة في استخدام الموارد البيئية.
- المهارات القيادية مثل المهارة في قيادة الجماعات وإدارة المناقشات الجماعية—الخ

### **الهدف الثالث:**

إكساب الطلاب الاتجاهات السلوكية التي يجب أن يتصف بها الأخصائي الاجتماعي لضمان نجاحه في عمله مثل :

- ضبط المواعيد مع العملاء أو أعضاء الجماعات أو قيادات المجتمع.
- الجدية في العمل.
- الصبر في علاقاته مع العملاء.

### **الهدف الرابع:**

- إكساب الطالب عادات العمل المهني بما يفيد في عمله المهني في المستقبل ومنها :
- التدريب على النظام والمظهر الشخصي المناسب.
- الاستخدام الأمثل للوقت.
- تحمل المسؤولية واحترام العملاء .
- الاستفادة من الإشراف .
- تقبل النقد والاستفادة منه .

### **الهدف الخامس:**

اكتساب الطلاب القيم المهنية وأخلاقيات المهنة عن طريق الممارسة الميدانية ونمو الذات المهنية والتي من أهم مظاهرها .

-القدرة على تطويع النظرية لتناسب التطبيق في الممارسة.

-القدرة على نقد الذات الشخصية والمهنية .

- المرونة التامة في التعامل مع العملاء .

- اكتساب بعض القيم المهنية مثل التقبل والسرية والأمانة والتواضع والإخلاص في العمل .

### **الهدف السادس :**

اكتساب الطلاب القدرة على القيام بالتسجيل وفقا للأصول الفنية ومنها:

- تسجيل المقابلات الفردية التي يقوم بها الطالب .

- تسجيل الاجتماعات الإشرافية الفردية والجماعية .

- تسجيل اجتماعات الجماعة .

- استيفاء الاستمارات والنماذج المطلوبة للمؤسسة .

- إعداد التقارير الدورية والتقارير الختامي للتدريب .

### **الهدف السابع:**

تزويد الطلاب بالخبرات الميدانية المرتبطة بالممارسة المهنية والتي ترتبط بعمليات الدراسة والتشخيص ووضع الخطة والتنفيذ والاتصال ، التسجيل، التقويم، التنسيق، البحث إلى جانب خبرات عامة مرتبطة بتنظيم المؤتمرات وإعداد وتنفيذ الندوات والرحلات والمعسكرات .

### **الهدف الثامن:**

إكساب الطلاب خصائص المواطنة من خلال الأهداف العامة والمشاركة والقدرة على مشاركة الآخرين والتعاون مع الغير والقدرة على القيادة والتبعية والقدرة على تحمل مسؤولية العمل واحترامه واحترام اللوائح والنظم العامة .

### **الهدف التاسع:**

تزويد الطالب بمعارف وخبرات ومهارات مرتبطة بالتعاون مع المتخصصين من المهن المختلفة التي تشارك الأخصائي الاجتماعي في العمل بالمؤسسة الاجتماعية ويمثل هو عضو في فريق عملها كالتدريس والطب— الخ.(ماهر أبو المعاطى علي، 2001).

### **مهام الإشراف على التدريب الميداني:**

يتولى الإشراف على تدريب الطلاب نمطين من الإشراف هما مشرف الكلية ( احد أعضاء هيئة التدريس أو معاونيهم ) ومشرف المؤسسة (الأخصائي الاجتماعي) المسئول عن تدريب الطلاب بالمؤسسة ولكل من هذين النمطين مهام يجب أن تتكامل حتى يتحقق الهدف من تدريب الطلاب (ماهر أبو المعاطى علي، 2001).حيث يمثل الإشراف على التدريب الميداني ركنا أساسيا وهاما في العملية التدريبية بحيث يجب أن يكون المشرف

الجامعي لما الماما كافيا بجميع تفصيلات العمل الواجب التدريب عليه وكيفية التدريب عليه وقادرا على تقسيم العمل إلى أجزاء متسلسلة ويقوم بتدريب الطلاب على كل جزئية من جزئياته في الوقت المحدد ، كما يتعين أن يكون المشرف الجامعي متخصصا في الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية حتى يتمكن من تحقيق الهدف من العملية التدريبية ( A.P.Goldstien,1983,pp:95-96).

## وبناء على ما سبق تحدد مسؤوليات المشرف الأكاديمي الذي يتولى المهمات والمسؤوليات

### الآتية:

1. الحصول على موافقة إدارة المؤسسة على تدريب الطلاب بها وتيسير عملية استيعابهم في المؤسسات.
2. الوصول إلى اتفاق مع مشرف المؤسسة حول خطة التدريب ، وما يتطلبه تنفيذها من جهة الجامعة والمؤسسة تفصيلا وفق خطة الجامعة في التدريب ، وطبيعة العمل في مؤسسة التدريب.
3. عقد اجتماع إشرافي جماعي مع مجموعة الدارسين الذين يتدربون في المؤسسة على الأقل مرة واحدة كل أسبوعين يتم من خلاله مساعدة الدارسين في المؤسسة على تحقيق أهداف التدريب الميداني.
4. عقد اجتماع إشرافي فردي مع كل طالب على الأقل مرة كل أسبوعين يتم فيه الاطلاع على تقارير التدريب وسجله واعتماده.
5. ملاحظة أداء الدارسين لمسؤولياتهم التدريبية ومساعدتهم على مواجهة أية صعوبات تواجههم في التدريب.
6. شرح معايير تقويم الدارسين تفصيلا سواء لمشرفي المؤسسة أم للدارسين أنفسهم. وتوضيح ما هو متوقع منهم من ألوان السلوك والأداء المهني.
7. التقويم النهائي للدارسين بالتعاون مع مشرف المؤسسة ومديرها في حدود ما خصص لكل منهما ((عماد عبد اللطيف اشنتية، 2009).

ومن ثم فان أي خلل أو قصور يواجهه عملية الإشراف الأكاديمي على التدريب الميداني يمثل نقصا في العملية التدريبية إذ لا جدوى من أنشطة أو برامج تبذل في تخطيطها الجهود لتحقيق أهداف تدريبية معينة إذا ما عهد بها إلى مشرفين ليست لديهم القدرات أو المهارات أو الخبرات المعرفية والتخصصات اللازمة والإلمام الكامل بأساليب التدريب الميداني أو تواجههم معوقات ومشكلات تحول دون قيامهم بتحقيق أهداف العملية التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية على الوجه المطلوب (مصطفى الحسيني النجار، 1991، ص:423).

## ثانيا: مسؤوليات مشرف المؤسسة (الأخصائي الاجتماعي):

1. تقديم الدارسين للمؤسسة والعاملين فيها بمختلف الأقسام المهنية لإمكانية التعرف عليها. وتيسير إيجاد مكان يصلح لقيام الدارسين بمهمات عملهم ويصلح لعقد الاجتماعات الإشرافية.
2. شرح المهمات التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي في المؤسسة بشكل تفصيلي ، وإتاحة الفرصة أمامهم للاطلاع على البيانات والملفات لتدريبهم.

3. إتاحة الفرصة للدارسين للعمل المباشر مع المستفيدين من خلال العمل مع الحالات الفردية والأسرية، والجماعات، وحتى مع المجتمعات المحلية في ضوء الأهداف التعليمية للتدريب الميداني، وإتاحة الفرصة للدارسين لمصاحبه في أثناء اتصالاته بالهيئات الأخرى في المجتمع المحلي بقدر الإمكان.
4. المشاركة في بعض الاجتماعات الإشرافية التي يعقدها المشرف الأكاديمي مع الدارسين لتذليل بعض الصعوبات، أو تقديم بعض الإمكانيات التي تسهم في تحقيق أهداف التدريب الميداني (عماد عبد اللطيف اشتية، 2009).
5. عقد اجتماعات فردية وجماعية مع الدارسين لتوجيههم بحسب الحاجة والعمل على تذليل أية عقبات تعيق مرور الدارسين بالخبرات التعليمية، ومراجعة سجلات تدريب الدارسين لمساعدتهم على النمو المهني.
6. تكليف الدارسين بالأعمال والمسؤوليات الفنية التي يقوم بها عادة كأخصائي اجتماعي .
7. إتاحة الفرصة لاشتراك الدارسين في تخطيط البرامج والمناسبات العامة وتنفيذها وتقييمها مع إتاحة الفرصة للدارسين للمشاركة في أية بحوث ميدانية جارية في أثناء التدريب.
8. التشاور مع المشرف الأكاديمي عند ظهور أية عقبات أو عوائق تحول دون استفادة الدارسين من التدريب سواء من جانب الدارسين أم المؤسسة.
9. الاشتراك في تقييم الدارسين في ضوء المعايير العلمية للتقويم التي يقدمها المشرف الأكاديمي.
- 10- الإشراف على تطبيق واجبات كل مقرر من مقررات التدريب الميداني، حسبما يرد وصفها لاحقاً، وتزويد الطلبة بالمهارات اللازمة لتحقيق تلك الواجبات ( عماد عبد اللطيف اشتية، 2009)..

### أهمية تعليم المهارات المهنية في الخدمة الاجتماعية :

- هناك أهمية لتعليم المهارات المهنية في الخدمة الاجتماعية لأنها جانب أساسي يوضح المضمون المهني والتطبيق العملي لممارسة الخدمة الاجتماعية .
- وتتضح أهمية تعليم المهارات في الجوانب الآتية :
- 1- تعليم المهارات يواكب التعليم النظري في الخدمة الاجتماعية ويؤكد إن الجوانب النظرية تطبق وتستخدم لتحقيق أهداف الخدمة الاجتماعية وتوضح الأساليب المناسبة لتطبيقها .
  - 2- تعليم المهارات يساهم في الكشف عن الاستعدادات التي يتميز بها الأخصائي الاجتماعي أو طلاب الخدمة الاجتماعية كمتدربين في المجالات المختلفة للممارسة المهنية وبالتالي يستطيع هؤلاء المتدربون تنمية تلك الاستعدادات بتحويلها إلى قدرات تتطلب التدريب والتنمية حتى يمكن تحويلها إلى مهارات مهنية في ممارسة الخدمة الاجتماعية .
  - 3- توجه العملية التعليمية خاصة الجانب التطبيقي منها (التدريب العملي أو التدريب ) الانتباه نحو نوع المهارات المطلوبة في مجالات الممارسة ، لذلك فإن التدريب أو تعليم المهارات يستند أساسا على تحديد المهارات العامة لكل المجالات كالمهارة في الملاحظة ، المهارة في المقابلة وغيرها من المهارات ، كما يوضح المهارات

المهنية التخصصية في مجالات معينة كالمهارة في توجيه التفاعل الجماعي مع الجماعات والمهارة في القيام بالزيارة المنزلية في طريقة خدمة الفرد، والمهارة في التعامل مع القيادات الشعبية في طريقة تنظيم المجتمع .  
4- يتضح أهمية تعليم المهارات في أنها تؤكد فهم وإدراك الأخصائيين المتدربين أو طلاب الخدمة الاجتماعية من حيث فهم الجوانب النظرية وإدراك مضمونها بما يسهم في استخدامها أفضل استخدام في المجالات التطبيقية.

5- تتضح أهمية تعليم المهارات المهنية في الخدمة الاجتماعية من حيث أنها تمثل المجال المناسب لاختبار مدى فاعلية المبادئ والأسس المهنية للخدمة الاجتماعية ومدى أهميتها في توجيه الممارسة بالصورة التي هي عليها أو أن هناك حاجة إلى تطويرها واستحداث غيرها (نصيف فهمي منقريوس ، ماهر أبو المعاطى علي ، 2006 ، ص 31-33)

### **الصعوبات التي تواجه استخدام مهارات الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية:**

هناك صعوبات قد تواجه الأخصائي الاجتماعي عند استخدامه للمهارات المهنية في ممارسة الخدمة الاجتماعية:  
**الصعوبة الأولى :** عدم وضوح الهدف من استخدام المهارات :

يعتقد إن استخدام تلك المهارات يركز أساسا على استكمال مكونات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وتأكيدا للشكل العام للممارسة والمظهر المناسب لها فقط.

**الصعوبة الثانية :** عدم توفر الاستعدادات اللازمة لاكتساب المهارات :

ترتبط المهارات ارتباطا وثيقا بالاستعدادات الشخصية للأخصائي الاجتماعي ، وقد لا يمتلك الأخصائي تلك الاستعدادات لأسباب ذاتية أو لأسباب أسرية وبيئية وغيرها .

**الصعوبة الثالثة :** عدم اهتمام المؤسسات باستخدام المهارات خلال الممارسة المهنية :

وهي صعوبة مؤسسية حيث ترتبط بعض المؤسسات الاجتماعية بأعمال وأهداف محددة تسعى إلى تحقيقها دون النظر إلى أهمية المهارات التي يجب أن تتوفر في الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل فيها وأهمية ما يتميز به من مهارات تساهم في تلك الأهداف.

**وترجع تلك الصعوبة إلى الأسباب الآتية :**

-اهتمام المؤسسات بالجوانب الإدارية وتنفيذها بطريقة روتينية دون الاهتمام بالجوانب المهنية والفنية في ممارسة العمل مع الجماعات أو الأفراد .

-ارتباط المؤسسات ببرامج وخدمات تقليدية لم تطور خلال المراحل المختلفة ولم تواكب التغييرات التي تواجه المجتمعات ، مما يتطلب ضرورة الاهتمام بتوفير مهارات لها أهمية في مضمون الممارسة وتوجيهها تمشيا مع متطلبات التغييرات التي تواجه المجتمعات على اختلاف أنواعها.

-ترجع تلك الصعوبة إلى عدم اهتمام المؤسسة بالتدريب المستمر الذي يمارس بعد قيام الأخصائي الاجتماعي بالعمل والممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بتلك المؤسسة والذي يمكن أن يوفر المهارات ويساهم في إكسابها للأخصائي وإتاحة الفرص المناسبة لممارستها وتنميتها فيما بعد .

- عدم استفادة المؤسسات من التقويم المهني ونتائجه الذي يتم في المؤسسة في كافة جوانبه ومن بينها الأخصائي مما يتطلب مراجعة خبرات ومهارات الأخصائيين وبالتالي البحث في مدى اكتسابهم للمهارات اللازمة للخدمة الاجتماعية أو تطويرها أو تدعيمها بما يتناسب مع طبيعة الممارسة لمواصفات العمل الذي يقوم به (نصيف فهمي منقربوس، ماهر أبو المعاطي علي، 2009، ص:57).

**الصعوبة الرابعة :** عدم اهتمام الكليات والمعاهد بإكساب المهارات لطلابها:

يعتبر عدم اهتمام بعض كليات ومعاهد وأقسام أعداد الأخصائيين الاجتماعيين بإكساب طلابها مهارات الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية صعوبة من الصعوبات التي تواجه استخدام مهارات الممارسة المهنية ، ويرجع ذلك لعدة أسباب :

-عدم احتواء مناهج بعض تلك الكليات والمعاهد على مقرر خاص بتدريب الطلاب على تلك المهارات .  
-عدم توفر المهارات اللازمة لدى كثير ممن يقومون بتدريب الطلاب على مهارات الممارسة المهنية للقيام بتدريب الطلاب على تلك المهارات تطبيقاً .

-عدم توفر الكتابات النظرية والتطبيقات عن مهارات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وان وجدت فان اغلبها يركز الحديث عن تلك المهارات من جانبها النظري مما يمثل عقبة أمام كيفية تدريب الطلاب على تلك المهارات .

-عدم توفر أدوات لتقييم الطلاب والتعرف على مدى اكتسابهم لتلك المهارات وشكلية الاختبارات التي تجري في هذا المجال.

-عدم توفر المؤسسات الاجتماعية التي تتيح فرصاً حقيقية لتدريب الطلاب على ما يحتويه مقرر التدريب الميداني على مهارات الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية ، إما لعدم ترحيب بعض المؤسسات بها خاصة مع زيارة عدد الطلاب في مجموعات التدريب على المهارات أو لعدم توفر الإمكانيات اللازمة للتدريب على المهارات بتلك المؤسسات مما يمثل صعوبة أمام اكتساب الطلاب للمهارات وبالتالي صعوبة في استخدامها في المواقف المختلفة للممارسة المهنية (نصيف فهمي منقربوس ،ماهر أبو المعاطي علي ،2009، ص:57).

### **آلية التدريب الميداني بجامعة القدس المفتوحة:**

بهدف الارتقاء بالمستوى الأكاديمي والمهني لطلبة الخدمة الاجتماعية ، حددت جامعة القدس المفتوحة أربعة مقررات للتدريب الميداني وهي : تدريب ميداني (1) وتدريب ميداني (2) وتدريب ميداني (3) وتدريب ميداني (4) .(دليل التدريب الميداني بجامعة القدس المفتوحة ، 2009 ) .

كما أن أهداف كل مقرر من مقررات التدريب الميداني الأربعة تختلف عن الآخر بحيث أن :

- مقرر تدريب ميداني (1) يهدف إلى إتاحة الفرصة أمام المتدربين للتعرف على عدد من مؤسسات الرعاية الاجتماعية في منطقة سكناء ، وتمثل كل مؤسسة ميداناً أو مجالاً من ميادين أو مجالات ممارسة المهنة وذلك كعملية يتم عن طريقها اكتساب معلومات مباشرة عن هيئة أو مؤسسة عن طريق الرؤية العينية المباشرة بمعنى انه يتم ربطه بميدان الممارسة المهنية ضمن مجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية سواء المجال الطبي أو الأسري أو

مجال الطفولة أو المجال المدرسي وغيرها من المجالات ، وبذلك يتعرف الطالب المتدرب على البرامج والأنشطة والفعاليات التي تنفذ في كل مجال من مجالات الممارسة على أن يقضي المتدرب في واحدة منها (120) ساعة تدريبية كحد أدنى بمعدل (10-12) ساعة تدريبية أسبوعياً . والعمل على إعداد (8) تقارير شاملة لكل ما يتعلق بالمؤسسة وخدماتها و شروطها وتطلعاتها المستقبلية .

- أما تدريب ميداني (2) :

فان الهدف منه الاستمرار في تعريف الدارسين على مؤسسات الرعاية الاجتماعية بمختلف ميادينها في منطقة سكنهم ، وهنا يفضل أن يكون المتدرب في بداية مستوى سنة ثالثة وان يكون أنهى ما مجموعه (60) ساعة معتمدة بالإضافة إلى بعض المتطلبات لتدريب ميداني (2) ومن أهمها تدريب ميداني (1) ، حيث يتدرب الطالب على مهارات الاتصال والمقابلة وعمليات دراسة الحالة والتشخيص وبناء خطة علاجية واضحة الأهداف ، كذلك مهارات إنهاء العلاقة المهنية والانفراد مع الحالة التي بصدد دراستها وأسرة الحالة . وان يعمل على مرافقة أخصائي المؤسسة الاجتماعية في عمله مع أربعة من الحالات الفردية في الجلسات الفردية التي يجريها مع الحالات للتعلم عن طريق الملاحظة ، والعمل تحت إشراف أخصائي المؤسسة مع حالة فردية لمعرفة كيف يتم التعامل مع الحالات من خلال عمليات الدراسة والتشخيص والعلاج وإنهاء العلاقة المهنية على إن يتم ذلك بتعاون مطلق مع المشرف الأكاديمي المشرف على تدريبه في الجامعة

ومن ثم كتابة تقارير أسبوعية شاملة عن الأنشطة والفعاليات التي شارك المتدرب فيها تحت إشراف أخصائي المؤسسة ومناقشة هذه التقارير مع الأخصائي ومع المشرف الأكاديمي المشرف على التدريب الميداني على أن تتضمن هذه التقارير مهارات الدراسة والتشخيص والعلاج ومهارة إنهاء العلاقة المهنية ، على أن يقضي ما مجموعه (120) ساعة تدريبية بواقع (10-12) ساعة أسبوعياً في المؤسسة الاجتماعية بالمجال الذي يتدرب فيه سواء طبي أو أسري أو معاقين أو طفولة أو غير ذلك.

تدريب ميداني (3):

وفي هذا التدريب الميداني ينتقل المتدرب إلى مجال مؤسسي آخر غير الذي تدرب فيه خلال تدريب (1) و(2) على أن يقضي المتدرب ما مجموعه (120) ساعة تدريبية بواقع (10-12) ساعة تدريبية أسبوعياً ، يعمل خلالها مع حالة فردية ويستمر المتدرب في ممارسة طريقة خدمة الفرد وبداية التعرف على طريقة خدمة الجماعة من خلال تقوية مهارات المتدرب في عملية التشخيص النفسي الاجتماعي وإكسابه مهارات بناء خطط علاجية وتطبيقها حسب النظريات والنماذج العلاجية المختلفة ومن ثم تعريفه بطريقة خدمة الجماعة ، مع الاهتمام الخاص بكل مراحل تطبيق هذه الطريقة بالوسائل المستخدمة في العمل مع الجماعات والإرشاد الجماعي وطرق استخدام هذه الآليات وتوظيفها لتحقيق أهداف خدمة الجماعة وإكساب المتدرب مهارات استخدام هذه الطريقة بميادين مختلفة لممارسة الخدمة الاجتماعية

تدريب ميداني (4):

يستمر المتدرب في تدريبه في المؤسسة نفسها التي تدرب بها خلال تدريب ميداني (3) على أن يقضي المتدرب ما مجموعه (120) ساعة تدريبية وذلك بواقع (10-12) ساعة أسبوعياً ، يعمل أثناءها مع حالة فردية من بين

المستفيدين من خدمات المؤسسة وذلك لتقوية مهارات المتدرب في بناء خطط علاجية وتنفيذها مع الحالة وأسرتها وتقييم نتائج العلاج والافراد من العميل وبناء خطة للمتابعة معه ومع أسرته كما يهدف هذا التدريب إلى إكساب المتدرب المهارات العملية التي تمكنه من بناء برنامج جماهيري لمعالجة مشكلة اجتماعية في مكان سكنه ، وإتقان المهارات اللازمة التي تساعد وبإشراف أخصائي المؤسسة الاجتماعية التي يتدرب فيها على بناء برنامج أو مشروع يستطيع من خلاله تقديم خدمات للمجتمع المحلي الذي يعيش فيه.(دليل التدريب الميداني, 2009 )

### **أساليب التدريب الميداني والتي يمكن استخدامها مع طلاب تخصص الخدمة الاجتماعية:**

إن أسلوب التدريب هو الذي يضفي الحيوية للبرنامج التدريبي أو يؤدي إلى فشله وتجمده ولذلك فإن جهة التدريب ومؤسساته مسئولة أيضا عن توجيه نظر المدربين على ذلك(حنان عبد الرحمن يحيى سعيد،2008،ص:1400).

**وأساليب التدريب متعددة منها:**

-**الأسلوب الأول:** المحاضرة : وهي من أكثر الأساليب استخداما والتي يتم فيها عرض الحقائق والمعلومات عن موضوع معين على عدد من المتدربين في وقت واحد ويقوم المدرب بالدور الرئيسي ويسهم المتدربون بالاستماع.

-**الأسلوب الثاني:** حلقات المناقشة: وفيها يتناول المتدربون موضوعا معينا للمناقشة وتبادل الآراء فيما بينهم تحت قيادة وتوجيه احد المدربين وهي من الأساليب الفعالة في إحداث التغيير في جماعة التدريب

-**الأسلوب الثالث:** الندوة : وسيلة يشترك فيها أكثر من مدرب معا في تناول موضوع وعرضه وتحليله ومناقشته مع المتدربين

- **الأسلوب الرابع:** دراسة الحالات : وفيها يعرض المدرب موضوعا أو مشكلة أو حالة عملية على مجموعة من المتدربين ويطلب منهم مناقشتها والتوصل إلى حل لها وتعطي الفرصة لهم للمناقشة.

- **الأسلوب الخامس:** تمثيل الدور: بموجب هذا الأسلوب يتصور المدرب موقفا معينا من المواقف التي تحدث عادة من المتدربين تمثيل هذا الموقف بعد أن يحدد كل منهم دوره وفي النهاية يطلب من كل فرد أن يبدي رأيه في الطريقة التي تصرف بها زميله وان يقترح ما يراه من حلول بهذا الصدد.

-**الأسلوب السادس:** المؤتمرات التدريبية : وهو اجتماع مجموعة من الأفراد ويساهم كل منهم بخبرته واقتراحاته فيما يتعلق بالموقف أو المشكلة التي يجري بحثها ومناقشتها ويكون الغرض من الاجتماع جعل الأفراد يتعلمون من خبرة أفراد المجموعة الأخرى عن طريق تبادل البيانات والمعلومات والآراء (ماهر أبو المعاطي علي،1999،ص:36-41).



## الفصل الثالث: الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية:

إن الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية هي منهج واحد لطبيعة الممارسة يعتمد على المشكلات الاجتماعية والحاجات الإنسانية وليس على تفضيل المؤسسة لتنفيذ طريقة معينة للممارس . ويختار الأخصائي الاجتماعي النظريات وأساليب التدخل المهني المتعددة مستخدماً منظور الأنساق البيئية وعملية حل المشكلة كموجهات لعمله كما يشتمل على الكفاءة في الممارسة المباشرة وغير المباشرة، والتي تقوم على مستوى من التقدير والقدرة على التدخل المهني الذي يقوم على مستويات متعددة من انساق العمل على طول متصل انساق العملاء(فرد-زوجان -أسرة-جماعة صغيرة-منظمة أو مؤسسة-شبكة اجتماعية -جيرة-مجتمع محلي -مجتمع وطني-مجتمع عالمي) كما تقوم الممارسة العامة على أداء الأخصائي الاجتماعي لادوار الممارسة المختلفة والمتنوعة وتقييم القدرة على الممارسة (احمد محمد السنهوري ،2002،ص:27) .

يرى كلا من (أشمان وجرافتون ) إن نموذج الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية يتصف بمجموعة من الخصائص يمكن توضيحها في الآتي:

- 1- يرتكز النموذج على أساس معرفي ومجموعة من المهارات ومجموعة من القيم والتي تعكس طبيعته الخاصة في الخدمة الاجتماعية .
- 2- يتجه النموذج نحو حل المشكلة والتي لا تتصل فقط بمشكلات الأفراد ولكن أيضا مشكلات الجماعات والمنظمات وحتى السياسات الاجتماعية وبمعنى آخر فان النموذج يرتبط بالأنساق الصغرى Micro Systems والأنساق المتوسطة Mezzo Systems والأنساق الكبرى Macro Systems كأهداف للتغيير .
- 3- إن نموذج الممارسة العامة يهتم بجوهر وأساس المشكلة والتي يجب تحليله والتعامل معه من خلال مدى واسع من المداخل النظرية .
- 4- يستخدم نموذج الممارسة العامة أسلوب حل المشكلة (Method Problem –Solving ) والتي تتسم بالمرونة المناسبة في التطبيق (Krist–Ashman, K&Hull,p:9).

### خصائص الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية :

- 1- هي اتجاه تطبيقي في الممارسة العامة، حيث يحدد خطوات التدخل المهني للأخصائي الاجتماعي كممارس عام ويمنحه الفرصة لاختيار ما يتناسب من أساليب علاجية مع مشكلات العملاء بغض النظر عن النظرية أو الاتجاه الذي تنتمي إليه هذه الأساليب .
- 2- تعتمد الممارسة العامة على مفاهيم العديد من النظريات منها النظرية العامة للأنساق General System Theory والمنظور الايكولوجي Ecological Perspective وخاصة فيما يتعلق بتفسير مشكلات العملاء في ضوء العلاقة التبادلية والتكاملية بين الأنساق وبعضها وبينها وبين البيئة التي تعيش فيها .
- 3- تعتبر الممارسة العامة منظورا وحدويا Unitary متكاملا Integrated شاملا Holistic يتضمن العمل مع الأفراد والجماعات والمجتمعات ،حيث لا يركز على طريقة معينة للتدخل المهني بل يعتبر أسلوبا عاما وشاملا لوصف وتفسير المشكلات على أي مستوى . ويرتكز التدخل المهني على انساق مؤثرة Affected Systems تؤدي إلى سهولة اختيار الأخصائي الاجتماعي للأساليب المناسبة التي تتلاءم مع الموقف أو المشكلة التي يواجهها العميل في أي مجال من مجالات الخدمة الاجتماعية .
- 4- تؤكد الممارسة العامة على أهمية التعامل مع العميل والبيئة التي يعيش فيها من اجل تفهم التأثير المتبادل والتفاعل المستمر وكيفية تعديل هذه التفاعلات من اجل التغيير المطلوب (حسين حسن سليمان وآخرون ،2005، ص ص:27-28) .
- 5- كما ينظر الإطار النسقي /الايكولوجي للفرد(الطالب المتدرب) من حيث انه شاغل لادوار (Roles) عديدة يشبع من خلالها حاجاته نحو اكتساب مهارات وخبرات جديدة عند التدريب ، وحاجات آخرين مشاركين له فيها كالأخصائيين في المؤسسات الاجتماعية والعملاء الذين يتعامل معهم ،مما يحقق التوازن Equilibrium للنسق الذي يضم هذه الأدوار، إلا أن الأمر لا يسير دائما على النحو المرغوب إذ كثيرا ما يفشل شاغل الدور(الطالب المتدرب) في أداء دوره أو بعض من وظائف هذه الأدوار (Role) Function ،مما يؤدي لعدم

إشباع الحاجات ونقص التوازن وبالتالي حدوث المعوقات أثناء عملية التدريب الميداني (عبد العزيز فهمي النوحى وآخرون، 1995، ص:ص: 294-293). وهنا يتجسد دور الأخصائي الاجتماعي ضمن المؤسسات الاجتماعية أن يسعى لإزالة العقبات التي تعوق إشباع الحاجات من خلال معاونة من يقوم بدور معين على أداء دوره ، الأمر الذي يحقق التوازن المنشود للنسق . وهكذا يربط هذا الإطار ، بين عدة مفاهيم علمية (كمفاهيم الحاجة، التوازن ،عقبات إشباع الحاجات ) واطر نظرية (كنظرية الدور ، ونظرية النسق) ويستخدمها جميعا في مركب واحد متماسك ، يسهل فهم المواقف ويسهل مواجهتها(عبد العزيز النوحى ،2001،ص:32) .

### أهداف الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية :

تهدف الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتحقيق العديد من الأهداف الوقائية والعلاجية والتنموية والتي يمكن عرضها على النحو التالي :

#### أولا : الأهداف الوقائية :

وهي الأنشطة والجهود التي يمارسها الأخصائيون الاجتماعيون بالتعرف على المناطق الكامنة والمحتملة لمعوقات الأداء الاجتماعي للإفراد والأسر والجماعات أو منع ظهورها مستقبلا أو التقليل منها إلى أدنى حد ( Armondo Morales&Brad Fordw Sheator,1989,pp:593-596)

ويجب أن يكون هناك دور وقائي فعال لتجنب وقوع الطلاب المتدربين من طلاب تخصص الخدمة الاجتماعية في مشاكل وحوادث معوقات ، ويتحقق هذا الجانب الوقائي من خلال :

1- مساعدة الطلاب المتدربين من خلال حثهم على التطوع والعمل الاجتماعي في المؤسسات الاجتماعية لاكتساب المهارات التي تجعله أكثر إنتاجية.

2- مساعدة الطلاب المتدربين للوصول إلى درجة عالية من التوافق الجسمي والنفسي والعقلي والاجتماعي .

3- تدعيم العلاقات الايجابية بين المتدربين في جامعة القدس المفتوحة - تخصص خدمة اجتماعية وبين الطلاب المتدربين في الجامعات الأخرى لتبادل الخبرات والمهارات المهنية

وعليه يمكن تحديد أهم الأهداف الوقائية مع الطلاب المتدربين كما يلي :

1- تمكين الطلاب المتدربين لكي يتمكن من حل مشاكله وإشباع حاجاته واستثمار قدراته والاستفادة بفاعلية أكثر (جمال شحاتة حبيب، 2003، ص:ص: 45-59) وذلك من خلال اختيارهم لأفضل البدائل لمواجهة المعوقات التي تعوق أدائهم لوظائفهم الاجتماعية وبالتالي تعليمهم استراتيجيات ومهارات حل المشكلة بما ينمي قدرتهم على مواجهة مشكلاتهم الحالية والمستقبلية بصورة موضوعية ( ماهر أبو المعاطي علي ،2003،ص: 148) .

2- مساعدة الطلاب المتدربين الذين على وشك التخرج على أن يجتاز مرحلة النمو التي يرونها وما يصاحبها من تغيرات نفسية وعقلية واجتماعية ، حتى يكتسبوا قدرات ومهارات واتجاهات للوقاية من أي مشكلات أو معوقات ناجمة عن التغيرات المستمرة في المجتمعات ( سيد أبو بكر حسنين ، 1996 ، ص:ص: 179-180).

ثانيا: الأهداف العلاجية :

هي الممارسة المهنية التي تعمل مع ولصالح الأفراد والأسر والجماعات الصغيرة ويمارسها أخصائيو اجتماعيون مدربون للعمل مع العملاء لإحداث تغيير اجتماعي ونفسي إلى جانب حلهم على الموارد الاجتماعية والاقتصادية والمهنية (Carol R.Swenson, 1994, pp:502-512).

**ويمكن تحقيق الأهداف العلاجية مع الطلاب المتدربين من خلال :**

- 1- إيجاد روابط وعلاقات بين الطلبة المتدربين وبين الموارد المجتمعية ومصادر الخدمات في المجتمع و المؤسسات الاجتماعية التي تقوم بتدريبهم لاكتساب المهارات والخبرات وذلك من اجل تعزيز الأداء الاجتماعي لديهم وتحسين أدائهم مستقبلا ونوعية حياتهم ( جمال شحاتة حبيب وآخرون ، 2006 ، ص:246).
- 2- المساهمة في إشباع الحاجات الأساسية لاكتساب المهارة المهنية للطلبة المتدربين من خلال المساهمة في التحديد الهرمي لتلك الاحتياجات المهنية والمتمثلة بالإعداد المهني والتطبيقي لاكتساب المهارة المهنية وفقا لمعايير معينة إلى جانب إزالة العقبات التي تحول دون إشباع الاحتياجات التدريبية بقدر الإمكان والعمل على تنمية قدراتهم للتغلب على تلك العقبات (Ronald C.Federrico, 1990, p:38).

**ثالثا: الأهداف التنموية:**

وتتمثل الأهداف التنموية في إيجاد رأي عام لدى أفراد المجتمع لتحمل مسؤولياته وزيادة مشاركتهم واكتساب القيم والاتجاهات العصرية التي تسهل عملية تحديث المجتمع والعمل على الاحتفاظ بالقيم والاتجاهات المميزة لثقافته ، أي إيجاد نمط من التحديث يتلاءم وظروف وأهداف وقيم وثقافة وتاريخ المجتمع إلى جانب تقليل الفاقد المادي والبشري بقدر الإمكان حفاظا على أفراد المجتمع ( احمد محمد السنهوري ، 1998 ، ص :185).

**ويمكن تحقيق الأهداف التنموية مع الطلاب المتدربين في تخصص الخدمة الاجتماعية من خلال :**

- 1- الإسهام في صياغة وتنمية السياسة الاجتماعية القائمة لصالح هذه الفئة ( فئة الشباب الجامعيين ) والتدخل في التأثير على الظروف التي تؤدي إلى حدوث معوقات ومشكلات مجتمعية تمثل مصدرا لمناعب الشباب ومعاناته(جمال شحاتة حبيب وآخرون، 2006 ، ص:246).
- 2- مساعدة الطلبة المتدربين على تنمية المهارات والقيم ونماذج السلوك التي تسهل تحولهم إلى مهنيين مسئولين ، يمكنهم من التوافق مع المتغيرات التي تحدث في النظم المجتمعية وتزيد من قدراتهم للتعامل مع غيرهم (ماهر أبو المعاطي علي ، 2003، ص:148).
- 3- تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة بين مختلف قطاعات الطلبة المتدربين في المؤسسات الاجتماعية ومشاركتهم بطريقة كاملة في أمور مجتمعهم وكنتيجة لحصولهم على حقهم العادل من الخدمات المجتمعية التي يقدمها المجتمع لأفراده و المتمثلة في التدريب والتوظيف مستقبلا (احمد محمد السنهوري ، 2002 ، ص :585-588).
- 4- تشجيع تبادل المعلومات المؤسسية والمهارات المهنية والخبرات والموارد بين مختلف الأنساق المؤسسية التي تقدم خدماتها للطلبة المتدربين والعمل على إشباع احتياجاتهم التدريبية والمهنية وتدعيم الاتصال والتعاون

والتنسيق والتشبيك بين كافة المؤسسات التي تعمل في مجال الخدمة الاجتماعية والمجال الاجتماعي  
(احمد محمد السنهوري ، 2002، ص ص: 585-588).

### مستويات الممارسة العامة:

يعمل الممارس العام مع انساق متعددة لتحقيق أهداف مهنة الخدمة الاجتماعية وذلك طبقا للمستوى الذي يمارس فيه عمله (Charlest H.Zastrow,2000,p:49) ويرى عبد العزيز النوحى أن هناك أربع مستويات للتدخل هي :

مستوى الميكرو ومستوى الميزو ومستوى الاكزو ومستوى الماكرو (عبد العزيز فهمي النوحى ، 2007 ، ص :33)،  
بينما يرى (Caroln Meenghan) أن هناك مستويان للتدخل المهني هما المستوى الأول (Micro) والمستوى  
الثاني (Macro)(احمد زكي محمد مرسى ، 2003 ، ص :41).

### أولاً: مستوى الميكرو ( Micro system Level ):

غالبا ما توصف تلك الممارسة بالممارسة المباشرة وذلك بالبحث عن أساس مشترك للعمل مع الأفراد والأسر والجماعات ، والذين يعانون من مشكلات ومعوقات اجتماعية أو معرضين للخطر ( احمد مصطفى خاطر ، 1977 ، ص:50) ومساعدتهم على حل مشكلاتهم وأداء أدوارهم الاجتماعية ، وهناك العديد من المواقف التي يحتاج فيها نسق العمل ( المتدربين) إلى المساعدة في الخدمة الاجتماعية في إطار الممارسة العامة ومن أهم هذه المواقف :  
1- النقص في إشباع احتياجاتهم سواء مهنية أو تدريبية .  
2- وجود مشكلات ومعوقات تواجههم .

حاجة العملاء ( المتدربين ) إلى اكتساب مهارات حياتية ومهنية معينة سواء ترتبط بأداء أدوارهم الاجتماعية أو بالعلاقات والتفاعلات التي تحدث بينهم وبين الأنساق الأخرى التي يتفاعلون معها (هشام سيد عبد المجيد ، 2008 ، ص: 160).

### ثانياً: مستوى الماكرو : Macro system Level:

تهدف ممارسة الخدمة الاجتماعية في هذا المستوى إلى تحسين وتغيير المجتمع الأكبر وتمثل أنشطتها في الاداءات السياسية والتنظيمات المجتمعية واللقاءات التعليمية العامة وإدارة المؤسسات المقدمة للخدمات الاجتماعية ( Robert CBarker , p:385 )، ويشير هذا المستوى إلى الأنشطة التي يقوم بها المهنيون والممارسون والتي تركز على البناءات التي من خلالها تقدم الخدمات وهي المنظمات والمؤسسات - الشبكات الاجتماعية - المجتمعات المحلية - المجتمع الوطني - المجتمع الإقليمي - المجتمع العالمي الشمولي( احمد محمد السنهوري ، 2001 ، ص : 317).

والأنشطة التي تمارس في هذا المستوى قد حددها (Meenghan) على النحو التالي :

1- تنمية جماعات المجتمع والمنظمات.

2- تنمية وتخطيط البرامج

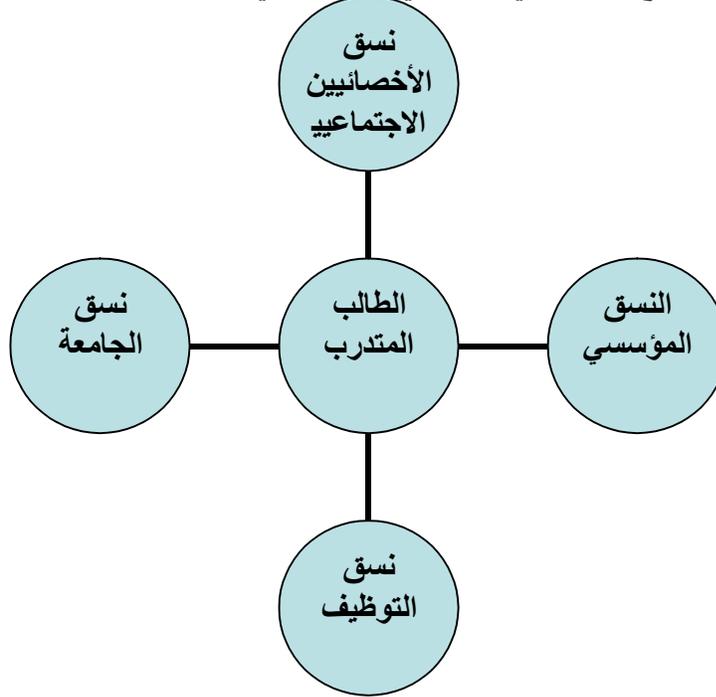
3- التطبيق الإداري وتقييم البرامج (Dean H. Hepworth , etal,2002, p:14).

## النظرية الموجهة للدراسة :

يقوم الإطار النظري للممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية على فكرة أساسية مؤداها أن طلاب تخصص الخدمة الاجتماعية يحاولون بشكل مستمر إشباع احتياجاتهم والتي تتمثل في الحصول على مهارات في الممارسة المهنية و على فرصة عمل مناسبة بعد التخرج وتحقيق التفاعل مع المجتمع بأنساقه المختلفة من مؤسسات وأفراد وجماعات . وانطلاقا مما سبق سوف تركز الباحثة على نظرية الأنساق الايكولوجية والتي تهتم بتفاعل الإنسان(الطالب المتدرب) مع الأنساق البيئية المختلفة ، وفيما يلي شرح لهذه النظرية :

## نظرية الأنساق الايكولوجية: Ecological System Theory

يعتبر النسق الايكولوجي مفهوما جديدا يمكن من خلاله تحليل علاقة الطلاب المتدربين -كنسق إنساني - بالبيئة ؛ فيعد النسق الايكولوجي من المفاهيم البيولوجية التي استعارتها الايكولوجيا البشرية عند تطور إطارها التصوري المبكر (حاتم عبد المنعم احمد ، 2002،ص:87) ومن النماذج التي يهتم بها النموذج النسقي الايكولوجي هي دراسة الطالب المتدرب من خلال تفاعله مع البيئة والتي تظهر في الشكل التالي



حيث يشير الشكل السابق إلى تفاعل الأنساق مع نظم متعددة وطبقا لهذا التصور من الممكن للخدمة الاجتماعية أن تركز على ثلاث مجالات منفصلة :

- 1- التركيز على طلاب التدريب الميداني وذلك لتطوير قدراتهم لمساعدتهم على حل مشكلاتهم وما يعترضهم من عقبات وتنمية قدراتهم على التوافق مع البيئة الاجتماعية .
- 2- التركيز على العلاقة بين طلاب التدريب الميداني والنظم التي يتفاعل معها عن طريق ربط المتدربين بالمؤسسات الاجتماعية وبالمراد والخدمات والإمكانيات المتاحة واللائمة.

3- التركيز على الأنظمة وهيئات الإشراف الأكاديمي في جامعة القدس المفتوحة ومحاولة الإصلاح والتعديل والتطوير لتلبية احتياجات المتدربين من طلاب الخدمة الاجتماعية بطريقة أكثر فاعلية (حسين حسن سليمان وآخرون، 2005، ص57).

ولقد لخص هيرن "Hern" الأفكار السبعة لنظرية الأنساق الايكولوجية في ممارسة الخدمة الاجتماعية كما يلي :

- 1- إن الخدمة الاجتماعية لها بؤرة تركيز ذات بعدين أساسيين مزدوجين متزامنين فهي تركز على الشخص والموقف من ناحية وعلى النسق وبيئته من ناحية أخرى.
- 2- إن الخدمة الاجتماعية تعمل عند الالتقاء بين الشخص والبيئة .
- 3- الظاهرة التي تحدث عند الالتقاء هي تفاعل بين النسق والبيئة .
- 4- يؤدي هذا التفاعل إلى بذل جهد بين طرفين يكون تركيزه على سلوك الأفراد من ناحية وظروف البيئة من ناحية أخرى .
- 5- إن التلاقي أو التصادم بين الفرد والبيئة يجعل كلا منها يتغير .
- 6- أفضل التفاعلات هي التي تسمح بنمو الفرد وفي نفس الوقت تعمل على تحسين البيئة المحيطة ، حيث تصبح البيئة مكانا مناسباً لكافة الأنساق التي تعتمد على البيئة .
- 7- الأنساق التي لا تلقى الاهتمام الكافي تتجه نحو الاضطراب وعدم التنظيم أو الزيادة الايجابية في الطاقة غير المستفادة وهكذا فانه من اجل النمو يجب أن يكون هناك توزيع مستمر للطاقة غير المستفادة بين الكائن والبيئة (Maria O,Neil McMahon,1990,pp:8-9)

وقد قدما "بنكس وميناهان" نموذج الأنساق الأربعة وهو نموذج تفرع عن نظرية الأنساق العامة ليحدد الأنساق المعنية بالتدخل المهني تجنباً لتشتت جهد الممارس المهني بين كافة الأنساق المحيطة بالموقف ولذا نقترح بان الأفراد (الطلاب المتدربين ) الذين يعمل معهم الأخصائي الاجتماعي لإحداث تغيير مخطط يمكن تصنيفهم في أربعة انساق أساسية في ممارسة الخدمة الاجتماعية:

#### 1- نسق محدث التغيير The change agent system

يستخدم نسق محدث التغيير لوصف مختلف الأخصائيين الذين يقدمون المساعدة بتخصصات مختلفة ، وغالبا ما يتكون من الأخصائي الاجتماعي المحدث الأساسي للتغيير ، والمؤسسة أو المنظمة التي يعمل بها الأخصائي الاجتماعي ممثلة في مديرها وأحيانا مسئولون آخرون وأخصائيون اجتماعيون آخرون وأي مهني آخر مثل الأخصائي النفسي لمساعدة العملاء على مقابلة حاجاتهم وتسهيل التدخل المهني المخطط .

#### 2- نسق العميل:

ويشتمل على الشخص أو الأشخاص الذين سوف تتم مساعدتهم ، أو تقدم لهم الخدمة بواسطة النسق محدث التغيير ، أي الذين يتعرضون لطلب تلقي الخدمات وهم أفراد أو أسر أو جماعات أو مجتمعات محلية ، وبالتالي فهم

الذين يطلبون خدمات محدث التغيير ، وهم أيضا المتوقع استفادتهم من الخدمة ، أو متوقع حصولهم على الخدمة مثل الطلاب المتدربين أو هم الذين يملكون الموافقة أو التعاقد مع محدث التغيير أي المفوض لطلب تلقي الخدمات

### 3- نسق الهدف: The target system

ويتكون من الشخص أو الأشخاص الذين يشملهم التغيير لتحقيق الأهداف التي يضعها محدث التغيير أي الشخص أو الأشخاص المحتاجين للتغيير والتأثير عليهم لكي يمكن مساعدة نسق العميل . إن جهود التغيير موجهة نحو الأشخاص المؤثرين في نسق العميل بحيث يكون إحداث التغيير في العميل ليس له معنى بدون التغيير في هؤلاء الذين يشملهم نسق الهدف ، وكثيرا ما يحدث تشابك بين نسق الهدف ونسق العميل ومع ذلك أحيانا ما يكون نسق العميل ونسق الهدف مختلفان ، فقد يظهر من تحليل الأنساق أن نسق الهدف يشتمل أيضا على نسق العميل ، ولكن ليس دائما نسق العميل هو النسق الذي يحتاج إلى تغيير أي انه ليس دائما نسق الهدف .

### 4- نسق العمل أو الفعل: The action system

ويشتمل على كل هؤلاء الأشخاص المنهمكين مع الأخصائي الاجتماعي لإحداث التغيير ويستخدم مصطلح نسق العمل أو الفعل ليصف هؤلاء الذين يتعامل معهم الأخصائي الاجتماعي من خلال جهوده المهنية لانجاز المهام وتحقيق الأهداف من جهود التغيير ، ورغم إن جهود التغيير تركز تجاه نسق الهدف إلا أن الأخصائي الاجتماعي يحتاج لمشاركة أفراد آخرين وجماعات أخرى في العمل يطلق عليهم نسق العمل أو الفعل الذي ربما يشتمل على الأشخاص المؤثرين في نسق العميل أو الجماعات التي يستطيع الأخصائي الاجتماعي بواسطتهم الحصول على مساعدة العميل أو الأشخاص الذين يحصل منهم الأخصائي الاجتماعي على الموافقة للعمل مع نسق العميل ، ويستخدم نسق العمل أو الفعل للحصول على إقرارات أو تصديقات أو تعاقدات أو تحديد أهداف للتغيير أو التأثير في نسق الهدف وفي أي مشكلة واحدة فإن القائم بإحداث التغيير ربما يعمل مع أنساق مختلفة ومتنوعة من أنساق العمل أو الفعل لتحقيق مهام مختلفة وتحقيق أهداف مختلفة وقد يطلق عليه نسق الإجراءات العلاجية (احمد محمد السنهوري، 1996، ص: 195-198).

لذلك فإن الخدمة الاجتماعية تركز في عملها على هذه الأنساق ، حيث هناك ثلاث أنواع من الأنساق قد تساعد الأفراد:

#### 1- الأنساق غير الرسمية أو الطبيعية Informal or natural system

مثل الأسرة والأصدقاء

#### 2- الأنساق الرسمية: formal system

مثل الجماعات المجتمعية .

#### 3- الأنساق الاجتماعية: Social system

على سبيل المثال المؤسسات المختلفة كالمدارس والمستشفيات وغيرها من المؤسسات .  
(Malcom payne, ,1997,p:139) .

### وبتوظيف هذا النموذج على هذا البحث نجد أن

\*نسق محدث التغيير : هو الأخصائي الاجتماعي في المؤسسة الاجتماعية.  
\*نسق العمل في هذا البحث: هم طلاب التدريب الميداني في جامعة القدس المفتوحة- حيث يمثل هنا العملاء الذين يجب أن يتم مساعدتهم .  
-وأيضاً فان العملاء الذين يتلقون خدمات اجتماعية من المؤسسات هم الذين يتوقع استفادتهم من الخدمة .  
-نسق العمل أو الفعل: -نسق المؤسسة التعليمية ( وهنا بهذا البحث - جامعة القدس المفتوحة ) الذي يعمل فيها المشرف الأكاديمي ،ومن خلالها يتعاون مع المؤسسات الاجتماعية بما فيها الأخصائيين الاجتماعيين ومدراء المؤسسات والأشخاص العاملين فيها والطلاب المتدربين .  
وغير ذلك من المستويات البيئية غير النسق ضيق النطاق (Micro system).

**وخلاصة القول :** أن المنظور النسقي الايكولوجي قد وفر لممارسة الخدمة الاجتماعية إطاراً مناسباً للعمل ، يتيح للأخصائي الاجتماعي الفرص لرؤية حاجات ومعوقات التدريب الميداني عند تدريبهم في المؤسسات الاجتماعية في صورة متكاملة تتضمن جميع العوامل الذاتية (الشخصية) المرتبطة بخصائص هؤلاء المتدربين الجسمية والنفسية والاجتماعية والمعرفية ،والعوامل البيئية المرتبطة بالمؤسسات والمنظمات الاجتماعية التي يتدرب فيها ويتفاعل معها من خلال التركيز على عدة جوانب فيها ترتبط بهذه المعوقات وليس على جانب واحد فقط .

## **الباب الثاني**

### **الدراسة الميدانية والنتائج المستخلصة**

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة.

الفصل الخامس: نتائج الدراسة وتفسيرها.

## **الفصل الرابع**

### **الإجراءات المنهجية للدراسة**

**أولاً : نوع الدراسة**

**ثانياً : المنهج المستخدم.**

**ثالثاً : مجالات الدراسة.**

**رابعاً : أدوات الدراسة.**

**خامساً : أساليب التحليل الإحصائي**

### أولاً : نوع الدراسة :

دراسة وصفية تستهدف تحديد أهم المعوقات التي يواجهها الطالب المتدرب ضمن التدريب الميداني في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين وكيفية تطبيق أسلوب الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية ضمن المؤسسات الاجتماعية في فلسطين من قبل مشرفي التدريب الميداني بالجامعة ومن قبل الأخصائيين بالمؤسسات الاجتماعية ومن قبل الطالب المتدرب خلال عملية التدريب الميداني باستخدام نظرية الأنساق الأيكولوجية كنظرية موجه لهذه الدراسة.

### ثانياً : المنهج المستخدم:

تعتمد هذه الدراسة المنهج العلمي عن طريق المسح الاجتماعي بالعينة " **Social Survey Method** " باعتباره احد الطرق المستخدمة في البحوث الوصفية، حيث يتم اختيار عينة عشوائية منتظمة ( الحجم الأمثل ) من طلاب التدريب الميداني لتطبيق الاستبيان.

### قانون الحجم الأمثل للعينة

$$n = \frac{X^2 Np(1-p)}{d^2 (N-1) + X^2 p(1-p)}$$

### ثالثاً : مجالات الدراسة :

#### (أ) المجال المكاني:

تم إجراء الدراسة في جامعة القدس المفتوحة ، مع اختيار خمس مناطق تعليمية من جامعة القدس المفتوحة من شمال الضفة الغربية وهي ( قلقيلية ، نابلس ، طوباس ، طولكرم ، جنين ) وتم اختيار جامعة القدس المفتوحة - المناطق التعليمية في شمال الضفة الغربية للأسباب الآتية:

1- موافقة الجامعة على التعاون مع الباحثة في إجراء البحث والمتابعة.

أ- توفر عينة الدراسة من طلاب تدريب ميداني .

#### (ب) المجال البشري للدراسة :

يتمثل المجال البشري للدراسة في :

جدول (1) يوضح إحصائية بإعداد طلاب التدريب الميداني (1-2-3-4) لخمس مناطق تعليمية بجامعة القدس المفتوحة فلسطين<sup>(\*)</sup>

المناطق التعليمية في جامعة القدس المفتوحة						اسم المقرر
المجموع	طوباس	جنين	طولكرم	قلقيلية	نابلس	
159	10	37	38	21	53	تدريب ميداني (1)
163	8	42	31	26	56	تدريب ميداني (2)
170	9	38	33	30	60	تدريب ميداني (3)
150	10	30	32	27	51	تدريب ميداني (4)
642	37	147	134	104	220	المجموع

- وتطبيق قانون الحجم الأمثل للعينة بلغ (243) مفردة من الطلاب مجتمع الدراسة.
- وكذلك تم استخدام طريقة التوزيع المتناسب لتحديد حجم العينة التي يتم سحبها من كل مقرر ومنطقة على حدة، وذلك كما يلي :

جدول (2) يوضح الحجم الأمثل للعينة باستخدام طريقة التوزيع المتناسب

المناطق التعليمية في جامعة القدس المفتوحة						اسم المقرر
المجموع	طوباس	جنين	طولكرم	قلقيلية	نابلس	

\* إحصائية من قسم القبول والتسجيل بجامعة القدس المفتوحة، فلسطين (2010-2011).

60	4	14	14	8	20	تدريب ميداني (1)
62	3	16	12	10	21	تدريب ميداني (2)
64	3	14	13	11	23	تدريب ميداني (3)
57	4	12	12	10	19	تدريب ميداني (4)
243	14	56	51	39	83	المجموع

### (ج) المجال الزمني للدراسة :

ويتمثل في فترة جمع البيانات حوالي شهرين وهي الفترة من 12 / 4 / 2011م إلى 6 / 2 / 2011م. بينما استغرقت فترة تحليل البيانات وصولاً إلى صياغة التقرير النهائي للبحث وذلك من تاريخ 10\6\2011 إلى تاريخ 10\8\2011.

### رابعاً : أدوات الدراسة :

تمثلت أدوات جمع البيانات في :

- استمارة استبيان لطلاب التدريب الميداني حول معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية :

▪ وتم تصميم الأداة وفقاً للخطوات التالية :

1. قامت الباحثة بتصميم استمارة استبيان لطلاب التدريب الميداني حول معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية، وذلك بالرجوع إلى التراث النظري، والإطار التصوري الموجه للدراسة، والرجوع إلى الدراسات المتصلة لتحديد العبارات التي ترتبط بكل متغير من المتغيرات الخاصة بالدراسة.

### 2. صدق الأداة :

#### أ- الصدق الظاهري للأداة :

حيث تم عرض الأداة على عدد ( 3 ) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، ومدير منطقة قلقيلية التعليمية ( أستاذ مشارك) وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (80%) ، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض. وبناءً على ذلك تم صياغة الاستمارة في صورتها النهائية .

#### ب- الصدق العاملي :

حيث اعتمدت الباحثة في حساب الصدق العاملي على معامل ارتباط كل متغير في الأداة بالدرجة الكلية، وذلك لعينة قوامها (25) مفردة من طلاب التدريب الميداني مجتمع الدراسة، وهي تمثل نسبة (10%) من عينة الدراسة وتوزيعهم كالتالي : (6) مفردة مقرر التدريب الميداني (1)، (6) مفردة مقرر التدريب الميداني (2)، (7) مفردة مقرر التدريب الميداني (3)، (6) مفردة مقرر التدريب الميداني (4)، وتبين أنها معنوية عند مستويات الدلالة المتعارف عليها ، وأن معامل الصدق مقبول، كما يتضح من الجدول التالي :

### جدول (3) الاتساق الداخلي بين متغيرات الاستبيان ودرجة الاستبيان ككل

م	المتغير	معامل الارتباط	الدلالة
1	معوقات مرتبطة بطلاب التدريب الميداني.	0.601	**
2	معوقات مرتبطة بالمشرف الأكاديمي.	0.850	**
3	معوقات مرتبطة بأخصائي المؤسسة.	0.907	**
4	معوقات مرتبطة بمؤسسة التدريب الميداني.	0.944	**

\*\* معنوي عند (0.01) \* معنوي عند (0.05)

ويتضح من الجدول السابق أن معظم متغيرات الأداة دالة، كما أن معظم متغيرات الاستمارة دالة عند مستويات الدلالة المتعارف عليها لكل متغير، ومن ثم يمكن القول إن درجات العبارات تحقق الحد الذي يمكن معه قبول هذه الدرجات ومن ثم تحقق مستوى الثقة في الأداة والاعتماد على نتائجها.

### 3. ثبات الأداة :

تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل ثبات (ألفا - كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية المشكلات المؤثرة على الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس، وذلك لعينة قوامها (25) مفردة من طلاب التدريب الميداني مجتمع الدراسة، وهي تمثل نسبة (10%) من عينة الدراسة وتوزيعهم كالتالي : (6) مفردة مقرر التدريب الميداني (1)، (6) مفردة مقرر التدريب الميداني (2)، (7) مفردة مقرر التدريب الميداني (3)، (6) مفردة مقرر التدريب الميداني (4)،. وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي :

### جدول (4) نتائج ثبات الاستبيان باستخدام معامل (ألفا - كرونباخ)

م	المتغيرات	معامل (ألفا - كرونباخ)
1	معوقات مرتبطة بطلاب التدريب الميداني.	0.81
2	معوقات مرتبطة بالمشرف الأكاديمي.	0.91
3	معوقات مرتبطة بأخصائي المؤسسة.	0.92
4	معوقات مرتبطة بمؤسسة التدريب الميداني.	0.91
5	ثبات الاستبيان ككل	0.96

ويتضح من الجدول السابق أن معظم معاملات الثبات للمتغيرات تتمتع بدرجة عالية من الثبات ، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها وبذلك أصبحت الأداة في صورتها النهائية .

### خامسا : أساليب التحليل الإحصائي :

تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS .V. 17.0) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية :

1. التكرارات والنسب المئوية.

2. المتوسط الحسابي :

وتم حسابه للمقياس الثلاثي عن طريق :

$$\text{المتوسط المرجح} = \text{ك (نعم)} \times 3 + \text{ك (إلى حد ما)} \times 2 + \text{ك (لا)} \times 1 / \text{ن}$$

▪ كيفية الحكم على مستوى معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية:

يمكن الحكم على مستوى المعوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية باستخدام المتوسط الحسابي حيث تكون بداية ونهاية فئات المقياس الثلاثي نعم ( ثلاث درجات )، إلى حد ما ( درجتين )، لا ( درجة واحدة )، تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي ، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي ( الحدود الدنيا والعليا ) ، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة ( 3 - 1 = 2 )، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح ( 2 / 3 = 0.67 ) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية ، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي :

مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين 1 - 1.67
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من 1.67 - 2.35
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من 2.35 - 3

3. الانحراف المعياري : ويفيد في معرفة مدى تشتت أو عدم تشتت استجابات المبحوثين، كما يساعد في ترتيب العبارات مع المتوسط المرجح، حيث أنه في حالة تساوى العبارات في المتوسط المرجح فإن العبارة التي انحرافها المعياري أقل تأخذ الترتيب الأول .

4. معامل ثبات ( ألفا . كرونباخ ) : لقيم الثبات التقديرية لأدوات الدراسة.

5. معامل ارتباط بيرسون : وذلك لحساب الصدق العاملي من خلال معامل ارتباط كل متغير في الأداة بالدرجة الكلية، وكذلك لاختبار فروض الدراسة، وكذلك يستخدم في المصفوفة الارتباطية للدراسة.

6. معامل ارتباط كا<sup>2</sup> Chi-Square : وذلك لاختبار العلاقة بين متغيرين اسميين مثل النوع، الحالة الاجتماعية.

7. معامل التوافق **Contingency Coefficient** : ويستخدم لاختبار العلاقة بين متغيرين اسميين، ويستخدم بعد استخدام معامل ارتباط  $\chi^2$  لتحديد قوة العلاقة.

8. معامل ارتباط جاما **Gamma** : ويستخدم للحصول على علاقات أو ارتباطات ، عندما يتضمن متغيرات رتيبة لها قيم منتظمة مثل : نوع التدريب، المعدل التراكمي \* معنوي عند (0.05)

يوضح الجدول السابق (رقم 4) أن : توجد علاقة دالة إحصائياً بين الحالة التشغيلية للطلاب والمعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني، حيث أن قيمة  $\chi^2$  (145.130) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، ولمعرفة قوة العلاقة بين المتغيرين تم إيجاد قيمة معامل التوافق.

## الفصل الخامس

### نتائج الدراسة وتفسيرها

أولاً : وصف مجتمع الدراسة.

ثانياً : معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية .

ثالثاً : مقترحات مواجهة معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية.

رابعاً : العلاقة بين المتغيرات الديموجرافية للطلاب ومعوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية.

خامساً : برنامج إرشادي متكامل لمواجهة معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية

أولاً : وصف مجتمع الدراسة :

جدول (5) توزيع المبحوثين طبقاً للمتغيرات الديموجرافية

ن 243

م	النوع	ك	%
1	ذكر	61	25.1
2	أنثى	182	74.9
المجموع		243	100
م	الحالة الاجتماعية	ك	%
1	أعزب	132	54.3
2	متزوج	98	40.3
3	مطلق	9	3.7
4	أرمل	4	1.6
المجموع		243	100
م	نوع التدريب	ك	%
1	تدريب ميداني (1)	60	24.7
2	تدريب ميداني (2)	62	25.5
3	تدريب ميداني (3)	64	26.3
4	تدريب ميداني (4)	57	23.5
المجموع		243	100

م	مكان السكن	ك	%
1	مدينة	111	45.7
2	قرية	132	54.3
المجموع		243	100
م	المعدل التراكمي	ك	%
1	مقبول	37	15.2
2	جيد	149	61.3
3	جيد جداً	50	20.6
4	ممتاز	7	2.9
المجموع		243	100

تابع جدول (5) توزيع المبحوثين طبقاً للمتغيرات الديموجرافية

ن 243

م	مؤسسات التدريب	ك	%
1	حكومية	83	34.2
2	أهلية	96	39.5
3	حكومية أهلية	64	26.3
المجموع		243	100
م	مجال الدورات المهنية	ك	%
1	المجال المدرسي	73	30
2	المجال الطبي	20	8.2
3	مجال رعاية المعاقين	57	23.5
4	المجال الأسري	43	17.7
5	مجال رعاية المسنين	10	4.1
6	مجال رعاية الأحداث	12	4.9
7	مجال رعاية الشباب	28	11.5
8	أخلاقيات المهنة	22	9.1
9	الصم والبكم	10	4.1

م	تطوير الذات	ك	%
10	تطوير الذات	12	4.9
م	تخصص أخصائي التدريب	ك	%
1	خدمة اجتماعية	153	63
2	إرشاد وعلم نفس	52	21.4
3	علم اجتماع	38	15.6
	المجموع	243	100
م	الحالة التشغيلية	ك	%
1	بدون عمل	127	52.3
2	يعمل	60	24.7
3	يعمل بعض الوقت	39	16
4	يعمل بأكثر من عمل	17	7
	المجموع	243	100

يوضح الجدول السابق (رقم 5) أن :

- أكبر نسبة من المبحوثين إناث وذلك بنسبة (74.9%)، بينما نسبة الذكور (25.1%)، وقد يعكس ذلك أن الإناث أصبحن أكثر حرصاً من الذكور علي الالتحاق بالتعليم الجامعي وأيضاً اكتساب مهارات جديدة من خلال التدريب الميداني في مجال تخصصهم العلمي مما يصقلهم بالمهارات والخبرات اللازمة لذلك.
- أكبر نسبة من المبحوثين الحالة الاجتماعية لهم أعزب بنسبة (54.3%)، يليها متزوج بنسبة (40.3%)، ثم مطلق بنسبة (3.7%)، وأقل نسبة للأمل وهي (1.6%)، وذلك، وقد يعكس ذلك أن نسبة كبيرة من الطلاب لم يسبق لهم الزواج وذلك حرصاً علي إتمام التعليم أولاً دون الانشغال بأمر أخرى قد تمثل لهم عائقاً في الاستفادة من التعليم العالي.
- نسب مقررات التدريب كما يلي: مقرر التدريب الميداني (3) بنسبة (26.3%)، ثم مقرر التدريب الميداني (2) بنسبة (25.1%)، يليها مقرر التدريب الميداني (1) بنسبة (24.7%)، وأخيراً مقرر التدريب الميداني (4) بنسبة (23.5%).
- أكبر نسبة من المبحوثين مكان سكنهم القرية بنسبة (54.3%)، يليها المدينة بنسبة (45.7%)، وقد يعكس ذلك أن عدد كبير من الطلاب يسكنون بالقرى ورغم ذلك يحرصون علي الذهاب للجامعة وأيضاً التدريب الميداني مما يزيد من عزميتهم وإصرارهم علي التعليم والارتقاء بمستواهم العلمي والاجتماعي داخل مجتمعهم.

- أكبر نسبة من المبحوثين المعدل التراكمي لهم جيد بنسبة (61.3%)، يليها جيد جداً بنسبة (20.6%)، ثم مقبول بنسبة (15.2%)، وأقل نسبة لممتاز وهي (2.9%)، وقد يعكس ذلك أن حصول نسبة كبيرة من الطلاب علي التقدير جيد بأن مستواهم معتدل في حياتهم الجامعية حيث أن فئة كبيرة منهم ليسوا بالضعفاء عليمًا ولكنهم جيدين و حاصلين علي معدل تراكمي جيد وأيضاً نسبة منهم حاصلين علي جيد جداً مما يؤكد حرصهم علي التعليم والتعليم.

- أكبر نسبة من المبحوثين مؤسسات التدريب التابعين لها أهلية بنسبة (39.5%)، ثم الحكومية بنسبة (34.2%)، يليها حكومية أهلية بنسبة (26.3%)، وقد يوضح ذلك أن الجهود الأهلية لها دور كبير إنشاء بعض المؤسسات في المجتمع الفلسطيني وأيضاً تهتم تلك الجمعيات والمؤسسات الأهلية بتقديم خدماتها للمستفيدين بشكل جيد مما يجعل طلاب التدريب يستفيدون منها في حياتهم المستقبلية.

- أكبر نسبة من مجال الدورات التدريبية لهم المجال المدرسي بنسبة (30%)، ثم مجال رعاية المعاقين بنسبة (23.5%)، يليها المجال الأسري بنسبة (17.7%)، ثم مجال رعاية الشباب بنسبة (11.5%)، يليها أخلاقيات المهنة بنسبة (9.1%)، ثم المجال الطبي بنسبة (2.8%)، يليها مجال رعاية الأحداث، تطوير الذات بنسبة (4.9%)، وأقل نسبة لمجال رعاية المسنين، الصم والبكم وهي (4.1%)، وقد يوضح ذلك أن المجال المدرسي من أكثر المجالات التي تلقى قبول من الطلاب للتدريب بها وعلي الاستفادة من ذلك المجال في تدريبهم الميداني لما لذلك المجال من قوة لجذب الطلاب لها بما فيه من علاقات وتفاعلات مباشرة مع الطلاب والتلاميذ مما يكسب طالب التدريب خبرة ميدانية.

- أكبر نسبة من أخصائين التدريب تخصصهم خدمة اجتماعية بنسبة (63%)، يليها إرشاد وعلم نفس بنسبة (21.4%)، ثم علم اجتماع بنسبة (15.6%)، وقد يعكس ذلك أن الخدمة الاجتماعية لها دور فعال في تقديم تدريب متميز ومكتمل الأركان والاستفادة من محتواة حيث أن خريجي الخدمة الاجتماعية يكونوا قد حصلوا علي قدر مناسب من التعليم مهارات التعلم التي تؤهلهم لإكساب طلاب التدريب الميداني الخبرة المناسبة.

- أكبر نسبة من المبحوثين الحالة التشغيلية لهم بدون عمل بنسبة (52.3%)، ثم يعمل بنسبة (24.7%)، يليها يعمل بعض الوقت بنسبة (16%)، ثم يعمل بأكثر من عمل بنسبة (7%)، وقد يعكس ذلك أن نسبة كبيرة من الطلاب يحرصون علي عدم الالتحاق بأي عمل قبل إتمام التعليم الجامعي وذلك حرصاً منهم علي التفرغ للتعليم دون الانشغال عنه بأي مهام أخرى مطلوبة لإنهاء التعليم وهم علي قدر من الكفاءة.

#### ▪ اختبار فروض الدراسة :

تسعى الدراسة الحالية إلى التحقق من صحة الفروض التالية :

▪ الفرض الأول : من المتوقع أن يكون مستوى معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية متوسط .

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال المؤشرات التالية :

- (1) من المتوقع أن يكون مستوى المعوقات المرتبطة بطالب التدريب الميداني نفسه متوسط.
  - (2) من المتوقع أن يكون مستوى معوقات مرتبطة بمشرفي التدريب بجامعة القدس المفتوحة (المشرف الأكاديمي) متوسط.
  - (3) من المتوقع أن يكون مستوى معوقات مرتبطة بأخصائي المؤسسة متوسط.
  - (4) من المتوقع أن يكون مستوى معوقات مرتبطة بمؤسسة التدريب الميداني متوسط.
- ثانياً : معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية:
- (1) معوقات مرتبطة بطلاب التدريب الميداني نفسه :

جدول (6) يوضح المعوقات المرتبطة بطلاب التدريب الميداني

ن 243

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						م	معوقات مرتبطة بطلاب التدريب الميداني
			غير موافق		موافق		موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
8	0.72	1.99	26.3	64	47.7	116	25.9	63	عدم توفر السمات الشخصية للطلاب اللازمة لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية.	
18	0.73	1.86	34.6	84	45.3	110	20.2	49	عدم توفر الاستعداد الشخصي لطلاب التدريب الميداني.	
21	0.71	1.62	51.4	125	35	85	13.6	33	عدم تقبل الطلاب لمهنة الخدمة الاجتماعية.	
12	0.85	1.95	38.3	93	28.4	69	33.3	81	كثرة عدد طلاب التدريب الميداني.	
20	0.77	1.85	38.3	93	38.7	94	23	56	عدم إعطاء الطلاب لمادة التدريب الميداني الاهتمام الكافي.	
16	0.77	1.91	34.6	84	40.3	98	25.1	61	عدم سعي الطالب لاكتساب الخبرات العملية المطلوبة من التدريب الميداني بل يسعى فقط للنجاح.	
5	0.8	2.19	24.3	59	32.7	79	43.105	105	التدريب الميداني بالمؤسسة	

					5	2			الاجتماعية طول الفصل الدراسي يشكل لي تعب وإرهاق.
17	0.76	1.89	34.6	84	42	102	23.5	57	محتوى التدريب الميداني بالمؤسسة الاجتماعية يشعرني بالملل.
10	0.74	1.95	29.6	72	45.3	110	25.1	61	عدم قدرة الطالب علي تطبيق الجانب النظري عملياً بطريقة جيدة.
13	0.74	1.92	31.7	77	44.9	109	23.5	57	عدم التزام طلاب التدريب الميداني باستيفاء التكاليف المطلوبة منهم.
2	0.7	2.2	16.5	40	46.9	114	36.6	89	تعرض طلاب التدريب الميداني لبعض المشكلات نتيجة لقلة الخبرة ونقص الوعي.
9	0.72	1.97	27.2	66	49	119	23.9	58	عدم استيعاب طلاب التدريب الميداني لمحتوى العملية التدريبية.

تابع جدول (6) يوضح المعوقات المرتبطة بطلاب التدريب الميداني نفسه

ن 243

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						م
			غير موافق		موافق		موافق		
			%	ك	%	ك	%	ك	
3	0.79	2.2	23.5	57	32.9	80	43.6	106	الغياب المتكرر للطلاب مما يفقدهم خبرات عملية كثيرة في التدريب الميداني.
7	0.79	2.13	25.9	63	35.4	86	38.7	94	عدم إنصات الطالب جيداً لتوجيهات مشرف الكلية ومشرف المؤسسة مما يقلل من اكتسابه للمهارات المطلوبة.
11	0.76	1.95	31.3	76	42.8	104	25.9	63	عدم التزام الطالب بمواعيد التدريب الميداني بالمؤسسة الاجتماعية.
6	0.79	2.18	23.9	58	34.2	83	42	102	اعتماد غالبية الطلاب علي الحفظ والتلقين للمواد الدراسية دون الابتكار والإبداع في التدريب الميداني.
19	0.78	1.86	38.3	93	37.9	92	23.5	58	عدم سعي الطالب للتميز في

					9	9		الجانب العملي بالتدريب بل يسعى فقط لتقليد زملائه حتى يجتاز المادة.		
4	0.75	2.19	20.6	50	39.9	97	39.5	96	18	زيادة عدد ساعات التدريب الميداني خلال الفصل الدراسي مما يشعرني بالملل أثناء التدريب.
1	0.75	2.26	18.5	45	36.6	89	44.9	109	19	فلسفة بعض المؤسسات الاجتماعية تحرمني من الإطلاع على بعض الملفات والسجلات الضرورية أثناء التدريب.
14	0.81	1.92	37.4	91	33.3	81	29.2	71	20	تعارض تدريبي بالمؤسسة الاجتماعية مع عملي.
15	0.71	1.91	30	73	49.4	120	20.6	50	21	عدم استيعاب طلاب التدريب الميداني لكيفية التعامل مع مشرف الكلية حتى يستطيع اكتساب الخبرات والمهارات المطلوبة منه.
مستوى متوسط	0.35	1.99	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمعوقات المرتبطة بطلاب التدريب الميداني نفسه							

يوضح الجدول السابق ( رقم 6 ) أن :

المعوقات المرتبطة بطلاب التدريب الميداني نفسه, تمثلت فيما يلي:

- حيث جاء في الترتيب الأول أن فلسفة بعض المؤسسات الاجتماعية تحرم الطالب من الإطلاع على بعض الملفات والسجلات الضرورية أثناء التدريب بمتوسط حسابي (2.26), وجاء بالترتيب الثاني تعرض طلاب التدريب الميداني لبعض المشكلات نتيجة لقلة الخبرة ونقص الوعي بمتوسط حسابي (2.2), ثم جاء في الترتيب الثالث الغياب المتكرر للطلاب مما يفقدهم خبرات عملية كثيرة في التدريب الميداني بمتوسط حسابي (2.2), وجاء بالترتيب الرابع زيادة عدد ساعات التدريب الميداني خلال الفصل الدراسي مما يشعر الطالب بالملل أثناء التدريب بمتوسط حسابي (2.19), ثم جاء بالترتيب الخامس التدريب الميداني بالمؤسسة الاجتماعية طول الفصل الدراسي يشكل للطلاب بتعب وإرهاق بمتوسط حسابي (2.19), وجاء بالترتيب السادس اعتماد غالبية الطلاب على الحفظ والتلقين للمواد الدراسية دون الابتكار والإبداع في التدريب الميداني بمتوسط حسابي (2.18), وقد يعكس ذلك أن طلاب التدريب الميداني تواجههم بعض المعوقات ومن ضمنها بعض المعوقات التي قد ترجع للطلاب نفسه حيث أن فلسفة بعض المؤسسات الاجتماعية التي يترب بها الطالب قد تحرمه من الإطلاع على بعض الملفات والسجلات الضرورية وذلك أثناء قيامهم

بالتدريب مما يجعل الطالب لا تتحقق له الاستفادة المطلوبة وأيضاً قد يتعرض الطلاب لبعض المشكلات وذلك نتيجة لقلّة خبرتهم ونقص الوعي لديهم مما يجعل تلك المشكلات تعيق استفادة الطالب من التدريب حيث الغياب المتكرر للطلاب مما يفقدهم خبرات عملية كثيرة يقدمها التدريب الميداني بسبب غيابهم وغالبية الطلاب يعتمدون على الحفظ والتلقين دون الابتكار والإبداع في التدريب الميداني مما يقلل من استفادتهم من التدريب الميداني حيث لا تتحقق أهدافه بتشجيع الطلاب على الابتكار والإبداع فأعداد الكوادر الفنية اللازمة للعمل في شتى مجالات الإنتاج والخدمات ويتأتى ذلك من خلال التدريس النظري والتدريب الفعلي والميداني لتنمية المهارات وزيادة الخبرات وإكساب القدرات اللازمة لأداء الأعمال بكفاءة واقتدار .

- وأخيراً جاء في الترتيب السادس عشر عدم سعي الطالب لاكتساب الخبرات العملية المطلوبة من التدريب الميداني بل يسعى فقط للنجاح بمتوسط حسابي (1.91)، وجاء في الترتيب السابع عشر محتوى التدريب الميداني بالمؤسسة الاجتماعية يشعر الطالب بالملل بمتوسط حسابي (1.89)، ثم جاء في الترتيب الثامن عشر عدم توفر الاستعداد الشخصي لطلاب التدريب الميداني بمتوسط حسابي (1.86)، وجاء في الترتيب التاسع عشر عدم سعي الطالب للتميز في الجانب العملي بالتدريب بل يسعى فقط لتقليد زملائه حتى يجتاز المادة بمتوسط حسابي (1.86)، ثم جاء في الترتيب العشرون عدم إعطاء الطلاب لمادة التدريب الميداني الاهتمام الكافي بمتوسط حسابي (1.85)، وجاء في الترتيب الحادي والعشرون عدم تقبل الطلاب لمهنة الخدمة الاجتماعية بمتوسط حسابي (1.62)، وقد يعكس ذلك أن طالب التدريب لا يسعى لاكتساب الخبرات العملية المطلوب اكتسابها بل يسعى فقط للنجاح دون الاهتمام بالجوانب العملية مما يجعل الطالب ينهي التدريب دون تحقيق أدنى استفادة منه بالإضافة إلي أن محتوى التدريب الميداني بالمؤسسة الاجتماعية يشعر الطالب بالملل حيث لا يراعي التجديد وعنصر الجذب والتشويق للطلاب مما يجعله ينفر من التدريب ولأن طلاب التدريب الميداني لا يتوفر لديهم الاستعداد الشخصي للتدريب فيجعلهم ذلك لا يقدمون الاهتمام الكافي للتدريب الميداني مما يجعلهم لا يستفيدون بالتدريب الميداني ويخرجون منه دون أدنى استفادة ممكنة ويتفق ذلك مع ما جاء في دراسة (1992 K.N. Cheuing & E.R. Canada) وهي حول تدريب بعض أبناء جنوب وشرق آسيا كأخصائيين اجتماعيين وقد توصلت الدراسة إلى أن المتدربين تحسن أدائهم المهني من خلال التطبيق المباشر لكل من المعارف والمهارات المهنية وقد ارتفع مستوى الأداء من 40% قبل التدريب إلى 70% أثناء التدريب إلى 80% بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي، وهذا ما يؤكد على ضرورة تدريبهم لتحسين الأداء المهني لهم .

- وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط للمعوقات المرتبطة بطلاب التدريب الميداني نفسه بلغ (1.99) وهو معدل متوسط مما يعكس أن تلك المعوقات المرتبطة بالطلاب تمثل عائقاً أمامه من الاستفادة بالتدريب ولكن هناك بعض العوامل المؤثرة الأخرى التي تؤثر علي استفادة الطالب من التدريب الميداني.

- مما يجعلنا نقبل الفرض الأول للدراسة " من المتوقع أن يكون مستوى معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية متوسط " .

(2) معوقات مرتبطة بمشرفي التدريب بجامعة القدس المفتوحة (المشرف الأكاديمي) :

جدول (7) يوضح المعوقات المرتبطة بمشرفي التدريب بجامعة القدس المفتوحة (المشرف الأكاديمي)

ن 243

م	معوقات مرتبطة بالمشرف الأكاديمي	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		موافق		إلى حد ما		غير موافق				
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	نقص الخبرة المهنية للمشرف الأكاديمي مما تشكل صعوبة لي أثناء التدريب الميداني.	57	23.5	77	31.7	109	44.9	1.79	10	
2	عدم قدرة المشرف الأكاديمي على توصيل المعلومات لطلاب التدريب الميداني.	40	16.5	74	30.5	129	53.1	1.63	20	
3	عدم وضع المشرف الأكاديمي خطة واضحة للتدريب الميداني .	48	19.8	70	28.8	125	51.4	1.68	16	
4	عم قيام المشرف الأكاديمي بعقد اجتماع تمهيدي لطلاب التدريب الميداني لتعريفهم بمؤسسات التدريب.	44	18.1	78	32.1	121	49.8	1.68	15	
5	عدم المتابعة المستمرة لطلاب التدريب الميداني.	52	21.4	67	27.6	124	51	1.7	14	
6	عدم تفهم المشرف الأكاديمي لظروف عملي أثناء التدريب.	58	23.9	90	37	95	39.1	1.85	6	
7	المشرف الأكاديمي يرهقني بالتقارير وحضور ورش عمل وندوات.	82	33.7	91	37.4	70	28.8	2.05	2	
8	عدم استفادة الطالب من الخبرات العملية لمشرف المؤسسة.	42	17.3	113	46.5	88	36.2	1.81	8	
9	يتعارض أحيانا لقاءات تدريبي داخل الجامعة مع لقاءات لمساقات أخرى فيجرمني من التواصل مع مشرف التدريب.	88	36.2	96	39.5	59	24.3	2.12	1	

7	0.78	1.83	39.9	97	37	90	23	56	ارتباط طرق تدريس المشرف الأكاديمي بمنهج محدد لا يوجد به أي مرونة.	10
13	0.73	1.72	44.4	108	39.5	96	16	39	عدم إتباع المشرف الأكاديمي لمحددات الجودة في الإعداد المهني لطلاب التدريب الميداني.	11

تابع جدول (7) يوضح المعوقات المرتبطة بمشرفي التدريب بجامعة القدس المفتوحة (المشرف الأكاديمي)

ن 243

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						م	معوقات مرتبطة بالمشرف الأكاديمي
			غير موافق		موافق		موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
12	0.77	1.77	44	107	35	85	21	51	عدم تناسب المحتوى العلمي للتدريب الميداني مع طبيعة العصر الحالي.	12
19	0.74	1.63	52.7	128	32.1	78	15.2	37	عدم حصول المشرف الأكاديمي على دورات تدريبية للتعامل الجيد مع طالب التدريب الميداني.	13
4	0.77	1.95	32.1	78	41.2	100	26.7	65	قلة عدد المشرفين الأكاديميين الأكفاء بالنسبة لزيادة أعداد الطلاب.	14
21	0.74	1.62	53.9	131	30.5	74	15.6	38	قيام غير المتخصصين في الخدمة الاجتماعية بالإشراف على التدريب الميداني.	15
3	0.79	1.97	33.3	81	36.2	88	30.5	74	سوء العلاقة بين المشرف الأكاديمي ومشرف المؤسسة تؤثر بالسلب على طلاب التدريب الميداني.	16
17	0.74	1.65	51	124	32.9	80	16	39	سوء العلاقة بين المشرف الأكاديمي وطلاب التدريب الميداني.	17
5	0.74	1.91	32.1	78	45.110	22.55			عدم الربط الجيد بين الجانب	18

					3	6		النظري والعملي للتدريب الميداني.	
11	0.76	1.78	42.4	103	37.4	91	20.2	49	19
									عدم قدرة المشرف الأكاديمي على التصدي للمشكلات التي تواجه طلاب التدريب الميداني بمؤسسات التدريب.
9	0.75	1.79	40.7	99	39.1	95	20.2	49	20
									عدم قيام مشرفي بالجامعة لا يقوم بعمل تغذية راجعة خلال عملية التدريب الميداني.
22	0.75	1.61	55.1	134	28.8	70	16	39	21
									نقص المهارات المهنية للمشرف الأكاديمي.
18	0.73	1.64	51	124	33.7	82	15.2	37	22
									إعاقة المشرف الأكاديمي لعملية التواصل والإصغاء لطلاب التدريب الميداني.
مستوى متوسط	0.45	1.78	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمعوقات المرتبطة بالمشرف الأكاديمي						

يوضح الجدول السابق ( رقم 7 ) أن :

المعوقات المرتبطة بمشرفي التدريب بجامعة القدس المفتوحة (المشرف الأكاديمي), تمثلت فيما يلي:

- حيث جاء في الترتيب الأول يتعارض أحيانا لقاءات التدريب داخل الجامعة مع لقاءات لمساقات أخرى فيحرم المشرف الأكاديمي من التواصل مع مشرف التدريب بمتوسط حسابي (2.12), وجاء بالترتيب الثاني المشرف الأكاديمي يرهقني بالتقارير وحضور ورش عمل وندوات بمتوسط حسابي (2.05), ثم جاء في الترتيب الثالث سوء العلاقة بين المشرف الأكاديمي ومشرف المؤسسة تؤثر بالسلب على طلاب التدريب الميداني بمتوسط حسابي (1.97), وجاء بالترتيب الرابع قلة عدد المشرفين الأكاديميين الأكفاء بالنسبة لزيادة أعداد الطلاب بمتوسط حسابي (1.95), ثم جاء بالترتيب الخامس عدم الربط الجيد بين الجانب النظري والعملي للتدريب الميداني بمتوسط حسابي (1.91), وجاء بالترتيب السادس عدم تفهم المشرف الأكاديمي لظروف عملي أثناء التدريب بمتوسط حسابي (1.85), وقد يعكس ذلك أن بعض المعوقات التي تواجه المشرف الأكاديمي تتمثل في أن لقاءات المشرف الأكاديمي داخل الجامعة تتعارض أحيانا مع لقاءات الطلبة مع مشرف التدريب مما يمنع الطالب من التواصل مع المشرف الأكاديمي وقد يتسبب المشرف الأكاديمي أيضاً في إرهاق الطالب بالتقارير وحضور ورش عمل وندوات مما يجعل الطالب ينفر من التدريب وذلك نتيجة لسوء العلاقة بين المشرف الأكاديمي ومشرف المؤسسة فيؤثر ذلك بالسلب على طلاب التدريب الميداني لأن كلاً منهم لا يراعي ظروف الطالب في ظل متطلبات كل واحداً منهم مما يجعل تأثير التدريب عكسي على الطالب وفي بعض الأحيان لا يتفهم مشرف المؤسسة لظروف عمل المشرف الأكاديمي أثناء التدريب مما يجعل أهدافهم الخاصة بالتدريب تتعارض

مع بعضها البعض حيث أن الخدمة الاجتماعية كمهنة تطبيقية تضع اعتبارا هاما وأساسيا للتدريب الميداني كوسيلة وعملية مخططة لتنمية مهارات الطلاب وإعدادهم ميدانيا لممارسة طرق المهنة بكفاءة ويتفق ذلك مع دراسة Barbara 2001 والتي توصلت نتائجها إلى انه من الضروري أن يسير التعليم والتدريب المستمر أثناء العمل جنبا إلى جنب مع الممارسة المهنية، حتى يتم الارتقاء بالمهارات المهنية ومستوى تقديم الخدمة للمستفيدين مما يعكس حاجة الأخصائيين الاجتماعيين إلى التدريب المستمر لاكتساب معارف وخبرات ومهارات جديدة حتى يستطيعوا أن يحققوا أهداف عملية التنمية .

- وأخيراً جاء في الترتيب السابع عشر سوء العلاقة بين المشرف الأكاديمي وطلاب التدريب الميداني بمتوسط حسابي (1.65)، وجاء في الترتيب الثامن عشر إعاقة المشرف الأكاديمي لعملية التواصل والإصغاء لطلاب التدريب الميداني بمتوسط حسابي (1.64)، ثم جاء في الترتيب التاسع عشر عدم حصول المشرف الأكاديمي علي دورات تدريبية للتعامل الجيد مع طالب التدريب الميداني بمتوسط حسابي (1.63)، وجاء في الترتيب العشرون عدم قدرة المشرف الأكاديمي على توصيل المعلومات لطلاب التدريب الميداني بمتوسط حسابي (1.63)، ثم جاء في الترتيب الحادي والعشرون قيام غير المتخصصين في الخدمة الاجتماعية بالإشراف علي التدريب الميداني بمتوسط حسابي (1.62)، وجاء في الترتيب الثاني والعشرون نقص المهارات المهنية للمشرف الأكاديمي بمتوسط حسابي (1.62)، وقد يعكس ذلك أن المشرف الأكاديمي قد يواجه بعض المعوقات كسوء العلاقة بينه وبين طلاب التدريب الميداني مما يجعل الطلاب لا يقبلون للمشرف توجهاته لهم ويضر ذلك بالعلاقة المتبادلة بينهم وذلك نتيجة لإعاقة المشرف الأكاديمي لعملية التواصل والإصغاء للطلاب فيجعل الطلاب لا يستفيدون من المادة العلمية التي يقدمها لهم فعدم حصول المشرف الأكاديمي علي دورات تدريبية للتعامل الجيد مع طالب التدريب الميداني يؤدي ذلك لنقص مهاراته المهنية في التعامل مع الطلاب بشكل أفضل مما يقلل ما استفادة الطلاب من التدريب الميداني.

- وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلي أن المتوسط للمعوقات المرتبطة بمشرفي التدريب بجامعة القدس المفتوحة (المشرف الأكاديمي) بلغ (1.78) وهو معدل متوسط مما يعكس وجود معوقات فعلية يتسبب فيها المشرف الأكاديمي مما يجعل الطالب لا يستفيد من التدريب الميداني وأهمية التغلب علي تلك المعوقات حتى تتم استفادة الطلاب من العملية التدريبية وهذا ما أكدته دراسة (مارتينو وآخرون، ) حيث هدفت تلك الدراسة إلى فحص الدراسات السابقة المتعلقة بعملية التدريب الأولى، كما هدفت فحص طبيعة العلاقة بين الفروق الفردية ومعايير وقيم التدريب وأثرها في فعالية التدريب من خلال التدريب على مهارات الإشراف وتوصلت تلك الدراسة إلى أن هناك قصور في بعض المهارات وأكدت على أهمية مهارات الإشراف في تدعيم وتفعيل التدريب الميداني.

- مما يجعلنا نقبل الفرض الأول للدراسة " من المتوقع أن يكون مستوى معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية متوسط".

## (3) معوقات مرتبطة بأخصائي المؤسسة :

جدول (8) يوضح المعوقات المرتبطة بأخصائي المؤسسة

ن 243

م	معوقات مرتبطة بأخصائي المؤسسة	الاستجابات						المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الترتيب
		موافق		غير موافق		موافق إلى حد ما				
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	نقص الخبرة المهنية لأخصائي المؤسسة مما تشكل صعوبة لي أثناء التدريب الميداني.	63	25.9	98	40.3	82	33.7	1.92	0.77	15
2	عدم وضع أخصائي المؤسسة خطة واضحة للتدريب الميداني .	78	32.1	97	39.9	68	28	2.04	0.78	4
3	عدم متابعة أخصائي المؤسسة لطلاب التدريب الميداني.	75	30.9	94	38.7	74	30.5	2	0.78	6
4	عدم تفهم أخصائي المؤسسة لظروف عملي أثناء التدريب.	65	26.7	96	39.5	82	33.7	1.93	0.78	14
5	نقص المهارات المهنية لأخصائي المؤسسة.	59	24.3	92	37.9	92	37.9	1.86	0.78	19
6	عدم تقديم أخصائي المؤسسة للطلاب الخبرات العملية المطلوبة.	65	26.7	116	47.7	62	25.5	2.01	0.72	5
7	عدم معاملة طلاب التدريب الميداني علي أنهم أخصائيين اجتماعيين في حاجة لاكتساب مهارات عملية بل علي أنهم طلاب.	84	34.6	97	39.9	62	25.5	2.09	0.77	2
8	تمييز أخصائي المؤسسة بعض طلاب التدريب الميداني علي البعض الآخر في المعاملة.	84	34.6	71	29.2	88	36.2	1.98	0.84	10
9	عدم اهتمام أخصائي المؤسسة بطلاب التدريب الميداني بسبب قلة العائد المادي الذي يعود عليه نتيجة تدريب الطلاب.	64	26.3	88	36.2	91	37.4	1.89	0.79	18
10	افتقاد أخصائي المؤسسة المهارات المرتبطة بالأنشطة الابتكارية في	53	21.	116	47.	74	30.5	1.91	0.72	16

					7	8			المؤسسات الاجتماعية.
3	0.73	2.06	23.9	58	46.1	112	30	73	عدم استخدام الأساليب العلمية الحديثة في مواجهة مشكلات التدريب الميداني.
7	0.73	1.98	27.2	66	47.3	115	25.5	62	عدم إطلاع أخصائي المؤسسة على مهارات الخدمة الاجتماعية.

تابع جدول (8) يوضح المعوقات المرتبطة بأخصائي المؤسسة

ن 243

الترتيب	انحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						م	معوقات مرتبطة بأخصائي المؤسسة
			غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
11	0.74	1.96	29.2	71	45.3	110	25.5	62	عدم التزام أخصائي المؤسسة بالتسجيل بأنواعه المختلفة.	
13	0.75	1.93	31.7	77	43.2	105	25.1	61	عدم تطبيق أخصائي المؤسسة لمهارات مهنة الخدمة الاجتماعية مع كافة أنساق العملاء .	
21	0.75	1.7	48.1	117	34.2	83	17.7	43	أخصائي المؤسسة غير متمكن من العمل الاجتماعي.	
20	0.79	1.84	40.3	98	35.4	86	24.3	59	عدم تقبل أخصائي المؤسسة طلاب التدريب الميداني وفق واقعهم الاجتماعي.	
1	0.74	2.12	22.2	54	43.6	106	34.2	83	الروتين و النواحي الإدارية هي أساس الإشراف المهني في المؤسسة الاجتماعية .	
9	0.79	1.98	32.5	79	37.4	91	30	73	قلة الدورات التدريبية لأخصائي المؤسسة مما يعرقل النمو المهني للأخصائي.	
17	0.78	1.91	35.4	86	38.3	93	26.3	64	تكليف مشرف المؤسسة طلاب التدريب بمهام ليست مفروضة عليهم القيام بها.	

12	0.69	1.93	28	68	51	124	21	51	نقل الخبرات من المشرف الأكاديمي إلى أخصائي المؤسسة عملية صعبة.	20
8	0.76	1.98	30	73	42.4	103	27.6	67	عدم التزام أخصائي المؤسسات الاجتماعية بالعمل ضمن نظريات الخدمة الاجتماعية كموجه لهم للعمل مع الحالات الفردية.	21
مستوى متوسط	0.48	1.95	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمعوقات المرتبطة بأخصائي المؤسسة							

يوضح الجدول السابق ( رقم 8 ) أن :

#### المعوقات المرتبطة بأخصائي المؤسسة, تمثلت فيما يلي:

- حيث جاء في الترتيب الأول الروتين والنواحي الإدارية هي أساس الإشراف المهني في المؤسسة الاجتماعية بمتوسط حسابي (2.12), وجاء بالترتيب الثاني عدم معاملة طلاب التدريب الميداني علي أنهم أخصائيين اجتماعيين في حاجة لاكتساب مهارات عملية بل على أنهم طلاب بمتوسط حسابي (2.09), ثم جاء في الترتيب الثالث عدم استخدام الأساليب العلمية الحديثة في مواجهة مشكلات التدريب الميداني بمتوسط حسابي (2.06), وجاء بالترتيب الرابع عدم وضع أخصائي المؤسسة خطة واضحة للتدريب الميداني بمتوسط حسابي (2.04), ثم جاء بالترتيب الخامس عدم تقديم أخصائي المؤسسة للطلاب الخبرات العملية المطلوبة بمتوسط حسابي (2.01), وجاء بالترتيب السادس عدم متابعة أخصائي المؤسسة لطلاب التدريب الميداني بمتوسط حسابي (2), وقد يعكس ذلك أن أخصائي المؤسسة قد يتبع الروتين والنواحي الإدارية التي هي أساس الإشراف المهني في المؤسسة الاجتماعية مما يعرقل دوره ومهامه بالتدريب ولا يقدم للطلاب المعلومات التي يريد الحصول عليها من مشرف المؤسسة ونتيجة لعدم معاملة أخصائيين المؤسسة لطلاب التدريب الميداني علي أنهم أخصائيين اجتماعيين وأنهم في حاجة لاكتساب مهارات عملية مما يجعل المعارف والمعلومات التي يحصلون عليها قاصرة حيث لا تتناسب لإعدادهم المهني وأخصائي المؤسسة لا يستخدم الأساليب العلمية الحديثة في مواجهة مشكلات التدريب الميداني التي تواجهه وتواجه الطلاب مما لا يساعد في حل المشكلات التي تمثل عائقاً أمام تحقيق التدريب الميداني لأهدافه ونتيجة لعدم متابعة أخصائي المؤسسة لطلاب التدريب الميداني مما يجعل الطلاب لا يستفيدون بخبرات مشرف المؤسسة فيجعل الطالب ضيق الأفق في التعامل مع المشكلات الميدانية التي تواجهه مما يتسبب كل ذلك في أن يصبح دور أخصائي المؤسسة غير فعال في تحقيق التدريب الميداني لإفادة الطالب بالتدريب ويتفق هذا مع دراسة (Miley,O,Melia,DuBois,2001) حيث أن من الأساليب المهنية القائمة على المداخل والنظريات العلمية المختلفة المتوفرة لدية، ذلك إن النماذج والنظريات التي تعتمد عليها الممارسة العامة تختلف فيما بينها في كثير من الجوانب مثل أهداف التدخل ونوعية الأساليب طرق التقدير مدة التدخل.

- وأخيراً جاء في الترتيب السادس عشر افتقاد أخصائي المؤسسة المهارات المرتبطة بالأنشطة الابتكارية في المؤسسات الاجتماعية بمتوسط حسابي (1.91)، وجاء في الترتيب السابع عشر تكليف مشرف المؤسسة طلاب التدريب بمهام ليست مفروضة عليهم القيام بها بمتوسط حسابي (1.91)، ثم جاء في الترتيب الثامن عشر عدم اهتمام أخصائي المؤسسة بطلاب التدريب الميداني بسبب قلة العائد المادي الذي يعود عليه نتيجة تدريب الطلاب بمتوسط حسابي (1.89)، وجاء في الترتيب التاسع عشر نقص المهارات المهنية لأخصائي المؤسسة بمتوسط حسابي (1.86)، ثم جاء في الترتيب العشرون عدم تقبل أخصائي المؤسسة طلاب التدريب الميداني وفق واقعهم الاجتماعي بمتوسط حسابي (1.84)، وجاء في الترتيب الحادي والعشرون أخصائي المؤسسة غير متمكن من العمل الاجتماعي بمتوسط حسابي (1.7)، وقد يعكس ذلك أن عندما يعرقل أخصائي المؤسسة إكساب الطلاب للمهارات المطلوبة لا يكون ذلك في مصلحة الطالب وقد يكون ذلك بسبب افتقاد أخصائي المؤسسة للمهارات المرتبطة بالأنشطة الابتكارية في المؤسسة الاجتماعية مما يجعل الأخصائي لا يستطيع إكساب تلك المهارات للطلاب لأن فاقد الشيء لا يعطيه وقد يقوم مشرف المؤسسة بتكليف الطلاب بمهام ليست مفروضة عليهم القيام بها مما يهدر طاقات وقدرات الطلاب حيث يمر عليهم وقت التدريب دون أدنى استفادة منه ولعدم اهتمام أخصائي المؤسسة بطلاب التدريب الميداني بسبب قلة العائد المادي الذي يعود عليه لأن أخصائي المؤسسة يجد أن العائد الذي يعود عليه نتيجة لتدريب هذا الطالب عائد غير مجدي مما يجعله يهمل تدريب الطلاب وإكسابهم المهارات اللازمة ففي بعض الأحوال يكون أخصائي المؤسسة غير متمكن من العمل الاجتماعي وتقديم أهداف ومهارات الخدمة الاجتماعية للطلاب مما يقلل من دوره وتأثيره في الطلاب ويقلل من نسبة انتفاع الطلاب من التدريب الميداني بالمؤسسة.

- وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلي أن المتوسط للمعوقات المرتبطة بأخصائي المؤسسة نفسه بلغ (1.95) وهو معدل متوسط مما يعكس أن أخصائي المؤسسة توجد بعض المعوقات المرتبطة به وتقلل من نسب استفادة الطلاب من التدريب الميداني.

- مما يجعلنا نقبل الفرض الأول للدراسة " من المتوقع أن يكون مستوى معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية متوسطاً " .

#### (4) معوقات مرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني :

#### جدول (9) يوضح المعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني

ن 243

الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابات						معوقات مرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني	م
			غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
6	2.09	0.74	23	56	45.3	110	31.7	77	1	تقليدية مؤسسات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية.

7	0.78	2.06	27.6	67	38.7	94	33.7	82	عدم كفاية عملية التدريب الميداني بالمؤسسة الاجتماعية لاكتساب المهارات المهنية للخدمة الاجتماعية.	2
14	0.78	1.97	32.1	78	39.1	95	28.8	70	عدم اهتمام مؤسسات التدريب بالتدريب الميداني.	3
1	0.71	2.25	16	39	42.8	104	41.2	100	قلة الإمكانيات المادية المتاحة داخل مؤسسة التدريب.	4
2	0.77	2.21	21	51	37	90	42	102	عدم توافر الأماكن اللازمة داخل المؤسسة لطلبة التدريب الميداني.	5
3	0.73	2.18	18.9	46	44.4	108	36.6	89	قلة الإمكانيات البشرية داخل المؤسسة لتأهيل طلبة التدريب عملياً.	6
10	0.8	2.04	30	73	35.8	87	34.2	83	عدم اهتمام المؤسسة بتوجيه طلبة التدريب إلي الخبرات والمهارات المطلوبة.	7
16	0.75	1.92	32.5	79	42.8	104	24.7	60	تكدس طلبة التدريب في أماكن غير مناسبة لعدد الطلبة.	8
15	0.77	1.94	32.9	80	40.3	98	26.7	65	لا تعتبر المؤسسة طلبة التدريب جزء منها بل تعتبرهم كاهل علي عاتقها.	9
13	0.75	1.99	28.4	69	44	107	27.6	67	عدم تطبيق المؤسسة لمعايير الجودة في التعامل مع التدريب الميداني للخدمة الاجتماعية.	10
17	0.76	1.92	32.9	80	42.4	103	24.7	60	عدم تعاون العاملين بالمؤسسة مع طلبة التدريب الميداني في تحقيق الاستفادة الكاملة من عملية التدريب الميداني.	11
18	0.81	1.91	37.4	91	34.6	84	28	68	تكليف بعض العاملين بالمؤسسة طلاب التدريب الميداني بمهام خارج نطاق التدريب مما يهدر وقت وجهد الطالب.	12

تابع جدول (9) يوضح المعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني

ن 243

م	معوقات مرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		موافق		غير موافق		موافق إلى حد ما	موافق			
		ك	%	ك	%					
13	عدم استفادة المؤسسة من التقدم العلمي والخبرات الميدانية للخدمة الاجتماعية.	58	23.9	101	41.6	84	34.6	1.89	19	
14	قلة اهتمام المؤسسة بالاتجاهات الحديثة للخدمة الاجتماعية بل التعامل مع الخدمة الاجتماعية من وجهة نظر قديمة.	54	22.2	107	44	82	33.7	1.88	20	
15	عدم وجود خطة محددة لتخطيط وتنظيم المؤسسة لكيفية الاستفادة من التدريب الميداني.	77	31.7	102	42	64	26.3	2.05	9	
16	التقارير والسجلات التي تتعلق بالحالات ضمن المؤسسة الاجتماعية ينقصها الكثير من المعلومات والبيانات الضرورية.	76	31.3	103	42.4	64	26.3	2.05	7	
17	عدم مناسبة أساليب الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية مع طبيعة عملاء المؤسسات الاجتماعية.	67	27.6	112	46.1	64	26.3	2.01	11	
18	عدم تفهم المهنيين الآخرين العاملين في المؤسسات الاجتماعية لطبيعة عمل الأخصائي الاجتماعي.	75	30.9	118	48.6	50	20.6	2.1	5	
19	عدم التعاون بين فريق العمل في مؤسسات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية.	73	30	97	39.9	73	30	2	12	
20	عدم وجود توصيف واضح لدور الأخصائي الاجتماعي في	82	33.7	105	43.2	56	23	2.11	4	

									مؤسسات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية.
مستوى متوسط	0.46	2.03	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني						

يوضح الجدول السابق ( رقم 9 ) أن :

#### المعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني, تمثل فيما يلي:

- حيث جاء في الترتيب الأول قلة الإمكانيات المادية المتاحة داخل مؤسسة التدريب بمتوسط حسابي (2.25), وجاء بالترتيب الثاني عدم توافر الأماكن اللازمة داخل المؤسسة لطلبة التدريب الميداني بمتوسط حسابي (2.21), ثم جاء في الترتيب الثالث قلة الإمكانيات البشرية داخل المؤسسة لتأهيل طلبة التدريب عملياً بمتوسط حسابي (2.18), وجاء بالترتيب الرابع عدم وجود توصيف واضح لدور الأخصائي الاجتماعي في مؤسسات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بمتوسط حسابي (2.11), ثم جاء بالترتيب الخامس عدم تفهم المهنيين الآخرين العاملين في المؤسسات الاجتماعية لطبيعة عمل الأخصائي الاجتماعي بمتوسط حسابي (2.1), وجاء بالترتيب السادس تقليدية مؤسسات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بمتوسط حسابي (2.09), وقد يعكس ذلك أن مؤسسة التدريب نقل بها الإمكانيات المادية المتاحة حيث عدم توافر الأماكن اللازمة لطلبة التدريب الميداني وأيضاً قلة الإمكانيات البشرية بها مما يضعف قدرة المؤسسة علي تأهيل طلبة التدريب عملياً فبسبب المؤسسة التدريبية نفسها توجد معوقات تجعل دور مؤسسة التدريب دور تقليدي في ممارسة الطلاب الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وإذا كانت المؤسسات التعليمية المعنية بإعداد الطالب الجامعي تسعى حقيقة لتقديم الرعاية الحقة والتوجيه السليم له وفقاً لمعايير وأسس علمية، فإن هذا يتطلب التعرف على معوقات تدريبيه.
- وأخيراً جاء في الترتيب الخامس عشر لا تعتبر المؤسسة طلبة التدريب جزء منها بل تعتبرهم كاهل علي عاتقها بمتوسط حسابي (1.94), وجاء في الترتيب السادس عشر تكديس طلبة التدريب في أماكن غير مناسبة لعدد الطلبة بمتوسط حسابي (1.92), ثم جاء في الترتيب السابع عشر عدم تعاون العاملين بالمؤسسة مع طلبة التدريب الميداني في تحقيق الاستفادة الكاملة من عملية التدريب الميداني بمتوسط حسابي (1.92), وجاء في الترتيب الثامن عشر تكليف بعض العاملين بالمؤسسة طلاب التدريب الميداني بمهام خارج نطاق التدريب مما يهدر وقت وجهد الطالب بمتوسط حسابي (1.91), ثم جاء في الترتيب التاسع عشر عدم استفادة المؤسسة من التقدم العلمي والخبرات الميدانية للخدمة الاجتماعية بمتوسط حسابي (1.89), وجاء في الترتيب العشرون قلة اهتمام المؤسسة بالاتجاهات الحديثة للخدمة الاجتماعية بل التعامل مع الخدمة الاجتماعية من وجهة نظر قديمة بمتوسط حسابي (1.88), وقد يعكس ذلك أن المؤسسة لا تعتبر طلبة التدريب جزء منها ولكنها تعتبر هؤلاء الطلاب كأنهم كاهل علي عاتقها ولا تعتبرهم جزء من كيانها وتعطيهم حقوقهم بداخلها مما يجعل هؤلاء الطلاب لا يستفيدون من التدريب الميداني وبسبب تكديس طلبة

التدريب في أماكن غير مناسبة بالمؤسسة بما لا يتناسب مع عدد الطلبة فيجعل ذلك المؤسسة قاصرة عن تقديم دورها ولعدم تعاون العاملين بالمؤسسة مع الطلبة مما يقلل من الاستفادة الكاملة للطلاب من عملية التدريب الميداني فمؤسسة التدريب لا تهتم بالاتجاهات الحديثة للخدمة الاجتماعية بل تتعامل مع الخدمة الاجتماعية من وجهة نظر قديمة

- وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط للمعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني بلغ (2.03) وهو معدل متوسط مما يعكس أن مؤسسة التدريب بها معوقات تمنع الطالب من تلقي تدريبه بالمؤسسة حيث لا تستطيع المؤسسة توفير إمكانياتها للطالب حتى يستفيد من العملية التدريبية.
- مما يجعلنا نقبل الفرض الأول للدراسة " من المتوقع أن يكون مستوى معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية متوسط".

(5) ترتيب معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية :

جدول (10) يوضح ترتيب معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية

ن 243

م	معوقات التدريب الميداني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	معوقات مرتبطة بطلاب التدريب الميداني.	1.99	0.35	2
2	معوقات مرتبطة بالمشرف الأكاديمي.	1.78	0.45	4
3	معوقات مرتبطة بأخصائي المؤسسة.	1.95	0.48	3
4	معوقات مرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني.	2.03	0.46	1
	معوقات التدريب الميداني ككل	1.94	0.36	مستوى متوسط

يوضح الجدول السابق ( رقم 10 ) أن :

ترتيب معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية، تمثلت فيما يلي :

- الترتيب الأول معوقات مرتبطة بمؤسسة التدريب الميداني بمتوسط حسابي (2.03)، وجاء في الترتيب الثاني معوقات مرتبطة بطلاب التدريب الميداني بمتوسط حسابي (1.99)، وجاء في الترتيب الثالث معوقات مرتبطة

بأخصائي المؤسسة بمتوسط حسابي (1.95)، وجاء في الترتيب الرابع معوقات مرتبطة بالمشرف الأكاديمي بمتوسط حسابي (1.78)، وقد يوضح ذلك أن من أكثر معوقات التدريب هي المعوقات المرتبطة بمؤسسة التدريب الميداني بسبب عدم توافر الإمكانيات بالمؤسسة وأنها غير معدة لاستقبال الطلاب وتقديم الخبرات والمهارات اللازمة لهم، وكذلك المعوقات المرتبطة بالطالب مما تجعل الطالب يتسبب في أنه لا يستفيد بما يقدم له نتيجة لعدم اهتمامه ولقلة الدافعية لديه فأخصائي المؤسسة والمشرف الأكاديمي أيضاً تقع علي عاتقهم مسؤولية تقديم تدريب للطالب ذو جودة عالية بتكامل الأدوار بينهم وليس بتنافر أدوارهم.

- مما يجعلنا نقبل الفرض الأول للدراسة " من المتوقع أن يكون مستوى معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية متوسط".

ثالثاً: مقترحات مواجهة معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية:

(1) مقترحات لمواجهة المعوقات المرتبطة بطلاب التدريب الميداني :

جدول (11) يوضح مقترحات لمواجهة المعوقات المرتبطة بطلاب التدريب الميداني

ن 50

م	مقترحات لمواجهة المعوقات المرتبطة بطلاب التدريب الميداني	ك	%
1	تقليل ساعات التدريب الميداني	48	96
2	الاتفاق الجيد بين المؤسسة والجامعة على آلية التدريب الميداني	4	8
3	الاهتمام بطلاب التدريب أكثر	18	36
4	مراعاة ظروف الطالب	13	26
5	قرب مؤسسة التدريب من سكن الطالب	9	18
6	أن يتفهم الطالب كيفية عمل المؤسسة	5	10
7	أن يدرك الطالب كيفية التعامل مع الأخصائي وكيفية الاستفادة منه	4	8
8	أن يعتبر التدريب الميداني أساسي ومهم في دراسته	13	26
9	الحضور بكل منتظم في التدريب الميداني	19	38
10	التواصل المستمر مع المشرف الأكاديمي	12	24
11	توفير الوقت اللازم للتدريب وتنسيق الوقت بالتعاون مع المشرف الأكاديمي والطالب	5	10
12	التزام المتدرب بالمحاضرات والدورات والورش والندوات	23	46

14	7	13	الإنصات الجيد والعمل الجماعي والتعاون بين الطلبة والمشرف الأكاديمي
68	34	14	توافر الاستعداد الشخصي والدافعية لطلاب التدريب الميداني
56	28	15	الحصول على دورات تدريبية
50	25	16	توفير ملخصات وكتب ودورات مهنية عن التدريب الميداني
20	10	17	زيادة عدد ساعات التدريب الميداني
26	13	18	أن يكون لدى الطالب الحرية في اختيار مؤسسة التدريب
4	2	19	عدم المحسوبة والازدواجية في التعامل من قبل المتدرب
36	18	20	أن يتناسب وقت التدريب مع وقت الطالب الذي يعمل
14	7	21	التطوع في مراكز ومؤسسات الخدمة الاجتماعية لأخذ الخبرة اللازمة
16	8	22	أن يكون كل تدريب ساعاته تختلف عن التدريب الآخر

يوضح الجدول السابق أن :

#### مقترحات مواجهة المعوقات المرتبطة بطلاب التدريب الميداني, تمثلت فيما يلي:

- جاء في الترتيب الأول تقليل ساعات التدريب الميداني بنسبة (96%)، ثم جاء في الترتيب الثاني توافر الاستعداد الشخصي والدافعية لطلاب التدريب الميداني بنسبة (68%)، وجاء في الترتيب الثالث الحصول على دورات تدريبية بنسبة (56%)، ثم جاء في الترتيب الرابع توفير ملخصات وكتب ودورات مهنية عن التدريب الميداني بنسبة (50%)، وجاء في الترتيب الخامس التزام المتدرب بالمحاضرات والدورات والورش والندوات بنسبة (46%)، وجاء في الترتيب السادس الحضور بشكل منتظم في التدريب الميداني بنسبة (38%)، ثم جاء في الترتيب السابع الاهتمام بطلاب التدريب أكثر، أن يتناسب وقت التدريب مع وقت الطالب الذي يعمل بنسبة (36%)، وقد يعكس ذلك أنه يجب مواجهة المعوقات التي تواجه الطالب بالتدريب الميداني بتفعيل بعض المقترحات مثل أن تقلل ساعات التدريب الميداني التي يحصل عليها الطالب حتى لا يشعر بالملل نتيجة لطول ساعات التدريب ، ولا بد أن يتوافر لدى طالب التدريب الميداني الاستعداد الشخصي والدافعية عند حصوله على التدريب وتجاه المواد العلمية والمهارات التي يحصلون عليها حتى يتوفر لديهم عنصر الجذب لتلقي المادة التدريبية وأيضاً يقوم الطالب بالابتكار والإبداع بالتدريب الميداني ومن خلال حصول الطالب على دورات تدريبية ومهنية بزيادة الاهتمام بتدريب الطلاب وذلك بتوفير ملخصات وكتب عن التدريب الميداني مما يساعد على زيادة الاهتمام بطلاب التدريب أكثر وأيضاً يوجه اهتمام الطالب للتدريب وذلك بنظرة علمية وجيدة من قبل الطالب لما يستقبله من مهارات ولتحقيق ذلك التدريب الهدف المنشود منه لا بد أن يتناسب وقت التدريب مع وقت الطالب الذي يعمل والطالب الذي لديه ارتباطات أخرى ينشغل بها بجانب الدراسة وذلك حتى يضمن أن

يحصل جميع الطلاب علي قدر متميز من المادة التدريبية التي تساعد الطالب في التغلب علي ما يواجهه من معوقات بالتدريب الميداني ككل ويتفق ذلك مع كما تطرقت دراسة طلال يوسف حسن مداح 1998 إلى مدى اكتساب طالبات الخدمة الاجتماعية لمهارات الممارسة المهنية من التدريب الميداني حيث تهدف إلى تحديد مستوى المهارات المهنية المكتسبة لدى طالبات الخدمة الاجتماعية من التدريب الميداني تمهيداً لتفعيل أساليب التدريب الميداني للارتقاء بمستوى اكتساب المهارات المهنية .لذلك فإن الباحثين يحاولوا التحقق من مدى وجود علاقة بين معوقات التدريب الميداني ومجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية.

- وأخيراً جاء في الترتيب الثاني عشر أن يكون كل تدريب ساعاته تختلف عن التدريب الآخر بنسبة (16%)، ثم جاء في الترتيب الثالث عشر الإنصات الجيد والعمل الجماعي والتعاون بين الطلبة والمشرف الأكاديمي، التطوع في مراكز ومؤسسات الخدمة الاجتماعية لأخذ الخبرة اللازمة بنسبة (14%)، وجاء في الترتيب الرابع عشر أن يفهم الطالب كيفية عمل المؤسسة، توفير الوقت اللازم للتدريب وتنسيق الوقت بالتعاون مع المشرف الأكاديمي والطالب بنسبة (10%)، ثم جاء في الترتيب الخامس عشر الاتفاق الجيد بين المؤسسة والجامعة على آلية التدريب الميداني، أن يدرك الطالب كيفية التعامل مع الأخصائي وكيفية الاستفادة منه بنسبة (8%)، وجاء في الترتيب السادس عشر عدم المحسوبية والازدواجية في التعامل من قبل المتدرب بنسبة (4%)، وقد يعكس ذلك أن التدريب الميداني يجب أن يكون جذاب وشيق وذلك بأن يكون كل تدريب ساعاته تختلف عن التدريب الآخر حتى لا يشعر الطالب بالملل بل يشعر في ذلك بالتجديد والجاذبية والتقبل للتدريب وعلي الطالب أن يقوم بالإنصات الجيد لتوجيهات مشرف المؤسسة ومشرف الكلية وأن يتم المهام المطلوبة منه ضمن العمل الجماعي والتعاوني ولا بد علي الطالب أن يساهم في العمل التطوعي في مراكز ومؤسسات الخدمة الاجتماعية وذلك بهدف أخذ الخبرة اللازمة في مجال تدريبه وفي مجالات أخرى تكسبه خبرة أكثر بأن يفهم الطالب كيفية عمل المؤسسة التدريبية التابع لها في التدريب حتى يلم بكل جوانب عمل المؤسسة وتوفر لديه الخبرة اللازمة فعلي الطالب أن يقوم بتوفير الوقت اللازم للتدريب وأن يقوم بالتنسيق والتعاون بين المشرف الأكاديمي والطالب حتى تتحقق أهداف التدريب التي تستهدف أن يكتسبه الطالب.

(2) مقترحات لمواجهة المعوقات المرتبطة بمشرفي التدريب بجامعة القدس المفتوحة (المشرف الأكاديمي) :

جدول (12) يوضح مقترحات لمواجهة المعوقات المرتبطة بمشرفي التدريب بجامعة القدس المفتوحة (المشرف الأكاديمي)

م	مقترحات لمواجهة المعوقات المرتبطة بالمشرف الأكاديمي	ك	%
1	عقد لقاءات أولية لجميع طلاب التدريب الميداني وشرح خطة التدريب الميداني	24	48
2	تحفيز المشرف الأكاديمي لطالب التدريب الميداني	10	20
3	التواصل والاتصال بطريقة جيدة بين الطالب المتدرب والمشرف الأكاديمي	23	46
4	تقليل الصعوبات وحل المشكلات التي تواجهه الطلاب المتدربون في مكان التدريب	14	28
5	مراعاة ظروف الطلاب	40	80
6	التنسيق بين اللقاءات التدريبية ومواعيد المحاضرات	13	26
7	الإصغاء وحسن معاملة الطالب المتدرب	14	28
8	عدم إرهاق الطلاب بالتقارير	25	50
9	التنسيق بين المشرف الأكاديمي والمؤسسات بشكل متواصل	4	8
10	تمكين الطلاب المتدربين من قبل مشرفي التدريب من خلال الدورات التدريبية	10	20
11	إلغاء الزيارة الجماعية في التدريب الميداني لمعارضتها من قبل الأهالي	2	4
12	مشاركة جميع طلاب التدريب في كافة مهام التدريب الميداني	4	8
13	توصيل المهارات المهنية لطلاب التدريب الميداني بكفاءة	30	60
14	أن يكون مشرف التدريب الميداني بالجامعة متخصص في الخدمة الاجتماعية	25	50
15	الاهتمام بالتغذية الراجعة لطلاب التدريب الميداني	10	20
16	المتابعة المستمرة للطلاب المتدربين من قبل المشرف الأكاديمي	20	40
17	زيادة وقت محاضرة التدريب داخل الجامعة ضمن اللقاء الأسبوعي	6	12

## يوضح الجدول السابق أن :

مقترحات لمواجهة المعوقات المرتبطة بمشرفي التدريب بجامعة القدس المفتوحة (المشرف الأكاديمي).

تمثلت فيما يلي:

- جاء في الترتيب الأول مراعاة ظروف الطلاب بنسبة (80%)، ثم جاء في الترتيب الثاني توصيل المهارات المهنية لطلاب التدريب الميداني بكفاءة بنسبة (60%)، وجاء في الترتيب الثالث عدم إرهاق الطلاب بالتقارير، وأن يكون مشرف التدريب الميداني بالجامعة متخصص في الخدمة الاجتماعية بنسبة (50%)، ثم جاء في الترتيب الرابع عقد لقاءات أولية لجميع طلاب التدريب الميداني وشرح خطة التدريب الميداني بنسبة (48%)، وجاء في الترتيب الخامس التواصل والاتصال بطريقة جيدة بين الطالب المتدرب والمشرف الأكاديمي بنسبة (46%)، وجاء في الترتيب السادس المتابعة المستمرة للطلاب المتدربين من قبل المشرف الأكاديمي بنسبة (40%)، ثم جاء في الترتيب السابع تقليل الصعوبات وحل المشكلات التي تواجه الطلاب المتدربين في مكان التدريب، الإصغاء وحسن معاملة الطالب المتدرب بنسبة (28%)، وقد يعكس ذلك أن المشرف الأكاديمي يجب عليه مراعاة ظروف الطلاب في الاختلافات بين الطلاب عند توصيله للمهارات المهنية لهم ويتم ذلك بكفاءة ليتحقق هدف التدريب وعلى المشرف الأكاديمي أيضاً عدم إرهاق الطلاب بالتقارير الزيادة عن الحد ولكن يطلب من الطلاب التقارير الضرورية واللازمة حتى لا يمل الطالب من التدريب ويجب على الطالب حسن الإصغاء وعلى المشرف الأكاديمي حسن معاملة الطلاب حتى يتقبلوا توجيهاته بصدور ربح دون النظر إليها على أنها مشقة والمشرف الأكاديمي لا بد أن يساعد في تقليل الصعوبات وحل المشكلات التي تواجه الطلاب من جميع الجوانب سواء بخصوص التدريب نفسه أو في مؤسسة التدريب وسواء هذه المشكلات من جانب مشرف المؤسسة أيضاً وذلك لما لديه من خبرات وقدرة على التعامل مع تلك المشكلات حيث يتولى الإشراف على تدريب الطلاب نمطين من الإشراف هما مشرف الكلية ( احد أعضاء هيئة التدريس أو معاونيه ) حتى يتحقق الهدف من تدريب الطلاب.

- وأخيراً جاء في الترتيب الثامن التنسيق بين اللقاءات التدريبية ومواعيد المحاضرات بنسبة (26%)، ثم جاء في الترتيب التاسع تحفيز المشرف الأكاديمي لطالب التدريب الميداني، تمكين الطلاب المتدربين من قبل مشرفي التدريب من خلال الدورات التدريبية، الاهتمام بالتغذية الراجعة لطلاب التدريب الميداني بنسبة (20%)، وجاء في الترتيب العاشر زيادة وقت محاضرة التدريب داخل الجامعة ضمن اللقاء الأسبوعي بنسبة (12%)، ثم جاء في الترتيب الحادي عشر التنسيق بين المشرف الأكاديمي والمؤسسات بشكل متواصل، مشاركة جميع طلاب التدريب في كافة مهام التدريب الميداني بنسبة (8%)، وجاء في الترتيب الثاني عشر إلغاء الزيارة الجماعية في التدريب الميداني لمعارضتها من قبل الأهالي بنسبة (4%)، وقد يعكس ذلك أن المشرف الأكاديمي يجب عليه التنسيق بين اللقاءات التدريبية ومواعيد المحاضرات حتى لا يتداخل كل منهما في الآخر حيث أن الطالب قد يحترق بين محاضراته الدراسية وبين اجتماع التدريب مع المشرف الأكاديمي مع مراعاة أن وقت محاضرة التدريب داخل الجامعة أن تكون ضمن اللقاء الأسبوعي بين الطلبة والمشرف الأكاديمي وأن يقوم المشرف

الأكاديمي بتحفيز الطلاب وذلك من خلال بعض الدورات التدريبية التي يقدمها المشرف للطلاب ومن أكثر العناصر فاعلية أن يهتم المشرف الأكاديمي بالتغذية الراجعة لطلاب التدريب الميداني حتى يتعرف على ما توصل إليه التدريب وتحقيق نتائجه مع الطلاب ومن استفادة الطلاب من التدريب الميداني ويتفق هذا مع دراسة هيام شاكر خليل 2002 حيث وتعتبر الممارسة العامة من أهم وأحدث النماذج التي فرضت نفسها على ممارسة الخدمة الاجتماعية خلال الربع الأخير من القرن العشرين حيث أنها تمثل اتجاها تفاعليا يبتعد عن النمط التقليدي للخدمة الاجتماعية الذي يقسمها إلى طرق أساسية مثل خدمة الفرد وخدمة الجماعة وتنظيم المجتمع .

### (3) مقترحات لمواجهة المعوقات المرتبطة بأخصائي المؤسسة :

#### جدول (13) يوضح مقترحات لمواجهة المعوقات المرتبطة بأخصائي المؤسسة

ن 50

م	مقترحات لمواجهة المعوقات المرتبطة بأخصائي المؤسسة	ك	%
1	إعطاء المتدرب تغذية راجعة بالنظريات العلمية المستخدمة بالخدمة الاجتماعية	24	48
2	أن يكون عمل الأخصائي الاجتماعي بشكل مهني أكثر	14	28
3	اهتمام أخصائي المؤسسة بالطلاب المتدربين	34	68
4	التواصل مع الجامعة من خلال حضوره لقاءات التدريب أو مناقشه تقارير التدريب	13	26
5	أن يشرك أخصائي المؤسسة المتدرب بكل نشاط ذات فائدة للطلاب	12	24
6	توفير قاعدة بيانات عن التدريب الميداني	18	36
7	وجود مكان مناسب للأخصائي الاجتماعي يتمتع به بالسرية أثناء تعامله مع المتدربين ومتلقي الخدمات الاجتماعية	13	26
8	استخدام أساليب مهنية حديثة في الخدمة الاجتماعية	28	56
9	المعرفة والخبرة والمهارة بجميع الأساليب المهنية لممارسة الخدمة الاجتماعية	26	52
10	قبول جميع الطلاب المتدربين ضمن مبدأ التقبل على اختلاف مستوياتهم	13	26
11	أن يكون أخصائي المؤسسة الاجتماعية متخصص في الخدمة	12	24

		الاجتماعية	
46	23	تخصيص الوقت الكافي لطلاب التدريب الميداني	12
36	18	ضرورة اهتمام والتزام أخصائي المؤسسة الاجتماعية بالتسجيل بأنواعه	13

يوضح الجدول السابق ( رقم 13 ) أن :

#### مقترحات لمواجهة المعوقات المرتبطة بأخصائي المؤسسة, تمثلت فيما يلي:

- جاء في الترتيب الأول اهتمام أخصائي المؤسسة بالطلاب المتدربين بنسبة (68%)، ثم جاء في الترتيب الثاني استخدام أساليب مهنية حديثة في الخدمة الاجتماعية بنسبة (56%)، وجاء في الترتيب الثالث المعرفة والخبرة والمهارة بجميع الأساليب المهنية لممارسة الخدمة الاجتماعية بنسبة (52%)، ثم جاء في الترتيب الرابع إعطاء المتدرب تغذية راجعة بالنظريات العلمية المستخدمة بالخدمة الاجتماعية بنسبة (48%)، وجاء في الترتيب الخامس تخصيص الوقت الكافي لطلاب التدريب الميداني بنسبة (46%)، وجاء في الترتيب السادس توفير قاعدة بيانات عن التدريب الميداني، ضرورة اهتمام والتزام أخصائي المؤسسة الاجتماعية بالتسجيل بأنواعه بنسبة (36%)، ثم جاء في الترتيب السابع أن يكون عمل الأخصائي الاجتماعي بشكل مهني أكثر بنسبة (28%)، وقد يعكس ذلك أن أخصائي المؤسسة حتي يتغلب علي المعوقات التي تواجهه يجب عليه الاهتمام بالطلاب المتدربين ولا يتجاهل أنهم سيكون لهم دور فعال بعد ذلك في مؤسسات المجتمع ويقدم لهم ما يحتاجونه من معلومات وخبرات ومهارات وعليه أيضاً استخدام أساليب مهنية حديثة في الخدمة الاجتماعية وذلك كالمعرفة والخبرة والمهارة وأن يكون ملم بجميع الأساليب المهنية لممارسة الخدمة الاجتماعية حتي يستطيع توصيلها للطلاب فعمل الأخصائي الاجتماعي بالمؤسسة لابد أن يكون بشكل مهني أكثر حتي يستفيد الطالب من خبراته وتحقق أهداف التدريب ويتفق ذلك مع دراسة (Hardness et al , 2000) والتي أكدت على أن أداء الأخصائيين الاجتماعيين مازال يحتاج إلى برامج تدريبية متقدمة يمكن من خلالها تحسين مستوى الأداء المهني ، وانه يجب تعظيم الاهتمام بمعالجة القصور الذي يعترى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين من خلال البرامج التي تقوم على أسس واستراتيجيات الخدمة الاجتماعية، الأمر الذي يسهم في تدعيم أداء الأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع الأطفال أو أي وحدة تعامل أخرى.

- وأخيراً جاء في الترتيب الثامن التواصل مع الجامعة من خلال حضوره لقاءات التدريب أو مناقشه تقارير التدريب، وجود مكان مناسب للأخصائي الاجتماعي يتمتع به بالسرية أثناء تعامله مع المتدربين ومتلقي الخدمات الاجتماعية، قبول جميع الطلاب المتدربين ضمن مبدأ التقبل على اختلاف مستوياتهم بنسبة (26%)، ثم جاء في الترتيب التاسع أن يشرك أخصائي المؤسسة المتدرب بكل نشاط ذات فائدة للطالب، أن يكون أخصائي المؤسسة الاجتماعية متخصص في الخدمة الاجتماعية بنسبة (24%)، وقد يعكس ذلك أن مشرف المؤسسة يجب عليه التواصل مع الجامعة وذلك من خلال حضوره لقاءات التدريب و مناقشه تقارير التدريب مع المشرف الأكاديمي حتي يتشابه الجانب الأكاديمي مع العملي ويخرج مشرف المؤسسة بخبرات ومهارات

الجامعة التي تود إكسابها للطلاب فعلي الأخصائي الاجتماعي بالمؤسسة أن يساعد علي توفير مكان مناسب بالمؤسسة حتى يتمتع فيه بالسرية أثناء تعامله مع المتدربين ويقدم له توجيهاته ويساعدهم علي مواجهة ما يواجههم من صعاب وأخصائي المؤسسة يقوم بقبول جميع الطلاب المتدربين دون تفرقة بينهم وذلك ضمن مبدأ التقبل على اختلاف مستوياتهم وعليه هو مراعاة الفروق الفردية فيما بينهم وفي طريقة توصيل المعلومات لهم فأشراك أخصائي المؤسسة المتدربين بكل نشاط له فائدة يساعدهم علي اكتساب خبرات أكثر ويتحقق كل ذلك بنجاح في حين أن يكون أخصائي المؤسسة الاجتماعية متخصص في الخدمة الاجتماعية وليس أي فرد بالمدرسة يساعد في تدريب هؤلاء الطلاب مما يعمل علي تشويش المعلومات لديهم حيث يقوم مشرف المؤسسة (الأخصائي الاجتماعي) المسئول عن تدريب الطلاب بالمؤسسة ولكل من هذين النمطين مهام يجب أن تتكامل حتى يتحقق الهدف من تدريب الطلاب.

#### (4) مقترحات لمواجهة المعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني :

#### جدول (14) يوضح مقترحات لمواجهة المعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني

ن 50

م	مقترحات لمواجهة المعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني	ك	%
1	عدم تكليف طلاب التدريب بمهام خارج نطاق تدريبه وتخصصه	17	34
2	توفير أماكن للتدريب داخل المؤسسة تتناسب مع أليه التدريب الميداني	48	96
3	إشعار المتدرب انه جزء من المؤسسة وليس عبء عليها	20	40
4	ضرورة وجود أكثر من أخصائي بالمؤسسة	24	48
5	ضرورة وجود تعاون وتنسيق بين فريق العمل في مؤسسات التدريب الميداني	5	10
6	توزيع طلاب التدريب على مؤسسات قريبة من مكان سكنهم	5	10
7	تحفيز المتدربين الأكفاء عن طريق حوافز مادية أو عينية	13	26
8	مرونة تعامل والتعاون البناء داخل المؤسسة مع طلاب التدريب	18	36
9	توفير برامج أخرى ذات اهتمامات جديدة وجوانب جديدة كنوع من التطوير والتعاون	11	22
10	المتابعة المستمرة من قبل المؤسسة للطلاب المتدرب ومدى اكتسابه الخبرات التدريبية	7	14
11	أن يكون لدى المؤسسة خطة واضحة ومحددة لتدريب الطلاب	7	14

4	2	أن لا تكون المؤسسة هدفها الأول والأخير ربحي	12
8	4	التزام مؤسسة التدريب بتطبيق لوائحها على كافة الفئات المستهدفة من الخدمات	13
20	10	الاستقبال الجيد للطلاب المتدربين وتوفير الجو المناسب لتدريبهم	14
100	50	انتقاء مؤسسات صالحة للتدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية	15
26	13	الاستفادة قدر الإمكان من الإمكانيات الموجودة بالمؤسسة	16
18	9	توضيح طبيعة عمل المؤسسة للمتدربين عند بداية التدريب	17
12	6	زيادة عدد المؤسسات المتخصصة في المجالات الاجتماعية بشكل عام	18
48	24	اهتمام المؤسسات الاجتماعية بالتدريب الميداني	19
22	11	تطبيق المؤسسة الاجتماعية لمبادئ الخدمة الاجتماعية	20
18	9	ترك المجال للمتدرب بالقيام بالنشاطات دون حواجز أمامه من قبل المؤسسة	21
24	12	تنمية قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات التدريب بشكل مستمر	22

يوضح الجدول السابق (رقم 14) أن :

مقترحات لمواجهة المعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني, تمثلت فيما يلي :

- جاء في الترتيب الأول انتقاء مؤسسات صالحة للتدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية بنسبة (100%)، ثم جاء في الترتيب الثاني توفير أماكن للتدريب داخل المؤسسة تتناسب مع أليه التدريب الميداني بنسبة (96%)، وجاء في الترتيب الثالث ضرورة وجود أكثر من أخصائي بالمؤسسة، اهتمام المؤسسات الاجتماعية بالتدريب الميداني بنسبة (48%)، ثم جاء في الترتيب الرابع إشعار المتدرب انه جزء من المؤسسة وليس عبء عليها بنسبة (40%)، وجاء في الترتيب الخامس مرونة تعامل والتعاون البناء داخل المؤسسة مع طلاب التدريب بنسبة (36%)، وجاء في الترتيب السادس عدم تكليف طلاب التدريب بمهام خارج نطاق تدريبه وتخصصه بنسبة (34%)، ثم جاء في الترتيب السابع تحفيز المتدربين الأكفاء عن طريق حوافز مادية أو عينية، الاستفادة قدر الإمكان من الإمكانيات الموجودة بالمؤسسة بنسبة (26%)، وقد يعكس ذلك أن الجامعة نفسها يجب عليها انتقاء مؤسسات تدريب صالحة للتدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية وتكون تلك المؤسسات قادرة علي توفير أماكن للتدريب داخلها حتى يستطيع الطلاب التواجد في أماكن خاصة بهم ويتم الاستفادة قدر الإمكان من الإمكانيات الموجودة بالمؤسسة لكي توفر للطلاب الخبرات والطرق المثالية والسليمة في حل المشكلات التي تواجههم بالمؤسسة حيث يجب أن تتناسب أليه التدريب الميداني بضرورة وجود أكثر من أخصائي بالمؤسسة

حتى تستطيع المؤسسة تقديم خدمة تدريبية وتعليمية جيدة للطلاب فيجب علي المؤسسات الاجتماعية الاهتمام بالتدريب الميداني من خلال تحفيز المتدربين الأكفاء عن طريق حوافز مادية أو عينية تقدمها المؤسسة للطلاب حتى تشجعهم علي مزيد من التقدم للتدريب الميداني.

- وأخيرا جاء في الترتيب الحادي عشر المتابعة المستمرة من قبل المؤسسة للطلاب المتدرب ومدى اكتسابه الخبرات التدريبية، أن يكون لدى المؤسسة خطة واضحة ومحددة لتدريب الطلاب بنسبة (14%)، ثم جاء في الترتيب الثاني عشر زيادة عدد المؤسسات المتخصصة في المجالات الاجتماعية بشكل عام بنسبة (12%)، وجاء في الترتيب الثالث ضرورة وجود تعاون وتنسيق بين فريق العمل في مؤسسات التدريب الميداني، توزيع طلاب التدريب على مؤسسات قريبة من مكان سكنهم عشر بنسبة (10%)، ثم جاء في الترتيب الرابع عشر التزام مؤسسة التدريب بتطبيق لوائحها على كافة الفئات المستهدفة من الخدمات بنسبة (8%)، وجاء في الترتيب الخامس عشر أن لا تكون المؤسسة هدفها الأول والأخير ربحي بنسبة (4%)، وقد يعكس ذلك أن مؤسسة التدريب يجب عليها المتابعة المستمرة للطلاب المتدرب لمعرفة ما توصل إليه ونقاط القوة والضعف لديه بالتدريب حيث تستطيع المؤسسة التغلب علي المشكلات التي تواجه الطالب من جانب المؤسسة وتواجه تلك المشكلات وتتعرف على مدى اكتساب الطالب للخبرات التدريبية لتحقيق ذلك يجب أن يكون لدى المؤسسة خطة واضحة ومحددة لتدريب الطلاب حتى يتم متابعة تلك الخطة باستمرار ومعرفة ما توصلت إليه سواء من تقدم للعمل علي زيادته أو من تأخر للعمل علي الرقي بها فمن الضروري أن يتبلور هدف المؤسسة بأن تساعد علي تخريج أخصائيين اجتماعيين أكفاء مكتسبون للمهارات المهنية المطلوبة وأن يبعد عن ذهن القائمين علي تلك المؤسسات التدريبية بأن يكون هدفها الأول والأخير ربحي لأن ذلك يتعارض مع أهداف المهنة.

▪ الفرض الثاني : توجد علاقة دالة إحصائية بين المتغيرات الديموجرافية للطلاب ومعوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية.

رابعاً : العلاقة بين المتغيرات الديموجرافية للطلاب ومعوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية :

جدول (15) يوضح العلاقة بين بعض المتغيرات الديموجرافية للطلاب والمعوقات المرتبطة

الميداني

ن 243

م	المتغيرات الديموجرافية	المعوقات المرتبطة بطلاب التدريب الميداني	
		المعامل المستخدم	قيمه ودلالاته
1	النوع	كا <sup>2</sup>	36.708 (د.ح=34)

2	الحالة الاجتماعية	كا <sup>2</sup>	97.181	(د.ح=102)
3	نوع التدريب	جاما	0.056	
4	مكان السكن	كا <sup>2</sup>	59.123	(د.ح=68)
5	المعدل التراكمي	جاما	0.079	
6	مؤسسة التدريب	كا <sup>2</sup>	54.825	(د.ح=68)
7	مجال الدورات المهنية	كا <sup>2</sup>	184.563	(د.ح=204)
8	تخصص أخصائي التدريب	كا <sup>2</sup>	54.266	(د.ح=68)
9	الحالة التشغيلية	كا <sup>2</sup>	8.982	(د.ح=102)

\* معنوي عند (0.05)

\*\* معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن :

- لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للطلاب والمعوقات المرتبطة بطلاب التدريب الميداني، وهذا يعني أن المعوقات المرتبطة بطلاب التدريب الميداني لا تختلف باختلاف بعض المتغيرات الديموجرافية للطلاب (النوع، الحالة الاجتماعية، نوع التدريب، مكان السكن، المعدل التراكمي، مؤسسة التدريب، مجال الدورات المهنية، تخصص أخصائي التدريب، الحالة التشغيلية )،
- مما يجعلنا نرفض الفرض الثاني للدراسة " توجد علاقة دالة إحصائية بين المتغيرات الديموجرافية للطلاب ومعوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية.

جدول (16) يوضح العلاقة بين بعض المتغيرات الديموجرافية للطلاب والمعوقات المرتبطة بالمشرف الأكاديمي

ن 243

م	المتغيرات الديموجرافية	المعوقات المرتبطة بالمشرف الأكاديمي	
		المعامل المستخدم	قيمه ودلالته
1	النوع	كا <sup>2</sup>	**58.269
		التوافق	**0.440
2	الحالة الاجتماعية	كا <sup>2</sup>	116.623
3	نوع التدريب	جاما	0.069
4	مكان السكن	كا <sup>2</sup>	**96.773

	**0.534	التوافق		
	0.075	جاما	المعدل التراكمي	5
(د.ح=76)	86.064	كا <sup>2</sup>	مؤسسة التدريب	6
(د.ح=228)	249.773	كا <sup>2</sup>	مجال الدورات المهنية	7
(د.ح=76)	87.228	كا <sup>2</sup>	تخصص أخصائي التدريب	8
(د.ح=114)	**171.365	كا <sup>2</sup>	الحالة التشغيلية	9
	**0.643	التوافق		

\* معنوي عند (0.05)

\*\* معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق (رقم 16) أن :

- توجد علاقة دالة إحصائياً بين نوع الطلاب والمعوقات المرتبطة بالمشرف الأكاديمي، حيث أن قيمة كا<sup>2</sup> (58.269) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، ولمعرفة قوة العلاقة بين المتغيرين تم إيجاد قيمة معامل التوافق (0.440) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، وقد يعكس ذلك الاختلاف بين نوع الطلاب والمعوقات المرتبطة بالمشرف الأكاديمي.
- توجد علاقة دالة إحصائياً بين مكان سكن الطلاب والمعوقات المرتبطة بالمشرف الأكاديمي، حيث أن قيمة كا<sup>2</sup> (96.773) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، ولمعرفة قوة العلاقة بين المتغيرين تم إيجاد قيمة معامل التوافق (0.534) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، وقد يعكس ذلك الاختلاف بين مكان سكن الطلاب والمعوقات المرتبطة بالمشرف الأكاديمي.
- توجد علاقة دالة إحصائياً بين الحالة التشغيلية للطلاب والمعوقات المرتبطة بالمشرف الأكاديمي، حيث أن قيمة كا<sup>2</sup> (171.365) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، ولمعرفة قوة العلاقة بين المتغيرين تم إيجاد قيمة معامل التوافق (0.634) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، وقد يعكس ذلك الاختلاف بين الحالة التشغيلية للطلاب والمعوقات المرتبطة بالمشرف الأكاديمي.
- لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للطلاب والمعوقات المرتبطة بالمشرف الأكاديمي، وهذا يعني أن المعوقات المرتبطة بالمشرف الأكاديمي لا تختلف باختلاف بعض المتغيرات الديموجرافية للطلاب ( الحالة الاجتماعية، نوع التدريب، المعدل التراكمي، مؤسسة التدريب، مجال الدورات المهنية، تخصص أخصائي التدريب ).
- مما يجعلنا نقبل الفرض الثاني للدراسة جزئياً " توجد علاقة دالة إحصائية بين المتغيرات الديموجرافية للطلاب ومعوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية.

جدول (17) يوضح العلاقة بين بعض المتغيرات الديموجرافية للطلاب والمعوقات المرتبطة بأخصائي المؤسسة

م	المتغيرات الديموجرافية	المعوقات المرتبطة بأخصائي المؤسسة	
		المعامل المستخدم	قيمه ودلالته
1	النوع	كا <sup>2</sup>	42.596 (د.ح=40)
2	الحالة الاجتماعية	كا <sup>2</sup>	103.998 (د.ح=120)
3	نوع التدريب	جاما	0.019
4	مكان السكن	كا <sup>2</sup>	71.368 (د.ح=80)
5	المعدل التراكمي	جاما	0.024
6	مؤسسة التدريب	كا <sup>2</sup>	70.462 (د.ح=80)
7	مجال الدورات المهنية	كا <sup>2</sup>	231.969 (د.ح=240)
8	تخصص أخصائي التدريب	كا <sup>2</sup>	77.377 (د.ح=80)
9	الحالة التشغيلية	كا <sup>2</sup>	121.031 (د.ح=120)

\* معنوي عند (0.05)

\*\* معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق (رقم 17) أن :

- لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للطلاب والمعوقات المرتبطة بأخصائي المؤسسة، وهذا يعني أن المعوقات المرتبطة بطلاب التدريب الميداني لا تختلف باختلاف بعض المتغيرات الديموجرافية للطلاب (النوع، الحالة الاجتماعية، نوع التدريب، مكان السكن، المعدل التراكمي، مؤسسة التدريب، مجال الدورات المهنية، تخصص أخصائي التدريب، الحالة التشغيلية).
- مما يجعلنا نرفض الفرض الثاني للدراسة " توجد علاقة دالة إحصائية بين المتغيرات الديموجرافية للطلاب ومعوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية.

جدول (18) يوضح العلاقة بين بعض المتغيرات الديموجرافية للطلاب والمعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني

م	المتغيرات الديموجرافية	المعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني	
		المعامل المستخدم	قيمه ودلالته
1	النوع	كا <sup>2</sup>	48.507 (د.ح=37)
2	الحالة الاجتماعية	كا <sup>2</sup>	84.157 (د.ح=111)
3	نوع التدريب	جاما	0.031
4	مكان السكن	كا <sup>2</sup>	80.616 (د.ح=74)
5	المعدل التراكمي	جاما	0.105

6	مؤسسة التدريب	كا <sup>2</sup>	68.448	(د.ح=74)
7	مجال الدورات المهنية	كا <sup>2</sup>	211.154	(د.ح=222)
8	تخصص أخصائي التدريب	كا <sup>2</sup>	83.347	(د.ح=74)
9	الحالة التشغيلية	كا <sup>2</sup>	**145.130	(د.ح=111)
		التوافق	**0.611	

- \*\* معنوي عند (0.01) التوافق (0.611) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، وقد يعكس ذلك الاختلاف بين الحالة التشغيلية للطلاب والمعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني.
- لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للطلاب والمعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني، وهذا يعني أن المعوقات المرتبطة بطلاب التدريب الميداني لا تختلف باختلاف بعض المتغيرات الديموجرافية للطلاب (النوع، الحالة الاجتماعية، نوع التدريب، مكان السكن، المعدل التراكمي، مؤسسة التدريب، مجال الدورات المهنية، تخصص أخصائي التدريب).
- مما يجعلنا نقبل الفرض الثاني للدراسة جزئياً " توجد علاقة دالة إحصائية بين المتغيرات الديموجرافية للطلاب ومعوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية.

جدول (19) يوضح العلاقة بين بعض المتغيرات الديموجرافية للطلاب ومعوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية

ن 243

م	المتغيرات الديموجرافية	معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية	
		المعامل المستخدم	قيمه ودلالته
1	النوع	كا <sup>2</sup>	240.341 (د.ح=239)
2	الحالة الاجتماعية	كا <sup>2</sup>	726.840 (د.ح=717)
3	نوع التدريب	جاما	0.029
4	مكان السكن	كا <sup>2</sup>	486.000 (د.ح=478)
5	المعدل التراكمي	جاما	0.080
6	مؤسسة التدريب	كا <sup>2</sup>	483.271 (د.ح=478)

7	451.996	كا <sup>2</sup>	مجال الدورات المهنية
8	486.001	كا <sup>2</sup>	تخصص أخصائي التدريب
9	729.000	كا <sup>2</sup>	الحالة التشغيلية

\* معنوي عند (0.05)

\*\* معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق ( رقم 19) أن :

- لا توجد علاقة دالة إحصائية بين بعض المتغيرات الديموجرافية للطلاب ومعوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية، وهذا يعني أن ومعوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لا تختلف باختلاف بعض المتغيرات الديموجرافية للطلاب (النوع، الحالة الاجتماعية، نوع التدريب، مكان السكن، المعدل التراكمي، مؤسسة التدريب، مجال الدورات المهنية، تخصص أخصائي التدريب، الحالة التشغيلية).

- مما يجعلنا نرفض الفرض الثاني للدراسة " توجد علاقة دالة إحصائية بين المتغيرات الديموجرافية للطلاب ومعوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية.

خامساً : برنامج إرشادي متكامل لمواجهة معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية :

▪ يتضمن البرنامج الإرشادي المتكامل لمواجهة معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية :

(أ) الإجراءات المرتبطة بطلاب التدريب الميداني :

1. تقليل عدد ساعات التدريب الميداني.
2. توافر الاستعداد الشخصي والدافعية لطلاب التدريب الميداني.
3. الحصول على دورات تدريبية.
4. توفير ملخصات وكتب ودورات مهنية عن التدريب الميداني.
5. التزام المتدرب بالمحاضرات والدورات والورش والندوات.
6. الحضور بشكل منتظم في التدريب الميداني.
7. الاهتمام بطلاب التدريب أكثر.
8. مناسبة وقت التدريب مع وقت الطالب الذي يعمل.
9. توفير الحرية للطلاب في اختيار مؤسسة التدريب.
10. التواصل المستمر مع المشرف الأكاديمي.

**(ب) الإجراءات المرتبطة بالمشرف الأكاديمي :**

1. مراعاة ظروف الطالب.
1. توصيل المهارات المهنية لطلاب التدريب الميداني بكفاءة.
2. عدم إرهاق الطلاب بالتقارير.
3. أن يكون مشرف التدريب الميداني بالجامعة متخصص في الخدمة الاجتماعية.
4. عقد لقاءات أولية لجميع طلاب التدريب الميداني لشرح خطة التدريب الميداني.
5. التواصل والاتصال بطريقة جيدة بين الطالب المتدرب والمشرف الأكاديمي.
6. المتابعة المستمرة للطلاب المتدربين من قبل المشرف الأكاديمي.
7. تقليل الصعوبات وحل المشكلات التي تواجهه الطلاب المتدربون في مكان التدريب.
8. الإصغاء وحسن معاملة الطالب المتدرب.
9. التنسيق بين اللقاءات التدريبية ومواعيد المحاضرات.
10. المتابعة المستمرة للطلاب المتدربين من قبل المشرف الأكاديمي.

**(ج) الإجراءات المرتبطة بـمشرف المؤسسة :**

1. اهتمام أخصائي المؤسسة بالطلاب المتدربين.
2. استخدام أساليب مهنية حديثة في الخدمة الاجتماعية.
3. المعرفة والخبرة والمهارة بجميع الأساليب المهنية لممارسة الخدمة الاجتماعية.
4. إعطاء المتدرب تغذية راجعة بالنظريات العلمية المستخدمة بالخدمة الاجتماعية.
5. تخصيص الوقت الكافي لطلاب التدريب الميداني.
6. توفير قاعدة بيانات عن التدريب الميداني.
7. ضرورة اهتمام والتزام أخصائي المؤسسة الاجتماعية بالتسجيل بأنواعه.
8. أن يكون عمل الأخصائي الاجتماعي بشكل مهني أكثر.
9. استخدام أساليب مهنية حديثة في الخدمة الاجتماعية.
10. المعرفة والخبرة والمهارة بجميع الأساليب المهنية لممارسة الخدمة الاجتماعية.

**(د) الإجراءات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني :**

1. انتقاء مؤسسات صالحة للتدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية.
2. توفير أماكن للتدريب داخل المؤسسة تتناسب مع إليه التدريب الميداني.

3. ضرورة وجود أكثر من أخصائي بالمؤسسة.
4. اهتمام المؤسسات الاجتماعية بالتدريب الميداني.
5. إشعار المتدرب انه جزء من المؤسسة وليس عبء عليها.
6. مرونة تعامل والتعاون البناء داخل المؤسسة مع طلاب التدريب.
7. عدم تكليف طلاب التدريب بمهام خارج نطاق تدريبه وتخصصه.
8. تحفيز المتدربين الأكفاء عن طريق حوافز مادية أو عينية.
9. الاستفادة قدر الإمكان من الإمكانيات الموجودة بالمؤسسة.
10. تنمية قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات التدريب بشكل مستمر.

## مراجع البحث

- المعجم الوجيز ( 1993 ) المعجم الوجيز : ( القاهرة ، طبعة خاصة بوزارة التربية والتعليم ، المطابع الاميريه .
- احمد محمد السنهوري (2007) موسوعة منهج الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الواحد والعشرين الميلادي ، القاهرة، دار النهضة العربية ، الجزء الثالث ، الطبعة 6
- احمد محمد السنهوري (1998) مداخل ونظريات ونماذج الممارسة المعاصرة للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة ، القاهرة، دار النهضة العربية .
- احمد محمد السنهوري ( 2001 ) الممارسة العامة المتقدمة في الخدمة الاجتماعية ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ط 3 .
- احمد محمد السنهوري (2002) الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الحادي والعشرين ( القاهرة، دار النهضة العربية .

احمد محمد علي الشريف ( 2003 ) معوقات البرامج المستخدمة في الانديه الاجتماعية والثقافية ومواجهتها من منظور خدمة الجماعة ، رسالة ماجستير غير منشوره ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان .

احمد شفيق السكري(2000) قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية .

إبراهيم شوقي عبد الحميد(2002) مشكلات طلبة جامعة الإمارات العربية المتحدة ، مجلة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإمارات العربية المتحدة ،مجلد18، عدد 1.

إبراهيم عبد الرحمن رجب (1988) أساسيات التدريب الميداني في محيط الرعاية الاجتماعية والتنمية الاجتماعية ، القاهرة، مكتبة وهبة.

احمد زكي محمد مرسي (2003) استخدام الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتحقيق التأهيل الاجتماعي لمدمني الهيروين، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة حلوان كلية الخدمة الاجتماعية.

احمد مصطفى خاطر (1977) الخدمة الاجتماعية نظرة تاريخية ، منهاج الممارسة القاهرة ، المكتب الجامعي الحديث .

احمد يوسف محمد بشير(1989) أولويات مشكلات التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية ، المؤتمر العلمي الثالث ، بحث منشور، القاهرة،كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

إبراهيم عبد الرحمن رجب(1988) أساسيات التدريب الميداني في محيط الرعاية الاجتماعية والتنمية الاجتماعية ، القاهرة ، مكتبة وهبه، الطبعة الأولى.

جمال شحاتة حبيب وآخرون (2006) الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب والمجال المدرسي ، ( القاهرة، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي .

جمال شحاتة حبيب (2006) الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب والمجال المدرسي ، القاهرة، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي

جمال شحاتة حبيب وآخرون (2006) الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب والمجال المدرسي ، القاهرة، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي .

جمال شكري محمد عثمان وآخرون (2007) مهارات الممارسة المهنية في خدمة الفرد، دار المهندس للطباعة والنشر

جمال شحاتة حبيب وآخرون ( 2003 ) الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب والمجال المدرسي ( القاهرة ، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي ).

حاتم عبد المنعم احمد ( 2002 ) مشكلات التنمية الريفية ، دراسة ايكولوجية مقارنة، القاهرة، دار النصر للتوزيع والنشر .

حسين حسن سليمان وآخرون (2005) الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية مع الفرد والأسرة، لبنان ، بيروت ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى .

حنان عبد الرحمن يحيى سعيد: نحو نموذج لتطوير التدريب الميداني لطلاب الدراسات العليا بقسم خدمة الفرد في ضوء معايير الجودة الشاملة ، القاهرة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية ، العدد الرابع والعشرين ، أكتوبر ، الجزء الثالث ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان.

دليل التدريب الميداني بجامعة القدس المفتوحة ( 2009 )

رشاد علي عبد العزيز موسى، مديحه منصور سليم الدسوقي(2000) المشكلات والصحة النفسية، القاهرة ، مكتبة الفاروق الحديثة للطباعة والنشر ، الطبعة الأولى.

زرده حسن شبيطة (2010) أنماط العلاقات الأسرية وعلاقتها بمشكلات الشباب الجامعي في المجتمع الفلسطيني في إطار المفاهيم الأساسية للعلاج الأسري في خدمة الفرد، رسالة ماجستير غير منشورة ، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

زغلول عباس حسنين ( 2001 ) المعوقات التي تواجه مشرفي التدريب الميداني عند استخدام الاجتماع الإشرافي الفردي ( المؤتمر العلمي الرابع عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان

سعيد عبد العال حامد ( 1976 ) المعوقات التي تواجه الأخصائي الاجتماعي بمكاتب المراقبة الاجتماعية للإحداث بمحافظة القاهرة ( رسالة ماجستير غير منشوره ، كلية التربية ، جامعة حلوان

سيد أبو بكر حسنين(1996) الخدمة الاجتماعية النشأة والتطور ، القاهرة، مكتبة عين شمس.

طلال يوسف حسن مداح (1998) مدى اكتساب طالبات الخدمة الاجتماعية لمهارات الممارسة المهنية من التدريب الميداني ، السعودية ، الرياض ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، قسم الدراسات الاجتماعية - الخدمة الاجتماعية.

عبد الرحمن صوفي عثمان ( 1998 ) دراسة تقويمية لدور مشرفي التدريب الميداني في تحقيق أهداف العملية التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية ، المؤتمر العلمي الحادي عشر للخدمة الاجتماعية - 31 مارس - 2 أبريل .

عبد العزيز فهمي النوحى وآخرون (1995) مقياس اتجاهات الشباب الجامعي نحو قيادة السيارات ومدخل نسقي إيكولوجي لتعديلها ، الإمارات العربية المتحدة،مجلة كلية التربية ، العدد الحادي عشر ، السنة العاشرة، كلية التربية ، جامعة الإمارات العربية المتحدة .

عبد العزيز النوحى( 2001 ) الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية ، عملية حل المشكلة ضمن إطار نسقي إيكولوجي ، الكتاب الثالث ، الطبقة الثالثة .

عبد العزيز فهمي النوحى(2007) الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية ( عملية حل المشكلة ) ضمن إطار نسقي إيكولوجي ، ( القاهرة ، سمير للطباعة ، ط 6 .

عبد المنعم عكاشة (1999) العلاقة بين استخدام أساليب التدريب المهنية للأخصائي الاجتماعي وإكسابهم مهارات العمل مع الجماعات في مراكز الشباب ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان .

عزة عبد الجليل عبد الله (1997) تقويم برامج تدريب الأخصائي على ممارسة طريقة العمل مع الجماعات في المجال التعليمي ، رسالة ماجستير غير منشورة كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان

عماد عبد اللطيف اشتية(2009) معوقات الوصول إلى الجودة الشاملة في تطبيق مقررات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس المفتوحة، فلسطين ،جامعة القدس المفتوحة (المجلة الفلسطينية للتربية المفتوحة عن بُعد، المجلد الثاني-العدد الثالث-كانون ثاني.

ماهر أبو المعاطي علي (1996) الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب ، القاهرة ، مكتبة زهراء الشرق .

ماهر أبو المعاطي علي (1999) دليل التدريب الميداني ، القاهرة، مركز الإيمان.

ماهر أبو المعاطي علي(2001) دليل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، الطبعة الثالثة ،، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية .

ماهر أبو المعاطي علي (2002) فاعلية التدريب الميداني في إعداد طلاب الخدمة الاجتماعية ، القاهرة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ،كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان، العدد الثاني عشر ، ابريل

ماهر أبو المعاطي علي (2002) ورقة عمل حول مدخل الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية للتعامل مع المشكلات والظواهر الاجتماعية ( القاهرة ، المؤتمر العلمي الثالث عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ).

ماهر أبو المعاطي علي (2003)الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب ، القاهرة ، مكتبة زهراء الشرق .

محمد رفعت قاسم ، مصطفى عبد العظيم الفرماوي (2005) الخدمة الاجتماعية المدرسية، ( القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية .

محمد رفعت قاسم(1984) معوقات التدريب الميداني على ممارسة الخدمة الاجتماعية بالمؤسسات الثانوية، المؤتمر الدولي التاسع للإحصاء ، بحث منشور ، القاهرة، جامعة عين شمس .

محمد سيد فهمي(2002) مدخل في الخدمة الاجتماعية ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث

محمد مصطفى احمد: تطبيقات في مجال الخدمة الاجتماعية ، الإسكندرية المكتب الجامعي الحديث دون سنة نشر .

منصور احمد منصور(1996) قراءات في تنمية الموارد البشرية، الكويت ، وكالة المطبوعات .

نصر خليل محمد عمران(1998) ورقة عمل بعنوان : نحو وضع خطة لتطوير التدريب الميداني لإعداد طلاب الخدمة الاجتماعية،المؤتمر العلمي الحادي عشر للخدمة الاجتماعية (31مارس -2 ابريل )، القاهرة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان

نصيف فهمي منقربوس ، ماهر أبو المعاطى علي ( 2009 ) تعليم وممارسة المهارات في المجالات الإنسانية والخدمة الاجتماعية ، القاهرة ، المكتب الجامعي الحديث ، الطبعة 3 .

نصيف فهمي منقربوس ، ماهر أبو المعاطى علي ( 2006 ) مهارات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ( القاهرة، مكتبة زهراء الشرق ، الطبعة 2 .

هشام سيد عبد المجيد (2008) المدخل إلى الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية ، القاهرة ، دار المهندس للطباعة

هيام شاكر خليل(2002) واقع التدريب الميداني لطلاب الدراسات العليا ، القاهرة ، المؤتمر العلمي الخامس عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، المجلد الثاني .

وفاء فضلي (2003) تطوير التدريب الميداني لطالبات الخدمة الاجتماعية ، القاهرة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، العدد الخامس عشر - الجزء الثاني.

### المراجع الأجنبية:

Krist Ashman ,K.&Hull,G.(1993) : Under standing Generalist Practice,Chiishercago,Nelson–Hall Pubisher.

Miley,K.OMelia,M,DuBois ,B,(2001):Generalist Social work practice, an empowerment approach.3<sup>rd</sup> ed.,Boston : Allyn and Bacon.

K . Ncheug & E.R Canada(1992 ): training south east assian refugees as social workers , N.Y. , Social Development issues Journal , Vol., 14 ,

Hardness et al (2000) : performance standard for Social workers Journal Articles , social worker vol33 , No (4) .

Barbara J . Daley(2001) : Office of education ( DHEW ) Washington D–C–A Final Program report From Jane Addams School of Social Work , the school community pupil–training program , university of Illinois.

Dauids Dere Zotes(,2000):Advanced Generalist Social work practice ,(California Thousand Oasks , sage publication ,pp:x–xiii

A.P.Goldstien (1983):Social work Practice: Unitary Approach ,(N.Y,Columbia University Press.

Armondo Morales&Brad Fordw Sheator(1989): Social work Profession of Many Faces( London: Allyn and Bacon.,(

Ronald C.Federrico(1990):Social Welfare in Today's World ,(N.Y: megrow Hull publishing .

Charlest H.Zastrow(2000): Introduction to Social Work and Social Welfer,7<sup>th</sup> ed(London : wads worth publishing Company.

Dean H. Hepworth ,etal: (2002) Direct Social Work Practice Theory and Skills (U.S.A: Colethomson Learning , 6 th ed .

Maria O,Neil McMahan(1990):The General Method of Social work Practice A Problem Solving Approach, ( Englewood Cliffs, New Jersey ,prentice Hall, Inc.

Malcom Payne(1997): Modern social work theory system and Ecological perspectives , Macmillan Press.

