

التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية والمعوقات التي تحول دون تحقيق الكفاءة المهنية

د فاطمة جمعة الناكوع

د. خليفة مصباح الجندي

ملخص البحث:

يعد التدريب الميداني الركن الرئيسي المكمل للجانِب النظري وبه يكتسب الطالب مهنية الخدمة الاجتماعية، وذلك بإشراف أخصائي اجتماعي لديه الخبرة والمهنية الطويلة والغنية ليقوم بنقلها إلى الطلاب حيث عمله مع المتوجهين لتلقي خدمات المؤسسة التي يعمل فيها. ويهدف هذا البحث إلى معرفة المعوقات التي تواجه تطبيق مقررات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية، وربطها بالعناصر الأربعة الرئيسة في عملية التدريب الميداني وهي (المشرفون - المؤسسات - الطلاب - العملية التدريسية)

أن مجتمع الدراسة فهم الطلاب الخدمة الاجتماعية جامعة المرقب كلية التربية او المشرفون على الطلبة المتدربين في المؤسسات الاجتماعية والتعليمية خلال العام الدراسي 2017/2016 في منطقة الخمس، والمشرفين الأكاديميين الذين يشرفون على مقررات التدريب الميداني وهم أعضاء هيئة التدريس من جامعة المرقب كافة، حيث أجري هذا البحث علي مجتمع يتكون من (42) مبحوثا من مفردات مجتمع الدراسة، ضمت (3) مشرفا أكاديميا، و (33) طالبا، و(6) أخصائيين الموجهين في المؤسسات التعليمية وذلك و لأجل معرفة معوقات التدريب الميداني صممت استبانة خاصة تكونت في صورتها النهائية من جزئين، الأول: تضمن البيانات الأولية عن المستهدفين بالبحث وتضمنت المشرفين الأكاديميين، والدارسين، إما الجز الثاني فتضمن العبارات التي تقيس المعوقات التي تواجه

تطبيق مقررات التدريب الميداني. وبعد التحقق من ثبات الاستبانة وصدقها وُزعت الاستبانة على المبحرتين، وذلك بعد الحصول على الموافقات المطلوبة من الجهات الرسمية، ومن ثم جمعت البيانات والمعلومات من عينة الدراسة وبوبت وعولجت باستخدام برمجية (SPSS).

وأشارت نتائج الدراسة إلى ما يأتي:

أولاً: لقد تبين أن أكثر المعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني تمثلت في اقتصار الخدمات التي تقدمها المؤسسات على مجالات وميادين محددة أخذت شكل المساعدات المادية البسيطة في كثير من الأحيان، وعدم قدرة المؤسسات على استيعاب الطلبة بسبب ازدياد عدد المتدربين.

ثانياً: لقد أظهرت نتائج الدراسة أن المعوقات المرتبطة بالأخصائيين المشرفين ناجمة عن كثرة عدد المتدربين الذين يشرف عليهم الأخصائي في المؤسسة، وكثرة الأعباء التي يقوم بها الأخصائي التي تحول بينه وبين قدرته على الإشراف على المتدربين.

ثالثاً: إن أكثر المعوقات المرتبطة بالمشرفين الأكاديميين هي تلك المرتبطة بقلة الزيارات التي يقوم بها المشرف الأكاديمي للمؤسسات لمتابعة الطلبة المتدربين، وكثرة عدد الطلبة الذين يشرف عليهم المشرف الأكاديمي في التدريب الميداني.

رابعاً: إن أكثر المعوقات المرتبطة بالدارسين هي تلك المرتبطة بعدم تفرغ الدارسين تفرغاً كاملاً للدراسة وخاصة الذكور مما يقلل من الوقت الذي يخصصه الدارس للتدريب الميداني، وعدم اشتراك الدارس بالأنشطة والفعاليات التي تنظمها الجامعة، والمرتبطة بالتدريب الميداني (معارض، وندوات، وورش عمل..⁽²⁾).
خامساً: إن أكثر المعوقات المرتبطة بالمنهاج قد تمثلت في كثرة الأعباء المقررة في المنهاج المطلوبة من المتدرب أثناء التدريب.

مقدمة البحث:

للتدريب الميداني أهمية بالغة في إعداد الأخصائيين الاجتماعيين وتوظيف الجوانب والمعارف النظرية التي يتلقاها هؤلاء الطلاب في الفصول الدراسية داخل أروقة الجامعات وإكسابهم الخبرة العملية في جانب الممارسة وصقل مهاراتهم لذا فإن التعرف على المعوقات التي تواجه ممارسي الخدمة الاجتماعية، ولأنها تسهم من رفع الكفاءة المهنية للطلاب من خلال العمل على الحد منها أو زالتها حيث لا يزال هناك بعض جوانب القصور في إعداد طلاب الخدمة الاجتماعية حيث لم يحظى التدريب الميداني بالاهتمام الكافي كما هي أهمية الجانب النظري. فالإعداد المهني إنما هو تحضير وإعداد للممارسة التطبيقية وخاصة الخدمة الاجتماعية باعتبارها علم تطبيقي فالتركيز على الجانب النظري أخذ جل اهتمام المختصين من الأكاديميين وأساتذة الجامعات والممارسين، لهذا جاء إيمان أعضاء فريق البحث بأهمية الوقوف على واقع التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية لما لمسناه من حاجة ماسة إلى مثل هذا البحث الذي نأمل من العلي

القدير أن يكون وسيلة مفيدة ومرجعاً مساعداً على النهوض بممارسة الخدمة الاجتماعية من خلال التعرف على واقع التدريب الميداني⁽³⁾

حيث سيتطرق هذا البحث إلى عدة محاور أولها عن الواقع الحالي للتدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية بجامعة المرقب ثانيها عن المؤسسات التي يمكن أن تمارس مهنة الخدمة الاجتماعية من خلالها سواء أكانت أولية أم ثانوية، وكذلك التعرف على المشكلات والعقبات والصعوبات التي تواجهه طلاب التدريب الميداني في هذه المؤسسات وما هي المهارات التي يكتسبها طلاب الخدمة الاجتماعية من خلال التدريب الميداني في تلك المؤسسات التدريسية أيضاً.

والتعرف على وجهة نظر الطلاب عن واقع التدريب الميداني ومعرفة مقترحاتهم في سبيل النهوض وتطوير التدريب الميداني في مجال ممارسة الخدمة الاجتماعية بما يعود بالفائدة على جميع العاملين في هذا المجال وخاصة مكانة المهنة والعمل على الرفع بها في المجتمع فإذا كنا قد وفقنا في هذا البحث في تقديم إرشادات من علم نافع للزملاء المتدربين والمشرفين على التدريب الميداني فالفضل لله أولاً وأخيراً.

تبدو القضية المحورية للبحث عن واقع التدريب الميداني لدى طلاب الخدمة الاجتماعية وذلك تمهيداً لتفعيل أساليب التدريب الميداني للارتقاء بمستوى اكتساب المهارة المهنية.

حيث تتطلب الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية عملاً فكرياً يتضمن اتخاذ قرارات معتمده في ذلك على المعارف المهنية لتحقيق أهدافها المتمثلة في التقدم المساعدة المهنية الهادفة لمواجهة ارحل أو تفادي المشكلات التي تعترض العملاء. وهي تعتمد في ذلك على أساليب فنية في الممارسة يمكن نقلها للممارسين الجدد(الطلاب) عن طريق التعليم والتدريب الميداني لإكسابهم المهارات المهنية في تطبيق المعرفة النظرية وتنفيذها، ومع دقة وسرعة الإنجاز، ومراعاة العوامل المؤثرة في اكتساب المهارة، ونوع ومستوى التأهيل النظري وتوظيفه في مجالات التدريب الميداني. ويمكن استخدام هذه الأساليب لقياس مستوى المهارة الفنية لهؤلاء الممارسين الجدد.

ولما كانت الممارسة المهنية تتبلور من خلال التلاحم والتفاعل بين المعرفة والفهم لمبادئ وفلسفة يتم أهداف المهنة وبين إمكانية تطبيقها أثناء التدريب الميداني، فإن نقلها للأعضاء الجدد - الطلاب - يتطلب عملية من التكامل المنطقي المستمرة والتي تمثل الإشراف الأكاديمي على الطلاب في المؤسسات الاجتماعية في مجالات الخدمة الاجتماعية وذلك لإكسابهم القدرة على تطبيق المعارف والمبادئ والقيم

المهنية التي تم تدريسها في كليات الخدمة الاجتماعية للتعامل مع المواقف المختلفة للعمالء. وبكافة المستويات.

مشكلة البحث:

في ظل محدودية عدد المؤسسات المهنية العاملة في مجالات الخدمة الاجتماعية انخفاض قدرتها الاستيعابية، وفي محدودية قدرة الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المؤسسات وقلة عددهم، وعدم توافر الوقت الكافي لديهم للإشراف على المتدربين، إضافة إلى عوامل أخرى تتعلق بمقدرة المشرفين الأكاديميين وكفائيتهم، وكذلك ما يتعلق باهتمام الطلاب واستعدادهم ودافعيتهم والتزامهم، فقد حددت مشكلة البحث التعرف على المعوقات التي تحول دون الوصول إلى الجودة الشاملة في تطبيق مقررات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية في عناصر كافة عملية التدريب وهم: الطلبة المتدربون، والمشرفون الأكاديميون الذين يشرفون على مقررات التدريب الميداني، والأخصائيون الاجتماعيون العاملون في المؤسسات الذين يشرفون على الطلبة في أثناء تدريبهم وعملية التدريب كاملة ومن خلال ما سبق يمكن تحديد مشكلة البحث من خلال البحث في الإجابة على التساؤلات الرئيسية الآتية:

التساؤل الأول مرتبط بمؤسسات التدريب، التساؤل الثاني مرتبط بالأخصائيين المشرفين على الطلبة المتدربين داخل المؤسسة، التساؤل الثالث مرتبط بالمشرفين الأكاديميين المشرفين على مقررات التدريب الميداني، التساؤل الرابع مرتبط بالدارسين المتحقيين بالتدريب الميداني، التساؤل الخامس والأخير فمرتبط بعملية التدريب من خلال الخطة والأهداف والتقييم،

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى الكشف عن المعوقات التي تحول دون تحقيق الجودة في تطبيق مقررات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية، وهذا يتطلب البحث عن الأهداف الفرعية الآتية⁽⁴⁾

1. لتعرف على المؤسسات التي يوجه الطلاب للتدريب فيها، ومدى مهنتتها وقدرتها وصلاحياتها على استيعاب الطلبة المتدربين.

2. التعرف على الإشراف المؤسساتي (الأخصائيين الاجتماعيين) العاملين في مؤسسات الخدمة الاجتماعية ومدى خبرتهم المهنية وما يتمتعون به من مهارات، ومدى استعدادهم للإشراف على الطلبة المتدربين، ونقل خبرتهم وتجاربهم لهؤلاء الطلبة.

3. التعرف علي مدى استعداد الطلبة ورغبتهم في ممارسة المهنة ومدى جديتهم واستعدادهم لاستكمال كافة المتطلبات استكمال الشخصية المهنية من خلال التدريب.
4. التعرف علي الإشراف الأكاديمي (أعضاء هيئة التدريس) الذين يشرفون على مقررات التدريب الميداني ومدى إدراكهم والتزامهم بالتعليمات الخاصة بخطة التدريب الميداني، ومدى كفايتهم و قدرتهم علي ترجمة المعلومات النظرية الي تطبيقية.
5. الكشف عن الخطة التدريسية التي يعتمد عليها التدريب بعناصره باعتبارها المرشد التوجيهي الذي يحدد فيه أهداف التدريب والتوقعات المتوخاة والفعاليات التي يجب على المتدربين القيام بها. وذلك بهدف بناء مرجعيات علمية يعتمد عليها المشرفون الأكاديميون والأخصائيون الاجتماعيون في المؤسسات المهنية أثناء تنفيذ عملية التدريب الميداني ومتابعتها وتقييمها ان استدعي الأمر ذلك.

أهمية البحث:

1. أن أهمية التدريب الميداني تنبع من إيمان العملية التعليمية بالخدمة الاجتماعية بأن التدريب الميداني هو في الحقيقة الحقل الذي ينبغي أن يوظف الطالب فيه المعارف النظرية التي قدمت له في قاعات المحاضرات من خلال المقررات الدراسية النظرية ثم تفاعلها مع خبرات الطالب الحياتية في أسرته ومجتمعه،
2. -وفي إطار ما تتيحه مؤسسات التدريب من خبرات للعمل مع العملاء، والمشتغلون بتعليم الخدمة الاجتماعية يتوقعون أن يتم خلال العملية التدريسية التكامل ليس فقط بين هذه المواد النظرية وبعضها البعض أو بينهم وبين العملية التطبيقية، ولكنهم يتوقعون أيضاً أن يحدث التكامل بين شخصية الطالب ككل
3. تدمج هذه المعارف والعلوم والقيم ا تصبح جزءا لا يتجزأ من كيانه المهني: من تفكيره ومشاعره وقيمه واتجاهاته وسلوكه المهني،
4. للتدريب الميداني أهمية خاصة لكل من المهنة والمشرفين والطلاب والمجتمع، فالتدريب هو النصف المكمل لتعليم الخدمة الاجتماعية عملية الإعداد المهني فمن خلال التدريب يمكن أن نخرج طلاباً مؤهلين تأهيلا سليما يمتلكون الخبرة والمهارة وقادرين على ممارسة المهنة بكل كفاءة وفاعلية. أما عن أهمية التدريب بالنسبة للمشرفين الأكاديميين فتتمثل في ما توفره هذه العملية من فرص جيدة للاتصال بالعالم الخارجي (الواقع)

5. عن طريق التدريب الميدان التعرف على طبيعة المشكلات الموجودة في المجتمع، والمعوقات التي تواجه عملية الممارسة. وفيما يتعلق بمشرفي المؤسسات فإن التدريب الميداني يساهم في تواصلهم وتعاونهم مع كليات وأقسام الخدمة الاجتماعية بالجامعات، واستفادتهم أو اكتسابهم لكل ما هو جديد في مجال التخصص، والاستفادة من جهود الطلاب في إنجاز بعض الأعمال والمهام.
6. - يتيح التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية فرصا لاكتساب المهارات والخبرات العلمية والحقيقية من الميدان، وتحويل المعارف النظرية إلى مهارات يمكن من خلالها حل مشكلات العملاء والمجتمع بما يتفق مع ثقافتهم وقيمهم. وأخيرا فإن التدريب يساهم في خدمة المجتمع من خلال دراسة المشكلات التي يواجهها دراسة علمية وتقديم الحلول المناسبة له. أو من خلال العمل علي الكشف عن المشكلات قبل حدوثها والعمل علي تفاديها تحقيقا لأهداف المهنية التحضيرية والتنموية والعلاجية.⁽⁵⁾

منهج البحث:

تعتبر هذا البحث من البحوث الوصفية وهي ذلك النمط من الدراسات التي تستهدف تقرير خصائص ظاهرة معينة أو موقف محدد يغلب عليه الوصف، حيث تعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالاتها والوصول إلى تعميمات بشأن الموقف أو الظاهرة التي يقوم البحث بدراستها. لذا فإن المنهج الوصفي التحليلي هو المنهج الذي تم اعتماده في تتبع متغيرات البحث والربط بينها وإيجاد علاقة تكشف عن المعوقات التي هي أساس وجوه هذا البحث.

أدوات البحث:

الاستبانة: هي مجموعة من العبارات أو الجمل التي تعبر عن موضوع البحث توجه للمستهدفين بالبحث والإجابة عنها تصاغ هذه العبارات بشكل واضح، بحيث لا يحتاج إلى شرح إضافي، أو استخدام وسيلة أخرى كالمقابلة، وقد تم إخضاع هذا الاستبيان إلى التحكيم وهو ما يطلق له (بالصدق الظاهري) أو صدق الأداء حيث تم عرض الاستبيان في صورتها المبدئية على عدد (5) من أعضاء هيئة التدريس بشعبة الخدمة الاجتماعية بجامعة المرقب، وتم تعديل الاستبيان بناء على توجيهاتهم.

مجتمع البحث:

ثم استخدام طريقة المسح الشامل علي المجتمع المتكون من طلاب جامعة المرقب كلية التربية قسم الخدمة الاجتماعية والبالغ عددهم (33) طالب وعدد 6 من الأخصائيين الاجتماعيين حيث تم أخذ

مجتمع البحث بالكامل، لإمكانية تناوله، ويعتبر هذا من مميزات البحث فالعدد لذا الكلي مجتمع البحث (42).

حدود البحث:

- 1- الحدود مكانية: جامعة المرقب كلية التربية بسوق الخميس (المعقولة) بالخمس ليبيا، بما فيهم الأخصائيين الاجتماعيين ومشرف المؤسسات الجميع تابع الجامعة.
- 2- حدود زمنية تعتبر الفترة الزمنية الفعلية هي من تاريخ توزيع الاستبانة الفترة من 2016/ 11 /12 م إلى الفترة 2017 /5/31م.
- 3- حدود بشرية وتشمل كل طلاب السنة الثانية والسنة الثالثة خدمة اجتماعية وعددهم 33 طالبا وهم المتدربين في المؤسسات الاجتماعية وكذلك المشرفين وهم 6 مشرفين مؤسسين و3 مشرفين أكاديميين وهم من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

المفاهيم والمصطلحات:

- 1- التدريب الميداني: هو العملية التي يتم من خلالها الممارسة الميدانية ويستخدم فيها أسس متعددة مستهدفة مساعدة الطالب علي استيعاب المعارف وتزويده بالخبرات الميدانية، وإكسابه المهارات الفنية وتعديل سمات شخصيته بما يؤدي إلي تنمية مهنية عن طريق ربط الجانب النظري بالتطبيقي من خلال الالتزام بمنهج وخطة تطبيقية في المؤسسات التدريبية.⁽¹⁾
- 2- تعريف التدريب الميداني إجرائيا: هو عملية يتم من خلالها إكساب الطلاب المهارات والخبرات والاتجاهات الفنية وجعل قيم ومبادئ المهنة تتجسد في أفعال وسلوكيات الاختصاصي الاجتماعي من خلال إشراف أكاديمي ومؤسسي، وهو جانب رئيسي ومهم من جوانب الإعداد المهني لطلاب الخدمة الاجتماعية بما يجعلهم قادرين علي التعامل مع الحالات وفي مختلف المستويات.
- 3- الخدمة الاجتماعية: هي مهنة إنسانية تختص بمساعدة الإنسان علي حل مشكلاته بما يحقق له التكيف أو التوافق الاجتماعي وهدفها الرئيسي هو مساعدة الإنسان وتأكيد كرامته سواء كانوا

- أفراد أم جماعات أم مجتمعات للوصول إلى الحياة الكريمة وذلك باستثمار أقصى ما لديهم من قدرات وإمكانيات.⁽¹⁾
- 4- تعريف الاختصاصي الاجتماعي: هو الشخص المهني المتخصص والمتخرج من وكليات الخدمة الاجتماعية، والمعد إعدادا نظريا وعمليا في مختلف مجالات الخدمة الاجتماعية من خلال المؤسسات التدريبية ولديه القدرة والمهارة لمساعدة العملاء علي مواجهة الصعوبات التي تعترضهم وحلا لمشكلاتهم وتفاديها.⁽¹⁾
- 5- الأخصائيون الاجتماعيون: هم الأخصائيون الاجتماعيون العاملون في مؤسسات الخدمة والرعاية الاجتماعية الذين لديهم من الخبرة والمهارة والاستعداد ما يؤهلهم للإشراف على الطلبة المتدربين ونقل خبرتهم وتجاربهم لهؤلاء الطلاب.⁽¹⁾
- 6- المؤسسات الاجتماعية: وهي المؤسسات العاملة في مجال الرعاية والخدمة الاجتماعية وتمارس دورا مهنيا، وتقدم خدمات اجتماعية سواء على مستوى الفرد أم الجماعة أم المجتمع ولديها القدرة والاستعداد على استيعاب الطلبة المتدربين.
- 7 الطلبة المتدربون: وهم طلبة مقررات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية الملتحقون في مؤسسات الخدمة والرعاية الاجتماعية كمتدربين لاستكمال متطلبات مقررات التدريب الميداني.⁽¹⁾
- 8- المشرفون الأكاديميون: وهم المشرفون الأكاديميون في برنامج التنمية الاجتماعية والأسرية تخصص الخدمة الاجتماعية ممن يشرفون على مقررات التدريب الميداني.⁽¹⁾
- 9- المنهاج: الدليل الذي يعتمد عليه المشرفون الأكاديميون والمتدربون الذي أعد ليكون بمثابة ملحق إرشادي يحدد فيه أهداف التدريب والتوقعات المتوخاة والفعاليات التي يجب على المتدربين القيام بها.⁽¹⁾
- أولا الجانب النظري للبحث:

1- التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية:

يعد التدريب الميداني أحد أهم الركائز المكملة لعملية الإعداد المهني واكتسابه مهنة الخدمة الاجتماعية، الذي يتم من خلال مؤسسة من مؤسسات الرعاية الاجتماعية والمؤسسات التنموية بمختلف

ميادينها ومجالات خدماتها، وبإشراف أكاديمي ومؤسسي على مستوى عالٍ من المهنية، ولديه من الخبرة والمهارة ليقوم بنقلها إلى المتدربين في أثناء تدريبهم، ليتسنى لهم التدريب عليها والعمل علي إتقانها إلى جانب دراستهم للمقررات النظرية مستندين في ذلك علي حصيله علمية نظرية تسبق عملية التدريب وتواكبها.

التدريب "Training" بأنه إعداد الفرد للاستخدام أو الترقى في أي فرع من فروع النشاط، ومساعدته في الإفادة من قدراته حتى يحقق لنفسه وللمجتمع أكثر ما يمكن من مزايا، ويختلف التدريب عن التعليم في أن التعليم يهدف أساسا إلى توسيع مدارك الطلاب وتزويدهم بالمداخل العلمية والنظريات الأساسية، أما التدريب فيقوم بإعداد الأفراد وتأهيلهم لأداء أعمال معينة بإتقان وكفاية أو ممارسة تخصصات تفتضيها طبيعة العمل المتطورة.⁽¹⁾

ويتفق هذا المفهوم مع رأي "بيتش" في أن التدريب هو إجراء منظم بوساطته يتعلم الناس المعرفة والمهارات لغرض محدد، وانه يهدف إلى انجاز تغيرات في سلوك المتدربين، كما ينظر إلى التدريب نظرة أشمل من التعليم، إذ إن غرضه تطوير الفرد، في حين ان التدريب يتم داخل موقع العمل والمنظمات، ويكون له هدف عاجل إذا ما قورن بالتعلم ويعرف التدريب الميداني، بأنه نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والشهادات ومهارات العمل وطرقه بما يجعل هذا الفرد لائقا للقيام بعمله بكفاءة وإنتاجية عالية.

وبذلك فإن التدريب يعد العملية التي يتم خلالها ربط النظرية بالتطبيق من خلال ممارسة ميدانية تستخدم فيها أسس تربوية تعليمية وتوجيهية وعلاجية واستشارية، لتحقيق النمو المهني المرغوب الطلاب الخدمة الاجتماعية بإشراف مؤسسي وأكاديمي في المؤسسات الاجتماعية المتنوعة. وكذلك فالتدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية العملية التي تم من خلالها الممارسة الميدانية، العلوم ومعارف المهنية وتستخدم فيها أسس وقواعد علمية بذلك مساعدة الطلاب على استيعاب المعارف وتزويدهم بالخبرات الميدانية وإكسابه المهارات الفنية والعملية وتعديل سماتهم الشخصية، بما يؤدي إلى نموهم المهني عن طريق ربط النظرية بالتطبيق وذلك بالالتزام بمنهج تدريبي يطبق في مؤسسات بإشراف مهني⁽⁶⁾

ويطلق علي التدريب في الخدمة الاجتماعية مصطلح "Field Placement" و "Field work" و "Practicum" ادن فتدريب الطلاب في المؤسسات الاجتماعية هدفه تأهيل الطلاب لممارسة المهنة، من خلال تدريبهم على اكتساب المهارات اللازمة لممارسة المعارف والعلوم المهنية.

ويهدف التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية إلى مساعدة الدارس على ترجمة البناء المعرفي النظري إلى منطق تطبيقي، وربط الخبرات المباشرة في تدريبه الميداني و ما تحصل عليه من الجانب الأكاديمي للمفاهيم، بما يؤدي إلى معاونة الدارسين على استيعاب الخبرة المهنية، وبالتالي إدراك بأن دراسة الخدمة الاجتماعية تتطلب الاستيعاب الفهم والإحساس، والانتقال بها إلى المهنة. وعليه فإن التدريب الميداني يهدف إلى تحقيق الآتي:

1. إتاحة الفرصة أمام الدارسين لاكتساب المعارف التي حصلوا عليها من معاهد وكليات الخدمة الاجتماعية وترجمتها إلى ممارسة عملية وتطبيقية، واختيار المفاهيم النظرية في ضوء المواقف الواقعية.
2. إكساب الدارسين المهارات الفنية للعمل الميداني مثل، المهارة في تحديد المشكلة وإعداد خطة تدخل المهني وتكوين علاقات مهنية ناجحة مع المتفاعلين، وجمع البيانات وتحليلها، التشخيص والتخطيط العلاجي، في تصميم البرامج المختلفة، في تطبيق مبادئ الخدمة الاجتماعية، والقدرة على استثمار المتاح من الموارد البيئية، والقدرة على القيادة واتخاذ القرار وغيرها من المهارات.
3. إكساب الدارسين الاتجاهات السلوكية، والخصائص النفسية والاجتماعية والأخلاقية التي يجب أن يتصف بها الأخصائي الاجتماعي لضمان نجاحه في عمله مثل: ضبط النفس والقدرة على نقد الذات، والجدية في العمل، والالتزام بالمواعيد والصبر في علاقته مع المتفاعلين، والحفاظة على السرية، واحترام حقوق الإنسان وحق تقرير المصير بخاصة، والمرونة الشخصية والمهنية.
4. إكساب الدارس عادات مهنية تفيده في عمله المهني في مستقبلا ومنها: التدريب على النظام، والمظهر اللائق احترام الوقت تحمل المسؤولية، والإلمام المعرفي واحترام الخصوصية ومراعاتها، واحترام المتفاعلين، والقدرة على تقييم الذات وتعديلها
5. إكساب الدارسين وأخلاقيات المهنة وتنمية الذات المهنية التي من خلالها:
 - القدرة على تطويع النظرية لتناسب التطبيق في الممارسة.
 - القدرة على الانتقاء والربط بين النظريات ومداخل المهنة
 - الاستيعاب وتقبل العملاء كماهم
 - القدرة على نقد الذات الشخصية والمهنية.

- المرونة التامة في التعامل مع العملاء.
- اكتساب القيم المهنية مثل التقبل، والسرية، والأمانة، والتواضع، والإخلاص.
6. إكساب الدارسين القدرة على القيام التسجيل، وكتابة التقارير والتوثيق، والتحليل، وفقا للأصول الفنية العلمية.
7. تزويد الدارسين بالخبرات الميدانية المرتبطة بالممارسة المهنية التي ترتبط بعمليات الخدمة الاجتماعية بطرقها الثلاثة من عملية التقدير وتحديد المشكلة وصولا الي وضع خطة التدخل المهني كيف التنفيذ والمتابعة الإنهاء.
8. تزويد الدارسين بمعارف وخبرات ومهارات مرتبطة بالتعاون مع المتخصصين من المهن المختلفة التي تشارك الأخصائي الاجتماعي بالعمل في المؤسسة.
9. تمكين الطلاب من استيعاب أهمية العمل الفرقي الجماعي والتعاون المستمر بين مختلف التخصصات.

ثالثا: وسائل التدريب الميداني:

تنوع أساليب التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية وذلك بتنوع مجالات الممارسة وطبيعة الأعمال ومستوى البرنامج التدريبي، وطبيعة المشكلات التي تتعامل معها المؤسسات التدريبية، ونوعية الأعمال والمهام المطلوب إنجازها وبغض النظر عن كل ذلك فأن من الضروري استخدام كل الأساليب المتاحة والممكنة في سبيل تحقيق أهداف هذه العملية، كما ينبغي على المشرفين مراعاة الملائمة بين الأسلوب التدريبي وبين قدرات المتدربين على استيعابها والاستفادة منها. وهناك أكثر من وسيلة لتعليم الطلاب، وتنوع هذه الطرق بالنسبة للمعلم بما يمكن من إيصال المعلومات للطلاب، ومن الصعب على الإنسان أن يقرر أفضلية وسيلة عن الأخرى، وما يجب التركيز عليه والاهتمام به هو مدى فعالية الوسيلة بالنسبة للشخص أو الأشخاص وقدرتها علي ترجمة المعلومات وهناك مجموعة من الوسائل و الأدوات المعروفة والمتبعة يمكن عرضها كالتالي: (7)

المحاضرة:

1. حيث يعتمد على عرض الحقائق ومعلومات عن موضوع معين من جانب المشرف والاستماع من قبل المتدربين وتوجيه الأسئلة تعتمد علي الخبراء وكفاءة المحاضر علي المادة او سيتم عرضها علي الطالب من خلال المحاضرة سواء بالشرح أو النقاش أو المشاركة.

2. **حلقات النقاش:** ويعتمد على المناقشة وتبادل الأفكار والآراء بين المحاضر أو المشرف وطلاب التدريب الميداني
3. **الندوة:** ويعتمد على اشتراك أكثر من مشرف في تناول موضوع وعرضه وتحليله ومناقشته مع المتدربين وتعتمد هذه الوسيلة على المكان والزمن والمشرف ومتحقة من انسجام وإقناع للطلاب.
- 4- **دراسة الحالة:** وتعتمد على إتاحة الفرصة للمتدربين لعرض حالات أو مشكلات محددة ومناقشتها ومحاولة التوصل إلى حل مناسب له ومن خلال يتم التعرف عن كبت وكيفية التعامل مع الحالة وكيفية تقبلها.
- 5 - **تمثيل الأدوار:** الذي يعتمد على قيام المشرف والمتدربين بتمثيل مواقف معينة ودراستها وتحليلها والوصول إلى توصيات أو اقتراحات بشأن التعامل معها.
- 6- **المؤتمرات التدريبية:** وتتلخص في قيام المشرف والمتدربين بمناقشة مواقف أو مشكلة والتعلم من خلال تبادل المعلومات والآراء من خلال هذه الوسيلة يتم إعداد مواضع وتهيئة القاعات المناسبة ومن خلالها يتم عرض أوراق عمل بحثية عن حالات وكيفية التداخل المهني.
- 7 - **التطبيق العملي :** حيث يقوم المشرف بتنفيذ أعمال وأنشطة محددة بطريقة مهنية موضحاً العمليات والإجراءات والأساليب الأساسية اللازمة لتنفيذ العمل بطريقة مهنية صحيحة في صورتها العملية والتطبيقية.
- 8 - **الملاحظة المباشرة**
تعتبر من أهم وسائل جمع البيانات من المعلومات. والذي يتلخص في قيام المشرف بملاحظة المتدربين أثناء تنفيذهم للأعمال والأنشطة المهنية وتزويدهم بالتعليمات والتوجيهات اللازمة علي أن يكون وإنما القدرة التي منها تنقل المعلومات التطبيقية بأسلوب مرن فيه الترغيب ويحمل قيم.
المشاركين في عملية التدريب والمهام والمسؤوليات للمشاركين في التدريب الميداني ومما سبق فالتدريب الميداني نشاط تعليمي ولكنه يتم في واقع الممارسة في الميدان فلا تعلم بدون تدريب ومن ثم فهو عملية إكساب الطالب الخبرة العلمية بدرجة كافية تحت إشراف مهني مباشر لصقل استعداداته وقدراته وتتنضح حساسية المهنة في عالم الواقع.

رابعا: عناصر عملية التدريب:

أ: طالب التدريب: إن الطلاب هم الفئة المستهدفة بتحقيق الكفاءة المهنية ا من خلال الجهود التي تبذلها الكلية أو المؤسسة فيما يتصل بالتدريب الميداني, ويمكن لكل الجهود إن تضيع إذا لم الالتزام بما ينبغي من واجبات وسلوكيات تستهدف تحقيق النمو وصقل الشخصية.

*مسؤولياته ومهامه وما يجب أن يلتزم به أثناء التدريب الميداني:

1. إبداء الرأي حول مؤسسات التدريب التي يرغب في التدريب فيها وذلك بعد الاقتناع بأن تلك المؤسسات تقدم بالفعل الخبرات التعليمية التي يحس بحاجتها
2. حضور الدورة التأهيل التي تعقدها الكلية مع بداية العام
3. حضور الدورة التمهيدية التي تعقدها المؤسسة التي تقرر تدريبه فيها للتعرف على المؤسسة وأهدافها وخدماتها ودور الأخصائي الاجتماعي فيها
4. إنجاز التقارير التي يطلبها المشرفون لإعداد الطلاب لفهم المسؤوليات المهنية وذلك تمهيداً لإعطائهم الفرصة للاتصال المباشر بالعملاء وإنجاز البحوث المكتتية المطلوب إنجازها.
5. . الاطلاع على ملفات العملاء القدامى بالمؤسسة والبيانات المتاحة عن تنظيم وبرامج الجماعات بها.
6. حضور المقابلات والاجتماعات الإشرافية التي يجريها الأخصائيون الاجتماعيون لاطلاع الطلاب على كيفية إجراء المقابلات وقيادة الاجتماعات.
7. استيفاء سجل الساعات والنشاط وسجل النشاط اليومي, واصطحاب وإعداد السجلات لتكون تحت طلب المشرفين لمراجعتها وإبداء آرائهم فيها.
8. حضور الاجتماعات الإشرافية الجماعية التي يعقدها مشرف الكلية أو مشرف المؤسسة.
9. الانتظام في الحضور إلى المؤسسة جميع أيام التدريب في المواعيد المحددة وتمضية الساعات الإضافية تأخذ بعين الاعتبار عند التقويم آخر العام.
10. الاستفادة من مشرفي الكلية والمؤسسة بأنفسهم.
11. فهمه لمعايير التقويم والتي سيتم على أساسها تقويمه في نهاية الفصل الدراسي
12. تقويم الطالب ذاتياً في ضوء المعايير الخاصة

لقدرة على امتصاص سياسة المؤسسة الاجتماعية وأسلوب تفكيرها والانسجام مع الأغراض العريضة للمؤسسة.

ب: **مؤسسة التدريب** : ويرى (عبدا لملك) تعدده المفاهيم الخاصة بالمؤسسات الاجتماعية حيث تعرف بأنها الأدوات و الأجهزة التي يستعين بها الأفراد لمقابلة ما يحتاجه المجتمع الذي يعيشون فيه من خدمات وهذا التعريف يركز على وظيفة المؤسسة الاجتماعية وهي مقابلة ما يحتاجه المجتمع من خدمات الى جانب التركيز على العنصر المادي المكون للمؤسسات وهو الأدوات والأجهزة أي انها بناء يؤدي وظيفة ولكل مؤسسة وظيفتها FUNCTION الخاصة التي يجب أن تستجيب لحاجات المجتمع المتغيرة.

* واجبات المؤسسة ودورها في التدريب الميداني

1. مع بداية التدريب يجب أن يكون هناك فترة توجيه مخططة لبطعة أيام للتعرف على العاملين _ أن يعرفوا مكانهم في المؤسسة _ معرفة المعلومات الكافية عن أغراض المؤسسة وطريقة سير العمل بها ويمكن إعطائهم كتيباً أو تقريراً سنوياً للرجوع إليها
 2. التزام مدير المؤسسة باختيار الأخصائيين الاجتماعيين الذين يتولون عملية الإشراف على الطلاب حسب ما تضعه الكلية من معايير.
 3. التزام بالموافقة على حضور الأخصائيين الاجتماعيين الذين يتولون الإشراف على الطلاب للدورة التي تعقدها الكلية لتدريب المشرفين الجدد
 4. أن تعاون الطالب على تنفيذ المنهج المتفق عليه وأن تسند إليه مسؤوليات محددة
 5. أن تهنيء للطلاب اجتماعات مع المشرفين بصفة دورية
 6. أن تكون المؤسسة على صلة دائمة بالكلية من خلال الإشراف للوصول إلى المستوى الأمثل
 7. تقديم مقترحات تطوير التدريب الميداني بل وتطوير العملية التعليمية للطلاب اذا احتاج الأمر
- ج: **مشرف الكلية**: هو ممثلها المنوط به تنفيذ سياساتها ومراعاة سير العملية التعليمية وفقاً لمناهجها المتصلة بالتدريب الميداني ويكون من أعضاء هيئة التدريب أو الهيئة التدريسية المعاونة, وما يقوم به مشرف الكلية يختلف من مؤسسه الى أخرى بحسب مدى فاعلية مشرف المؤسسة ودرجة تعاونه وخبرته ويكون المشرف على صلة دائمة بالطلاب والمشرفين بالمؤسسات، ويتحقق هذا التواجد الدوري بالمؤسسة مرة كل أسبوع وهذا يضمن عدم اقتصار أبعاد التدريب ومحتواه على حدود ما يتم بالفعل في تلك المؤسسة وما يقوم به الأخصائيين الاجتماعيين في المؤسسة، لأن وجوده يوجه مسار التدريب في

اتجاه العمومية لا الخصوصية بمعنى إتاحة الفرصة للطلاب للتعلم من الأطر النظرية والمهارات الفنية ما يستطيعون في مجال عمل مؤسسة التدريب.

ويمكن تحديد واجبات مشرف الكلية:

1- قبل بدء التدريب يقوم بزيارة المؤسسة للاجتماع مع القائمين على الإدارة والمشرفين بالمؤسسة الذين سيتولون تدريب الطلاب حتى يقوم بتوضيح المضمون العامل لخطة وأهداف التدريب والاتفاق مع المشرف على مسؤوليات الطلاب

2- توزيع الطلاب على المؤسسات.

3- شرح السجلات والتقارير المطلوبة من الطلاب وفق النماذج المعدة لذلك وتعريف الطلاب بواجباتهم وأسس تقييمهم

4- التواجد بالمؤسسة أسبوعياً طوال المدة المقررة لكل مجموعة من مجموعات التدريب لممارسة مهام الإشراف المقررة.

5- عقد اجتماعات إشرافية مع كل طالب بالمؤسسة لمدة نصف ساعة تتم فيه المراجعة التفصيلية لسجلات الطلاب بما يسمح بتوجيههم فنياً

6- ملاحظة الطالب أثناء أدائه لمسؤولياته التدريبية في المؤسسة من حيث علاقته بالزملاء والعملاء والمشرفين

7- اكتشاف ومناقشة مشكلات التدريب بالمؤسسة والعمل على حلها بالتعاون مع إدارة المؤسسة

8- تقويم الأداء المهني للطلاب.

9- تقويم مدى صلاحية المؤسسة للتدريب الميداني للطلاب في الأعوام المقبلة في ضوء التغيرات التي قد تطرأ عليها خلال العام.

د - مشرف المؤسسة: هو الأخصائي الاجتماعي أو أحد الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في إحدى المؤسسات الاجتماعية التي يتم التدريب فيها. ويتولى مسؤولية إتاحة الفرصة التعليمية أمام الطلاب مع توجيههم بشكل مباشر لكل ما يؤدي إلى نموهم المهني خلال فترة تواجدهم في المؤسسة. فهو دليل الطلاب ورائدهم في فهم ظروف وأوضاع المؤسسة ويساعدهم إلى طرق اكتساب المهارات ويتعرف على قدراتهم ويوجههم لاكتساب الخبرات المحققة لأهداف التدريب الميداني.

الواجبات والأدوار التي يجب على مشرف المؤسسة

- 1- تدارس برنامج التدريب المعد بمعرفة الكلية مع المشرف الكلية ووسائل تدعيمه والمشكلات التي قد تعترض تنفيذه وتبادل الخبرات
 - 2- عقد اجتماع جماعي إشرافي "تمهيدي" لتعريف الطلاب بالناحية البنائية والوظيفية للمؤسسة
 - 3- الاجتماع مع الطلاب ومتابعتهم أثناء التدريب لإكسابهم الخبرات اللازمة لممارسة عملهم
 - 4- معاونة الطلاب على تنفيذ المنهج المتفق عليه
 - 5- مساعدة الطلاب على تطبيق المهارات التي يتلقونها في الكلية.
 - 6- توجيه الطالب خلال عمله مع العملاء أو الجماعة التي يعمل معها لتقليل فرص الخطأ.
 - 7- الاطلاع على تسجيلات الطلاب اليومية ومناقشته بغرض توجيهه مهنيًا
 - 8- أحاطه مشرف الكلية بتقديم الطالب.
 - 9- الاشتراك مع مشرف الكلية في تنظيم الاجتماعات الإشرافية الجماعية أسبوعياً حسب الحاجة أو تنظيم اجتماعات إشرافية جماعية.
 - 10- المشاركة في تقويم أداء الطالب.
 - 11- تقديم مقترحاته للكلية حول سبل الارتقاء بالتدريب الميداني وفي ضوء ما سبق نستخلص أن التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية يتطلب تعاوناً مثمراً بين مشرف الكلية ومشرف المؤسسة اقتناعاً بأهمية التدريب في إكساب الطلاب المهارات المهنية .
- مشكلات التدريب الميداني:** هناك مجموعة من المشكلات أو المعوقات التي تواجه عملية التدريب، وهي كالتالي:

1. عدم توفر البيانات الإحصائية الدقيقة للقوى العاملة و إمكاناتها التدريبية.
2. قلة الدراسات العلمية والعملية بتحديد الاحتياجات التدريبية.

3. غياب الوصف الوظيفي الدقيق والواضح المعد بأسلوب علمي لمختلف الوظائف التي تتضمنها المنظمات الإدارية.
4. عجز مؤسسات التدريب عن تحديد المشكلات الإدارية الحقيقية التي تعاني منها.
5. - قلة الخبرات والكفاءات لدى العاملين في مجال التدريب.
6. إعداد الخطط التدريبية دون الاهتمام بمعوقاتها.
7. عدم الاقتناع رغم تظاهر بعض القيادات بأهمية التدريب الميداني.
8. صعوبة اختيار أفضل طرق التدريب التي تتناسب مع احتياجات المشروع وظروفه وطبيعة العمل فيه.
9. قلة التخطيط بعيد المدى الذي يتم على مستوى الإدارة العليا للتدريب.
وتركز استراتيجيات التدريب بعيد المدى على:
 - أ- استراتيجية التدريب المستمر.
 - ب- استراتيجية البحوث.
 - ج- استراتيجية التدريب حسب الأولويات.
10. ندرة التخطيط المنتظم ورصد الاعتمادات اللازمة لتنفيذ عمليات التدريب.
11. قدم الهيكل التنظيمي الذي يعكس واقع المؤسسة لكي يتوافق مع التغييرات السريعة وهذا يبعدهم عن ملاحقة التطور في مجالات التدريب وأهميته لإدارة المؤسسات.
12. يخفق الطلاب في التدريب لان الخطط تضع معايير ومطالب مرتفعة جدا وذلك حين يتجه التدريب لان يكون نظريا في طبيعته أكثر من ان يكون عمليا.
13. سوء اختيار الملتحقين بالبرامج التدريبية بسبب:
 - عدم وجود خطة محددة للاحتياج الفعلي.
 - عدم مراعاة رغبة التدرّب لدى المتدربين.
 - عدم الاقتناع الفعلي من قبل القيادات أو الرؤساء المسؤولين عن التدريب.

- عدم ممارسة الدور المطلوب لتجديد نوعية الملتحقين بالبرامج التدريبية ويكون من نتائجه خليط غير متجانس من المتدربين لا يجمعه هدف واحد.

(ب) المشكلات التي تواجه التدريب في مرحلة التنفيذ (12)

1- نقص المهارات المهنية لدى المشرفين وهذا يرجع للأسباب التالية:

- أن يكون المشرف غير مؤهل تأهيلا كافيا.
- الإمكانيات والإمكانات البشرية والمادية لدى مؤسسة التدريب غير كافية أو ضئيلة جدا بحيث لا يمكن الاستفادة منها .
- وجود قيود بيئية على المشرفين تحد من قدراتهم على اتخاذ القرارات.
- أن معظم المجهودات التدريبية توجه ناحية الوحدات الصغرى دون العمل على مستوى الوحدات الكبرى.

3- أن معظم برامج التدريب تتميز بالعمومية لذلك فإن المعلومات التي تتبادل في هذه البرامج التدريبية تتصف بالنظرية أو البعد عن الواقع العملي مما يشعر المتدرب بعدم الانتماء، فهي لا تمس مشكلاته وبالتالي فالفائدة التي يحصلها المتدرب لا ترتبط بالواقع.

4- غموض أهداف التدريب سواء للمدربين أو المتدربين.

5- ضيق الوقت المخصص للتدريب.

6 - صعوبة استخدام المعلومات الصحيحة في التدريب.

7- ندرة توافر الكفاءات القادرة على التدريب من المشرفين، والتدريب يحتاج إلى فئة معينة تجمع المحتوى العلمي والمحتوى التطبيقي حيث لم تتح لهم فرصة التدريب المنظم في كيفية الاستفادة من الأساليب.

8- ندرة توافر الوسائل التدريبية اللازمة للتدريب وهذه تشمل سجلات الحالات، الكتب المهنية، الدوريات.

9- التهاون في توفير الجدية من قبل المتدربين للاستفادة من التدريب.

10- ضعف إدارة التدريب والمتمثلة في بعض الأفراد المسؤولين عن إجراء قياس فاعلية التدريب.

(ج) المشكلات العامة التي تواجه مؤسسات التدريب:

تعاني مؤسسات التدريب من صعوبات تحد من فاعلية التدريب منها:

1- نقص كفاية مؤهلات مدرّاهم، مشرفيها، مبانيتها، أجهزتها ووسائلها التعليمية وجنوحها إلى تلبية الاحتياجات الكمية وإغفالها لموضوع استراتيجيات الكيف.

2- غياب سياسة تدريب موحدة بين مؤسسات التدريب.

3- هجرة الكفاءات والمؤهلين من مدرّبين وباحثين واستشاريين من مؤسسات التدريب إلى المؤسسات الغير تدريبية.

4- انحصار مؤسسات التدريب غالبا على المنهج التقليدي المبني على المحاضرة كأسلوب تدريبي.

5- بسبب قلة الإمكانيات المادية والفنية جعل المؤسسات تقصر نشاطاتها في دائرة ضيقة.

6- معظم المشرفين غير متفرغين للأشراف وهذا يعني أن الوقت المخصص للأشراف هو الوقت الذي يستطيعون اختلاسه من وقت عملهم الأصلي.

و: مدخلات عملية التدريب الميداني:

يمكن تحديد عناصر عملية التدريب الميداني بخمسة عناصر رئيسة هي: المشرف الأكاديمي (في

الجامعة)، والدارس (المتدرب)، والأخصائي الاجتماعي (في المؤسسة)، والمؤسسة الاجتماعية (التي تستقبل

الطلبة المتدربين)، والمنهاج الذي يعتمد على المتدربين في معرفة الفعاليات الأساسية والعمليات الرئيسة التي تساعدهم على اكتساب المهارات المهنية اللازمة.⁽¹³⁾

وسيرتكر هنا وبشكل أساسي على المشرف الأكاديمي (عضو هيئة التدريس المشرف على التدريب الميداني) دون إغفال العناصر الأخرى في العملية. حيث أكد عدد من الباحثين الاجتماعيين في مجال جودة النوعية في التعليم العالي على دور أعضاء هيئة التدريس على اعتبار أنهم عنصر مستهدف في نظام الجودة، كما أن على عاتقهم تقع مسؤولية تحقيق عدد من المعايير الخاصة بجودة التعليم لأنهم يمثلون أهم المدخلات بحكم أدوارهم، ويتوقف على مدى جودتهم مستوى جودة المخرجات، ويرى (فرمان) أن معايير النوعية المتعلقة بالهيئة التدريسية ينبغي أن تركز على مؤهلاتهم ومستوى إعدادهم، وخبراتهم، وإنتاجهم العلمي ومهاراتهم، ومدى توافر متطلبات تطويرهم، وطريقة متابعة أدائهم،

في حين يرى سلامة وآخرون أن جودة نوعية أعضاء الهيئات التدريسية ترتبط أيضاً بإجراءات تثقيفهم وترقيتهم، ومدى مساهمتهم في خدمة المجتمع، وفعالية مشاركتهم في اللجان والهيئات العلمية.. ولذا فإن معايير جودة التعليم العالي تبدأ بأعضاء هيئات التدريس في كثير من النماذج التي اعتمدها الجامعات، ويرى "نايدو كوجي" أن جودة النوعية لا يمكن أن تعزز من خلال الأنظمة والقوانين ولكن من خلال الالتزام المهني".

ويشير عدد من معايير جودة النوعية في التعليم العالي إلى المعايير المتعلقة بجودة الهيئات التدريسية ومنها: مستوى الكادر الأكاديمي وسمعته وشهرته، ونسبة الطلبة إلى أعضاء هيئة التدريس، ومدى تفرغهم، ومستوى التدريب الأكاديمي لهم، ومدى مشاركتهم في الجمعيات واللجان والمجالس المهنية والعلمية، وإنتاجهم العلمي، وطبيعة الدراسات والأبحاث التي يقومون بها لخدمة الجامعة والمجتمع المحلي.

وبالرغم من التركيز على المعايير المتعلقة بجودة هيئة التدريس، فإن هناك عدداً من المعايير والمؤشرات التي تستخدم في مجال الجودة في التدريب الميداني، ومنها:

1. معايير مرتبطة بالطلاب: من حيث الانتقاء، ونسبة عدد الطلاب إلى المعلمين
2. ومتوسط تكلفة الطالب والخدمات التي تقدم له ودافعية الطلاب واستعدادهم للتعليم
3. معايير مرتبطة بالمنهاج الدراسية: من حيث أصالة المناهج وجودة مستواها ومحتواها والطريقة والأسلوب ومدى ارتباطها بالواقع.

4. معايير مرتبطة بالمؤسسات العاملة في مجال الخدمة الاجتماعية (مؤسسات التدريب): من حيث سمعة المؤسسة وتاريخها، ومجالات عملها على المستويين لوظيفي والجغرافي، وعدد الأخصائيين فيها وخبراتهم ومستوى تأهيلهم وإعدادهم، وكفاية هذه المؤسسات في أدائها لوظائفها الاجتماعية وعلى قدرة الأخصائيين فيها على توجيه الطلاب وتدريبهم.

5- معايير مرتبطة بالأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المؤسسة الذين يقدمون الإشراف المهني للمتدربين: من حيث تخصصهم ودرجتهم العلمية ومستوى تأهيلهم وتدريبهم وما يتمتعون به من خبرات ومهارات مهنية، ورغبتهم في الإشراف على المتدربين واستعدادهم لنقل خبراتهم المهنية لهم. إن كفاية مجمل هذه العناصر التي تشكل المداخلات الأساسية في عملية التدريب الميداني ونوعيتها هي التي ستوصل إلى مخرجات نوعية في التدريب تحقق الأهداف الرئيسة من عملية التدريب الميداني.

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

دراسة ("ماهر أبو المعاطي علي" في المجتمع المصري، عام 1986م): هدفت "الدراسة تقوم مدى فاعلية التدريب الميداني في إعداد طلاب الخدمة الاجتماعية" وطبقت على طلاب الخدمة الاجتماعية بالقاهرة. والتعرف على مدى فاعلية التدريب الميداني بوضعه الحالي في إعداد طلاب الخدمة الاجتماعية، ومدى ما تحقق من أهدافه والصعوبات التي تعوق تحقيق الأهداف والاستفادة من النتائج في تطوير التدريب حتى يحقق أهدافه، والارتفاع بمستوى الإعداد المهني.

وتوصلت الدراسة للنتائج التالية:

- 1- أن هناك تفاوتاً بين الجانب النظري وجانب التدريب في إعداد طلاب الخدمة الاجتماعية.
- 2- أن التدريب الميداني يحقق هدفه في تزويد الطالب بالمعارف والخبرات المرتبطة بالتدريب.
- 3- أن التدريب الميداني يحقق هدفه في إكساب الطلاب المهارات المرتبطة بالممارسة.
- 4- عدم ملائمة الأسلوب المتبع حالياً لتقييم الطلاب في التدريب الميداني.
- 5- أن أهم معوقات عدم تحقيق التدريب الميداني لأهدافه، هي عدم تطبيق الطرق المهنية بأسلوب متكامل بالإضافة إلى عدم الإعداد المسبق لمشرفي التدريب الميداني.

الدراسة الثانية دراسة ("الجوهرة فيصل بن تركي آل سعود" عام 1988) بعنوان "الخدمة الاجتماعية في المجتمع العربي السعودي" والتي هدفت إلى التعرف على طبيعة المعارف والاتجاهات والمهارات التي يتعلمها

طالب الخدمة الاجتماعية، وانعكاس ذلك على الممارسة المهنية في إطار ظروف المجتمع وقيمة وتقاليد واحتياجاته، بغية توطين الخدمة الاجتماعية في المجتمع السعودي. وتوصلت الدراسة للنتائج التالية:

- 1- لا بد من إضافة مقررات خاصة بدراسة حالات تطبيقية للمحتوى الدراسي.
 - 2- لا تتطابق المقررات النظرية مع واقع الممارسة المهنية فضلا عن عدم اقتناع الأخصائي الممارس بالمبادئ المهنية.
 - 3- عدم إعطاء التدريب الميداني الاهتمام الكافي من جانب المؤسسة التعليمية فضلا عن عدم وجود مؤسسات اجتماعية كافية للتدريب الميداني.
 - 4- أن العبء التدريسي لا يسمح لأعضاء هيئة التدريس بالإشراف على التدريب فضلا عن عزوفهم عن ذلك.
 - 5- اتضح أن طريقة خدمة الفرد تحتل الأهمية الأولى في الاستخدام تليها طريقة الجماعة ثم تنظيم المجتمع.
 - 6- أن طبيعة ظروف المجتمع، واللوائح والأنظمة تحول دون تطبيق بعض المبادئ في بعض المواقف.
- الدراسة الثالثة: دراسة الدكتوراه التي قامت بها نورة عبد الله الطباش عام 1990 وموضوعها "دراسة تقويمية لدور التدريب الميداني في إكساب الطالبات القيم والمهارات المهنية للخدمة الاجتماعية" وتوصلت الدراسة للنتائج التالية:
- 1- أن مؤسسات التدريب الميداني الحالية لا تسهم بالقدر الكافي في تحقيق أهداف التدريب.
 - 2- تسهم برامج الإعداد النظري إلى حد ما في تحقيق أهداف التدريب الميداني.
 - 3- يؤدي التدريب إلى اكتساب مجموعة من القيم المهنية أهمها مراعاة الفروق الفردية، واحترام كرامه العميل والتقبل والتوجيه الذاتي.
 - 4- أهم المهارات التي يكتسبها التدريب الميداني للطالبات هي عملية المساعدة واستخدام المشاعر في تكوين العلاقة المهنية والتسجيل واستخدام التوقيت المناسب والإعداد للبرنامج.
 - 5- توجد صعوبات تحد من فعالية التدريب منها ما يتعلق بالهيئة الأكاديمية المشرفة على التدريب ومنها ما يتعلق بمشرفات التدريب سوى من قبل الهيئة الأكاديمية أو من قبل المؤسسة إضافة إلى صعوبات تتعلق بالطالبات أنفسهن.

ثانيا: الجانب العملي: إجراءات الدراسة وعرض النتائج:

مجتمع البحث: طلاب الخدمة الاجتماعية بكلية التربية بجامعة المرقب المستهدفين بالبحث وعددهم (42) مبحوثا، حيث بلغ عدد المشرفين الذين مُثلوا في العينة (3) مشرفا أكاديميا موزعين على المؤسسات والمراكز الدراسية (منطقة الخمس التعليمية، ومنطقة سوق الخميس التعليمية، أما عينة الدارسين فقد بلغ عددها (33) طالبا اختيروا من الطلبة المسجلين لمقررات في سنة ثانية و تالثة خدمة اجتماعية وسنة التدريب الميداني في منطقة الخمس التعليمية في العام الدراسي 2016/2017.

وأما عينة الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين الذين يشرفون على طلبة التدريب الميداني فقد بلغ عددهم (6) أخصائيون اختيروا من المؤسسات الاجتماعية والتعليمية وقد اختيرت عينات الدراسة بالطريقة القصصية غير العمدية.

أداة البحث: قام الباحث بإعداد استبانة خاصة لأجل التعرف علي معوقات تطبيق مقررات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية في جامعة المرقب الطلبة وعناصر عملية التدريب الميداني(المشرف الأكاديمي، والأخصائي الاجتماعي، المبحوثين)، اشتملت الاستبانة علي جزئيين: الأول تضمن البيانات الأولية عن المبحوثين لكل عينة من المبحوثين من المشرفين الأكاديميين، الطلاب، والأخصائيين الجزء الثاني يتكون من العبارات تضمن الفقرات التي تقيس المعوقات في تطبيق مقررات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية في جامعة المرقب كلية التربية حيث بلغ عدد العبارات (36) عبارة وزعت على أربعة محاور رئيسة.

صدق الأداة من أجل فحص صدق فانه ثم استخدام الآتي:

الأولى: ثم التعرف على الصدق الظاهري من خلال محكم الاستبيان وعرضها علي مجموعة من الاختصاصيين والاكاديميين، من خلال إجابتهم فانه هناك توافق بين موضوع البحث والعبارات المعتمدة في الاستبانة كان ذلك مؤشر علي صدق الأداء الظاهري، أما الصدق الداخلي ثم اعتماد معامل بيرسون حيث بلغت الدرجة 95% وهذا دليل علي صدق الاستبيان وكذلك مدي التوافق بين عبارات الاستبانة ومحاورها وموضوع البحث عن مستوى المعتد به 0,05

نتائج البحث:

أولاً: المعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني:

1. وجود فروق في درجة المعوقات المرتبطة بمجال مؤسسات التدريب الميداني بين الدارسين والأخصائيين لصالح الدارسين.
2. وجود فروق في درجة المعوقات المرتبطة بمجال مؤسسات التدريب الميداني بين الدارسين والمشرفين لصالح المشرفين.

وتبدو هذه النتيجة منطقية وبخاصة أن كثيراً من الدارسين الملتحقين بمؤسسات التدريب الميداني قد أشاروا من خلال مراجعتهم لمشرفيهم الأكاديميين أن المؤسسات التدريبية لا تتيح لهم الفرصة الكافية للاطلاع على العمليات المهنية كافة خلال متابعة الحالات الفردية نظراً لتمسك الأخصائيين العاملين في المؤسسة بمبدأ السرية الذي لا يتيح المجال لغير الأخصائي الاطلاع على الحالات التي يتم العمل معها، وهذا ما يشير إليه المشرفون الأكاديميون أيضاً.

ثانياً: المعوقات المرتبطة بالأخصائيين المشرفين على الطلبة داخل المؤسسة:

1. وجود فروق في درجة المعوقات المرتبطة بالأخصائيين المشرفين على الطلبة داخل المؤسسة بين الدارسين والأخصائيين لصالح الدارسين.
2. وجود فروق في درجة المعوقات المرتبطة بالأخصائيين المشرفين على الطلبة داخل المؤسسة بين المشرفين والأخصائيين لصالح المشرفين.

ويمكن تفسير هذه الفروق أيضاً كون الدارسين المتدربين في هذه المؤسسات غالباً ما أشاروا إلى أن هناك فروقاً جوهرياً بين ما يتم تعلمه نظرياً في المؤسسة الأكاديمية، وبين ما يطبق عملياً في المؤسسات العاملة في مجال الخدمة الاجتماعية، وذلك نظراً لحداثة مهنة الخدمة الاجتماعية في ليبيا، وضعف إمكانيات المؤسسات العاملة في هذا المجال، وضعف القدرات والمهارات المهنية للأخصائيين العاملين فيها التي لا يرغب كثير من الأخصائيين في أحيان كثيرة الإفصاح عنها والتي أشار إليها المتدربون.

ثالثاً: المعوقات المرتبطة بالدارسين أنفسهم:

وجود فروق في درجة المعوقات المرتبطة بالدارسين أنفسهم: وذلك كون عدد ليس بقليل وصل إلى حوالي النصف من عينة الدراسة من الدارسين هم من غير المتفرغين للدراسة ممن يعملون عملاً دائماً أو جزئياً، وبالتالي يضعف

التزامهم بالتدريب الميداني، وما يتطلب من فعاليات يكون الدارسون أكثر قدرة على تشخيصها كمعوق من الأخصائيين.

رابعاً: المعوقات المرتبطة بالمنهاج: وجود فروق في درجة المعوقات المرتبطة بالمنهاج بين المشرفين والدارسين لصالح المشرفين. ويمكن تفسير ذلك كون المشرفين الأكاديميين وبسبب اطلاعهم المستمر والمكثف على المنهاج المقرر لمقررات التدريب الميداني أكثر قدرة على تقويم هذا المنهاج وتحديد المعوقات المرتبطة به من الأخصائيين الذين قد يطلعون على جزء منه بالرغم من أن الجامعة غالباً ما تعتمد على توزيع هذا المنهاج على المؤسسات التي تستقبل الدارسين كمتدربين مع بداية كل عام دراسي.

خامساً: الدرجة الكلية للمعوقات: وجود فروق في الدرجة الكلية للمعوقات بين الأخصائيين والدارسين لصالح الدارسين. ويمكن تفسير ذلك كون الدارسين هم الذين يشكلون حلقة الوصل بين المشرفين الأكاديميين والمؤسسة والأخصائيين والمنهاج، بحيث يصبح لديهم قدرة أكبر على تقويم كامل عناصر عملية التدريب، وبخاصة أن المشرفين الأكاديميين لا يقومون بزيارة المؤسسات التدريبية لمتابعة المتدربين مما يضعف من معرفة الأخصائيين بهم وبالمنهاج المقرر، مما يوفر فرصة أكبر للدارسين لتقويم المعوقات على الدرجة الكلية بشكل أفضل من الأخصائيين.

توصيات البحث :

بناء على نتائج البحث يمكن وضع التوصيات الآتية:

- 1 - إجراء مسح شامل لكافة المؤسسات العاملة في مجال الخدمة الاجتماعية لمعرفة القدرة الاستيعابية لكل منها، وعقد اللقاءات الدورية مع هذه المؤسسات لشرح أهمية التدريب الميداني وأهدافه وتوضيحها، وحث المؤسسات على استيعاب الدارسين، وإعادة توزيعهم على هذه المؤسسات حسب المستوى المهني لكل مؤسسة، وربط ذلك بعناصر التدريب الميداني الأربعة.
- 2 - وحيث إن مسؤولية نقل الخبرة من الأخصائيين الاجتماعيين إلى المتدربين هي مسؤولية أخلاقية ومهنية تقع على عاتق المؤسسات والأخصائيين، فإن الباحث يوصي بتخفيف الأعباء الإدارية والمهنية عن الأخصائيين الذين يشرفون على طلبة التدريب الميداني حتى يتسنى لهم متابعة المتدربين بكفاءة عالية وإكسابهم الخبرات والمهارات اللازمة.
- 3 - ضرورة تفعيل زيارة المشرفين الأكاديميين للطلبة المتدربين في أثناء تدريبهم داخل المؤسسات ومناقشة تطورهم وأوضاعهم المهنية مع الأخصائيين الذين يشرفون عليهم، والاستمرار في متابعتهم خلال فترة

- تدريبهم ليس فقط من خلال ما يقدمونه من تقارير مكتوبة لمشرفيهم الأكاديميين، وإنما من خلال زيارتهم للتأكد من التزامهم بالتدريب.
- 4- حث الطلبة وتشجيعهم على الاشتراك في الأنشطة والفعاليات التي ينظمها برنامج التنمية الاجتماعية والأسرية، والتي تتيح الفرصة للدارسين التعرف إلى أكبر قدر ممكن من المؤسسات العاملة في مجال الخدمة الاجتماعية، وما تقدمه من أنشطة، وبرامج، وخدمات، تسهم بشكل كبير في إدخال الدارسين إلى هذه المؤسسات كمتدربين وتساعد على تطوير شخصيتهم المهنية والاجتماعية وتمييزها.
- 5- حيث إن الخدمة الاجتماعية واحدة من التخصصات المهنية ذات الجانب العملي التطبيقي التي تحتاج إلى وقت وجهد كبيرين وتفرغ في أثناء الدراسة، يوصي الباحث بضرورة وضع معايير للطلبة الجدد الراغبين في الالتحاق بتخصص الخدمة الاجتماعية بحيث يكون معيار التفرغ للدراسة واحداً من معايير القبول في هذا التخصص، وبخاصة أن ما يقارب من نصف عينة الدارسين هم من الطلبة غير المتفرغين للدراسة بسبب العمل إما جزئياً أو كاملاً.
- 6- بالرغم من حداثة المنهاج الخاص بمقررات التدريب الميداني على الخطة الجديدة، وكونه يطبق للسنة الثانية وثالثة، وبالرغم من أن الدرجة الكلية للمعوقات المرتبطة بالمنهاج قليلة، فإن الباحث يوصي بأن يُعمل تقويم مستمر للمنهاج وتطويره حتى يستجيب لتوجهات البرنامج في الوصول إلى مخرجات نوعية في التدريب الميداني.
- 7- وضع خطة عمل مشتركة بين المشرف الأكاديمي ومشرف المؤسسة للتدريب الميداني وذلك من خلال تدعيم الروابط الإيجابية بين مشرفي الكلية والمؤسسة حيث يتم التوصل إلى خطة مرنة مما يؤدي إلى إكساب طلاب التدريب الخبرات المهنية اللازمة التي تمكنهم من الممارسة المهنية الصحيحة بعد تخرجهم من التدريب الميداني.

المراجع:

1. أبو فارة، يوسف: تقويم جودة الخدمات التعليمية لكليات الاقتصاد و العلوم الإدارية بالجامعات الفلسطينية، دراسة مقدمة لمؤتمر ضمان الجودة (جامعة الزرقاء الأهلية)، 2003م.
2. أحمد، إبراهيم: "الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية"، الإسكندرية، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، 2003م.

- 3- احمد شفيق السكري:، " قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية "، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2000م
4. الجسر، سمير: ورقة عمل قدمت لورشة العمل حول "إعادة تنظيم التعليم العالي الخاص" والتي عقدتها وزارة التربية والتعليم العالي، بيروت، مديرية التعليم العالي، 2004م.
5. الموسوي، نعمان، تطوير أداة لقياس إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، المجلة التربوية، ع(67) القاهرة، 2003م.
6. النجار، فريد، إدارة الجامعات بالجودة الشاملة، القاهرة، للنشر والتوزيع، 2000م
7. بدوي، أحمد زكي معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت مكتبة لبنان، 1982م.
- 8- دار زهران، عمان، الأردن،، نقلا عن: الكتاب السنوي للخدمة الاجتماعية، 2009م
9. سلامة، رمزي و النهار، تيسير، الجامعات العربية و تحديات القرن الحادي و العشرين، دراسة مقدمة للمؤتمر العلمي المصاحب للدورة الثلاثين لمجلس اتحاد الجامعات العربية صنعاء، 1997م.
10. عبد الطيف، سوسن، و عويس، محمد، التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية (مستقبل_أخصائي اجتماعي)، القاهرة: دار النهضة العربية، ج1، ط4، 1993 م.
- 11-عبداحميد محمود، حسن صالح، الخدمة الاجتماعية، ومجالات ممارسة المهنة، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1996م
- 12- علام، صلاح الدين التقويم التربوي المؤسّس، عمان: دار الفكر العربي. 2003م
13. قاسم، محمد رفعت، وآخرون، دليل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، 2005م
14. فرمان، ريتشارد . توكيد الجودة في التدريب و التعليم، ترجمة سامي حسن الفرس وناصر محمد العديلي، الرياض: دار آفاق للإبداع العالمية للنشر والأعلام. 1995م
16. قاسم، محمد رفعت، وآخرون دليل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، 2006م.