معوقات جودة التدريب الميداني وانعكاسها على تنمية مهارات طلاب الخدمة الاجتماعي

د. أحلام أحمد الحداد د. سالمة أبراهيم الطبيب أ. سعاد سعيد الخمسي

هدفت هذه الدراسة التعرف على معرفة معوقات جودة التدريب الميداني من وجهة نظر طلاب الخدمة الاجتماعية، واستخدمت الباحتتان المنهج الوصفي باستخدام المسح الاجتماعي لطلبة التدريب الميداني المسجلين بمادتي التدريب ميداني التدريب الميداني 3 / 4. للفصول الأخيرة للفصل الدراسي ربيع 2021 البالغ عددهم 26 طالب وطالبة، وكانت احم التوصيات لهذه الدراسة هي:

1. توصي الدراسة بإعادة النظر في برامج التدريب لتحسين مستوى البرامج للارتقاء بجودة التدريب الميداني.
2. العمل على دعم عملية التدريب الميداني بإضافة التدريب الميداني كمادة تدرس نظريا داخل الكلية لتربط بين الجانب النظري والعملي وتساعد الطالب على فهم ما هو مطلوب منه في المجال الذي يتدرب به
3. توصي الدراسة بإعداد مشرفين قارين بمؤسسات التدريب للعمل كمدربين ذو خبرة في التدريب
4. تنمية قدرات وامكانيات المشرف المؤسسي الحاليين للرفع من مستوى أدائهم كمدربين ليتمكنوا من العمل كمشرف مؤسسي وذلك بإجراء دورات تدريبية أو ورش عمل للأخصائيين الاجتماعيين المشرفين على الطلاب بكيفية العمل كمشرف مؤسسي في المؤسسات التعليمية.

المقدمة:

يعد التدريب الميداني حجر الزاوية في مهنة الخدمة الاجتماعية لأهميته في تحقيق التكامل بين المعارف العلمية والمهارات المهنية التي يجب أن يتحلى بها طلاب الخدمة الاجتماعية ، حيث يهدف التدريب الميداني إلي إكساب الطلاب المهارات الضرورية التي تساعدهم علي ترجمة المعارف والنظريات العلمية التي تعلموها من المقررات الدراسية خلال الفترة الدراسية إلي ممارسة مهنية في مجالات العمل وعلي أرض الواقع بما يتناسب والمواقف المهنية التي يتعرضون لها ، فالأخصائيون الاجتماعيون الذين يمتلكون المعرفة العلمية دون أن يكون لديهم المهارات اللازمة لاستخدامها وتطبيقها لصالح عملائهم ، لن تحقق ممارستهم التأثير والفعالية المطلوبة لمواجهة المواقف المختلفة.

حيث اشارت العديد من الدراسات والبحوث العلمية إلى وجود مثل هذه الصعوبات التي تؤثر بشكل مباشر في جودة التدريب فدراسة (خليل هالات: 2015) جاءت أهم نتائجها: بأنها رصدت أعلى درجة ترجع للمشرفين الميدانيين أعلى درجة في الفقرات المشرف الميداني عدم وجود الوقت الكافي لمتابعة الطلبة المتدربين، وعدم كفاية المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين المشرفين على طلاب التدريب الميداني وأن قلة زيارات المشرف الميداني.

اما دراسة (اشتية 2009) وقد أظهرت نتائج الدراسة : أن أكثر المعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني هي عدم قدرة المؤسسات علي استيعاب الطلبة لزيادة أعدادهم ،وكذلك المعوقات المرتبطة بالأخصائيين الاجتماعيين بسبب كثرة عدد المتدربين الذين يتم الاشراف عليهم في المؤسسة وزيادة الأعباء التي يقومون بها ، اما المعوقات المتعلقة بالمشرفين الاكاديميين فتمثلت في قلة زيارتهم للمؤسسات ، لمتابعة الطلبة المتدربين.

وفي دراسة(للعوادة: 2010) حيث رصدت نتائجها بينت النتائج الصعوبات التي

JESUS.ORG.LY

تواجه الطلبة متمثلة في نقص المراجع والمصادر الأصلية ، ونقص الأدلة التدريبية التي تيسر سبل التدريب في المجالات المختلفة بالإضافة لمشكلة تسجيل المواد النظرية مع التدريب الميداني في الوقت نفسه، وأظهرت نتائجها في المعوقات التي يراها المشرف الأكاديمي تتمثل في عدم اهتمام الطالب بإعداد السجلات ، وبالنسبة للمشرف المؤسسة اكد على عدم سعي الطاب إلى اكساب المعلومات والمهارات ، والمعوقات المرتبطة بالمؤسسة جاءت في عدم تناسب سعة المؤسسة مع أعداد الطلاب لكل من المشرف الأكاديمي والمشرف المؤسسي، كما بينت النتائج المتعلقة بالمحتوى التدريبي بالمشرف الأكاديمي أن المحتوى لا يتناول المشكلات الاجتماعية المعاصرة ، وبالنسبة للمشرف تبين عدم مناسبة المحتوى التدريب لطبيعة عمل المؤسسة ، اما المعوقات المرتبطة بخطة التدريب عدم مناسبة خطة التدريب العامة للتربية الاجتماعية سواء كان للمشرف الأكاديمي أو المؤسسي.

وفي دراسة (الورفلي: 2009) جاءت نتائجها تتمحور حول عدم وجود ترابط بين الجانب النظري الأكاديمي والعملي والواقع الممارس، بالإضافة إلى عدم كفاية وجدية المؤسسة التعليمية وشؤون التدريب ولهذا نجد الطالب لا يرتقي بمهاراته وأدائه المهني، كما أن الروتين المستمر وعدم وجود ما هو جديد يولد عند الطلاب الملل وعدم الشعور بالمسئولية.

وفي دراسة (الغزيوي : 2010) أوضحت نتائجها أن من المعوقات التي تواجه التدريب الميداني: أن التدريب الميداني لم يحقق أهدافه في المرتبة الأولى وترجع المعوقات للطلاب حيث يُعزى ذلك لعدم قدرتهم على تطبيق الجوانب النظرية ميدانياً وتليها معوقات تتعلق بالمشرف المؤسسي حيث أرجع ذلك لعدم التزام بعضهم بمبادئ وأخلاقيات المهنة والبعض الأخر منشغل بالأعمال الإدارية مما قلل كفاءتهم المهنية ، وتليها معوقات ترجع للجوانب الإدارية التنظيمية المنهجية في عدم وجود لائحة لتنظيم عملية التدريب الميداني وعدم وجود خطة موحدة لسير العملية التدريبية ، فهو يسير بناء على اجتهادات شخصية تقليدية ، وجاءت المؤسسات التدريبية في المرتبة الرابعة ويعُزى الأمر إلى عدم وضوح الهدف من التدريب الميداني لدى العاملين في مؤسسات التدريب وعدم تكليف الطلاب بالأعمال المهنية ، وأخيراً المشرف الأكاديمي وترجع لنقص التعاون بينه وبين المشرف المؤسسي مع ندرة الاجتماعات المشتركة التي تجمعهم مما يترتب عليه تضارب وازدواجية في أسلوب كل منهما تجاه الطلاب.

وفي دراسة (خليفة:2015) جاءت نتائجها بوجود معوقات تواجه التدريب الميداني ترجع للإعداد المعرفي في المقررات المنهجية غير واضحة وأن مقرر التدريب الميداني لا يوجد به توصيف مفصل لمعايير علمية واضحة، في حين أن هناك معوقات ترجع للمشرف الأكاديمي تتمثل في عدم قيامه بدراسة كفاءة البرامج التدريبية ومدى تحققها لاستراتيجية التعليم والتعلم، ولا يقوم بوضع خطة تدريبية ولا يتابع ولا يقيم تلك البرامج. ومن المعوقات التي ترجع للمشرف المؤسسي أنه لا يهتم بتوجيه الطلاب المتدربين، ومن المعوقات التي ترجع لمؤسسات التدريب: أن الوعاء الزمني الخاص بالتدريب لا يتناسب مع البرامج العملية للتدريب وعدم قدرتها على استيعاب الطلاب المتدربين مع عدم وجود إدارة أو قسم يُعنى بالتدريب الميداني.

كما أن دراسة (الجندي والناكوع: 2018) توصلت الي مجموعة من النتائج منها: أن أكثر المعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني تمثلت في اقتصار الخدمات التي تقدمها المؤسسات علي مجالات وميادين محددة أخذت شكل المساعدات المادية

البسيطة وعدم قدرة المؤسسة علي استيعاب الطلبة بسبب ازدياد عدد المتدربين. والمعوقات المرتبطة بالأخصائيين المشرفين ناجمة عن كثرة عدد المتدربين الذين يشرف عليهم، وكثرة الاعباء التي يقوم بها الاخصائي، كذلك قلة الزيارات التي يقوم بها المشرف الأكاديمي للمؤسسة لمتابعة الطلبة المتدربين. وفيما يتعلق بالمعوقات المرتبطة بالطلبة تتمثل في عدم تفرغ الطلبة للدراسة تفرغا كاملا خاصة الذكور، وكثرة الأعباء المقررة في المنهج المطلوبة من الطلبة أثناء التدريب. توجد فروقاً جوهرية بين ما يتم تعليمه نظرياً في المؤسسة الأكاديمية وبين ما يطبق عملياً في المؤسسات العاملة في مجال الخدمة الاجتماعية، 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 الاخصائيين في أحيان كثيرة الإفصاح عنها والتي أشار إليها الطلبة المتدربون.

أهمية البحث: -

ومن خلال عرضنا للدراسات السابقة يتبين أهمية معرفة وتحديد المعوقات التي تواجه الطلبة وتعيق جودة العملية التدريبية

فالتدريب الميداني يعد مرحلة مهمة من مراحل إعداد الاخصائيين الاجتماعيين وتأهيلهم والرفع من كفاءتهم وخبراتهم ومستوى أدائهم لتحقيق التنمية المستدامة لمهنة الخدمة الاجتماعية. ولكن مع الاسف من خلال خبرتنا كباحثات وعملنا في مجال التدريس بقسم الخدمة الاجتماعية والإشراف على التدريب الميداني لاحظنا أن هناك بعض المعوقات التي تواجه الطلاب فتقف حجر عثرة امام تحقيق الهدف الاساسي من عملية التدريب الميداني مما يؤثر سلباً على مخرجاته وتحد من تنمية مهارات طلاب الخدمة الاجتماعية.

ولذا تكمن اهمية البحث من أهمية التدريب الميداني باعتباره العمود الفقري في المقررات الدراسية للخدمة الاجتماعية كونه المقرر الرئيسي الذي يزود الطلاب بالمهارات والاتجاهات وأنماط السلوك المرغوبة ومن خلاله يتم ترجمة المعارف والنظريات العلمية التي درسها الطالب في الجانب النظري إلي الممارسة العملية أي أن التدريب الميداني يحقق الكفاءة العملية إلي جانب المعرفة العلمية.

كما أن نتائج هذا البحث قد تفيد المشرفين الأكاديميين على التدريب الميداني للوقوف على جوانب القوة والضعف لدعم الايجابي منها وتلافي السلبي وذلك من خلال معرفة المعوقات التي تواجه طلاب الخدمة الاجتماعية والتي تحد من جودة التدريب الميداني في تحقيق الهدف وهو تنمية مهارات الطلاب للوصول إلى الكفاءة العملية إلى المستوى المطلوب.

ومن هذا المنطلق يمكن تحديد مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي:

ما معوقات جودة التدريب الميداني من وجهة نظر طلاب الخدمة الاجتماعية؟

اهداف البحث:

يتمثل في الهدف الرئيسي التالي:

معرفة معوقات جودة التدريب الميداني من وجهة نظر طلاب الخدمة الاجتماعية.

ولتحقيق ذلك يحاول البحث الإجابة على التساؤلات التالية:

1. ما معوقات جودة التدريب الميداني المتعلقة بالطلاب الخدمة الاجتماعية؟
2. ما معوقات جودة التدريب الميداني المتعلقة بالمشرف الأكاديمي؟
3. ما معوقات جودة التدريب الميداني المتعلقة بالمشرف المؤسسي؟
4. ما معوقات جودة التدريب الميداني المتعلقة برنامج التدريب الميداني؟

JESUS.ORG.LY

مفاهيم ومصطلحات البحث:

الجودة: تعني في اللغة " أجاد، يجيد، اجادة، أي أتى بالجيد من قول، أو عمل، وأجاد العمل أي اتقنه وحسنه وعلا مستواه ويقصد بالجودة في البحث الحالي الكفاءة والفاعلية في استخدام الامكانيات المتاحة للحصول على النتائج المطلوبة من المتدربين"

المعوقات: وتعني في اللغة عقبة، عائق أو حائل. والمعوق هو ذلك الشيء العسر الذي يشكل صعوبة، ويعرقل تحقيق الأهداف، ويحتاج الي مواجهة لتغلب عليه، والوصول الي الغرض أو الهدف بسهولة ويسر.

التعريف الاجرائي: هي تلك العراقيل التي تقف حائلا أمام تنمية مهارات الطلاب وجودة التدريب الميداني للمتدربين بقسم الخدمة الاجتماعية بكلية الآداب السواني في المؤسسات التعليمية والتي ينتج عنها خلل في مخرجات العملية التعليمية.

التدريب الميداني: هو تلك العملية التي يتم من خلالها النمو المهني بشكل منظم للخبرات والمعارف والمهارات ونماذج السلوك المقنن الذي يكتسبه المتدرب أثناء عملية الممارسة بما يسهم في رفع معدلات الأداء في المواقف المهنية المختلفة. العملية التدريبية تتكون من:

1. الطلبة الدارسون في قسم الخدمة الاجتماعية ولديهم مادة تدريب ميداني بأجزائها الاربعة (ا-ب-ج-د)
2. المشرف الأكاديمي: هو عضو هيئة التدريس بقسم الخدمة الاجتماعية ويقوم بالأشراف علي طلبة التدريب الميداني
3. مؤسسة التدريب الميداني: هي المؤسسة التي يتواجد بها أخصائي اجتماعي ويمارس دوره المهني وتقدم خدماتها الاجتماعية للفرد أو الجماعة أو المجتمع ولديها القدرة والاستعداد لاستقبال وتدريب طلاب الخدمة الاجتماعية.
4. المشرف المؤسسي: هو الاخصائي الاجتماعي المؤهل للعمل الاشرافي ولديه من الخبرة والمهارة والاستعداد ما يؤهله للإشراف على طلاب الخدمة الاجتماعية وتوجيههم مهنيا
5: البرنامج التدريبي: الذي يتكون من مجموعة خطوات عملية ترتبط بالمنهج المقرر في مجموعة مواد نظرية يدرسها الطالب خلال وجوده في مؤسسة إعداده

(التعريف بالتدريب الميداني وأهميته)

التدريب الميداني:

هو العملية التي يتم من خلالها تزويد طلبة الخدمة الاجتماعية بالخبرات والمهارات الفنية الضرورية التي تساعدهم على ترجمة المعارف والنظريات العلمية التي تعلموها من المقررات الدراسية خلال فترة الدراسية إلى ممارسة مهنية في مجالات العمل وعلى أرض الواقع بما يتناسب والمواقف المهنية التي يتعرضون لها.

أهمية التدريب الميداني : التدريب الميداني وسيلة مهمة من وسائل أعداد الكوادر البشرية ، التي تهدف إلى تزويد الفرد بالمعلومات والمهارات والأفكار والقدرات والسلوك المطلوب ، وهو ضرورة للطالب لجعله صالح لأداء عمله في الحاضر والمستقبل ،ويتضح أثر هذه العملية في رفع الروح المعنوية للأفراد ، وزيادة كفاءة أدائهم ، وهو ما يبين بوضوح أهمية التدريب ،كما أن عملية التدريب لا يمكن أن تخلق الإنسان الواعي المتفتح ، ولكنها فرصة ذهبية تتاح للأفراد للانتقال بهم من مستواهم الحالي إلى مستوى أفضل ، شريطة أن يتوافر لدى المتدرب عناصر القدرة والرغبة وباختصار يمكن تحيد اهمية التدريب العملي للطلاب في النقاط التالية :

1- إتاحة الفرصة لصقل المهارات وزيادة القدرات لاكتساب الخبرات المهنية في الخدمة ا لاجتماعية
2- التزود بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل مما يساهم التدريب في تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي

3- يساهم في انفتاح المنظمة على المجتمع الخارجي، وتحسين الجودة وزيادة الشعور بالرضاء عن العمل للأفراد
4- اتاحة الفرصة للطلاب في المشاركة في البحوث مما ينعكس على تجديد وإثراء المعلومات التي تحتاج إليها المؤسسة

أهداف التدريب الميداني:

يعتمد التدريب الميداني في الأساس على هدف رئيسي يتمحور في إتاحة الفرصة أمام طلاب وطالبات الخدمة الاجتماعية لاكتساب وترجمة المعارف العلمية النظرية والمهارات المهنية اللازمة التي درسوها في المؤسسة التعليمية (الكلية) إلى ممارسات تطبيقية عملية في الواقع من خلال مؤسسات التدريب مثالا في المجال التعليمي

ثانيا: الإجراءات الميدانية للبحث:

منهج البحث: دراسة وصفية باستخدام المسح الاجتماعي لطلبة التدريب الميداني المسجلين بمادتي التدريب الميداني 3 / 4. للفصول الأخيرة للفصل الدراسي ربيع 2021 البالغ عددهم 26 طالب وطالبة،

أداة البحث:

قامت الباحثات بمراجعة الدراسات السابقة التي أجريت حول التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية واستفادت منها في بناء محاور الاستبانة التي تكونت من قسمين: القسم الأول يشمل على متغيرات مجتمع البحث بيانات حول الطلبة مثل: الجنس، العمر، الفصل الدراسي، الصفة. أما القسم الثاني، فيشمل على خمسة محاور تغطي (66 فقرة) مقسمة على النحو التالي: المحور الأول- معوقات جودة التدريب الميداني المتعلقة بالطلبة، المحور الثاني - معوقات جودة التدريب الميداني المتعلقة بالمشرف الأكاديمي، المحور الثالث - معوقات جودة التدريب الميداني المتعلقة بالمشرف المؤسسي المحور الرابع - معوقات جودة التدريب الميداني المتعلقة بمؤسسات التدريب الميداني، المحور الخامس- معوقات جودة التدريب الميداني المتعلقة برنامج التدريب الميداني

حدود البحث:

الحدود المكانية: كلية الآداب فرع السواني بقسم الخدمة الاجتماعية والحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على طلاب قسم الخدمة الاجتماعية بالفصول المتقدمة في التدريب الميداني ومن هم على أبواب التخرج

الحدود الزمانية: تمت الدراسة في فصل الربيع والخريف بداية من 3/1/ -2021 /إلى 2021/9/10

ثالثا: نتائج الدراسة الميدانية:

جدول رقم (1) يوضح توزيع مفردات العينة بالنسبة لمتغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	2	7.7
انثى	24	92.3
المجموع	26	% 100

تبين من الجدول رقم (1) أن نسبة الإناث (92.3%) وهي أعلى من نسبة الذكور التي بلغت (7.7) مما يدل على انخراط الفتيات في مجال الخدمة الاجتماعية وعزوف الذكور للتخصص في مهنة الخدمة الاجتماعية لفكرتهم بأنها مهنة تتناسب مع الإناث أكثر من الذكور.

JESUS.ORG.LY

جدول رقم (2) يوضح مفردات حسب متغير الجنس بالنسبة لمفردات العينة

الفصل الدراسي	التكرار	النسبة
الثامن	6	23.1
التاسع فما فوق	20	76.9
المجموع	26	100.0

يشير الجدول السابق إلى أن تمركز عينة الدراسة على عبارة الفصل (التاسع فما فوق) بنسبة (67.9) وهذه النتيجة تدل على تأخر الطلاب في التدريب الميداني وبينما (1. 23%) جاءت في الدراسي الفصل الثامن.

جدول رقم (3): يوضح متغير صفة القيد بالنسبة لمفردات العينة

الصفة	التكرار	النسبة
نظامي	42	92.3%
انتساب	2	%7.7
المجموع	26	%100

يشير الجدول السابق ان جل الطلاب الخدمة الاجتماعية نظاميين بنسبة (92.3 %) ويعود لقرب الكلية لمنطقة سكن الطلاب بالإضافة أن الاستقرار الأمني ساعد إلى حدما في مواصلة الطلاب للدراسة وأن تخصص الخدمة الاجتماعية يعتمد على في الأساس العمل الميداني لذا فأن حالات الانتساب فيها قليلة بنسبة (7.7%) وهذه النسبة جاءت للطلبة الذين ظروفهم أجبرتهم على عدم المواصلة بانتظام والطلبة المتعثرين في دراستهم حيث أعطيت لهم الفرصة لمواصلة دراستهم من خلال نظام الانتساب حرصا من المؤسسة التعليمية على مساعدة الطلاب في مواصلة دراستهم وضمان مستقبلهم .

جدول رقم (4): يوضح متغير صفة القيد بالنسبة لمفردات العينة

العمر	التكرار	النسبة%
أقل من 22	2	7.7
22- 24	16	61.5
25-27	7	26.9
27 فما فوق	1	3.8
المجموع	26	%100

يبين الجدول السابق أن توزيع الفئات العمرية بالنسبة لمفردات العينة تتراوح ما بين (22 :24) بنسبة (61.5 %) وهم الطلبة النظاميين في الدراسة وعلى أبواب التخرج وجاءت النسبة (26.5%) من مفردات العينة تدل على الطلاب المتعثرين في دراستهم والذين حالت ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية وما تتعرض له البلاد من الوضع الوبائي والأمني.

الجدول رقم (5): يوضح معوقات جودة التدريب الميداني المتعلقة بالطلبة من وجه نظر الطلاب

العبارات	اوافق		اوافق لحدا ما		لا اوافق		المتوسط المرجح	مرتبة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة		
غياب الطلبة المتكرر اثناء فترة التدريب الميداني	15	57.7	10	38.5	1	3.8	2.53	3
اهمال توجيهات المشرف الأكاديمي	7	26.9	8	30.8	11	42.3	1.84	9
عدم التعاون بين الطلبة لأداء مهام التدريب الميداني	4	15.4	10	38.5	12	46.2	1.69	11
عدم قيام الطلبة بواجباتهم داخل مؤسسات التدريب الميداني	18	69.2	7	27.0	1	3.8	2.65	2
عدم أخذ برنامج التدريب الميداني بجدية واهتمام	11	42.3	11	42.3	4	15.4	2.69	1
اللامبالاة بتكوين العلاقة المهنية مع المستفيدين من خدمات المؤسسة	12	46.2	13	50.0	1	3.8	2.42	4
عدم ادارك الطلاب بأهمية تكوين العلاقة المهنية مع إدارة والعاملين بالمؤسسة	12	46.2	12	46.2	2	7.7	2.38	5
عدم اهتمام الطلبة بعمليات الممارسة المهنية	12	46.2	3	11.5	11	42.3	1.65	12
ضعف ادراك الطالب بمهارات التسجيل وكتابة التقارير	9	34.6	9	34.6	8	30.8	2.38	5مكرر
اهمال تسجيل المعلومات أول بأول	13	50.0	2	7.7	11	42.3	.072	7
ضعف شخصية الطالب في التعامل مع المستفيدين من خدمات مؤسسة	11	42.3	2	7.7	13	50.0	1.92	8
عدم قدرة الطلاب على ترجمة مبادئ المهنة إلي سلوك عملي	8	30.8	5	19.2	31	50.0	1.80	10
ضعف ادراك الطلبة بكيفية تطبيق المعارف النظرية في المواقف العملية المختلفة	10	38.5	13	50.0	3	11.5	2.26	6
مجموع المتوسط المرجح لعبارات المحور	2.1592							

ونستقرأ من الجدول السابق أن أعلى المراتب في اختيارات الطلاب بالنسبة لمعوقات جودة التدريب الميداني المتعلقة بالطلبة جاءت في عدم أخذ برنامج التدريب الميداني بجدية واهتمام بمتوسط مرجح (2.69). وتليها، عدم قيام الطلبة بواجباتهم داخل مؤسسات التدريب الميداني بمتوسط مرجح (2.65)، وفي المرتبة الثالثة غياب الطلبة المتكرر اثناء فترة التدريب الميداني وبمتوسط مرجح (2.53)، وفي المرتبة الرابعة اللامبالاة بتكوين العلاقة المهنية مع المستفيدين من خدمات المؤسسة وبمتوسط مرجح (2.42)، وتشاركت العبارتين: عدم أدارك الطلاب بأهمية تكوين العلاقة المهنية مع إدارة والعاملين بالمؤسسة وضعف إدراك الطالب بمهارات التسجيل وكتابة التقارير بأنواعها في المرتبة الخامسة بمتوسط مرجح

JESUS.ORG.LY

(2.38) وفي المرتبة السادسة :ضعف ادراك الطلبة بكيفية تطبيق المعارف النظرية في المواقف العملية المختلفة وبمتوسط مرجح 2.26 وهي تتفق مع نتيجة (الغزيوي) ثم جاءت في المرتبة السابعة :اهمال تسجيل المعلومات أول بأول وبمتوسط مرجح (2.07)، هذه تتفق مع (العودة: 2010) وفي المرتبة الثامنة : ضعف شخصية الطالب في التعامل مع المستفيدين من خدمات المؤسسة واهمال توجيهات المشرف الأكاديمي وبمتوسط مرجح 2.26 وفي المرتبة التاسعة: اهمال توجيهات المشرف الأكاديمي وبمتوسط مرجح 1.84 في حين أخذت المرتبة العاشرة :عدم قدرة الطلاب على ترجمة مبادئ الخدمة الاجتماعية إلي سلوك عملي وبمتوسط مرجح (1.80) وهي تتفق ايضاً مع دراسة (الغزيوي)وفي المرتبة الحادية عشر: عدم التعاون بين الطلبة لأداء مهام التدريب الميداني وبمتوسط مرجح(1.69)وفي المرتبة الثانية عشر: عدم اهتمام الطلبة بعمليات الممارسة المهنية (1.65) ويترتب على هذه الإجابات في محور معوقات الطلاب في المرتبة الثالثة بمتوسط مرجح (2.1592) مما يشكل أحدى المعوقات التي تؤثر في عملية تدريبهم وتعلمهم مما تستدعي الحاجة إلى تسليط الضوء عند اختيار الطلاب للانتساب بأقسام الخدمة الاجتماعية من خلال معايير ومواصفات الشخصية وقدرات تؤهل الطالب للعمل في مهنة الخدمة الاجتماعية .

جدول رقم: (6) يبين معوقات جودة التدريب الميداني المتعلقة بالمشرف الأكاديمي من وجهة نظر الطلاب

العبارات	اوافق		اوافق لحدا ما		لا اوافق		متوسط المرجح	مرتبة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة		
انشغال المشرف الاكاديمي بالأشراف علي عدد كبير من الطلبة	2	7.7	5	19.2	19	73.1	1.34	12
استخدام الاساليب التقليدية في التدريب الميداني	12	46.2	11	42.3	3	11.5	2.34	3
لا يهتم بتحفيز الطلاب على التجديد والابتكار	10	38.5	1	3.8	15	57.7	1.80	8
لا يشجع الطلاب على العمل الجماعي العمل الفريقي	3	11.5	10	38.5	13	50.0	1.61	10
المشرف الاكاديمي لا يهتم بالصعوبات التي تواجه الطلاب اثناء التدريب	8	30.8	6	23.1	12	46.2	1.84	7
عدم التركيز علي كيفية تطبيق المعارف النظرية في المواقف المختلفة أثناء التدريب	6	23.1	3	11.5	17	65.4	1.57	11
ندرة الاجتماعات الإشرافية بين المشرف الاكاديمي والطلبة	17	65.4	5	19.2	4	15.4	2.50	1
عدم اهتمام المشرف الاكاديمي بمتابعة تنفيذ خطة تدريب ميداني	11	42.3	1	3.8	14	53.8	1.88	6
لا يقوم المشرف الاكاديمي بتعريف الطلاب بطبيعة المؤسسة المتدرب فيها	12	46.2	2	7.7	12	46.2	2.00	5
اهمال المشرف الاكاديمي لمتابعة عملية التسجيل الخاصة بالطلبة	6	23.1	8	30.8	12	46.2	1.76	9
عدم اهتمام المشرف الأكاديمي بالفروق الفردية بين الطلاب	14	53.8	9	34.6	3	11.5	2.42	2
لا يركز علي المهارات التي يجب أن يكتسبها ويمارسها الطلاب في عملية التدخل مع الحالات الفردية التي يدرسونها	9	34.6	8	30.8	9	34.6	2.00	5 مكرر
ندرة الاجتماعات الإشرافية الجماعية بين المشرف الاكاديمي والمؤسسي والطلبة	8	30.8	16	61.5	2	7.7	2.23	4
المتوسط المرجح لعبارات المحاور	1.94538							

نلاحظ في الجدول السابق أن معوقات التدريب الميداني المتعلقة بالمشرف الأكاديمي جاءت في المرتبة الأولى : ندرة الاجتماعات الإشرافية بين المشرف الأكاديمي والطلبة بمتوسط مرجح (2.50) وتتفق مع دراسة (الغزيوي ، والعوادة ،وخليفة) وتليها في المرتبة : عدم اهتمام المشرف الأكاديمي بالفروق الفردية بين الطلاب بمتوسط مرجح (2.42) ، وفي المرتبة الثالثة : استخدام الأساليب التقليدية في التدريب الميداني بمتوسط مرجح (2.34) ، وجاءت : ندرة الاجتماعات

JESUS.ORG.LY

الإشرافية الجماعية بين المشرف الأكاديمي والمؤسسي والطلبة في المرتبة الرابعة بمتوسط مرجح (2.23)، اما المرتبة الخامسة تضمنت الفقرتين: (لا يقوم المشرف الاكاديمي بتعريف الطلاب بطبيعة المؤسسة التي يتدرب فيها ،و لا يركز علي المهارات التي يجب أن يكتسبها ويمارسها الطلاب في عملية التدخل مع الحالات الفردية التي يدرسونها) بمتوسط مرجح، (2.00)، ويليها عدم اهتمام المشرف الاكاديمي بمتابعة تنفيذ خطة التدريب الميداني بالمرتبة السادسة، أما فقرة المشرف الاكاديمي لا يهتم بالصعوبات التي تواجه الطلاب اثناء فترة التدريب ، كانت في المرتبة الثامنة بمتوسط مرجح(1.80) بينما جاءت :اهمال المشرف الاكاديمي لمتابعة عملية التسجيل الخاصة بالطلاب في المرتبة التاسعة بمتوسط مرجح (1.76) و في المرتبة العاشرة بمتوسط مرجح (1.61) لا يشجع الطلاب على العمل الجماعي (العمل الفريقي)، وفي المرتبة الحادية عشر وبمتوسط مرجح (1.57) عدم التركيز علي كيفية تطبيق المعارف النظرية في المواقف المختلفة أثناء التدريب وأخيراً في المرتبة أثنى عشر وبمتوسط مرجح (1.34) انشغال المشرف الاكاديمي بالأشراف علي عدد كبير من الطلبة، وهذه النتائج في لغة الأرقام تشير أن المشرف الأكاديمي أقل تأثير في جودة التدريب الميداني بناء على الإجابات الوارد ة في الجدول ، الذي يعبر عن أراء المبحوثين الطلاب، و يؤكد ذلك من وجوده في آخر مرتبة لمجموع المحاور بمتوسط مرجح 1.9453 .

المجلة الليبية للمناهج واستراتيجيات التدريس
مجلة علوم التربية

جدول رقم (7): يبين معوقات جودة التدريب الميداني المتعلقة بالمشرف المؤسسي من وجهة نظر الطلاب

ت	العبارات	اوافق		أوافق لحد ما		لا اوافق		متوسط مرجح	مرتبة
		تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة		
1	عدم وضوح دور الأخصائي الاجتماعي في الوسط الذي يتدرب فيه الطلاب	18	69.2	6	23.1	2	7.7	2.61	1
2	اهمال المشرف المؤسسي طلاب التدريب الميداني	11	42.3	5	19.2	10	38.5	2.53	2
3	استخدام الاساليب التقليدية في التدريب الميداني بالنسبة للمشرف المؤسسي	18	69.2	4	15.4	4	15.4	2.42	3
4	عدم تقبل المقترحات وافكار جديدة من الطلبة لتطوير عملية التدريب	10	38.5	13	50.0	3	11.5	2.26	4
5	لا يهتم بتقديم البيانات والمعلومات التي يحتاجها الطالب المتدرب	15	57.7	1	3.8	10	38.5	2.23	5
6	انشغال المشرف المؤسسي بأعمال إدارية أخرى	9	34.6	7	26.9	10	38.5	2.23	5مكرر
7	لا يتيح المشرف المؤسسي الفرصة للطلبة للاطلاع على ملفات الحالات	15	57.7	1	3.8	10	38.5	2.19	6
8	لا يساعد المشرف المؤسسي الطلبة في اعداد الخطة المناسبة لطبيعة المؤسسة	15	57.7	2	7.7	9	34.6	2.19	6مكرر
9	المشرف المؤسسي المكلف بالإشراف ومتابعة الطلبة غير متخصص	3	11.5	5	19.2	18	69.1	2.11	7
10	المشرف المؤسسي لا يهتم بالصعوبات التي تواجه الطلبة اثناء التدريب	14	53.8	4	15.4	8	30.8	2.00	8
11	تكليف الطلاب بمهام لا تتفق مع دور المهني للخدمة الاجتماعية	3	11.5	8	30.8	15	57.7	1.96	9
12	لا يقوم بتوجيه الطلاب بكيفية تطبيق المعارف النظرية والمهارية	11	42.3	7	26.9	8	30.8	1.53	10
13	ندرة الاجتماعات الإشرافية بين المشرف المؤسسي و الطلاب المتدربين	4	15.4	18	69.1	4	15.4	1.42	11
	مجموع المتوسط المرجح لعبارات المحور	2.13							

يوضح الجدول السابق: ان أهم معوقات جودة التدريب المتعلقة بالمشرف المؤسسي جاءت مرتبة حسب المتوسط المرجح كالتالي : في تشير المرتبة الأولى لعدم وضوح دور الأخصائي الاجتماعي في الوسط الذي يتدرب فيه الطلاب بمتوسط مرجح(2.61) وتتفق مع (دراسة الغزيوي) وفي المرتبة

JESUS.ORG.LY

الثانية : اهمال المشرف المؤسسي طلاب التدريب بمتوسط مرجح(2.53) ويليها في المرتبة الثالثة استخدام الاساليب التقليدية في التدريب الميداني بالنسبة للمشرف المؤسسي (2.42)، وفي المرتبة الرابعة :استخدام الاساليب التقليدية في التدريب الميداني بالنسبة للمشرف المؤسسي بمتوسط مرجح(2.26). وتشاركت العبارتين :لا يهتم بتقديم البيانات والمعلومات التي يحتاجها الطالب المتدرب وانشغال المشرف المؤسسي بأعمال إدارية أخرى في المرتبة الخامسة بمتوسط مرجح(2.23) وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة (هلالات) كما جاءت في المرتبة السادسة العبارتين :لا يتيح المشرف المؤسسي الفرصة للطلبة للاطلاع على ملفات الحالات الفردية ولا يساعد المشرف المؤسسي الطلبة في اعداد الخطة المناسبة لطبيعة المؤسسة بمتوسط مرجح (2.19) وهي تتفق مع دراسة (العوادة)،أما المرتبة السابعة فكانت لعبارة : المشرف المؤسسي المكلف بالإشراف ومتابعة الطلبة غير متخصص في الخدمة الاجتماعية وبمتوسط مرجح (2.11) وعبارة :المشرف المؤسسي لا يهتم بالصعوبات التي تواجه الطلبة اثناء التدريب جاءت بالمرتبة الثامنة بمتوسط مرجح(2.00)ويليها عبارة : تكليف الطلاب بمهام لا تتفق مع دور المهني للخدمة الاجتماعية تتفق مع دراسة (الغزيوي)، و في المرتبة التاسعة وبمتوسط مرجح (1.96) ، وجاءت في المرتبة العاشرة عبارة :لا يقوم بتوجيه الطلاب بكيفية تطبيق المعارف النظرية والمهارية بمتوسط مرجح (1.53)، اما عبارة :ندرة الاجتماعات الإشرافية بين المشرف المؤسسي والطلاب المتدربين فكانت آخر العبارات ترتيبا وبمتوسط مرجح (1.42) وتشير النتائج التي وردت في محور معوقات المشرف المؤسسي بأنه يساهم في وجود المعوقات التي تحد من جودة التدريب الميداني من وجهة نظر الطلاب حيث جاء في المرتبة الثالثة بمتوسط مرجح (2.13)وهذا يتفق مع ما جاء في دراسة (الجندي والناكوع2018) ولذا من الضرورة العمل على تنمية قدرات وامكانيات المشرف المؤسسي للرفع من مستوى أدائه ليتمكن من العمل كمشرف مؤسسي يمكنه من القيام بدوره واسقاط خبراته المهنية والعلمية على المتدربين.

الجدول رقم (8) المحور الرابع : معوقات جودة التدريب الميداني المتعلقة بمؤسسات التدريب الميداني

ت	العبارات	اوافق		أوافق لحد ما		لا اوافق		متوسط مرجح	مرتبة
		تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة		
1	عدم تفهم إدارة المؤسسة لأهمية وجدوى التدريب الميداني	10	38.5	14	53.8	2	7.7	2.30	3
2	ضعف تعاون العاملين بمؤسسات التدريب مع الطالب المتدرب	6	23.1	18	69.2	2	7.7	2.15	6
3	قلة البرامج والأنشطة داخل المؤسسات التدريبية	18	69.2	6	23.1	2	7.7	2.61	2
4	برامج التدريب الميداني لا تتفق مع برنامج مؤسسة التدريب الميداني	4	15.4	12	46.2	10	38.5	1.76	9
5	الخلط بين مهام الاخصائي الاجتماعي والإشراف الإداري والفني لمؤسسة التدريب	9	34.6	6	23.1	11	42.3	1.92	7
6	قلة الامكانيات داخل مؤسسة لا تدعم برامج التدريب الميداني	17	65.4	8	30.8	1	3.8	2.65	1
7	عدم وجود تواصل بين المؤسسة والكلية لتدليل الصعوبات التي تواجه الطلبة التدريب	13	50.0	5	19.2	8	30.8	2.19	5
8	عدم تعريف الطالب بالموارد والإمكانيات المتاحة بالمؤسسة	14	53.8	5	19.2	7	26.9	2.26	4
9	عزوف بعض المؤسسات عن المساهمة مع الكلية في التدريب الميداني	9	34.6	4	15.4	13	50.0	1.84	8
10	سياسة المؤسسة لا تتفق مع برنامج التدريب الميداني	2	7.7	15	57.7	9	34.6	1.73	10
11	لا توجد في المؤسسة أماكن خاصة للخدمة الاجتماعية لدراسة الحالات الفردية	7	26.9	10	38.5	9	34.6	1.92	7 مكرر
12	تكليف الطلبة بأعمال لا تتفق مع اهداف التدريب الميداني	9	34.6	15	57.7	2	7.7	2.26	4مكرر
13	تمنع المؤسسة من حضور الطلبة اثناء دراسة الحالات الفردية	5	19.2	9	34.6	12	46.2	1.73	11
	مجموع المتوسط المرجح لعبارات المحور							2.101015	

JESUS.ORG.LY

وأوضحت نتائج الجدول السابق معوقات جودة التدريب الميداني المتعلقة بمؤسسات التدريب الميداني إلى أن العبارة: قلة الامكانيات داخل مؤسسة لا تدعم برامج التدريب الميداني جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط مرجح (2.65)تتفق مع دراسة (خليفة)، ويليها في المرتبة الثانية فقرة: قلة البرامج والأنشطة داخل المؤسسات التدريبية بمتوسط مرجح(2.61) أما المرتبة الثالثة جاءت لفقرة: عدم تفهم إدارة المؤسسة لأهمية وجدوى التدريب الميداني بمتوسط مرجح(230)، وهذه لنتيجة تتفق مع دراسة (الغزيوي، وخليفة) وفي المرتبة الرابعة تشاركت الفقرتين : عدم تعريف الطالب بالموارد والإمكانيات المتاحة في مؤسسات التدريب وتكليف الطلبة بأعمال لا تتفق مع اهداف التدريب الميداني بمتوسط مرجح (2.26) ،الخامسة عدم وجود تواصل بين المؤسسة والكلية لتدليل الصعوبات التي تواجه الطلبة المتدربين السادسة ضعف تعاون العاملين بمؤسسات التدريب مع الطلبة المتدربين (2.15) وفي المرتبة السابعة تشاركت الفقرتين: الخلط بين مهام الاخصائي الاجتماعي والإشراف الإداري والفني لمؤسسة التدريب ولا توجد في المؤسسة أماكن خاصة للخدمة الاجتماعية لدراسة الحالات الفردية بمتوسط مرجح(1.92) وفي المرتبة الثامنة جاءت فقرة :عزوف بعض المؤسسات عن المساهمة مع الكلية في التدريب الميداني بمتوسط مرجح (1.84)، اما المرتبة التاسعة لفقرة :برامج التدريب الميداني لا تتفق مع برنامج مؤسسة التدريب الميداني بمتوسط مرجح (1.76) والمرتبة العاشرة لفقرة :سياسة المؤسسة لا تتفق مع برنامج التدريب الميداني بمتوسط مرجح(1.73)، وأخيراً في المرتبة إلحادية عشر جاءت فقرة : تمنع المؤسسة من حضور الطلبة اثناء دراسة الحالات الفردية بمتوسط مرجح (1.73)

تشير النتائج التي وردت في محور معوقات تتعلق بالمؤسسة بأنها لها دور في تدني العملية التدريبية بحسب آراء الطلاب والتي جاء في المرتبة الرابعة بمتوسط مرجح (2.1015) لأنها المكان الذي يمارس فيه التدريب على أرض الواقع ويفترض أن يتحصل منها الطلاب على الخبرة العملية للنماذج والمواقف الاجتماعية المختلفة ليكتسب المهارة والقدرة .

جدول رقم (9) المحور الخامس : معوقات جودة التدريب الميداني المتعلقة برنامج التدريب الميداني

العبارات	اوافق		أوافق إلى حد ما		لا اوافق		متوسط مرجح	مرتبة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة		
عدم وجود مقرر واضح لتدريب الميداني	12	46.2	4	15.4	10	38.5	2.07	8
عدم وجود معيار واضح ومحدد لتقييم الطلبة	8	30.8	16	61.5	2	7.7	2.23	6
افتقار برامج التدريب الميداني لوسائل تنمية المهارات التي يحتاجها الطالب	16	61.5	7	26.2	3	11.5	2.50	4
لا يتفق برنامج التدريب الميداني مع ميول وإمكانيات الطلبة	14	53.8	9	34.6	3	11.5	2.42	5
برنامج التدريب الميداني لا يحقق المهارات المطلوبة للطالب عند الممارسة العملية	10	38.5	12	46.2	4	15.4	2.23	6مكرر
ضعف التركيز علي عمليات التدخل المهني في برامج التدريب الميداني	8	30.8	2	7.7	16	61.5	1.69	11
برامج التدريب الميداني تقليدية وتحتاج لتطوير	17	65.4	7	7.7	2	7.7	2.57	3
برامج التدريب الميداني لا ترتقي لمستوى طموحات طلبة الخدمة الاجتماعية	21	80.8	3	11.5	2	7.7	2.73	1
المدة الزمنية للتدريب الميداني لا تكفي لتغطية البرنامج التدريبي	7	26.9	9	34.6	10	38.5	1.88	10
عدم وجود خطط واضحة لبرامج للتدريب الميداني في المجالات المختلفة	20	76.9	2	7.7	4	15.4	2.61	2
أهداف برنامج التدريب الميداني غير واضحة بالنسبة للطلبة	19	73.1	4	15.4	3	11.5	2.61	2مكرر
برامج التدريب الميداني تفتقر للتنوع المهني لأساسيات الخدمة الاجتماعية المتمثلة في (خدمة الفرد – الجماعة – تنظيم المجتمع – إدارة مؤسسات – طرق البحث)	11	42.3	8	30.8	7	26.9	2.15	7
لا يستفيد في برامج التدريب الميداني من التقنية الحديثة(أجهزة الحاسوب) في اعداد الخطة والتسجيل وجمع المعلومات ودراسة الحالات والاطلاع على البحوث والدراسات الميدانية	9	34.6	8	30.8	9	34.6	2.00	9
الأساليب المتبعة في التدريب الميداني لا تساهم في تنمية شخصية الطالب	2	7.7	10	38.5	14	53.8	1.53	12
مجموع المتوسط المرجح لعبارات المحور	2.5323							

JESUS.ORG.LY

يتبين من الجدول السابق أن الفقرة :برامج التدريب الميداني لا ترتقي لمستوى طموحات طلبة الخدمة الاجتماعية جاءت في الم رتبة الأولى بمتوسط مرجح (2.73)، ويتفق في هذه النتيجة مع(الورفلي : 2009) والمرتبة الثانية اشتركت فيها الفقرتين: عدم وجود خطط واضحة لبرامج للتدريب الميداني في المجالات المختلفة وأهداف برنامج التدريب الميداني غير واضحة بالنسبة للطلبة بمتوسط مرجح (2.61)،بينما جاءت في المرتبة الثالثة الفقرة :برامج التدريب الميداني تقليدية وتحتاج الي التطوير بمتوسط مرجح (2.57)،وفي المرتبة الرابعة بمتوسط مرجح (2.50) فقرة: افتقار برامج التدريب الميداني لوسائل تنمية المهارات التي يحتاجها الطالب ، أما المرتبة الخامسة جاءت لفقرة :لا يتفق برنامج التدريب الميداني مع ميول وإمكانيات الطلبة بمتوسط مرجح(2.42)، اما المرتبة السادسة فقد اشتركت الفقرتين: برنامج التدريب الميداني لا يحقق المهارات المطلوبة للطالب عند الممارسة العملية وعدم وجود معيار واضح ومحدد لتقييم الطلبة، بمتوسط مرجح(2.23)، وفي المرتبة السابعة بمتوسط مرجح (2.15)لفقرة: برامج التدريب الميداني تفتقر للتنوع المهني لأساسيات الخدمة الاجتماعية المتمثلة في (خدمة الفرد – الجماعة – تنظيم المجتمع – إدارة مؤسسات – طرق البحث ، وفي المرتبة الثامنة بمتوسط مرجح (2.07) جاءت لفقرة عدم وجود مقرر واضح لتدريب الميداني والمرتبة التاسعة لفقرة :لا يستفيد في برامج التدريب الميداني من التقنية الحديثة(أجهزة الحاسوب) في اعداد الخطة والتسجيل وجمع المعلومات ودراسة الحالات والاطلاع على البحوث والدراسات الميدانية بمتوسط مرجح (2.00) وفي المرتبة العاشرة فقرة :المدة الزمنية للتدريب الميداني لا تكفي لتغطية البرنامج التدريب بمتوسط مرجح (1.88) وجات في المرتبة إحدى عشر فقرة: ضعف التركيز علي عمليات التدخل المهني في برامج التدريب الميداني بمتوسط مرجح (1.69) وفي المرتبة اثنى عشر فقرة الأساليب المتبعة في التدريب الميداني لا تساهم في تنمية شخصية الطالب(1.53) و يتضح من خلال النتائج التي وردت في إجابات الطلاب عن معوقات برنامج التدريب الميداني جاء في المرتبة الأولى بمتوسط مرجح 2.5323 ولهذا الأمر لابد من إعادة النظر في برامج التدريب سواء في الكلية أو في المؤسسة لتحسين مستوى البرامج للترتقي من جودة التدريب الميداني وتنمية مهارات الطلاب مما يعكس على مكانة المهنة وما تقدمة من جهود في التنمية المستدامة للمجتمع.

النتائج العامة للدراسة الميدانية:

أولاً: البيانات الأولية لمفردات العينة:

- أن نسبة الإناث (92.3%) وهي أعلى من نسبة الذكور التي بلغت (7.7).
- كما جاءت نتيجة الفصل الدراسي حول عبارة الفصل (التاسع فما فوق) بنسبة (67.9)
- وأن جل طلاب الخدمة الاجتماعية نظاميين بنسبة (92.3 %)
- وأن توزيع الفئات العمرية بالنسبة لي مفردات العينة تراوحت ما بين (22 :24) بنسبة (61.5 %)

ثانيا: نتائج الدراسة وفقاً للمحاور:

1.كشفت نتائج الدراسة بأن إجابات المبحوثين في محور المعوقات التي تتعلق ببرنامج التدريب الميداني جاء في المرتبة الأولى بمتوسط مرجح (2.5323)

2.كشفت نتائج الدراسة بأن إجابات المبحوثين في محور معوقات تتعلق المشرف المؤسسي جاء في المرتبة الثانية بمتوسط مرجح (2.1592)

3. كشفت الدراسة بأن المعوقات التي تتعلق بطلاب جاءت في متوسط المرجح لمجموع المحاور في المرتبة الثالثة بمتوسط مرجح (2.13)

4.تشير النتائج التي وردت في محور معوقات تتعلق بالمؤسسة بأنها لها دور في تدني العملية التدريبية بحسب آراء الطلاب والتي جاء في المرتبة الرابعة بمتوسط مرجح (2.1015)

5.كشفت الدراسة عن الإجابات التي تعبر عن أراء المبحوثين من الطلاب في محور المعوقات التي تتعلق بالمشرف الأكاديمي حيث جاءت في آخر المرتب لمجموع المحاور بمتوسط مرجح (1.9453).

التوصيات:

1. توصي الدراسة بإعادة النظر في برامج التدريب لتحسين مستوى البرامج للارتقاء بجودة التدريب الميداني وتحقيق هدف التنمية في مهارات الاداء مما يعكس على مكانة المهنة وما تقدمة من جهود في تنمية المجتمع المستدامة

2. العمل على دعم عملية التدريب الميداني بإضافة التدريب الميداني كمادة تدرس نظريا داخل لتربط بين الجانب النظري والعملي وتساعد الطالب على فهم ما هو مطلوب منه في المجال الذي يتدرب به

3. توصي الدراسة بإعداد مشرفين قارين بمؤسسات التدريب للعمل كمدربين ذو خبرة في التدريب بمؤسسات التدريب

4. تنمية قدرات وامكانيات المشرف المؤسسي الحاليين للرفع من مستوى أدائهم كمدربين ليتمكنوا من العمل كمشرف مؤسسي وذلك بإجراء دورات تدريبية أو ورش عمل للأخصائيين الاجتماعيين المشرفين على الطلاب بكيفية العمل كمشرف مؤسسي في المؤسسات التعليمية

5. توصي الدراسة بتسليط الضوء عند اختيار الطلاب أنفسهم وفق معايير وصفات الشخصية المطلوبة للعمل في مهنة الخدمة الاجتماعية بالخضوع لاختبارات المفاضلة

6. كما توصي باستمرار التدريب الميداني: بإجراء دورات تدريبية للطلاب قبل الدخول في العمل المهني حتى يتسنى لهم تنمية مهاراتهم وقدراتهم، والسماح لهم بالتدريب الإضافي في المؤسسات التي يرغبون العمل بها مستقبلا لفترة تحددها المؤسسة لاكتساب الخبرة التي تساعد الخريج على العمل مباشرة

7. إيجاد مؤسسات متخصصة لتدريب الطلاب حتى نتفادى الرفض وعدم التعاون مع مؤسستنا التي هي في حاجة ماسة لمثل هذا النوع من المشرفين الذين يمتلكون المعرفة والمهارة التي تمكنهم من مساعدة الطلاب المتدربين حتى نضمن مخرجات يمكن ان نعول عليها في العمل المهني.

المراجع:

1- إبراهيم خليل هلالات 2015، دراسة (معوقات جودة التدريب الميداني وانعكاسها على تنمية مهارات طلاب الخدمة الاجتماعية)، مجلة دراسات. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 42،ملحق 1.

2- عماد عبد اللطيف أشتية 2009، معوقات الوصول إلى الجودة الشاملة في تطبيق مقررات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس المفتوحة، المجلة الفلسطينية للتربية المفتوحة عن بعد، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، مجلد 2، العدد 3، ص، 243-290

3- أمل سالم العواودة 2010 (دراسة تقويمية لواقع التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية في جامعة البلقاء التطبيقية من

JESUS.ORG.LY

وجهة نظر الطلبة)، مجلة كلية التربية (القسم الأدبي) جامعة عين شمس، مجلد 16، العدد1، ص، 381، 428

4. عبد الحفيظ فرج الغزيوي 2010، المعوقات التي تواجه التدريب الميداني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومشرفي التدريب الميداني بقسم الخدمة الاجتماعية ، بحث منشور في مجلة كلية الآداب ، العدد 13 ، جامعة (الفاتح سابقا).

5. محمود علي محمود رضوان2020، معوقات التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة حلوان، مقالة 9، المجلد 21، الجزء الأول،

6.مجمع اللغة العربية 1997، المعجم الوسيط، القاهرة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية.

7. وفاء عبد الرحيم الو رفلي2009، العلاقة بين الإشراف التوجيهي وتنمية الأداء المهني لطلاب الخدمة الاجتماعية في مجال التدريب الميداني، رسالة ماجستير غير منشورة، طرابلس، جامعة (الفاتح سابقاً)، كلية الآداب، قسم الخدمة الاجتماعية.

8. خليفة مصباح الجندي، فاطمة جمعة الناكوع المعوقات التي تواجه تطبيق مقررات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة مصراته، ليبيا، مج:1، عدد10، مارس 2018.

9. سراج الصادق خليفة2015.، معوقات تحقيق الجودة الشاملة في تطبيق التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، ماجستير، غير منشورة، كلية الآداب، قسم الخدمة الاجتماعية، جامعة طرابلس،

10.أحمد مختار عمر، 2008، معجم اللغة العربية المعاصرة، القاهرة، عالم الكتب. ص 417.