

تقييم مرجعيات التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية، وتحسين استراتيجياته في جامعة القدس المفتوحة

Evaluation of Field Training References in Social Work and Improvement of Its Strategies at Al-Quds Open University

Iyad Fayez Abubaker

Assistant Professor/ Al-Quds Open University/ Palestine

ebaker@qou.edu

Imad Abdallateef Ishtayyeh

Associate Professor/ Al-Quds Open University/ Palestine

iishtayyah@qou.edu

Majde Dafallah Nabaheen

Lecturer/ Al-Quds Open University/ Palestine

mnbaheen@qou.edu

إياد فايز أبو بكر

أستاذ مساعد/ جامعة القدس المفتوحة/ فلسطين

عماد عبد اللطيف اشتية

أستاذ مشارك/ جامعة القدس المفتوحة/ فلسطين

مجدي ضيف الله نباهين

محاضر/ جامعة القدس المفتوحة/ فلسطين

Received: 8/1/2020, Accepted: 23/3/2020.

DOI: 10.33977/0507-000-052-007

https://journals.qou.edu/index.php/jrresstudy

تاريخ الاستلام: 2020/1/8م، تاريخ القبول: 2020/3/23م.

E-ISSN: 2616-9843

P-ISSN: 2616-9835

تحسين مهارات الطلبة في كتابة التقارير.

كلمات مفتاحية: تقييم، مرجعيات، الخدمة الاجتماعية،
جامعة القدس المفتوحة، التدريب الميداني.

Abstract:

This study aims to evaluate the field training references in the field of social work and link them to the general practice of the profession in its various fields in order to develop and update the field training references.

The researchers used the social survey method in the available sample method. The sample of the study consisted of the following: (1) al-Quds Open University students of social work specialization in the West Bank branches in various field training courses; (2) social workers working in social institutions, who supervise the field training students; and, (3) faculty members supervising the field training courses at the Faculty of Social Development at al-Quds Open University in all branches of the West Bank. The study sample consisted of 326 individuals divided as follows, 32 faculty members, 192 students of social work, and 102 social workers.

To achieve the objectives of the study, the researchers developed two tools. The first is a «questionnaire» to evaluate the references for field training at al-Quds Open University divided into four training courses. A questionnaire was prepared for each training course addressed to both students and faculty members supervising the field training courses and social workers. The second is a question guide for focus groups for each training manual.

The results of the study showed that the degree of evaluation of faculty members, social workers, and field students for the field training references in the four social work is «high». The mean of the Field Training Manual 1 was 3.3424, the Field Training Manual 2 was 3.3398, while the Field Training Manual 3 was 3.4210, and the Field Training Manual 4 was 3.2796.

Staff members, social workers, and students made several observations and recommendations on each of the four references. Most notably, the manual did not include a mechanism and the appropriate way to write the report in the field training manual 1. Regarding the field guide 2.

Finally, they recommended that the field training manual 4 include model reports, which would improve the students' writing of the reports.

Keywords: Evaluation, References, Social Work, Al-Quds Open University, Field Training .

المقدمة

تتطلب الخدمة الاجتماعية بوصفها مهنة تعلم نظرياً وعملياً،

ملخص:

هدفت الدراسة إلى تقييم مرجعيات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية، وربطها بالممارسة العامة للمهنة بميادينها المختلفة، وذلك وصولاً لتطوير مرجعيات التدريب الميداني وتحديثها.

وظّف الباحثون منهج المسح الاجتماعي بأسلوب العينة المتيسرة؛ إذ تكونت عينة الدراسة من طلاب جامعة القدس المفتوحة في فروع الضفة الغربية متخصصي الخدمة الاجتماعية، في مختلف مساقات التدريب الميداني، ومن الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المؤسسات الاجتماعية، الذين يشرفون على طلبة التدريب الميداني، ومن أعضاء هيئة التدريس المشرفين على مساقات التدريب الميداني في كلية التنمية الاجتماعية في جامعة القدس المفتوحة، في فروع الضفة كافة، وبلغت عينة الدراسة (326) مفردة مقسمة كالتالي: (32) عضو هيئة تدريس و(192) طالب خدمة اجتماعية، و(102) أخصائي اجتماعي.

وتحقيقاً لأهداف الدراسة أعدّ الباحثون أداتين اثنتين للدراسة، الأولى كانت عبارة عن استبانة؛ لتقييم مرجعيات التدريب الميداني في جامعة القدس المفتوحة، مقسمة على أربعة مساقات تدريبية، فقد أعدت استبانة لكل مساق تدريبي موجهة لكل من الطلبة وأعضاء هيئة التدريس المشرفين على مقررات التدريب الميداني، والأخصائيين الاجتماعيين، والثانية جاءت دليل أسئلة لمجموعات نقاش بؤرية لكل دليل تدريبي.

والجديراً ملاحظته، أنه تبين - من نتائج الدراسة - أن درجة تقييم أعضاء هيئة التدريس، والأخصائيين الاجتماعيين، وطلبة التدريب الميداني لمرجعيات التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية الأربعة «مرتفعة»، إذ بلغ المتوسط الحسابي لكل من دليل التدريب الميداني 1 (3.34) ودليل التدريب الميداني 2 (3.33) ودليل التدريب الميداني 3 (3.42) ودليل التدريب الميداني 4 (3.27). وقدّم أعضاء هيئة التدريس والأخصائيين الاجتماعيين والطلبة عدداً من الملاحظات والتوصيات حول كل مرجع من المرجعيات الأربعة الأنفة البيان، التي من أبرزها عدم تضمّن الدليل أنواع المؤسسات التي يتدرب بها الطلاب في مساق تدريب ميداني (1)، أمّا فيما يخص دليل تدريب ميداني (2) فلم يتضمن دليلاً للمؤسسات التي تعمل في مجال الأفراد والعائلات، لذلك، أوصوا بضرورة إلحاقها ضمن دليل تدريب ميداني (2)، وأشاروا إلى أن دليل تدريب ميداني (3) ينبغي له أن يحتوي على أمثلة تطبيقية للنظريات والموجهات النظرية؛ لتساعد الطالب على توظيفها خلال فترة التدريب الميداني توظيفا سليماً ومفيداً، كما أنهم أوصوا بأن يتضمن دليل تدريب ميداني 4 تقارير نموذجية لقضايا سابقة وظواهر متعامل معها، من شأنها

الأفراد إلى المزيد من الحماس في أداء العمل، خاصة، إذا ما تفهّموا أعمالهم، وتعرّفوا إلى ما هو متوقع منهم، كما يزودهم بما هو مستحدث متطور في نشاطات هذه الخدمة المختلفة، ويجعلهم أكثر قدرة للتعرف إلى نواحي القوة والقصور في أدائهم (أبو المعاطي، 2000:257).

ولعله من المفيد، لهذه الدراسة، مناقشة الأهداف التي يسعى التدريب الميداني إلى تحقيقها، التي حددها أبو المعاطي (2001) في نقاط محددة هي:

أ. إتاحة الفرص أمام الطلبة لاكتساب المعارف التي حصلوا عليها، وترجمتها إلى ممارسة عملية، واختبار المفاهيم النظرية في ضوء المواقف الواقعية.

ب. اكتساب الطلبة المهارات الفنية للعمل الميداني.

ت. إكساب الطلبة الاتجاهات السلوكية التي يجب أن يتصفوا بها.

ث. إكساب الطلبة عادات العمل المهني، بما يفيدهم في أعمالهم المهنية مستقبلاً.

ج. إكساب الطلبة القيم المهنية، وأخلاقياتها، عن طريق الممارسة الميدانية، ونمو الذات المهنية.

ح. إكساب الطلبة القدرة على القيام بالتسجيل والتوثيق وفقاً للأصول الفنية.

خ. تزويد الطلبة بالخبرات الميدانية المرتبطة بالممارسة المهنية، التي ترتبط بعمليات الخدمة الاجتماعية من دراسة وتشخيص وعلاج.

د. تزويد الطلبة بالمعارف والخبرات والمهارات المرتبطة بالتعاون مع المتخصصين في المهن المختلفة، التي تشارك الأخصائي الاجتماعي في عمله بالمؤسسة.

ولعل مراجعة عامة في هذه الأهداف تظهر لنا أن عملية تحقيق الجودة في إعداد الأخصائيين الاجتماعيين - عالمياً وعربياً - تتطلب ضرورة اشتغالها على أبعاد ونواح متكاملة ومتفاعلة، مما يعمل على تدريب الطلبة تدريباً علمياً ممنهجاً، وإعدادهم إعداداً جيداً يستطيعون - من خلاله - ممارسة عملهم على مستوى رفيع من الكفاية، ويمكن إجمال هذه النواحي أو الجوانب بما هو آت:

■ الجانب الأكاديمي: يتركز هذا الجانب على النواحي الأكاديمية المدروسة في التخصص عينه، مع ضرورة الانتباه إلى أن المواد المقدمة للطلبة: أجل إعدادهم لمهنة المستقبل، ينبغي لها ألاّ تقدّم بالطريقة نفسها التي تقدّم للطلبة في الكليات الأخرى، بل تقدم بطريقة تخدم الأخصائي الاجتماعي في المجال الاجتماعي.

■ الجانب المهني: يتعلق بالطرق والأساليب والأدوات التي تمكن الباحث الاجتماعي من فهم خصائص هذه المهنة، وتقديم المادة التدريبية على مستوى الطلاب، وبأسلوب يراعي الفروق الفردية بينهم، ويعمل على جعلهم أكثر فعالية ومشاركة في العملية التدريبية، ومن تلك المهارات التفكير العلمي، وأن يكون أكثر قدرة على الوصول إلى المعرفة من مصادرها الأصلية، ومن هنا، فإنّ الإعداد المهني لا ينبغي له أن يقتصر على الجانب النظري فقط،

وأنّ كلا النوعين من التعلّم مهمان للطلبة؛ ليصبحوا أخصائيين اجتماعيين محترفين، ويُذكر أنّ عملية التعليم هذه تجري داخل الفصول الدراسية في الجامعة، وخارجها من خلال التدريب الميداني، وتسمى هذه العملية بنوعيتها عملية إعداد الأخصائي الاجتماعي، التي تعدّ ضرورية لمساعدة الطلبة في اكتساب القيم، وممارسة المهارات، وتحسين معارفهم، اللازمة للمهنة (Papouli, 2014).

وتجدرُ الملاحظة أنّ طلبة التدريب الميداني - في كثير من الأحيان - يرونُ التدريب الميداني مقررًا أكثر أهمية في تحصيل المعارف، وأكثر فائدة في تحصيل الخبرات في أثناء تعليمهم المهني، وهذا يشير إلى أهمية التعاون الثلاثي لضمان جودة التدريب الميداني وفعاليتّه، وإلا من المحتمل أن يكون الفشل - في هذا الجانب من التعليم المهني - له آثارٌ سلبية كبيرة على مستقبل المهنة (Chilvers, 2011).

ومن المعلوم أكاديمياً، أنّ التدريب الميداني يعدُّ أحد الركائز الأساس، والعمليات التدريبية المهمة لدراسة الطلبة هذا التخصص، واكتسابهم أصول مهنة الخدمة الاجتماعية، وذلك تحت إشراف أخصائي اجتماعي يمتاز بالخبرة الطويلة، والمهنية العالية والغنية؛ ليقوم بنقلها إلى الطلبة المعنيين، في أثناء عمله مع الراغبين في تلقي خدمات المؤسسة التي يعمل فيها الأخصائي الاجتماعي (العرب والرواشدة، 2016).

ويمكن - في هذا السياق - حصرُ أهمية التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعيّة، بأنّه يتيح للطلاب فرصة ممارسة المبادئ والقيم والأخلاقيات التي ينبغي توافرها لممارستها، وتوفير الأساس العلمي القويم منهاجاً وسلوكاً؛ غاية تحقيق الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية، كما هو واضح من أنّ الطلبة يحصلون منها على فرص كبيرة؛ لتطبيق المحتوى المعرفي النظري - المعطى لهم في الفصل الدراسي - على مواقف الحياة الحقيقية، بوصفها جزءاً من الإعداد؛ ليصبح الطالب أخصائياً اجتماعياً متمرساً في نهاية العملية الأكاديمية. كما أنه يعزّز فهم الطلبة لمهنة الخدمة الاجتماعية، وطبيعة المشاكل التي تواجهها هذه المهنة، ومن ثمّ، لا مناص - أجل تحقيق ما سبق ذكره - من أن يتمّ التعلّم على مستويات مختلفة، فكرياً وعاطفياً وعملياً.

وعلاوة على ذلك، يعدُّ التدريب الميداني فرصة لمواءمة المعرفة النظرية والتعلّم مع احتياجات المجتمع المحليّ وسوقه، كما يتيح للطلبة فرصة تحمّل المسؤولية لمعالجة مشكلات الأشخاص ذوي الحاجات الخاصة، ولذلك، يمكن القول بأنّه، إذا تعاملنا مع التدريب الميداني تعاملًا فعّالاً، فإنه يصبح أداة مهمة في وضع منهاج للخدمة الاجتماعية مناسب لها، وملائم لقضايا التنمية الاجتماعية التطبيقية.

ولذلك، عندما يكون الطلبة في الميدان التدريبي، فإنهم يتواصلون مع المحتاجين لخدماتهم، ويتلمّسون مشاكلهم صغيرها وكبيرها، ويتعاملون مع ردود أفعالهم إزاءها، ومن ثمّ، يكتشفون قدراتهم على المساعدة (Mane & Tipa, 2018).

والجديرُ ذكره، في هذا المقام، أنّ دراسات كثيرة كانت قد بيّنت أهمية التدريب الميداني للأخصائيين الاجتماعيين الجدد في تعريفهم على ظروف عملهم، ومنحهم صلاحية العمل في هذه المهنة الاجتماعية، وزيادة كفاءاتهم المهنية، وتقدّمهم في أعمالهم، كما ذكرت هذه الدراسات أنّ التدريب الميداني - بصفة عامة - يدفع

■ أولاً: تدريب ميداني (1): وله ثلاث ساعات معتمدة، يطلب هذا المقرر من الطالب الالتحاق بمؤسسة اجتماعية يعمل بها أخصائيون اجتماعيون، ويقضي فيها بمعدل 10 - 12 ساعة أسبوعياً، أو ما يعادل 225-250 ساعة فصلياً، وقد حُدِّد الهدف الأساس منه بإتاحة فرصة كبيرة للطالب؛ ليتعرف على أكبر عدد ممكن من مؤسسات الرعاية والخدمة الاجتماعية في منطقة سكنه، مع اهتمام خاص بالمؤسسات التي يعمل بها أخصائيون اجتماعيون، ويتوقع من الطالب خلال التحاقه بالمؤسسة التعرف إليها، وأن يكون فكرة أساسية عنها، من حيث مبررات وجودها، وأهدافها، وبرامجها، والخدمات المقدمة، وفئة المنتفعين من هذه الخدمات، إضافة إلى معرفة أي طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية تمارس، وفي أي مجال أو ميدان من ميادين المهنة تعمل، مما يشكل لديه معرفة متكاملة عن هذه المؤسسات، وخارطة ذهنية تساعد - في مقررات التدريب الميداني الأخرى - على اختيار المؤسسة المرتبطة بنوع التدريب الذي سيلتحق به، حسب أهداف كل تدريب، وعلاقته بطرق الخدمة الاجتماعية المختلفة (فرد، جماعة، تنظيم مجتمع)، ويقوم الطالب أثناء تدريبه بالمؤسسة بتقديم تقارير عن هذه المؤسسات والمؤسسة الملحق بها الطالب (اشنتية، 2013).

■ ثانياً: تدريب ميداني (2): يتكون هذا المقرر من ثلاث ساعات معتمدة، حيث يلتحق الطالب بمؤسسة اجتماعية أو صحية أو تربوية يعمل بها أخصائيون اجتماعيون تركز في عملها على طريقة خدمة الفرد، ويقضي فيها بمعدل 10-12 ساعة أسبوعية أو ما يعادل 225-250 ساعة فصلية، ومن المتوقع من الطالب خلال تدريبه أن يرافق أحد الأخصائيين في المؤسسة الذين يعملون في برامج خدمة الفرد، بحيث يساعده ذلك على اكتساب وممارسة مهارات الاتصال والمقابلة ودراسة الحالة والتشخيص النفسي - الاجتماعي - العائلي، وبناء خطة علاجية واضحة الأهداف والتطلعات، كما يتوقع من الطالب اكتساب مهارات إنهاء العلاقة المهنية (أبو بكر، 2013).

■ ثالثاً: تدريب ميداني (3): له ثلاث ساعات معتمدة أيضاً، حيث يلتحق الطالب بالتدريب في مؤسسة اجتماعية أو صحية أو تربوية بواقع 10-12 ساعة أسبوعية، أو ما يعادل 225-250 ساعة في الفصل، ويتوقع من الطالب بناء مجموعة من المنتفعين من خدمات المؤسسة، والتعاون معهم في تشخيص حاجاتهم المشتركة، وبناء خطة تدخلية أو برنامج جماعي؛ ليعمل على تحقيقه معهم خلال تدريبه الميداني. (أبو بكر واشنتية، 2013)

■ رابعاً: تدريب ميداني (4): له ثلاث ساعات معتمدة، يقضي الطالب في تدريبه 10-12 ساعة أسبوعية أو ما يعادل 225-250 ساعة في الفصل، ومن المتوقع من الطالب أن يقوم ببناء برنامج جماهيري لمعالجة مشكلة اجتماعية في مكان سكنه، على أن يحتوي البرنامج على المراحل كافة التي درسها في مقرر تنظيم المجتمع وأجهزته (عوض، 2013).

وتجدر الملاحظة أن عملية التدريب الميداني تُنظَّم على وفق خطة واضحة منبثقة من مرجعيات (أدلة) لكل تدريب من التدريبات السابقة، كان قد حُدِّد كل واحد منها أموراً تنظيمية عدة، من أبرزها: أ. الإطار النظري للتدريب، وبعض نظريات التدخل المهني.

بل يمتد أيضاً ليشمل الجانب التطبيقي بقيام الطلاب بممارسة التخصص من خلال ما يسمى بالتدريب العملي (مرعي ورفيقه، 2002).

■ الجانب الثقافي: يؤكد أهمية إكساب الطالب الثقافة العامة، وليس الاقتصار على الجانب التخصصي فحسب، وذلك ليكون أخصائياً اجتماعياً على وعي بميادين المعرفة الأخرى، وبما يخدم تفاعله مع المجتمع والنشاطات الاجتماعية التي يشارك فيها، ونظراً لأن من أهداف أي برنامج تدريب إعداد المتدرب القادر على القيام بإجراء الدراسات والأبحاث حول المشكلات التي تواجهه، فلا بد من اكتساب مهارات البحث العلمي إكساباً يمكنهم من التعامل مع المصادر الأصلية، والربط بين الأسباب والنتائج، وإرجاع الأمور إلى أسبابها الحقيقية، والقدرة على الحكم على المعلومات، والتمييز بين الحقائق ووجهات النظر، والخروج من مبادئ عامة، ولهذه المهارات قيمتها في تربية المواطنين تربية عقلية سليمة (الحموري، 2007).

وهنا، نشير إلى أن ثمة مجموعة من العوامل لها دور فاعل في تحقيق جودة التدريب الميداني، ولعل من أبرزها:

أ. وجود بيئات تعلم قوية وإيجابية في المنظمات والفرق التي تستقبل الطلبة المتدربين، بيئات تعتقد أن التعليم والتعلم يعودان بالفائدة على كلا الطرفين.

ب. ممارسة الخدمة الاجتماعية السبريرية، ووجود علاقات تعاونية مع المدربين الميدانيين، توفر دعماً قوياً، ولديها توقعات عالية لمشاركة الطلبة بنشاط في تعلمهم.

ت. وجود فرص للملاحظة واستخلاص المعلومات من الممارسين ذوي الخبرة.

ث. وجود فرص متعددة للممارسة الفعلية مع العملاء.

ج. توفر مجموعة واسعة من الأساليب للوصول إلى تفاعلات الطلاب مع العملاء، بما في ذلك المراقبة المباشرة، ومراجعة التسجيلات الصوتية أو المرئية، والسجلات المكتوبة، والتقارير الشفوية (Bogo, 2015).

بناء على ما تقدم بيانه، وانسجاماً مع احتياجات مهنة الخدمة الاجتماعية ومتطلباتها، والتطورات التي تمرُّ بها نتيجة للتغيرات في أطرها النظرية، والمهارات والتقنيات المستخدمة في عمليات الممارسة، وضرورة المتابعة المستمرة لهذه التطورات، وتحقيقاً لجودة تعليم الخدمة الاجتماعية، فقد عملت كلية التنمية الاجتماعية والأسرية وقسم الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس المفتوحة على تطوير خطة التخصص والمقررات، وتصميم البرامج التدريبية (التدريب الميداني) تصميمًا يستهدف في ذلك طلبة التخصص استهدافاً أساسياً، والعاملين في مجال الخدمة الاجتماعية، وتحديدًا ممن يتولون مسؤولية الإشراف على التدريب الميداني، من خلال عملية الإعداد والتأهيل ورفع مستوى الكفاءة والأداء.

يتكون برنامج التدريب الميداني في قسم الخدمة الاجتماعية بكلية التنمية الاجتماعية والأسرية من أربع مقررات أساسية، فيما يلي وصف كاشف عنها:

توحيد منهجية التدريب الميداني في فروع الجامعة كافة.

ث. إن تقييم مرجعيات التدريب الميداني لتخصص الخدمة الاجتماعية، والمتوافرة لدى جامعة القدس المفتوحة سيسهم في مواجهة التحديات المختلفة التي تحول دون اكتساب طلبة الخدمة الاجتماعية المهارات والتقنيات اللازمة لمهنة الخدمة الاجتماعية.

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى تحقيق ما يأتي:

أ. تقييم دليل تدريب ميداني (1) من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين المشرفين على التدريب الميداني، والطلبة المتدربين، وأعضاء هيئة التدريس من حيث الوحدات التي اشتملها الدليل.

ب. تقييم دليل تدريب ميداني (2) من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين المشرفين على التدريب الميداني، والطلبة المتدربين، وأعضاء هيئة التدريس من حيث الوحدات التي اشتملها الدليل.

ت. تقييم دليل تدريب ميداني (3) من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين المشرفين على التدريب الميداني، والطلبة المتدربين، وأعضاء هيئة التدريس من حيث الوحدات التي اشتملها الدليل.

ث. تقييم دليل تدريب ميداني (4) من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين المشرفين على التدريب الميداني، والطلبة المتدربين، وأعضاء هيئة التدريس من حيث الوحدات التي اشتملها الدليل.

ج. التوصل لمقترحات لتطوير مرجعيات التدريب الميداني، وتحديثها بالاستناد إلى نتائج الدراسة، التي تسهم في تحسين مهارات أطراف وعناصر عملية التدريب الثلاثة (أعضاء هيئة التدريس، الأخصائيين الاجتماعيين المشرفين على الطلبة أثناء التدريب، والطلبة أنفسهم).

أسئلة الدراسة

بناءً على الأهداف التي تسعى هذه الدراسة إلى تحقيقها سيحاول الباحثون الإجابة عن الأسئلة الآتية:

أ. ما تقييم دليل تدريب ميداني (1) من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين المشرفين على التدريب الميداني والطلبة المتدربين وأعضاء هيئة التدريس من حيث الوحدات التي اشتملها الدليل؟

ب. ما تقييم دليل تدريب ميداني (2) من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين المشرفين على التدريب الميداني والطلبة المتدربين وأعضاء هيئة التدريس من حيث الوحدات التي اشتملها الدليل؟

ت. ما تقييم دليل تدريب ميداني (3) من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين المشرفين على التدريب الميداني والطلبة المتدربين وأعضاء هيئة التدريس من حيث الوحدات التي اشتملها الدليل؟

ث. ما تقييم دليل تدريب ميداني (4) من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين المشرفين على التدريب الميداني والطلبة المتدربين وأعضاء هيئة التدريس من حيث الوحدات التي اشتملها الدليل؟

ب. مجالات التدريب.

ت. مراحل عملية التدريب.

ث. أساليب التدريب.

ج. المهارات التي يجب التركيز عليها.

ح. مسؤوليات ومهام عنصر التدريب الميداني (الطالب، مؤسسة التدريب، مشرف الكلية عضو هيئة التدريس، الأخصائي الاجتماعي المشرف على التدريب).

خ. التقارير التي يقدمها الطالب وكيفية كتابتها وهيكلتها.

د. الفعاليات التي يجب القيام بها أثناء التدريب الميداني.

ذ. معايير تقييم الطالب.

ر. النماذج المستخدمة في عملية التدريب.

مشكلة الدراسة

يعدُّ التدريب الميداني - كما ذكر آنفاً - مرتكزاً أساساً في عملية إعداد طلبة الخدمة الاجتماعية، وتأهيلهم للقيام بدورهم بوصفهم أخصائيين اجتماعيين، يتدربون في المؤسسات الاجتماعية المتخصصة، لإكسابهم المهارات الخاصة بعمليات التدخّل المهنيّ في طرق الخدمة الاجتماعية وميادينها المختلفة، ويُجرّ هذا التدريب من خلال إشراف أكاديميٍّ ومهني على وفق خطة تدريبية هادفة وواضحة لتحقيق ذلك.

وتأسيساً على ما سبق بيانه، ونظراً لأهمية التدريب الميداني، فقد خصص قسم الخدمة الاجتماعية في كلية التنمية الاجتماعية والأسرية في جامعة القدس المفتوحة في خطته المُحدّثة للعام 2013/2014، أربعة مساقات تدريبية خلال الدراسة الأكاديمية لطلبة الخدمة الاجتماعية بواقع ثلاث ساعات لكل مساق، يتدرّب الطلبة في المساق التدريبي الواحد (250-225) ساعة تدريبية في كل فصل، وبذلك يكون مجموع ما يتدربه الطالب في أربع مساقات تدريبية (900-1000) ساعة تدريب، يكتسب خلالها الطالب معظم المهارات المتعلقة بكلّ تدريب، والمرتبطة بطرق الخدمة الاجتماعية وميادينها المختلفة، ونظراً لمرور ما يقارب ست سنوات على إصدار المرجعيات الناظمة لعمل هذه المقررات التطبيقية، فقد جاءت هذه الدراسة لتقييم مرجعيات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية، وتحسين استراتيجيات التدريب فيها.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الحالية في المحاور الرئيسة الآتية:

أ. يسهم في تقييم مرجعيات التدريب الميداني، ويعمل على تطوير منهجية التدريب الميداني وتحديثه.

ب. إنّ تطوير منهجية التدريب الميداني يعود بالنفع على نوعية الخريجين من الأخصائيين الاجتماعيين من حيث كفاءتهم المهنية، ومن ثمّ، سيرتدّ إيجاباً على فرصهم في الحصول على عمل مناسب في سوق العمل الفلسطيني.

ت. إنّ وجود مرجع محكم للتدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية يوفر دليلاً عملياً يوضح استراتيجية التدريب (الأهداف والآليات) التي سيعتمد عليها جميع أطراف العملية، مما يسهم في

◀ المفهوم الاصطلاحي للتدريب الميداني:

يعدُّ التدريب الميداني في تعليم الخدمة الاجتماعية جزءاً أساساً من منهج تعليم طلاب الخدمة الاجتماعية، سواء مرحلة البكالوريوس أو الماجستير؛ لأنه يتيح فرصة ممارسة المهنة تحت إشراف مباشر وفي مواقف واقعية للطلبة الملتحقين في هذا التخصص، ويساعدهم التدريب الميداني على صقل مهاراتهم المهنية، وعلى اكتساب وتدعيم القيم المهنية للخدمة الاجتماعية، وعلى الجمع بين عناصر المعرفة التي اكتسبوها خلال الدراسة الأكاديمية مع ما يواجهونه من خلال التدريب العملي (الدخيل، 2006).

يعرف التدريب Training تعريفاً عاماً على أنه إعداد الفرد للاستخدام أو الترقى في أي فرع من فروع النشاط، ومساعدته في الاستفادة من قدراته حتى يحقق لنفسه وللمجتمع أكثر ما يمكن من مزايا، ويختلف التدريب عن التعليم في أن التعليم يهدف أساساً لتوسيع مدارك الدارسين، وتزويدهم بالدراسات العامة والنظريات الأساسية، أما التدريب؛ فيقوم بإعداد الأفراد وتأهيلهم لأداء أعمال معينة بإتقان وكفاية، أو ممارسة تخصصات تقتضيها طبيعة العمل المتطور (بدوي، 1986).

والتدريب الميداني يمكن تعريفه بأنه العملية التي يحدث فيها النمو المهني حدوثاً منظماً للخبرات والمعارف والمهارات ونماذج السلوك المقنن، الذي يكتسبه المتدرب في أثناء عملية الممارسة، بما يسهم في رفع معدلات الأداء في المواقف المهنية المختلفة (John، 2008).

أما الخدمة الاجتماعية فإنها تعرّف التدريب الميداني بوصفه جزءاً من التعليم المهني للطلبة، إذ يطبق الطلبة المعلومات والمهارات المطلوبة من خلال ما يتلقونه من مفاهيم ومعلومات في المحاضرة في الممارسة المباشرة مع العملاء في مجالات الخدمة الاجتماعية تحت إشراف مهني (السكري، 2000).

وثمة تعريف واسع الاستخدام للتدريب الميداني وضعه هاملتون وأليس (1983) Hamilton & Else اللذان ينظران إليه على أنه "مجموعة مخططة بوعي من التجارب التي تحدث في إعداد ممارسة مصممة؛ لنقل الطلاب من مستوى فهمهم الأولي، ومهاراتهم ومواقفهم، إلى المستويات المرتبطة بممارسة العمل الاجتماعي المستقل (Dhemba، 2012).

وعرفه (قاسم وآخرون، 2005) بأنه العملية التي تتم من خلال الممارسة، وتستخدم فيها أسس متعددة، مستهدفة مساعدة الدارس على استيعاب المعارف، وتزويده بالخبرات الميدانية، وإكسابه المهارات الفنية والعملية، وتعديل سمات شخصيته، بما يؤدي إلى نموه المهني عن طريق ربط النظرية بالتطبيق من خلال الالتزام بمنهج تدريبي يطبق في المؤسسات بإشراف مهني.

يعرّف أبو المعاطي (2001) التدريب الميداني: بأنه العملية التي يتم عن طريقها ربط النظرية بالتطبيق من خلال ممارسة ميدانية تُستخدم فيها أسس تربوية تعليمية وتوجيهية وعلاجية واستشارية؛ لتحقيق النمو المهني المرغوب في تحقيقه لطالب الخدمة الاجتماعية بإشراف أكاديمي، وبالتعاون مع المؤسسات المهنية، كما يعرفه بأنه مجموعة الخبرات التي تقدم في إطار إحدى المؤسسات وفي واحدة من مجالات الممارسة تقديمياً واعياً مقصوداً،

ج. ما المقترحات لتطوير مرجعيات التدريب الميداني وتحديثها بالاستناد إلى نتائج الدراسة والتي تسهم في تحسين مهارات أطراف وعناصر عملية التدريب الثلاثة (أعضاء هيئة التدريس، الأخصائيين الاجتماعيين المشرفين على الطلبة أثناء التدريب، والطلبة أنفسهم).

محددات الدراسة

اقتصرت هذه الدراسة على المحددات الآتية:

■ محدد موضوعي: التركيز الأساس لهذا المشروع (الدراسة) يعتمد على تقييم مرجعيات التدريب الميداني لتخصص الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس المفتوحة، التي مرّ على إصدارها ما يقارب ست سنوات لتنظيم عملية التدريب الميداني، وأصبحت بحاجة إلى مراجعة وتقييم لإعادة تطويرها وتحديثها بما يتناسب والتطورات الحديثة على مهنة الخدمة الاجتماعية.

■ محدد مكاني: تم تطبيق هذه الدراسة في محافظات الضفة الغربية، بحيث تشمل الدراسة المحافظات كافة التي يوجد فيها فروع تابعة لجامعة القدس المفتوحة، وتتوافر فيها مؤسسات تدريبية في الخدمة الاجتماعية، ويتدرب فيها طلبة جامعة القدس المفتوحة.

■ محدد زمني: تم تطبيق هذه الدراسة في الفترة الزمنية الواقعة ما بين شهر 9/2018 – 9/2019.

■ محدد بشري: اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس المشرفين على مقررات التدريب الميداني في الجامعة، والأخصائيين الاجتماعيين في المؤسسات التي يشرفون فيها على طلبة التدريب الميداني، والطلبة الذين أنهوا مقررات التدريب الميداني.

■ محدد مفاهيمي: المفاهيم والمصطلحات الواردة في هذه الدراسة.

■ محدد إجرائي: أداة الدراسة من حيث صدقها وإجراءات تطبيقها.

مصطلحات الدراسة:

◀ مفهوم التدريب الميداني

ورد هذا الاصطلاح في المعجمية العربية في باب (درب)، مجرداً، ومزیداً على حروفه الأصول حرفين هما: الشدة لتفيد دلالة التكرار، والتاء لتكسبه دلالة الانتظام، فأصبح تقلاباته الاشتقاقية (تدرَّب/ تدرَّبَ ب/ تدرَّبَ على يتدرَّب، تدرَّباً، فهو مُتدرَّب، والمفعول مُتدرَّب به).

المعنى العام يدور مجاله في قولنا: تدرّيبات (لغير المصدر): مصدر درَّب. : تزويد الدارسين بالدراسات العلمية والعملية التي تؤدي إلى رفع درجة المهارة عندهم في أداء واجبات الوظيفة «تدريب رياضي/ عسكري/ مهني» إدارة التدريب: الهيئة المسؤولة عن تدريب الموظفين - التدريب المهني، إعطاء مجمل المعارف النظرية والعملية لاكتساب مهنة ما - دورة تدريب/ دورة تدريبية، فترة زمنية محددة تخصص فيها دروس عملية لتدريب فئة ما (عمر، 2008).

التقييم عملية اجتهادية لحساب القيمة المادية أو تقدير لقيمه شيء، وفي الخدمة الاجتماعية هو قياس أو تقدير إلى أي مدى حقق التدخل أو المشروع أو البرنامج أغراضه وأهدافه، وما هي بالتحديد أسباب نجاح أو فشل التدخل أو البرنامج أو المشروع (السكري، 2000).

يعرف جبل (2014) التقييم بأنه عملية تحديد إيجابيات وسلبيات الشيء المقوم في ضوء معيار محدد لتحديد القيمة، وأن التقييم عملية مهنية عقلية تفسيرية شاملة تحتاج لمتخصصين مدربين أكفاء، ويستتبع التقييم التقويم أي إصلاح الأمور السلبية، وتدعيم الأمور الإيجابية للشيء المقوم.

ويقصد الباحثون في هذه الدراسة بالتقييم بوصفه تعريفاً إجرائياً بأنه " العملية التي تستهدف تقييم مرجعيات وأدلة التدريب الميداني من خلال أدوات وأساليب مختلفة؛ لمعرفة مواطن القوة والضعف، والوصول إلى نموذج مقترح يأخذ بعين الاعتبار القضايا المستجدة كافة في التدريب الميداني".

◀ مفهوم مرجعيات التدريب الميداني:

يقصد الباحثون في هذه الدراسة بمرجعيات التدريب الميداني بأنها تلك الأدلة المعتمدة منذ العام 2013/2014 التي تشكل الأطر النظرية المنظمة لعملية التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية في كلية التنمية الاجتماعية والأسرية في جامعة القدس المفتوحة.

الدراسات السابقة

من خلال الاطلاع على الأدبيات التي اهتمت بموضوع التدريب الميداني، وتقييم المرجعيات المنظمة له، لوحظ أن الموضوع حديث الطرح في المجتمع الفلسطيني، وأن هناك ندرة في الدراسات التي حاولت البحث في هذا الموضوع، وبعد مراجعة الباحثين للدراسات السابقة، اختيرت مجموعة من الدراسات لها علاقة بظروف الدراسة الحالية ومتغيراتها، وجرى مراجعتها للتعرف إلى الجوانب التي ركزت عليها وأهم نتائجها:

الدراسات العربية:

أجرى (اشتيه، 2009) دراسة عن متطلبات الجودة في التدريب الميداني بالخدمة الاجتماعية، وعن المعوقات التي تحول دون تحقيق الجودة، كان توصل فيها إلى أن أكثر المعوقات التي تحول دون تحقيق الجودة هي تلك المعوقات المرتبطة في مؤسسات التدريب الميداني، وهي عدم قدرة المؤسسات على استيعاب الطلبة؛ لزيادة أعدادهم، وكذلك المعوقات المرتبطة بالأخصائيين الاجتماعيين، المتمثلة في كثرة عدد المتدربين الذين يتم الإشراف عليهم في المؤسسة، زيادة على ذلك، الأعباء الكثيرة التي يقومون بها، ثم المعوقات المرتبطة بالمشرفين الأكاديميين، فتمثلت في قلة زيارتهم للمؤسسات؛ لمتابعة الطلبة المتدربين، وكثرة عدد الطلبة. كما جاءت المعوقات المرتبطة بالطلبة المتدربين الذين لا يرغبون في التفريغ للدراسة، وأخيراً، جاءت المعوقات المرتبطة بالمناهج، وكثرة الأعباء المقررة فيها، وتفاقم المهام المطلوبة من المتدرب في أثناء التدريب.

التي تُصمم لنقل الطلبة من المستوى المحدود - الذي هم عليه - من حيث المعرفة والفهم والمهارة والاتجاهات إلى مستويات أعلى تمكنهم في المستقبل من ممارسة عملهم بعد التخرج ممارسةً مستقلة وفعالة.

ويتبنى الباحثون في الدراسة الحالية تعريف التدريب الميداني الذي يُحددها بأنها: العملية التي تتم من خلالها الممارسة المهنية الأولية لطلبة الخدمة الاجتماعية خلال مرافقتهم الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المؤسسات الاجتماعية التي تمارس هذه المهنة بطرقها الثلاث، وميادين عملها المختلفة، وتعتمد عملية التدريب هذه على أسس مهنية متعددة تستهدف مساعدة الطالب على اكتساب المعارف والقيم والمهارات اللازمة لمهنة الخدمة الاجتماعية.

وبناءً على ما تقدم بيانه، يمكن القول إن التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية يعرف إجرائياً على أنه:

أ. عملية تعليمية هادفة تقوم على أسس علمية وتربوية وإشرافية واضحة ومحددة.

ب. الهدف من هذه العملية تحقيق النمو المهني والشخصي لطلاب التدريب وذلك من خلال إكسابهم الخبرات الميدانية والمهارات والسمات الشخصية والمهنية.

ت. هذه العملية تتم من خلال منهج تدريبي واضح لكل المشاركين فيها، يعرف كل فرد دوره ومسؤوليته تجاه هذا العمل، سواء أكان طالباً أم أخصائياً أم مشرفاً.

ث. أن التدريب الميداني يستلزم وجود إشراف مستمر يضمن تحقيق أهدافه.

ج. أن التدريب الميداني يستوجب توفر مؤسسة مهنية متخصصة في مجال الخدمة الاجتماعية تحقق أهداف العملية التدريبية.

ح. مجموعة الخبرات التي تقدم في إطار أي من المؤسسات المهنية العاملة في أحد مجالات الممارسة بشكل واع مقصود.

خ. برنامج يصمم لنقل الطلاب من المستوى المحدود - الذي هم عليه - من حيث المعرفة والفهم والمهارة والاتجاهات إلى مستويات أعلى تمكنهم في المستقبل من ممارسة عملهم بعد التخرج ممارسةً مستقلة وفعالة.

◀ مفهوم التقييم لغوياً:

يأتي من قِيمَ (فعل)

قِيمَ المعنى: (قيم) قِيمْتُ، أُقِيمُ، قِيمٌ، «قِيمَ التُّحْفَةَ»، قَدَّرَ قِيمَتَهَا. «قِيمَ العَمَلَ».

- قِيمَ قِيمَ، تقيماً، فهو قِيمٌ، والمفعول قِيمٌ.
- قِيمَ الشيء تقيماً: قَدَّرَ قِيمَتَهُ.
- قِيمَ السلعة: حدَّدَ ثمنها.
- قِيمَ وضعا: استعرض نتائجها وما حققه من تقدم، وقرَّرَ.

(ابن العزم، 2013)

◀ مفهوم التقييم اصطلاحاً:

سجلات التدريب الميداني، ثم قلة الإمكانيات المادية داخل المدرسة. أما دراسة (حسنين، 2014) فهدفت إلى تقويم فاعلية برنامج التدريب الميداني من وجهة نظر طلبة دائرة الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس، واستنتج الباحث أن هناك فاعلية لبرنامج التدريب الميداني وبدرجة مرتفعة، حيث حصل محور أهداف البرنامج على درجة مرتفعة جداً، ومحور (الطالب، والمشرّف، ومحتوى البرنامج، ونتائجه) على درجة فاعلية مرتفعة، ومحور المؤسسة المدربة حصل على درجة فاعلية متوسطة.

في حين هدفت دراسة (سليمان، 2014) التعرف إلى الاحتياجات التدريبية (المعرفية والمهارية) التي يحققها التدريب الميداني لطلاب الدراسات العليا في الخدمة الاجتماعية تخصص خدمة الجماعة، وتوصلت الدراسة إلى أن التدريب الميداني لطلاب الدراسات العليا بقسم خدمة الجماعة يحقق أهدافه المعرفية والمهارية.

أما دراسة (الدسوقي، 2014) فكانت تحدثت عن "تقويم دور المشرّف الأكاديمي في إكساب طلاب التدريب الميداني المهارات المستحدثة في العمل مع الجماعات"، وتوصلت الدراسة إلى أن أكثر الصعوبات التي تواجه المشرّف الأكاديمي هي عدم اقتناع الطالب بمجال التدريب الميداني، والصعوبات التي ترجع للمؤسسة، هي عدم اهتمام هيئة الإشراف المؤسسي باكتساب المهارات المستحدثة.

في حين بينت دراسة (الهلال، 2015) أن معوقات التدريب الميداني لطلبة العمل الاجتماعي في الجامعة الأردنية تعود إلى الطلبة أنفسهم والمشرّفين الأكاديميين، حيث جاءت بمستوى منخفض، وأما المعوقات المرتبطة بالمشرّف الميداني مؤسسة التدريب، فقد جاءت من مستوى متوسط، وأن أعلى المعوقات هي تلك المرتبطة بالمشرّفين الميدانيين، وأقلها المرتبطة بالمشرّفين الأكاديميين، كما بينت الدراسة أن المعوقات عامة جاءت في المستوى المتوسط.

وهدف دراسة (مرسي، 2015) إلى تحديد واقع التدريب الميداني لطلاب الدراسات العليا من منظور تنظيم المجتمع، وتوصلت الدراسة إلى قدرة برنامج التدريب على تحقيق أهدافه في تنمية المعارف والمعلومات والمهارات لطلاب الدراسات العليا.

كما هدفت دراسة (العرب والرواشدة، 2016) إلى التعرف إلى الصعوبات التي تحول من جودة التدريب الميداني لتخصص الخدمة الاجتماعية في الأردن في ضوء بعض المتغيرات الاجتماعية، وخلصت إلى أن أهم الصعوبات تمثلت في محور تطوير المهارات، ثم محور الاتصال والعلاقات الإنسانية، بينما جاء محور التنظيم بالمرتبة الأخيرة.

الدراسات الأجنبية:

هدفت دراسة (Janice, 2001) إلى الوقوف على العوامل المؤثرة في اتجاهات طلبة الخدمة الاجتماعية نحو العملية التدريبية؛ لتمكينهم من التزوّد بالخبرات التعليمية الميدانية، وبيّنت النتائج أن بيئة التعلم من مؤسسة التدريب هي من أهم العوامل المؤثرة في تمكين الطلاب للإفادة من العملية التدريبية.

أما دراسة (Zhang, 2012) فكانت عن «تطوير نموذج الإشراف في التدريب الميداني للخدمة الاجتماعية في الصين» إذ أظهرت

أما دراسة (العوادة، 2010) فقد كانت تفحص واقع التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية في جامعه البلقاء التطبيقية من وجهه نظر الطلبة، وكان من بين نتائجها إبرازها الاتجاهات الإيجابية لطلبة الخدمة الاجتماعية نحو أهمية التدريب الميداني في الإعداد المهني والعملية للأخصائيين الاجتماعيين، وأن هناك صعوبات يواجهها الطلبة، تتجلى في نقص المراجع والمصادر الأصلية التي تبحث في آليات التدريب وطرقه وأساليبه، وكيفية التعامل مع العملاء في المجالات المختلفة، بالإضافة إلى نقص الأدلة التي تيسر التدريب، وتمكن المتدربين من التعامل مع عملاء المؤسسات الاجتماعية المختلفة.

وكذلك أجرى (رزق، 2010) دراسة عن المعوقات التي تواجه طلبة التدريب الميداني عند إعدادهم مهنيًا؛ لتحليل البيئة المحيطة بالمنظمة، التي أظهرت نتائجها أن غالبية عينة الدراسة يرون أن هناك أهمية كبيرة جدا للدراسة التي يقوم بها الطلاب لإعدادهم عن البيئة المحيطة بمؤسسة التدريب، كما ترى عينة الدراسة أن أولى مزايا إعداد الدراسة هي تزويدهم بخبرات تساعدهم في تحليل البيئة المحيطة بالمنظمة، وفهم العلاقة بين خصائص البيئة المحيطة بالمنظمة، ونوعيه الخدمات المقدمة للعملاء، وأظهرت النتائج أيضا أن أكثر معوقات إعداد دراسة عن البيئة المحيطة في مؤسسه التدريب هي مراكز المعلومات لعدم معرفه الطلاب عن أماكن هذه المراكز، وعدم توافر معلومات حديثه حولها، فضلا عن الإجراءات البيروقراطية في المخاطبات، أما المعوق الثاني فهو عدم جدية الطالب في إعداد الدراسة عن البيئة المحيطة في مؤسسة التدريب.

أما دراسة (شحاتة، 2010) فكانت عن «جودة التدريب الميداني كأحد معايير الاعتماد لمعاهد الخدمة الاجتماعية» حيث توصلت إلى ضرورة اختيار مؤسسات التدريب الميداني المشهود لها بالكفاءة والنزاهة والخبرة، والاهتمام بتقليل مجموعة الطلاب في مؤسسات التدريب الميداني بما يتناسب مع إمكانيات المؤسسة.

كما تناولت دراسة (شبيب، 2011) معوقات التدريب الميداني في مجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية، فقد بينت هذه الدراسة أن أهم معوقات التدريب الميداني في مجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس المفتوحة، هي المعوقات المرتبطة في مؤسسات التدريب الميداني، يليها المعوقات المرتبطة بطلاب التدريب، ثم المعوقات المرتبطة بأخصائي المؤسسة يليها المعوقات المرتبطة بعضو هيئة التدريس.

وفيما يتعلق بدراسة (أبو الحسن، 2011) التي ناقشت المعوقات التي تواجه المشرّفين في تحقيق جودة التدريب الميداني في المجال المدرسي، فقد خلصت إلى مجموعة من النتائج كان أهمها أن المعوقات المرتبطة بالطلاب بالنسبة للمشرّف الأكاديمي هي عدم اهتمام الطالب بإعداد السجلات، وعدم سعيه إلى اكتساب المعارف والمهارات، وزيادة أعداد الطلبة الذين يتم الإشراف عليهم في المؤسسة.

في حين قام (رضوان، 2012) بدراسة معوقات استفادة طلاب الخدمة الاجتماعية من التدريب الميداني في المجال المدرسي، وبينت نتائج الدراسة وجود عدد من المعوقات التي تعيق إفادة الطلاب من التدريب الميداني، منها: عدم قدرتهم على تطبيق المعارف النظرية، وعدم عقد اجتماعات إشرافية جماعية، وعدم الاطلاع على

موضوعاتها وخصوصاً دراسة (العواودة، 2010) التي كان من بين نتائجها، أن ثمة نقصاً في المراجع والمصادر الأصلية التي تبحث في آليات التدريب، وطرقه وأساليبه، بالإضافة إلى نقص الأدلة التي تسيّر التدريب، وتمكّن المتدربين من التعامل مع عملاء المؤسسات الاجتماعية المختلفة.

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تركز على اهتمامها على الأدلة، والمرجيات المنظمة لعملية التدريب، وتقييمها من جوانب عديدة، كدرجة احتوائها على إطار نظري ونظريات موجهة للتدخل المهني في عملية التدريب الميداني، ودرجة توضيحها لمجالات التدريب ومراحله وأساليبه، فضلاً عن المهارات التي يجب التركيز عليها في عملية التدريب، ومسؤوليات عناصر التدريب الميداني ومهامه، ثم تتناول التقارير التي يقدمها الطالب، وكيفية كتابتها وهيكلتها ... إلخ.

إجراءات الدراسة ومنهجيتها

منهج الدراسة

وظّف الباحثون في الدراسة الحالية منهج المسح الاجتماعي، وهو أحد المناهج المستخدمة في البحوث الاجتماعية لوصف الظاهرة المدروسة، كما وكيفية عن طريق جمع البيانات عن المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة، وهو منهج ثنائي الإجراءات (وصفي تحليلي).

عينة الدراسة

استعمل الباحثون المسح الاجتماعي بالعينة، فقد أخذوا عينة متيسرة من مجتمع الدراسة ممن تنطبق عليهم شروط العينة، التي تتمثل فيما يأتي:

1. بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس يجب أن يكونوا ممن لديهم خبرة في الإشراف على مقررات التدريب الميداني، ولديهم اطلاع على أدلة التدريب الميداني بحسب المقرر الذي يشرفون عليه.
2. بالنسبة للأخصائيين الاجتماعيين، يجب أن يكونوا ممن لديهم خبرة تتجاوز خمس السنوات في عملية الإشراف على طلبة التدريب الميداني، وبحسب نوع التدريب.
3. بالنسبة للطلبة، يجب أن يكونوا ممن أنهموا مقرر التدريب الميداني المسجل له في ذلك الفصل.

وبناء على ما تقدم فإن عينة الدراسة فيما يتعلق بالجانب الكمي تكونت وفقاً لما يلي:

جدول رقم (1)

يبين عينة الدراسة الكمية من أعضاء هيئة التدريس والأخصائيين الاجتماعيين والطلبة.

الرقم	المتغير	الصفة	العدد
		عضو هيئة تدريس	7
		طالب	43
1	تدريب ميداني 1	أخصائي اجتماعي	28
		المجموع	78

الدراسة كثيراً من المشكلات في الإشراف على التدريب الميداني في الصين، التي بحاجة كبيرة إلى بناء فريق من المهنيين في الخدمة الاجتماعية، واستناداً إلى النتائج طور الباحث نموذجاً ديناميكياً للإشراف على التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية في الصين، وكشفت الدراسة أن التدريب الميداني متعدد الأوجه، وهناك أنماط للتدريب منها: النمط الفردي والمؤسسي ونمط المجتمع ككل.

أما دراسة (Thaver, 2013) فكانت عن "تجارب الأخصائيين الاجتماعيين بوصفهم مشرفين على طلاب الخدمة الاجتماعية في مجال التدريب" إذ هدفت الدراسة إلى الكشف عن تجارب الأخصائيين الاجتماعيين الذين يشرفون على طلاب الخدمة الاجتماعية في مجال التدريب الميداني في دير بان والمناطق المحيطة بها في مقاطعة كوازولوناتال، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن المشرفين في المؤسسات يعترفون بدورهم المهم في عملية الإشراف، ويرى المشرفون أن الطلاب لا يخضعون للفحص الدقيق للمهنة، وأن الطلاب غير مستعدين للعمل الميداني، ويفتقرون إلى المهارات الأساس الضرورية للممارسة، وغالباً ما يضطر المشرفون إلى العمل بعيداً عن نماذج ونظريات التدريب، ودون تعاون الجامعات، وأوصت الدراسة بضرورة تحسين فرص تدريب الطلاب، وتعزيز خبرة المشرفين في الإشراف الطلابي. وأجرى (Tango, 2013) دراسة عن خبرات طلبة الخدمة الاجتماعية، والتحديات التي تواجه التدريب الميداني، حيث بيّنت نتائج الدراسة قلة استعدادات طلبة الخدمة الاجتماعية نحو التدريب. وأخيراً فقد أكدت دراسة (Knight, 2017) المعنونة بـ "خبرات طلبة الخدمة الاجتماعية في تطبيق طريقة خدمة الجماعة في مجال التدريب الميداني" ضرورة أن تتعاون المدارس وبرامج الخدمة الاجتماعية تعاوناً وثيقاً مع المتدربين والمشرفين الميدانيين؛ لضمان إتاحة الفرصة المناسبة للطلاب لممارسة خدمة الجماعة.

موقع الدراسة الحالية بالنسبة للدراسات السابقة:

بعد جولة فاحصة لجزء من الدراسات السابقة يتبين أنها ركزت على موضوعات متنوعة في التدريب الميداني، ثمة دراسات ركزت على موققات الاستفادة من التدريب الميداني كدراسة (رزق، 2010) ودراسة (شبيطة، 2011) ودراسة (أبو الحسن، 2011) ودراسة (رضوان، 2012) ودراسة (الهلالات، 2015)، في حين ركزت بعض الدراسات على تحقيق الجودة في التدريب الميداني، وأهمية توفير بعض المتطلبات لتحقيق ذلك، كدراسة (اشتيه، 2009) ودراسة (العرب والرواشدة، 2016)، ودراسة (شحاتة، 2010) ودراسة (أبو الحسن، 2011)، وهناك بعض الدراسات التي تناولت العوامل المؤثرة في اتجاهات طلاب الخدمة الاجتماعية نحو العملية التدريبية كدراسة (Janice, 2001)، ودراسة (Tango, 2013)، ودراسة (الدسوقي، 2014)، ودراسة (العواودة، 2010). وأخيراً، ثمة دراسات ركزت على تقويم برامج التدريب الميداني، وأهميه هذه البرامج في إكساب مهارات التدخل المهني في الخدمة الاجتماعية كدراسة (حسنين، 2014) ودراسة (الدسوقي، 2014) ودراسة (مرسي، 2015).

وتتفق الدراسة الحالية ومعظم الدراسات السابقة في

الرقم	المتغير	الصفة	العدد
		ناבלس	قليلية
		عضو هيئة تدريس	10
		طالب	30
4.	تدريب ميداني 4	أخصائي الاجتماعي	15
		المجموع	45

أدوات الدراسة

بهدف جمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة صمّم الباحثون أداتين للدراسة الأولى على هيئة استبانات، كانت قد احتوت على أربعة نماذج تقييمية، والثانية كانت عبارة عن دليل لأسئلة النقاش لمجموعتي النقاش لكل دليل تدريبي من خلال الاطلاع على الإطار النظري السابق المتصل بالتدريب الميداني، وآليات تنفيذه ومرجعيات التدريب الميداني المستخدمة في جامعة القدس المفتوحة، وفيما يلي وصف لهذه الأدوات:

أولاً. الاستبانات

فقد شملت هذه الاستبانات أربعة نماذج تقييمية، وكان قد احتوى كل نموذج تقييمي على أبعاد وفقرات تُقيّم الوحدات التي كونت كل دليل تدريبي:

أ. استبانة تقييم دليل تدريب ميداني (1) حيث اشتملت على أربعة مجالات هي: تقييم الوحدة الأولى، التي كانت بعنوان "تطور التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية" وتقييم الوحدة الثانية التي كانت بعنوان "آليات تنفيذ تدريب ميداني (1)" وتقييم الوحدة الثالثة التي كانت بعنوان "الميثاق الأخلاقي للأخصائيين الاجتماعيين" وتقييم الوحدة الرابعة التي كانت بعنوان "النماذج المستخدمة في التدريب الميداني".

ب. استبانة تقييم دليل تدريب ميداني (2) التي اشتملت على خمسة مجالات هي: تقييم الوحدة الأولى التي كانت بعنوان "عمليات التدخل المهني مع الأفراد والعائلات" وتقييم الوحدة الثانية التي كانت بعنوان "آليات تنفيذ تدريب ميداني (2)" وتقييم الوحدة الثالثة التي كانت بعنوان "نماذج ونظريات التدخل المهني مع الأفراد والعائلات" وتقييم الوحدة الرابعة التي كانت بعنوان "الإجراءات التطبيقية لمقرر التدريب الميداني (2)" أما المحور الخامس والأخير فكان لتقييم النماذج المستخدمة في تدريب ميداني (2).

ج. استبانة تقييم دليل تدريب ميداني (3) التي اشتملت على خمسة مجالات هي: تقييم الوحدة الأولى التي كانت بعنوان "خدمة الجماعة وعملياتها" وتقييم الوحدة الثانية التي كانت بعنوان "المدخل المهنية لطريقة خدمة الجماعة" وتقييم الوحدة الثالثة التي كانت بعنوان "البرنامج في خدمة الجماعة" وتقييم الوحدة الرابعة التي كانت بعنوان "آليات تنفيذ تدريب ميداني (3)" أما المجال الخامس والأخير فكان لتقييم النماذج المستخدمة في تدريب ميداني (3).

د. استبانة تقييم دليل تدريب ميداني (4) التي اشتملت على ستة مجالات هي: تقييم الوحدة الأولى التي كانت بعنوان

الرقم	المتغير	الصفة	العدد
		عضو هيئة تدريس	9
		طالب	48
2	تدريب ميداني 2	أخصائي الاجتماعي	31
		المجموع	88
		عضو هيئة تدريس	9
		طالب	37
3	تدريب ميداني 3	أخصائي الاجتماعي	20
		المجموع	66
		عضو هيئة تدريس	7
		طالب	64
4.	تدريب ميداني 4	أخصائي الاجتماعي	23
		المجموع	94

أما فيما يتعلق بالجانب الكيفي فقد عمد الباحثون إلى تشكيل مجموعتي نقاش، إحداهما نُظمت في فرع جامعة القدس المفتوحة في مدينة نابلس، والأخرى في فرع مدينة قلقيلية، وحُصر الحضور وفقاً لما يأتي:

جدول رقم (2)

يبين عينة الدراسة الكيفية من أعضاء هيئة التدريس والأخصائيين الاجتماعيين والطلبة.

الرقم	المتغير	الصفة	العدد
		ناבלس	قليلية
		عضو هيئة تدريس	10
		طالب	40
1	تدريب ميداني 1	أخصائي الاجتماعي	15
		المجموع	60
		عضو هيئة تدريس	10
		طالب	30
2	تدريب ميداني 2	أخصائي الاجتماعي	15
		المجموع	45
		عضو هيئة تدريس	10
		طالب	30
3	تدريب ميداني 3	أخصائي الاجتماعي	15
		المجموع	45

الرقم	النموذج	عدد الفقرات	قيمة (كرو نباخ-الفا)
	استبانة تقييم دليل تدريب ميداني 3	36	.77
	استبانة تقييم دليل تدريب ميداني 4	43	.99

يتضح من الجدول (3) أنَّ قيم معامل الثبات قد كانت عالية، وتزيد عن (70%)، وذلك لكل استبانة مما يدعم ثبات أدوات الدراسة.

المعالجات الإحصائية للبيانات:

بعد جمع الاستبانات من عينة الدراسة، قام الباحثون بتفريغ إجابات أفراد العينة، وإدخالها إلى الحاسب الآلي، ومعالجتها باستعمال برمجية الـ (SPSS)، فحُسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية وأجري اختبار الثبات بطريقة معادلة "كرونباخ-الفا" (Cronbach-Alpha).

مفتاح أداة الدراسة:

جدول (4):

طريقة ترميز البيانات وإدخالها

درجة الاستجابة	درجة	درجة	درجة	درجة
كبيرة جدا	كبيرة	قليلة	قليلة جدا	
رمز الإدخال	4	3	2	1

ولتحديد مستوى التقييم لدى عينة الدراسة حولت العلامة وفق المستوى الذي يتراوح من (1-4) درجات وتصنيف المستوى إلى ثلاث مستويات: مرتفعة ومتوسطة ومنخفضة، وذلك وفقاً للمعادلة الآتية: الحد الأعلى للتدرج - الحد الأدنى للتدرج/ عدد المستويات المفترضة $(4-1)/3 = 1$ وبناءً على ذلك، فإنَّ مستويات الإجابة عن المقياس تكون على النحو الآتي: (1.199 فأقل) مستوى منخفض (2-2.99) مستوى متوسط (3-4) مستوى مرتفع.

نتائج الدراسة ومناقشتها

توصلت الدراسة الحالية إلى نتائج عدة بعد مناقشة أسئلة الدراسة، والإجابة عنها، ويمكن رصدها في النقاط الآتية:

أولاً: ما تقييم دليل تدريب ميداني (1) من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين المشرفين على التدريب الميداني والطلبة المتدربين وأعضاء هيئة التدريس من حيث الوحدات التي اشتملها الدليل؟ للإجابة عن السؤال الأول حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة التقديرية ودرجة التقييم، والجدول (5) يوضح ذلك:

جدول رقم (5)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة التقديرية ودرجة التقييم لكل مجال من مجالات من تقييم الدليل

المجال	الصفة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة التقديرية	درجة التقييم
عضو هيئة تدريس		7	3.0612	0.45068	76.53	مرتفع
تقييم الوحدة الأولى	طالب	43	3.1030	0.32595	77.575	مرتفع
«تطور التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية»	أخصائي اجتماعي	28	2.9286	0.33106	73.215	متوسط
المجموع		78	3.0366	0.34492	75.915	مرتفع

”نظريات ونماذج الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع في مختلف مجالات التدريب“ وتقييم الوحدة الثانية التي كانت بعنوان ”مهارات وأساليب التدخل المهني“ وتقييم الوحدة الثالثة التي كانت بعنوان ”خطوات ومراحل التدخل المهني ونماذج من وقائع الممارسة المهنية“ وتقييم الوحدة الرابعة التي كانت بعنوان الأدوار والمسؤوليات والنماذج“ أما المجال الخامس فكان بعنوان ”التسجيل وكتابة التقارير في إطار تنظيم المجتمع“ أما المحور السادس والأخير فكان حول تقييم ”قائمة النماذج المستخدمة في دليل تدريب ميداني 4“.

ثانياً: دليل أسئلة النقاش

كانت الأسئلة الموجهة لمجموعات النقاش في كل تدريب تتمحور في المقترحات من حيث الإضافة أو التعديل أو الحذف أو الاقتراح عن كل وحدة من أدلة التدريب الميداني الأربعة.

صدق أدوات الدراسة:

للتحقق من صدق أدوات الدراسة عُرضت بصورتها الأولية على لجنة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص لإبداء آرائهم، وبناءً على ذلك، استجاب الباحثون لهذه الآراء؛ فحذف عدداً من الفقرات، وأضاف أخرى، وعدّل الباحثون صياغة فقرات عدّة، إلى أن استقرّ عدد فقرات استبانة تقييم تدريب ميداني 1 على (29) فقرة موزعة على أربعة مجالات، واستبانة تقييم تدريب ميداني 2 استقرت على (54) فقرة، واستبانة تقييم تدريب ميداني 3 استقرت على (36) فقرة موزعة على خمسة مجالات، واستبانة تقييم دليل تدريب ميداني 4 استقرت على (43) فقرة موزعة على ستة مجالات.

أما بالنسبة لأسئلة مجموعات النقاش فقد عرضت أيضاً على مجموعة من المحكمين الذين أشاروا إلى اتصالتها بمجال الدراسة اتصالاً وثيقاً.

ثبات الأداة:

بعد التحقق من صدق أدوات الدراسة، تم حساب معامل الثبات (كرو نباخ-الفا) لكل نموذج تقييمي (على عينة الدراسة نفسها) وكانت النتائج التي حُصل عليها ظاهرة في الجدول الآتي:

جدول (3):

معامل الثبات لكل نموذج تقييمي (استبانة)

الرقم	النموذج	عدد الفقرات	قيمة (كرو نباخ-الفا)
	استبانة تقييم دليل تدريب ميداني 1	29	.90
	استبانة تقييم دليل تدريب ميداني 2	88	.96

الأخصائيين الاجتماعيين المشرفين على التدريب الميداني، والطلبة المتدربين وأعضاء هيئة التدريس من حيث الوحدات التي اشتملها الدليل؟

للإجابة عن السؤال الأول حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة التقديرية ودرجة التقييم، والجدول (6) يوضح ذلك:

جدول رقم (6)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة التقديرية ودرجة التقييم لكل مجال من مجالات تقييم دليل تدريب ميداني (2)

الوحدات (المجال)	الصفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة التقديرية	درجة التقييم
	عضو هيئة تدريس	9	3.5103	0.45692	87.7575	مرتفع
تقييم الوحدة الأولى «عمليات التدخل المهني مع الأفراد والعائلات»	طالب	48	3.358	0.38757	83.95	مرتفع
	أخصائي اجتماعي	31	3.2413	0.45941	81.0325	مرتفع
	المجموع	88	3.3325	0.42393	83.3125	مرتفع
	عضو هيئة تدريس	9	3.5	0.48591	87.5	مرتفع
تقييم الوحدة الثانية «نماذج ونظريات التدخل المهني مع الأفراد والعائلات»	طالب	48	3.375	0.56441	84.375	مرتفع
	أخصائي اجتماعي	31	3.1398	0.52014	78.495	مرتفع
	المجموع	88	3.3049	0.55087	82.6225	مرتفع
	عضو هيئة تدريس	9	3.2593	0.56588	81.4825	مرتفع
تقييم الوحدة الثالثة «الإجراءات التطبيقية لمقرر التدريب الميداني (2)	طالب	48	3.4792	0.56244	86.98	مرتفع
	أخصائي اجتماعي	31	3.2151	0.56796	80.3775	مرتفع
	المجموع	88	3.3636	0.57266	84.09	مرتفع
	عضو هيئة تدريس	9	3.5111	0.50854	87.7775	مرتفع
تقييم الوحدة الرابعة «كتابة التقرير فيا لتدريب الميداني»	طالب	48	3.4604	0.45930	86.51	مرتفع
	أخصائي اجتماعي	31	3.2484	0.51631	81.21	مرتفع
	المجموع	88	3.3909	0.49098	84.7725	مرتفع
	عضو هيئة تدريس	9	3.4	0.69282	85	مرتفع
تقييم النماذج المستخدمة في دليل تدريب ميداني 2	طالب	48	3.3708	0.57905	84.27	مرتفع
	أخصائي اجتماعي	31	3.1806	0.50690	79.515	مرتفع
	المجموع	88	3.3068	0.56808	82.67	مرتفع
	عضو هيئة تدريس	9	3.4361	0.44993	85.9025	مرتفع
التقييم الكلي	طالب	48	3.4087	0.39574	85.2175	مرتفع
	أخصائي اجتماعي	31	3.205	0.44054	80.125	مرتفع
	المجموع	88	3.3398	0.42449	83.495	مرتفع

يتضح من خلال الجدول (6) المتعلق بتقييم دليل تدريب ميداني (2) الذي يهدف إلى إكساب الطالب مهارات التدخّل، والعمل مع الأفراد والعائلات، أن متوسط الدرجة الكلية لتقييم دليل تدريب ميداني (2) على جميع الفقرات قد بلغ (3.3398) وبنسبة مئوية تقديرية بلغت (83.495)، وبدرجة (مرتفعة)، وباستعراض وحدات هذا الدليل ومضامينها بحسب تقييم العناصر المختلفة للتدريب (عضو هيئة التدريس، الطالب، الأخصائي الاجتماعي يتبين الآتي:

1. لقد جاءت نسبة التقييم (مرتفعة) من وجهة نظر جميع عناصر التدريب الميداني (عضو هيئة التدريس، الطالب، الأخصائي الاجتماعي)، وعلى المجالات والوحدات كافة (محتويات دليل تدريب ميداني 2) والتقييم الكلي.

2. أعلى المتوسطات الحسابية كان يتعلق بتقييم الوحدة الرابعة من الدليل والمتعلقة بـ «كتابة التقرير في التدريب الميداني»، حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية الذي بلغ (3.3909) وبنسبة تقديرية (84.7725) ما يعني أن ما تم توضيحه عن التقارير

لهذه المؤسسات يكون ملحقاً في دليل تدريب ميداني (2).

ب. تتحفظ بعض المؤسسات على استقبال الطلبة المتدربين في هذا النوع من التدريب متذرعين بمبدأ السرية، أو لكون الحالات التي يتم متابعتها تستغرق وقتاً طويلاً في العمل معها، يتجاوز في كثير من الأحيان المدة المخصصة للتدريب أثناء الفصل الدراسي الواحد، ما يضطر الطالب إلى الانقطاع عن الحالة مع انتهاء الفصل الدراسي، أو البدء مع الحالة في مراحل متأخرة من بدء العمل معها ما يقلل من فرص اكتساب المهارات كافة، وهذا الموضوع يقتضي معالجته في الدليل.

ت. تحفظ بعض المنتفعين على وجود الطالب بوصفه متدرّباً أثناء المقابلات أو الزيارات الميدانية، وبخاصة حين يتعلق الأمر بالعمل مع الأطفال، ووجب أخذ الإذن من أولياء أمورهم ما يشكل تحدياً للطلبة بوصفهم متدربين ولأخصائيين الاجتماعيين، ويقلل من قدرة الطالب على اكتساب المهارات اللازمة ليحقق الهدف من التدريب، وهذا الموضوع يتطلب معالجته في الدليل.

ث. بالرغم من تضمين المقرر للنظريات التي يستند إليها الأخصائي الاجتماعي في العمل مع الحالات الفردية، فقد وجد ضعف في القدرة على استخدام هذه النظريات، وتوظيفها في عمليات التدخل المهني.

ج. لم تعد النماذج المستخدمة في عمليات تقييم الطلبة تفي بالغرض، وهنا كضرورة لإعادة تطويرها وتحديثها؛ لتستجيب لمتطلبات التدريب الميداني، إضافة إلى أنه - وفي أغلب الأحيان - يتم تعبئة نماذج التقييم من الأخصائي الاجتماعي فقط، ما يعني ضرورة تعبئة نماذج التقييم بوجود كل من الأخصائي الاجتماعي والطالب وعضو هيئة التدريس، بحيث يُناقش التقييم أطراف العملية الثلاثة؛ ليتمكن الطالب من الاستفادة من هذا التقييم، ومعرفة مناطق القوة، ومناطق الضعف لديه، والعمل على تطويرها.

ح. تطرق عناصر التدريب إلى أهمية وضع نموذج لكيفية التعامل مع بعض الحالات، حيث إن الدليل لم يبيّن ذلك، لذا من الأهمية بمكان أن يتضمن الدليل نموذجاً على الأقل للتعامل مع بعض الحالات.

ثالثاً: ما تقييم دليل تدريب ميداني (3) من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين المشرفين على التدريب الميداني والطلبة المتدربين وأعضاء هيئة التدريس من حيث الوحدات التي اشتملها الدليل؟

للإجابة عن السؤال الأول حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة التقديرية ودرجة التقييم، والجدول (7) يوضح ذلك:

جدول رقم (7)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة التقديرية ودرجة التقييم لكل مجال من مجالات تقييم دليل تدريب ميداني (3)

المجال	الصفة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة التقديرية	درجة التقييم
	عضو هيئة تدريس	9	3.4762	0.47916	86.905	مرتفع
	طالب	37	3.5483	0.45738	88.7075	مرتفع
تقييم الوحدة الأولى «خدمة الجماعة وعملياتها»	أخصائي اجتماعي	20	3.5500	0.70790	88.75	مرتفع
	المجموع	66	3.5390	0.53966	88.475	مرتفع

المجال	الصفة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة التقديرية	درجة التقييم
تقييم الوحدة الثانية «المدخل المهنية لطريقة خدمة الجماعة الوحدة الثانية»	عضو هيئة تدريس	9	3.2222	0.63988	80.555	مرتفع
	طالب	37	3.3027	0.37968	82.5675	مرتفع
	أخصائي اجتماعي	20	3.0500	0.58804	76.25	مرتفع
	المجموع	66	3.2152	0.49404	80.38	مرتفع
تقييم الوحدة الثالثة «البرنامج في خدمة الجماعة»	عضو هيئة تدريس	9	3.7639	2.07895	94.0975	مرتفع
	طالب	37	3.6926	0.89926	92.315	مرتفع
	أخصائي اجتماعي	20	3.4375	0.52800	85.9375	مرتفع
	المجموع	66	3.6250	1.03798	90.625	مرتفع
تقييم الوحدة الرابعة «اليات تنفيذ تدريب ميداني (3)»	عضو هيئة تدريس	9	3.2963	0.62237	82.4075	مرتفع
	طالب	37	3.6261	0.93986	90.6525	مرتفع
	أخصائي اجتماعي	20	3.2333	0.64527	80.8325	مرتفع
	المجموع	66	3.4621	0.83297	86.5525	مرتفع
تقييم النماذج المستخدمة في دليل تدريب ميداني 3	عضو هيئة تدريس	9	2.8222	0.74461	70.555	متوسط
	طالب	37	3.3946	0.43840	84.865	مرتفع
	أخصائي اجتماعي	20	3.2200	0.87515	80.5	مرتفع
	المجموع	66	3.2636	0.66022	81.59	مرتفع
التقييم الكلي	عضو هيئة تدريس	9	3.3162	0.73067	82.905	مرتفع
	طالب	37	3.5129	0.43370	87.8225	مرتفع
	أخصائي اجتماعي	20	3.2982	0.52679	82.455	مرتفع
	المجموع	66	3.4210	0.51182	85.525	مرتفع

يتضح من خلال الجدول (7) أنّ متوسط الدرجة الكلية لتقييم

الموضوعة، إذ وضعت هذه المداخل ضمن خطة تخصص الخدمة الاجتماعية وبالتالي رأى عناصر التدريب الميداني الثلاث (عضو هيئة التدريس والأخصائي الاجتماعي والطلبة) أنّ هذا الموضوع يسهم بدرجة أقل في فعالية التدريب الميداني من بقية المواضيع الأخرى.

ويتضح من خلال تحليل النقاشات، التي تمت مع مجموعات النقاش، التي تكونت من عناصر التدريب الميداني في فرعي الجامعة في مدينة نابلس وقلقيلية، إعجابهم بمحتويات دليل تدريب ميداني 3 إلا أنّهم أبرزوا أهم الملاحظات والمقترحات على هذا الدليل التي يمكن أن نوجزها بالآتي:

أ. أن يتضمن الدليل - في وحدة آلية تنفيذ التدريب الميداني - بنداً يشير إلى ضرورة التنسيق بين المؤسسات التدريبية والجامعة، من خلال عقد اجتماعات في بداية كل فصل؛ بهدف التوضيح للمؤسسات متطلبات مساقات التدريب الميداني المنوي إجراؤها، ومن ضمنها مساق تدريب ميداني 3.

ب. أن يُحدّث دليل التدريب الميداني 3 من خلال الاطلاع على كل ما هو جديد في الخدمة الاجتماعية.

ت. إعادة النظر في بنود التقييم النهائي للطالب المتدرب بحيث تراعي جوانب العملية التدريبية مراعاة أساسية، وتقيس

دليل تدريب ميداني (3) على جميع الفقرات قد بلغ (3.4210) وبنسبة مئوية تقديرية بلغت (85.525)، ودرجة (مرتفعة)، وباستعراض مجالات النموذج أيضاً يتبين الآتي:

1. لقد جاءت درجة التقييم (مرتفعة) على المجالات جميعها (محتويات دليل تدريب ميداني (3) وعلى التقييم الكلي).

2. أعلى المتوسطات الحسابية كان يتعلق بتقييم الوحدة الثالثة من الدليل، وهو بعنوان "البرنامج في خدمة الجماعة" حيث حصل على أعلى المتوسطات الحسابية الذي بلغ (3.6250) وبنسبة تقديرية (90.625) وهذا يؤكد أهمية البرامج التي تحدد لعمل الأخصائيين الاجتماعيين بطريقة العمل مع الجماعات، والتركيز على محتوياتها ومحددات العمليات التي تقوم بها المؤسسات الاجتماعية؛ لتقديم الخدمات لتلك الجماعات من خلال بناء برامج هادفة وتقييمها.

3. أدنى المتوسطات الحسابية كانت على المجال الذي يتعلق بالوحدة الثانية، التي تضمنت المداخل النظرية لطريقة خدمة الجماعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.2152) وبنسبة تقديرية (80.38%) وهذا ربما يعود إلى صعوبة توظيف هذه المداخل، وتطبيقها كلها خلال فترة التدريب لما تحتاجها من قدرة وخبرة؛ لأنّ بعض المؤسسات لا تستطيع تطبيقها ضمن برامجها

أغراض عملية التدريب الميداني وأهدافها.

ث. أن يحتوي الدليل على أمثلة تطبيقية للنظريات والموجهات النظرية؛ لتساعد الطالب على توظيفها خلال فترة التدريب الميداني وخاصة تدريب ميداني 3.

◀ رابعاً: ما تقييم دليل تدريب ميداني (4) من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين المشرفين على التدريب الميداني والطلبة المتدربين وأعضاء هيئة التدريس من حيث الوحدات التي اشتملها الدليل؟

للإجابة عن السؤال الأول حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة التقديرية ودرجة التقييم. والجدول (8) يوضح ذلك:

جدول رقم (8)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة التقديرية ودرجة التقييم لكل مجال من مجالات تقييم دليل تدريب ميداني 4

الدرجة	النسبة التقديرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الصفة	المجال
مرتفع	91.0725	0.44544	3.6429	7	عضو هيئة تدريس	تقييم الوحدة الأولى «نظريات ونماذج الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع في مختلف مجالات التدريب»
مرتفع	83.0725	0.40048	3.3229	64	طالب	
مرتفع	83.1525	0.68622	3.3261	23	أخصائي اجتماعي	
مرتفع	83.6875	0.48984	3.3475	94	المجموع	
مرتفع	92.8575	0.51455	3.7143	7	عضو هيئة تدريس	تقييم الوحدة الثانية «مهارات وأساليب التدخل المهني»
مرتفع	86.64	1.09199	3.4656	64	طالب	
مرتفع	80	0.65505	3.2000	23	أخصائي اجتماعي	
مرتفع	85.4775	0.97278	3.4191	94	المجموع	
مرتفع	90.475	0.43912	3.6190	7	عضو هيئة تدريس	تقييم الوحدة الثالثة «خطوات ومراحل التدخل المهني ونماذج من وقائع الممارسة المهنية»
مرتفع	82.335	0.42431	3.2934	64	طالب	
مرتفع	76.69	0.75116	3.0676	23	أخصائي اجتماعي	
مرتفع	81.56	0.53619	3.2624	94	المجموع	
مرتفع	88.5725	0.51270	3.5429	7	عضو هيئة تدريس	تقييم الوحدة الرابعة «الأدوار والمسؤوليات والنماذج»
مرتفع	81.485	0.62201	3.2594	64	طالب	
مرتفع	75.435	0.77204	3.0174	23	أخصائي اجتماعي	
مرتفع	80.5325	0.66266	3.2213	94	المجموع	
مرتفع	93.1325	0.35766	3.7253	7	عضو هيئة تدريس	تقييم الوحدة الخامسة «التسجيل وكتابة التقارير في إطار تنظيم المجتمع
مرتفع	82.9025	0.40568	3.3161	64	طالب	
مرتفع	79.4325	0.69866	3.1773	23	أخصائي اجتماعي	
مرتفع	82.815	0.50256	3.3126	94	المجموع	
مرتفع	87.1425	0.67188	3.4857	7	عضو هيئة تدريس	تقييم قائمة النماذج ا لمستخدمة في دليل تدريب ميداني 4
مرتفع	77.5	0.59308	3.1000	64	طالب	
مرتفع	76.0875	0.77684	3.0435	23	أخصائي اجتماعي	
مرتفع	77.8725	0.64956	3.1149	94	المجموع	
مرتفع	90.5425	0.37349	3.6217	7	عضو هيئة تدريس	التقييم الكلي
مرتفع	82.3225	0.37763	3.2929	64	طالب	
مرتفع	78.465	0.61599	3.1386	23	أخصائي اجتماعي	
مرتفع	81.99	0.45739	3.2796	94	المجموع	

التوصيات والمقترحات:

بناءً على نتائج الدراسة الكمية والنوعية التي قام بها الباحثون فإنهم يوصون وصايا عدة، ويقترحون لأجل ذلك، ما يلي:

• أولاً: توصيات ومقترحات دليل ميداني 1

1. تضمين دليل تدريب ميداني (1) أنواع المؤسسات التي يجب أن يتدرب بها الطلاب بوصفه ملحقاً في نهاية الدليل.
2. تضمين دليل تدريب ميداني (1) آلية وكيفية كتابة التقرير في تدريب ميداني (1) بحيث يتم إضافة ذلك ضمن الوحدة الثانية.
3. إلحاق فيديوهات تعريفية ضمن دليل تدريب ميداني (1) تعرّفهم على كيفية إجراء زيارات المؤسسات.
4. إبرام اتفاقية تفاهم، وعقد اتفاقيات مع المؤسسات الاجتماعية التي تستقبل الطلبة المتدربين، وإلحاقها ضمن دليل تدريب ميداني (1).
5. ممارسة بعض الأنشطة والفعاليات خلال تدريب ميداني (1) كدراسة الحالة، ومحاكاة زيارات المؤسسات بحيث تتم هذه الأنشطة داخل المحاضرة أو من خلال المختبرات التي تنشأ لهذا الغرض على أن يتم إلحاقها للدليل ضمن الوحدة الثالثة.
6. تخفيض تقييم المؤسسة من 30% إلى 20% وزيادة 10% لعضو هيئة التدريس تعطى لصالح الأنشطة التي يتم ترتيبها داخل الغرف الصفية.
7. إدراج المهارات التي ينبغي التركيز عليها في دليل تدريب ميداني (1).

◀ ثانياً: توصيات ومقترحات دليل ميداني 2

1. إعداد دليل المؤسسات التي تعمل في مجال الأفراد والعائلات، وإلحاقها ضمن دليل تدريب ميداني
2. تفصيل عملية التدريب في المؤسسات التي تعمل في مجال العمل مع الأفراد والعائلات ضمن الوحدة الثانية، حيث إن هذه الوحدة تحتاج إلى تفصيل أكثر.
3. بالرغم من تضمين المقرر للنظريات التي يستند إليها الأخصائي الاجتماعي في العمل مع الحالات الفردية، فقد وجد ضعف في القدرة على استخدام هذه النظريات، وتوظيفها في عمليات التدخل المهني.
4. تطرق عناصر التدريب إلى أهمية وضع نموذج لكيفية التعامل مع بعض الحالات، حيث إن الدليل لم يبين ذلك، لذا من الأهمية بمكان أن يتضمن الدليل نموذجاً على الأقل للتعامل مع بعض الحالات.
5. تخفيض تقييم المؤسسة من 30% إلى 20% وزيادة 10% لعضو هيئة التدريس تعطى لصالح الأنشطة التي يتم ترتيبها داخل الغرف الصفية.

◀ ثالثاً: توصيات ومقترحات دليل ميداني 3

1. يتضمن الدليل في وحدة آلية تنفيذ التدريب الميداني بنداً يشير إلى ضرورة التنسيق بين المؤسسات التدريبية والجامعة من

يتضح من خلال الجدول (8) أنّ متوسط الدرجة الكلية لتقييم دليل تدريب ميداني (4) على جميع الفقرات قد بلغ (3.2796) وبنسبة مئوية تقديرية بلغت (81.99)، وبدرجة (مرتفعة) وباستعراض مجالات النموذج أيضاً يتبين الآتي:

1. لقد جاءت درجة التقييم (مرتفعة) على المجالات جميعها (محتويات دليل تدريب ميداني 4) وكذلك على التقييم الكلي.

2. أعلى المتوسطات الحسابية كان يتعلق بتقييم الوحدة الثالثة من الدليل وهي بعنوان "مهارات وأساليب التدخل المهني" حيث حصلت هذه الوحدة على أعلى المتوسطات الحسابية، حيث بلغ (3.4191) وبنسبة تقديرية (85.4775%) وقد يعود السبب في أن هذه الوحدة قد تناولت - بشيء من التفصيل - مفهوم المهارة في التدخل مع المجتمع، إلى احتوائها أهم هذه المهارات التي ينبغي للطلاب اكتسابها، واحتوائها على أمثلة تطبيقية وعملية من أرض الواقع.

3. أدنى المتوسطات الحسابية كانت على المجال الذي يتعلّق بتقييم النماذج المستخدمة في التدريب الميداني الرابع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.1149) وبنسبة تقديرية (77.8%) وهذا ربما يعود إلى أن هذه النماذج تكررت في أدلة التدريب الميداني السابقة، وأصبح الطالب معتاداً عليها، ولا تشكل إضافة نوعية لدليل ميداني 4. ورغم ذلك فقد حصل تقييم النماذج على درجة مرتفعة، وربما ذلك مرتبط في أن هذا الدليل بالذات قد احتوى على نماذج إضافية تختلف عن أدلة التدريبات السابقة، ولا سيما تلك التي تتعلق بتنظيم المؤتمرات وورشات العمل.

وبالرجوع إلى تحليل النقاشات التي عُملت مع مجموعات النقاش، التي تكونت من عناصر التدريب الميداني في فرعي الجامعة في مدينة نابلس وقلقيلية، وبالرغم من توافقهم في درجة التقييم مع الدراسة الكمية فيما يتعلق بأهمية محتوى هذا الدليل، لكن تضمنت النقاشات بعض الملاحظات والاقتراحات التي تتلخص فيما يأتي:

أ. أن يحتوي الدليل على تقارير نموذجية، من شأنها أن تحسن من كتابة الطلبة للتقارير.

ب. ضرورة احتواء دليل تدريب ميداني 4 على أسماء المؤسسات التي تستقبل طلبة التدريب الميداني الرابع.

ت. ضرورة توزيع دليل تدريب ميداني 4 ورقياً على الطلبة، وكذلك، على مؤسسات التدريب الميداني.

ث. وضع نموذج توضيحي لظاهرة معينة يتم من خلالها توضيح مراحل التدخل المهني.

ج. إبرام اتفاقية تفاهم وعقد اتفاقيات مع المؤسسات الاجتماعية التي تستقبل الطلبة المتدربين، وإلحاقها ضمن دليل تدريب ميداني 4.

ح. تخفيض تقييم المؤسسة من 30% إلى 20% وزيادة 10% لعضو هيئة التدريس تعطى لصالح الأنشطة التي يتم ترتيبها داخل الغرف الصفية.

- المفتوحة.
- اشنتية، عماد (2013) دليل تدريب ميداني 1، جامعة القدس المفتوحة.
 - بدوي، احمد (1986)، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت: مكتبة لبنان.
 - حسنين، سهيل (2014)، تقويم فاعلية برنامج التدريب الميداني من وجهة نظر طلبة الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس. مجلة جامعة النجاح للأبحاث الإنسانية، 3 (28).
 - الحموري محمود عبد الفتاح (2007). الخدمة الاجتماعية. الرياض: دار الجوزي للنشر والتوزيع .
 - الدخيل ،عبد العزيز عبد الله (2005) معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية والعلوم الاجتماعية ،دار المناهج للنشر والتوزيع.
 - الدسوقي، مها (2014)، تقويم دور المشرف الأكاديمي في إكساب طلاب التدريب الميداني المهارات المستحدثة في العمل مع الجامعات، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة.
 - رزق، محمد فاروق (2010) المعوقات التي تواجه طلاب التدريب الميداني عند إعدادهم مهنيًا لتحليل البيئة المحيطة بالمنظمة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة - حلوان، العدد 29، ج 2،
 - رضوان، محمود ، أحمد، عبير (2012). معوقات استفادة طلاب الخدمة الاجتماعية من التدريب الميداني بالمجال المدرسي. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية 2(33) ،
 - السكري، أحمد (2000). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
 - سليمان، أميرة (2014). تصور مقترح لجودة التدريب الميداني لطلاب الدراسات العليا بقسم الخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، القاهرة.
 - شحاته، عصام (2010). جودة التدريب الميداني كأحد معايير الاعتماد لمعاهد الخدمة الاجتماعية. دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، 3(30)، 1294-1321.
 - العرب، أسماء والرواشدة، علاء (2016). معوقات جودة التدريب الميداني لتخصص الخدمة الاجتماعية في جامعة البلقاء التطبيقية الأردنية من وجهة نظر الطالبات، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 9(25)
 - عمر، احمد (2008) معجم اللغة العربية المعاصرة ، عالم الكتب - القاهرة.
 - العواودة، أمل (2010). دراسة تقييمية لواقع التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية في جامعه البلقاء التطبيقية من وجهة نظر الطلبة، مجله كليه التربية (القسم الأدبي) جامعه عين شمس، 16(1)
 - عوض، حسني (2013) دليل تدريب ميداني 4، جامعة القدس المفتوحة.
 - قاسم، محمد (2005). دليل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية. حلوان: مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي.
 - مرسي، أحمد (2015). برنامج مقترح لتطوير التدريب الميداني لطلاب الدراسات العليا تخصص تنظيم المجتمع ومدى ملائمته لمتطلبات الجودة، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، القاهرة.
 - مرعي، توفيق ورفيقه، توفيق (2002). طرائق التدريس العامة عمان: دار
- خلال عقد اجتماعات في بداية كل فصل بهدف التوضيح للمؤسسات متطلبات مساقات التدريب الميداني المنوي إجراؤها ومن ضمنها مساق تدريب ميداني.
2. أن يحتوي الدليل على أمثلة تطبيقية للنظريات والموجهات النظرية؛ لتساعد الطالب على توظيفها خلال فترة التدريب الميداني وخاصة تدريب ميداني 3 .
3. تخفيض تقييم المؤسسة من 30 % إلى 20% وزيادة 10% لعضو هيئة التدريس تعطى لصالح الأنشطة التي يتم ترتيبها داخل الغرف الصفية.
- رابعاً: توصيات ومقترحات دليل ميداني 4
1. أن يحتوي الدليل على تقارير نموذجية، من شأنها أن تحسن من كتابة الطلبة للتقارير.
2. ضرورة احتواء دليل تدريب ميداني 4 على أسماء المؤسسات التي تستقبل طلبة التدريب الميداني الرابع.
3. وضع نموذج توضيحي لظاهرة معينة يتم من خلالها توضيح مراحل التدخل المهني.
4. إبرام اتفاقية تفاهم، وعقد اتفاقيات مع المؤسسات الاجتماعية، التي تستقبل الطلبة المتدربين، وإلحاقها ضمن دليل تدريب ميداني 4.
5. تخفيض تقييم المؤسسة من 30 % الى 20% وزيادة 10% لعضو هيئة التدريس تعطى لصالح الأنشطة التي يتم ترتيبها داخل الغرف الصفية.
- ## المراجع والمصادر
- ### أولاً: المراجع باللغة العربية
- أبو الحسن، نبيل (2011). المعوقات التي تواجه المشرفين في تحقيق جودة التدريب الميداني بالمجال المدرسي. ورقة مقدمة في مؤتمر تحقيق جودة التدريب الميداني بالمجال المدرسي.
 - أبو العزم ،عبد الغني. (2013) معجم الغني الزاهر، دار الكتب العلمية، مؤسسة الغني للنشر.
 - أبو المعاطي، ماهر. (2001). دليل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية. القاهرة: مطبعة نور الإيمان.
 - أبو المعاطي، ماهر (2000). إدارة المؤسسات الاجتماعية. الفيوم: مكتبة الصفوة.
 - أبو المعاطي، ماهر (2010). المشروعات التدريبية وجودة التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية. ورقة مقدمة في مؤتمر انعكاسات الازمة المالية العالمية على سياسات الرعاية الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان.
 - أبو بكر، إيهاب (2013). دليل تدريب ميداني 2، جامعة القدس المفتوحة.
 - اشنتية، عماد (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، 2 (3)
 - اشنتية عماد وأبو بكر، إيهاب (2013). دليل تدريب ميداني 3، جامعة القدس

- Omar, A (2008). *A Dictionary of Contemporary Arabic Language*, World of Books - Cairo
- Awawda, A. (2010). *An evaluation study of the reality of field training in social work at Al-Balqa Applied University from the students' point of view*, *Journal of the College of Education (Literary Department)*, Ain Shams University. 16 (1) 381-428.
- . Awad, H (2013) *Field Training Manual 4*, Al-Quds Open University
- Qasim, M (2005). *Field training guide for students of social work*. Helwan: University Book Publishing and Distribution Center.
- Morsi, A. (2015). *A proposed program for developing field training for graduate students specializing in community organization and its suitability for quality requirements*, Helwan University School of Social Service, Cairo.
- Marie, T and, rafiqh, T. (2002). *General Teaching Methods Aman: Al Masirah House for Publishing, Distribution and Printing*.

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية

- Al-Makhamreh, S., Alnabulsi, H., & Asfour, H. (2016). *Social Work Field Training for the Community: A Student Self-Directed Approach in the Environmental Domain in Jordan*. *Br J Soc Work British Journal of Social Work*, 46 (4). 855-872.
- Bogo, M. (2015). *field education for clinical social work practice: best practices and contemporary challenges*. New York: Springer Science+Business Media.
- Chilvers, D. (2011). *Improving the quality of social work field education: The efficacy of an analysis using Cultural-Historical Activity Theory*. *Aotearoa New Zealand Social Work: Review*, 23(4), 76.
- Dhembha, J. (2012). *Fieldwork in Social Work Education and Training: Issues and Challenges in the Case of Eastern and Southern Africa*, <https://www.socwork.net/sws/article/view/310>.
- Jaqice, G. (2001). *Empowerment in Social Work Field Education, Examining the Triadic Aspects of Empowerment in the Education Process of Social Work Field Student*, Ph.D. Dissertation, the University of Texas.
- John, P. (2008). *Training Research and Practice*. London.
- Knight, C. (2017). *Social Work Students Experiences With Group Work in the Field Practicum*. *J. Teach. Soc. Work Journal of Teaching in Social Work*, 37 (2). 138-155.
- Naveenumar, T. & Mane, S. (2018). *Problems and Prospects of Field Work Training in Social Work education*, : a Review *Innovare Journal of Social Sciences*, Vol 6, Issue 1.
- Papouli, E. (2014). *Field Learning in Social Work Education: Implications for Educators and Instructors. The Field Educator: A Scholarly Journal from the Simmons College School of Social Work*, Volume 4.2/Fall 2014, 1-15.
- Tanga, P. T. (2013) *The Challenges of Social Work Field Training in Lesotho*, *Journal of Social Work Education March 2013*, Vol. 32 Issue 2, P.157.
- Thaver, W (2013). *The experiences of social workers as supervisors of social work students field placements*, University of KwaZulu-Natal.
- Zhang, H. (2012). *Development of a supervision model of social work practicum in Mainland China :with Jinan Shandong as an example*. from <http://hdl.handle.net/10397/5677>.

Translated References

- Abu Al-Hassan, N. (2011). *Obstacles facing supervisors in achieving quality field training in the school field*. A paper presented at a conference to achieve the quality of field training in the school field.
- Abu Al-Azm, A. (2013). *Al-Ghani Al-Zahir Dictionary*, Dar Al-Kutub Al-Alami, Al-Ghani Publishing Establishment.
- Abu Al-Maati, M. (2001). *Field training guide for students of social work*. Cairo: Noor Al-Iman Press.
- Abu Al-Maati, M. (2000). *Management of social institutions*. Fayoum: El Safwa Library.
- Abu Al-Maati, M. (2010). *Training projects and the quality of field training for social service students*. Paper presented at the conference on the implications of the global financial crisis on social welfare policies, Helwan University School of Social Work
- Abu Baker, I (2013). *Field Training Manual 2*, Al-Quds Open University.
- Shtayyeh, I. (2009). *Obstacles to Reaching Total Quality in Applying Field Training Courses in Social Work Specialization at Al-Quds Open University*, *The Palestinian Journal of Open Distance Education*, 2 (3)p. 243-290.
- Shtayeh, I & and Abu Bakr, I (2013). *Field Training Manual 3*, Al-Quds Open University.
- Shtayyeh, I. (2013) *Field Training Manual 1*, Al-Quds Open University.
- Badawi, A (1986). *Glossary of social sciences terms*. Beirut: Lebanon Library.
- Hassanein, S. (2014). *Evaluating the effectiveness of the field training program from the viewpoint of social service students at Al-Quds University*. *An-Najah University Journal for Humanitarian Research*, 3 (28), 518-546.
- Al-Hammouri, M. (2007). *Social Work*. Riyadh: Dar Al-Jouzi for Publishing and Distribution.
- Al-Dakhil, A. (2005). *Dictionary of Terms of Social Work and Social Sciences*, Dar Al-Manhajj for Publishing and Distribution.
- Desouki, M. (2014). *Evaluating the role of the academic supervisor in providing field training students with the skills developed in working with universities*, Faculty of Social Work, Helwan University, Cair
- Rizk, M. (2010) *Obstacles faced by field training students when preparing them professionally to analyze the environment surrounding the organization*, *Journal of Dr. Rasat in Social Work and Humanities*, University of Helwan, No. 29, Part 2, pp. 835-901.
- Radwan, M. (2012). *Obstacles to social services students benefit from field training in the school field*. *Journal of Studies in Social Work and Humanities* 2 (33), 743-808.
- Alsukari, A. (2000). *Social Service and Social Services Dictionary*. Alexandria: University Knowledge House.
- Sulayman, A. (2014). *A proposed scenario for the quality of field training for graduate students at the Department of Social Work*, Faculty of Social Work, Helwan University, Cairo.
- Shehata, I. (2010). *Quality of field training as one of the accreditation standards for social service institutes*. *Studies in Social Work and Humanities*, 3 (30), 1294-1321.
- Al-Arab, A and Al-Rawashdeh, A (2016). *Obstacles to quality field training for social service specialization at Al-Balqa Applied University, Jordan, from the viewpoint of female students*, *The Arab Journal for Quality Assurance in University Education*, 9 (25) 33-58.