

معوقات فعالية التدريب العملي في قسم علم الاجتماع Obstacles of Practical training efficiency of Sociology department

أ.د. علاء زهير الرواشدة*

أ.د. أسماء ربحي العريب**

د. عثمان سراج الدين***

تاريخ الإرسال	2019/05/25	تاريخ القبول	2019/10/29	تاريخ النشر	جانفي 2021
---------------	------------	--------------	------------	-------------	------------

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات فعالية تحقيق مخرجات تعلم التدريب العملي في قسم علم الاجتماع بجامعة عجمان للعام الجامعي 2019/2018، واستخدم الاستبيان لجمع البيانات من مجتمع الدراسة الذي يتكون من جميع الطلاب المسجلين في التدريب العملي والبالغ عددهم (73). وبعد معالجة البيانات احصائياً خلصت الدراسة الى : إن معوقات فعالية تحقيق مخرجات تعلم التدريب العملي في قسم علم الاجتماع والخاصة بالطالب والمشرف الأكاديمي وبرنامج التدريب وأدراه المؤسسة قد حصلت على درجة تقدير قليلة . حيث جاءت المعوقات المرتبطة بالبرنامج الأكاديمي في المرتبة الأولى، تلاه معوقات مرتبطة بإدارة مكان التدريب في المرتبة الثانية، ومعوقات مرتبطة بالمشرف الأكاديمي (الداخلي) في المرتبة الثالثة، وجاءت المعوقات المرتبطة بالطالب في المرتبة الرابعة، في حين جاءت بالمرتبة الخامسة والأخيرة المعوقات المرتبطة بالمشرف الميداني في المؤسسة وبدرجة قليلة جداً. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المبحوثين، حول معوقات الفاعلية حسب متغير النوع الاجتماعي على كل مجال من مجالات الدراسة، وعلى الأداة ككل. وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بضرورة زيادة الجوانب العملية في المساقات النظرية المقررة ، وزيادة التواصل مع مواقع التدريب للتغلب على المعوقات. وتنويع أساليب الإشراف وعدم اقتصرها على الزيارة الميدانية.

الكلمات المفتاحية: التدريب العملي، المعوقات، فعالية. مخرجات تعلم، جامعة عجمان

* أستاذ علم الاجتماع جامعة عجمان الامارات جامعة البلقاء التطبيقية -الأردن alaa_rwashdeh@yahoo.com
** أستاذ علم الاجتماع جامعة عجمان الامارات جامعة البلقاء التطبيقية -الأردن
*** أستاذ علم الاجتماع المشارك جامعة عجمان الامارات

Abstract:

The study aimed at identifying the obstacles of achieving practical training outputs efficiency of sociology department at Ajman university in the academic year 2018/2019 .A questionnaire was used to collect data from study society which consisted of all registered students in practical training course (73 students).The data was statistically analyzed .the study concluded the following: The obstacles of achieving practical training outputs efficiency at sociology department related to student, academic supervisor, training program, institution management has earned a low rating , where the obstacles related to academic program came in the first rank followed by the obstacles related to training institution management in the second rank, in the third rank came the obstacles related to the internal academic supervisor , while the obstacles related to the students came in the fourth rank, the last rank was for the obstacles related to the. institution supervisor with a very low rank .There was no significant statically differences in the average of the respondents responses related to the efficiency obstacles according to the gender variable in all the pivots of the study and the tool as a whole .In light of the above mentioned conclusions the study recommended the following :The necessity of increasing the practical aspects of theoretical course , in addition to increase the communication with the training institution in order to overcome the obstacles .finally verifying the techniques of supervision and not be limited to field visit .

Key words: practical training, obstacles, efficiency, learning outcomes, Ajman University.

المقدمة

التدريب العملي من اهم عناصر اعداد الباحث والاختصاصي الاجتماعي الذي يتم فيه الربط بين النظرية والتطبيق وذلك من خلال تزويد الطلاب بالمعارف والخبرات العملية تحت اشراف متخصصين وعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية كمهنة تطبيقية يضع اعتباراً مهماً وأساسياً للتدريب الميداني باعتباره وسيلة وعملية مخططة لتنمية مهارات الطلاب وإعدادهم ميدانياً لممارسة التخصص .ويشكل التدريب حجر الزاوية في تخصص علم الاجتماع الخدمة الاجتماعية لصقل الاستعداد الشخصي والاعداد الأكاديمي للأخصائي الاجتماعي في مجال التعامل الوظيفي والممارسة العلمية للمهنة، ويعرف بأنه العملية المهنية التي يتم عن طريقها ربط النظرية بالتطبيق من خلال ممارسة ميدانية تعتمد على أسس عملية لتحقيق النمو المهني المرغوب للطلاب.¹

فالتدريب الميداني يتم ضمن مؤسسة من مؤسسات الرعاية الاجتماعية والمؤسسات التنموية بمختلف ميادينها ومجالات خدماتها (الاجتماعية، والتربوية ، والصحية ... وغيرها)، وبإشراف أخصائي اجتماعي على مستوى عالٍ من المهنية، ولديه من الخبرة والمهارة ليقوم بنقلها إلى المتدربين في أثناء تدريبهم، ليتسنى لهم التدريب في ميادين علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية المختلفة إلى جانب دراستهم للمقررات النظرية مستندين بذلك إلى حصيلة علمية نظرية تسبق عملية التدريب وتواكبها. وتمثل التنمية البشرية أحد المقومات الأساسية والضرورية في تنمية القدرات الإنسانية في جوانبها العملية والعلمية والسلوكية فهي وسيلة تمد الإنسان بالمعارف والمعلومات والنظريات والمبادئ والقيم التي تزيد من طاقته في العمل كما

انه وسيلة تمنح الإنسان خبرات ومهارات ذاتية ومهنية تعيد صقل قدراته وهي أيضا وسيلة تعيد تشكيل سلوكه وتصرفاته المهنية.²

وعلى صعيد محلي اهتمت جامعة عجمان بالتدريب العملي فوضعت السياسات والإجراءات والتعليمات المنظمة لعملية التدريب، وانشئت مركز خاص للأشراف والمتابعة والتقييم، كما قامت بمراجعة هذه السياسات وتطويرها في ضوء أفضل الممارسات المحلية والإقليمية والعالمية، وقام قسم علم الاجتماع بوضع دليل خاص للتدريب العملي كموجه لطلاب تخصص علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية. ومن جانب آخر فان قياس فاعلية البرنامج الأكاديمي تعتمد بشكل أساسي على مساق التدريب العملي لأنه يعكس المخرجات الرئيسية والمهارات المعرفية والتطبيقية التي يهدف إليها التخصص، إضافة إلى اعتبار آراء طلبة التدريب وأصحاب مواقع التدريب من الوسائل غير المباشرة لقياس مخرجات تعلم برنامج علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية. فالتدريب العملي من الملفات الهامة والرئيسية لضمان جودة التخصص واعتماده من الهيئة الوطنية للاعتماد في دولة الامارات.

وعلى الرغم من أهمية التدريب الميداني في اعداد الاختصاصيين الاجتماعيين الا انه لم يحظ بالاهتمام الكافي محلياً سواء في الجانب النظري أو فيما يتصل بالقائمين عليه بالتدريب والإشراف والمؤسسات التي تستقبل الطلبة للتدريب مما يسبب وجود بعض جوانب القصور في عملية إعداد الطلبة وفي مدى استيعاب المؤسسات للطلاب. كما أشارت دراسة هاردنس والتي اكدت على ان أداء الاختصاصيين الاجتماعيين ما زال يحتاج الى برامج تدريبية متقدمة يمكن من خلالها تحسين مستوى الأداء الميداني وانه يجب تعظيم الاهتمام بعلاج القصور الذي يعتري الاداء الميداني للاختصاصيين الاجتماعيين من خلال البرامج التي تقوم على أسس واستراتيجيات تخصص علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية.³ لذا جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على اهم المعوقات التي تحد من فاعلية التدريب العلمي.

1.1 مشكلة الدراسة:

انطلاقاً من كون مساق التدريب العملي يهدف بشكل أساسي إلى التعرف على المؤسسات الاجتماعية في مجالات علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية ودور الاختصاصي الاجتماعي فيها. والتعرف على الممارسة الفعلية لعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية بطرقها المختلفة في معالجة المشكلات وطرق التعامل مع الموظفين والجمهور في المؤسسات، وتطبيق قيم ومبادئ ونظريات وأساليب وعمليات التخصص. والتي بتطبيقها تتحقق مخرجات تعلم التدريب المتمثلة ب المعرفة والفهم والمهارات العقلية والمهنية التطبيقية بما ينعكس على فاعلية البرنامج بشكل عام وكفاءة الطالب بعد التخرج. فإن هذه الدراسة تبحث في معرفة المعوقات التي تحد من فعالية تحقق مخرجات تعلم التدريب العملي في قسم علم الاجتماع بجامعة عجمان في العام الجامعي 2018/2019 م ،وقد تحددت مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما اهم المعوقات التي تحد من فعالية تحقق مخرجات تعلم التدريب العملي في قسم علم الاجتماع بجامعة عجمان أثناء فترة التدريب؟

2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في المعوقات التي تحد من فعالية تحقق مخرجات تعلم التدريب العملي أثناء فترة التدريب تعزى لمتغير النوع الاجتماعي (ذكر، أنثى)؟

1.2 أهمية الدراسة:

1. تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية التدريب العملي ، كونه احد المقررات الأساسية لتخصص علم

الاجتماع والخدمة الاجتماعية في جامعة عجمان، حيث إنها تدرب الطالب على مهارات الاختصاصي الاجتماعي ، وتهيء الفرص أمامه لتحويل المعرفة النظرية والمبادئ والأفكار إلى مواقف فعلية، كما أنها تتيح الفرصة للتعرف على قدرات الطالب الذاتية وكفاياتها، والعمل على تمهيتها عن طريق الخبرة المباشرة، وتمنحه الفرصة للتعرف على أنماط العملاء، وطرق تفكيرهم وميولهم، ليكتسب بعض المهارات التي تمكنه من التعامل معها، وتوفر الفرص أمامه لمشاهدة وتحليل نماذج مختلفة من مواقف الحياة الاجتماعية.

2. تأتي أهمية الدراسة من خلال الكشف عن المعوقات التي تحد من تحقق مخرجات تعلم التدريب العملي وبالتالي تؤثر على فاعلية البرنامج الأكاديمي ككل.

3. دراسة هذه المعوقات تساعد في سد الثغرات وتشخيص مناطق القصور ومعالجتها في مجال التدريب العملي وقد تفيد نتائج هذه الدراسة المسؤولين في جامعة عجمان لعمل بعض البرامج والاستراتيجيات بهدف التعامل مع تلك المعوقات.

4. ان مساق التدريب العملي ذا أهمية بالغة باعتباره وسيلة غير مباشرة ومعتمدة في دليل ضمان الجودة في جامعة عجمان لقياس فعالية مخرجات تعلم برنامج علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية.

5. ان عملية تأهيل طلبة علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية وتدريبهم تعد من اهم العناصر والأساليب الاساسية لاكتسابهم المهنة ويكون هذا تحت اشراف أخصائيين اجتماعيين لديهم القدرة والخبرة المهنية ليقوموا بنقلها للطلاب مع التوجيه في اثناء العمل.

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى

1. الكشف عن أهم المعوقات التي تحد من فعالية تحقق مخرجات تعلم التدريب العملي في قسم علم الاجتماع بجامعة عجمان أثناء فترة التدريب. والخاصة بالطالب والمشراف الأكاديمي والمشراف الميداني ومكان التدريب والبرنامج الأكاديمي.

2. بيان مدى اختلاف المعوقات باختلاف النوع الاجتماعي.

1.3 حدود الدراسة:

تحددت هذه الدراسة بما يلي:

1. زمانياً: بالعام الدراسي 2018-2019م.
2. مكانياً: قسم علم الاجتماع في جامعة عجمان بدولة الامارات العربية المتحدة.
3. بشرياً: استجابات جميع المسجلين في مساق التدريب العملي في العام الجامعي 2019/2018 .

1.4 التعريفات الإجرائية:

التدريب العملي: هو برنامج تدريبي يقوم به الطلاب في جامعة عجمان تخصص علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية في العام الأخير قبل التخرج ويقضيه في المؤسسات الاجتماعية، ويطبق بها الطالب معرفة النهائية التي اكتسبها خلال الدراسة، ويكون تحت اشراف اكايمي وميداني وتمتد فترة التدريب ألي 60 ساعة انتهائه.

1.5 المعوقات: يقصد بها الصعوبات والمشكلات التي تحد او تمنع المتدرب من ممارسة متطلبات التدريب في المؤسسات الاجتماعية مما يؤثر على درجة تحقيق مخرجات تعلم التدريب العملي ولغايات هذه الدراسة فأن هذه المعوقات منها ما تعود للطلاب او المشرف الداخلي او الخارجي او للبرنامج التدريبي او لمكان التدريب. وقد تعيق هذه المشكلات تحقيق اهداف التدريب العملي وتحد من فعاليته.

1.6 الطالب: هو كل طالب تخصص علم اجتماع وخدمة اجتماعية مسجل في مساق التدريب العملي في المؤسسات والتي تعطى للطلاب في السنة الأخيرة من الدراسة بعد نجاحه ب 90 ساعة من الخطة الدراسية.

المشرف الميداني في المؤسسة (الخارجي): هو احد العاملين في مكان التدريب ويتولى جزءاً من الاشراف على الطالب ويقوم بتقويم الطالب بالتنسيق مع المشرف الأكاديمي.

المشرف الأكاديمي (الداخلي): هو أحد أعضاء هيئة التدريس في قسم علم الاجتماع، والذي يقوم بالأشراف على الطلاب أثناء فترة التدريب.

مكان التدريب: هو أحد المؤسسات (حكومية، خاصة) في داخل دولة الامارات او خارجها والتي يمارس الطالب التدريب فيها ضمن مجالات عمل خريج تخصص علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية.

1.7 الإطار النظري والدراسات السابقة:

المعوقات جمع معوق، وهي من الفعل عوقه⁴ وتعني المعوقات في اللغة العربية عقبة، عائق أو حائل⁵ وتعني كلمة Obstacle في قاموس أكسفورد شيئاً ما يعوق من التقدم والانجاز.⁶ والمعوق هو ذلك الشيء العسر الذي يشكل صعوبة ويعرقل تحقيق الأهداف ويحتاج الى مواجهة للتغلب عليه والوصول الى الغرض او الهدف بسهولة ويسر.⁷

يقع علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية في منطقة التماس بين الفرد (الانسان) والنظم الاجتماعية إذ يعمل علم الاجتماع لمعرفة المشكلات الاجتماعية ودراستها وتعمل الخدمة الاجتماعية مستخدمة

قاعدتها المعرفية ومهاراتها الفنية بجانب قيمها لمساعدة الأفراد على التوافق الاجتماعي مع النظم الاجتماعية وفي نفس الوقت تحاول أن تعدل من تلك النظم الاجتماعية لتصبح أكثر قدرة على إشباع الاحتياجات الانسانية، والجدير بالذكر أنه معلوم لكل من له صلة ببرامج تعليم الخدمة الاجتماعية والإعداد المهني للأخصائيين الاجتماعيين أن تلك البرامج تتضمن الإعداد النظري والإعداد العملي (التدريب الميداني) أما الإعداد النظري فيتضمن - في جانب هام منه - دراسة العديد من العلوم الاجتماعية والسلوكية كعلم الاجتماع وعلم النفس، وعلم الاقتصاد والعلوم السياسية، وغيرها من ألوان الدراسات التي تمثل الاطار العلمي أو الأساس المعرفي ونذكر بأهمية التدريب الميداني للطلبة واهم الأسباب التي قد تعيق الطالبة من ممارسته ومعرفة آرائهم حول هذه المشكلة ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة.

ان فعالية الفترة التدريبية لتخصص علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية تقاس من خلال ما تضمنه دليل السياسات والإجراءات وتعليمات التدريب العملي في جامعة عجمان لعام 2018م. اذ أشار إلى الهدف من التدريب وأهميته والية تنفيذه ومتابعته إداريا وأكاديميا وتقييمه، ويلخص ذلك سياسة الفترة التدريبية والتي حددت واجبات كل من مركز التدريب والكلية والقسم والمشرف الأكاديمي والمشرف الميداني في المؤسسة والبرنامج التدريبي ، كما حددت جدول عروض الطلاب الشفوية والية تقويم التدريب وتسليم الدرجات وتقييم فعالية التدريب اذ يقوم أعضاء لجنة المحكمين بملء استبيان يركز على مخرجات التعلم ونوعية موقع التدريب والإشراف الميداني. ومن ثم يقوم رئيس القسم بإجراء تحليل على الملاحظات والتعليقات الواردة في الاستبيان (التغذية الراجعة)⁸.

وتعرف مخرجات تعلم البرنامج: بأنها جمل تستخدم لوصف الحصيلة المعرفية المتوقع اكتسابها بواسطة الطلاب وما يمكنهم القيام به عند تخرجهم. ومخرجات تعلم برنامج أكاديمي ما تصف أشكال سلوكية محددة يجب أن تتمظهر على نحو ملموس لدى الطالب بعد إكماله للبرنامج الأكاديمي المعني. بينما مخرجات تعلم المساق :هي عبارات تستخدم لوصف الحصيلة المعرفية المتوقع اكتسابها بواسطة الطلاب وما يمكنهم القيام به عند إكمالهم للمساق. والمحور الأساسي الذي تدور حوله مخرجات التعلم هو المعرفة والمهارات والقدرات المراد اكتسابها عقب إكمال البرنامج الأكاديمي. ويتم تقويم مخرجات التعلم أثناء فترة انخراط الطالب في البرنامج وبعد إكماله مباشرة. والأسئلة التالية تساعد في إعداد مخرجات تعلم البرنامج المستهدفة: ما الذي ينبغي على الطالب أن يعرفه (الجانب الإدراكي المعرفي) / ما ينبغي على الطالب أن يكون قادراً على أدائه (الجوانب الحركية-النفسية/السلوك/المهارات/القدرات) / ما هي المسائل التي ينبغي على الطالب مراعاتها (الجانب الأخلاقي).⁹ وتشير الخريطة الزمنية الخاصة بتطبيق وسائل التقويم المباشر وغير المباشر المستخدمة في برنامج علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية وفق دليل ضمان الجودة في جامعة عجمان الى انه يتم وبشكل سنوي استخدام الدراسات المسحية للمتدربين ومقابلة

الخريجين (كوسائل غير مباشرة) لقياس وتقييم مخرجات تعلم البرنامج الأكاديمي، في حين يتم في كل فصل دراسي استخدام تقرير المدرس لمساق التدريب العملي (كوسيلة مباشرة) لقياس وتقييم مخرجات تعلم المساق . مما سبق نلاحظ ان التدريب العملي يلعب دوراً هاماً ومزدوجاً في فعالية برنامج علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية بجامعة عجمان. ويساهم في عملية تعزيز الفعالية المؤسسية من خلال دوره في تقييم البرنامج الأكاديمي.

فالفعالية يتم قياسها من خلال تقييم مخرجات المساق /البرنامج، وتقييم رضا الطلاب بشكل عام وتقييم رضا الخريجين عن التعليم الذي قدمته الجامعة، واستخدام نتائج التقييم لتحسين بيئة التعليم والتعلم.

أولاً: التدريب العملي (الميداني)

لقد تعددت وجهات النظر حول تعريف التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية. ومن تلك التعريفات: أنه العملية التي تتم في المؤسسات الاجتماعية لتأهيل الطلاب لممارسة المهنة من خلال اكتسابهم المهارات اللازمة للأخصائي الاجتماعي وتزويدهم بالمعلومات والمعارف المهنية. كما يعرف أيضاً بأنه العملية التي تتيح الفرصة لتكوين الشخصية المهنية للطلاب. واكتساب الخبرة العملية تحت إشراف مهني، واكتساب القيم والمهارات والاتجاهات، وإعطاء الطالب الفرصة لتطبيق ما تعلمه من معارف نظرية، بوصفه جزء أساسياً لمنهج تعليم الخدمة الاجتماعية. كما يعرف أيضاً بأنه: الإعداد المهني وهو العملية التي يتحول فيها طالب الخدمة الاجتماعية إلى شخص مهني، قادر على التطبيق الفعلي للمهنة، وذلك يقتضي إعداد نظرياً وعملياً شريطة أن يكون هناك تكاملاً بين الجانب النظري والجانب الميداني، لكي يتحقق الهدف المنشود، وهو إعداد الأخصائي الاجتماعي القادر على خدمة مجتمعه. 10 والإعداد المهني هو تكوين الشخصية المهنية للأخصائي الاجتماعي، وذلك بتعليم الطلاب أساسيات المهنة وتزويدهم بالمعارف الضرورية والمهارات والقيم وإكسابهم الاتجاهات السليمة، وذلك من خلال برنامج متخصص في التعليم المهني من شأنه مساعدته على أداء وظيفته كممارس مهني (برنامج لجوده التدريب في الخدمة الاجتماعية)

يتضح مما سبق، أي من التعريفات السابقة منفرداً لا يعطي وصفاً دقيقاً ومحدداً للتدريب الميداني وقد يفضل توضيح مفهوم التدريب الميداني بمجموعة من العناصر التي توجه الأكاديميين والممارسين وتعتبر في مجموعها تعريفاً إجرائياً . ويمكن تحديد التعريف الإجرائي في العناصر التالية:

- أن التدريب الميداني لطلاب علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية يمثل عملية تتضمن عدة خطوات يمر بها طالب التدريب منذ بداية فترة التدريب حتى نهايتها، هي مرحلة التخوف أو الحساسية، مرحلة الاسترضاء، مرحلة الفهم مع صعوبة التطبيق، مرحلة التفوق في الفهم والتطبيق، وتتصف تلك الخطوات

المراحل " بالتفاعل والديناميكية بين الطالب والمشرّف سواء من قبل الكلية أو المؤسسة لتحقيق النمو المهني للطالب.

- يتخذ التدريب مستويات متعددة في إطار منظومة إعداد الطالب، تبدأ بالزيارات الميدانية للمستوى الأول، ثم التدريب بإحدى المؤسسات أو المشروعات التدريبية في المستوى الثاني والثالث.
- تهدف هذه العملية تحقيق النمو المهني لطالب التدريب عن طريق: استيعابه لمعارف ومعلومات نظرية مرتبطة بالممارسة المهنية، سواء ارتبطت بمفهوم الخدمة الاجتماعية في مجال التدريب، أم بمعلومات مرتبطة بمؤسسة التدريب، وأخرى مرتبطة بالمجتمع المحيط بالمؤسسة أو العملاء وطريقة مساعدتهم..الخ.
- تزويد الطالب بالخبرات الميدانية المرتبطة بالممارسة المهنية، وترتبط تلك الخبرات بعمليات الخدمة الاجتماعية في طرقها سواء ، ارتبطت تلك الخبرات بعمليات الدراسة، التشخيص، وضع الخطة، التنفيذ الاتصال، التسجيل، التقويم، التنسيق، البحث الى جانب خبرات عامه مرتبطة بتنظيم المؤتمرات وإعداد وتنفيذ الندوات والرحلات والمعسكرات.
- إكتساب الطالب المهارات الفنية اللازمة لإعداداته في المجالات المختلفة للممارسة المهنية سواء كانت: مهارات ذهنية أو مهنية أو عامة ترتبط بكل طرق الخدمة الاجتماعية، أو مهارات خاصة بطريقة من طرق الخدمة الاجتماعية أكثر من الطرق الأخرى.
- تنمية سمات شخصية الطالب المهنية و إكسابه السمات اللازمة بممارسة المهنية مثل: الموضوعية الابتكار، بما يمكنه فيما بعد من القيام بدوره كأخصائي ممارس عام للخدمة الاجتماعية.
- تتم هذه العملية من خلال منهج تدريبي يربط النظرية بالممارسة، ويرتبط بالاحتياجات التدريبية لإعداد الطلاب من ناحية واحتياجات المجتمع وظروف مؤسساته من ناحية أخرى.
- لابد من توافر الإشراف في عملية التدريب سواء من قبل المؤسسة أو الكلية بما يضمن متابعة الطالب حتى يصل الى النمو المهني المطلوب. ويراعي أن لكل من مشرف المؤسسة ومشرف الكلية دور في هذا التوجيه.

ثانيا: الأطر المعرفية والقيمية والمهارية لعملية التدريب الميداني:

الاطار المعرفي: هو بناء متكامل من المعارف اليقينية وغير اليقينية الوصفية والتاريخية النظرية والعملية فهو يضم معارف علوم الإنسان والاجتماع والعلوم الاجتماعية بصفة عامة، كما يضم المعارف الخاصة بالطب النفسي والتربية والإعلام التي تساعد على علاج المشكلات، بالإضافة الي المعارف الدينية والأخلاقية ومعطيات البحوث العلمية في الماضي والحاضر ومن أهم خصائصه:-

- 1 - متغير بتغير المعارف والاهداف العامة والمجتمعات.
- 2 - أنه انتقائي للمعارف التي تتناسب وأهداف الخدمة الاجتماعية.

3 - متغير بتغير طبيعة المجتمع وظروفه التاريخية والأيدولوجية.

4 - أنه شمولي الإطار يركز على العلم والمهارة والقيم والاعتراف المجتمعي.

الإطار القيمي: هو مجموعة القيم التي تشير الى المعاني أو الافكار المفضلة، وهي إما قيم فردية أو جماعية أو قيم مجتمعية، ومصطلح القيم مصطلح مرن ومتغير باختلاف الظروف الزمانية والمكانية. لذلك يتسم الإطار القيمي بمجموعة خصائص هي:

1- قابل للتغير والتطور .

2- ليس عام في كل المجتمعات.

3- ينبع من المجتمع والدين وعلاقات الجماعات ببعضها البعض.

4- مكتسب عبر وسائل التعليم والتدريب.

5- يتعرض من ينتهكه للقهر الاجتماعي.

وقد تطورت قيم الخدمة الاجتماعية بتطور المهنة ذاتها الى ان ظهر الميثاق الأخلاقي للخدمة الاجتماعية الذي أصدرته الجمعية القومية للأخصائيين الاجتماعيين.

الإطار المهاري: المهارة هي القدرة على إنجاز مهمة ما وهي تتطلب قدرات معينة لابد من توافرها للأخصائي الاجتماعي الذي يمارس فن ومهارة الخدمة الاجتماعية من خلال انتقاء أساليب محددة لممارسة المهنة. إنطلاقاً من ذلك، من الضروري أن يكون لدى الأخصائي الاجتماعي مهارات ففي استخدام المدخل النظري الملائم لطريقة الخدمة الاجتماعية التي يطبقها، وأن يربط هذا الجانب النظري بالجانب التطبيقي في قيادة المقابلات الفردية والجماعية ووجود المهارات الإدارية والتسجيل وتكوين العلاقات وتدريب طلاب الخدمة الاجتماعية، بالإضافة الى مهارات التقييم. 11

ثالثاً: عناصر الإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي:

يقوم الإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي على ثلاث عناصر أساسية هي:

1 - الاستعداد الشخصي للممارس بما يشمله من خصائص وصفات معينة.

2 - بناء معرفي نظري بما يتضمنه من علوم أخرى تأسيسية.

3 - التدريب العملي.

مع ملاحظة أن أي خلل في هذه العناصر ينعكس سلباً على شخصية الممارس المهني، لذلك لابد من التكامل بين المقومات الثلاثة، وعملية الإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي، وسوف نعرض باختصار لهذه العناصر فيما يلي:

العنصر الأول: الاستعداد الشخصي:

نعني به وجود صفات وخصائص معينة في الممارس المهني ، فهناك العديد من المهن لا يصلح في ممارستها أي إنسان بل لابد من وجود صفات وخصائص معينة موروثية ومكتسبة تؤهله لممارسة هذه

المهن، ومن هذه المهن الخدمة الاجتماعية، نظرا لتعاملها مع الإنسان المتغير السوي والمشكل، الفرد وعضو الجماعة وعضو المجتمع، وما يتطلبه ذلك من صفات وخصائص جسمية وعقلية واجتماعية في الممارس المهني، ومن أهم الصفات الشخصية الفطرية والمكتسبة:

1 - قدرات جسمية وصحية مناسبة بالقدر الذي لا يثير في العملاء أحاسيس الإشفاق أو الرثاء، وتكون مناسبة لقيامهم بواجباتهم نحو عملائهم.

2 - اتزان انفعالي يكسب صاحبه القدرة على ضبط النفس، وإدراك الواقع والنضج الانفعالي الذي لا يشوبه نزعات تهور، او اندفاع وعدم تحمل المسؤولية والغضب والاندفاعية والتحيز غير المنطقي ... الخ.

3 - تنظيم معرفي عقلي، مناسب يجمع الى جانب معارف العلوم المهنية ذكاء اجتماعيا مناسباً، وبعض القدرات الخاصة مثل القدرة على التعبير واللفظية.

4 - قيم اجتماعية، تسمح له بالتحلي بسمات اخلاقية والتحكم في نزعاته وأهوائه الخاصة.

وفي اطار ما سبق، فإن الاستعداد الجيد إذا ما توافر له الإعداد السليم لأمكن تخريج أخصائيين اجتماعيين قادرين على تحمل مسئولياتهم ، وفقا لأيدولوجية هذه المجتمعات، والعكس صحيح ، بمعنى أنه مهما توافر من إعداد لأخصائي الاجتماعي، فإن ذلك لا يكون مجديا مالم يتوافر فيه الاستعداد الشخصي، وذلك لأن شخصية الأخصائي لها تأثير كبير في دوره المهني.12

العنصر الثاني : الإعداد والتكوين النظري والمعرفي:

تعتبر الخدمة الاجتماعية مهنة انسانية يقوم بنائها المعرفي على مجموعة من العلوم المهنية والعلوم الانسانية ، ولذلك يتضمن الإعداد النظري والمعرفي للطالب على:

- مواد أو مقررات تأسيسية ، حيث يعتمد تعليم الخدمة على قاعدة علمية متسقة من العلوم الاجتماعية مثل : علم الاجتماع وعلم النفس وعلم الاقتصاد وعلم السياسة والتشريعات الاجتماعية وعلم النفس الاجتماعي .. الخ . وقد اتفق على تسميتها بالعلوم التأسيسية.

- المواد أو المقررات المهنية في الخدمة الاجتماعية، ويقصد بها الدراسة التي تتعلق بنظريات الخدمة الاجتماعية وأسسها ومجالات تطبيقها، والطرق المهنية، كخدمة الفرد وخدمة الجماعة وتنظيم المجتمع والطرق المساعدة كالبحت الاجتماعي وإدارة المؤسسات.

العنصر الثالث : التدريب الميداني:

هو نشاط مخطط يهدف الى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات، ومعدلات وطرق العمل بما يجعل هذا الفرد لائقا للقيام بكفاءة وإنتاجية عالية. كما أنه يمثل العملية التي تتم من خلالها الممارسة الميدانية، وتستخدم فيها أسس متعددة لمساعدة الطالب على استيعاب المعارف وتزويده بالخبرات الميدانية، وإكسابه المهارات الفنية وتعديل سمات شخصيته، بما

يؤدي إلى نموه المهني عن طريق ربط النظرية بالتطبيق، وذلك من خلال الالتزام بمنهج تدريبي يطبق في مؤسسات وبإشراف مهني.13

رابعاً : الأهداف العامة للتدريب (الميداني) :

- 1 - إكساب الطالب السمات المهنية الايجابية كالقدرة على العطاء.
- 2 - تمكين الطالب من الربط بين النظريات والمعارف العلمية والتطبيقات الميدانية.
- 3 - إكساب الطالب الصفة المهنية للأخصائي الاجتماعي الملتمزم عملياً وأخلاقياً بقيم المهنة.
- 4 - التدريب المهني هو مجال للنقد الذاتي وتنمية لشخصية الطالب العلمية والتدريبية، بل ولتوظيف المعارف التي اكتسبها من العلوم الأخرى وتطويرها بما يتلاءم مع الوقت التطبيقي.
- 5 - إكساب الطالب القدرة على التسجيل وفقاً لأصول الفنية (تسجيل المقابلات الفردية التي يقوم بها الطالب - تسجيل الاجتماعات مع الأخصائي سواء الفردية أو الجماعية - تسجيل الاجتماعات مع المشرف الميداني على التدريب - إستيفاء الاستمارات والنماذج المطلوبة - إعداد التسجيلات اليومية والتقرير النهائي).
- 6 - إكساب الطلاب الاتجاهات السلوكية التي يجب أن يتصف بها الأخصائي الاجتماعي، وذلك لضمان نجاحه في عمله، مثل: (ضبط المواعيد مع العملاء - الجدية في العمل - الاستخدام الأمثل للوقت - تقبل النقد والاستفادة منه - الاستفادة من خبرات الأخصائي الاجتماعي بالمؤسسة).
- 7 - إكساب الطلاب المهارات المتعددة مثل: مهارة المقابلة - مهارة المناقشة الموضوعية مع العملاء في المواقف الانفعالية - مهارة الملاحظة - مهارة تكوين علاقات مهنية واجتماعية - مهارة الاتصال - مهارة التسجيل المهني - المهارة في تفسير الاحتياجات الاجتماعية وتوصيلها الى الجهات المختصة - المهارة في تقدير الموقف - المهارة في جمع وانتقاء المعلومات وتحليلها - المهارة في تدعيم علاقة المؤسسة بالمؤسسات الأخرى - المهارة في النقد والتقييم الذاتي - المهارة في توظيف خدمات المؤسسة والمجتمع لخدمة العملاء - مهارة الحوار الهادف - مهارة التأثير والتغيير - مهارة التحليل وتفسير الموقف).
- 8 - مساعدة الطالب على استيعاب معارف ومعلومات مرتبطة بالممارسة المهنية، سواء ارتبطت بمؤسسات الرعاية الاجتماعية أو بالعملاء.
- 9 - تزويد الطلاب بالخبرات الميدانية المرتبطة بالممارسة المهنية لعمليات الخدمة الاجتماعية، بالإضافة لاكتسابهم خبرات عامة.
- 10 - إكساب الطلاب المهارات الفنية اللازمة لإعدادهم للعمل في مجالات الممارسة المهنية، سواء كانت مهارات ذهنية أو مهنية أو عامة، وذلك في إطار متطلبات التدخل المهني لإحداث التغيير المطلوب مع العملاء في شتى صورهم.

11 - إكساب الطالب القيم المهنية اللازمة لتحديد مستويات سلوكه المهني في تعامله مع كل من: العملاء والمزلاء.

12 - تنمية سمات شخصية الطالب المهنية، وإكسابه السمات اللازمة لممارسة المهنة، بما يمكنه فيما بعد من القيام بدوره كأخصائي اجتماعي.

13 - إكساب مهارة الفهم والتبصر بتأثير المشكلات الاجتماعية المختلفة، كانهراف الأحداث وسوء أحوال المساكن وتفكك الأسرة والأمراض العقلية... وغيرها على الافراد والجماعات والمجتمعات المحلية. 14

خامسا: المهارات التي يحتاجها الأخصائي الاجتماعي.

نشير في هذا المجال الى أهم المهارات التي ينبغي ان تركز عليها العملية التدريبية، وذلك من خلال عرضنا للمهارات الأساسية التي حددها الاتحاد الدولي للأخصائيين الاجتماعيين (NASW) عام 1982 وهي:

- 1 - القدرة على الإنصات والاستماع الهادف.
- 2 - القدرة على استخراج المعلومات وجمع الحقائق ذات صلة بالمشكلة لإعداد التاريخ الاجتماعي والقيام بعملية التقدير وكتابة التقرير.
- 3 - القدرة على تكوين العلاقة المهنية مع العملاء والمحافظة عليها.
- 4 - القدرة على ملاحظة السلوك اللفظي وغير اللفظي وتفسيرهما.
- 5 - القدرة على استخدام نظريات الشخصية ومناهج التشخيص.
- 6 - القدرة على إشراك العملاء في الجهود العلاجية وكسب ثقتهم .
- 7 - القدرة على التحدث في الموضوعات العاطفية وتوفير الدعم والمعنوية النفسية.
- 8 - القدرة على تحديد حاجات العملاء، وإيجاد وابتكار الحلول لمواجهة هذه الحاجات.
- 9 - القدرة على تحديد العلاقة العلاجية المناسبة مع كل عميل.
- 10 - القدرة على إجراء البحوث والدراسات وتفسير النتائج. 15
- 11 - القدرة على حل الخلافات والنزاعات باستخدام أساليب التفاوض والتوسط وغيرها من الأساليب المهنية الأخرى.
- 12 - القدرة على إقامة العلاقات مع زملاء المهنة وغيرهم من العاملين داخل المؤسسة والاستفادة من ذلك في تقديم خدمات متميزة للعملاء.
- 13 - القدرة على إقامة العلاقات مع المؤسسات الخارجية ذات الصلة وإيصال حاجات العملاء الى مصادر التمويل. 16

سادسا: قواعد واجراءات التدريب الميداني في قسم علم الاجتماع:

- 1 - يطرح القسم العلمي قائمة بالمؤسسات التي يمكن أن يتدرب فيها الطلبة، وبخاصة تلك المؤسسات التي تمارس أنشطة تتسم وطبيعة التخصص.
 - 2 - توجه الطالب / الطالبة الى مركز التدريب بالجامعة للتسجيل، وتعبئة الاستمارة الخاصة بالتسجيل للتدريب، واختيار وتحديد مكان التدريب مع المسؤول الإداري بالمركز.
 - 3 - التأكد من أن الطالب قد أنجز 90 ساعة معتمدة ، وذلك من خلال السجل الدراسي الموقع من قبل المرشد الأكاديمي، وإذا كان هناك إستثناء فيما يتعلق بعدد الساعات التي أنجزها الطالب، يتم مراجعة رئيس القسم وعميد الكلية.
 - 4 - الإلتزام بحضور (60) ساعة تدريب داخل المؤسسة التي تم توجيهه إليها، وذلك خلال فترة التدريب المحددة.
 - 5 - عدد ايام التدريب (3) ايام على الاقل في الاسبوع، وفي حالة زيادة عدد الساعات يجب على الطالب الرجوع للمشرف الأكاديمي للحصول على استثناء بذلك.
 - 6 - يجب على الطالب إبلاغ المشرف الأكاديمي في حالة تنفيذه الى أي أنشطة خارج المؤسسة التي يتدرب فيها.
 - 7 - الإلتزام بتسليم كتاب التدريب الى المشرف الأكاديمي في الموعد المحدد مع (CD) في نهاية فترة التدريب.
 - 8 - اللجوء الى المشرف الأكاديمي في حالة مواجهة أية معوقات او صعوبات تتعلق بعملية التدريب في المؤسسة.
 - 9 - إلتزام الطالب بالصورة المشرفة للجامعة على مستوى السلوك والمظهر.
 - 10 - الإلتزام بعملية التسجيل اليومي في كتاب التدريب، والمتابعة اليومية مع المشرف الميداني بالمؤسسة.
 - 11 - يتم تقييم الطالب من قبل المشرف الأكاديمي بواقع (70) درجة، ومن قبل المشرف الميداني بواقع (30) درجة حيث يصبح إجمالي الدرجة النهائية للمساق (100) درجة.17
- سابعاً: الإشراف المهني على التدريب**
- مسؤوليات مركز التدريب بالجامعة:
 - تسليم المشرف الأكاديمي بالقسم العلمي كشوف بأسماء الطلبة المسجلين في مساق التدريب الميداني.
 - طرح أسماء وأماكن المؤسسات في مختلف الإمارات للطلبة ، وذلك لإتاحة الفرصة لكل منهم لاختيار المؤسسة التي تناسبه وفق مكان إقامته.
 - مراسلة مؤسسات التدريب وإخطارهم بأسماء الطلبة الذين سوف يتم تدريبهم داخل هذه المؤسسة.

- إعداد الخطابات الرسمية لكل طالب موجهة الى المؤسسة، وإرسالها عبر الفاكس أو البريد الإلكتروني الخاص بالمؤسسة، وذلك للحصول على الموافقات على التدريب، واستقبال الطلبة المتدربين.
- يتم توزيع الطلاب على المؤسسات المجتمعية (الحكومية والخاصة أو الخيرية) في مختلف الإمارات.
- توزيع كتاب التدريب العملي للطلبة المسجلين في مساق التدريب.
- إعداد المطبوعات الخاصة بعملية التدريب (الخطاب الموجه الى المرشد الأكاديمي للطلاب)، وذلك للتأكد من أن الطالب قد أنهى 90 ساعة معتمدة ، وكذلك الخطابات الموجهة للمشرف الأكاديمي.
- استلام التقارير النهائية لاجتياز الطلبة لفترة التدريب وكشوف الأسماء الخاصة بهم.
- تبليغ المشرف الأكاديمي بأسماء الطلبة الذين تم إضافتهم أو سحبهم خلال فترة التدريب.18
- أ - مسؤوليات المشرف الأكاديمي في قسم علم الاجتماع بجامعة عجمان:
يمثل المشرفون الأكاديميون على عملية التدريب الميداني حجر الزاوية في العملية التدريبية، وذلك لما يتحملونه من مسؤولية كبيرة في تحقيق هذه العملية لأهدافها، ويمكن أن نخلص أهم مسؤوليات مشرفي الأقسام العلمية فيما يأتي:
- الاجتماع مع الطلبة المسجلين للتدريب في الكلية قبل بدء عملية التدريب. وذلك لتعريفهم بالتدريب الميداني وأهدافه وأهميته.
- وتوضيح أدوار ومسؤوليات جميع المشاركين في هذه العملية.
- زيادة المؤسسة والتعرف على مديرها و الأخصائيين الاجتماعيين فيها، والاتفاق معهم على برنامج أو خطة التدريب الميداني.
- التردد باستمرار على المؤسسة طوال المدة المقررة لكل مجموعة من مجموعات التدريب أسبوعياً، وذلك لممارسة النشاط الإشرافي على الطلاب، وملاحظتهم أثناء أدائهم لمسؤولياتهم التدريبية في المؤسسة وملاحظة علاقاتهم بالعملاء والزلاء وبمشرف المؤسسة.
- عقد الاجتماعات الإشرافية الفردية مع كل طالب لمساعدته على الاستفادة إلى أقصى حد ممكن من التدريب، وتزويده بالتعليمات والمعلومات والتوجيهات التي تسهم في أدائه لدوره المهني في المؤسسة ومراجعة سجلاته.
- عقد الاجتماعات الإشرافية الجماعية مع طلاب التدريب في المؤسسة، بهدف استعراض ما قام به الطلبة خلال الأسبوع، ومناقشة الصعوبات والمعوقات التي يواجهونها، وطرح سبل وأساليب حلها.
- عقد الاجتماعات التتبعية مع مشرف المؤسسة كلما لزم الأمر، بهدف متابعة تنفيذ الخطة حسب ما هو متفق عليه، ومناقشة التعديلات الضرورية، وتبادل الرأي والمشورة في جميع الجوانب ذات الصلة بالعملية التدريبية.

- تقويم الأداء المهني للطلاب في نهاية الفصل الدراسي، وتقديم نتائج التقويم للكلية أو القسم المختص. 19

ب - مسؤوليات مشرف المؤسسة:

لاشك في أن الاختصاصيين الاجتماعيين الذين يشرفون على طلبة التدريب الميداني يمثلون عنصرا مهما في نجاح التدريب، ويقع على عاتقهم مسؤولية كبيرة في متابعة الطلاب وتوجيههم، وتزويدهم بالخبرات والمهارات اللازمة، وذلك لأنهم يمضون وقتا أطول من مشرفي الكلية مع الطلبة. وتتلخص مهمة هؤلاء المشرفين في الآتي:

- الاشتراك مع مشرف الكلية في بلورة خطة التدريب الميدان.
- تعريف الطلاب بالمؤسسة وأهدافها وسياساتها وإجراءاتها، وتوفير الجو النفسي الملائم لهم الذي يساعدهم على أداء عملهم المهني بصورة صحيحة.
- شرح المهام التي يقوم بها الاختصاصي الاجتماعي بالمؤسسة بشكل تفصيلي.
- إتاحة الفرصة للطلاب لممارسة العمل المهني في ضوء الأهداف التعليمية للتدريب الميداني.
- الإشراف اليومي والمتابعة المباشرة لما يقوم به الطلاب من أعمال وأنشطة، وتزويدهم بالتعليمات والتوجيهات اللازمة.
- عقد اجتماعات إشرافية فردية مع كل طالب وتوجيهه حسب الحاجة ومساعدته في التغلب على الصعوبات التي تعيق استفادته من الخبرات التعليمية، ومراجعة سجلاته، ومتابعة أدائه ونموه المهني.
- إتاحة الفرصة للطلاب للاشتراك في عمليات التخطيط وتنفيذ البرامج والمناسبات العامة وتقويمها والاشتراك في البحوث الميدانية التي تقوم بها المؤسسة.

- المشاركة في تقويم أداء الطلاب وفق المعايير والضوابط المهنية المتفق عليها مع مشرف الكلية. 20

ج - مسؤوليات طالب التدريب:

بما أن الطالب هو المستفيد الأول من العملية التدريبية فإن من الضروري مساعدته الى أقصى حد ممكن للاستفادة منها، وهذا لا يتحقق إلا من خلال مساعدته أولا على إدراك وفهم أهمية التدريب، ومعرفة مسؤولياته تجاه هذا العمل. ويمكن لنا ان نلخص اهم هذه المسؤوليات في الجوانب التالية:

- حضور الاجتماع او اللقاء التمهيدي الذي يعقده القسم المختص لتعريف الطلاب بأهداف التدريب الميداني وأهميته.

- اختيار مجال التدريب والمؤسسة بما يتلاءم مع أهدافه وطموحاته وميوله وقدراته.
- صياغة العقد التدريبي الذي يوضح مايريد الطالب تحقيقه من خلال هذه العملية.
- حضور اللقاء التمهيدي الذي تعقده المؤسسة للتعريف بالمؤسسة وأهدافها وخدماتها ودور الاختصاصي الاجتماعي فيها.

- الانتظام في الحضور الى المؤسسة جميع الأيام المخصصة للتدريب وفي المواعيد المحددة.
 - العمل على إنجاز جميع الأعمال والأنشطة والمهام المهنية بالشكل الصحيح.
 - حضور الاجتماعات الإشرافية الفردية منها والجماعية والاستفادة منها قدر الإمكان.
 - العمل على الاستفادة الى أقصى حد ممكن من الفرص التدريبية المتاحة، والاستعانة بخبرات المشرفين.
 - الالتزام بأنظمة وقواعد وإجراءات المؤسسة وسياساتها وعدم مخالفتها. 21
- الدراسات السابقة:**

يشير الادب النظري لوجود بعض الدراسات التي تتحدث عن التدريب العملي ومعوقاته وصعوباته ومحدداته من وجهات نظر مختلفة تمثل جميع العناصر والأطراف المشاركة في برنامج التدريب العملي في تخصصات مختلفة كالتربية والخدمة الاجتماعية، نعرضها تالياً تنازلياً.

دراسة العرب والرواشدة (2016) بعنوان "معوقات جودة التدريب الميداني لتخصص الخدمة الاجتماعية في جامعة البلقاء التطبيقية الأردنية من وجهة نظر الطالبات في ضوء بعض المتغيرات الاجتماعية واستخدمت الاستبانة لجمع المعلومات من (100) مبحوث من المسجلين لمساق التدريب الميداني في جامعة البلقاء التطبيقية، وخلصت: إلى أن أهم الصعوبات تمثلت بمحور تطوير المهارات، ثم المحور الأكاديمي ثم محور الإرشاد التدريبي ثم محور الاتصال والعلاقات الإنسانية بينما جاء محور التنظيم بالمرتبة الأخيرة ، وعدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) عند المحور الأكاديمي، ومحور الإرشاد التدريبي ومحور التنظيم، بينما كانت هناك فروق دالة إحصائية عند محور تطوير المهارات، ومحور الاتصال والعلاقات الإنسانية، والأداة الكلية تعزى لمتغير البرنامج الأكاديمي، وفي ضوء نتائج الدراسة تم عرض مجموعة من التوصيات النظرية والتطبيقية. 22

دراسة الهلالات (2015)، هدفت إلى التعرف على معوقات التدريب الميداني وبيان ما إذا كانت هناك فروقات في المعوقات تعود إلى جنس الطلبة والمستوى الدراسي ومستوى التدريب الميداني واستخدمت الاستبانة لجمع المعلومات من عينة الدراسة البالغ عددها (66) طالب وطالبة من طلبة العمل الاجتماعي المسجلين في التدريب الميداني وطبقت الأساليب الإحصائية النسب والتكرارات ومتوسطات حسابية وانحراف معياري، وأظهرت النتائج معوقات التدريب الميداني لدى طلبة العمل الاجتماعي تعود على الطلبة أنفسهم والمشرفين الأكاديميين جاءت بمستوى منخفض واما المعوقات المرتبطة بالمشرف الميداني ومؤسسة التدريب فقد جاءت بمستوى متوسط. وأظهرت الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة

إحصائية للمعوقات التي تواجه طلبة التدريب الميداني تعود إلى متغير الجنس لصالح الاناث. 23

وقام شبيطة (2011) بدراسة بعنوان "معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية" واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة البالغ عددها (243) وطبقت الاساليب الاحصائية التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي، وأظهرت النتائج ان فلسفة بعض

المؤسسات الاجتماعية تحرم الطالب من الاطلاع على بعض الملفات والسجلات مع تعرض الطلاب لبعض المشكلات نتيجة لقلة الخبرة ونقص الوعي. 24

دراسة العواودة (2010) بعنوان " دراسة تقويمية لواقع التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر الطلبة" بهدف التعرف الى اتجاهات الطلبة نحو أهمية التدريب الميداني في عملية الاعداد المهني والعملي لطلاب الخدمة الاجتماعية والتعرف على الصعوبات والمعوقات التي تواجه طلبة التدريب الميداني وبحث سبل وأليات تطوير التدريب الميداني من وجهة نظرهم، ولتحقيق ذلك تم إجراء دراسة مسحية لكافة الطلبة المسجلين للتدريب الميداني للفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2010/2011م والبالغ عددهم (130) طالب وطالبة في أقسام الخدمة الاجتماعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية. وتوصلت الدراسة إلى أن اتجاهات الطلبة ايجابية نحو أهمية التدريب الميداني في عملية الاعداد المهني والعملي للأخصائي الاجتماعي من حيث قيمته الشخصية والمهنية واكساب الطلبة قيم المهنة وأهميتها، وبرزت الصعوبات التي تواجه طلبة التدريب تتمثل في قلة المصادر والمراجع المتخصصة في التدريب الميداني وتزامن دراسة المواد النظرية مع مواد التدريب في ذات الوقت واليوم ولتحسين وتطوير سبل التدريب الميداني لا بد من اعطاء الطلبة الحرية في اختيار مجال التدريب بحسب ميولهم ورغباتهم، وأكدت الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية لأهمية التدريب تعزى لمتغير الجنس وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصعوبات التدريب الميداني تعزى لمتغير مستوى التحصيل والجنس والكلية. 25

دراسة اشتية (2009) بعنوان "معوقات الوصول إلى الجودة الشاملة في تطبيق مقررات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس المفتوحة. "وربطها بالعناصر الخمسة الرئيسة في عملية التدريب الميداني وهي: المؤسسة الاجتماعية، والأخصائيون الاجتماعيون فيها، والدارسون كمتدربين، والمشرفون الأكاديميون، والمنهاج. وقد اختيرت عينة بالطريقة العشوائية المنتظمة. واستخدمت الاستبانة لجمع المعلومات من عينة الدراسة وبوبت وعولجت باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر المعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني تمثلت في عدم قدرة المؤسسات على استيعاب الطلبة بسبب ازدياد عدد المتدربين. وأن المعوقات المرتبطة بالأخصائيين المشرفين ناجمة عن كثرة عدد المتدربين الذين يشرف عليهم الأخصائي في المؤسسة وكثرة الأعباء التي يقوم بها الأخصائي التي تحول بينه وبين قدرته على الإشراف على المتدربين. وإن أكثر المعوقات المرتبطة بالمشرفين الأكاديميين هي تلك المرتبطة بقلة الزيارات التي يقوم بها المشرف الأكاديمي للمؤسسات لمتابعة الطلبة المتدربين، وكثرة عدد الطلبة الذين يشرف عليهم المشرف الأكاديمي في التدريب الميداني. وإن أكثر المعوقات المرتبطة بالطلبة هي تلك المرتبطة بعدم تفرغهم تفرغا كاملا للدراسة مما يقلل من الوقت الذي يخصصه الدارس للتدريب الميداني. وإن أكثر

المعوقات المرتبطة بالمنهاج قد تمثلت في كثرة الأعباء المقررة في المنهاج والمطلوبة من الطالب في أثناء التدريب. 26

دراسة الرضمان (2005) هدفت إلى التعرف على المشكلات الإدارية التي تواجه المشرفين والطلاب في برنامج التربية العملية في كليات التربية التي في دولة الكويت، وبيان أثر كل من الخبرة والتخصص، والجنس والكلية في تحديد المشكلات. وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية طبقية واستخدمت استبانة تم بتطويرها وتؤكد من صدقها وثباتها مكونة من (53) فقرة موزعة على سبعة مجالات للمشكلات وقد توصلت عدت نتائج التالية منها: احتل مجال مشكلات الإشراف في المرتبة الأولى، وجاء مجال المعلم المتعاون في المرتبة الثانية، وجاء مجال طلاب فصول التدريب في المرتبة الثالثة، أما مجال الإدارة المدرسية فقد جاء في المرتبة الرابعة، وجاء مجال مستوى الطالب المعلم في المرتبة الخامسة ومجال إدارة البرنامج في المرتبة السادسة، واحتل المرتبة السابعة مجال المدارس التي يتم فيها التدريب. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الجنس على المشكلات التي تتعلق بالإدارة المدرسية لمدارس التدريب والمشكلات التي تتعلق بمستوى الطالب المعلم وجاءت الفروق لصالح الإناث. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس باستثناء المشكلات التي تتعلق بمستوى الطالب المعلم. 27

أما الطويل (2004) فأجرى دراسة هدفت إلى تحديد أهم المشكلات التي تواجه طلبة مساعد التربية العملية (2) أثناء التطبيق الميداني في المدارس، واستخدمت المسح الشامل لجميع الطلبة المسجلين، وقد قام الباحث بتصميم أداة لقياس هدف الدراسة، وأشارت النتائج إلى أن المشاكل المتعلقة بالإمكانات احتلت المرتبة الأولى، والمشاكل المتعلقة بطلبة المدارس المتعاونة احتلت المرتبة الثانية. أما المشاكل الأقل أهمية واحتلت المرتبة الأخيرة فكانت المتعلقة بالإشراف على التربية العملية. 28

دراسة النوفلي (2003) بعنوان: المشكلات الإدارية التي تواجه المشرفين والطلاب في برنامج التربية العملية في كليات التربية - سلطنة عُمان، وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية و توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في المشكلات الإدارية التي تواجه الطلاب في برنامج التربية العملية تعزى لجنسهم أو تخصصهم. 29

دراسة قامير (2001) بعنوان: "تمكين التعليم الميداني للخدمة الاجتماعية" هدفت إلى الوقوف على العوامل المؤثرة في اتجاهات طلاب الخدمة الاجتماعية نحو العملية التدريبية لتمكينهم من التزود بالخبرات التعليمية الميدانية. وبينت النتائج أن بيئة التعليم بمؤسسة التدريب هي من أهم العوامل المؤثرة في تمكين الطلاب للاستفادة من العملية التعليمية. 30

أجرى الرشود (1998) دراسة بعنوان: "التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية: الواقع الحالي واتجاهات تطويره دراسة مطبقة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، هدفت للتعرف على المشكلات

والصعوبات التي تواجه طلاب التدريب الميداني في مؤسسات التدريب، واستخدمت أداة الاستبانة لجمع المعلومات من عينة الدراسة البالغ عددها (140) وتوصلت إلى أن معوقات التدريب الميداني تعود إلى عدة جوانب، منها: مؤسسات التدريب الميداني، والطلبة، والمشرفون على العملية التدريبية وأوصت بضرورة معالجة تلك المعوقات الخاصة بالطلبة والمشرفين بالمؤسسات.31

وأجرى شين (Shen, 1994) دراسة حالة استهدفت تعرف آراء المعلمين العاملين بالمدرسة في التربية العملية، وكيفية تطبيق النظريات التي يتعلمها الطلبة المعلمون في الكلية في أثناء فترة التربية العملية. وقد توصلت النتائج إلى أن الطلبة لا يجيدون تطبيق الأفكار النظرية في أثناء قيامهم بالتدريس في التربية العملية، كما أنه لا يوجد تفاعل بين المشرفين من أعضاء هيئة التدريس بالكلية وبين المشرفين من داخل المدرسة.32

وأجرى ميلينك (Melinick, 1993) دراسة هدفت إلى التعرف على فاعلية الملاحظات التي يقدمها المعلم المتعاون للطلبة المعلمين في مدارسهم، ومدى علاقتها بتقييماتهم نصف الفصلية والنهائية لهؤلاء الطلبة، وقد تألفت عينة الدراسة من (25) معلماً متعاوناً في المرحلة الابتدائية، وأظهرت النتائج أن المعلمين المتعاونين لم يعتمدوا في تقويمهم للطلبة المعلمين على ملاحظاتهم الأسبوعية، وأن الملاحظات لا تستند إلى الدقة، وتميل إلى تزويد الطلبة بالتغذية الراجعة الإيجابية فقط، وأوصت الدراسة بتزويد المعلمين المتعاونين بتدريب كاف على أسس التقويم السليم للطلاب المعلم، حتى يستطيع الطلبة المعلمون تطوير أنفسهم أثناء تجربة التطبيق المدرسي.33

دراسة حسن (1988) على طلبة كلية التربية بجامعة الإمارات العربية المتحدة هدفت إلى تشخيص المشكلات التي تواجه الطلاب أثناء فترة التربية العملية، وترتيب هذه المشكلات تنازلياً حسب تكرار كل مشكلة، والتعرف على أسباب هذه المشكلات واقتراح الحلول المناسبة لها. واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات من عينة بلغت (54) طالباً وطالبة من المستوى الدراسي الرابع، وأوضحت الدراسة أن أهم المشكلات التي يعاني منها الطلبة المعلمون هي: عدم وجود المهارات التدريسية والتربوية المراد منهم اكتسابها حيث وصلت نسبة تكرارها إلى (100%)، وعدم وجود خطة لدى المشرف لتدريب الطلبة المعلمين بنسبة (96%).34

دراسة تايلور (Taylor R.D.W – 1988) بعنوان "اختبار العلاقة بين مهارات الممارسة وأداء الدروس الأكاديمية في تدريب الخدمة الاجتماعية" أشارت إلى أن الأداء الأكاديمي الجيد يرتبط بطول فترة التدريب العملي التي يحصل عليها الطلاب، وتؤهلهم لممارسة المهارات المهنية على نحو جيد، مما يؤهلهم للحصول على شهادة التأهيل في الخدمة الاجتماعية.35

دراسة لايسلي وابلجيت (Lesley & Applegate, 1985) حول مشكلات التربية العملية المبكرة للطلاب المعلمين. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود مشكلات ترتبط بالإدارة وحفظ النظام، والعمل مع

المشرف الميداني، والفروق الفردية بين التلاميذ، وعبء حجم العمل أثناء التدريب، ومدى وضوح الاتصال بينهم وبين الكلية والمعلم. 36

باستعراض مجمل الدراسات السابقة يلاحظ عدم وجود دراسات تتناول التدريب العملي في تخصص علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية بصورة مستقلة فجميع الدراسات تتحدث عن التدريب العملي ومعوقاته وصعوباته ومحدداته في تخصصات مختلفة كالتربية والخدمة الاجتماعية. وقد استفادت دراستنا من الدراسات السابقة في صياغة المشكلة والأهداف والأسئلة وبناء المنهجية المناسبة، وتميزت عنها بأنها تركز على محاور جديدة لمن ترد في غيرها من الدراسات السابقة. ويتضح من اهتمامات الدراسات السابقة أنها تعددت وتنوعت في عدة أقطار عربية وأجنبية، واهتمت بمجالات مختلفة في الخدمة الاجتماعية والتربية سواء عامة أو متخصصة في مجال معين، كما اهتم بعضها بتقويم العملية التدريبية أو دراسة الأساليب أو الاتجاهات نحو التدريب والمشكلات والصعوبات، كما تنوعت المنهجية والعينات حيث اشتملت هذه الدراسة على (15) دراسة سابقة غطت الفترة الزمنية 2016-1985، إلا أن دراستنا الحالية أجريت في العام الجامعي 2018/2109 في مجتمع دولة الامارات على من طلبة التدريب العملي لتخصص علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية في جامعة عجمان.

1.7.1.1 منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

استخدم المنهج الوصفي التحليلي إضافة للمسح الاجتماعي الشامل بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلاب قسم علم الاجتماع المسجلين في مساق التدريب العملي خلال العام الدراسي الثاني 2018 / 2019 م والبالغ عددهم (73) طالب، وقد تم تطبيق الدراسة على جميع الطلاب والجدول (1) يبين توزيع أفراد العينة حسب مستوى متغير النوع الاجتماعي.

جدول (1): التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب متغير النوع الاجتماعي

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	31	42.46
انثى	42	57.54
المجموع	73	%100

1.7.1.2 أداة الدراسة:

استخدمت الاستمارة لجمع البيانات من المبحوثين ، حيث تم تطويرها بعد مراجعة الادب النظري وتكونت من (50) فقرة غطت مجالات الدراسة الخمسة :المشرف الميداني، مؤسسة التدريب، والمشرف الاكاديمي، وبرنامج التدريب، والطالب المتدرب.

1.7.1.3 صدق أداة الدراسة:

للتأكد من صدق أداة الدراسة، تم عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص بهدف التيقن من انها تقيس ما وضعت لأجله وبعد الاطلاع على ملاحظات المحكمين تم إجراء التعديلات .

1.7.1.4 ثبات الأداة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة فقد تم تطبيق الأداة على عينة عشوائية بلغ عددها (10) طالب وذلك بطريقة الإخبار وإعادة (test-retest). حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون، ومعامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي، والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2) معامل الارتباط بيرسون ومعامل الاتساق الداخلي كرونباخ للمجالات والأداة ككل

المجال	معامل الارتباط بيرسون	معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا
إدارة المؤسسة	0.89	0.90
المشرف الأكاديمي	0.88	0.92
المشرف الميداني	0.90	0.93
برنامج التدريب	0.89	0.91
الطالب	0.86	0.89
الأداة ككل	0.884	0.91

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات التالية:

- (1) المتغير المستقل : النوع الاجتماعي وله فئتان : ذكر ، انثى.
- (2) المتغير التابع : درجة المعوقات التي تحد من فاعلية التدريب العملي في قسم علم الاجتماع بجامعة عجمان أثناء فترة التدريب.

المعالجة الإحصائية:

1. للإجابة عن السؤال الأول، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمعوقات التي تحد من فعالية التدريب العملي في قسم علم الاجتماع بجامعة عجمان أثناء فترة التدريب على الأداة ككل، وعلى فقرات كل مجال من مجالات الدراسة.
2. للإجابة عن السؤال الثاني، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" للمعوقات التي تحد من فعالية التدريب العملي في قسم علم الاجتماع بجامعة عجمان أثناء فترة التدريب تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي.

كما تم اعتماد التدرج التالي للحكم على المتوسطات الحسابية لتحديد مستوى التوفر لـ : درجة قليلة جداً
 أقل من 1.49 / درجة قليلة 1.5 - 2.49 / درجة متوسطة 2.50 - 3.49 / درجة مرتفعة 3.49 - 4.49
 3.50 / درجة مرتفعة جداً 4.50 فأكثر

1.8 نتائج الدراسة:

1.8.1.1.1 يتضمن هذا الجزء عرضاً مفصلاً لنتائج الدراسة، وفقاً لأسئلة الدراسة.

1.8.1.1.2 أولاً: نتائج السؤال الأول: "ما المعوقات التي تحد من فاعلية التدريب العملي في قسم علم الاجتماع بجامعة عجمان أثناء فترة التدريب؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمعوقات التي تحد من فاعلية التدريب العملي في قسم علم الاجتماع بجامعة عجمان أثناء فترة التدريب والجداول أدناه توضح ذلك.

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمعوقات التي تحد من فاعلية التدريب العملي في قسم علم الاجتماع بجامعة عجمان أثناء فترة التدريب مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	4	البرنامج التدريبي	2.16	.95	قليلة
2	1	إدارة المؤسسة (مكان التدريب)	2.04	.82	قليلة
3	2	المشرف الأكاديمي	1.97	.88	قليلة
4	5	الطالب المتدرب	1.78	.94	قليلة
5	3	المشرف الميداني في المؤسسة	1.48	.80	قليلة جداً
		الأداة ككل	1.94	.66	قليلة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	1	أتكلف بعدد كبير من المهام أسبوعياً من قبل إدارة المؤسسة	3.39	1.34	متوسطة
2	9	يندر ما يجتمع مدير المؤسسة بنا لمناقشة التطورات والتقدم الذي أحرزناه	2.79	1.57	متوسطة
3	15	لا تدعوني إدارة المؤسسة لحضور الاجتماعات	2.75	1.75	متوسطة
4	14	تشدد إدارة المؤسسة في توجيهاتها لطلاب التدريب العملي	2.39	1.42	قليلة
5	5	لا توفر إدارة المؤسسة المستلزمات التي تتطلبها العملية التدريبية	2.09	1.40	قليلة
6	6	عدم تشجيع إدارة المؤسسة للمتدرب	1.93	1.41	قليلة
7	8	يركز مدير المؤسسة على السلبات ويهمل الإيجابيات	1.89	1.43	قليلة
8	2	لا يسمح لي مدير المؤسسة باستخدام الوسائل والمرافق اللازمة للعمل	1.85	1.42	قليلة
9	13	يسند لي مدير المؤسسة أعمال إدارية يشغلني عن عملي الأساسي	1.82	1.37	قليلة
10	12	يعتبر مدير المؤسسة مناقشته وإبداء الرأي مضيقاً للوقت	1.74	1.31	قليلة
11	7	يحاول مدير المؤسسة الإساءة للمتدربين	1.71	1.35	قليلة
12	4	لا تعد إدارة المؤسسة دوامي فيها ضرورياً	1.63	1.19	قليلة
13	11	لا تسمح لي إدارة المؤسسة باستخدام الأدلة والكتب الخاصة بطبيعة العمل	1.62	1.29	قليلة
14	3	لا تثق بي إدارة المؤسسة كطالب متدرب	1.60	1.20	قليلة
15	10	تمنعني إدارة المؤسسة من استخدام الوسائل التكنولوجية المتوفرة.	1.46	1.02	قليلة جداً

يبين الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمعوقات التي تحد من فاعلية التدريب العملي في قسم علم الاجتماع بجامعة عجمان أثناء فترة التدريب، حيث جاء في المرتبة الأولى معوقات مجال برنامج التدريب بأعلى متوسط حسابي بلغ (2.16) وانحراف معياري (0.95)، تلاه في المرتبة

الثانية معوقات مجال إدارة مؤسسة التدريب بمتوسط حسابي بلغ (2.04) وبانحراف معياري (0.82) تلاه في المرتبة الثالثة معوقات مجال المشرف الأكاديمي بمتوسط حسابي بلغ (1.97) وانحراف معياري (0.88)، بينما جاء في المرتبة الأخيرة معوقات مجال المشرف الميداني في المؤسسة بمتوسط حسابي بلغ (1.48) وانحراف معياري (0.80)، وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (1.94) وبانحراف معياري (0.66).

وبشكل عام تشير الدراسة الى انه يوجد معوقات وبدرجة قليلة على الأداة ككل تحد من فعالية التدريب العملي في قسم علم الاجتماع بجامعة عجمان مما قد ينعكس على وبشكل قليل على تحقيق مخرجات البرنامج الأكاديمي وتحقيق اهدافه.

كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمعوقات التي تحد من فعالية التدريب العملي في قسم علم الاجتماع بجامعة عجمان أثناء فترة التدريب على فقرات كل مجال من مجالات الدراسة، والجداول أدناه توضح ذلك.

المجال الأول: المعوقات الخاصة ب (مكان التدريب) إدارة المدرسة:

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الأول المعوقات الخاصة ب "إدارة المؤسسة" مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	1	أتكلف بعدد كبير من المهام أسبوعياً من قبل إدارة المؤسسة	3.39	1.34	متوسطة
2	9	يندر ما يجتمع مدير المؤسسة بنا لمناقشة التطورات والتقدم الذي أحرزناه	2.79	1.57	متوسطة
3	15	لا تدعوني إدارة المؤسسة لحضور الاجتماعات	2.75	1.75	متوسطة
4	14	تشدد إدارة المؤسسة في توجيهاتها لطلاب التدريب العملي	2.39	1.42	قليلة
5	5	لا توفر إدارة المؤسسة المستلزمات التي تتطلبها العملية التدريبية	2.09	1.40	قليلة
6	6	عدم تشجيع إدارة المؤسسة للمتدرب	1.93	1.41	قليلة
7	8	يركز مدير المؤسسة على السلبيات ويهمل الإيجابيات	1.89	1.43	قليلة
8	2	لا يسمح لي مدير المؤسسة باستخدام الوسائل والمرافق اللازمة للعمل	1.85	1.42	قليلة
9	13	يسند لي مدير المؤسسة أعمال إدارية يشغلني عن عملي الأساسي	1.82	1.37	قليلة
10	12	يعتبر مدير المؤسسة مناقشته وإبداء الرأي مضيعة للوقت	1.74	1.31	قليلة
11	7	يحاول مدير المؤسسة الإساءة للمتدربين	1.71	1.35	قليلة
12	4	لا تعد إدارة المؤسسة دوامي فيها ضرورياً	1.63	1.19	قليلة
13	11	لا تسمح لي إدارة المؤسسة باستخدام الأدلة والكتب الخاصة بطبيعة العمل	1.62	1.29	قليلة
14	3	لا تثق بي إدارة المؤسسة كطالب متدرب	1.60	1.20	قليلة
15	10	تمنعني إدارة المؤسسة من استخدام الوسائل التكنولوجية المتوفرة.	1.46	1.02	قليلة جداً

يبين الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال إدارة المؤسسة، حيث جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على "أتكلف بعدد كبير من المهام أسبوعياً من قبل إدارة المؤسسة"

في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.39) وانحراف معياري (1.34)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (9) والتي تنص على " يندر ما تجتمع مدير المؤسسة بنا لمناقشة التطورات والتقدم الذي أحرزناه " بمتوسط حسابي بلغ (2.79) وبانحراف معياري (1.57)، وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (15) ونصها " لا تدعوني إدارة المؤسسة لحضور الاجتماعات"، بمتوسط حسابي بلغ (2.75) وانحراف معياري (1.75)، بينما جاءت الفقرة رقم (10) ونصها " تمنعني إدارة المؤسسة من استخدام الوسائل التكنولوجية المتوفرة " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (1.46) وانحراف معياري (1.02).

1.9 المجال الثاني: المعوقات الخاصة بالمشرف الأكاديمي:

1.10 جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الثاني المعوقات الخاصة ب "المشرف الأكاديمي" مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	20	تضارب الآراء بين المشرفين ينعكس على أداء المتدرب	2.88	1.62	متوسطة
2	15	لا يوضح لي المرشد الأكاديمي خطة عمل التدريب منذ بداية الفصل	2.75	1.75	متوسطة
3	26	لا يضع المشرف برنامجاً محدداً لزيارة الطلاب في المؤسسة	2.30	1.60	قليلة
4	25	لا توجد خطة لدى المشرف لتدريب الطلاب في المؤسسة	2.24	1.61	قليلة
5	19	يحاول المشرف توجيهي أمام الطلاب	2.21	1.61	قليلة
6	28	لا يساعدني المرشد الأكاديمي في حل المشكلات التي تواجهني أثناء التدريب.	2.04	1.51	قليلة
7	21	عدم قيام المشرف بإعطاء ملاحظاته وتوجيهاته عند كل زيارة لمعرفة الأخطاء التي قد أقع فيها أثناء فترة التدريب العملي.	1.96	1.45	قليلة
8	22	تتعارض توجيهات المشرف مع توجيهات وملاحظات إدارة المؤسسة والمشرف الميداني مما ينعكس على المتدرب.	1.90	1.38	قليلة
9	27	لا يتقبل المشرف النقد البناء من قبل الطلاب.	1.84	1.33	قليلة
10	24	لا يراعي المشرف الفروق الفردية بين الطلاب.	1.80	1.34	قليلة
11	18	لا يقدم المشرف أي خبرات ضرورية خلال فترة التدريب العملي.	1.79	1.35	قليلة
12	16	يفرض المشرف آرائه علي قسراً	1.62	1.22	قليلة
13	17	ملاحظات المشرف لا تكسبني أي خبرة جديدة في التدريب	1.58	1.22	قليلة
14	23	يركز المشرف على الأمور الغير أكاديمية في توجيهاته	1.47	.96	قليلة جداً

يبين الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المشرف، حيث جاءت الفقرة رقم (20) والتي تنص على " تضارب الآراء بين المشرفين ينعكس على أداء المتدرب " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.88) وانحراف معياري (1.62)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (15) والتي تنص على " لا يوضح لي المرشد الأكاديمي خطة عمل التدريب منذ بداية الفصل " بمتوسط حسابي بلغ (2.75) وبانحراف معياري (1.75)، وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (26) ونصها " لا يضع المشرف برنامجاً محدداً لزيارة الطلاب في المؤسسة "، بمتوسط حسابي بلغ (2.30)

وانحراف معياري (1.60)، بينما جاءت الفقرة رقم (23) ونصها " يركز المشرف على الأمور الغير اكااديمية في توجيهاته " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (1.47) وانحراف معياري (0.96).
المجال الثالث: المعوقات الخاصة بالمشرف الميداني في المؤسسة:

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الثالث المعوقات الخاصة بالمشرف الميداني
في المؤسسة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	29	لا يوجهني المشرف بالمؤسسة نحو أساليب المهنية المناسبة في العمل	1.55	1.13	قليلة
2	32	لا يتقبل المشرف الميداني الأفكار والأساليب الجديدة من طلاب التدريب	1.54	1.06	قليلة
3	33	لا يثق المشرف الميداني بقدرتي على العمل في المؤسسة	1.48	1.14	قليلة جداً
4	30	عدم قيام المشرف الميداني بتطبيق الأساليب المهنية النموذجية أمامي	1.46	1.01	قليلة جداً
4	34	لا يساعدني على حل المشكلات التي تواجهني داخل المؤسسة.	1.46	1.05	قليلة جداً
5	31	لا يقدم لي أي إرشادات لها علاقة بمجال التدريب	1.41	.94	قليلة جداً

يبين الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المشرف الميداني في المؤسسة، حيث جاءت الفقرة رقم (29) والتي تنص على " لا يوجهني المشرف بالمؤسسة نحو أساليب المهنية المناسبة في العمل" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (1.55) وانحراف معياري (1.13) تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (32) والتي تنص على " لا يتقبل المشرف الميداني الأفكار والأساليب الجديدة من طلاب التدريب " بمتوسط حسابي بلغ (1.54) وبانحراف معياري (1.06)، وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (33) ونصها " لا يثق المشرف الميداني بقدرتي على العمل في المؤسسة" بمتوسط حسابي بلغ (1.48) وانحراف معياري (1.14)، بينما جاءت الفقرة رقم (31) ونصها " لا يقدم لي أي إرشادات لها علاقة بمجال التدريب " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (1.41).

المجال الرابع: المعوقات الخاصة بالبرنامج الاكاديمي:

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الرابع الخاص بمعوقات البرنامج التدريبي
مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	41	عدم توزيع دليل عن برنامج التدريب العملي بين مهام المشاركين فيها	2.70	1.71	قليلة
2	36	ضعف الارتباط بين ما درسناه وما نطبقه في مؤسسات التدريب	2.52	1.64	قليلة
3	37	عدد الساعات اليومية في البرنامج التدريبي غير كافية.	2.21	1.52	قليلة
4	42	عدم توضيح ما هو مطلوب من الطالب المتدرب قبل البدء ببرنامج التدريب العملي	2.20	1.54	قليلة
5	40	أسلوب التقييم المستخدم غير عادل	2.00	1.38	قليلة
6	38	هناك تعارض بين الجدول الزمني للتدريب مع برنامجي الدراسي	1.99	1.30	قليلة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
7	35	عدم توزيع الطالب المتدرب على أساس جغرافي	1.88	1.39	قليلة
8	39	مدة التدريب غير كافية	1.80	1.44	قليلة

يبين الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال البرنامج التدريبي حيث جاءت الفقرة رقم (41) والتي تنص على " عدم توزيع دليل عن برنامج التدريب العملي يبين مهام المشاركين فيها " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.70) وانحراف معياري (1.71)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (36) والتي تنص على " ضعف الارتباط بين ما درسناه وما نطبقه في مؤسسات التدريب " بمتوسط حسابي بلغ (2.52) وبانحراف معياري (1.64)، وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (37) ونصها " عدد الساعات اليومية في البرنامج التدريبي غير كافية"، بمتوسط حسابي بلغ (2.21) وانحراف معياري (1.52)، بينما جاءت الفقرة رقم (39) ونصها " مدة التدريب غير كافية " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (1.80) وانحراف معياري (1.44).

المجال الخامس: المعوقات الخاصة بالطالب:

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الخامس المعوقات الخاصة بالطالب مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	49	أجد صعوبة في تطبيق ما تعلمته في الجامعة من معارف وأساليب ممارسة ونظريات .	2.37	1.58	قليلة
2	48	أشعر بالخوف عندما يزورني المشرف الأكاديمي في المؤسسة	2.30	1.53	قليلة
3	47	أشعر بالارتباك عندما يتابعني مشرف المؤسسة.	1.88	1.39	قليلة
4	46	لا يكسبني التدريب العملي الخبرة اللازمة للممارسة العمل المستقبلي	1.55	1.11	قليلة
5	43	لا أتمكن من ضبط علاقاتي مع العاملين في المؤسسة	1.51	1.14	قليلة
6	44	لا أملك مهارات كافية للحوار والاقناع	1.44	.90	قليلة جداً
7	45	لا يتعاون معي زملائي أثناء التدريب	1.39	1.01	قليلة جداً

يبين الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الطالب، حيث جاءت الفقرة رقم (49) والتي تنص على " أجد صعوبة في تطبيق ما تعلمته في الجامعة من معارف وأساليب ممارسة ونظريات . " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.37) وانحراف معياري (1.58)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (48) والتي تنص على " أشعر بالخوف عندما يزورني المشرف الأكاديمي في المؤسسة " بمتوسط حسابي بلغ (2.30) وبانحراف معياري (1.53)، وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (47) ونصها " أشعر بالارتباك عندما يتابعني مشرف المؤسسة. " بمتوسط حسابي بلغ (1.88) وانحراف معياري (1.39)، بينما جاءت الفقرة رقم (45) ونصها " لا يتعاون معي زملائي أثناء التدريب " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (1.39) وانحراف معياري (1.01).

ثانياً: نتائج السؤال الثاني: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في المعوقات التي تحد من فعالية تحقيق مخرجات تعلم التدريب العملي تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" للمعوقات التي تحد من فعالية تحقيق مخرجات تعلم التدريب العملي تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر متغير النوع الاجتماعي على المعوقات التي تحد من فعالية تحقيق مخرجات تعلم التدريب العملي أثناء فترة التدريب

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
31	1.97	.82	-0.880	110	0.381
42	2.11	.83			
31	1.90	.79	-0.864	110	0.389
42	2.04	.96			
31	1.42	.66	-0.806	110	0.422
42	1.54	.92			
31	2.21	.77	.518	110	0.605
42	2.12	1.09			
31	1.73	.70	-0.488	110	0.626
42	1.82	1.13			
31	1.89	.59	-0.743	110	0.459
42	1.98	.72			

يتبين من الجدول (9) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) حيث بلغت قيمة "ت" 0.880 وبدلالة إحصائية 0.381، في مجال إدارة المؤسسة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) حيث بلغت قيمة "ت" 0.864 وبدلالة إحصائية 0.389، في مجال المشرف الأكاديمي.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) حيث بلغت قيمة "ت" 0.806 وبدلالة إحصائية 0.422، في مجال المشرف الميداني في المؤسسة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) حيث بلغت قيمة "ت" 0.518 وبدلالة إحصائية 0.605، في مجال البرنامج الأكاديمي.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) حيث بلغت قيمة "ت" 0.488 وبدلالة إحصائية 0.626، في مجال الطالب، وعلى الأداة ككل.

مناقشة نتائج الدراسة:

يتضمن هذا الجزء مناقشة نتائج الدراسة، التي هدفت إلى الكشف عن المعوقات التي تحد من فعالية تحقق مخرجات تعلم التدريب العملي في قسم علم الاجتماع بجامعة عجمان أثناء فترة التدريب. والخاصة بالطالب والمشرّف الأكاديمي والمشرّف الميداني ومكان التدريب والبرنامج الأكاديمي، بيان مدى اختلاف المعوقات باختلاف النوع الاجتماعي

أولاً: مناقشة نتائج السؤال الأول: ما أهم المعوقات التي تحد من فعالية تحقق مخرجات تعلم التدريب العملي في قسم علم الاجتماع بجامعة عجمان أثناء فترة التدريب. والخاصة بالطالب والمشرّف الأكاديمي والمشرّف الميداني ومكان التدريب والبرنامج الأكاديمي

أظهرت نتائج الدراسة أن المعوقات التي تحد من فعالية تحقق مخرجات تعلم التدريب العملي جاءت بدرجة قليلة، وقد حصلت الدرجة الكلية على متوسط حسابي بلغ (1.94)، وبدرجة تقدير قليلة. حيث جاءت معوقات مجال البرنامج الأكاديمي في المرتبة الأولى، تلاه معوقات مجال إدارة المؤسسة (مكان التدريب) في المرتبة الثانية، ومعوقات مجال المشرّف الأكاديمي في المرتبة الثالثة، وجاءت معوقات مجال الطالب في المرتبة الرابعة، في حين معوقات مجال المشرّف الميداني في المؤسسة بالمرتبة الخامسة والأخيرة.

ولعل حصول معوقات مجالات الدراسة على درجة قليلة يعود إلى إدارة القسم والكلية الناجحة حيث يتم التخطيط المسبق للتدريب العملي، من حيث المستلزمات والإعداد. إضافة إلى التنسيق ما بين إدارة الكلية وإدارة المؤسسات، ولعل هذا التنسيق يقلل من حجم المعوقات المتوقعة، والتي قد تساعد في نجاح برنامج التدريب العملي. كما قد نعزو هذه النتيجة إلى توافر الإمكانيات المادية والبشرية، من حيث المشرّف الأكاديمي المتخصص، والمشرّف الميداني المتعاون، والمسؤول عن تحقيق أهداف التدريب العملي. هذا بالإضافة إلى شمول برنامج التدريب الميداني لجميع جوانب ومهارات التخصص المطلوبة سواء كانت معرفية أو تفكيرية أو تطبيقية ومهنية. وهذا الترتيب للمعوقات يختلف مع نتائج دراسة الرمضان (2005) حيث أشار إلى أن الإشراف الأكاديمي جاء بالمرتبة الأولى ثم المشرّف الميداني ثم الطالب المتدرب ثم إدراك المؤسسة وأخيراً البرنامج الأكاديمي. كما يختلف مع نتائج دراسة الطويل (2004). ويتفق مع دراسة سليمان (1988) التي بينت أن برامج التدريب العملي والإشراف ساعدت على تنمية اتجاهات الطلبة الإيجابية نحو مهنة الباحث والاختصاصي الاجتماعي والعمل فيها. في حين أن دراسة هلال (2015) أشارت إلى أن معوقات التدريب الميداني لدى طلبة العمل الاجتماعي التي تعود إلى الطلبة أنفسهم وللمشرفين الأكاديميين جاءت بمستوى منخفض، وأما المعوقات المرتبطة بالمشرّف الميداني ومؤسسة التدريب فقد جاءت بمستوى متوسط، وأن أعلى المعوقات درجة هي تلك المرتبطة بالمشرفين الميدانيين، وأقلها المرتبطة بالمشرفين الأكاديميين. كما بينت الدراسة أن المعوقات بشكل عام جاءت بمستوى متوسط. ودراسة العرب والرواشدة (2016)

كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة الأسطل (2004) التي بينت أن مجال طبيعة برنامج التربية العملية حصل على أعلى تقدير من حيث المعوقات التي تواجه الطالب أثناء فترة التربية العملية بكلية التربية في جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة لاسلي وابلجيت (Lasley & Applegate, 1985) التي أشارت إلى وجود مشكلات ترتبط بإدارة مؤسسة التدريب، والعمل مع المشرف الميداني، والفروق الفردية بين الطلاب، وتقويم لأعمالهم واستغلال عامل الوقت، وتخطيط أنشطة التدريب، وعبء حجم العمل أثناء التدريب، ومدى وضوح الاتصال بينهم وبين الكلية والمشرف الميداني.

وحول معوقات كل مجال من مجالات الدراسة، أظهرت النتائج المتعلقة بمجال إدارة المؤسسة أن الفقرات (1،9،15) حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية التي تراوحت ما بين (2.75-3.39) على التوالي وبدرجة تقدير متوسطة. حيث تشير مضامين هذه الفقرات إلى أن إدارة المؤسسة تكلف الطلاب المتدربين بأعمال كثيرة أسبوعياً، كما أن أنها لا تجتمع مع المتدربين لمناقشة جوانب التقدم في أدائهم إضافة إلى قلة الاجتماعات التي يحضرها في المؤسسة التدريبية. وقد يعزى ذلك إلى أن إدارة المؤسسة تعتبر الطلاب مجرد متدربين، وبالتالي لا ضرورة لحضورهم الاجتماعات، ولا داعي للاجتماع معهم وبمعنى آخر تنتظر لهم بأنهم ليس من ذوي الكفاءة في الأداء.

في حين حصلت باقي الفقرات على متوسطات حسابية تراوحت ما بين (1.46-2.39) على الترتيب تنازلياً، وبدرجة تقدير قليلة. وقد يعود ذلك إلى أن إدارة المؤسسة تسعى إلى تحقيق أهدافها بكل كفاءة وفاعلية، وإذا كان الأمر كذلك فلا داعي إلى التشدد في تقديم التوجيهات للمتدربين، إضافة إلى أهمية توفير مستلزمات العملية التدريبية، كما أن الإدارة تتعامل مع الطلاب على أساس من التقدير والاحترام، وتقدر الجهود التي يبذلها الطلاب المتدربين.

وحول معوقات مجال المشرف الأكاديمي، أظهرت النتائج أن الفقرتين (20،15) حصلتا على أعلى متوسطين حسابيين بلغ مقدارهما (2.75، 2.88) على الترتيب، وقد حصلتا على درجة تقدير متوسطة. حيث تشير مضامين هاتين الفقرتين إلى وجود تضارب بين آراء المشرفين مما ينعكس سلباً على المتدربين. وهذا ما إشارة الية دراسة شين (1994) في حين إشارة دراسة استية (2009) الى صعوبات تتعلق كثرة الأعباء واعداد الطلبة المتدربين الكبير وقلة الزيارات.

وقد يعزى ذلك إلى قلة التنسيق بين المشرفين أنفسهم، كما أن كل مشرف يعتبر المتدرب لا يمتلك الخبرات، وبالتالي كل مشرف يقدم ملاحظاته للطلاب بغض النظر عن ما قدمه المشرف السابق من ملاحظات، وهذا بدوره سيؤثر سلباً على عملية التدريب.

في حين أن باقي الفقرات حصلت على متوسطات حسابية تراوحت ما بين (1.47-2.30) على الترتيب تنازلياً، وبدرجة تقدير قليلة. ويعود ذلك إلى أن المشرفين يقومون بزيارات مخطط لها، ويحاولون مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب، ويركز على قضايا التدريب وأهدافه.

وحول معوقات مجال المشرف الميداني في المؤسسة، أظهرت نتائج الدراسة أن جميع الفقرات حصلت على متوسطات حسابية تراوحت ما بين (1.41_1.55) على الترتيب تنازلياً، وبدرجة تقدير قليلة. وتدل مضامين هذه الفقرات على أن المشرف الميداني يوجه الطلاب نحو أساليب التعامل المناسبة وتقبل آراء ومقترحات المتدربين، كما أن المشرف الميداني يعمل على تقديم الإرشادات المناسبة. إلى أن المشرف الميداني يمتلك الكفاءات والمهارات المتعلقة بالعلاقات الإنسانية، وبالتالي فإن هناك سهولة في عملية التواصل بينه المتدربين. وبحكم موقعهم الوظيفي يقدمون خبراتهم للطلاب، ويعملوا على مساعدة الطلاب من أجل نجاح العملية التدريبية.

وحول معوقات مجال برنامج التدريب العملي، أظهرت نتائج الدراسة أن الفقرتين (36، 41) حصلن على أعلى المتوسطات الحسابية (2.52-2.70) على التوالي، وبدرجة تقدير متوسطة، حيث تشير مضامين هذه الفقرات إلى وجود فجوة بين ما هو نظري وبين ما هو عملي. بمعنى أن الطالب يشعر بالفرق بين ما يتعلمه وبين ما يراود منهن تطبيقه. ويرى الباحث أن هذه المشكلة موجودة في التربية بشكل عام، فهناك فجوة بين ما هو نظري، وبين ما هو عملي، وهذا يعزى إلى طبيعة تصميم البرنامج الأكاديمي، فالقائمون عليه يركزون على إكساب الطالبات الكفاءات المعرفية، ولهذا يشير الطلاب المتدربين بوجود فرق بين ما يتعلمون وبين ما يطبقونه.

في حين أظهرت نتائج الدراسة أن باقي الفقرات حصلت على متوسطات حسابية تراوحت ما بين (1.80-2.21) على التوالي، وبدرجة تقدير قليلة. حيث تشير مضامين هذه الفقرات إلى عدم وجود تعارض بين الجدول الزمني للتدريب مع برنامج التدريب العملي، وأن مدة التدريب كافية، وعدم وجود نقص في الأدلة. ويعود ذلك إلى أن القائمين على برنامج التدريب العملي يراعون الجدول الزمني لتدريب الطلاب مع برنامج التدريب العملي حتى لا يكون هناك أي تعارض، الذي يمكن أن يؤثر على مستوى البرنامج ككل، وهذا يدل على التخطيط السليم لبرنامج التدريب العملي، من حيث مدة البرنامج التدريبي وكيفية توزيع الطلاب، وتوفير الأدلة المستخدمة في التدريب، باعتبارها المتطلبات الأساسية لعملية التدريب. وهذا مغاير لنتيجة دراسة اشتية (2009) حيث أشارت إلى كثرة المتطلبات والواجبات المرتبطة في المنهج أثناء التدريب.

وحول المعوقات الخاصة بالطلبة، أظهرت نتائج الدراسة أن جميع الفقرات حصلت على متوسطات حسابية تراوحت ما بين (1.39-2.37) على الترتيب تنازلياً، وبدرجة تقدير قليلة. حيث تشير مضامين هذه الفقرات إلى أن الطالب المتدرب يمتلك كفاءات برنامج التدريب العملي، وقد اكتسب

المهارات اللازمة لتطبيق البرنامج وتحقيق أهدافه، وبالتالي لا يجد صعوبة في تطبيق المعارف والمهارات والنظريات المكتسبة، ولهم القدرة على العمل بطريقة جيدة، وهذا يترتب عليه تفاعل المتدرب في المؤسسة. وقد يعزى ذلك أيضاً إلى التعاون ما بين إدارة القسم، والمدرسون، والقائمون على برنامج التدريب العملي، وإدارة مؤسسة التدريب التي يتم تطبيق برنامج التدريب العملي فيها. وهذه النتيجة تختلف مع نتائج دراسة حسن (1988) حيث أوضحت الدراسة أن أهم المشكلات التي يعاني منها الطلبة هي: عدم وجود المهارات التدريسية والتربوية المراد اكتسابها حيث وصلت نسبة تكرارها إلى (100%) وعدم وجود خطة لدى المشرف لتدريب الطلبة المعلمين بنسبة (96%). وتتفق مع بعض نتائج دراسة اشتيتية (2009) حول أهم المشكلات والمعوقات في كل مجال. ودراسة العواودة (2010) أشارت إلى أهم صعوبات تواجه الطلبة تتمثل بنقص المراجع وتزامن المواد النظرية مع التدريب في نفس الوق. وعدم التفرغ.

ثانياً: مناقشة نتائج السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول المعوقات التي تحد من فعالية التدريب العملي في قسم علم الاجتماع بجامعة عجمان أثناء فترة التدريب تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي؟

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد الدراسة، حول المعوقات التي تحد من فعالية التدريب العملي في قسم علم الاجتماع بجامعة عجمان أثناء فترة التدريب تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي على كل مجال من مجالات الدراسة، وعلى الأداة ككل.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الرضمان (2005) وتختلف معها في بعض الجوانب الأخرى حيث إشارة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الجنس على المشكلات التي تتعلق بإدارة أماكن التدريب والمشكلات التي تتعلق بالطلاب وجاءت الفروق لصالح الإناث. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس باستثناء المشكلات التي تتعلق بمستوى الطالب. وتتفق أيضاً مع دراسة سليمان (1988) والنوفلي (2003) وعواودة (2010) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مشكلات التربية العملية من وجهة نظر الطلاب حسب متغير الجنس. وتختلف مع دراسة هلال (2015) وحسن (1988) حيث أظهرت أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية للمعوقات التي تواجه طلبة التدريب الميداني تعود إلى متغير الجنس لصالح الإناث.

ويعود ذلك إلى أن برنامج التدريب الميداني في قسم الاجتماع بجامعة عجمان يتم التخطيط له من قبل المختصين من أعضاء هيئة التدريس، كل حسب تخصصه، كما أن البرنامج يكسب الطلاب المهارات والكفاءات اللازمة لأداء المهام وفق مخرجات تعلم برنامج علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية. وإن تعاون

إدارة الكلية والجامعة في حل المشكلات التي قد تعترض الطلاب يسهم في أن لا يكون لتخصص الطالب دوراً في ظهور مشكلات تواجهه في أثناء فترة التدريب.

وفي حالة وجود عدد من المشكلات، فقد يكون لإدارة المؤسسة التي يطبق فيها الطلبة، أو المشرف الميداني دورٌ مهم وكبير في معالجة تلك المشكلات،. ولهذا جاءت استجابات الطلاب متقاربة حول المعوقات التي تواجههم حسب كل مجال من مجالات الدراسة.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يمكن تقديم التوصيات العملية والنظرية الآتية:

- 1- ضرورة مراجعة توصيف المساقات النظرية المقررة في الخطة الدراسية لبرنامج علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية بحيث يتم زيادة الجوانب العملية والتطبيقية لبعض المساقات من خلال تغيير الساعات المعتمدة من (3) نظري الى (2) نظري و (2) عملي).
- 2- الاستمرار بالتواصل والتنسيق مع مواقع التدريب بهدف المتابعة والتقييم ومعالجة الصعوبات التي قد تواجه عملية التدريب الميداني.
- 3- تنويع أساليب الإشراف وعدم اقتصرها على الزيارة الميدانية كأن يكون هناك لقاء صفى اسبوعي في الجامعة يجمع الطلبة مع المشرف الأكاديمي بهدف المتابعة والتوضيح وعرض المعوقات ومعالجتها.
- 4- ضرورة زيادة عدد ساعات التدريب العملي للتخصص من خلال طرح مساق جديد تحت مسمى التدريب العملي 1 يطرح بعد اجتياز الطالب 60 ساعة معتمدة ويتضمن زيارات للمؤسسات ومواقع العمل وفق مجالات تخصص علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية.
- 5- عقد لقاء سنوي يجمع الأطراف المشاركة في عملية التدريب العملي بهدف تقييم فترة التدريب ومعالجة نقاط الضعف المحتملة. إضافة لحصر الملاحظات والتوصيات والتغذية الراجعة لتطوير التدريب والبرنامج الأكاديمي.
- 6- ضرورة المراجعة المستمرة لأدوات تقييم الطلبة في التدريب العملي في ضوء أفضل الممارسات الحسنة المحلية والإقليمية والعالمية لتحقيق أكبر نسبة من مخرجات التعلم المستهدفة.
- 7- اجراء دراسات تقييمية بشكل مستمر وسنوياً لفترة التدريب العملي بهدف المتابعة والتطوير والتحسين.
- 8- ضرورة معالجة جميع المعوقات والصعوبات والمشكلات التي تواجه الطلبة اثناء فترة التدريب لما لذلك من دور في تحقيق اهداف التدريب وزيادة فعاليته في تحقيق مخرجات تعلم برنامج علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية.

الهوامش:

- ¹ دندش ، فايز مراد و عبدالحفيظ،الامين .(2002). دليل التربية العملية واعداد المعلمين، دار الوفاء للطباعة والنشر. عمان
- ² الرشود، عبدالله سعيد.(1998). التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية : الواقع الحالي واتجاهات تطويره، المؤتمر العلمي الأول للخدمة الاجتماعية،الرياض.
3. Janice, G.(2001) Empowerment in Social Work Field Education, Examining the Triadic Student, Ph.D. Aspects of Empowerment in the Education Process of Social Work Field Dissertation ,the University of Texas.
- ⁴ مجمع اللغة العربية(1993). المجمع الوجيز، القاهرة ، الهيئة العامة لشؤون المطابع الاميرية ،ص 441
- ⁵ البعلبكي، منير(1986). قاموس المورد ، بيروت ، دار العلم للملايين، ص626.
- ⁶ Merriam-Webster's Collegiate Dictionary, Spring Feld, Massachusetts, U.S.A, 2003, p857
- ⁷ حسنين ، ز غول عباس،(2001). المعوقات التي تواجه مشرفي التدريب الميداني عند استخدام الاجتماع الاشرافي الفردي ، المؤتمر العلمي الرابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- ⁸ دليل السياسات والإجراءات،(2018) ، جامعة عجمان.
- ⁹ دليل ضمان الجودة،(2018) ، جامعة عجمان
- ¹⁰ ابو المعاطي، ماهر علي ، (2011)، دليل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ،جامعة حلوان.
- ¹¹ ناصف، سعيد،(2017). دليل التدريب الميداني لطلبة علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية ، جامعة عجمان. ص 6-7
- ¹² ناصف، سعيد،(2017). دليل التدريب الميداني لطلبة علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية ، جامعة عجمان. ص: 6
- ¹³ ناصف، سعيد،(2017). دليل التدريب الميداني لطلبة علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية ، جامعة عجمان. ص: 8
- ¹⁴ ناصف، سعيد،(2017). دليل التدريب الميداني لطلبة علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية ، جامعة عجمان. ص: 9
- ¹⁵ الزبيد، نادر فهمي(1994) ، خصائص ومهارات الاختصاص الاجتماعي في العمل الاجتماعي ، جامعة الزيتونة الاردن، ص:152
- ¹⁶ ناصف، سعيد،(2017). دليل التدريب الميداني لطلبة علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية ، جامعة عجمان. ص: 10
- ¹⁷ ناصف، سعيد،(2017). دليل التدريب الميداني لطلبة علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية ، جامعة عجمان. ص: 10
- ¹⁸ نيازي ، عبد المجيد بن طاش نيازي ، (2015)، دليل التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية ، منتدى العلوم الاجتماعية. ص:176.
- ¹⁹ ناصف، سعيد،(2017). دليل التدريب الميداني لطلبة علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية ، جامعة عجمان. ص: 11
- ²⁰ ناصف، سعيد،(2017). دليل التدريب الميداني لطلبة علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية ، جامعة عجمان. ص: 12
- ²¹ ناصف، سعيد،(2017). دليل التدريب الميداني لطلبة علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية ، جامعة عجمان. ص: 13
- ²² 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.
- ²³ هلال، خليل ، (2015). معوقات التدريب الميداني لدى طلبة العمل الاجتماعي في الجامعة الأردنية، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ، 42، رقم 1، الجامعة الأردنية، الاردن
- ²⁴ شبيب، زردة ، (2011)، معوقات التدريب الميداني في مجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة القدس المفتوحة ، قلقيلية.
- ²⁵ العواودة، أمل ، (2010) ، دراسة تقييمية لواقع التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر الطلبة، مجلة كلية التربية القسم الأدبي في جامعة عين شمس ، العدد (1).
- ²⁶ اشتية، عماد (2009). معوقات الوصول إلى الجودة الشاملة في تطبيق مقررات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس المفتوحة، المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح و التعليم الإلكتروني مجلد 2، عدد 3

- ²⁷ الرضان، عادل. (2005). المشكلات الإدارية التي تواجه المشرفين والطلاب في برنامج التربية العملية في كليات التربية في دولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.
- ²⁸ الطويل، حسن. (2001). مشكلات التدريب الميداني لدى طلبة كلية علوم الرياضة في جامعة مؤتة، مجلة العلوم التربوية، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، المجلد 29، العدد (1) آذار.
- ²⁹ النوفلي، محمد بن ناصر. (2003). المشكلات الإدارية التي تواجه المشرفين والطلاب في برنامج التربية العملية في كليات التربية – سلطنة عُمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.
- ³⁰ Janice, G.(2001) Empowerment in Social Work Field Education, Examining the Triadic Student, Ph.D. Aspects of Empowerment in the Education Process of Social Work Field Dissertation ,the University of Texas.
- ³¹ الرشود، عبدالله سعيد. (1998). التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية : الواقع الحالي واتجاهات تطويره، المؤتمر العلمي الأول للخدمة الاجتماعية، الرياض
- ³² Shen (1994). A studying Contrast, Joining. (1994). Visions of Preserves Teacher Education in the Context a Professional Development School. Paper Presented at the Annual Meeting of the Ed 368677, IL, Chicago, American Association of College for Teachers Education
- ³³ S. (1993). Cooperating Teachers: Do they see in Classroom' EFRIC- ED, Mel nick 307724.
- ³⁴ حسن، محمد إبراهيم حسان. (1988). اتجاهات طلاب كلية التربية نحو بعض العوامل المساهمة في نجاح التربية العملية، المكتبة العلمية بالمنصورة.
- ³⁵ Taylor, R.D.W. (1988) An Examination of The Relation Ship Between Practice Skill and Academic Course Performance in Social Work Training, U.K.J, of Social Work Education, Vol.7.
- ³⁶ H. (1985). Problems of Early Field Experience Student of , H, J. & Applegate, T, Lesley pp. 2210227, 3, No, Teaching. Journal of Teacher Education. Vol. I

1.10.1.1 قائمة المراجع

المراجع العربية:

- ابو المعاطي، ماهر علي، (2011)، دليل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- اشتية، عماد (2009). معوقات الوصول إلى الجودة الشاملة في تطبيق مقررات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس المفتوحة، المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح و التعليم الإلكتروني مجلد 2، عدد 3 .
- 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، مجلد 9، عدد 25. الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية بالتعاون مع جامعة العلوم والتكنولوجيا.

البلعكي، منير (1986). قاموس المورد ، بيروت ، دار العلم للملايين، ص 626.

حسن، محمد إبراهيم حسان. (1988). اتجاهات طلاب كلية التربية نحو بعض العوامل المساهمة في نجاح التربية العملية، المكتبة العلمية بالمنصورة.

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

دندش ، فايزمراد وعبدالحفيظ،الامين .(2002). دليل التربية العملية واعداد المعلمين، دار الوفاء للطباعة والنشر. عمان.

دليل السياسات والإجراءات ،(2018) ، جامعة عجمان.

دليل ضمان الجودة ،(2018) ، جامعة عجمان.

الرشود، عبدالله سعيد.(1998). التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية : الواقع الحالي واتجاهات تطويره، المؤتمر العلمي الأول للخدمة الاجتماعية ،الرياض.

الرمضان، عادل. (2005). المشكلات الإدارية التي تواجه المشرفين والطلاب في برنامج التربية العملية في كليات التربية في دولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

الزيود، نادر فهمي(1994) ، خصائص ومهارات الاختصاصي الاجتماعي في العمل الاجتماعي ، جامعة الزيتونة ،الاردن.

سليمان، ممدوح أحمد. (1985). التربية العملية في جامعة قطر نظامها ومشكلاتها، بحوث ودراسات تربوية: جامعة قطر.

شبيطة، زردة ، (2011)، معوقات التدريب الميداني في مجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة القدس المفتوحة ، قلقيلية.

الطويل، حسن. (2001). مشكلات التدريب الميداني لدى طلبة كلية علوم الرياضة في جامعة مؤتة، مجلة العلوم التربوية، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، المجلد 29، العدد (1) آذار.

العواودة، أمل ، (2010) ، دراسة تقويمية لواقع التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر الطلبة، مجلة كلية التربية القسم الأدبي في جامعة عين شمس ، العدد (1).

الكرداني ، محمد فتحي و السائح ، محمد مصطفى . (2002) . التربية العملية بين النظرية والتطبيق، ط1، القاهرة: عالم الكتب.

مجمع اللغة العربية (1993). المجمع الوجيز، القاهرة ، الهيئة العامة لشؤون المطابع الاميرية ، ص 441.

ناصر، سعيد، (2017) . دليل التدريب الميداني لطلبة علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية ، جامعة عجمان.

نيازي ، عبد المجيد بن طاش نيازي ، (2015)، دليل التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية ، منتدى مجلة العلوم الاجتماعية .

النوفلي، محمد بن ناصر. (2003). المشكلات الإدارية التي تواجه المشرفين والطلاب في برنامج التربية العملية في كليات التربية – سلطنة عُمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

هلال، خليل ، (2015) . معوقات التدريب الميداني لدى طلبة العمل الاجتماعي في الجامعة الأردنية، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ، 42، رقم 1، الجامعة الأردنية، الاردن.

المراجع الأجنبية:

Applegate، J. (1985). Early Field Experience; Recurring Dilemmas. **Journal of Teacher Education**. 26(2)، 60-64.

Janice، 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.

Lesley، T، J. & Applegate، H، H. (1985). Problems of Early Field Experience Student of Teaching. *Journal of Teacher Education*. Vol. I، No، 3، pp. 2210227.

Merriam-Webster's Collegiate Dictionary, Springfield, Massachusetts, U.S.A, 2003, p857

Mel nick، S. (1993). Cooperating Teachers: Do they see in Classroom' EFRIC- ED، 307724.

Shen، Joining. (1994). A studying Contrast، Visions of Preserves Teacher Education in the Context a Professional Development School. Paper Presented at the Annual Meeting of the American Association of College for Teachers Education، Chicago، IL، Ed 368677.

Taylor، R.D.W. (1988) An Examination of The Relation Ship Between Practice Skill And Academic Course Performance in Social Work Training, U.K.J, of Social Work Education, Vol.7.