

نحو إطار عمل لتخطيط برامج التدريب على مهارات الخدمة الاجتماعية دراسة مطبقة بكلية التربية قسم الخدمة الاجتماعية إسبوعية د . محمود مصطفى البسكري كلية التربية طرابلس - جامعة طرابلس

أولاً - الإطار العام للدراسة :

المقدمة :

تُعتبر الخدمة الاجتماعية أحد المهن التي رسخت في مجتمعاتنا العربية وأصبح لها أسسها ومبادئها العلمية الأمر الذي جعلها تحاول حالياً للوصول إلى نماذج للمهارة المهنية في إطار المبادئ المهنية التي يعتمد عليها العاملون مع الجماعات في المؤسسات المختلفة ، وتزداد الحاجة في إطار تعليم الخدمة الاجتماعية بطرقها المختلفة إلى النضج وإثراء مهارات الخدمة الاجتماعية ، وتحتاج المجتمعات الحديثة إلى تطوير المهنة بما يزيد من قدراتها على توفير خدمات جديدة تتناسب مع الاحتياجات الحديثة والمعاصرة وتزداد أهمية المهارات في نطاق الخدمة الاجتماعية في تزايد القدرة على العمل مع الآخرين ، وتشهد مهنة الخدمة الاجتماعية والدوائر العلمية حالياً اهتماماً متزايداً بآليات تفعيل وتطوير التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية ، نظراً لكونه يشكل جوهر الأساس في عملية الإعداد المهني للإخصائيين الاجتماعيين " الذين يُعدون عنصراً مهماً من عناصر إدارة وتنفيذ مشروعات وبرامج التنمية " (1) ، حيث يكتسب طالب الخدمة الاجتماعية من خلاله قيم ومهارات واتجاهات المهنة " (2) ، الأمر الذي يتطلب من مهنة الخدمة الاجتماعية بذل المزيد من الجهود والمراجعة المستمرة لسياسات وخطط وبرامج التدريب الميداني وصولاً إلى ممارسة مهنية فاعلة ، " فالخدمة الاجتماعية لكي تدعم مكانتها في المجتمع عليها الاهتمام بمستوى الإعداد المهني للإخصائي الاجتماعي " (3) وإكسابه المهارات اللازمة للتعامل مع تداعيات المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية التي يمر بها المجتمع الليبي في إطار المتغيرات العالمية .

مشكلة الدراسة :

الخدمة الاجتماعية كمهنة تحتاج إلى تزويد ممارسيها بالمهارات المهنية المرتبطة بالبرامج التي يسهمون في ضوئها بمساعدة عملائهم للمساهمة في إعدادها وتصميمها

بما يتناسب مع احتياجاتهم ورغباتهم وكذلك أهداف المؤسسات التي يعملون في إطارها وتزداد الحاجة في ضوء ذلك إلى تدعيم الممارسين وتطوير مهاراتهم للعمل في المجالات المختلفة ، مما يحقق استثمار أفضل لمهارتهم بتزايد أهمية تداخلتهما المهنية وارتقاء ممارستهم المهنية وتحقيق أقصى استفادة ممكنة منها ، ويعتبر الاهتمام بتنمية المهارات المهنية من أبرز اهتمامات الخدمة الاجتماعية وذلك لتوطيد وتدعيم مكانة المهنة وممارستها ، وبذلك تعد قضية إكساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات اللازمة لممارسة فاعلة من أكثر القضايا الجادة التي تواجه تعليم وممارسة الخدمة الاجتماعية حالياً ، نظراً لأن بعض الدراسات أوضحت " أن القصور الواضح الذي ينتاب عمليات التدريب الميداني حالياً قد يرجع بدوره إلى عدم وجود إطار عمل واضح المعالم يوجه ويرشد عملية التخطيط لبرامج التدريب (ولا سيما برامج التدريب على المهارات الأساسية للخدمة الاجتماعية) " (4) ؛ لأن اكتساب المهارة الاجتماعية المتخصصة ليس بالأمر اليسير حيث " يتطلب اكتساب المهارة توافر ثلاثة شروط هي : الاستعداد الشخصي ، التعليم النظري ، الممارسة الميدانية " (5) ، فكيف يمكن تحقيق هذه الشروط لاكتساب مهارات الخدمة الاجتماعية في ظل " برامج تدريبية يتهاوى جوهرها وإن تمت تتم بشكل جمالي محكم الإطار بينما جوهره ضعيف وامتداعي " (6) وذلك نظراً " لعدم وجود نظام وأسلوب يمكن من خلاله تنمية مهارات الخدمة الاجتماعية ، والتي تعد من أهم التحديات التي تواجه مهنة الخدمة الاجتماعية حالياً من الداخل " (7) ؛ لذا فقد نوقشت القضايا المرتبطة بهذا القصور الواضح في برامج التدريب الميداني في العديد من المؤتمرات العلمية ، وبذلت العديد من الجهود البحثية من قبل المتخصصين في الخدمة الاجتماعية بهدف تطوير وتفعيل برامج التدريب الميداني ، إلا أنه يندر وجود دراسات سابقة تناولت كيفية إعداد إطار عمل أو سياق يتم فيه مناقشة والإجابة على التساؤلات الخاصة بالاحتياجات التدريبية الموارد القرارات قبل التخطيط لبرامج التدريب الميداني خاصة بالنسبة لبرامج تدريب طلاب السنة الثانية على المهارات الأساسية للخدمة الاجتماعية ، وقد يرجع ذلك إلى حداثة تطبيق تلك البرامج التدريبية في بعض أقسام الخدمة الاجتماعية بالكلية .

السؤال الرئيسي :

كيفية التوصل إلى إطار عمل لتخطيط برنامج تدريب طلاب السنة الثانية بأقسام الخدمة الاجتماعية بالكلية على المهارات الأساسية في الخدمة الاجتماعية .

تساؤلات الدراسة :

في ضوء ما تقدم ، يمكن للباحث وضع التساؤلات الآتية :

ماهي الاحتياجات التدريبية لمشرفي التدريب لإكساب الطلاب مهارات الخدمة الاجتماعية؟ وما هي الاحتياجات التدريبية الخاصة بالطلاب لإكساب مهارات الخدمة ؟ وما هي الاحتياجات التدريبية الخاصة بمؤسسات التدريب لإكساب الطلاب مهارات الخدمة الاجتماعية ؟ وما هي الخطوات الواجب إتباعها للوصول إلى القرارات الخاصة بتحديد المهارات المطلوب التدرّب عليها ؟ وما هي إجراءات التدريب على المهارات ؟ وما هي الجوانب الفنية الواجب مراعاتها في التدريب لإكساب الطلاب مهارات ؟ وما هي الأدوات والوسائل الواجب استخدامها في التدريب لإكساب الطلاب المهارات ؟ وما هي إجراءات التقييم الواجب إتباعها لنجاح عملية التدريب ؟

أهداف الدراسة :

إن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو التوصل إلى إطار عمل مقترح لتخطيط برنامج تدريب طلاب السنة الثانية بأقسام الخدمة الاجتماعية على المهارات الأساسية في الخدمة الاجتماعية لكي يتم تخريج ممارسين قادرين على العمل في المجالات المختلفة للخدمة الاجتماعية ويتحقق هذا الهدف من خلال تحقيق الأهداف الفرعية الآتية :

1 - التوصل إلى المكون الأول لإطار العمل والخاص بالاحتياجات التدريبية لمشرفي التدريب ، الطلاب المتدربين ، السياق الذي يتم فيه بالتدريب ، الموارد اللازمة للتدريب .

2 - التوصل إلى المكون الثاني لإطار العمل والخاص بالقرارات فيما يتعلق بتحديد المهارات وإجراءات التدريب والوسائل المستخدمة والجوانب الفنية وإجراءات التقييم .

أهمية الدراسة :

- 1 - إكساب طالب الخدمة الاجتماعية قيم ومهارات اتجاهات المهنة .
- 2 - الوصول إلى ممارسة مهنية فاعلة تدعم مكاناتها في المجتمع .
- 3 - أهميتها في تطوير وتفعيل برامج التدريب الميداني وحادثة التدريب في بعض أقسام الخدمة الاجتماعية بالكلية .
- 4 - إكساب الطلاب المهارات اللازمة لمقابلة احتياجات المجتمع المحلي من القضايا المحورية في الخدمة الاجتماعية .
- 5 - أهميته في إعداد إطار عمل لتخطيط برامج التدريب لإكساب طلاب السنة الثانية المهارات الأساسية للخدمة الاجتماعية .

ثانياً - الإطار النظري :

تعتبر قضية إكساب الطلاب المهارات اللازمة لمقابلة احتياجات المجتمع المحلي من القضايا المحورية في الخدمة الاجتماعية ، حيث تشير المهارة إلى "المعرفة التي تتصف بالخبرة والقدرة على التأثير في الآخرين والتعامل مع المواقف المختلفة التي يواجهها الفرد" (8) وتعرف المهارة بأنها القدرة على الاستجابة بمرونة للظروف من أجل تحقيق الأهداف المبتغاة بأقصى كفاية ممكنة ، كما تعرف المهارة في الخدمة الاجتماعية بأنها : تلك الأنشطة التي تجعل الأخصائي الاجتماعي يتسم بالفن - أي قدرته على تطبيق المعلومات في الواقع وذلك من خلال :

- 1 - انتقاء المعلومات في ضوء الهدف المهني .
- 2 - تفاعل هذه المعلومات مع القيم المهنية .
- 3 - الممارسة للنشاط المهني .

وعلى هذا فإن تعلم المهارة والممارسة للنشاط المهني المرتبط بها من العناصر الأساسية لاكتساب المهارة ، حيث أن المهارة لا تكتسب لفظياً وتظهر أثناء الممارسة المهنية ، لذا تعرف المهارة - أيضاً - بأنها "القدرة على تطبيق المعلومات والمبادئ وفهم العوامل المختلفة التي تؤثر في المواقف الاجتماعية ، وتظهر في أثناء أداء المسؤوليات المهنية" (9) . وهناك نوعين أساسيين من المهارات هما :

1 - مهارات مادية : وهي تتعلق بعلاقة الإنسان ببيئته الطبيعية (مثل مهارة قيادة السيارة) .

2 - مهارات اجتماعية : وهي تتمثل في علاقة الإنسان بالإنسان وتفاعله مع الآخرين في إطار البيئة الاجتماعية وتنقسم هذه المهارات الاجتماعية إلى مهارات متعددة من ضمنها المهارات المهنية وهي مهارات اجتماعية متخصصة كالمهارات التي يتمتع بها ممارسو الخدمة الاجتماعية

كيفية اكتساب المهارة في الخدمة الاجتماعية :

من المتفق عليه الآن بين المختصين في الخدمة الاجتماعية أن عناصر اكتساب المهارة يمكن حصرها في ثلاثة عناصر أساسية وهي :

- 1 - الاستعداد الشخصي
- 2 - التعليم النظري
- 3 - الممارسة الميدانية

[ويضيف الباحث عنصر رابع وهو ضرورة توافر القيم المهنية] .

في ضوء ما تقدم يستطيع الباحث أن يضع تعريفاً إجرائياً للمهارة في الخدمة الاجتماعية كالآتي :

- 1 - هي قدرة اجتماعية كمهنية متخصصة .
 - 2 - هذه القدرة تكتسب من خلال تفاعل أربعة عناصر هي :
 - الاستعداد الشخصي
 - التعليم النظري
 - القيم المهنية
 - الممارسة الميدانية
 - 3 - تظهر هذه القدرة أثناء أداء مسؤوليات الخدمة الاجتماعية .
 - 4 - تمكن الأخصائي الاجتماعي من تطبيق معلوماته ومعارفه المتخصصة لتحقيق الأهداف المهنية بالكفاءة والفاعلية المطلوبة .
 - 5 - تميز أداء الأخصائي الاجتماعي عن غيره من الأخصائيين الاجتماعيين .
- وعلى ضوء ما سبق يتضح أن مكون الاستعداد الشخصي من المكونات الأساسية للمهارة ، إلا أن هذا الافتراض على المستوى النظري بينما الواقع العملي أشد وأقوى بمعنى أن هذا الافتراض النظري لا يتحقق في الواقع الأمبريقي وذلك يرجع بدوره إلى عاملين أساسيين :
- 1 - "اختلاف في شخصية الأخصائي الاجتماعي نفسه فأصبح لا يقبل على المهنة إلا ذوى المجموع المنخفض ؛ بل ان بعض أقسام الخدمة الاجتماعية تأخذ طالباً حصل على الحد الأدنى للنجاح ونسبة بسيطة لا تتعدى (5 , 0%) تدرس الخدمة الاجتماعية عن اقتناع بها"⁽¹⁰⁾ .
 - 2 - "عدم قيام أقسام الخدمة الاجتماعية بالكليات بتحديد نظام كفاء لاختيار دارسي الخدمة الاجتماعية وفق اختبارات موضوعية مما يلقي عبئاً كبيراً على عملية الإعداد المهني لهم والتي بدوره لا تفي بما هو مطلوب في ظل الأعداد المتزايدة التي يدفع بها مكتب التنسيق لدراسة الخدمة الاجتماعية"⁽¹¹⁾ .
- الأمر الذي يستلزم وجود برامج فاعلة لتدريب الطلاب على مهارات الخدمة الاجتماعية لكي تسهم في عملية الإعداد المهني لهم بالكفاءة المطلوبة ، وحيث أن التدريب الميداني يشير إلى مجموعة المهارات والمفاهيم والاتجاهات التي يكتسبها الفرد ، فمن أهم الأهداف التي يسعى التدريب الميداني لتحقيقها هي تنمية المهارة والقدرة على مواجهة المشكلات المختلفة .

حيث يعرف التدريب الميداني بأنه : " نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات مما يجعل الفرد والجماعة قائلين بأعمالهم بكفاءة " (12) . الأمر الذي يستلزم وجود إطار عمل محدد وواضح لتخطيط برامج التدريب الميداني لإكساب الطلاب المهارات الأساسية للخدمة الاجتماعية .

إطار عمل التخطيط لبرامج التدريب على المهارات الخدمة الاجتماعية :

يعرف إطار عمل التخطيط بأنه : " ذلك السياق الذي يتم فيه الإجابة على التساؤلات الخاصة بالاحتياجات التدريبية والموارد اللازمة للتدريب واتخاذ القرارات التي يبني عليها تفاصيل التخطيط وذلك قبل التخطيط " (13) ، وعلى ذلك فإن مكونات إطار العمل لتخطيط برامج تدريب مهارات الخدمة الاجتماعية :

تتمثل محتوياته في الإجابة على التساؤلات الخاصة بالآتي :

أولاً : الاحتياجات التدريبية وهي :

1 - الاحتياجات التدريبية الخاصة بالقائم بالتدريب كمرشد ومساعد : وتدور تساؤلاتها حول :

1 - ما يتعلق بالمعرفة والخبرة

2- ما يتعلق بالتوجيهات النظرية.

3- ما يتعلق بالمهارات الاجتماعية.

2 - الاحتياجات التدريبية الخاصة بالمتدربين : وتدور تساؤلاتها حول :

1 - ما يتعلق بقدرات المتدربين الحالية.

2- ما يتعلق بالموقف الذي يتطلب المهارة.

3 - ما يتعلق بدوافع المتدربين .

ما يتعلق باتجاهات المتدربين

3 - الاحتياجات الخاصة بالبيئة التي سيتم فيها البرنامج : وتدور تساؤلاتها حول :

1 - ما يتعلق بالواقعية

2 - ما يتعلق بالتعليم

4 - الاحتياجات التدريبية الخاصة بالموارد : وتدور تساؤلاتها حول :

1 - ما يتعلق بالوقت

2- ما يتعلق بالمكان

3 - ما يتعلق بالتجهيزات

4- ما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس القائمين بالتدريب
ثانياً - **القرارات** : التي يبني عليها برنامج التدريب وهذه القرارات بشأن ما يلي :
1 - **المهارات** : وتدور تساؤلاتها حول :

1 - التحديد

2 - الإجرائية

3 - الانتقاء .

4 - التتابع

2 - **إجراءات التدريب** وتدور تساؤلاتها حول :

الحساسية : "المذهب الحسي هو مذهب فلسفي يعني جميع الافكار مستمدة من الإحساس
وحدة" (14)

1 - الممارسة

2 - التغذية المرتدة .

3 - نقل التفاؤل

2 - **الأدوات المستخدمة في التدريب** : وتدور تساؤلاتها حول :

1- الوسائل السمعية .

2- الفيديو .

3- تسجيل نماذج من المهارات .

4- جداول الملاحظة .

5- المواد المكتوبة .

6- المسجلات

4 - **الجوانب الفنية في التدريب** : وتدور تساؤلاتها حول :

1- حجم الجماعة

2- التوقيت

5 - **التقويم** : وتدور تساؤلاتها حول :

1 - التقدير

2 - الرقابة

3 - التعديل

الدراسات السابقة وموقف الدراسة الحالية منها :

فقد توصل الباحث إلى دراسة سابقة أكثر ارتباطاً بالدراسة الحالية والعديد من الدراسات السابقة التي تتصل بطريقة غير مباشرة بهذه الدراسة ، وفيما يلي عرض لهذه الدراسات :

1 - دراسة : روجر إيلز (Roger Ellis) (عام 1981) : (15) ، وهي أكثر ارتباطاً بالدراسة الحالية حيث استهدفت هذه الدراسة التوصل إلى إطار عمل لتخطيط برامج التدريب على مهارات الخدمة الاجتماعية ، وقد توصلت نتائج هذه الدراسة إلى تحديد المكونات الأساسية لإطار العمل الذي يجب إعداده قبل وضع الخطة التفصيلية لبرامج التدريب وهي : الاحتياجات التدريبية : من حيث (القائم بالتدريب ، المتدربين ، السياق الذي يتم فيه برنامج التدريب ، الموارد اللازمة للتدريب) ، القرارات : من حيث (تحديد المهارات اللازمة ، إجراءات التدريب ، الوسائل المستخدمة في التدريب ، الجوانب الفنية الواجب إتباعها ، إجراءات التقييم) ، وفي ضوء ذلك فقد يستفاد من معطيات هذه الدراسة السابقة في استخدام هذه المكونات الأساسية لإطار العمل كخطوط إرشادية قد تساعد الباحث (بعد إدخال التعديلات اللازمة على هذه المكونات وفقاً لما يقتضيه واقع الممارسة) على التوصل إلى إطار عمل مقترح ملائم وواضح يمكن استخدامه عند التخطيط لبرامج تدريب الطلاب على المهارات الأساسية للخدمة الاجتماعية .

2 - دراسة : ماهر أبو المعاطي (1986) : (16) ، وقد استهدفت التعرف على مدى فاعلية التدريب في إعداد طلاب الخدمة الاجتماعية ، وقد توصلت نتائجها إلى ضعف فاعلية برامج التدريب الميداني نظراً لوجود مجموعة من المعوقات في مقدمتها عدم تحديد برنامج واضح للتدريب ، ضعف كفاءة المشرفين وعدم وجود معايير لاختيار مشرفي التدريب الميداني . مما يؤكد ضرورة العمل على وضع إطار عمل واضح المعالم لتخطيط برامج التدريب الميداني ودراسة الاحتياجات التدريبية الخاصة بمشرفي التدريب كإحدى المكونات الهامة في إطار العمل .

3 - دراسة : رأفت محمد جلال (1993) : (17) ، والتي توصلت نتائجها إلى أهم محددات العملية التدريبية في الخدمة الاجتماعية وهي : جدية الطالب ، دور الإشراف . مما يؤكد - أيضاً - محور الطلاب واستعدادهم الشخصي ، محور الإشراف وكفاءتهم كمحاور أساسية عند الإعداد لإطار العمل المقترح .

4- **دراسة** : السيد متولى العشماوي (1996) : (18) ، وقد توصلت نتائجها إلى عدم توافر متطلبات العلاقة الإشرافية بين المشرف والطالب والتي تتمثل في متطلبات : معرفية ، مهنية ، شخصية ، عقلية في كلاً من المشرف والطالب . الأمر الذي يقتضي وضع هذه المتطلبات التدريبية في الاعتبار عند الإعداد لإطار العمل لتخطيط برامج تدريب الطلاب على مهارات الخدمة الاجتماعية .

5- **دراسة** : عبد الرحمن صوفي (1998) : (19) ، وقد توصلت إلى متطلبات تدريبية أخرى خاصة بالمشرفين في العملية التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية وهي : الدرجة العلمية للمشرف ، مدة خبرته ، نوع تخصصه العلمي ، نطاق الإشراف ، علاقة المشرف بمؤسسة التدريب ومدى توافر الإمكانيات اللازمة للتدريب بمؤسسة التدريب ، وعلى ذلك فقد تفيد هذه الدراسة السابقة أيضاً في وضع متطلبات التدريب الخاصة بمحور الإشراف ضمن مكونات إطار العمل لتخطيط برامج التدريب لإكساب الطلاب مهارات الخدمة الاجتماعية .

6- **دراسة** : نصر خليل محمد عمران (1998) : (20) ، وقد استهدفت هذه الدراسة التوصل إلى خطة واقعية تسهم في تطوير التدريب الميداني ، حيث توصلت نتائجها إلى خطة مقترحة تتمثل جوانبها في : المدى الزمني للخطة ، أهداف الخطة ، الإجراءات الخاصة بوضع وتنفيذ وتقييم الخطة من حيث أهداف البرنامج الزمني ، مشرفي التدريب ، مؤسسات التدريب ووسائل تنفيذ البرنامج وتقييم التدريب الميداني . وهذه الجوانب الخاصة بالعملية التدريبية قد تفيد في الدراسة الحالية خاصة جانب المشرفين ، مؤسسات التدريب من حيث الاحتياجات التدريبية المتصلة بهما والتي يجب أخذها في الاعتبار عند الإعداد لإطار العمل لتخطيط برامج التدريب على مهارات الخدمة الاجتماعية .

7- **دراسة** : سامر علي السيد السقا (2001) : (21) ، وقد استهدفت هذه الدراسة تنمية مهارة المشورة للإخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال المدرسي وقد أكدت نتائج هذه الدراسة صلاحية استخدام المكونات الأساسية لإطار العمل لتخطيط برنامج التدريب للإخصائيين الاجتماعيين بعد إدخال التعديلات اللازمة عليها حتى أمكن تطويعها والاستفادة من معطياتها . الأمر الذي دفع الباحث إلى محاولة استخدام هذه المكونات الأساسية لإطار العمل وذلك لعد إدخال التعديلات اللازمة عليها في ضوء ما يكشفه واقع التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية وما تقتضيه متطلبات إكساب طلاب السنة الثانية المهارات الأساسية للخدمة .

موقف الدراسة الحالية من الدراسات السابقة :

- 1 - أكدت معظم الدراسات السابقة ضعف فاعلية برامج التدريب في إكساب الطلاب مهارات الخدمة الاجتماعية .
- 2 - عدم وجود دراسات سابقة تناولت كيفية إعداد إطار عمل لتخطيط برامج التدريب لإكساب طلاب السنة الثانية المهارات الأساسية للخدمة الاجتماعية ، وقد يرجع ذلك الى حدائه تطبيق برامج تدريب طلاب السنة الثانية على هذه المهارات في بعض أقسام الخدمة الاجتماعية . مما دفع الباحث للعمل سعياً نحو التوصل لإطار عمل مقترح لتخطيط هذه البرامج
- 3 - العديد من الدراسات السابقة تناولت المتطلبات التدريبية الخاصة بمحاور العملية التدريبية مما يساعد الباحث في إعداد إطار العمل في ضوء هذه المتطلبات وما بكشفه واقع الممارسة من متطلبات إكساب الطلاب مهارات الخدمة الاجتماعية .
- 4 - الدراسة الحالية تلقي الضوء على أهمية التوصل إلى متطلبات إكساب الطلاب مهارات الخدمة الاجتماعية .
- 5 - قد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة البحث وأهدافها ووضع تساؤلات الدراسة .

ثالثاً - الإجراءات المنهجية للدراسة :

1- نوع الدراسة : وصفية حيث "تستهدف الدراسات الوصفية تقرير خصائص ظاهرة معينة أو مشكلة يغلب عليها صفة التحديد ودراسة ظروفها المحيطة بها بهدف وصف هذه الخصائص وصفاً دقيقاً شاملاً من كافة جوانبها ، ولفت النظر إلى أبعادها المختلفة بهدف الوصول إلى نتائج نهائية يمكن تعميمها" . (22) "ويستعين الباحث في الدراسات الوصفية باستخدام منهج المسح الاجتماعي ، ومنهج دراسة الحالة لمعرفة خصائص الظاهرة التي يدرسها" . (23)

2- نوع المنهج : منهج المسح الاجتماعي ، ومنهج دراسة الحالة في نفس الوقت لدراسة نفس الموضوع كالآتي :

- منهج المسح الاجتماعي : وذلك عن طريق الحصر الشامل لمشرفي تدريب السنة الثانية على المهارات الأساسية للخدمة الاجتماعية .

- منهج دراسة الحالة : حيث "يتميز هذا المنهج بالعمق أكثر ما يتميز بالأتساع في دراسته للأفراد والمجموعات" . (24) "فهو ذلك المنهج الذي يتجه إلى جمع البيانات العلمية المتعلقة بأي وحدة سواء كانت فرداً أو مؤسسة أو نظاماً اجتماعياً أو مجتمعاً

محلياً أو مجتمعاً عاماً ، وهو يقوم على أساس التعمق في دراسة مرحلة معينة من تاريخ الوحدة أو دراسة جميع المراحل التي مرت بها وذلك بقصد التوصل إلى تعميمات علمية متعلقة بالوحدة المدروسة وبغيرها من الوحدات المتشابهة لها" (25)، وعلى ذلك فالحالة التي يقوم الباحث بدراستها هنا مؤسسة وهي (قسم الخدمة الاجتماعية بكلية التربية إسبيرة - جامعة جفارة) ، حيث قام بدراسة هذه المرحلة بالقسم وذلك بهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية لإكساب طلاب السنة الثانية المهارات الأساسية للخدمة الاجتماعية وذلك من خلال التعمق في دراسة موارد وإمكانيات الكلية سواء الموارد البشرية والتي تتمثل في المشرفين والقائمين على تدريب السنة الثانية لإكسابهم المهارات لمعرفة احتياجاتهم ومتطلبات نجاح العملية التدريبية وكذلك الموارد والإمكانيات المادية والتي تتمثل في التجهيزات اللازمة كالمكان ، الوقت ، الوسائل والأدوات المستخدمة في التدريب ، وكيفية صنع القرار فيما يختص بتحديد المهارات اللازمة الواجب إكسابها لطلاب السنة الثانية .

3- أدوات جمع البيانات : اعتمد الباحث على استمارة إستبيان للمشرفين وقد طبقت هذه الاستمارة عن طريق المقابلات الفردية مع المشرفين على تدريب السنة الثانية من المعيدين والمدرسين المساعدين وأعضاء هيئة التدريس ، وقد تم اختبار صدق محتوى الاستمارة بعرضها على مجموعة من المحكمين من أساتذة الخدمة الاجتماعية بهدف التأكد من صلاحية الاستمارة للقياس والإجابة على تساؤلات الدراسة ، وكذلك لإيجاد اتفاق حول صياغة أسئلة لاستمارة ومدى ارتباطها بالمتغيرات المراد جمع البيانات حولها ، وقد تم إجراء التعديل اللازم في ضوء نتائج الاختبار حيث ساهم ذلك في إعادة صياغة بعض الأسئلة والعبارات وحذف بعضها وإضافة غيرها .

قام الباحث بحساب معامل الثبات للاستمارة باستخدام معادلة جتمان وهي :

$$\text{معامل الثبات} = 1 - \frac{\text{عدد الأخطاء}}{\text{عدد الأسئلة} \times \text{عدد المبحوثين}}$$

$$0.98 = \frac{2}{6 \times 20} - 1 =$$

حيث قام الباحث بإعادة تطبيق الاستمارة على مجموعة من مفردات مجتمع البحث (عددها 6) لها نفس الظروف للتأكد من ثبات الاستجابات للمبحوثين حيث تم عرضها على المبحوثين بعد (20 يوماً) وقد بلغ معامل الثبات هو 0.98 .

كما قام الباحث باختبار صدق الاستمارة حيث استخدم أربعة أنواع من الصدق :

الصدق الظاهري : وقد تحقق من خلال عرض الاستمارة على مجموعة من أساتذة الخدمة الاجتماعية وحساب النسب المئوية لاتفاق المحكمين على عبارات استمارة استبعدت العبارات التي لم تصل نسبة الاتفاق عليها إلى 65% ، ونتيجة لذلك فقد استبعد الباحث من المقياس عدد ثلاثة أسئلة من أسئلة الاستمارة وأصبحت الاستمارة (20) سؤالاً بدلاً من (23) .

صدق المحتوى : حيث تأكد الباحث من مطابقة أسئلة الاستمارة لما هو موجودة في المراجع والكتب العلمية التي تحدثت عن مكونات إطار العمل لتخطيط برامج التدريب على المهارات الاجتماعية المتخصصة

الصدق الإحصائي : حيث اتجه الباحث إلى كبر حجم عينة المبحوثين الذين عرض عليهم الاستمارة لإجراء الصدق الإحصائي وذلك بنسبة (55%) من المشرفين المبحوثين الذين يمثلون مجتمع الدراسة وعددهم (11) مشرف على تدريب السنة الثانية

الصدق الذاتي : وتحقق ذلك من خلال قيام الباحث بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاستمارة حيث يعتمد الصدق الذاتي في حسابه على معامل الثبات كالاتي :

.. صدق الاستمارة = معامل الثبات

.. صدق الاستمارة = 98,99 تقريباً

4- مجالات الدراسة :

- **المجال المكاني :** تحدد الإطار المكاني للدراسة بقسم الخدمة الاجتماعية كلية التربية إسيبة ، (وذلك نظراً لعمل الباحث بهذه المؤسسة سابقاً مما تاح للباحث معايشة المشكلة) .

- **المجال البشري :** وقد تمثل في الحصر الشامل لمشرفي تدريب طلاب السنة الثانية على المهارات الأساسية للخدمة الاجتماعية وبلغ عددهم (11) مفردة من المعيدين ، المدرسين المساعدين ، أعضاء هيئة التدريس .

- **المجال الزمني :** تم جمع البيانات خلال الفترة من بداية شهر أكتوبر 2020 وحتى نهاية نوفمبر سنة 2020

النتائج الميدانية للدراسة وتحليلاتها :

جدول رقم (1) يوضح توزيع مفردات مجتمع البحث حسب النوع

النوع	التكرار	النسبة
1 - ذكر	5	%45
2 - أنثى	6	%55
المجموع	11	%100

يتضح من الجدول أن نسبة المشرفين الإناث أعلى من نسبة المشرفين الذكور .

جدول رقم (2) يوضح فئات السن لمفردات مجتمع البحث

فئات السن	التكرار	النسبة
1 - أقل من 25 سنة	3	%27
2 - من 25 سنة --	6	%55
3 - من 35 سنة --	2	%18
4 - من 45 سنة فأكثر	-	-
المجموع	11	%100

يتبين من الجدول أن غالبية المبحوثين تقع في الفئة من 25 إلى 35 سنة وهذه الفئة تنتم بالقدرة على العمل والخبرة مما يمكن الاستفادة من آرائهم في إطار هذه الدراسة

جدول رقم (3) يوضح الوظيفة الحالية والوظائف السابقة لمفردات مجتمع البحث

الوظائف السابقة		الوظائف الحالية		لم يسبق لهم العمل في مجالات الممارسة الميدانية		أخصائي اجتماعي		المجموع	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
1 - مشرف تدريب بالقسم	6	%55	2	%18	8	%73	1	1	%9
2 - معيد بالقسم	1	%9	1	%9	2	%18	1	1	%9
3 - عضو هيئة التدريس بالقسم	1	%9	1	%9	2	%18	1	1	%9
المجموع	8	%73	3	%27	11	%100	3	11	%100

يتضح من الجدول أن غالبية المبحوثين من المشرفين بنسبة 73% لم يسبق لهم العمل في مجالات الممارسة الميدانية ، مما قد يضعف من كفاءة المشرفين على تدريب الطلاب على كيفية ممارسة المهارة ، وهذا ما تؤكد ملاحظات الباحث أثناء تدريب الطلاب على كيفية تنفيذ المهارة ، الأمر الذي يتطلب عند اختيار مشرفي التدريب على المهارات مراعاة أن يكون المشرف قد سبق له العمل في إحدى مجالات الممارسة الميدانية وتحديد ما يستطيع أن يقدمه لتدريب الطلاب (لأن فاقده الشيء لا يعطيه) .

جدول رقم (4) يوضح سنوات الخبرة لمفردات مجتمع البحث

سنوات الخبرة	ك	%
1 - أقل من سنتين	1	9%
2 - سنتين --	2	18%
3 - 4 سنوات --	3	27%
4 - 6 سنوات فأكثر	5	45%
المجموع	11	100%

يتضح من الجدول أن غالبية المبحوثين لديهم خبرة لمدة 6 سنوات أو أكثر مما يشير إلى إمكانية الاستفادة بأرائهم في الدراسة .

جدول رقم (5) يوضح الاحتياجات التدريبية لمشرفي التدريب على مهارات الخدمة الاجتماعية

الترتيب	الوزن المرجح	مجموع الأوزان البعد	قيم الاستجابات						م	الاحتياجات التدريبية لمشرفي التدريب على المهارات
			%	لا	%	أحياناً	%	دائماً		
1	95%	21	-	-	9%	1	91%	10	1	الخبرة بمجالات العمل في
15	73%	16	18%	2	18%	2	64%	7	2	مؤسسات الممارسة
2	95%	21	-	-	9%	1	91%	10	3	الميدانية
3	95%	21	-	-	9%	1	91%	10	4	المعرفة بمهارات طرق
4	95%	21	-	-	9%	1	91%	10	5	الخدمة الاجتماعية
5	95%	21	-	-	9%	1	91%	10	6	القدرة على تحليل المهارة قبل تدريب
13	86%	19	-	-	27%	3	73%	8	7	الطلاب عليها
10	91%	20	-	-	18%	2	82%	9	8	إمكانية قياس مستوى
11	91%	20	-	-	18%	2	82%	9	9	الاستعداد الشخصي
6	95%	21	-	-	9%	1	91%	10	10	للطلاب
7	95%	21	-	-	9%	1	91%	10	11	إمكانية قياس المستوى المهاري الحالي للطلاب
14	77%	17	-	-	45%	5	55%	6	12	إمكانية قياس اتجاهات
8	95%	21	-	-	9%	1	91%	10	13	الطلاب نحو أنفسهم وبرنامج التدريب
9	95%	21	-	-	9%	1	91%	10	14	والمؤسسات
12	91%	20	-	-	18%	2	82%	9	15	ربط المهارة بالاحتياجات التدريبية للطلاب
17	36%	8	-	-	18%	2	27%	3	16	ربط البرنامج التدريبي
16	45%	10	55%	6	18%	2	36%	4	17	للمهارة بالإطار النظري الخاص بها
			45%	5						استخدام الأسلوب الملائم لتعليم المهارة مراعاة تكامل وتزامن ما تعلمه الطلاب مع ما يتدربون عليه

الترتيب	الوزن المرجح	مجموع الأوزان البعد	قيم الاستجابات					الاحتياجات التدريبية لمشرفي التدريب على المهارات	م	
			%	لا	%	أحياناً	%			دائماً
									توضيح أهمية إكساب المهارة للطلاب إمكانية ملاحظة استجابات الطلاب نحو تعليم المهارة وجود وسائل تساعد في تبصير الطلاب بأهمية المهارة في ممارستهم المهنية استخدام أدوات غير تقليدية في التدريب على المهارة استخدام أدوات غير تقليدية في قياس مدى استفادة الطلاب من تعليم المهارة وجود نظام التوجيه والإشراف لرفع كفاءة المشرفين عقد دورات تدريبية لمشرفي التدريب	
			319					مجموع الأوزان		
			18,8					متوسط الأوزان		
			%85					الدرجة النسبية لقياس البعد		

من الجدول السابق يتضح أن متوسط أوزان آراء المشرفين نحو احتياجاتهم التدريبية بلغ 8 ، 18% وبلغت قوتها النسبية 85% .

جدول رقم (6) يوضح الاحتياجات التدريبية الخاصة بالطلاب لإكسابهم مهارات الخدمة الاجتماعية

الترتيب	الوزن المرجح	مجموع الأوزان البعد	لا		أحياناً		دائماً		المتطلبات الواجب توافرها في الطلاب	م
			%	ك	%	ك	%	ك		
1	%100	22	-	-	-	-	%100	11	توافر الاستعداد	1
2	%95	21	-	-	%9	1	%91	10	الشخصي لتعليم	2
3	%95	21	-	-	%9	1	%91	10	وممارسة المهارة	3
4	%95	21	-	-	%9	1	%91	10	التزام الطلاب بالسلوك	4
5	%95	21	-	-	%9	1	%91	10	الواجب اتباعه لاكتسابهم	5
6	%95	21	-	-	%9	1	%91	10	المهارة تفعيل مشاركة	6

نحو إطار عمل لتخطيط برامج التدريب على مهارات الخدمة الاجتماعية

م	المتطلبات الواجب توافرها في الطلاب	دائماً		أحياناً		لا		مجموع الأوزان البعد	الوزن المرجح	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك			
	الطلاب في ممارسة المهارة أن تكون اتجاهات الطلاب تفاعلية نحو أنفسهم كمدرسين أن تكون اتجاهات الطلاب تفاعلية نحو برامج التدريب أن تكون اتجاهات الطلاب تفاعلية نحو مؤسسات التدريب									
	مجموع الأوزان							127		
	متوسط الأوزان							21,2		
	الدرجة النسبية لقياس البعد							%96		

يتضح من الجدول السابق أن متوسط الأوزان الخاصة بأراء المشرفين المبحوثين نحو المتطلبات الواجب توافرها في الطلاب بلغ 20،21 وبلغت قوتها النسبية 96% .

جدول الرقم (7) يوضح الاحتياجات التدريبية الخاصة بمؤسسات التدريب لنجاح عملية التدريب

م	المتطلبات الواجب توافرها في مؤسسات التدريب	قيم الاستجابات						مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		دائماً	%	أحياناً	%	لا	%			
1	توافر العدد الكافي من مشرفي قسم الخدمة الاجتماعية	11	%100	-	-	-	-	22	%100	1
2	القائمين بتدريب الطلاب على المهارات	11	%100	-	-	-	-	22	%100	2
3	توفر العدد الكافي من مشرفي مؤسسات الممارسة	11	%100	-	-	-	-	22	%100	3
4	الميدانية من خارج وحدة التدريب	10	%91	1	%9	-	-	21	%95	4
5	توافر الأماكن اللازمة للملائمة لتدريب الطلاب	10	%91	1	%9	-	-	21	%95	5
6	إتاحة الوقت الكافي لتدريب الطلاب	6	%55	2	%18	3	%27	14	%64	6
7	توافر الإمكانيات والتجهيزات اللازمة للتدريب	7	%64	3	%27	1	%9	17	%77	7
8	التوزيع الأمثل للمشرفين القائمين بالتدريب									
9	توافر إمكانية ممارسة البرنامج التدريبي خارج وحدة التدريب أي خارج القسم الخدمة الاجتماعية في مؤسسات الممارسة الميدانية									

الترتيب	الوزن المرجح	مجموع الأوزان	قيم الاستجابات					المتطلبات الواجب توافرها في مؤسسات التدريب	م
			%	لا	%	أحياناً	%		
									إمكانية قياس اتجاهات المشرفين عن التدريب إمكانية تحقيق تكامل وتزامن ما تعلمه الطلاب مع ما يتدربون عليه
			165						مجموع الأوزان
			20						متوسط الأوزان
			91%						الدرجة النسبية لقياس البعد

يتضح من الجدول السابق الاحتياجات التدريبية الخاصة بمؤسسات التدريب حيث أن متوسط الأوزان الخاصة بأراء المبحوثين بلغ 20 وبلغت قوتها النسبية 91% .
جدول رقم (8) يوضح الخطوات الواجب اتباعها للوصول إلى قرارات تحديد المهارات التي يجب تدريب الطلاب عليها

الترتيب	الوزن المرجح	مجموع الأوزان البعد	قيم الاستجابات					الخطوات للواجب إتباعها للوصول إلى قرارات تجديد المهارات	م
			%	لا	%	أحياناً	%		
									تحديد المهارات المناسبة لمجالات الممارسة المهنية
1	95%	21	-	-	9%	1	91%	10	انتقاء المهارات الأكثر ملائمة للاستعدادات الشخصية والمستوى
2	95%	21	-	-	9%	1	91%	10	المهاري للمتدربين .
3	95%	21	-	-	9%	1	91%	10	التتابع بمعنى تحديد لكل مهارة
4	64%	14	36%	4	-	-	64%	7	ما يناسبها من المهارات
5	55%	12	45%	5	-	-	55%	6	الأخرى عند ممارستها . تحديد المهارات وفقاً لما يتعلمه الطلاب في مناهج السنة الثانية . تحديد المهارات وفقاً لإمكانات مؤسسات التدريب

التدريب	الوزن المرجح	مجموع الأوزان البعد	قيم الاستجابات					الخطوات للواجب إتباعها للوصول إلى قرارات تجديد المهارات	م
			%	لا	%	أحياناً	%		
89								مجموع الأوزان	
17.8								متوسط الأوزان	
%81								الدرجة النسبية لقياس البعد	

**جدول رقم (9) يوضح إجراءات التدريب الواجب إتباعها لنجاح عملية التدريب
يوضح إجراءات التدريب الواجب إتباعها لنجاح عملية التدريب**

التدريب	الوزن المرجح	مجموع الأوزان البعد	قيم الاستجابات					إجراءات التدريب	
			%	لا	%	أحياناً	%		دائماً
2	%95	%21	-	-	9	1	%91	10	(أ) فيما يتعلق بالحساسية: 1- ضرورة توافر نموذج للمهارة مسجل على شريط فيديو
7	%86	%19	%9	1	9	1	%83	9	2- يجب استخدام جداول الملاحظة
1	%100	22	-	-	-	-	%100	11	3- توافر المادة النظرية الخاصة بالمهارة
6	%91	20	%9	1	-	-	%91	10	4- وجود نماذج توضح أهمية إكساب المهارة للطلاب .
3	%95	21	-	-	%9	1	%91	10	(ب) فيما يتعلق بالممارسة: 5- إتاحة الفرصة للطلاب لممارسة ما يتعلموه من جوانب المهارة .
8	%82	18	%9	1	%18	2	%73	8	6- توافر وسائل فعالة لإثارة اهتمام الطلاب بممارسة المهارة .
13	%73	16	%27	3	-	-	%73	8	7- إمكانية استخدام لعب الأدوار بقيام الطلاب بتقليد العملاء مما يساهم في إكسابهم المهارات .
14	%73	16	%27	3	-	-	%73	8	
4	%95	21	-	-	%9	1	%91	10	
9	%82	18	%18	2	-	-	%82	9	
10	%82	18	%18	2	-	-	%82	9	
11	%82	18	%18	2	-	-	%82	9	

12	%82	18	%18	2	-	-	%82	9	8- إعطاء التوجيهات الخاصة بلعب الدور للطلاب .
5	%95	21	-	-	%9	1	%91	10	9- تحديد الفترة التي تستغرقها ممارسة المهارة . (ج) فيما يتعلق بالتغذية المرتدة : 10- تحديد شكل التغذية المرتدة (سمعي - بصري - ورقة مكتوبة - جداول للملاحظة) 11- تحديد كيفية قيام المشرفين بمشاهدة التغذية المرتدة المسجلة كاستخدام جداول للملاحظة 12- تحديد القائمين بتقويم عملية التغذية المرتدة مع المشرفين (مثل أعضاء هيئة التدريس أم من خارج القسم الخدمة الاجتماعية) 13- تحديد كيفية تعديل التغذية المرتدة (مثل من خلال توجيه الممارسة) (د) فيما يتعلق بنقل التفاوض : 14- تبصير الطلاب بأهمية ممارسة هذه المهارة في حياتهم المهنية .
267									مجموع الأوزان
19.1									متوسط الأوزان
%87									الدرجة النسبية لقياس البعد

يتبين من الجدول اتفاق غالبية المبحوثين بنسبة 91% على أهم الخطوات الواجب إتباعها قبل اتخاذ أي قرار بشأن تحديد المهارات المناسبة لتدريب الطلاب عليها

يتضح من الجدول السابق أن متوسط الأوزان الخاصة بآراء المشرفين المبحوثين نحو إجراءات التدريب الواجب إتباعها لنجاح عملية التدريب بلغ 19.1 وبلغت قوتها النسبية %78.

جدول رقم (10) يوضح الأدوات الواجب استخدامها في التدريب وكيفية استخدامها

الترتيب	الوزن المرجح	مجموع الأوزان البعد	قيم الاستجابات					الأدوات الواجب استخدامها في التدريب	
			%	لا	%	أحياناً	%		دائماً
								(أ) فيما يتعلق بالوسائل السمعية :	
17	%82	%18	%9	1	%18	2	%73	8	1- ضرورة تحديد كيفية تسجيل الممارسة .
18	%82	%18	%9	1	%18	2	%73	8	2- تحديد الترتيبات الخاصة بالميكروفونات المستخدمة
1	%82	%18	%9	1	%18	2	%73	8	3- تحديد أنواع المسجلات المستخدمة .
20	%82	%18	%9	1	%18	2	%73	8	4- تحديد مكان وكيفية سماع الطلاب لتسجيل الفيديو :
8	%86	%19	%9	1	%9	1	%82	9	5- تحديد كيفية تسجيل الممارسة بالفيديو .
9	%86	%19	%9	1	%9	1	%82	9	6- تحديد أنواع الكاميرات المستخدمة في التسجيل .
10	%86	%19	%9	1	%9	1	%82	9	7- تحديد مواقع للتصوير .
11	%86	%19	%9	1	%9	1	%82	9	8- تحديد مكان وكيفية مشاهدة الطلاب للتسجيلات بالفيديو
									(ج) بالنسبة لتسجيل نماذج من المهارات :
1	%91	%20	%9	1	-	-	%91	10	9- تحديد أي المهارات تحتاج إلى نماذج مسجلة .
2	%91	%20	%9	1	-	-	%91	10	10- تحديد كيفية عرض هذه النماذج المسجلة .
3	%91	%20	%9	1	-	-	%91	10	11- تحديد أي المسجلات أكثر ملاءمة .
4	%91	%20	%9	1	-	-	%91	10	12- تحديد كيفية سماع ومشاهدة الطلاب للمسجلات
12	%86	%19	%9	1	%9	1	%82	9	(د) بالنسبة لاستخدام جداول الملاحظة :
13	%86	%19	%9	1	%9	1	%82	9	13- يجب معرفة إذا كان هناك جداول للملاحظة أم لا .
14	%86	%19	%9	1	%9	1	%82	9	14- يجب تحديد من الذي سيعيد هذه الجداول في حالة عدم وجودها

الترتيب	الوزن المرجح	مجموع الأوزان البعد	قيم الاستجابات					الأدوات الواجب استخدامها في التدريب
			%	لا	%	أحياناً	%	
								15- يجب تحديد إذا كانت هذه الجداول تستخدم مقولات أم علامات أم إشارات .
								16- يجب تحديد إذا كانت هذه الجداول ستضمن العد أم النسبة .
								17- يجب معرفة إذا كان يوجد كتب مناسبة يمكن استخدامها في تدريب الطلاب على المهارة ، أو يوجد مقالات من مجلات علمية تحدثت عن المهارة يمكن استخدامها في التدريب .
								18- يجب قيام المشرفين بإعداد نشرات توضيحية للمهارة توزيع على الطلاب .
								(و)بالنسبة لاستخدام المسجلات :
								19- يجب تحديد عدد المسجلات السمعية والفيديو والكاسيت التي سيحتاجها برنامج التدريب .
								20- يجب تحديد كيفية تخزين المعلومات والممارسات
			303					مجموع الأوزان
			19.2					متوسط الأوزان
			87%					الدرجة النسبية لقياس البعد

يتضح من الجدول أن متوسط الأوزان الخاصة بأراء المبحوثين حول الأدوات الواجب استخدامها في التدريب على مهارات الخدمة الاجتماعية وكيفية استخدامها بلغ 19.2 وبلغت قوتها النسبية 87% ولقد أوضحت بعض الدراسات السابقة "أن هناك نقص في مهارة بعض المشرفين مما يؤثر سلبياً في كفاءة عملية الإشراف على التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعي"⁽²⁶⁾ ، هذا بالإضافة الى حداثة البرامج التدريبية على مهارات الخدمة الاجتماعية بقسم الخدمة الاجتماعية كلية التربية إسبوعية .

جدول رقم (11) يوضح الجوانب الفنية الواجب مراعاتها لنجاح العملية التدريبية

الترتيب	الوزن المرجح	مجموع الأوزان البعد	قيم الاستجابات					الجوانب الفنية	
			%	لا	%	أحياناً	%		دائماً
1	%100	22	-	-	-	-	%100	11	(أ) بالنسبة لحجم الجماعة : 1- ضرورة تقسيم الطلاب إلى جماعات مناسبة العدد .
2	%100	22	-	-	-	-	%100	11	(ب) بالنسبة للتوقيت : 2- ضرورة تخصيص الوقت الكافي المناسب لحجم الجماعة .
3	%91	21	%9	1	-	-	%91	10	3- تحديد الوقت الكافي لكل مرحلة من مراحل تدريب المهارة .
4	%55	12	%45	5	-	-	%55	6	4- اختيار الوقت الملائم للمشرفين لممارسة البرنامج .
5	%55	12	%45	5	-	-	%55	6	5- اختيار الوقت الملائم للطلاب لممارسة البرنامج .
								89	مجموع الأوزان
								17.8	متوسط الأوزان
								%81	الدرجة النسبية لقياس البعد

يتبين من الجدول السابق أن متوسط الأوزان الخاصة بالجوانب الفنية الواجب مراعاتها في التدريب على المهارات بلغ 17.8 وبلغت قوتها النسبية 81%.

جدول رقم (12) يوضح إجراءات التقويم الواجب إتباعها لنجاح عملية التدريب للطلاب

الترتيب	الوزن المرجح	مجموع الأوزان البعد	قيم الاستجابات					إجراءات التقويم	
			%	لا	%	أحياناً	%		دائماً
1	%100	22	-	-	-	-	%100	11	(أ) بالنسبة للتقدير : 1- يجب تحديد كيفية تقدير إنجازات كل طالب .
5	%73	16	%27	3	-	-	%73	8	2- يجب تحديد كيفية تسجيل هذه الإنجازات .
2	%86	19	%9	1	%9	1	%82	9	(ب) بالنسبة للرقابة : 3- يجب تحديد كيفية الرقابة على عمل وحدة التدريب .
3	%86	19	%9	1	%9	1	%82	9	4- يجب تحديد كيفية تقييم عمل وحدة التدريب (ج) بالنسبة للتعديل :
4	%86	19	%9	1	%9	1	%82	9	

الترتيب	الوزن المرجح	مجموع الأوزان البعد	قيم الاستجابات					إجراءات التقويم
			%	لا	%	أحياناً	%	
								5- يجب تحديد كيفية تعديل عمل وحدة التدريب
			%95					مجموع الأوزان
			19					متوسط الأوزان
			%86					الدرجة النسبية لقياس البعد

يتضح من الجدول أن متوسط الأوزان الخاصة بإجراءات التقويم الواجب إتباعها في التدريب بلغ 19 وبلغت قوتها النسبية 86% وتتمثل أهم إجراءات التقويم في : 1- التقدير 2- الرقابة 3- التعديل إلا أنه من الملاحظ عدم وعي المشرفين بهذه الإجراءات واستخدام إجراءات روتينية ، الامر الذي يتطلب وضع كل الأبعاد السابقة في الاعتبار عند الإعداد لإطار العمل .

رابعاً - إطار العمل المقترح لتخطيط برامج التدريب على مهارات الخدمة الاجتماعية لطلاب السنة الثانية :-

في ضوء نتائج الدراسة الميدانية التي أجراها الباحث وانطلاقاً من الإطار النظري لهذه الدراسة ونتائج الدراسات السابقة يمكن للباحث أن يقترح إطار العمل لتخطيط برامج تدريب طلاب السنة الثانية لإكسابهم مهارات الخدمة الاجتماعية الأساسية . مما يفيد في تطوير ونجاح العملية التدريبية والنهوض بالممارسة المهنية ولتحقيق ذلك سوف يركز الباحث على المكونات الأساسية لإطار العمل والتي تتمثل في الإجابة على التساؤلات الخاصة بالاحتياجات التدريبية ، القرارات الواجب اتخاذها كما يلي :

أولاً - الإجابة على التساؤلات الخاصة بالاحتياجات التدريبية :

- 1- الاحتياجات التدريبية الخاصة بالمشرفين وهي : كما موضحة بالجدول من 3 - 5 -
- ضرورة توافر مشرفين ممن سبق لهم العمل بإحدى مجالات الممارسة الميدانية وتحديد ما هي المعرفة والخبرة التي يتمتع بها كل مشرف وما يستطيع أن يقدمه في برنامج التدريب على مهارات الخدمة الاجتماعية للطلاب .
- تمتع المشرف بالقدرة على تحليل المهارة المراد إكسابها للطلاب .

- إمكانية قياس مستوى الاستعداد الشخصي للطلاب وتعتبر الاختبارات الشخصية للطلاب المتقدمين للالتحاق بأقسام الخدمة الاجتماعية بالكليات من الأدوات الهامة التي تفيد في ذلك ، مما يتطلب تفعيل هذه الاختبارات الشخصية .

- إمكانية قياس المستوى المهاري للطلاب قبل التدريب لتحديد ما يناسبهم من مهارات .
- ضرورة التعرف على اتجاهات الطلاب نحو أنفسهم كمتدربين ومؤسسة والبرنامج التدريب لمعرفة هل هي اتجاهات تفاؤلية أم تشاؤمية حيث تؤثر على التدريب .
- أن يراعي المشرفين ضرورة تكامل وتزامن ما تعلمه الطلاب مع ما يتدربون عليه .
- ضرورة تبصير الطلاب بأهمية إكساب المهارة في ممارستهم المهنية .
- ضرورة استخدام أدوات غير تقليدية في التدريب على المهارة .

2 - الاحتياجات التدريبية الخاصة بالطلاب المتدربين وهي : كما أوضحها جدول 6 :

- يجب توافر الاستعداد الشخصي للطلاب كأحد العناصر الهامة في اكتساب المهارة ، مما يتطلب تفعيل إجراءات الاختبارات الشخصية التي تجري للطلاب المتقدمين للالتحاق بأقسام الخدمة الاجتماعية بالكليات ، وضرورة توافر مقاييس موضوعية لقياس مستوى الاستعداد الشخصي للطلاب حيث أن العديد من الطلاب يتوجهون لهذه الكليات ؛ بسبب المجموع في الثانوية العامة وليس رغبة في ممارسة الخدمة الاجتماعية .
- يجب قيام الطلاب بممارسة ما تعلموه من جوانب المهارة خارج وحدة التدريب (بأقسام الخدمة الاجتماعية بالكليات) أي في مؤسسات الممارسة الميدانية ، نظراً إلى أن مكون الممارسة من أهم مكونات المهارة ؛ حيث أن المهارة لا تكتسب لفظياً .

- ضرورة توافر الاتجاهات التفاؤلية للطلاب المتدربين نحو أنفسهم كمتدربين ، نحو مؤسسة التدريب ، نحو برنامج التدريب ؛ حيث تعد من العوامل الهامة في نجاح العملية التدريبية وإكساب الطلاب المهارات .

3 - الاحتياجات التدريبية الخاصة بمؤسسات التدريب وهي : كما أوضحها جدول 7

- توافر العدد الكافي من مشرفي أقسام الخدمة الاجتماعية بالكليات ، نظراً لتزايد أعداد الطلاب المتدربين والنقص الواضح في إعداد المشرفين القائمين بالتدريب .
- توافر العدد الكافي من مشرفي مؤسسات الممارسة الميدانية بالمجتمع المحلي .
- توافر الإمكانيات والتجهيزات اللازمة للتدريب .
- توافر الأماكن اللازمة والملائمة لتدريب الطلاب .
- إتاحة الوقت الكافي لتدريب الطلاب .

- توافر إمكانية ممارسة البرنامج التدريبي خارج وحدة التدريب (بأقسام الخدمة الاجتماعية بالكليات) ، أي: في مؤسسات الممارسة الميدانية .

ثانياً : الإجابة على التساؤلات الخاصة بالقرارات :

أي القرارات التي يبني عليها خطة تدريب الطلاب على المهارات وهي :

1 - القرارات الخاصة بتحديد المهارات التي يجب تدريب الطلاب عليها وهي كما أوضحها جدول رقم 8

يجب القيام بالخطوات الآتية للوصول إلى قرارات تحديد المهارات وهي :
الخطوة الأولى (التحديد): أي تحديد المهارات المناسبة لمجالات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية .

الخطوة الثانية (الانتقاء): أي انتقاء أكثر المهارات ملائمة للاستعداد الشخصي والمستوي المهاري للطلاب .

الخطوة الثالثة (التتابع): أي القيام بتحليل كل مهارة من المهارات المختارة للتعرف على المهارات الأخرى التي ترتبط بها عند الممارسة لتدريب الطلاب عليها أيضاً .
الخطوة الرابعة (الإجرائية): وتعني اتخاذ الإجراءات اللازمة لصدور القرارات الخاصة بالمهارات التي تم تحديدها .

2 - القرارات الخاصة بتحديد إجراءات التدريب الواجب إتباعها لنجاح العملية التدريب على مهارات الخدمة الاجتماعية وهي (كما أوضحها جدول رقم 9)
(أ) قرارات خاصة بالحساسية وهي :

- ضرورة استخدام نموذج للمهارة مسجل على شريط فيديو .

- ضرورة استخدام جداول للملاحظة .

- توافر المادة النظرية الخاصة بالمهارة .

- توافر نماذج تبصير الطلاب بأهمية إكساب المهارة .

(ب) قرارات خاصة بالممارسة وهي :

- إتاحة الفرصة للطلاب لممارسة ما يتعلموه من جوانب المهارة وذلك بالاستعانة بمؤسسات الممارسة الميدانية في المجتمع المحلي .

- ضرورة تحديد الفترة التي تستغرقها ممارسة المهارة وكل مرحلة من مراحل إكساب المهارة للطلاب .

- ضرورة استخدام وسائل أكثر فاعلية في إثارة اهتمام الطلاب بممارسة المهارة مثل استخدام لعب الأدوار وذلك بقيام الطلاب بتقليد العملاء وذلك في ضوء توجيهات المشرفين فيما يتعلق بلعب الدور ، مما يساعد في إثارة اهتمام الطلاب وإكسابهم المهارة .

(ج) قرارات خاصة بالتغذية المرتدة وهي :

- ضرورة تحديد شكل التغذية المرتدة (سمعي \ بصري \ ورقة مكتوبة \ جداول للملاحظة)

- ضرورة تحديد كيفية قيام المشرفين بملاحظة التغذية المرتدة من الطلاب كاستخدام جداول للملاحظة وذلك لتحديد مستوى النمو المهني للطلاب في إكساب المهارة .

- يجب تحديد الأشخاص المشاركين مع المشرفين في عملية تقويم التغذية المرتدة (سواء من أعضاء هيئة التدريس أم من خارج وحدة التدريب أي خارج القسم الخدمة الاجتماعية) .

- يجب تحديد كيفية تعديل التغذية المرتدة (هل أثناء الممارسة أم غير ذلك ؟)

(د) قرارات خاصة بنقل التفاؤل وهي :

ضرورة استخدام كافة الوسائل الممكنة لتبصير الطلاب بأهمية ممارسة هذه المهارة في حياتهم المهنية .

3 - القرارات الخاصة بتحديد الأدوات والوسائل والواجب استخدامها في التدريب على

المهارات وكيفية استخدامها وهي (كما يوضحها جدول 10) :

(أ) القرارات الخاصة باستخدام الوسائل السمعية في التدريب :

- ضرورة تحديد كيفية تسجيل الممارسة بالوسائل السمعية .

- ضرورة تحديد الترتيبات الخاصة بالميكروفونات المستخدمة .

- ضرورة تحديد أنواع المسجلات المستخدمة .

- ضرورة تحديد مكان وكيفية سماع الطلاب للتسجيل .

(ب) القرارات الخاصة باستخدام الفيديو :

- يجب تحديد كيفية تسجيل الممارسة بالفيديو .

- يجب تحديد أنواع الكاميرات المستخدمة في التسجيل .

- يجب تحديد مواقع التصوير .

- يجب تحديد مكان وكيفية مشاهدة الطلاب للتسجيلات بالفيديو .

(ج) القرارات الخاصة بتسجيل نماذج من المهارات :

- ضرورة تحديد أي من المهارات تحتاج إلى نماذج مسجلة .

- ضرورة تحديد كيفية عرض هذه النماذج المسجلة .
- ضرورة تحديد أي المسجلات أكثر ملائمة .
- ضرورة تحديد كيفية سماع ومشاهدة الطلاب لهذه المسجلات .
- (د) القرارات الخاصة باستخدام جداول للملاحظة .**
- يجب معرفة إذا كان يوجد جداول للملاحظة أم لا .
- يجب تحديد من الذي سيقوم بإعداد هذه الجداول في حالة عدم وجودها .
- يجب تحديد ما يستخدم في جداول الملاحظة (هل يستخدم مقولات أو علامات أم أشارت ؟)
- كما يجب تحديد إذا كانت هذه الجداول ستضمن العد أما النسبة .
- (هـ) القرارات الخاصة باستخدام المادة المكتوبة الخاصة بالمهارة :**
- يجب معرفة إذا كان يوجد كتب مناسبة أو مقالات من مجالات عملية تحدثت عن المهارة ويمكن استخدامها في تعليم المهارة للطلاب .
- يجب قيام المشرفين بإعداد نشرات توضيحية للمهارة توزع على الطلاب تساعد في تعليمهم المهارة .
- (و) القرارات الخاصة باستخدام المسجلات :**
- يجب تحديد العدد اللازم من المسجلات السمعية والفيديو والكاسيت التي يحتاجها برنامج التدريب على المهارات .
- يجب تحديد كيفية تخزين المعلومات والممارسات .
- 4 - القرارات الخاصة بتحديد الجوانب الفنية التي يجب مراعاتها في التدريب على مهارات الخدمة الاجتماعية وهي (كما يوضحها جدول 11) :**
- (أ) القرارات بحجم جماعة الطلاب المتدربين :**
- ضرورة تقسيم الطلاب إلى جماعات مناسبة العدد حتى يمكن أن يتحقق لكل جماعة الحساسية والوعي بالمهارة وإمكانية ممارستها للمهارة وتعديل التغذية المرتدة
- (ب) القرارات الخاصة بالتوقيت :**
- يجب تخصيص الوقت الكافي والمناسب لحجم جماعة الطلاب المتدربين .
- كما يجب تحديد الوقت الكافي لكل مرحلة من مراحل التدريب على المهارة .
- 5 - القرارات الخاصة بتحديد إجراءات التقويم والواجب اتباعها لإكساب الطلاب مهارات الخدمة الاجتماعية وهي (كما يوضحها جدول رقم 12) :**
- يجب استخدام ثلاثة إجراءات رئيسية في التقويم وهي : (التقدير - الرقابة - التعديل)

(أ) القرارات الخاصة بالتقدير :

- يجب تحديد كيفية تقدير إنجازات كل طالب .
- يجب تحديد كيفية تسجيل هذه الإنجازات .

(ب) القرارات الخاصة بالرقابة :

- يجب تحديد كيفية الرقابة على عمل وحدة التدريب .
- يجب تحديد كيفية تقييم عمل وحدة التدريب .

(ج) القرارات الخاصة بالتعديل :

- يجب تحديد كيفية تعديل عمل وحدة التدريب .

الهوامش:

- (1) عبد الحميد عبد المحسن :إعداد الأخصائي الاجتماعي في المملكة العربية السعودية ، برنت سنتر ، القاهرة ، 1986 ، ص 1 .
- (2) إبراهيم عبد الرحمن رجب : أساسيات التدريب الميداني في محيط الخدمة الاجتماعية والتنمية الاجتماعية ، مكتبة وهبه ، 1988 ، ص 65 .
- (3) ماهر أبو المعاطي علي : الخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الحادي والعشرين (رؤية مستقبلية) ، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي الحادي عشر بكلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، القاهرة ، في الفترة من 31 مارس إلى 2 أبريل 1998 ، ص 64 .
- (4) ماهر أبو المعاطي علي : دراسة تقويمية لمدى فاعلية التدريب الميداني في إعداد طلاب الخدمة الاجتماعية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، القاهرة ، 1986 .
- (5) محمد عبد الحي نوح : الطريقة المهنية لتنظيم المجتمع (قاعدة علمية - قيم - مهارات) ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1998 ، ص 138 .
- (6) رشاد أحمد عبد اللطيف : الخدمة الاجتماعية مآزق الحاضر وطموحات المستقبل ، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي الحادي عشر لكلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، القاهرة في الفترة من 31 مارس إلى 2 أبريل 1998 ، ص 38 .
- (7) ماهر أبو المعاطي علي : الخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الحادي والعشرين (رؤية مستقبلية) ، مرجع سبق ذكره ، ص 51 .
- (8) محمد عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع ، الهيئة العامة للكتاب ، الإسكندرية ، 1979 ، ص 410 .
- (9) فؤاد أبو حطب وأمال صادق : علم النفس التربوي ، مكتبة الأنجلو المصرية القاهرة ، 1977 ، ص 334 .
- (10) رشاد أحمد عبد اللطيف : الخدمة الاجتماعية مآزق الحاضر وطموحات المستقبل ، مرجع سبق ذكره ، ص 39 .
- (11) ماهر أبو المعاطي : الخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الحادي والعشرين ، مرجع سبق ذكره ، ص 50
- (12) صفاء عبد العظيم : دراسة تحليلية لدور المشرفين في تحسين عملية تدريب طلاب الخدمة الاجتماعية ، بحث منشور ، مجلة الخدمة الاجتماعية ، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين ، القاهرة ، السنة الحادية عشر ، العدد 36 ، يناير 1993 ، ص 134 .
- (13) Roger Ellis : A Guide to social skill Training , London , Croom Helm l T D , 1984 , op . cit , p . 45
- (14) منير البعلبكي : المورد (قاموس انجليزي - عربي) ، دار العلم للملايين ، بيروت ، الطبعة السابعة والعشرين ، 1993 ، ص 835 .

(15) Roger Ellis : Croom Helm I T D ,1984 .

- (16) ماهر أبو المعاطي علي : دراسة تقييمية لمدى فاعلية التدريب الميداني في إعداد طلاب الخدمة الاجتماعية ، مرجع سبق ذكره .
- (17) رأفت محمد جلال أحمد : نموذج تحليلي لمحددات عملية التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية ، بحث منشور في المؤتمر العلمي السنوي السابع للخدمة الاجتماعية ، الخدمة الاجتماعية وتحديات المستقبل ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، القاهرة في الفترة من 7 إلى 9 ديسمبر 1993 .
- (18) السيد متولي العشماوي : متطلبات العلاقة الإشرافية في تدريب طلاب الخدمة الاجتماعية ، بحث منشور في المؤتمر العلمي التاسع ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، القاهرة ، 1996 .
- (19) عبد الرحمن صوفي عثمان : دراسة تقييمية لدور مشرفي التدريب الميداني في تحقيق أهداف العملية التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية ، بحث منشور في المؤتمر العلمي الحادي عشر للخدمة الاجتماعية ، (الخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الحادي والعشرين) ، في الفترة من 31 مارس إلى 2 أبريل 1998 ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، القاهرة ، المجلد الثاني ، 1998 .
- (20) نصر خليل محمد عمران : نحو وضع خطة لتطوير التدريب الميداني لإعداد طلاب الخدمة الاجتماعية ، بحث منشور ، المؤتمر العلمي الحادي عشر للخدمة الاجتماعية ، الخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الحادي والعشرين في الفترة من 31 مارس إلى 2 أبريل 1998 ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، القاهرة ، المجلد الثاني ، 1998 .
- (21) سامر علي السيد السقا : التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لتنمية مهارة المشورة للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجالس الآباء والمعلمين ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، القاهرة ، 2001 .
- (22) عبد الباسط محمد حسن : أصول البحث الاجتماعي : مكتبة وهبه ، القاهرة ، 1982 ، ص 198 .
- (23) إبراهيم عبد الرحمن رجب ، نبيل محمد صادق : مناهج البحث الاجتماعي وتطبيقاتها في محيط الخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، القاهرة ، 1998 ، ص 94
- (24) محمد شفيق : البحث العلمي (الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية) ، المكتب الجامعي الحديث ، القاهرة ، 1985 ، ص 90 .
- (25) رياض أمين حمزاوي وآخرون : البحث الاجتماعي واستخداماته في ميدان الخدمة الاجتماعية ، مطبعة الموسكي ، القاهرة ، 1996 ، ص 103 .
- (26) عبد الرحمن صوفي عثمان : دراسة تقييمية لدور مشرفي التدريب الميداني في تحقيق أهداف العملية التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 469 .