

## معوقات التدريب الميداني لطالبات الخدمة الاجتماعية

### بكلية البنات جامعة حضرموت

أمني عبدالرزاق أحمد باغريب\* فتحيه محمد محفوظ باحشوان\*\*

مريم محمد العيدروس\*\*\*

تاريخ تسلّم البحث : 2019/6/25م

تاريخ قبول النشر : 2019/10/27م

#### الملخص

تستهدف الدراسة التعرف إلى معوقات التدريب الميداني لطالبات الخدمة الاجتماعية بكلية البنات جامعة حضرموت. والكشف عن الصعوبات والمعوقات من وجهة نظر الطالبات والمشرفين الأكاديميين ، واختصاصيي المؤسسة ، ومؤسسات التدريب الميداني، اعتمدت هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي ، وقد استخدمت استمارة الاستبيان أداة من أدوات جمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من ثلاث دفعات (الدفعة الخامسة، والدفعة السادسة، والدفعة السابعة) من خريجات الخدمة الاجتماعية وعددهن (131) طالبة، ومن أبرز نتائج الدراسة أن المعوقات المرتبطة بالطالبات أرجعتها إلى المجتمع مثل نقص الوعي لدى المسؤولين بأهمية الخدمة الاجتماعية وأهدافها، وعدم توظيف الاختصاصي الاجتماعي في مجالاته التخصصية ، وعدم تفهم بعض العاملين في المؤسسات لدور المتدربة في المؤسسة ، أما المعوقات المرتبطة بالمشرف الأكاديمي فقد كانت متابعه وحدة التدريب الميداني للعملية التدريبية باستمرار ، وكثرة عدد الطلبة الذين يشرف عليهم ، أما بالنسبة للمشرف المؤسسي فكثرة الأعباء التي يقوم بها والتي تحول بينه وبين قدرته على الإشراف على المتدربين ، أيضاً هناك نقص في الخبرة المهنية لاختصاصي المؤسسة مما يشكل صعوبة للطالبات في أثناء التدريب وإهمال جانب التسجيل ، أما مؤسسات التدريب فقد جاءت نتائج الدراسة الحالية على حرمان الطلاب فيها من الاطلاع على بعض الملفات والسجلات، وهناك قلة في الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة داخل مؤسسات التدريب، فضلاً عن أن بعض الخدمات التي تقدمها المؤسسات لا تقتصر على مجالات وميادين الخدمة الاجتماعية

#### المقدمة:

عضواً في منظمة أو مجتمع محلي مستخدمة في ذلك أساساً معرفياً يتمثل في التراث النظري الطويل الذي تحصلت عليه الخدمة الاجتماعية من خلال الآراء والأفكار النظرية العلمية. (محمد فهمي 2012م: 3). والإعداد المهني السليم للاختصاصي الاجتماعي يمثل العمود الفقري للخدمة الاجتماعية، لأنها تقوم بالواجبات والمسؤوليات التي تتطلبها حركة التغيير، إلا أنها عملية معقدة بسبب الزيادة الكبيرة في أعداد طلاب الخدمة الاجتماعية مما جعل البعض يستهين بها ولذلك انعكس على وضعية الخدمة الاجتماعية في المجتمع. فإعداد الاختصاصي الاجتماعي في الخدمة الاجتماعية على مستوى عالٍ من الكفاية

أصبحت الخدمة الاجتماعية الآن - مهنة إنسانية- تعمل في مجالات متعددة لمساعدة الإنسان على أن يعيش بطريقة أفضل مستخدماً إمكانياته وقدراته من ناحية، ومستثمراً للموارد والإمكانيات المتاحة له في البيئة التي يعيش فيها من ناحية أخرى.

والخدمة الاجتماعية الآن هدفها ووسيلتها هو الإنسان لذلك فهي تتعامل مع الإنسان في أوجه حياته المختلفة سواء كان فرداً له صفاته وشخصيته المميزة أو كان عضواً في جماعة صغيرة أو أسرة أو كان

\* أستاذ مساعد بقسم الخدمة الاجتماعية - كلية البنات - جامعة حضرموت.

\*\* أستاذ دكتور بقسم الخدمة الاجتماعية - كلية البنات - جامعة حضرموت.

\*\*\* معيدة بقسم الخدمة الاجتماعية - كلية البنات - جامعة حضرموت.

كما أكد المشتغلون بتعليم الخدمة الاجتماعية أن التدريب الميداني هو في الحقيقة البوتقة التي يفترض أن ينصهر فيها كل ما حصله الطالب من معارف في كل المقررات النظرية متفاعلة مع خبرات الطالب الحياتية في أسرته ومجتمعه في إطار ما تنتجه مؤسسات التدريب الميداني من خبرات للعمل مع الناس. ( إبراهيم رجب 1988م : 10).

وعلى الرغم من الأهمية البالغة للتدريب المهني في الخدمة الاجتماعية إلا أن هناك العديد من المعوقات التي تقلل من فاعلية التدريب الميداني وتحقيق أهدافه في المجالات المختلفة للخدمة الاجتماعية في المجتمع، وهذه المعوقات ترتبط ارتباطاً وثيقاً بعناصر العملية التدريبية (مشرف الكلية- مشرف المؤسسة- مؤسسة التدريب- طالب التدريب- وبرنامج التدريب). لقد اهتمت الباحثات في هذا النطاق بتناول التدريب الميداني من خلال العديد من الدراسات السابقة نعرض منها على سبيل المثال وليس الحصر.

1- استهدفت دراسة (أسماء العرب، وعلاء الرواشد 2016م) التعرف على الصعوبات التي تحد من جودة التدريب الميداني لتخصص الخدمة الاجتماعية في الأردن في ضوء بعض المتغيرات الاجتماعية. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، طبقت الاستبانة أداة لجمع المعلومات على عينة مكونة من (100) مبحوث من المسجلين لمساق التدريب الميداني في جامعة البلقاء التطبيقية، وجاءت نتائج الدراسة: أن أهم الصعوبات في محور تطوير المهارات، ثم المحور الأكاديمي، ثم محور الإرشاد التدريبي.

2- أجرى ( خليل الهلالات 2015م ) دراسة استهدفت معرفة معوقات التدريب الميداني لدى طلبة العمل الاجتماعي في الجامعة الأردنية. وقد استخدم

يحتل مركز الصدارة في قائمة المشاكل التي تواجهها مهنة الخدمة الاجتماعية، ويجمع المهتمون بإعداد الاختصاصي الاجتماعي على ضرورة الإعداد المهني له باعتباره الممارس المهني للخدمة الاجتماعية، والوجهة الحقيقية لها والأداة التي تضع أهدافها ومبادئها وقيمها موضع التنفيذ ويقدر نجاحه في ذلك نجاح المهنة وتقدمها. ( إبراهيم مرعي ومحمد البغدادي : 138).

ولا يتحقق ذلك إلا بالتدريب الميداني الذي يعد أحد جناحي الإعداد المهني للاختصاصي الاجتماعي، باعتباره عملية فنية من خلالها يكتسب الخبرة والمهارة والمرونة والقدرة على مواجهة مختلف الصعوبات. وهو أيضاً جزء أساسي ومكمل للإعداد النظري الذي يتمثل في دراسة مجموعة من المعارف والمواد المهنية الخاصة بالخدمة الاجتماعية وطرقها المهنية وأيضاً دراسة مجالاتها التي تمارس فيها مهنة الخدمة الاجتماعية. ( سارة الخمشي وآخرون 2005م : 2).

ومن هنا يأتي أثر وأهمية التدريب المتداني في إعداد الاختصاصي الاجتماعي، والذي يتبلور بصفة أساسية في إكسابه المهارات الفنية للعمل الميداني والشخصية المهنية عن طريق الاحتكاك الذهني من خلال الدراسة النظرية أولاً، ثم المشرفين في أثناء التدريب الميداني ، وذلك لتأهيله للممارسة العملية والتطبيقية في المجالات المختلفة للخدمة الاجتماعية . (إبراهيم مرعي: 140).

لذلك يمكننا القول أن التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية هو المجال الأساسي الذي يتيح الفرصة للطلاب ترجمة المعارف العلمية والنظرية تطبيقياً، ومن ثم اكتساب الخبرة العملية والقيم والمهارات والاتجاهات المختلفة التي تمثل أدواته في العمل المهني. (عبدالله الرشود 1998م : 15).

الطلاب لبعض المشكلات نتيجة لقلّة الخبرة ونقص الوعي، كذلك الغياب المتكرر لطلاب التدريب. وفي جانب المعوقات المرتبطة بالمشرف الأكاديمي جاءت أكثرها تعارض لقاءات التدريب داخل الجامعة مع لقاءات لمساقات أخرى، فيحرم المشرف الأكاديمي من التواصل مع المشرف الميداني، وكذلك فإن المشرف الأكاديمي يرهق الطلبة بالتقارير، وحضور ورش وندوات، إضافة إلى سوء العلاقة بين المشرف الأكاديمي والمشرف الميداني. أما فيما يتعلق بالمعوقات المرتبطة باختصاصي المؤسسة، فجاءت في الترتيب الأول فقرة الروتين في النواحي الإدارية هي أساس الإشراف المهني في المؤسسة الاجتماعية، وفي الترتيب الثاني فقرة عدم معاملة طلاب التدريب الميداني على أنهم اختصاصيون اجتماعيون بحاجة إلى إكسابهم المهارات العملية، وأخيراً جاءت فقرة عدم استخدام الأساليب العلمية الحديثة في مواجهة مشكلات التدريب الميداني. وفي جانب المعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني، أظهرت النتائج أن هناك قلة في الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة داخل مؤسسات التدريب، فضلاً عن عدم توافر الأماكن اللازمة داخل المؤسسة لطلبة التدريب الميداني.

5- قام (عماد عبداللطيف أشتيه 2009م) بدراسة استهدفت معرفة المعوقات التي تواجه تطبيق مقررات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية، وربطها بالعناصر الخمسة الرئيسية في عملية التدريب الميداني وهي (المؤسسة الاجتماعية، والاختصاصيون الاجتماعيون فيها، والدارسون كمتدربين، والمشرفون الأكاديميون، والمنهاج). وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (97) مبحوثاً من مفردات مجتمع الدراسة، ضمت (14) مشرفاً أكاديمياً، (55) دارساً، و(28) اختصاصياً اختبروا بالطريقة العشوائية

الباحث منهج المسح الاجتماعي. وتوصلت الدراسة إلى نتائج: أن معوقات التدريب الميداني التي تعود للطلبة أنفسهم والمشرفين الأكاديميين جاءت بمستوى منخفض، وأما المعوقات المرتبطة بالمشرف الميداني ومؤسسة التدريب فقد جاءت بمستوى متوسط، وأن أعلى المعوقات درجة هي المرتبطة بالمشرفين الميدانيين، وأقلها المرتبطة بالمشرفين الأكاديميين.

3- استهدفت دراسة (محمود رضوان وعيبر عبدالصمد 2012م) تحديد معوقات استفادة طلاب الخدمة الاجتماعية من التدريب الميداني بالمجال المدرسي سواء المرتبطة بالطلاب أو بالمدرسة أو بمشرفي المدارس أو بالمشرفين الأكاديميين، واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بالعينة التي بلغ حجمها (104) طلاب، (14) مشرفاً أكاديمياً، (35) مشرفاً مؤسسياً. كما استخدمت الدراسة استمارتي استبيان على الطلاب ومشرفي التدريب الميداني. وكانت أهم نتائجها: أن نجاح التدريب الميداني مرتبط بعمل دورات تدريبية للمشرفين الأكاديميين لتعريفهم بأساليب التدريب الميداني الحديثة، عمل استمارة للتقويم واضحة ومحددة لكافة الأطراف مع ضرورة إشراك المشرف المؤسسي في التقويم، العمل على زيادة مكافآت مشرفي التدريب الميداني في المدارس، ومتابعة وحدة التدريب الميداني للعملية التدريبية باستمرار.

4- استهدفت دراسة (زرده حسن شبيطة 2011م) تحديد معوقات التدريب الميداني المرتبطة بطلاب التدريب الميداني والمشرف الأكاديمي، وتحديد المعوقات المرتبطة باختصاصي المؤسسة ومؤسسة التدريب الميداني. وقد بينت نتائج الدراسة: فيما يخص المعوقات المرتبطة بطلاب التدريب الميداني، أن فلسفة بعض المؤسسات الاجتماعية تحرم الطلاب من الاطلاع على بعض الملفات والسجلات، مع تعرض

المنظمة ومن أجل معرفة المعوقات صممت استبانة خاصة لكل فئة منهم. وأشارت نتائج الدراسة إلى: أن أكثر المعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني تمثلت في اقتصار الخدمات التي تقدمها المؤسسات على مجالات وميادين محددة أخذت شكل المساعدات المادية البسيطة في كثير من الأحيان، وعدم قدرة المؤسسات على استيعاب الطلبة بسبب ازدياد عدد المتدربين. وأن المعوقات المرتبطة بالاختصاصيين المشرفين ناجمة عن كثرة عدد المتدربين الذين يشرف عليهم الاختصاصي الاجتماعي في المؤسسة، وكثرة الأعباء التي يقوم بها الاختصاصي التي تحول بينه وبين قدرته على الإشراف على المتدربين. أن أكثر المعوقات المرتبطة بالمشرفين الأكاديميين هي تلك المرتبطة بقلّة الزيارات التي يقوم بها المشرف الأكاديمي للمؤسسات لمتابعة الطلبة المتدربين، وكثرة عدد الطلبة الذين يشرف عليهم المشرف الأكاديمي في التدريب الميداني.

8- استهدفت دراسة (نوره الطياش 1990م) التعرف على دور وخطط وأساليب التدريب الميداني في إكساب الطالبات القيم والاتجاهات والمهارات اللازمة لممارسة الخدمة الاجتماعية في المجتمع السعودي، وتوصلت نتائجها إلى أهمية التدريب الميداني في إعداد الاختصاصية الاجتماعية، وأن مؤسسات التدريب لا تسهم في تحقيق أهداف التدريب الميداني ولا بد من الإسهام فعال لتطوير الأساليب المتبعة في هذه المؤسسات، هذا بالإضافة إلى أن غالبية آراء المبحوثين أكدت على أهمية الإشراف الأكاديمي والمؤسسي في تحقيق أهداف التدريب ووجود بعض الصعوبات التي تتعلق بعناصر العملية التدريبية. أما بالنسبة للدراسات الأجنبية التي تناولت التدريب الميداني فنجد أن:

1- دراسة ( Tanga P.,2013) استهدفت تفحص خبرات طلبة الخدمة الاجتماعية وتحديات التدريب الميداني للخدمة الاجتماعية، وجمعت البيانات من (110) مستجيبين من مشرفي المؤسسات وطلبة التدريب الميداني والمحاضرين الأكاديميين، كما جمعت البيانات من تقارير مشرفي المؤسسات وطلبة التدريب، وأظهرت النتائج: أن هناك تحديات كبيرة تواجه التدريب ومنها: ندرة مؤسسات الرعاية، وقلة استعدادات طلبة الخدمة الاجتماعية ومشرفي الكلية نحو التدريب، وهذه تحديات لا تتماشى مع المعايير العالمية لتعليم وتدريب الخدمة الاجتماعية.

2- أجرى ( Janice Gamer , 2001 ) دراسة استهدفت 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

المنظمة ومن أجل معرفة المعوقات صممت استبانة خاصة لكل فئة منهم. وأشارت نتائج الدراسة إلى: أن أكثر المعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني تمثلت في اقتصار الخدمات التي تقدمها المؤسسات على مجالات وميادين محددة أخذت شكل المساعدات المادية البسيطة في كثير من الأحيان، وعدم قدرة المؤسسات على استيعاب الطلبة بسبب ازدياد عدد المتدربين. وأن المعوقات المرتبطة بالاختصاصيين المشرفين ناجمة عن كثرة عدد المتدربين الذين يشرف عليهم الاختصاصي الاجتماعي في المؤسسة، وكثرة الأعباء التي يقوم بها الاختصاصي التي تحول بينه وبين قدرته على الإشراف على المتدربين. أن أكثر المعوقات المرتبطة بالمشرفين الأكاديميين هي تلك المرتبطة بقلّة الزيارات التي يقوم بها المشرف الأكاديمي للمؤسسات لمتابعة الطلبة المتدربين، وكثرة عدد الطلبة الذين يشرف عليهم المشرف الأكاديمي في التدريب الميداني.

6- استهدفت دراسة (عبدالله الرشود 1998م) التعرف على المشكلات والصعوبات التي تواجه طلاب التدريب الميداني في مؤسسات التدريب. وتوصلت الدراسة إلى أن معوقات التدريب الميداني تعود إلى عدة جوانب منها (مؤسسات التدريب، الطلبة، والمشرفون على العملية التدريبية).

7- أجرى ( نور الإمام 1998م) دراسة استهدفت الكشف عن مشكلات التدريب الميداني في مجال الخدمة الاجتماعية بجامعة الإمارات العربية المتحدة. وقد أظهرت نتائج الدراسة: أن هناك مشكلات عدة تواجه عملية التدريب الميداني، أهمها نقص في إمكانات التدريب، وعدم التخطيط للبرامج التدريبية، وعدم موضوعية التقويم، وتركيز المشرفين على الجوانب الأكاديمية، وعدم تعاون جهات التدريب مع

دراسة (ابتسام عوض) على ضرورة البرامج التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين في المؤسسات التعليمية وأهميتها لمساعدتهم في توظيف الأساليب المهنية للخدمة الاجتماعية وتنمية مهاراتهم لمواجهة المواقف المتغيرة. (جمال حبيب 1997م : 45).

وانطلاقاً مما سبق وما أشارت إليه نتائج الدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية التي قامت بها الباحثات في أثناء إشرافهن الأكاديمي على طالبات التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب منذ عام (2010-2017م) أن هناك الكثير من معوقات التدريب الميداني لطالبات الخدمة الاجتماعية ترتبط بعناصر العملية التدريبية (الطالبات، الإشراف، المؤسسة الاجتماعية، العملية التدريبية من مدخلات وعمليات تحويلية ومخرجات) مما يؤثر في الإعداد والتأهيل لطالبات الخدمة الاجتماعية اختصاصيات اجتماعيات، ومن ثم تحقيق الأهداف الجوهرية للتدريب الميداني للخدمة الاجتماعية بالمؤسسات في المجتمع اليمني.

وبناءً على ذلك فإن مشكلة الدراسة تتمحور في (معرفة المعوقات التي تواجه التدريب الميداني طالبات الخدمة الاجتماعية بكلية البنات جامعة حضرموت) سواء كان من ناحية المؤسسة أو المشرفين في المؤسسة أو الأكاديميين.

#### مبررات اختيار الموضوع:

1- تعد مهنة الخدمة الاجتماعية مهنة إنسانية تطبيقية حساسة وذلك لكثرة تعاملها مع المشاكل التي تقع في محيط عملها.

2- كثرة المجالات التي يمكن أن تتفاعل معها الخدمة الاجتماعية تتطلب من خريجي الخدمة الاجتماعية أن يكونوا على قدر من المعرفة والخبرة في تقديم العون للآخرين.

3- إن العنصر البشري هو وحدة عمل الاختصاصي

من أهم العوامل المؤثرة في تمكين الطلاب للاستفادة من العملية التعليمية.

3- أوضحت دراسة ( Cheung K.,1992 ) أن تحقيق النمو المهني للاختصاصي الاجتماعي لا يتم داخل قاعات الدراسة، وإنما من خلال التطبيق العملي المباشر للمعارف والمهارات المهنية وتوصلت الدراسة: أن مستوى الأداء المهني للاختصاصيين الاجتماعيين قد تحسن من (40%) قبل التدريب إلى (70%) في أثناء التدريب، وتحسن إلى (80%) بعد انتهاء برنامج التدريب.

4- أشارت دراسة (Taylor R.,1988) إلى أن الأداء الأكاديمي الجيد يرتبط بطول مدة التدريب الميداني التي يحصل عليها الطلاب، وتؤهلهم لممارسة المهارات المهنية على نحو جيد، مما يؤهلهم للحصول على شهادة التأهيل في الخدمة الاجتماعية.

#### مشكلة الدراسة:

يعد التدريب الميداني سلوكاً إنسانياً بدأ منذ القدم وتطور عبر الزمان واعتمد من المجتمعات قديماً وحديثاً وهو وسيلة لتطوير وتحسين أداء الكوادر البشرية يستهدف إكساب المتدربين معارف وخبرات ومهارات واتجاهات لتطوير أدائهم وتنميتهم مهنيًا. ويمثل التدريب الميداني في مجال إعداد الاختصاصي الاجتماعي حجر الزاوية في تعليم الخدمة الاجتماعية باعتبار أن الإعداد يسهم إسهاماً فعالاً في تنمية الشخصية المهنية لطالب الخدمة الاجتماعية.

وهذا ما أكدته دراسة (باندلر) على أهمية وجود علاقة قوية بين طالب الخدمة الاجتماعية والتدريب الميداني بداية أساسية للعمل على أرض الواقع، وأكدت دراسة (الخطيب) على أهمية التدريب في تعزيز وتشجيع الطالب على التقدم والنمو واختيار مراحل التغيير المهني المختلفة. ( عبدالرحمن الخطيب 2003م : 159 ). كما أوضحت

1- معرفة أهمية التدريب الميداني في إعداد الاختصاصي الاجتماعي.

2- معرفة المعوقات التي تواجه طالبات التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية من وجه نظرهن.

3- معرفة المعوقات المرتبطة بمشرف التدريب الأكاديمي.

4- معرفة المعوقات المرتبطة بالمشرف المؤسسي في مؤسسات التدريب الميداني.

5- معرفة المعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني.

#### تساؤلات الدراسة:

تنتقل الدراسة من التساؤل الرئيسي الآتي:

ما معوقات التدريب الميداني لطالبات الخدمة الاجتماعية بكلية البنات جامعة حضرموت؟  
وينبثق من هذا التساؤل الرئيسي عدد من التساؤلات الفرعية هي:

1- ما أهمية التدريب الميداني في إعداد الاختصاصي الاجتماعي؟

2- ما المعوقات التي تواجه طالبات التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية من وجه نظرهن؟

3- ما المعوقات المرتبطة بمشرف التدريب الأكاديمي؟

4- ما المعوقات المرتبطة بالمشرف المؤسسي في مؤسسات التدريب الميداني؟

5- ما المعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني؟

#### مفاهيم الدراسة:

#### التدريب الميداني:

تعددت آراء الباحثين حول مفهوم التدريب الميداني، ولكن اتفق الجميع على أن التدريب عملية منظمة تستهدف تعديلاً إيجابياً تتناول سلوك الفرد المتدرب

الاجتماعي لهذا يجب إعداده إعداداً معرفياً ومهنياً مسبقاً لمواجهة الموافق والإشكاليات التي تواجهه.

4- عدم وجود اختصاصيين اجتماعيين متخصصين خريجي الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني.

#### أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة كونها أول دراسة علمية تسلط الضوء على معوقات التدريب الميداني لطالبات الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني، وهي دراسة مهمة تأتي في ظل ندرة أو ربما انعدام مثل هذا النوع من الدراسات في اليمن، والتي سوف تسهم في معرفة أهمية التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية ومعرفة أثر الاختصاصي الاجتماعي في مؤسسات التدريب.

كما تتمثل أهمية الدراسة في مراجعة أثر برنامج التدريب الميداني في متابعة وتقويم أداء الطالبات في أثناء مدة التدريب الميداني، والتعرف على جوانب القوة والضعف في البرنامج وذلك لتدعيمها أو تلافيتها في المستقبل، والكشف عن الصعوبات التي تواجه برنامج التدريب الميداني في قسم الخدمة الاجتماعية بكلية البنات جامعة حضرموت من وجهة نظر الطالبات والمشرفين.

ولاشك أن الدراسة سوف تتيح قدراً من المعلومات والبيانات عن الواقع الذي تواجهه طالبات التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية، ويمكن الاستفادة من هذه المعلومات في تحسين أساليب التطوير في التدريب الميداني.

#### أهداف الدراسة:

تتعدد أهداف الدراسة في:

أ- هدف رئيسي: يتمثل:

معرفة معوقات التدريب الميداني لطالبات الخدمة الاجتماعية بكلية البنات جامعة حضرموت.

ب- أهداف فرعية: تتمثل في:

يتدربون على اكتساب المهارات اللازمة للاختصاصي الاجتماعي والتزود بالمعلومات والمعارف المهنية. (Barker R.,1987:38). فالتدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية هو العملية التي تتم من خلالها الممارسة المهنية، وتستخدم فيها أسس متعددة مستهدفة مساعدة الطلاب على استيعاب المعارف وتزويده بالخبرات الميدانية وإكسابه المهارات الفنية والعملية وتعديل سمات شخصيته، بما يؤدي إلى نموه المهني عن طريق ربط النظرية بالتطبيق من خلال الالتزام بمنهج تدريبي يطبق في مؤسسات بإشراف مهني. (قاسم رفعت وآخرون 2005م:25).

#### مفهوم المعوقات:

المعوقات جمع معوق وهي من الفعل عوقه. (المعجم الوجيز 1986م : 441). وتعني المعوقات في اللغة عقبة، عائق أو حائل. ( منير البعلبكي 1986م: 626 ). وتعني كلمة المعوقات في قاموس أكسفورد شيئاً ما يعوق عن التقدم والإنجاز. ( 857 : Merriam,2003). والمعوق هو ذلك الشيء العسر الذي يشكل صعوبة ويعرقل تحقيق الأهداف، ويحتاج إلى مواجهة للتغلب عليه، والوصول إلى الهدف بسهولة ويسر. ( زغلول حسين 2001م : 61 ). كما يشير مفهوم المعوقات إلى اتجاهات السلوك السلبي الذي يقف في وجه التغيير المنشود وتحقيق التنمية. ( أحمد الشريف 2003م : 48).

#### الاطار النظري: التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية:

يعد التدريب الميداني ركيزة مهمة في مهنة الخدمة الاجتماعية باعتباره عملية فنية تكتسب من خلالها الخبرة والمرونة والمهارة والقدرة على مواجهة مختلف مواقف الممارسة المهنية، كما يمثل أهمية قصوى في إعداد الطلاب وتأهيلهم ليكونوا اختصاصيين اجتماعيين بما يؤدي إلى نموهم المهني عن طريق ربط النظرية

من الناحية المهنية أو الوظيفية وذلك لاكتساب المعارف والخبرات والمهارات التي يحتاج إليها. ( منى بنقش 1430هـ : 6 ). والتدريب الميداني هو نشاط مخطط يستهدف إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والشهادات ومهارات العمل وطرقه بما يجعل هذا الفرد لائقاً للقيام بعمله بكفاية وإنتاجية عالية. ( عماد عبداللطيف آخرون 1993 م : 243).

كما عرف التدريب الميداني بأنه العملية التي تستهدف مساعدة الطالب لكي يحصل على رؤية واضحة في تنفيذ المعرفة والنظرية وتطبيق المهارات ويتضمن التدريب أساليب كل من خدمة الفرد والجماعة وطريقة تنظيم المجتمع وكذلك مشروعات التنمية. (ماهر أبو المعاطي وآخرون 2005م:11).

ويرى (بيتش) أن التدريب هو إجراء منظم به يتعلم الناس المعرفة والمهارات لغرض محدد، وأنه يستهدف إنجاز تغييرات في سلوك المتدربين، كما ينظر إلى التدريب نظرة أشمل من التعليم، إذ إن غرضه تطوير الفرد، في حين أن التدريب يتم داخل موقع العمل والمنظمات، ويكون له هدف عاجل إذا ما قورن بالتعليم. (Beach D.,1985:15).

والتدريب الميداني هو مجموعة من العناصر (الطالب - المشرف - المؤسسة - المنهج ) التي تعمل في تكامل وتناسق وأي اختلال في إحداها يؤدي إلى اختلال في بقية العناصر لأن كلاً منها يؤثر في الآخر. (محمد فهمي 2012م:8).

#### التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية:

يطلق على تدريب الطلاب في الخدمة الاجتماعية مصطلح "Field Placement" أو "Field work" أي تدريب الطلاب في المؤسسات الاجتماعية لكي يتأهلوا لممارسة هذه المهنة، ولذا فهم

المشكلات والاحتياجات من خلال المهارات التي يكتسبها المتدرب، وكذلك من خلال الاحتياجات والإمكانات البشرية والمادية المتوافرة. ( محمد مصطفى 1990م: 15-16).

- رفع كفاية المتدربين من خلال تطوير وتنمية خبراتهم وتزويدهم بالخبرات الميدانية بمجال الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية. ( عبدالمنعم عكاشة 1999م : 50)

## 2- تاريخ التدريب الميداني:

كان التدريب الميداني يستخدم بصفة أساسية في تزويد العاملين بالمهارات الفنية، إلا أن التدريب الفني لم يعد كافياً بسبب ضرورة أن تتكيف المنظمة مع التغييرات التكنولوجية السريعة والمتلاحقة، وزيادة الاهتمام بتحسين مستويات جودة العمل. وقد برز التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية منذ زمن بعيد، بل منذ نشأة الخدمة الاجتماعية، فالمساعدات الاجتماعية التي كانت تقدم من خلال حركة المحلات الاجتماعية (1869) ومن خلال جمعيات تنظيم الإحسان (1877) لم تكن تقدم على أسس علمية وذلك لبساطتها من ناحية وقلتها أو محدوديتها من ناحية أخرى، ومع ذلك كله كتب لها النجاح إلى أن أصبحت تلك المساعدات عبارة عن أنظمة رسمية تشبهاً مع تطور الحياة الإنسانية، وتطور أنشطة الرعاية الاجتماعية (المساعدات)، ونشوء الخدمة الاجتماعية مهنة إنسانية لها قيمها ومبادئها وأخلاقياتها ومهاراتها.

لقد كانت بدايات تعليم الخدمة الاجتماعية عبارة عن دورات تدريبية تأهيلية تهتم بأساليب بحث حالات العملاء، ثم التدريب على كتابة التقارير والسجلات، إلا أن هذه الطريقة لم تغن عن التعليم النظري الأمر الذي جعل المهتمين بالخدمة الاجتماعية يضعون

بالتطبيق التي سيحتاجون إليها عندما يباشرون مهمتهم في ميدان العمل. ( خليل الهللات 2015م : 1109) وبناء على ما تقدم نستطيع القول أن التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية هو:

1- عملية تعليمية تقوم على أسس علمية وتربوية وإشرافية.

2- أن الهدف من هذه العملية تحقيق النمو المهني والشخصي لطلاب التدريب وذلك من خلال إكسابهم الخبرات الميدانية والمهارات الفنية والسمات الشخصية.

3- أن هذه العملية تتم من خلال منهج تدريبي واضح بالنسبة لكل المشاركين فيها، يعرف كل فرد وظيفته ومسؤوليته تجاه هذا العمل.

4- أن التدريب الميداني يستلزم وجود إشراف مستمر يضمن تحقيقه لأهدافه.

## 1- أهمية التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية:

تعود أهمية التدريب الميداني بأنه أحد المحاور الرئيسية لتحسين العنصر البشري حتى يصبح أكثر استعداداً وقدرة على أداء المهام المطلوبة منه بالشكل المطلوب والمناسب. وتعد أهمية التدريب الميداني بأنها وسيلة وليس غاية فهو استثمار وليس استهلاكاً. وترجع أهمية التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية إلى:

- إتاحة الفرصة لنقل المهارات واكتساب الخبرات.  
- التزويد بالمعلومات والبيانات المتعلقة بطبيعة المؤسسات الاجتماعية المختلفة التي تتم عن طريق ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية بطرقها المختلفة. ( حنان عبدالرحمن يحيى 2008م : 1398 )

- إكساب المتدربين الخبرات والمهارات والاتجاهات المهنية للممارسة على اعتبار أنه لا معرفة بدون ممارسة، ولا مهارة بدون تدريب.

- التعرف على المجتمع ومشكلاته واحتياجاته وإمكانياته وموارده والتخطيط العملي لمقابلة هذه

أساساً نظرية تساعد على فهم أعمق لطبيعة المشكلات الإنسانية، والأنظمة الاجتماعية، وطبيعة مكونات الشخصية الإنسانية. ومع تطور الخدمة الاجتماعية في مجالات الممارسة المختلفة وفي الجوانب النظرية أصبح تعليم الخدمة الاجتماعية على ما هو عليه الآن من تعليم نظري وتدريب عملي.

والحقيقة أن أهمية التدريب الميداني تنبع من إيمان المشتغلين بتعليم الخدمة الاجتماعية من خلال العملية التدريبية المتكاملة ليس فقط بين المواد النظرية وبعضها البعض، ولكنهم يتوقعون أيضاً أن يحدث التكامل في شخصية الطالب ككل إذ يمتص هذه المعارف والقيم ويتمثل بها بحيث تصبح جزءاً لا يتجزأ من كيانه المهني ومن تفكيره ومشاعره وقيمه واتجاهاته وسلوكه المهني والشخصي. ( منى بنقش 2009م: 9-10).

#### أهداف التدريب الميداني:

لاشك أن التدريب يحقق أهدافاً جوهرية متعددة تنصب في إكمال عملية الإعداد والتأهيل لطالبات الخدمة الاجتماعية ليكونوا بعد ذلك اختصاصيين اجتماعيين مهنيين. ويستهدف التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية إحداث عمليات تغيير في الطلاب المتدربين للحصول على معلومات جديدة واكتساب خبرات والتطبيق بفاعلية وإعداد اختصاصيين اجتماعيين ذوي مهارة وكفاية عالية تتميز بممارستهم الميدانية باستخدام المعرفة والمهارات والقيم المرتبطة بمهنة الخدمة الاجتماعية في المواقف المختلفة، فالتدريب الميداني يتيح للاختصاصيين الاجتماعيين عنصرين مهمين هما:

إتاحة الفرص لاختبار ما تعلمه ووضعها في محصلته الفكرية من معارف ومهارات وقيم تعلمها في قاعات المحاضرات.

الأخذ بنظام تعليمي لا يتم إلا في الميدان (مجالات الممارسة المهنية المختلفة). وأكدت ( مارجريريت ماتسون) أن التدريب الميداني يستهدف إكساب الطالب المتدرب مجموعة من الخبرات الميدانية أهمها: معرفة وفهم عميق بخدمات الرعاية الاجتماعية في المجتمع.

• المعرفة والإدراك بتأثير المشكلات المختلفة مثل (سوء الأحوال السكنية، تفكك الأسرة، الأمراض العقلية وغيرها) وأثرها في الأفراد والجماعات والمجتمعات المحلية.

• التوصل إلى تكامل بين المعارف والنظريات وتطبيقها تطبيقاً عملياً.

• الوعي والقدرة على تحليل قيم الطالب ومشاعره حول الأفراد والمشاكل التي تأتي إلى المؤسسة.

• تنمية المهارات والأساليب الخاصة التي تستخدم بالممارسة في مختلف طرائق الخدمة الاجتماعية ومجالاتها. (Matson M.,1967:12).

ويعمل التدريب الميداني على تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- تعريف الطلاب بمؤسسات العمل الاجتماعي.
- 2- تمكين الطلاب من التفاعل مع بيئة العمل.
- 3- إتاحة الفرصة أمام الطلاب لاكتساب المعارف التي حصلوا عليها وترجمتها إلى ممارسة عملية، واختبار المفاهيم النظرية في ضوء المواقف الواقعية.
- 4- إكساب الطلاب المهارات الفنية للعمل الميداني وتتميتها في التعامل مع الحالات المختلفة وفقاً لطبيعة ومجال المؤسسة.
- 5- إكساب الطلاب الاتجاهات السلوكية التي يجب أن يتصفوا بها.
- 6- إكساب الطلاب عادات العمل المهني بما يفيدهم في أعمالهم المهنية مستقبلاً.
- 7- إكساب الطلاب القيم المهنية وأخلاقيات المهنة

عن طريق الممارسة الميدانية ونمو الذات المهنية.  
 8- إكساب الطلاب القدرة على القيام بعملية التسجيل والتوثيق وفقاً للأصول الفنية.  
 9- تزويد الطلاب بالخبرات الميدانية المرتبطة بعمليات الممارسة المهنية كالدراسة والتشخيص والعلاج والتقييم.  
 10- تزويد الطلاب بمعارف وخبرات ومهارات العمل الفرقي سواء مع زملائهم أو غيرهم من المختصين في المهن الأخرى. ( عبدالفتاح عثمان ، علي الدين محمد 1992م : 159 - 161 )

### 3- أساليب التدريب الميداني:

تتنوع أساليب التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية، وذلك بتنوع مجالات الممارسة المهنية، ومحتوى البرنامج التدريبي، وطبيعة الأعمال والمشكلات التي تتعامل معها مؤسسات التدريب الميداني، ونوعية الأعمال والمهام المطلوب إنجازها. وبغض النظر عن كل ذلك فإن من الضروري استخدام كل الأساليب المتاحة والممكنة في سبيل تحقيق أهداف هذه العملية، كما ينبغي على المشرفين مراعاة الملاءمة بين الأسلوب التدريبي وبين قدرات المتدربين على استيعابها والاستفادة منها. ومن أهم أساليب التدريب الميداني المستخدمة في الخدمة الاجتماعية ما يلي:

#### أ- أسلوب المحاضرة :

وهي من أكثر الأساليب استخداماً، ويتم فيها عرض الحقائق والمعلومات عن موضوع معين على عدد من المتدربين من جانب المشرف.

#### ب- أسلوب حلقات النقاش:

يتناول المتدربون موضوعاً معيناً للمناقشة وتبادل الأفكار والآراء تحت قيادة وتوجيه المشرف.

#### ت- أسلوب الندوة:

الذي يعتمد على اشتراك أكثر من مشرف تناول موضوع وعرضه وتحليله ومناقشته مع المتدربين.

### ث- أسلوب دراسة الحالة:

وهي إتاحة الفرصة للمتدربين لعرض حالات أو مشكلات محددة ومناقشتها ومحاولة التوصل إلى حل مناسب لها.

### ج- أسلوب تمثيل الأدوار:

يعتمد على قيام المشرف والمتدربين بتمثيل مواقف معينة ودراستها وتحليلها والوصول إلى توصيات أو اقتراحات بشأن التعامل معها.

### ح- أسلوب المؤتمرات التدريبية:

وهو اجتماع مجموعة من المشرفين والمتدربين يسهم كل منهم بخبرته واقتراحاته فيما يتعلق بمناقشة موقف أو مشكلة من طريق تبادل المعلومات والآراء.

### خ- أسلوب التطبيق العملي:

يقوم المشرف بتنفيذ أعمال وأنشطة محددة بطريقة مهنية، موضحاً الإجراءات والأساليب الأساسية اللازمة لتنفيذ العمل.

### د- أسلوب الملاحظة المباشرة:

يقوم المشرف بملاحظة المتدربين في أثناء تنفيذهم للأعمال والأنشطة المهنية وتزويدهم بالتعليمات والتوجيهات اللازمة. ( زردة شبيطه 2011م : 19-20 ).

### 4- عناصر العملية التدريبية:

يتطلب نجاح العملية التدريبية اهتماماً ومشاركة فاعلة من جميع الأعضاء المشاركين فيها (القسم المختص، ومشرف الكلية، والمؤسسة، ومشرف المؤسسة، وطالب التدريب). فالتهيئة الجيد لمناهج التدريب، والتنفيذ السليم، والتعاون البناء بين القسم والمؤسسات، ومتابعة القسم المختص لعملية التدريب الميداني تعد من أهم العوامل المؤثرة في تشكيل وبناء طلاب الخدمة الاجتماعية، وينبغي أن تتركز جهود الأقسام المختصة في عمليات اختيار المؤسسات المناسبة، والمشرفين المؤهلين، وتنظيم اللقاءات التمهيدية التي

تحويل المعارف والنظريات التي يتلقاها الطلاب إلى نماذج للممارسة الميدانية، وإلى أساليب واقعية للعمل، وأيضاً يقوم بمتابعة الأنشطة التي يتولاها مشرف المؤسسة مع الطلاب، وإن ما يقوم به مشرف الكلية يختلف من مؤسسة إلى أخرى بحسب مدى فاعلية مشرف المؤسسة ودرجة تعاونه وخبرته في الميدان. (نوره الطياش 1990م : 107).

#### مسؤوليات المشرف الأكاديمي:

أ- الحصول على موافقة إدارة المؤسسة على تدريب الطلاب فيها، وتيسير عملية استيعابهم في المؤسسات.  
ب- الوصول إلى اتفاق مع مشرف المؤسسة حول خطة التدريب، وما يتطلب تنفيذه من جهة الجامعة والمؤسسة وفق خطة الجامعة في التدريب، وطبيعة العمل في مؤسسة التدريب.

ت- عقد اجتماع إشرافي مع مجموعة الطلبة المتدربين على الأقل مرة واحدة كل أسبوعين يتم من خلاله مساعدة الطلبة في المؤسسة على تحقيق أهداف التدريب الميداني.

ث- عقد اجتماع إشرافي فردي مع كل طالب على الأقل مرة واحدة كل أسبوعين يتم فيه الإطلاع على تقارير التدريب وسجله واعتماده.

ج- ملاحظة أداء الطلاب المتدربين لمسؤولياتهم التدريبية في المؤسسة ومساعدتهم في تخطي أية صعوبات تواجههم في التدريب.

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

خ- التقييم النهائي لطلبة التدريب الميداني بالتعاون مع مشرف المؤسسة ومديرها. ( عماد اشتهي 2007م : 257).

#### مشرف المؤسسة:

هو أحد الاختصاصيين الاجتماعيين العاملين في أحد

تعرف الطلاب بالتدريب الميداني وأهميته. ويتولى الإشراف على العملية التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية مشرفان هما: مشرف أكاديمي، ومشرف مؤسسي (اختصاصي اجتماعي)، ولهذين المشرفين مهام ومسؤوليات يجب أن تتكامل حتى يتحقق الهدف من العملية التدريبية. (زردة شبيطه 2011م: 13).

#### مفهوم الإشراف:

الإشراف هو عملية بواسطتها يساعد المشرفون من قبل الكلية والمؤسسة طلاب التدريب الميداني على النمو المهني من خلال ممارسة ميدانية تربط النظرية بالتطبيق في المؤسسات التدريبية. وقد حدد ( أبو المعاطي) الإشراف بعدة حقائق:

- الإشراف عملية تقوم على أساس العلاقة المهنية بين مشرف المؤسسة والطالب، وهو العلاقة الإشرافية الأساسية التي عن طريقها تتم عملية التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية.

- الإشراف ليس هدفاً في حد ذاته بل هو وسيلة لنقل المعرفة والخبرة والمهارة المهنية من المشرفين ليكتسبها الطلاب ويتمكنوا من القيام بوظائفهم وإعدادهم كاختصاصيين اجتماعيين.

- الإشراف يؤدي إلى تعديل سلوك الطلاب نتيجة الخبرة التي تتم عن طريق الممارسة الميدانية في أثناء برامج التدريب الميداني في المؤسسة. ( ماهر أبو المعاطي 2001م : 28).

وسوف نتعرض في هذه الجزئية إلى توضيح المسؤوليات المحددة لكل من عناصر العملية التدريبية في الخدمة الاجتماعية:

#### مشرف الكلية:

هو الشخص الذي يمثل الكلية سواء من أعضاء هيئة التدريس أو من المعيدين أو المحاضرين، وهو المسئول عن تعليم الطلاب في الميدان أو عن عملية

يعقدتها المشرف الأكاديمي مع الطلاب لتذليل الصعوبات، أو تقديم الإمكانيات التي تسهم في تحقيق أهداف التدريب الميداني.

خ- عقد اجتماعات فردية وجماعية مع الطلاب لتوجيههم بحسب الحاجة، والعمل على تذليل أي معوقات تواجههم.

د- تكليف الطلاب بالأعمال والمسؤوليات الفنية التي تقوم بها المؤسسة باعتباره اختصاصياً اجتماعياً.

ذ- إتاحة الفرصة لاشتراك الطلاب في تخطيط البرامج والمناسبات العامة وتنفيذها وتقويمها.

ر- التشاور مع المشرف الأكاديمي عند ظهور أية عقبات وتحول دون استفادة الطلاب من التدريب الميداني سواء من جانب الطلاب أو مؤسسة التدريب. ز- المشاركة في تقويم أداء الطلاب وفق المعايير العلمية والضوابط المهنية المنفق عليها مع المشرف الأكاديمي. (عماد اشتبه 2007م: 257-258).

#### المؤسسات الاجتماعية:

هي هيئات شكلت لتعبر عن إرادة المجتمع أو الجماعات التي نشأت فيه لمقابلة حاجاتها، ولكل مؤسسة وظيفتها الخاصة بها والتي تحدد وفقاً لحاجة المجتمع. وعرفت بأنها الأدوات والأجهزة التي يستعين بها الأفراد لمقابلة ما يحتاجه المجتمع الذي يعيشون فيه من خدمات. (انيس عبدالملك 1976م : 27).

ويمثل الاختصاصي الاجتماعي في مؤسسة التدريب مهنة الخدمة الاجتماعية ووظيفته هي تدعيم قيمة المهنة في المؤسسة ذاتها، وترتيب كفاية المؤسسة وفعاليتها في عملية التدريب بمدى استيعاب إدارتها للخدمة الاجتماعية من ناحية وأهمية تدريب طلاب الكلية من ناحية أخرى، ويقدر ما تكون المؤسسة صالحة وفعالة لتهيئة الفرص لاستفادة الطلاب من العملية التدريبية بقدر ما يساعد ذلك في تحقيق أهداف

المؤسسات الاجتماعية التي يتم فيها التدريب الميداني، ويتولى مسئولية إتاحة الفرص التعليمية أمام الطلاب مع توجيههم بشكل مباشر لكل ما يؤدي إلى نموهم المهني خلال فترة تواجدهم في المؤسسة، ويجب أن يتوفر فيه المؤهل العلمي والخبرة الطويلة في مجال الإشراف. وأهم الشروط الواجب توافرها في مشرف المؤسسة ما يلي:

- أن يكون على قدر من الكفاية والأداء المهني المتميز.

- أن يكون لديه الرغبة في الإشراف على الطلاب المتدربين.

- أن يشعر بالارتياح اتجاه عمله في المؤسسة وهذا من الأمور التي تساعد على نجاح إشراف المؤسسة.

- أن يكون متفتح الذهن قادراً على الإنصات للآخرين والتعلم منهم. (نوره الطياش 1990م: 109-110).

#### مسؤوليات مشرف المؤسسة:

أ- تقديم الطلاب المتدربين للمؤسسة والعاملين فيها بمختلف الأقسام المهنية لإمكانية التعرف إليها.

ب- تعريف الطلاب بالمؤسسة وأهدافها وسياساتها وإجراءاتها، وتوفير الجو النفسي الملائم لهم الذي يساعدهم على أداء عملهم المهني بصورة صحيحة.

ت- شرح المهام التي يقوم بها الاختصاصي الاجتماعي في المؤسسة بشكل تفصيلي، وإتاحة الفرصة أمامهم للاطلاع على البيانات والملفات لتدريبهم.

ث- الاشتراك مع مشرف الكلية في بلورة خطة التدريب الميداني.

ج- إتاحة الفرصة للطلاب للعمل مباشرة مع المستفيدين من خلال العمل مع الحالات الفردية، والجماعات، والمجتمعات المحلية.

ح- المشاركة في بعض الاجتماعات الإشرافية التي

الصفات الأساسية التي يجب أن يتصف بها من يؤهل للعمل اختصاصياً اجتماعياً وتحديد واجباته ومسؤولياته في مؤسسات التدريب.

**الصفات الأساسية الواجب توافرها بمن يؤهل للعمل اختصاصياً اجتماعياً:**

**- الصفات الجسمية والمظهرية:**

مثل سلامة الحواس والقوة واللياقة البدنية والسلامة الجسمية، الاهتمام بالمظهر الملائم والحسن، اتصافه بالحركة والنشاط وبذل الجهد.

**- الصفات العقلية والمعرفية:**

وتتضمن إحاطته بالمعارف الأساسية المرتبطة بالخدمة الاجتماعية ومتابعته للتقدم العلمي والتكنولوجي وأن يكون له إطاره الفلسفي الخاص والمرتبط إلى حد كبير بفلسفة الخدمة الاجتماعية (سلمى جمعة 1996م: 133)، ومن صفاته العقلية أن يكون لهماً ذكياً قادراً على التعبير السليم والاقناع والملاحظة الدقيقة والتجارب مع العملاء، كما يجب أن يكون يقظاً واسع الاطلاع.

**- الصفات الانفعالية والنفسية:**

أ- النضج والاتزان الانفعالي حيث لا تثيره مثيرات تافهة والقدرة على تحمل وتأجيل إشباع رغباته وعدم التذبذب الانفعالي.

ب- القدرة على الثبات وعدم التحيز لأي اعتبارات شخصية.

ت- أن يمتاز بالبساطة وعدم التكلف والتعقيد أو الميل أو الاكتئاب.

ث- أن يكون لديه اتجاهات إيجابية نحو ممارسة الديمقراطية وحق الفرد في التعبير عن رأيه واتخاذ القرار المناسب دون وجود اتجاهات التسلط والسيطرة وعرض القوة.

ج- أن يكون محباً للناس ولوطنه خالياً من الأحقاد

التدريب. ( سوسن عثمان وآخرون 1992م: 19).

ويحدد إسهام المؤسسة في التدريب الميداني ما يلي:

1- تعريف الطلاب المتدربين بالمؤسسة وأهدافها وأقسامها وخدماتها وتقديمها للعاملين بها.

2- اهتمام المؤسسة باختيار الاختصاصيين الاجتماعيين الذين يتولون مسؤولية الإشراف على التدريب.

3- الالتزام بالموافقة على حضور الاختصاصيين الاجتماعيين الذين يتولون الإشراف على الطلاب للدورة التي تعقدتها الكلية لتدريب المشرفين الجدد.

4- أن توفر للطلاب الإمكانيات المساعدة على مباشرة أعماله.

5- أن يتم إعداد دوري لأنشطة التدريب بها وتعديل بما تفيد الطالب في أثناء العملية التدريبية.

6- إتاحة الفرصة للطلاب القيام بالأنشطة المهنية مع إعطائهم الفرصة للاتصال المباشر مع العملاء وتقديم خدمات لهم تحت إشراف مباشر من مشرف المؤسسة.

7- إخطار الكلية فوراً في حالة وقوع أي تجاوزات من أحد الطلاب.

8- تقديم تقرير للكلية عن تقويم أداء الطلاب في نهاية العام الدراسي. ( سارة الخمشي وآخرون 2005م: 21-22).

**الطالب المتدرب:**

الطلاب هم الفئة المستهدفة لتحقيق مصلحتهم في كل الجهود التي تبذل من الكلية ومؤسسات التدريب فيما يتعلق بالتدريب الميداني. وبما أن الطالب المتدرب هو المستفيد الأول من العملية التدريبية فإن من الضروري مساعدته إلى أقصى حد ممكن للاستفادة منها، وهذا لن يتحقق إلا من خلال مساعدته أولاً على إدراك وفهم أهمية التدريب الميداني، ومعرفة مسؤولياته اتجاه هذا العمل. لذلك لا بد أن نستعرض

- والصراعات الهدامة رغباً في الإصلاح بكل صوره.  
( سارة الخمشي 2005م : 19 ).
- الصفات الاجتماعية:**
- 1- القدرة على تكوين علاقات ناجحة مع الآخرين وحب العمل وعدم العزلة.
  - 2- احترام الناس وتقبلهم.
  - 3- التعاون مع الآخرين في سبيل إنجاز أهداف مشتركة.
  - 4- أن يكون له قدوة ومثل في سلوكه.
  - 5- قدرته على التطبيق مع المواقف المختلفة. (سلمى جمعة 1996م : 135 ).
  - 6- الإيمان بقدرة الأفراد والمحافظة على مواعيد العمل.
  - 7- أن يكون حسن السمعة ومعروف بالاتزان والتروي والخلق الحميد والصبر والتسامح. ( مصطفى خاطر 1988م : 188 ).
- واجبات طالب التدريب:**
- بصفة عامة يعد الطالب موظفاً بالمؤسسة كشخص مهني له كافة صلاحيات الآخرين، ولكن في إطار تعليمي وإشرافي معين، وبصفة عامة فإن تقاريره للتسجيل المهني لمنجزاته يجب أن توضح ما يلي:
- 1- قدرة الطالب على تحديد حقيقة الموقف الإشكالي.
  - 2- قدرة الطالب على تحديد الخطوات العلاجية أو الاجراءات التنظيمية.
  - 3- قدرة الطالب على تقويم أثر التدخل المهني وإيجابياته وسلبياته.
  - 4- قدرة الطالب على مناقشة أعماله مع مشرف المؤسسة. ( عبدالفتاح عثمان ، علي الدين محمد 1992م: 162 - 163 ).
- مسؤوليات طالب التدريب:**
- 1- حضور الاجتماع أو اللقاء التمهيدي الذي يعقده
- القسم المختص لتعريف الطلاب بأهداف التدريب الميداني وأهميته.
- 2- اختيار مجال التدريب والمؤسسة بما يتلاءم مع أهدافه وطموحاته وميوله وقدراته.
  - 3- حضور اللقاء التمهيدي الذي تعقده المؤسسة للتعريف بها وبأهدافها وخدماتها وإسهام الاختصاصي الاجتماعي فيها.
  - 4- الانتظام في الحضور إلى المؤسسة جميع الأيام المخصصة للتدريب وفي المواعيد المحددة.
  - 5- العمل على إنجاز جميع الأعمال والأنشطة والمهام المهنية بالشكل الصحيح.
  - 6- حضور الاجتماعات الإشرافية الفردية منها والجماعية والاستفادة منها قدر الإمكان.
  - 7- العمل على الاستفادة من الفرص التدريبية المتاحة والاستعانة بخبرات المشرفين.
  - 8- الالتزام بأنظمة وقواعد وإجراءات المؤسسة وسياستها وعدم مخالفتها.
- المدخل المنهجي للدراسة:**
- 1- نوع الدراسة:  
تنتمي الدراسة إلى الدراسات الوصفية التي تصف وتحلل الواقع حيث إنها تتضمن دراسة حقائق راهنة متصلة بواقع التدريب الميداني والمعوقات المرتبطة به بهدف التوصل إلى أساليب لتطوير التدريب الميداني لإعداد اختصاصي اجتماعي مهني.
  - 2- منهج الدراسة:  
تعتمد الدراسة على منهج المسح الاجتماعي مدخلاً منهجياً لها باعتبارها من أكثر المناهج استخداماً في بحوث الخدمة الاجتماعية، مستخدمة في ذلك المسح الاجتماعي الشامل لبعض الدفع المتخرجة من طالبات الخدمة الاجتماعية وعددها ثلاث دفع (الدفعة الخامسة، والدفعة السادسة، والدفعة السابعة).

## 3- أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة على استمارة الاستبيان أداة من أدوات جمع البيانات، وقد مرت الاستمارة بثلاث مراحل هي:

## أ. المرحلة الأولى:

تم الاطلاع على أدبيات البحث وبعض الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة في مجال معوقات التدريب الميداني مثل دراسة كل من (اشتيه 2009م، شبيطه 2011م، الهلالات 2015م، رضوان وعبدالصمد 2012م، 2001، Janice). وفي ضوء ذلك تم تصميم الاستمارة في صورتها الأولية متضمنة عدداً من الأبعاد الأساسية الآتية:

البعد الأول: يتضمن البيانات الأولية.

البعد الثاني: يتضمن المعوقات المرتبطة بالطالبات المتدربات.

البعد الثالث: المعوقات المرتبطة بالمشرف الأكاديمي.

البعد الرابع: المعوقات المرتبطة بالمشرف المؤسسي.

البعد الخامس: المعوقات المرتبطة بالمؤسسات التدريبية.

وقد شملت هذه الأبعاد على مجموعة من العبارات تعبر كل عبارة مشكلة من المشكلات سالفة الذكر، حيث تضمن البعد الخاص المتعلق بالمشرف الأكاديمي على (18 عبارة)، والبعد الخاص التعلق بالمشرف المؤسسي على (21 عبارة)، أما البعد الخاص المتعلق بالمؤسسات التدريبية فشمّل على (18 عبارة)، وأخيراً البعد المتعلق بالطالبات المتدربات تضمن (20 عبارة).

ب. المرحلة الثانية: صدق الأداة:

ومرت هذه المرحلة بثلاث طرائق هي:

الصدق الظاهري:

وفيه تم التأكد من أن جميع العبارات تدور حول موضوع الدراسة وأهدافها وأنها صبغت بلغة المبحوثين

العلمية ألفاظ سهلة الفهم والوضوح.

## صدق المحكمين:

عرضت الأداة في صورتها المبدئية على عدد من المحكمين بلغ عددهم (5) من المتخصصين في علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية وعلم النفس لمعرفة مدى توافق الأبعاد مع أهداف الدراسة. وفي ضوء آرائهم تم حذف بعض العبارات وإضافة أخرى وإعادة صياغة البعض الآخر، حيث وصل عدد العبارات إلى (59 عبارة) موزعة كالتالي: البعد الخاص بالطالبات المتدربات (15 عبارة). البعد الخاص بالمشرف الأكاديمي (13 عبارة)، البعد الخاص بالمشرف المؤسسي (16 عبارة)، البعد الخاص بالمؤسسات التدريبية (15 عبارة).

## صدق المحتوى:

عرضت الأداة بعد التحكيم على عدد من المبحوثات بلغ عددهن (10) من طالبات الخدمة الاجتماعية في العام الجامعي 2016م وذلك لاختبار مدى سهولة وفهم العبارات ومدى الإجابة المناسبة على الأداة في ضوء تعديلات المحكمين.

ت. المرحلة الثالثة: ثبات الأداة:

تم حساب معامل الثبات باستخدام إعادة الاختبار وذلك عن طريق تطبيق الأداة على عينة قوامها (10) من طالبات الخدمة الاجتماعية المتدربات بفاصل زمني بين التطبيقين الأول والثاني مدته (15) يوماً. وقد استخدم معامل ارتباط بيرسون لقياس درجة الارتباط بين الاستجابات في التطبيقين، حيث بلغ معدل الارتباط (80%) وهو يشير إلى ثبات الأداة وصلاحيته للتطبيق.

## 4- مجالات الدراسة:

المجال المكاني:

يتمثل المجال المكاني للدراسة في قسم الخدمة

الاجتماعية بكلية البنات جامعة حضرموت. المجال البشري:  
 الاجتماعيات بكلية البنات جامعة حضرموت واللاتي  
 قمن بتطبيق التدريب الميداني في مختلف المؤسسات  
 التدريبية والبالغ عددهن وقت جمع بيانات الدراسة  
 (131) طالبة على النحو الآتي:  
 (1) يوضح عدد الطالبات في كل دفعة

عدد الطالبات	الدفعة	مسلسل
40	الخامسة	1
41	السادسة	2
50	السابعة	3
131	الإجمالي	

5- الوسائل الاحصائية. استخدمت الدراسة الوسائل الإحصائية الآتية:  
 • التكرارات والنسب المئوية.  
 • المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.  
 • معامل ارتباط بيرسون لاستخراج معامل الثبات.  
 الدراسة الميدانية ونتائجها المستخلصة:  
 1. الخصائص المميزة لمجتمع البحث:  
 أ. الاستبانات الموزعة والمسترجعة منها:  
 يتضح من الجدول السابق أن أكثر دفعة من حيث عدد الطالبات هي الدفعة السابعة حيث بلغت عدد الطالبات فيها (50) طالبة، وهذا يدل على مدى الإقبال المتزايد للدراسة في قسم الخدمة الاجتماعية من قبل المجتمع. المجال الزمني:  
 وهي الفترة التي تم فيها جمع البيانات ميدانياً وتحددت من 2018-2019م.

جدول رقم (2) يوضح توزيع الاستبانات لمجتمع البحث والمسترجع منها

الفاقد من الاستمارات	الاستمارات المسترجعة	الاستمارات الموزعة	عدد الطالبات	الدفعة
11	29	40	40	الخامسة
9	32	41	41	السادسة
6	44	50	50	السابعة
26	105	131	131	الاجمالي

يتضح من الجدول السابق أن عدد الاستمارات الموزعة على الدفع ثلاث (131) استمارة، استرجع منها (105) استمارات، بينما هناك (26) استمارة لم يتم استرجاعها لذلك تم استبعادها.  
 ب. السكن:

جدول رقم (3) يوضح السكن عينة البحث (ن = 105)

النسبة	التكرار	السكن
43,8%	46	داخل المكلا
56,2%	59	خارج المكلا
100,0	105	الإجمالي

للجامعة والتدريب الميداني مما يزيد من اصرارهن على العلم والارتقاء بأنفسهن وبمستواهن العلمي والاجتماعي داخل مجتمعهن رغم صعوبة المواصلات وطول الطريق. ث. المؤسسة التدريبية:

يتضح من الجدول السابق من عينة الدراسة أن أكثر دراسات الخدمة الاجتماعية مكان سكنهن خارج مدينة المكلا نسبة (56,2%) ويعزى ذلك أن عدداً كبير من الدراسات يسكن خارج المكلا ويحرصن على الذهاب

جدول رقم (5) يوضح المؤسسة التي دربت بها مفردات عينة البحث (ن = 105)

النسبة	التكرار	المؤسسة
69,5%	73	تعليمية
22,9%	24	مركز إعاقة
7,6%	8	مستشفى
100,0	105	الإجمالي

كثير من المؤسسات باستثناء المدارس التي عرفت هذه المهنة في الوقت القريب، وهذا يدل أن المجال التعليمي للخدمة الاجتماعية من أكثر المجالات التي لقيت قبولاً من الطالبات للتدريب فيه لما في ذلك من علاقات وتفاعلات مباشرة مع التلاميذ مما تكسبهم خبرة ميدانية. ج. نوع المؤسسة:

يتضح من الجدول السابق أن أكثر المؤسسات التدريبية التي تدرت فيها طالبات الخدمة الاجتماعية هي المدارس بنسبة (69,5%) بينما تأتي في المركز الثاني مراكز الإعاقة بنسبة (22,9%) بينما أقل نسبة لأماكن التدريب هي المستشفيات بنسبة (7,6%) ومن هنا يتضح لنا أنه إلى الآن لم تدخل الخدمة الاجتماعية في

جدول رقم (6) يوضح نوع المؤسسة التي دربت فيها عينة البحث (ن = 105)

النسبة	التكرار	نوع المؤسسة
79,0%	83	حكومية
21,0%	22	أهلية
100,0	105	الإجمالي

(21,0%) من إجمالي عينة الدراسة، ويعزى ذلك ان الخدمة الاجتماعية لها أثر فعال في التواصل مع المؤسسات الحكومية التي لا توجد بها اختصاصيون

يتضح من الجدول السابق أن أكثر المؤسسات التدريبية التي تدرت فيها طالبات الخدمة الاجتماعية هي مؤسسات حكومية بنسبة (79,0%) بينما تأتي المؤسسات الأهلية في المركز الثاني بنسبة

اجتماعيون للاستفادة من محتوى التدريب حيث إن خريجي الخدمة الاجتماعية يكونون قد حصلوا على قدر مناسب من التعليم والمهارات التي تؤهلهم لإكساب الطالبات التدريب الميداني الخبرة المناسبة.

2. عرض الجداول الميدانية وتحليلها:  
- نتائج الهدف الأول والمتعلقة بمعوقات التدريب الميداني المرتبطة بالطالبات:

جدول رقم (7) يوضح استجابات المبحوثين لمعوقات التدريب الميداني المرتبطة بالطالبات

م	المعوقات المرتبطة بالطالبات		أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
1	17	16,2	58	55,2	30	28,6	1,88	0,68	10	عدم قدرتي على ربط الجانب النظري بالجانب العملي	
2	3	2,9	31	29,5	71	67,6	1,35	0,86	13	عدم وجود تعاون بين زميلاتي في أداء المهام التدريبية	
3	9	8,6	18	17,1	78	74,3	1,34	0,93	14	عدم تقبلي لتوجيهات المشرف الأكاديمي	
4	71	67,6	19	18,1	15	14,3	2,53	0,89	2	الغياب المتكرر للطالبات يفقدن خبرات عملية كثيرة في التدريب الميداني	
5	5	4,8	10	9,5	90	85,7	1,19	0,98	15	عدم إنصاتي لتوجيهات المشرف المؤسسي	
6	38	36,2	13	12,4	54	51,4	1,85	0,94	11	بعد منزلي عن مكان مؤسسات التدريب الميداني	
7	61	58,1	37	35,2	7	6,7	2,51	0,79	3	عدم تفهم بعض العاملين في المؤسسات لدوري في المؤسسة	
8	62	59,0	16	15,2	27	25,7	2,33	0,91	5	عدم وجود مكتب خاص بي في المؤسسة	
9	37	35,2	49	46,7	19	18,1	2,17	0,72	6	عدم تفهم المدير والعاملين في المؤسسة للمهام التي أقوم بها	
10	5	4,8	30	28,6	70	66,7	1,38	0,87	12	أشعر بالملل من التدريب الميداني	
11	22	21,0	56	53,3	27	25,7	1,95	0,69	9	أرى أن مسؤولياتي في المؤسسة غير واضحة	
12	52	49,5	45	42,9	8	7,6	2,42	0,74	4	لاحظت وجود فجوة كبيرة بين الإعداد النظري لدراستي والممارسة الميدانية	
13	30	28,6	44	41,9	31	29,5	1,99	0,76	8	قيامي بمهام إدارية في المؤسسة يشتت تركيزي على حل المشكلات المهنية	
14	68	64,8	30	28,6	7	6,7	2,58	0,83	1	عدم وعي المسؤولين بأهمية دوري في المجتمع	
15	47	44,8	27	25,7	31	29,5	2,15	0,86	7	فلسفة المؤسسة تحرمني من الاطلاع على بعض الملفات والسجلات الضرورية في أثناء التدريب	

بالنظر إلى الجدول رقم (7) يتضح مايلي:

- احتلت العبارة (عدم وعي المسؤولين بأهمية دوري في المجتمع) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2,58)، وجاءت في المرتبة الثانية العبارة (الغياب المتكرر للطالبات يفقدن خبرات عملية كثيرة في التدريب الميداني) بمتوسط حسابي (2,53)، بينما احتلت العبارة (عدم تفهم بعض العاملين في المؤسسات لدوري في المؤسسة) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2,51)، في حين جاءت العبارة (لاحظت وجود فجوة كبيرة بين الإعداد النظري لدراستي والممارسة الميدانية) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2,42). وعلى العكس من ذلك جاءت العبارة (أشعر بالملل من التدريب الميداني) في المرتبة الثانية عشرة بمتوسط حسابي (1,38)، ثم احتلت العبارة (عدم وجود تعاون بين زميلاتي في أداء المهام

التدريبية) في المرتبة الثالثة عشرة بمتوسط حسابي (1,35)، بينما جاءت في المرتبة الرابعة عشرة العبارة (عدم تقبلي لتوجيهات المشرف الأكاديمي) بمتوسط حسابي (1,34)، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة (عدم إنصاتي لتوجيهات المشرف المؤسسي) بمتوسط حسابي (1,19).

- نتائج الهدف الثاني والمتعلقة بالمعوقات المرتبطة بالمشرف الأكاديمي:

#### جدول رقم (8) يوضح استجابات المبحوثين لمعوقات التدريب الميداني المرتبطة بالمشرف الأكاديمي

م	المعوقات المرتبطة بالمشرف الأكاديمي		أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		الانحراف المعياري	الترتيب
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
1	61	58,1	34	32,4	10	9,5	2,48	0,66	1	قلة زيارات المشرف الأكاديمي للمؤسسات لمتابعة المتدربات
2	35	33,3	23	21,9	47	44,8	1,89	0,89	9	كثرة عدد الطالبات اللاتي يشرف عليهن المشرف الأكاديمي في التدريب
3	34	32,4	19	18,1	52	49,5	1,83	0,91	11	عدم معرفة المشرفين الأكاديميين بالاختصاصين المشرفين بمؤسسة التدريب
4	33	31,4	40	38,1	32	30,5	2,01	0,79	5	عدم ربط المشرف الأكاديمي بين الجانب النظري والجانب العملي خلال التدريب
5	32	30,5	31	29,5	42	40,0	1,91	0,84	7	عدم وضع المشرف الأكاديمي خطة واضحة للتدريب الميداني
6	24	22,9	48	45,7	33	31,4	1,91	0,74	8	إهمال مشكلات المتدربات والعمل على حلها من قبل المشرف الأكاديمي
7	42	40,0	29	27,6	34	32,4	2,08	0,85	4	عدم قيام المشرف بعقد اجتماع تمهيدي للطالبات لتعريفهن بمؤسسات التدريب
8	31	29,5	39	37,1	35	33,3	1,96	0,79	6	عدم تفهم المشرف الأكاديمي لظروف العمل الخاصة بالمؤسسات في أثناء التدريب
9	31	29,5	29	27,6	45	42,9	1,87	0,86	10	المشرف الأكاديمي يرهقني بالتقارير
10	55	52,4	25	23,8	25	23,8	2,29	0,86	3	نقص الأنشطة التي ينسقها المشرق الأكاديمي مع مؤسسات التدريب الميداني
11	59	56,2	28	26,7	18	17,1	2,39	0,84	2	انشغال المشرف الأكاديمي خلال الساعات المكتنية المخصصة للتواصل مع الطالبات بأمر أخرى
12	10	9,5	36	34,3	59	56,2	1,53	0,83	13	نقص المهارات المهنية للمشرف الأكاديمي
13	18	17,1	34	32,4	53	50,5	1,67	0,83	12	عدم قدرة المشرف الأكاديمي على توصيل المعلومات لطالبات التدريب الميداني

الأكاديمي يرهقني بالتقارير) في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (1,87)، ثم احتلت العبارة (عدم معرفة المشرفين الأكاديميين بالاختصاصيين المشرفيين بمؤسسة التدريب) في المرتبة الحادية عشرة بمتوسط حسابي (1,83)، بينما جاءت في المرتبة الثانية عشرة العبارة (عدم قدرة المشرف الأكاديمي على توصيل المعلومات لطالبات التدريب الميداني) بمتوسط حسابي (1,67)، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة (نقص المهارات المهنية للمشرف الأكاديمي) بمتوسط حسابي (1,53).

- نتائج الهدف الثالث والمتعلقة بالمعوقات المرتبطة بالمشرف المؤسسي:

بالنظر إلى الجدول رقم (8) يتضح مايلي:  
- احتلت العبارة (قلة زيارات المشرف الأكاديمي للمؤسسات لمتابعة المتدربات) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2,48)، وجاءت في المرتبة الثانية العبارة (انشغال المشرف الأكاديمي خلال الساعات المكتبية المخصصة للتواصل مع الطالبات بأمور أخرى) بمتوسط حسابي (2,39)، بينما احتلت العبارة (نقص الأنشطة التي ينسقها المشرف الأكاديمي مع مؤسسات التدريب الميداني) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2,29)، في حين جاءت العبارة (عدم قيام المشرف بعقد اجتماع تمهيدي للطالبات لتعريفهن بمؤسسات التدريب) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2,08). وعلى العكس من ذلك جاءت العبارة (المشرف

جدول رقم (9) يوضح استجابات الباحثين لمعوقات التدريب الميداني المرتبطة بالمشرف المؤسسي

م	المعوقات المرتبطة بالمشرف المؤسسي		أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		الانحراف المعياري	الترتيب
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
1	44	41,9	20	19,0	41	39,0	2,03	0,90	6	إهمال اختصاصي المؤسسة في وضع خطة واضحة للتدريب
2	22	21,0	20	19,0	63	60,0	1,61	0,91	15	عدم متابعة اختصاصي المؤسسة لحضور وغياب الطالبات في أثناء التدريب الميداني
3	42	40,0	28	26,0	35	33,3	2,07	0,85	3	نقص الخبرة المهنية لاختصاصي المؤسسة مما يشكل صعوبة للطالبات في أثناء التدريب
4	39	37,1	28	26,7	38	36,2	2,01	0,86	8	إهمال عقد اختصاصي المؤسسة اجتماعاً مع الطالبات المتدربات لمناقشة إنجازاتهن
5	40	38,1	32	30,5	33	31,4	2,06	0,83	4	عدم التزام اختصاصي المؤسسة بالتسجيل بأنواعه المختلفة
6	29	27,6	41	39,0	35	33,3	1,94	0,78	13	نقل الخبرات من المشرف الأكاديمي إلى اختصاصي المؤسسة عملية صعبة
7	38	36,2	26	24,8	41	39,0	1,97	0,87	10	اختصاصي المؤسسة غير متمكن من مهارات مهنة الخدمة الاجتماعية
8	42	40,0	26	24,8	37	35,2	2,05	0,87	5	تكليف اختصاصي المؤسسة للمتدربات بمهام ليست مفروضة عليهن القيام بها

14	0,82	1,88	39,0	41	34,3	36	26,7	28	9	عدم وجود الرغبة الكافية لاختصاصي المؤسسة للإشراف على الطالبات المتدربات
9	0,83	1,98	35,2	37	31,4	33	33,3	35	10	عدم وعي اختصاصي المؤسسة بتأثيره في عملية الإشراف بشكل كاف
1	0,85	2,39	18,1	19	24,8	26	57,1	60	11	عدم وجود الوقت الكافي لدى اختصاصي المؤسسة لمتابعة الطالبات المتدربات
7	0,87	2,02	36,2	38	24,8	26	39,0	41	12	عدم فهم اختصاصي المؤسسة لإسهام الطالبات المتدربات في المؤسسة
11	0,89	1,96	41,0	43	21,9	23	37,1	39	13	عدم اهتمام اختصاصي المؤسسة بالطالبات المتدربات بسبب قلة العائد المادي
16	0,87	1,54	59,0	62	27,6	29	13,3	14	14	تمييز اختصاصي المؤسسة لبعض المتدربات في المعاملة
12	0,87	1,96	40,0	42	23,8	25	36,2	38	15	معاملة اختصاصي المؤسسة للطالبات على انهن طالبات وليسن أخصائيات اجتماعيات
2	0,90	2,30	25,7	28	17,1	18	57,1	60	16	قلة الدورات التدريبية لاختصاصي المؤسسة مما يعرقل النمو المهني لهن

المشرف الأكاديمي إلى اختصاصي المؤسسة عملية صعبة) في المرتبة الثالثة عشرة بمتوسط حسابي (1,94)، ثم احتلت العبارة (عدم وجود الرغبة الكافية لاختصاصي المؤسسة للإشراف على الطالبات المتدربات) في المرتبة الرابعة عشرة بمتوسط حسابي (1,88)، بينما جاءت في المرتبة الخامسة عشرة العبارة (عدم متابعة اختصاصي المؤسسة لحضور وغياب الطالبات في أثناء التدريب الميداني) بمتوسط حسابي (1,61)، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة (تمييز اختصاصي المؤسسة لبعض المتدربات في المعاملة) بمتوسط حسابي (1,54).

- نتائج الهدف الرابع والمتعلقة بالمعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب:

بالنظر إلى الجدول رقم (9) يتضح ما يأتي:

- احتلت العبارة (عدم وجود الوقت الكافي لدى اختصاصي المؤسسة لمتابعة الطالبات المتدربات) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2,39)، وجاءت في المرتبة الثانية العبارة (قلة الدورات التدريبية لاختصاصي المؤسسة مما يعرقل النمو المهني لهن) بمتوسط حسابي (2,30)، بينما احتلت العبارة (نقص الخبرة المهنية لاختصاصي المؤسسة مما يشكل صعوبة للطالبات في أثناء التدريب) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2,07)، في حين جاءت العبارة (عدم التزام اختصاصي المؤسسة بالتسجيل بأنواعه المختلفة) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2,06). وعلى العكس من ذلك جاءت العبارة (نقل الخبرات من

## جدول رقم (10) يوضح استجابات المبحوثين لمعوقات التدريب الميداني المرتبطة بمؤسسات التدريب

م	المعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب		أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
1	66	62,9	31	29,5	36	34,3	2,81	1,16	1	افتقار المؤسسات المدربة إلى اختصاصيين مهنيين لديهم الخبرة العالية
2	38	36,2	23	21,9	47	44,8	1,94	0,88	15	امتناع المؤسسات عن اطلاق المتدربات للملفات والسجلات خشية عدم التزامهنّ بمبدأ السرية المهنية
3	50	47,6	37	35,2	18	17,1	2,30	0,79	9	ضعف الاستعدادات لدى المؤسسات لاستقبال طالبات التدريب
4	64	61,0	30	28,6	11	10,5	2,50	0,83	5	عدم توفير المؤسسة أماكن لممارسة أنشطة التدريب الميداني
5	52	49,5	39	37,1	14	13,3	2,36	0,78	7	عدم قيام المؤسسات بتدليل الصعوبات التي تواجه الطالبات المتدربات أول بأول
6	42	40,0	42	40,0	21	20,0	2,20	0,77	11	عدم تعاون العاملين في المؤسسات مع المتدربات للاستفادة من عملية التدريب
7	47	44,8	29	27,6	29	27,6	2,17	0,85	12	عدم استفادة المؤسسة من التقدم العلمي والخبرات الميدانية للخدمة الاجتماعية
8	50	47,6	38	36,2	17	16,2	2,31	0,79	8	عدم وجود توصيف لدور الأخصائي الاجتماعي في مؤسسات التدريب الميداني
9	36	34,3	32	30,5	37	35,2	1,99	0,83	14	عدم سماح المؤسسات للمتدربات بحضور المقابلات بين اختصاصي المؤسسة والعملاء
10	83	79,0	13	12,4	9	8,6	2,71	0,91	3	قلة عدد المؤسسات العاملة في مجال الخدمة الاجتماعية المتخصصة والمؤهلة للإشراف على الطالبات المتدربات
11	50	47,6	35	33,3	20	19,0	2,29	0,81	10	عدم اهتمام مؤسسات التدريب بالتدريب الميداني
12	85	81,0	15	14,3	5	4,8	2,76	0,90	2	قلة الإمكانيات المادية المتاحة داخل المؤسسات
13	45	42,9	32	30,5	28	26,7	2,16	0,83	13	تعد المؤسسات الطالبات المتدربات حمل عليها
14	69	56,7	28	26,7	8	7,6	2,58	0,84	4	عدم وجود تخطيط من قبل المؤسسات لكيفية الاستفادة من التدريب الميداني
15	61	58,1	32	30,5	12	1,4	2,47	0,82	6	أساليب الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية تختلف مع طبيعة عمل المؤسسات

بالنظر إلى الجدول رقم (10) يتضح مايلي:

- احتلت العبارة (افتقار المؤسسات المدربة إلى أخصائيين مهنيين لديهم الخبرة العالية) المرتبة الأولى

بمتوسط حسابي (2,81)، وجاءت في المرتبة الثانية

الطالبات فيما بينهن لأداء المهام المكلفة بهنّ في التدريب وعدم تقبل توجيهات المشرف الأكاديمي أو المؤسسي يؤدي إلى محاولة تدليل ما يواجهن من معوقات بأنفسهن للخروج بحل منها دون النظر إلى جانب المشاركة الفعالة وتبادل الآراء ووجهات النظر.

ب- كشفت الدراسة أن هناك بعض المعوقات التي تواجه الطالبات في الخدمة الاجتماعية المرتبطة بالمشرف الأكاديمي حيث أظهرت النتائج قلة في الزيارات للمشرف الأكاديمي، وقد يرجع ذلك لكثرة الأعمال والمهام التي يقوم بها المشرف وضغط العمل عليه. كما أن هناك نقصاً في الأنشطة التي ينسقها المشرف مع مؤسسة التدريب، وهو قد يرجع إلى عدم استجابة بعض مؤسسات التدريب لاقتراحات المشرفين الأكاديميين من الأنشطة المقترحة للتدريب وعدم تفهم بعض المؤسسات لأثر الخدمة الاجتماعية وكيفية تطبيقها في مؤسساتها، بالإضافة إلى عدم قدرة بعض من المشرفين في الربط بين الجانب النظري والعملي في أثناء التدريب وانشغالهم عن الطالبات والاجتماع بهن، الأمر الذي يؤدي في كثير من الأحيان إلى عدم تعاون المؤسسات مع المتدربات وإسناد بعض الحالات لهن.

ت- كشفت الدراسة أن هناك بعض المعوقات التي تواجه الطالبات في الخدمة الاجتماعية في أثناء تأديتهن للتدريب الميداني في المؤسسات الاجتماعية والمرتبطة بالمشرف المؤسسي حيث أظهرت النتائج على عدم وجود الوقت الكافي لدى اختصاصي المؤسسة لمتابعة الطالبات المتدربات مما يدل على عدم تفريغ الاختصاصي المؤسسي لعمله اختصاصياً وعلى قلة عدد الاختصاصيين في المؤسسات مقارنة بالمتدربات، أيضاً هناك نقص الخبرة المهنية لاختصاصي المؤسسة مما يشكل صعوبة للطالبات في أثناء التدريب، ويرجع ذلك لعدم حصول الاختصاصي المؤسسي على التدريب اللازم لمهامه

العبارة (قلة الإمكانيات المادية المتاحة داخل المؤسسات) بمتوسط حسابي (2,76)، بينما احتلت العبارة (قلة عدد المؤسسات العاملة في مجال الخدمة الاجتماعية المتخصصة والمؤهلة للإشراف على الطالبات المتدربات) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2,71). وعلى العكس من ذلك جاءت العبارة (عدم سماح المؤسسات للمتدربات بحضور المقابلات بين اختصاصي المؤسسة والعملاء) في المرتبة الرابعة عشرة بمتوسط حسابي (1,99)، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة (امتناع المؤسسات عن إطلاع المتدربات للملفات والسجلات خشية عدم التزامهنّ بمبدأ السرية المهنية) بمتوسط حسابي (1,94).

#### مناقشة نتائج الدراسة الميدانية:

أ- كشفت الدراسة أن هناك بعض المعوقات التي تواجه الطالبات في الخدمة الاجتماعية في أثناء تأديتهنّ للتدريب الميداني في المؤسسات الاجتماعية، وقد يرجع ذلك إلى المجتمع أو إلى الطالبات أنفسهن فنقص الوعي لدى المسؤولين بأهمية الخدمة الاجتماعية وأهدافها وما تقدمه من مساعدة في حل المشكلات التي يعاني منها المجتمع من خلال أثر الاختصاصي الاجتماعي يقلل من استفادة الطالبات من التدريب، ومن ثم لا يحقق أهدافه بتشجيعهنّ على الابتكار والابداع. أما فيما يتعلق بالغياب المتكرر للطالبات عن التدريب فإن ذلك يفقدهن اكتساب خبرات كثيرة تأتي من خلال التدريب النظري والتدريب الفعلي والميداني اللذين يساهمان في تنمية المهارات وزيادة الخبرات لدى الطالبات ويتمكن من أداء وظيفتهنّ اختصاصيات اجتماعيات بكفاية واقتدار. كما كشفت الدراسة أن محتوى التدريب الميداني يشعر الطالبات بملل مما ينعكس بشكل سلبي على اكتسابهن للخبرات العملية المطلوبة بل يدفعهن للسعي للنجاح فقط دون تحقيق أدنى استفادة. بالإضافة إلى عدم تعاون

والمؤهلة للإشراف على الطالبات المتدربات، مع قلة الموارد المادية و التدريبية والتأهيلية داخل مؤسسات التدريب يؤثر في جودة تقديم الخدمات داخل المؤسسات، وأيضاً يوجد هناك فجوة في التعامل بين المتدربات والاختصاصيين الاجتماعيين بغض النظر عن السبب من قلة خبرة أو عدم اعتراف بالمتدربات أو بمهنة الخدمة الاجتماعية، ويلاحظ من ذلك عدم وجود تخطيط من قبل المؤسسات لكيفية الاستفادة من التدريب الميداني، و عدم توفير المؤسسة أماكن لممارسة أنشطة التدريب الميداني، وامتناع المؤسسات عن اطلاع المتدربات للملفات والسجلات خشية عدم التزامهن بمبدأ السرية المهنية، وقد يرجع السبب إلى اختلاف أساليب الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية التي تختلف مع طبيعة عمل المؤسسات وعدم تعرف مؤسسات المجتمع بشكل عام على طبيعة عمل الخدمة الاجتماعية بالطريقة المهنية أو العملية لعدم وجود المختصين في الوقت الراهن.

إن عدم وجود توصيف لوظيفة الاختصاصي الاجتماعي في مؤسسات التدريب الميداني يدل على حداثة مهنة الاختصاصي الاجتماعي والخدمة الاجتماعية في المجتمع وعدم توظيف الاختصاصيين الاجتماعيين المختصين في هذه المهنة يؤدي إلى عدم القيام بالتأثير المطلوب منهم بالشكل الصحيح، بالإضافة إلى عدم سماح بعض المؤسسات للمتدربات بحضور المقابلات بين اختصاصي المؤسسة والعملاء حيث تعد الطالبات المتدربات حملاً ثقيلاً عليها مما يدل على عدم راحة المتدربات في مؤسسات التدريب لشعورهن بأنهم غير مرحب بهم.

#### مناقشة نتائج الدراسة الميدانية مع نتائج الدراسات السابقة :

جاءت نتائج الدراسة الحالية مشابهة مع نتائج الدراسات السابقة حيث تمحورت الدراسة الحالية حول عدد من

اختصاصياً اجتماعياً وإهمال الجانب التدريبي للاختصاصيين الاجتماعيين في المؤسسات. كما يكلف اختصاصي المؤسسة المتدربات بمهام ليست مفروضة عليهن القيام بها مثل تغطية بعض الحصص لبعض الفصول، و إهمال جانب التسجيل بأنواعه في كثير من المؤسسات وليس جميعها، مما قد يكون لأسباب إدارية أو عدم اتباع القواعد المهنية اختصاصياً اجتماعياً، أو عدم وعي اختصاصي المؤسسة بوظيفته في عملية الإشراف بشكل كاف وفهم مهام الاختصاصي الاجتماعي بالشكل الصحيح. بالإضافة إلى إهمال اختصاصي المؤسسة في وضع خطة واضحة للتدريب في بعض المؤسسات فالبعض منهم يعمل ضمن الخطة الخاصة به ويشاركها مع المتدربات والبعض قد لا يؤمن بأثر المتدربات في إنجاز العمل، وإهمال عقد اختصاصي المؤسسة اجتماعاً مع الطالبات المتدربات لمناقشة إنجازاتهن مما يدل على انشغال اختصاصي المؤسسة بالأعمال الموكلة له وعدم تفاعله مع المتدربات وإدراكه بالمهام الموكلة إليه، وقد يرجع إلى صعوبة نقل الخبرات من المشرف الأكاديمي إلى اختصاصي المؤسسة.

ت - كشفت الدراسة أن هناك بعض المعوقات التي تواجه الطالبات في الخدمة الاجتماعية في أثناء تأديتهن للتدريب الميداني في المؤسسات الاجتماعية والمرتبطة بمؤسسات التدريب المؤسسي حيث أظهرت النتائج افتقار المؤسسات المدربة إلى اختصاصيين مهنيين لديهم الخبرة العالية، ويوضح هذا حداثة مهنة الخدمة الاجتماعية في مجتمعنا وعدم وجود الكادر المختص و المؤهل من ذوي الخبرات والمهارات، كما قد يوضح عدم اعتماد مؤسسات التدريب على خريجي قسم الخدمة الاجتماعية للعمل اختصاصيين اجتماعيين في المؤسسات المختلفة. إن قلة عدد المؤسسات العاملة في مجال الخدمة الاجتماعية المتخصصة

المحاور وهي محور المعوقات المرتبطة بالطالبات، والمعوقات المرتبطة بالمشرف الأكاديمي، وبالمشرف المؤسسي، ومحور مرتبط بمؤسسات التدريب فهذه المحاور تتشابه مع محاور كثيرة في الدراسات السابقة. بالنسبة للمعوقات المرتبطة بالطالبات تتشابه النتيجة التي أرجعت إلى المجتمع ( نقص الوعي لدى المسؤولين بأهمية الخدمة الاجتماعية وأهدافها) مع نتائج دراسة ( خليل الهلالات 2015م ) ودراسة (شبيطة 2011م)، كما اتفقت النتيجة التي أرجعت إلى الطالبات أنفسهن ( الغياب المتكرر للطالبات عن التدريب يفقدن اكتساب خبرات كثيرة) مع نتائج دراسة (الرشود 1998م) ودراسة (شبيطة 2011م). أما المعوقات المرتبطة بالمشرف الأكاديمي فقد جاءت معظمها متفقة مع معظم الدراسات السابقة مثال (متابعة وحدة التدريب الميداني للعملية التدريبية باستمرار وبقلة الزيارات التي يقوم بها المشرف الأكاديمي للمؤسسات لمتابعة الطالبات المتدربات، وكثرة عدد الطالبات اللاتي يشرف عليهن المشرف الأكاديمي في التدريب الميداني) مع نتائج دراسة (خليل الهلالات 2015م) و(عماد عبداللطيف 2009م) ودراسة (أسماء العرب، وعلاء الرواشده 2016م) ودراسة (الطياش 1990م). أما بالنسبة للمشرف المؤسسي فقد جاءت نتائج الدراسة مطابقة لنتائج الدراسات السابقة لكل من دراسة (أسماء العرب، وعلاء الرواشده 2016م) ودراسة (عماد عبداللطيف 2009م) ودراسة (Cheung,1992). أما المحور المرتبط بمؤسسات التدريب فقد جاءت نتائج الدراسة الحالية مثل ( أن فلسفة بعض المؤسسات الاجتماعية تحرم الطلاب من الاطلاع على بعض الملفات والسجلات، أن هناك قلة في الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة داخل مؤسسات

التدريب، فضلاً عن عدم توافر الأماكن اللازمة داخل المؤسسة لطلبة التدريب الميداني، وأن مؤسسات التدريب لا تسهم في تحقيق أهداف التدريب الميداني، بعض الخدمات التي تقدمها المؤسسات لا تقتصر على مجالات وميادين الخدمة الاجتماعية)، مطابقة مع نتائج الدراسات السابقة لكل من دراسة (الرشود 1998م) ودراسة ( شبيطة 2011م ) ، ودراسة ( عماد عبداللطيف 2009م ) ودراسة ( الطياش 1990م ).

ومن هنا نجد أن هناك تشابهاً بين نتائج الدراسة الحالية ونتائج الدراسات السابقة في كثير من المعوقات التي تواجه التدريب الميداني لطالبات الخدمة الاجتماعية سواء أكان من خلال الطالبات أو المشرف الأكاديمي أو المؤسسي أو من خلال المؤسسة التي تقوم بتدريب الطالبات.

#### التوصيات:

##### المرتبطة بطلاب التدريب الميداني:

- توافر الاستعداد الشخصي والدافعية لطلاب التدريب الميداني.
- الحصول على دورات تدريبية.
- الحضور بشكل منتظم في التدريب الميداني.
- التواصل المستمر مع المشرف الأكاديمي والمؤسسي والطلاب.
- حث الطلبة وتشجيعهم على الاشتراك في الأنشطة والفعاليات التي ينظمها المؤسسات التدريبية، والتي تتيح الفرصة للدارسين التعرف إلى أكبر قدر ممكن من الأنشطة في مجال الخدمة الاجتماعية، مما تساعد على تطوير شخصيتهم المهنية والاجتماعية وتمييزها.
- المرتبطة بالمشرف الأكاديمي:
- توصيل المهارات المهنية لطلاب التدريب الميداني بكفاية.

- عقد لقاءات أولية لجميع طلاب التدريب الميداني
- لشرح خطة التدريب الميداني قبل النزول للمؤسسات التدريبية.
- التواصل والاتصال الدائم والمتابعة المستمرة بين الطالب المتدرب والمشرف الأكاديمي.
- تقليل الصعوبات وحل المشكلات التي تواجه الطلاب المتدربين في مكان التدريب.
- زيارة المشرفين الأكاديميين للطلبة المتدربين في أثناء تدريبهم داخل المؤسسات ومناقشة تطوهم وأوضاعهم المهنية مع الاختصاصيين الذين يشرفون عليهم في المؤسسات.
- المرتبطة بمشرف المؤسسة:**
- تخفيف الأعباء الإدارية والمهنية عن الاختصاصيين الذين يشرفون على طلبة التدريب الميداني حتى يتسنى لهم متابعة المتدربين بكفاية عالية وإكسابهم الخبرات والمهارات اللازمة.
- المعرفة والخبرة والمهارة بجميع الأساليب المهنية لممارسة الخدمة الاجتماعية.
- تخصيص الوقت الكافي لطلاب التدريب الميداني.
- توفير قاعدة بيانات عن التدريب الميداني.
- ضرورة اهتمام اختصاصي المؤسسة الاجتماعية بالتسجيل بأنواعه.
- المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني:**
- إجراء مسح شامل لكافة المؤسسات العاملة في مجال الخدمة الاجتماعية لمعرفة القدرة الاستيعابية لكل منها.
- عقد اللقاءات الدورية مع هذه المؤسسات لشرح أهمية التدريب الميداني وأهدافه وتوضيحها.
- حث المؤسسات على استيعاب المتدربين.
- ضرورة وجود أكثر من اختصاصي بالمؤسسة.
- مرونة التعامل والتعاون البناء داخل المؤسسة مع طلاب التدريب.
- انتقاء مؤسسات صالحة للتدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية.
- توفير أماكن للتدريب داخل المؤسسة تتناسب مع آلية التدريب الميداني.

Training in Lesotho, Journal of Social Work Education, vol. 32, Issue 2, March 2013.

16- Janice Gamer: Empowerment in Social Work Field (35) Education, Examining the Triadic Aspects of Empowerment in the Education Process of Social Work Field Student, 2001.

17- Cheung K. M.: Training South East Asian Refugees As Social Workers, New York, Social Development Issues, vol. 14, 1992.

18- Taylor R. D. W.: 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, 1988.

19- عبدالرحمن عبدالرحيم الخطيب: واقع البرامج النظرية والعملية في المؤسسات التعليمية في الوطن العربي في مجال تعلم الخدمة الاجتماعية والرؤيا المستقبلية مع التركيز على مصر، بحث منشور في مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية ، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية، العدد 14، الجزء الثاني، القاهرة، 2003م.

20- جمال شحاته حبيب: العلاقة بين تطبيق برنامج تدريبي للأخصائيين الاجتماعيين وتنمية أدائهم المهني، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد الثاني، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة، 1997م.

21- منى إبراهيم عبدالله بنقش: دليل التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية (أهميته-أهدافه-وأدوار الفريق)، مكتبة الملك فهد الوطنية، جدة، 1430هـ.

22- عبداللطيف وآخرون: التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية (مستقبلك - أخصائي اجتماعي ) ، الجزء الأول، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1993م.

23- ماهر أبو المعاطي وآخرون: دليل التدريب الميداني لطلاب كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، القاهرة، 2005م.

24- Beach Dales: Personnel the management of people at Work, 5<sup>th</sup> edition, Macmillan Pub and Collier Macmillan pub, Co., New York, London, 1985.

25- محمد سيد فهمي: مرجع سابق.

26- Barker Robert: Dictionary of Social Work, NASW, Inc., 1987

27- قاسم، محمد رفعت، وآخرون: دليل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، القاهرة، 2005م.

28- مجمع اللغة العربية: المعجم الوجيز، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، القاهرة، 1993م.

29- منير البعلبكي: قاموس المورد، دار العلم للملايين، بيروت، 1986م.

30- Merriam-Webster's Collegiate Dictionary, Spring Field Massachusetts, U.S.A., 2003.

31- زغلول عباس حسين: المعوقات التي تواجه مشرفي التدريب الميداني عند استخدام الاجتماع الإشرافي الفردي، المؤتمر العلمي الرابع

## المراجع:

1- محمد سيد فهمي: التدريب العملي والزيارات الميدانية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2012م.

2- إبراهيم بيومي مرعي، ومحمد حسين البغدادي: الجماعات في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، د.ت.

3- سارة الخمشي وآخرون: أساليب تطوير التدريب الميداني لتحقيق أهداف الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، دراسة مطبقة على أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية للبنات بالرياض، الرياض، 1426هـ.

4- إبراهيم مرعي، ومحمد البغدادي: مرجع سابق.

5- عبدالله سعد الرشود: التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية، الواقع الحالي واتجاهات تطويره، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر العلمي الأول للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، الرياض، 1998م.

6- إبراهيم عبدالرحيم رجب: أساسيات التدريب الميداني، مكتبة وهبة، القاهرة، 1988م.

7- أسماء ربحي العرب، وعلاء زهير الرواشدة: معوقات جودة التدريب الميداني لتخصص الخدمة الاجتماعية في جامعة البلقاء التطبيقية الأردنية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد التاسع، العدد 25، عمان، 1016م.

8- خليل إبراهيم الهللات: معوقات التدريب الميداني لدى طلبة العمل الاجتماعي في الجامعة الأردنية، دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 42، ملحق 1، 2015م.

9- محمود علي رضوان، وعبير محمد عبدالصمد: معوقات استفادة طلاب الخدمة الاجتماعية من التدريب الميداني بالمجال المدرسي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد 33، الجزء الثاني، القاهرة، 2012م.

10- زردة حسن شبيبته: معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية، مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية، جامعة القدس المفتوحة، 2011م.

11- عماد عبداللطيف اثنيه: معوقات الوصول إلى الجودة الشاملة في تطبيق مقررات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس المفتوحة، المجلة الفلسطينية للتربية المفتوحة عن بعد، المجلد 2، العدد 3، فلسطين، 2009م.

12- عبدالله سعد الرشود: مرجع سابق.

13- نور الإمام: التدريب الميداني لإعداد طلبة الخدمة الاجتماعية: الوضع الراهن والرؤية المستقبلية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 2، العدد 14، 1998م.

14- نوره بنت عبدالله بن عبدالرحمن الطياش: دراسة تقييمية لنور التدريب الميداني في إكساب الطالبات القيم والمهارات المهنية للخدمة الاجتماعية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، الرياض، 1990م.

15- Tanga P. T.: The Challenges of Social Work Field,

- عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة، 2001م.
- 32- أحمد علي الشريف: معوقات البرامج المستخدمة في الأندية الاجتماعية والثقافية ومواجهتها من منظور خدمة الجماعة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة، 2003م.
- 33- خليل إبراهيم الهلالات: مرجع سابق.
- 34- حنان عبدالرحمن يحيى سعيد: نحو نموذج تطوير التدريب الميداني لطلاب الدراسات العليا بقسم خدمة الفرد في ضوء معايير الجودة الشاملة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، العدد الرابع والعشرون، الجزء الثالث، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة، 2008م.
- 35- محمد مصطفى أحمد: تطبيقات في مجال الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1990م.
- 36- عبدالمنعم عكاشه: العلاقة بين استخدام أساليب التدريب المهنية للأخصائي الاجتماعي وإكسابهم مهارات العمل مع الجماعات في مراكز الشباب، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة، 1999م.
- 37- منى إبراهيم بنقش: مرجع سابق.
- 38- Matson M. B.: Field experience in Undergraduate Programs in social Welfare, New York, council on Social Work Education, 1967.
- 39- عبدالفتاح عثمان وعلي الدين محمد: نحو نموذج عربي للتدريب الميداني في تعليم الخدمة الاجتماعية، بحث منشور في المؤتمر العلمي، نحو نظرة واقعية للممارسة العملية في الخدمة الاجتماعية،
- المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالإسكندرية بالتعاون مع هيئة فورد للتنمية، 19-22 سبتمبر 1992م. 40 - زردة حسن شبيبته: مرجع سابق.
- 41- زردة حسن شبيبته: المرجع السابق.
- 42- ماهر أبو المعاطي: دليل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، د. ن، القاهرة، 2001م.
- 43- نوره بنت عبدالله بن عبدالرحمن الطياش: مرجع سابق.
- 44- عماد عبداللطيف اشتية: مرجع سابق.
- 45- نوره بنت عبدالله بن عبدالرحمن الطياش: مرجع سابق.
- 46- عماد عبداللطيف اشتية: مرجع سابق.
- 47- أنيس عبدالملك: الإشراف والتقييم في خدمة الجماعة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1976م.
- 48- سوسن عثمان عبداللطيف وآخرون: التدريب العملي في الخدمة الاجتماعية بين النظرية والتطبيق، د. ن، القاهرة، 1992م.
- 49- سارة الخمشي وآخرون: مرجع سابق.
- 50- سلمى محمود جمعه: المدخل إلى طريقة العمل مع الجماعات، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 1996م.
- 51- سارة الخمشي وآخرون: مرجع سابق.
- 52- سلمى محمود جمعه: مرجع سابق.
- 53- أحمد مصطفى خاطر: الخدمة الاجتماعية (نظرة تاريخية-مناهج الدراسة - المجالات)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1988م.
- 54- عبدالفتاح عثمان وعلي الدين محمد: مرجع سابق.

## **Hindrances of Social Service Female Students' Field Training**

**Amani Abdelrazig Ba-ghreib**

**Fathia Mohammed Baheshwan**

**Mariam Mohammed AL- Aidarus**

### **Abstract**

This study aims at finding out the hindrances of Social Service Female Students' field training from the perspective of students, academic supervisors, and the field training establishment's specialists at the Women's College, Hadhramout University. The researcher employed the social survey and used a questionnaire as a tool for data collection. The research population consists of three students batches including 131 students. It has been found that some of these hindrances are attributed to the society due to the lack of awareness of the importance of social service. Some other hindrances are caused by the academic supervisors who are unable to supervise so many trainees. Training establishments sometimes create hindrances as they deprive students from having an access to the documents and records and they suffer from shortage of financial and human sources.