



Obstacles to Achieving Effectiveness in the Social Work Field Training Program: An Analytical Study of the Views of Social Workers and Students in the Capital Secretariat (Sana'a)

Abed Abdullah Hassan Hadi ^{1,*}

¹ Department of Social Work, Faculty of Arts and Humanities - Sana'a University, Sana'a, Yemen.

*Corresponding author: [Email: a.hadi@su.edu.ye](mailto:a.hadi@su.edu.ye)

Keywords

- | | |
|------------------|-------------------|
| 1. Barriers | 2. Field Training |
| 3. Effectiveness | 4. Social worker |
-

Abstract:

This study aimed to identify the barriers to achieving effectiveness in the field training program in social work from the perspective of social workers and students in the Capital Municipality of Sana'a. The study adopted the descriptive-analytical approach and administered a questionnaire to a sample of 136 individuals, including 66 fourth-level students from the Department of Social Work at Sana'a University and 70 social workers. The results showed that the most prominent barriers were: scarcity of specialized institutions, lack of supporting tools and technologies, weak field visits by academic supervisors, and the distance between students' residences and training institutions. The results also revealed variation in the severity of the barriers, with institution-related barriers being the most severe. The study recommended improving the infrastructure for field training, qualifying supervisors, and expanding the base of training institutions.

معوقات تحقيق الفاعلية في برنامج التدريب الميداني بالخدمة الاجتماعية دراسة تحليلية لآراء الأخصائيين الاجتماعيين والطلاب في أمانة العاصمة صنعاء

عابد عبد الله حسن هادي^{1*}

¹ قسم الخدمة الاجتماعية ، كلية الآداب والعلوم الإنسانية - جامعة صنعاء ، صنعاء ، اليمن.

*المؤلف: [Email: a.hadi@su.edu.ye](mailto:a.hadi@su.edu.ye)

الكلمات المفتاحية

- | | |
|-------------|----------------------|
| 1. معوقات | 2. التدريب الميداني |
| 3. الفاعلية | 4. الخدمة الاجتماعية |

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على معوقات تحقيق الفاعلية في برنامج التدريب الميداني بالخدمة الاجتماعية من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين والطلاب في أمانة العاصمة صنعاء. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت استبانة على عينة قوامها (136) فرداً؛ منهم (66) طالباً من المستوى الرابع بقسم الخدمة الاجتماعية بجامعة صنعاء، و(70) أخصائياً اجتماعياً. أظهرت النتائج أن أبرز المعوقات تمثلت في: ندرة المؤسسات المتخصصة، نقص الأدوات والتقنيات المساندة، ضعف الزيارات الميدانية للمشرفين الأكاديميين، وبُعد المسافات بين مساكن الطلاب ومؤسسات التدريب. كما أظهرت النتائج تفاوتاً في حدة المعوقات، حيث كانت المعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الأكثر حدة. أوصت الدراسة بتحسين البنية التحتية للتدريب الميداني، وتأهيل المشرفين، وتوسيع قاعدة المؤسسات التدريبية.

المقدمة:

تُعد مهنة الخدمة الاجتماعية إحدى الركائز الأساسية في بناء المجتمعات المعاصرة، لما تضطلع به من دور فاعل في مساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات على مواجهة المشكلات الاجتماعية المتنامية، والعمل على تحقيق أعلى قدر ممكن من التوافق الاجتماعي والرفاه الإنساني، وتقوم هذه المهنة في جوهرها على ثنائية متلازمة تتمثل في التكامل بين النظرية والتطبيق؛ إذ لا يمكن فصل المعرفة الأكاديمية عن الممارسة المهنية الميدانية.

ويأتي التدريب الميداني في هذا السياق ليشكل حجر الزاوية في عملية إعداد الأخصائي الاجتماعي؛ بوصفه الجسر الذي يعبر من خلاله الطالب من عالم النظريات والمفاهيم المجردة إلى واقع الممارسة المهنية بما تحمله من تعقيدات وتحديات، فمن خلال التدريب الميداني تتاح للطالب فرصة ترجمة ما تعلمه في قاعات الدراسة إلى مهارات تطبيقية وخبرات عملية، وصقل شخصيته المهنية، وتنمية اتجاهاته الإيجابية نحو المهنة، واكتساب المهارات الفنية وبناء العلاقات الإنسانية التي تُعد أساساً لنجاح الممارسة المهنية.

وتزداد أهمية التدريب الميداني لكونه لا يقتصر على كونه مطلباً أكاديمياً، بل يمثل عملية تربوية مهنية مستمرة تهدف إلى بناء الهوية المهنية للأخصائي الاجتماعي بما يمكنه من مواجهة التحديات المتعددة في مجال العمل الاجتماعي، ومن هذا المنطلق تحرص أقسام الخدمة الاجتماعية في الجامعات على تطوير برامج التدريب الميداني

ومواكبة المتغيرات المحلية والعالمية بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل المتجددة.

إلا أن الملاحظ - من خلال المتابعة الأكاديمية والميدانية - أن برامج التدريب الميداني في العديد من السياقات العربية، ولاسيما في ظل الظروف الاستثنائية التي تمر بها بعض البلدان، تواجه جملة من المعوقات والتحديات التي تحد من فاعليتها وتعيق تحقيق أهدافها المنشودة. وتتنوع هذه المعوقات بين ما يرتبط بالطالب المتدرب من حيث الاستعداد والالتزام، وما يتصل بالمشرفين الأكاديميين من حيث التأهيل والكفاءة والقدرة على المتابعة الميدانية، وما يتعلق بالمشرفين المؤسسيين من حيث الخبرة والتفرغ، وما يرتبط بمؤسسات التدريب من حيث إمكانيات المادية والبشرية واستعدادها لاستقبال الطلاب، بالإضافة إلى المعوقات التنظيمية والإدارية التي تعترض عملية التخطيط والتنفيذ والتقييم لهذه البرامج.

ويُعد السياق اليمني من أبرز السياقات التي تستدعي الوقوف الجاد لتشخيص واقع التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية، لا سيما في ظل الظروف الراهنة التي تمر بها البلاد من تحديات اقتصادية واجتماعية، انعكست - بلا شك - على جودة التعليم العالي بشكل عام، وعلى برامج التدريب الميداني بشكل خاص، ويأتي قسم الخدمة الاجتماعية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية -جامعة صنعاء- في صدارة الأقسام الأكاديمية المعنية بإعداد الأخصائيين الاجتماعيين في اليمن؛ حيث يتحمل مسؤولية إعداد كوادر مهنية مؤهلة قادرة على التعامل مع تداعيات

كونه مطلباً أكاديمياً إلزامياً فحسب، بل يتعداه ليكون عملية تربوية مستمرة تهدف إلى بناء شخصية الأخصائي الاجتماعي وتكوين هويته المهنية، وتمكينه من مجموعة واسعة من الكفايات المهنية التي تؤهله لمواجهة التحديات المتعددة في مجال العمل الاجتماعي (أبو المعاطي 2008 ص 139).

وتظهر فاعلية التدريب الميداني في تأثيره الشامل على مستويات الكفاءة المهنية للأخصائي الاجتماعي، وهي: (المعرفية، القيمية، المهارية) فعلى المستوى المعرفي، يعمق فهمه للنظريات والمفاهيم وكيفية توظيفها في سياقات واقعية. وعلى المستوى المهاري، يمكنه من تطوير مهارات التواصل والتقييم والتخطيط والتدخل المهني. وأما على المستوى القيمي، فيسهم في بناء الثقة بالنفس، وتطوير الاتجاهات الإيجابية نحو المهنة، وتعزيز الالتزام بأخلاقيات المهنة. وهذا التأثير متعدد الأبعاد يجعل من التدريب الميداني محوراً أساسياً لا غنى عنه في ضمان جودة الممارسة المهنية وفاعلية الخدمات الاجتماعية المقدمة.

وفي ضوء ذلك، سعت عدد من الدراسات السابقة إلى استقصاء العلاقة بين التدريب الميداني ومستوى أداء الأخصائي الاجتماعي، محاولة تحديد جوانب القوة والضعف في برامج التدريب الحالية، وتحديد المعوقات التي قد تحول دون تحقيق التدريب لأهدافه المرجوة، وتقديم التوصيات اللازمة لتحسين جودته وفاعليته، فقد أولت الدراسات والبحوث العربية اهتماماً ملحوظاً بتقييم فاعلية برامج التدريب الميداني في إعداد الأخصائيين الاجتماعيين؛ حيث حاولت استقصاء جوانب القوة والضعف في هذه البرامج وتقديم توصيات لتطويرها.

الأزمة المتعددة والمساهمة في التخفيف من معاناة الفئات الأكثر احتياجاً.

وانطلاقاً من أهمية هذا الموضوع، وسعيًا لتقديم إسهام علمي يخدم القسم خاصة، ومهنة الخدمة الاجتماعية والمجتمع عامة، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على معوقات تحقيق الفاعلية في برامج التدريب الميداني بالخدمة الاجتماعية، من خلال تحليل آراء فئتين رئيسيتين هما: الأخصائيون الاجتماعيون الممارسون في الميدان، والطلاب المتدربون، وذلك في أمانة العاصمة صنعاء

مشكلة الدراسة:

تُعد العلاقة بين الجانب النظري والجانب العملي من العلاقات الجوهرية الأساسية في البحث العلمي بصفة عامة، وفي العلوم الاجتماعية بصفة خاصة، إذ يوفر العلم الأساس النظري والمفاهيمي الذي يمكن توظيفه في الممارسة العملية، بما يسهم في تعزيز جودة الحياة وتحقيق الرفاهية وتنمية الكفاءة الحياتية للأفراد (عبد اللطيف 2013 ص 15) وتعد الخدمة الاجتماعية من المجالات الحيوية التي تستهدف الارتقاء بجودة حياة الأفراد والمجتمعات؛ ويُعد برنامج التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية أحد المكونات الرئيسية التي تسهم في تنمية وتطوير قدرات الأخصائي الاجتماعي وتعزيز مستوى أدائه المهني (حامد 2020 ص 171)

ويمثل التدريب الميداني العمود الفقري في إعداد الأخصائي الاجتماعي وتأهيله؛ حيث يشكل الحلقة الأساسية التي تربط بين المعرفة النظرية المكتسبة في القاعات الدراسية وبين الواقع العملي المعقد في مؤسسات الممارسة المهنية. ولا يقتصر دور التدريب الميداني على

ففي السياق الفلسطيني أجرى حسنين (2014) دراسة بعنوان "تقويم فاعلية برنامج التدريب الميداني من وجهة نظر طلبة الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس" وكشفت عن تفاوت في درجات الفاعلية بين محاور البرنامج المختلفة، حيث أشارت النتائج إلى حصول محور الأهداف على درجة فاعلية مرتفعة جداً، بينما حصلت أربعة محاور (الطالب، المشرف، محتوى البرنامج، نتائج) على درجة فاعلية مرتفعة. في المقابل سجل محور "المؤسسة المدربة" درجة فاعلية متوسطة، مما يشير إلى وجود قصور في هذا الجانب، ويستدعي ضرورة توجيه مزيد من الدعم للمؤسسات المشاركة في تدريب الطلبة (حسنيين 2014 ص 15).

كما أكدت دراسة أبو بكر وآخرون (2020) بضرورة التنسيق الجيد قبل توزيع الطلبة على مجالات الممارسة، وشددت على أهمية مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس في الإشراف الجامعي على الطلبة، مما يعزز جودة المتابعة والتقويم (أبو بكر وآخرون، 2020، ص 25).

وبالانتقال إلى السياق البحريني، كشفت دراسة الخطيب (2003) بعنوان "واقع التدريب الميداني في إعداد الأخصائي الاجتماعي البحريني" عن أهمية زيادة عدد وحدات التدريب من ثلاث إلى تسع وحدات، مع التأكيد على ألا تقل عدد الساعات التدريبية عن (260) ساعة في جميع مقررات التدريب الميداني. وهذا التركيز على البعد العملي يعكس قناعة بأهمية توفير وقت كافٍ لاكتساب الخبرات والمهارات العملية (الخطيب، 2003 ص، 110).

أما في مصر، فقد اتجهت الدراسات نحو الربط بين جودة التدريب الميداني وجودة المخرجات والكفاءات المكتسبة. فقد أشارت دراسة طنطاوي (2023) إلى وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين مستوى الكفاءة المهنية للأخصائي الاجتماعي واكتساب طلاب التدريب الميداني للمرونة المعرفية في التعامل مع المشكلات المدرسية. وهذا الربط المباشر يؤكد أن جودة الأداء المهني للمشرفين في الميدان تنعكس إيجاباً على تنمية القدرات العليا والمرونة لدى الطلبة المتدربين (طنطاوي، 2023 ص، 933).

كما أكدت دراسة أبو الحسن (2019) على الدور المحوري للأخصائي الاجتماعي في نشر ثقافة المشاركة المجتمعية ودورها في تطوير المؤسسة التعليمية، مما يوسع من دائرة تأثير التدريب الميداني ليشمل ليس فقط إعداد الأخصائي، بل تطوير المؤسسة والمجتمع المحيط (أبو الحسن، 2019، ص 240).

أما دولياً فقد قامت دراسة Zhang (2012) بتطوير نموذج ديناميكي للإشراف على التدريب الميداني يقوم على تعدد أوجه وطبقات التدريب (الفردية، المؤسسية، المجتمعية) وأكدت الدراسة أن هذا النظام متعدد المستويات هو نظام جيد لتدريب الطلاب، وبناءً على النتائج، تم تطوير نموذج إشرافي متكامل (Zhang, 2012, p 120).

في حين كشفت دراسة Tanga (2013) عن عدد من التحديات الجسيمة التي تواجه التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية، ومن أبرز هذه التحديات: قلة الإمكانات المادية والبشرية في المؤسسات التدريبية، وقلة استعداد طلبة الخدمة الاجتماعية والمشرفين نحو التدريب، إضافة إلى وجود تحديات أخرى عديدة لا تتفق

مع المقاييس العالمية لتعليم وتدريب الخدمة الاجتماعية
(Tanga, 2013, p 158)

ويكشف هذا الاستعراض على اتفاق بين الدراسات العربية والدولية حول الأهمية المحورية والاستراتيجية للتدريب الميداني في تحديد مستوى الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي وتطوير كفاياته، إذ أجمعت الدراسات على تأثيره متعدد الأبعاد (المعرفي، المهاري، السلوكي) في بناء شخصية الأخصائي وإعداده إعداداً متكاملًا. ومع ذلك يبرز تباين في الأولويات والمنهجيات ومحاور التركيز بين هذه الدراسات إذ ركز بعضها على الجوانب الهيكلية والعملية للتدريب (عدد الساعات الدراسية والتخطيط المسبق)، في حين اتجهت دراسات أخرى نحو تقييم الجوانب النوعية والكيفية (قياس الكفاءة المهنية والمرونة المعرفية وجودة المخرجات ومدى الالتزام بمعايير الجودة)، وهذا التباين يثري الحقل المعرفي ويوفر زوايا نظر متعددة.

وبالنظر إلى تباين البيئات والسياقات التي أجريت فيها هذه الدراسات (فلسطين، البحرين، مصر الصين، جنوب إفريقيا) فإنها تشير إلى وجود تحديات ومعوقات مشتركة إلى حد كبير، يأتي في مقدمتها ضعف الإمكانيات والبنية التحتية الداعمة في العديد من المؤسسات التدريبية، ووجود فجوة واضحة بين الإطار النظري والتطبيق العملي، فضلاً عن بعض قصور في جاهزية واستعداد بعض الأطراف المعنية (طلبة، مشرفين، مؤسسات) .

وعلى الرغم من هذا الثراء النسبي في الأدبيات، فإن المراجعة البحثية تكشف عن وجود فجوة واضحة تتمثل في ندرة الدراسات التي تقيم فاعلية برامج

التدريب الميداني في السياق اليمني عمومًا، وسياق أمانة العاصمة صنعاء خصوصًا؛ مراعاةً للخصائص والمتغيرات الفريدة لهذا السياق (الاجتماعية، الاقتصادية) التي تجعل من تعميم نتائج الدراسات الأخرى أمرًا غير مجدٍ. ولذلك تبرز الحاجة الماسة لدراسة ميدانية تقوم بتقييم شامل وموضوعي لبرامج التدريب الميداني في هذا السياق غير المستكشف بحثيًا سابقًا في حدود علم الباحث.

وفي هذا الصدد، نلاحظ من خلال العمل الأكاديمي والمتابعة الميدانية أن برنامج التدريب الميداني في قسم الخدمة الاجتماعية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية - جامعة صنعاء - وعلى الرغم من الجهود المبذولة فيه، إلا أنه يواجه عددًا من المعوقات والتحديات التي تحد من فاعليته وتحول دون تحقيق أهدافه بالصورة المأمولة، وتتجلى هذه المعوقات في جوانب متعددة: منها ما يتعلق بالطلاب المتدربين من حيث استعدادهم والتزامهم، ومنها ما يرتبط بالمشرفين الأكاديميين من حيث إعدادهم وكفاءاتهم وقدرتهم على المتابعة الميدانية، ومنها ما يختص بالمشرفين المؤسسيين من حيث خبراتهم وتفرغهم، ومنها ما يتصل بمؤسسات التدريب الميداني من حيث إمكانياتها المادية والبشرية. فضلًا عن المعوقات التنظيمية والإدارية المتعلقة بالتخطيط والتنفيذ والتقييم.

ويزداد هذا التحدي تعقيدًا في ظل الظروف الاستثنائية التي تمر بها البلاد، والتي انعكست سلبًا على جودة التعليم العالي بشكل عام، وعلى برامج التدريب الميداني بشكل خاص. ومع ذلك تزداد الحاجة إلى أخصائيين اجتماعيين أكفاء قادرين على التعامل مع تداعيات الأزمة المتعددة، مما يضع على القسم

ثانيًا: الأهمية التطبيقية:

1- تقديم تشخيص علمي دقيق لمعوقات التدريب الميداني في أمانة العاصمة صنعاء، مما يساعد القائمون على البرنامج في التعرف على نقاط الضعف الحقيقية التي تحتاج إلى معالجة.

توجيه صناع القرار: يمكن أن تستفيد إدارة القسم والكلية والجامعة من نتائج هذه الدراسة في اتخاذ قرارات تطويرية مبنية على أدلة علمية، وفي تخصيص الموارد والجهود نحو الأولويات العاجلة.

تحسين جودة مخرجات برنامج التدريب الميداني: حيث إن الكشف عن المعوقات والعمل على إزالتها سيسهم بشكل مباشر في تحسين جودة التدريب الميداني وبالتالي رفع مستوى كفاءة الخريجين وقدرتهم على المنافسة في سوق العمل وتلبية احتياجات المجتمع.

الاستفادة منها في أقسام مماثلة: يمكن أن تستفيد أقسام الخدمة الاجتماعية في الجامعات اليمنية الأخرى من نتائج هذه الدراسة وتوصياتها، خاصة في ظل تشابه الظروف والسياقات إلى حد كبير.

تقديم قاعدة بيانات للمقارنة: يمكن الاستناد إليها في دراسات مقارنة مستقبلية، سواء على المستوى المحلي أو العربي، لقياس مدى التطور في برامج التدريب الميداني.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

1- التعرف على أهم معوقات تحقيق الفاعلية في برامج التدريب الميداني بالخدمة الاجتماعية

مسؤولية أكبر لتطوير برنامجه التدريبي بالرغم من هذه التحديات.

وعليه تتحدد مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي: ما معوقات تحقيق الفاعلية في برنامج التدريب الميداني بالخدمة الاجتماعية من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين والطلاب في أمانة العاصمة صنعاء؟

أهمية الدراسة:

تتحدد أهمية الدراسة الحالية من خلال الاعتبارات الآتية:

أولاً: الأهمية العلمية:

ندرة الدراسات المحلية في اليمن: تعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة - في حدود علم الباحث - التي تتناول بالتحليل معوقات تحقيق الفاعلية في برامج التدريب الميداني بالخدمة الاجتماعية في السياق اليمني؛ مما يسهم في سد فجوة معرفية مهمة، وإثراء المكتبة العربية ببيانات ومعلومات عن واقع التدريب الميداني في اليمن.

تتناول موضوعاً محورياً: كونه يمثل جوهر العملية التعليمية المهنية لإعداد الأخصائي الاجتماعي، وتأتي هذه الدراسة لتركز على الجانب المتعلق بالمعوقات، وهو جانب أساسي لأي عملية تطوير.

الاعتماد على آراء فئتين مهمتين: تستمد الدراسة أهميتها من اعتمادها على آراء كل من الطلاب (المتلقين للتدريب) والأخصائيين الاجتماعيين (الممارسين (العاملين في الميدان)؛ مما يتيح رؤية متكاملة وشاملة للمعوقات، ويسهم في تقديم صورة أكثر واقعية وموضوعية.

مفاهيم الدراسة:

أولاً: مفهوم المعوقات:

المعوقات لغة: جاء في لسان العرب أن "العَوَقُ" مصدر عاقَهُ يعوقُهُ عَوْقًا، أي حَبَسَهُ وَصَرَفَهُ عن وجهه. والعائق هو الأمر الذي يحول دون تحقيق أمر ما أو يعيق الوصول إلى هدف معين (ابن منظور 1414هـ ج 4 ص 245).

المعوقات اصطلاحاً: تُعرف المعوقات أنها: مجموعة العوامل الداخلية والخارجية التي تحد من قدرة البرنامج أو النشاط على تحقيق أهدافه المرجوة، وتحول دون الوصول إلى المستوى المطلوب من الأداء والفاعلية (عبد اللطيف 2013 ص 290). ويعرفها بعض الباحثين أنها: الصعوبات والعقبات التي تعترض سبيل تنفيذ برنامج أو نشاط معين وتؤدي إلى إعاقة سير العمل أو التقليل من جودته، سواء أكانت هذه العقبات مادية أم بشرية أم إدارية أم تنظيمية (أبو النصر 2019 ص 210).

التعريف الإجرائي للمعوقات: هي مجموعة العوامل والصعوبات والعقبات التي تحول دون تحقيق الفاعلية الكاملة لبرامج التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية ، كما يدركها الأخصائيون الاجتماعيون والطلاب في أمانة العاصمة صنعاء وتشمل هذه المعوقات: معوقات خاصة بالطلاب، ومعوقات مرتبطة بالمشرفين الأكاديميين والمؤسسين، ومعوقات متعلقة بمؤسسات التدريب وإمكانياتها، ومعوقات تنظيمية وإدارية.

من وجهة نظر الأخصائيون الاجتماعيون والطلاب في أمانة العاصمة صنعاء.

تحديد أكثر مجالات المعوقات تأثيراً في فاعلية برامج التدريب الميداني.

رصد المعوقات المرتبطة بالطلاب المتدرب في برامج التدريب الميداني.

الكشف عن المعوقات المرتبطة بالمشرفين الأكاديميين والمؤسسين.

التعرف على المعوقات الخاصة بمؤسسات التدريب الميداني وإمكانياتها.

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيس: ما معوقات تحقيق الفاعلية في برنامج التدريب الميداني بالخدمة الاجتماعية من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين والطلاب في أمانة العاصمة صنعاء؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية الآتية:

1- ما المعوقات المتعلقة بالطلاب المتدرب في برنامج التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية ؟

ما المعوقات المرتبطة بالمشرف الأكاديمي في برنامج التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية ؟
ما المعوقات الخاصة بالمشرف المؤسسي في برنامج التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية ؟
ما المعوقات المتعلقة بمؤسسات التدريب الميداني وإمكانياتها المادية والبشرية؟

ثانيًا: مفهوم الفاعلية:

الفاعلية لغة: الفاعلية مشتقة من الفعل "فَعَلَ" بمعنى عمل وأنجز. والفاعل هو من قام بالفعل، والفاعلية تعني القدرة على الإنجاز والتأثير (ابن منظور 1414هـ ج 2 ص 123).

الفاعلية اصطلاحًا: تُعرف الفاعلية أنها: درجة تحقيق البرنامج للأهداف التي وضع من أجلها، ومدى قدرته على إحداث التغييرات المرغوبة في سلوك المستفيدين، وإشباع حاجاتهم، وتلبية توقعاتهم (نيازي 2012 ص 108) وتعرف الفاعلية في مجال الخدمة الاجتماعية أنها: قدرة برامج التدخل المهني على مساعدة العملاء في إنجاز أهدافهم في فترة زمنية محددة، وباستخدام الموارد المتاحة بأقصى كفاءة ممكنة (حمزة 2013 ص 134).

التعريف الإجرائي للفاعلية: هي مدى قدرة برامج التدريب الميداني بالخدمة الاجتماعية على تحقيق أهدافها المعلنة، وإكساب الطلاب المعارف والمهارات والخبرات المطلوبة، وإعدادهم لممارسة المهنة بكفاءة في مؤسسات الخدمة الاجتماعية وذلك على النحو الذي يرضي توقعات جميع الأطراف المعنية.

ثالثًا: مفهوم التدريب الميداني:

التدريب لغة: التدريب مشتق من "دَرَبَ" بالشيء يَدْرِبُ دَرَبًا وَدَرَابَةً إذا صار به حاذقًا. وَدَرَبَهُ غيره أي عَلَّمَهُ وَمَرَّنَهُ. والتدريب هو عملية التمرين والتعود على فعل شيء حتى الإتقان (ابن منظور 1414هـ ج 5 ص 78).

التدريب الميداني اصطلاحًا: يُعرف التدريب الميداني أنه: العملية التي تستهدف تكوين الشخصية

المهنية لخريجي الخدمة الاجتماعية، وإكسابهم المهارات والخبرات التي تلزمهم في العمل فيما بعد، من خلال ممارسة فعلية لأنشطة المهنة تحت إشراف وتوجيه مؤسسي وأكاديمي (حامد 2020 ص 171) ويرى (عبد السلام، 2011 ص 12) أن التدريب الميداني هو عملية تعليمية تقوم على أسس علمية وتربوية وإشرافية، الهدف منها تحقيق النمو المهني والشخصي لطالب التدريب، وذلك من خلال إكسابهم الخبرات الميدانية والمهارات الفنية والسمات الشخصية. وتتم هذه العملية ضمن منهج تدريبي واضح يعرف كل فرد فيه دوره ومسؤوليته.

التعريف الإجرائي للتدريب الميداني هو: مجموعة الأنشطة والممارسات العملية المنظمة التي يقوم بها طالب الخدمة الاجتماعية في مؤسسات المجتمع المختلفة، تحت إشراف أكاديمي من القسم ومتابعة مهنية من المشرفين المؤسسيين، بهدف تطبيق المعارف النظرية، وتنمية المهارات المهنية واكتساب الخبرات الميدانية اللازمة لممارسة المهنة بعد التخرج.

رابعًا: مفهوم برنامج التدريب الميداني:

يعرف برنامج التدريب الميداني أنه: الخطة المنهجية المنظمة التي تضعها أقسام الخدمة الاجتماعية، وتتضمن مجموعة من المقررات والأنشطة التدريبية الموزعة على سنوات الدراسة؛ بهدف إعداد الطالب إعدادًا مهنيًا متكاملًا، وربطه بالواقع العملي من خلال التدريب في مؤسسات الخدمة الاجتماعية المختلفة (أبو المعاطي 2008 ص 140). ويتكون برنامج التدريب الميداني من عدة عناصر أساسية، هي: الأهداف التدريبية، والمحتوى

الإطار النظري للدراسة

معوقات التدريب الميداني:

يعد التدريب الميداني جزءًا أساسيًا في برنامج إعداد الأخصائي الاجتماعي وطالب الخدمة الاجتماعية؛ حيث يساهم في تنمية مهاراته العملية وتطبيق المعرفة النظرية في مواقف حياتية حقيقية. ومع ذلك، يواجه الأخصائي الاجتماعي عدد من المعوقات التي تحد من قدرته على تحقيق أهدافه المنشودة في التدريب الميداني. وتشكل هذه المعوقات تحديات حقيقية، وتؤثر بشكل مباشر على فاعلية الأخصائيين الاجتماعيين وقدراتهم؛ مما يستدعي البحث عن حلول مبتكرة لتحسين جودة التدريب الميداني وتجاوز العقبات. وتعد معالجة هذه المعوقات خطوة ضرورية لتحسين مستوى الأداء لدى الأخصائيين الاجتماعيين، وضمان جاهزيتهم لمواجهة التحديات المهنية بكفاءة وفاعلية.

ويمكن تقسيم معوقات التدريب الميداني إلى عدة محاور، تتمثل بالشكل الآتي:

1- معوقات مرتبطة بالطلاب:

تتعدد المعوقات المرتبطة بالطلاب أثناء التدريب الميداني؛ إذ تشير بعض الدراسات أن من أبرزها ضعف قدرة الطلاب على تطبيق ما اكتسبوه من معارف نظرية في مواقف العمل الميداني، وهو ما يحد من فاعلية استفادتهم من هذا التدريب. كما بينت الدراسات نفسها أن هناك قصور في القدرات العملية المرتبطة بالتوجه المؤسسي الأكاديمي، مما ينعكس سلبًا على قدرة الطلاب على الربط بين الإطار النظري ومتطلبات الواقع التطبيقي. (رضوان، 2012، ص 797-798).

التدريبي، والأساليب، والأنشطة والإشراف الأكاديمي والمؤسسي، والتقويم، والبيئة والموارد التدريبية (عبد اللطيف 2013 ص 291).

التعريف الإجرائي لبرنامج التدريب الميداني: هو

البرنامج التدريبي المعتمد بقسم الخدمة الاجتماعية بجامعة صنعاء، والموزع على المستويات الدراسية الأربعة، والذي يهدف إلى إكساب الطلاب المعارف والمهارات والخبرات اللازمة لممارسة المهنة. ويتضمن أهدافا ومحتوى وأنشطة وإشرافاً وتقويماً، وتشارك في تنفيذه مؤسسات الخدمة المختلفة بأمانة العاصمة.

سادساً: مفهوم الأخصائي الاجتماعي

الأخصائي الاجتماعي لغة: "الأخصائي" نسبة إلى

الاختصاص وهو التفرد بعلم أو عمل معين، والتميز فيه عن غيره (الدخيل 2005 ص 185).

الأخصائي الاجتماعي اصطلاحاً: هو الشخص

المؤهل علمياً ومهنياً لمزاولة مهنة الخدمة الاجتماعية، بعد حصوله على الدرجة الجامعية في الخدمة الاجتماعية من إحدى كليات أو معاهد الخدمة الاجتماعية المعترف بها. ويمارس أدواراً مهنية متعددة؛ بهدف مساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات على حل مشكلاتهم وتحسين نوعية حياتهم (وزارة العمل والتنمية الاجتماعية 2019 ص 7).

التعريف الإجرائي للأخصائي الاجتماعي في هذه

الدراسة: يُقصد بالأخصائي الاجتماعي في هذه الدراسة الشخص الحاصل على مؤهل في الخدمة الاجتماعية (بكالوريوس فأعلى)، ويعمل حالياً في إحدى مؤسسات الخدمة الاجتماعية بأمانة العاصمة صنعاء (حكومية، أهلية، خاصة) ويمارس الأدوار المهنية المختلفة للأخصائي الاجتماعي.

وفي سياق متصل، توجد مجموعة من المعوقات التي تواجه الطلاب خلال فترات التدريب من أهمها: محدودية السمات الشخصية اللازمة لممارسة الخدمة الاجتماعية، وقلة الاستعداد النفسي الكافي للطلاب لخوض تجربة التدريب الميداني. إضافة إلى أن كثرة أعداد الطلاب المتدربين يمثل عائقاً أمام تحقيق الاستفادة المثلى من التدريب. كما أن بعض الطلاب يظهر لديهم ضعف في الاهتمام بمقررات التدريب الميداني. واقتصار غاياتهم على مجرد النجاح دون اكتساب مهارات مهنية حقيقية. ومن أبرز التحديات: قلة التزام الطلاب بمتطلبات ومقتضيات التدريب الميداني؛ نتيجة الضغوط الأكاديمية المرتبطة بالمقررات الدراسية الأخرى، فضلاً عن تعرضهم لبعض المشكلات التي تحد من قدراتهم على الاستفادة الكاملة من عملية التدريب. (شبيطة، 2011، ص42).

2-معوقات مرتبطة بالمشرف الأكاديمي:

تواجه عملية الإشراف الأكاديمي على طلاب التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية عدداً من المعوقات التي قد تحد من فاعليتها وتؤثر سلباً في جودة المخرجات التعليمية، ومن أبرز هذه المعوقات محدودية تفرغ المشرف الأكاديمي؛ نتيجة كثرة مسؤولياته وأعبائه داخل المؤسسة التعليمية ، الأمر الذي ينعكس على قدراته على متابعته الطلاب بشكل منتظم. فضلاً عن قلة الزيارات الميدانية التي يقوم بها المشرف الأكاديمي للطلاب في موقع التدريب، مما يقلل من فرص التواصل المباشر وتقديم التوجيه والإرشاد لهم.

ومن المعوقات أيضاً ضعف الصلة بين المشرف الأكاديمي والمشرف الميداني داخل المؤسسة المستقبلية للطلاب؛ حيث ينعكس ذلك على تنسيق الجهود وتكامل الأدوار بين الطرفين، كما أن تعدد المهام الأكاديمية والإدارية للمشرف يحد من قدرته على متابعة التقارير التدريسية بصورة منتظمة، مما يقلل من فرصة تقديم التغذية الراجعة الفعالة ويؤثر في عملية التقييم (رضوان، 2020، ص448).

ومن أبرز معوقات الإشراف الأكاديمي في التدريب الميداني: قلة عقد الاجتماعات الإشرافية الجماعية التي تعد وسيلة أساسية لتبادل الخبرات ومناقشة الصعوبات بين الطلاب؛ الأمر الذي يحد من فرص التفاعل والتغذية الراجعة الجماعية. ويضاف إلى ذلك ضعف الاطلاع المستمر على سجلات التدريب الميداني للطلاب، وهو ما يترتب عليه قصور في متابعة تقدمهم العملي وتقييم أدائهم بشكل منهجي منظم؛ مما ينعكس على جودة العملية التدريبية .

3-معوقات مرتبطة بمؤسسة التدريب الميداني:

تواجه مؤسسات التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية عدداً من المعوقات التي تعيق فاعليتها في تحديد الأهداف المرجوة، إذ تعاني بعض المؤسسات من ضعف الخبرة العملية لدى المتخصصين القائمين على التدريب، مما ينعكس على قدرتهم في متابعة المتدربين وإكسابهم المهارات المهنية الضرورية. كما قد تظهر بعض المؤسسات تحفظاً في السماح للطلاب بالاطلاع على الملفات أو المشاركة في الممارسات المهنية؛ خشية الإخلال بسرية العمل أو خوفاً من ضعف كفاءتهم . ومن

جانب آخر تتجلى بعض الصعوبات في محدودية الاستعداد المؤسسي لاستقبال أعداد كبيرة من المتدربين، سواء لقصور المساحات المادية ، أو لضعف القدرة على تنظيم أنشطة التدريب بشكل منظم. كما أن بعض المؤسسات لاتضع خططاً واضحة للتعامل مع التحديات التي يواجهها الطلاب خلال فترة التدريب؛ الأمر الذي يقلل من فرص التعاون والتكامل بين المؤسسة والمتدربين .

وتبرز معوقات تتعلق بضعف استغلال التدريب الميداني كجسر يربط بين المعرفة النظرية والخبرة العملية؛ حيث تكثفي بعض المؤسسات بتكليف الطلاب بأعمال روتينية، بعيداً عن جوهر الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، ويضاف إلى ذلك غياب الوضوح الكافي في تحديد أدوار الأخصائي الاجتماعي داخل المؤسسة، مما يؤدي إلى تباين كبير في الخبرات التي يكتسبها الطلاب. كما أن قلة عدد المؤسسات المؤهلة في مجالات الخدمة الاجتماعية يمثل عائقاً إضافياً؛ إذ يترتب عليه تكديس أعداد كبيرة من المتدربين في مؤسسات محدودة، الأمر الذي يضعف من جودة التدريب ويقلل من فرص الإشراف الفعال. كذلك فإن بعض المؤسسات تفتقر إلى الإمكانيات المادية الضرورية لدعم التدريب؛ سواء من حيث الأدوات والمرافق، أو التخطيط المسبق؛ مما يجعلها عاجزة عن تقديم تجربة تدريبية متكاملة تلبي متطلبات الطلاب المتدربين (باغريب وآخرون، 2019، ص484).

4-معوقات مرتبطة بالمشرف المؤسسي :

يعد المشرف الميداني أحد العناصر المحورية في إنجاح تجربة التدريب الميداني لطلاب الخدمة

الاجتماعية. إلا أن هناك العديد من المعوقات التي تحد من فاعليته وتؤثر على مستوى استفادة الطلاب. فمن أبرز المعوقات: ضيق الوقت المتاح للمشرفين الميدانيين؛ حيث ينعكس سلباً على قدراتهم في متابعة الطلاب بشكل منتظم. إضافة إلى أن بعض المشرفين لا يمتلكون الكفاءة المهنية والمهارات الضرورية لتأدية ادوارهم الإشرافية على الوجة المطلوب، كما نلاحظ أن ضعف التنسيق بين المشرفين الميدانيين والطلاب يؤدي أحياناً إلى قلة الاجتماعات الدورية التي يفترض عقدها لمناقشة ما أنجز وروجع في جوانب القصور. ويزداد الأمر تعقيداً عندما يقتصر تواصل الأخصائيين الاجتماعيين داخل المؤسسة على الجوانب الإدارية، دون الاهتمام بتفعيل أدوارهم في التدريب العملي؛ مما يؤدي إلى ضعف جودة الإشراف المؤسسي.

ومن ناحية أخرى تعاني بعض المؤسسات قصوراً واضحاً في التخطيط للتدريب الميداني؛ إذ تفتقر إلى خطة واضحة ومنظمة تسهم في توجيه عملية التدريب الميداني وضمان تحقيق أهدافها. كما إن الأعباء المهنية الكثيفة الملقاة على عاتق الأخصائيين الاجتماعيين داخل المؤسسة تحدّ من قدرتهم على توفير الوقت والجهد اللازمين لتأهيل الطلاب عملياً ومهنيّاً، وهو ما يضعف من جدوى العملية التدريبية. وتبرز أيضاً مشكلة ندرة الدورات التدريبية التأهيلية للمشرفين الميدانيين؛ الأمر الذي يحول دون تطوير معارفهم ومهارتهم بما يتلاءم مع متطلبات الإشراف الميداني الحديث. وإلى جانب ذلك قد يسود الغموض في تحديد المسؤوليات بين بعض المشرفين في بعض المؤسسات؛ مما يخلق تداخلاً في المهام ويضعف من

وضوح المسار التدريبي للطلاب (الهلات، 2015،
1121 بتصرف).

ويعدّ ضعف مشاركة المشرفين في وضع خطة للتدريب الميداني من أبرز المعوقات؛ لما له من انعكاس سلبي على انسجام عملية التدريب الميداني مع أهدافها. كما أن محدودية اطلاع بعض المشرفين على المناهج النظرية التي يدرسها الطلاب داخل قسم الخدمة الاجتماعية تخلق فجوة بين الجانب الأكاديمي والتطبيقي يصعب تجاوزها أثناء التدريب. ويضاف إلى ذلك انشغال المشرفين المؤسسين بالأعمال الإدارية على حساب متابعة التدريب؛ مما يقلل من فرص الإشراف المباشر على الطلاب وتقييم أدائهم المهني. كما أن قلة الدورات التأهيلية الخاصة بالمشرفين المؤسسين، وعدم توفر برامج تدريبية ترفع من كفاءتهم، وتجعل من قدراتهم على مواكبة متطلبات التدريب الميداني محدودة .

وتشكل ندرة الحوافز المادية والمعنوية للمشرفين عائقاً مؤثراً؛ حيث يؤدي غياب المقابل المادي أو التقدير المؤسسي إلى ضعف الحماس للقيام بالمهام الإشرافية بكفاءة. وإلى جانب ذلك فإن كثافة الأعداد الطلابية داخل المؤسسات تجعل مهمة الإشراف أكثر ، خاصة في غياب آليات واضحة لتوزيع الأدوار وتنظيم عملية المتابعة .

وعليه، فإن المعوقات السابقة المرتبطة بالمشرف المؤسسي تبرز الحاجة الماسة إلى إعادة النظر في تفعيل دورة، من خلال إشراكه في خطط التدريب، وتزويده بالبرامج التأهيلية المناسبة؛ مما يتيح له التركيز بشكل أكبر على الجوانب المهنية التي تحقق أهداف التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية.

الإجراءات المنهجية للدراسة:
أولاً: نوع الدراسة:

تتنمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية التحليلية؛ التي تهدف إلى وصف ظاهرة معوقات تحقيق الفاعلية في برنامج التدريب الميداني بالخدمة الاجتماعية، وتحليل أبعادها وتفسير طبيعتها وتحديد مدى انتشارها، استناداً إلى البيانات الميدانية الكمية.

ثانياً: منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي؛ وذلك لملاءمته طبيعة الدراسة وأهدافها، ولقدرته على جمع بيانات من مجتمع الدراسة، مما يسمح بالوصول إلى نتائج قابلة للتعميم في حدود مجتمع الدراسة.

ثالثاً: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من فئتين رئيسيتين:

- 1- طلاب المستوى الرابع بقسم الخدمة الاجتماعية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية -جامعة صنعاء- والبالغ عددهم (70) طالباً وطالبة.
- 2-الأخصائيون الاجتماعيون العاملون في مؤسسات الخدمة الاجتماعية (حكومية، أهلية، خاصة) بأمانة العاصمة صنعاء.

رابعاً: عينة الدراسة

اختيرت عینتی الدراسة بأسلوب الحصر الشامل لعينة الطلاب والعينة العرضية للخريجين العاملين من مجتمع الدراسة الأصلي لملاءمتها لطبيعة البحث وقد اختيرت على النحو الآتي:

أولاً: طلاب قسم الخدمة الاجتماعية: طُبّق أسلوب الحصر الشامل على جميع طلاب المستوى الرابع

جامعات مختلفة، وقد أجريت التعديلات في ضوء آرائهم.

- 2- الثبات: حُسب معامل الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، حيث بلغت قيمة المعامل للاستبانة ككل (0.937)، وهو مؤشر ثبات مرتفع جدًا، مما يؤكد صلاحية الأداة للتطبيق الميداني وتحقيق أغراض الدراسة.

سابعاً: الأساليب الإحصائية:

حُلّت البيانات باستخدام برنامج SPSS والاعتماد على الأساليب الإحصائية الآتية:

- 1- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص العينة.
- 2- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي والترتيب لتحديد درجة المعوقات.

ثامناً: حدود الدراسة:

- 1- الحدود المكانية: أمانة العاصمة صنعاء.
- 2- الحدود البشرية: طلاب المستوى الرابع، والأخصائيون الاجتماعيون العاملون في مؤسسات الخدمة الاجتماعية بأمانة العاصمة صنعاء.
- 3- الحدود الزمانية: العام الجامعي 2024-2025.
- 4- الحدود الموضوعية: معوقات تحقيق الفاعلية في برامج التدريب الميداني بقسم الخدمة الاجتماعية -كلية الآداب- جامعة صنعاء.

بقسم الخدمة الاجتماعية بجامعة صنعاء؛ حيث وُزعت الاستبانة على جميع أفراد المجتمع البالغ عددهم (70) طالباً وطالبة، استرد منها (66) استبانة صالحة للتحليل.

ثانياً: الأخصائيون الاجتماعيون العاملون في الميدان: نظراً لصعوبة حصر جميع الأخصائيين العاملين في أمانة العاصمة، بسبب عدم وجود قاعدة بيانات محدثة، اختير منهم عينة بأسلوب العينة المتاحة (العينة العرضية)؛ حيث وُزعت الاستبانة على الأخصائيين الذين أمكن الوصول إليهم في المؤسسات الحكومية والأهلية والخاصة، والبالغ عددهم (70) أخصائياً وبذلك بلغ إجمالي أفراد العينة (136) فرداً.

سادساً: أدوات الدراسة:

استخدم الباحث الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات، حيث صُممت بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والأدبيات ذات الصلة، وتضمنت الاستبانة المحاور الآتية:

- البيانات الأولية .
 - معوقات تتعلق بالطالب المتدرب.
 - معوقات مرتبطة بالمشرّف الأكاديمي.
 - معوقات خاصة بالمشرّف المؤسسي.
 - معوقات متعلقة بمؤسسات التدريب.
- وقد اعتمد مقياس ليكرت الخماسي لتقدير الاستجابات.

سادساً: صدق الأداة وثباتها:

- 1- صدق المحتوى: تأكدت الدراسة من صدق الأداة بعرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين البالغ عددهم 7 أساتذة من

نتائج الدراسة ومناقشتها :

يهدف هذا الفصل إلى عرض النتائج الميدانية وتحليلها ومناقشتها، في ضوء البيانات المجمعة عبر أدوات الدراسة المطبقة (الاستبانة) على عينة قوامها (136) فردًا من طلاب المستوى الرابع بقسم الخدمة الاجتماعية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية -جامعة صنعاء- والخريجين العاملين في الميدان بأمانة العاصمة. وقد حُللت البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية (التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، الأوزان النسبية)؛ بهدف الإجابة عن تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها. تعرض النتائج وفق المحاور الرئيسة للاستبانة، مدعومة بالجدّاول الإحصائية مع مناقشة هذه النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.

أولاً: تحليل نتائج المحور الأول (البيانات العامة)

جدول رقم (1) يوضح توزيع العينة حسب النوع

م	النوع	التكرار	النسبة
1	ذكر	34	%25
2	أنثى	102	%75
	إجمالي	136	%100

يبين الجدول رقم(1) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير النوع. وقد بلغ عدد الذكور (34) فردًا، بنسبة تقارب (25%) من إجمالي العينة؛ في حين بلغ عدد الإناث (102) فردًا، بنسبة تقارب (75%). وتشير هذه النتيجة إلى الغلبة العددية للإناث في عينة الدراسة، و يعكس هذا التوزيع الطبيعة الديموغرافية لقسم الخدمة الاجتماعية؛ إذ تميل تخصصات الخدمة

الاجتماعية في الغالب إلى ارتفاع نسبة الإناث مقارنة بالذكور. كما قد يعكس ذلك أيضًا طبيعة الإقبال على البرنامج الأكاديمي والعمل الميداني في هذا التخصص. ومن الناحية المنهجية، فإن هذا التوزيع يوفر تمثيلًا واقعيًا للبنية الفعلية للمجتمع الدراسي والميداني محل الدراسة؛ مما يعزز من واقعية النتائج، وإمكانية تعميمها في إطار الحدود المكانية والزمانية للدراسة .

وبناءً على ما سبق فإن توزيع العينة من حيث النوع يُعد مقبولًا إحصائيًا ويعكس الخصائص الفعلية لمجتمع الدراسة .

جدول رقم (2) يوضح توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية

م	الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة
1	أعزب	55	%40.4
2	متزوج	75	%55.1
3	منفصل/مطلق	6	%4.4
	إجمالي	136	%100

يوضح الجدول رقم(2) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الحالة الاجتماعية، وقد احتلت فئة المتزوجين المرتبة الأولى، بعدد (75) فردًا وبنسبة تقارب (55.1%) من إجمالي العينة، وهي النسبة الأعلى بين الفئات. بينما بلغ عدد العزاب (55) فردًا بنسبة تقارب (40.4%)، في حين سجلت فئة المنفصلين/المطلقين أدنى نسبة بعدد (6) أفراد وبنسبة (4.4%). وتشير هذه النتائج إلى أن غالبية أفراد العينة من المتزوجين، وهو ما قد يرتبط بطبيعة المرحلة العمرية لأفراد العينة ؛ خاصة أن الدراسة

لتجربتهم التدريبية، في حين يقدم الخريجون تقييماً مبنياً على خبرة عملية فعلية في الميدان، مما يسهم في إثراء نتائج الدراسة وإضفاء بعد تطبيقي عليها. وبناءً على ما سبق، فإن توزيع العينة وفق متغير الصفة يُعد مناسباً ومحققاً لأهداف الدراسة، كونه يعكس تمثيلاً واقعياً للفئات المستهدفة في الدراسة.

جدول رقم (4) يوضح توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
طالب يدرس	36	26.5%
بكالوريوس	73	53.7%
دبلوم	4	2.9%
ماجستير	21	15.4%
دكتوراه	2	1.5%
الإجمالي	136	100%

يبين الجدول رقم (4) الخاص بمتغير المؤهل العلمي توزيع أفراد عينة الدراسة وفق مستواهم الأكاديمي. فقد جاءت فئة الحاصلين على درجة البكالوريوس في المرتبة الأولى، بعدد (73) فرداً بنسبة تقارب (53.7%) من إجمالي العينة، تلتها فئة الطلاب الذين ما زالوا يدرسون، بعدد (36) فرداً بنسبة تقارب (26.5%). كما بلغ عدد الحاصلين على درجة الماجستير (21) فرداً بنسبة تقارب (15.4%)، في حين سجلت فئتا الدبلوم والدكتوراه أدنى نسبتي، بواقع (4) أفراد بنسبة (2.9%)، و(2) فردين بنسبة (1.5%)، على التوالي. وتشير هذه النتائج إلى أن غالبية أفراد العينة ينتمون إلى مستوى البكالوريوس، وهو أمر متوقع نظراً لطبيعة مجتمع الدراسة الذي

تشمل خريجين عاملين في الميدان إلى جانب طلاب المستوى المتقدم، مما يزيد من احتمال ارتفاع نسبة المتزوجين بينهم. كما أن وجود نسبة معتبرة من العزاب يعكس استمرار التحاق فئة الشباب بالتخصص، خصوصاً من فئة الطلاب الدارسين. أما انخفاض نسبة المنفصلين/المطلقين فيعد أمراً متوقعاً في ضوء التركيبة العمرية والاجتماعية للعينة.

وبوجه عام، فإن توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية يعكس خصائص اجتماعية واقعية لمجتمع الدراسة، ويُعد مقبولاً إحصائياً ضمن الإطار العام للدراسة.

جدول رقم (3) يوضح توزيع العينة حسب الصفة

الصفة	التكرار	النسبة
طالب يدرس	66	48.5%
خريج عامل في الميدان	70	51.5%
الإجمالي	136	100%

يتبين من الجدول رقم (3) الخاص بمتغير الصفة توزيع أفراد عينة الدراسة وفق موقعهم الأكاديمي والمهني؛ حيث بلغ عدد الخريجين العاملين في الميدان (70) فرداً بنسبة تقارب (51.5%) من إجمالي العينة، وهي النسبة الأعلى، في حين بلغ عدد الطلاب الدارسين (66) فرداً بنسبة تقارب (48.5%). وتشير هذه النتائج إلى وجود توازن نسبي بين الفئتين، مع تفوق طفيف لفئة الخريجين العاملين في الميدان وهو ما يعزز من قيمة الدراسة نظراً لكونها تستند إلى آراء فئتين تمثلان مرحلتين مختلفتين من مسار التكوين المهني: مرحلة الدراسة الأكاديمية، ومرحلة الممارسة العملية. كما يعكس هذا التوزيع تنوعاً مهماً في مصادر التقييم؛ حيث يقدم الطلاب رؤية معاصرة

يتركز في طلاب القسم وخريجيه العاملين في الميدان؛ حيث يُعد البكالوريوس المؤهل الأساسي لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية. كما أن وجود نسبة من حملة الماجستير يعكس امتداد التأهيل الأكاديمي لبعض أفراد العينة، مما قد يسهم في إثراء تقييم برنامج التدريب الميداني من منظور أكثر تخصصًا وخبرة علمية. أما انخفاض نسبة حملة الدكتوراه والدبلوم، فيُعد أمرًا طبيعيًا بالنظر إلى أن الدراسة تستهدف

أساسًا الطلاب والخريجين في الميدان وليس أعضاء هيئة التدريس بشكل رئيس. ومن الناحية المنهجية فإن هذا التنوع في المؤهل العلمي يوفر قدرًا من التباين داخل العينة، وبوجه عام، فإن توزيع العينة وفق المؤهل العلمي يُعد متسقًا مع طبيعة مجتمع الدراسة، ويعكس التركيبة الأكاديمية الفعلية للفئات المستهدفة في الدراسة.

جدول رقم (5) يوضح توزيع العينة حسب عدد سنوات الخبرة

م	سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
1	لا يوجد خبرة	29	21.3%
2	أقل من سنة	35	25.7%
3	1-5 سنوات	43	31.6%
4	6-10 سنوات	19	14.0%
5	أكثر من 10 سنوات	10	7.4%
	الإجمالي	136	100%

يتضح من الجدول رقم (5) الخاص بمتغير سنوات الخبرة توزيع أفراد عينة الدراسة وفق مدة خبرتهم المهنية في مجال الخدمة الاجتماعية. وقد جاءت فئة (من 1-5 سنوات) في المرتبة الأولى، بعدد (43) فردًا بنسبة تقارب (31.6%)؛ مما يشير إلى أن غالبية أفراد العينة يمتلكون خبرة مهنية متوسطة نسبيًا، وهو ما يعكس مرحلة الاستقرار المهني بعد التخرج. تلتها فئة (أقل من سنة) بعدد (35) فردًا بنسبة (25.7%)، ثم فئة (لا يوجد خبرة)، بعدد (29) فردًا بنسبة (21.3%)؛ وهو ما يدل على أن نسبة معتبرة من أفراد العينة ما تزال في بداية المسار المهني أو في مرحلة التكوين والتدريب، الأمر الذي يتسق مع طبيعة الدراسة التي تشمل طلابًا وخريجين حديثي

الالتحاق بالميدان. أما فئة (6-10 سنوات)، فقد بلغت (19) فردًا بنسبة (14.0%)، في حين جاءت فئة (أكثر من 10 سنوات) في المرتبة الأخيرة، بعدد (10) أفراد بنسبة (7.4%)؛ مما يشير إلى وجود شريحة ذات خبرة طويلة، وإن كانت محدودة نسبيًا مقارنة بالفئات الأخرى. وتعكس هذه النتائج تنوعًا مهنيًا داخل العينة، يجمع بين مستويات مختلفة من الخبرة؛ وهو ما يعزز من قوة الدراسة؛ إذ يسمح بالحصول على تقييمات متنوعة لفاعلية برنامج التدريب الميداني وأثره على الأداء المهني من وجهة نظر المبتدئين وذوي الخبرة المتوسطة والمتقدمة على حد سواء.

جدول رقم (6) يوضح توزيع العينة حسب مجالات التدريب الميداني التي يعمل بها

م	المجال	التكرار	النسبة
1	المجال المدرسي	49	36.0%
2	المجال الطبي	7	5.1%
3	مجال رعاية المعاقين	34	25.0%
4	مجال حماية الطفولة	30	22.1%
5	مجال رعاية الأحداث	2	1.5%
6	أخرى	14	10.3%
	الإجمالي	136	100%

محدودية فرص التدريب في هذا المجال مقارنة ببقية المجالات. وتعكس هذه النتائج تنوعاً في البيئات التدريبية، مع تركّز واضح في المجال المدرسي ومجالات الرعاية الاجتماعية؛ الأمر الذي قد يؤثر على طبيعة المهارات المكتسبة ومستوى الأداء المهني لاحقاً. وبوجه، عام فإن توزيع العينة وفق مجالات التدريب الميداني يُظهر تنوعاً مهنيّاً يعزز من شمولية الدراسة، مع غلبة واضحة للمجال المدرسي كمجال رئيس للتدريب.

جدول رقم (7) يوضح توزيع العينة حسب نوع مؤسسة التدريب

م	نوع المؤسسة	التكرار	النسبة
1	حكومية	87	64.0%
2	غير حكومية	16	11.8%
3	قطاع خاص	33	24.3%
	الإجمالي	136	100%

يتبين من الجدول رقم (7) أن المؤسسات الحكومية جاءت في المرتبة الأولى، بعدد (87) فرداً بنسبة تقارب (64.0%)، من إجمالي العينة، وهي النسبة الأعلى؛ مما يدل على أن غالبية أفراد العينة تلقوا تدريبهم في مؤسسات حكومية. وجاءت مؤسسات القطاع الخاص في المرتبة الثانية، بعدد (33) فرداً بنسبة (24.3%)، في حين جاءت المؤسسات غير الحكومية في المرتبة الأخيرة، بعدد (16) فرداً بنسبة (11.8%). وتشير هذه النتائج إلى أن مؤسسات القطاع الحكومي تمثل البيئة التدريبية الأكثر استيعاباً لطلاب وخريجي الخدمة الاجتماعية؛ وهو أمر يمكن تفسيره باتساع نطاق الخدمات الاجتماعية التي تقدمها الجهات الحكومية، وتوفر فرص تدريبية منظمة داخلها. كما أن نسبة التدريب في القطاع الخاص

يتضح من الجدول رقم (6) الخاص بمتغير مجالات التدريب الميداني توزيع أفراد عينة الدراسة وفق المجال الذي جرى فيه التدريب العملي، وقد جاء المجال المدرسي في المرتبة الأولى، بعدد (49) فرداً بنسبة تقارب (36.0%) من إجمالي العينة؛ مما يشير إلى أن البيئة المدرسية تُعد المجال الأكثر استيعاباً لبرامج التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية. تلاه مجال رعاية المعاقين، بعدد (34) فرداً بنسبة (25.0%)، ثم مجال حماية الطفولة، بعدد (30) فرداً بنسبة (22.1%)؛ وهو ما يعكس حضوراً ملحوظاً للمجالات المرتبطة بالفئات الخاصة والرعاية الاجتماعية المتخصصة. أما مجال إدارة الحالة - الذي ورد ضمن خيار (مجالات أخرى) كسؤال مفتوح - فقد بلغ (14) استجابة بنسبة (10.3%)؛ مما يدل على توجه بعض مؤسسات التدريب نحو الممارسة المهنية المباشرة وإدارة الحالات الفردية. في المقابل، سجل المجال الطبي (7) استجابات بنسبة (5.1%) بينما جاء مجال رعاية الأحداث في المرتبة الأخيرة بعدد (2) فقط بنسبة (1.5%)؛ وهو ما يشير إلى

الميداني. وبوجه عام، فإن توزيع العينة وفق نوع مؤسسة التدريب يُعد متسقاً مع طبيعة واقع التدريب في مجال الخدمة الاجتماعية، ويعزز من واقعية النتائج وإمكانية تعميمها ضمن حدود مجتمع الدراسة. جدول رقم (8) يوضح توزيع العينة حسب التحصيل العلمي (الدرجات) في مقررات التدريب الميداني في سنوات الدراسة الأربع بشكل عام

م	التقدير	التكرار	النسبة
1	مقبول	1	7.0%
2	جيد	19	14.0%
3	جيد جداً	52	38.2%
4	ممتاز	64	47.1%
الإجمالي		136	100%

تعكس وجود فرص بديلة للتدريب، وإن كانت أقل من القطاع الحكومي، بينما تمثل المؤسسات غير الحكومية نسبة محدودة نسبياً. ومن الناحية المنهجية، فإن هذا التوزيع يوفر تنوعاً مؤسسياً داخل العينة، مما يسمح بدراسة أثر اختلاف بيئة التدريب على مستوى الأداء المهني وفاعلية البرنامج التدريبي؛ وهو ما قد يسهم في تقديم توصيات تطويرية تتعلق ببيئة التدريب

المرتفع إيجابياً على تقييمهم لفاعلية برنامج التدريب الميداني وعلى مستوى أدائهم المهني. ومن الناحية المنهجية، فإن ارتفاع التحصيل العلمي لدى غالبية أفراد العينة يعزز من موثوقية الاستجابات نظراً لقدرتهم على الفهم والتحليل والتقييم الدقيق لعبارات الاستبانة. وبوجه عام؛ فإن توزيع العينة وفق متغير التحصيل العلمي يُظهر مستوى أكاديمي مرتفعاً لأفراد الدراسة وهو ما يدعم قوة النتائج المستخلصة منها.

يبين الجدول رقم (8) الخاص بمتغير التحصيل العلمي توزيع أفراد عينة الدراسة وفق مستوى أدائهم الأكاديمي. وقد جاءت فئة (ممتاز) في المرتبة الأولى، بعدد (64) فرداً بنسبة تقارب (47.1%) من إجمالي العينة، وهي النسبة الأعلى. تلتها فئة (جيد جداً)، بعدد (52) فرداً بنسبة (38.2%). أما فئة (جيد)، فقد بلغت (19) فرداً بنسبة (14.0%)، في حين سجلت فئة (مقبول) أدنى نسبة، بعدد (1) فرد فقط بنسبة (0.7%) فقط. وتشير هذه النتائج إلى أن الغالبية العظمى من أفراد العينة يتمتعون بمستوى تحصيل علمي مرتفع (جيد جداً وممتاز)؛ وهو ما يعكس جودة المستوى الأكاديمي للطلاب والخريجين المشاركين في الدراسة. كما قد ينعكس هذا المستوى

ثانيًا: تحليل نتائج المحور الثاني (الصعوبات الخاصة بالطالب المتدرب)

جدول رقم (9) يوضح إجابات العينة حسب وجهة نظرهم للصعوبات والتحديات التي توجه التدريب الميداني القسم الخاص بالصعوبات الخاصة بالطالب المتدرب

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان المرجح	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	العبارة
1	71.03%	1.21606	3.5515	483.00	8	22	30	39	37	يُعد موقع السكن عن مكان التدريب
					59%	16%	22%	28%	27%	
2	70.44%	1.00345	3.5221	479.00	3	17	47	44	25	صعوبة تطبيق النظريات التي تعلمتها في الواقع الميداني
					22%	12%	34%	32%	18%	
7	63.67%	1.14311	3.1838	433.00	8	33	42	32	21	صعوبة في الالتزام بالجدول الزمني والأيام المحددة للتدريب
					5.9%	24%	30%	23%	15%	
5	65.58%	1.21528	3.2794	446.00	11	27	37	35	26	ضعف التنسيق والتعاون بين الزملاء خلال فترة التدريب
					8.1%	19%	27%	25%	19%	
6	64.70%	1.14978	3.2353	440.00	10	28	37	42	19	صعوبة تطبيق توجيهات المشرفين على أرض الواقع
					7.4%	20%	27%	30%	14%	
4	68.53%	1.19649	3.4265	466.00	9	21	41	33	32	قلة تفهم العاملين في المؤسسة لدور الطالب المتدرب
					6.6%	15%	30%	24%	23%	
3	69.11%	1.17295	3.4559	470.00	9	20	36	42	29	الرتابة وعدم تنوع أنشطة البرنامج التدريبي
					6.6%	14%	26%	30%	21%	

وتحليله. هذا التحدي يؤكد أهمية تطوير المناهج النظرية وربطها بشكل أوثق بالواقع المحلي. وجاءت العبارة رقم (3) "الرتابة وعدم تنوع أنشطة البرنامج التدريبي" في المرتبة الثالثة بمتوسط (3.45) ووزن نسبي (69.11%)، وهو مستوى مرتفع يعكس هذا شعور الطلاب بتكرار الأنشطة التدريبية واقتصارها على أعمال روتينية معينة؛ مما يقلل من فرص التعلم واكتساب مهارات جديدة. ويشير هذا إلى حاجة البرنامج إلى مزيد من الابتكار والتنوع في الأنشطة المقدمة للطلاب، بما يشمل مجالات جديدة مثل: العمل في الأزمات والكوارث، وإدارة الحالات المعقدة، والتنسيق مع المنظمات الدولية.

أما العبارة رقم (4) "قلة تفهم العاملين في المؤسسة لدور الطالب المتدرب" فقد حصلت على متوسط (3.42) ووزن نسبي (68.53%)، وهو مستوى مرتفع. يشير هذا إلى أن بعض العاملين في مؤسسات التدريب قد لا يكون لديهم وعي كاف بأهمية التدريب الميداني ودور الطالب المتدرب؛ مما قد يؤدي إلى تهميش الطالب أو عدم إشراكه في الأنشطة المهنية الحقيقية، واقتصار دوره على مهام إدارية بسيطة.

جاءت العبارات الثلاث الأخيرة (رقم 5، 6، 7) بمتوسطات متوسطة؛ حيث حصلت عبارة "ضعف التنسيق والتعاون بين الزملاء خلال فترة التدريب" على متوسط (3.27)، وعبارة "صعوبة تطبيق توجيهات المشرفين على أرض الواقع" على متوسط (3.23)، وعبارة "صعوبة في الالتزام بالجدول الزمني والأيام المحددة للتدريب" على متوسط (3.18). هذه المتوسطات أقل من سابقتها؛ مما قد يعني أن هذه

تبين البيانات الواردة في الجدول رقم (9) أن المتوسطات الحسابية لعبارات الصعوبات الخاصة بالطالب المتدرب تراوحت بين (3.18) و(3.55)، وهي قيم تقع في المستوى المتوسط وقد بلغ المتوسط العام لهذا المجال (3.37)، وهو مستوى مرتفع مما يشير إلى وجود صعوبات حقيقية يعاني منها الطلاب المتدربون بشكل ملحوظ.

جاءت العبارة رقم (1)، والتي تنص على "بعد موقع السكن عن مكان التدريب"، في المرتبة الأولى بين الصعوبات بمتوسط حسابي (3.55) ووزن نسبي (71.03%)، وهو مستوى مرتفع. يشير هذا إلى أن المشكلة الجغرافية تمثل أبرز التحديات التي تواجه الطلاب؛ حيث يضطر العديد منهم إلى قطع مسافات طويلة للوصول إلى مؤسسات التدريب، مما يسبب إرهاقاً لميزانياتهم المحدودة، خاصة في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي تمر بها البلاد وارتفاع تكاليف المواصلات. وتعكس هذه النتيجة واقعاً ملموساً في أمانة العاصمة صنعاء؛ حيث تتركز مؤسسات التدريب في مناطق محدودة قد لا تكون قريبة من مساكن الطلاب.

تلتها العبارة رقم (2) "صعوبة تطبيق النظريات التي تعلمتها في الواقع الميداني" بمتوسط (3.52) ووزن نسبي (70.44%)، وهي كذلك في المستوى المرتفع. حيث تكشف هذه النتيجة عن فجوة قائمة بين ما يدرسه الطلاب نظرياً في قاعات الدراسة وبين ما يواجهونه فعلياً في الميدان. قد يعود ذلك إلى طبيعة النظريات التي تكون أحياناً عامة أو مستوردة من سياقات ثقافية مختلفة، أو إلى تعقيد الواقع الاجتماعي اليمني الذي لا تسعفه النظريات التقليدية في فهمه

المشكلات أقل حدة، ولكنها لا تزال موجودة وتحتاج إلى اهتمام.

بشكل عام، يمكن القول إن أبرز الصعوبات التي تواجه الطالب المتدرب هي ذات طابع هيكلي ولوجستي (بعد المسافات)، ومعرفي تطبيقي (صعوبة تطبيق النظريات)، ونوعي (رتابة الأنشطة) هذه النتائج تتطلب تدخلاً على مستويات متعددة مثل:

تحسين آليات توزيع الطلاب على المؤسسات مع مراعاة القرب الجغرافي، وتطوير المناهج النظرية لتصبح أكثر ارتباطاً بالواقع، وتنويع الأنشطة التدريبية لتكون أكثر إثراءً وجاذبية.

ثالثاً: تحليل نتائج المحور الثالث (الصعوبات المتعلقة بالمشرف الأكاديمي)

جدول رقم (10) يوضح إجابات العينة حسب وجهة نظرهم للصعوبات والتحديات التي توجه التدريب الميداني القسم الخاص بالصعوبات المتعلقة بالمشرف الأكاديمي

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان المرجح	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	العبارة
					التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	
					النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	
2	%71.03	115995	3.5515	483.00	6	22	33	41	34	قصر الفترة التمهيدية للإعداد والتهيئة قبل بدء التدريب
					%4.4	%16.2	%24.3	%30.1	%25	
1	%74.11	1.13606	3.7059	504.00	6	14	35	40	41	ندرة الزيارات الميدانية للمشرف الأكاديمي للمتابعة
					%4.4	%10.3	%25.7	%29.4	%30.1	
4	%66.03	1.20074	3.3015	449.00	11	26	34	41	24	ضعف قنوات الاتصال بين المشرف الأكاديمي والمشرف الميداني
					%8.1	%19.1	%25	%30.1	%17.6	
3	%67.79	1.19983	3.3897	461.00	11	20	38	39	28	ندرة الحصول على ملاحظات بناءة حول الأداء خلال التدريب من قبل المشرف الأكاديمي
					%8.1	%14.7	%27.9	%28.7	%20.6	
5	%61.61	1.29989	3.0809	419.00	18	34	24	39	21	صعوبة الوصول إلى المشرف الأكاديمي عند الحاجة
					%13.2	%25	%17.6	%28.7	%20.6	
6	%55.58	1.25132	2.7794	378.00	22	43	29	27	15	تدني قدرة المشرف الأكاديمي في ربط المادة النظرية بالتطبيق العملي
					%16.2	%31.6	%21.3	%19.9	%11	

بالمشرف الأكاديمي تراوحت بين (2.77) و(3.70)، مع متوسط عام للمجال بلغ (3.30)، وهو مستوى

تبين من بيانات الجدول رقم (10) أن المتوسطات الحسابية لعبارات الصعوبات المتعلقة

مرتفع. يشير هذا إلى وجود تحديات كبيرة في جوانب الإشراف الأكاديمي، مع تباين في درجة حدتها بين العبارات.

تصدرت العبارة رقم (1) "ندرة الزيارات الميدانية للمشرف الأكاديمي للمتابعة" قائمة الصعوبات بأعلى متوسط (3.70) ووزن نسبي (74.11%)، وهو مستوى مرتفع جدًا. تعكس هذه النتيجة شكوى متكررة من الطلاب حول ضعف التواصل الميداني من قبل المشرفين الأكاديميين، وغيابهم عن مواقع التدريب لمتابعة أداء الطلاب وتقديم الدعم المباشر. قد يعود ذلك إلى الأعباء التدريسية والإدارية والبحثية الكبيرة الملقة على عاتق أعضاء هيئة التدريس، مما يحد من قدرتهم على القيام بزيارات ميدانية منتظمة وفعالة. هذه النتيجة تتسق مع ما توصلت إليه في عدد من الدراسات السابقة، مثل دراسة الرنتيسي (2018) التي أشارت إلى قلة الزيارات الإشرافية كونها أبرز المعوقات.

جاءت العبارة رقم (2) "قصر الفترة التمهيدية للإعداد والتهيئة قبل بدء التدريب" في المرتبة الثانية بمتوسط (3.55) ووزن نسبي (71.03%)، وهو مستوى مرتفع. يرى الطلاب أن الفترة المخصصة لتهيئتهم وتزويدهم بالمعلومات والإرشادات اللازمة قبل الانطلاق إلى الميدان غير كافية، مما يجعلهم يدخلون التجربة التدريبية وهم غير مستعدين نفسيًا ومهنيًا بالصورة المطلوبة. وهذا يتطلب إعادة النظر في طول هذه الفترة ومحتواها.

تلتها العبارة رقم (3) "ندرة الحصول على ملاحظات بناءة حول الأداء خلال التدريب" بمتوسط (3.38) ووزن نسبي (67.79%)، وهو مستوى

مرتفع. يرى الطلاب أن التغذية الراجعة التي يتلقونها من مشرفيهم الأكاديميين غير كافية أو غير مفصلة بما يمكنهم من تحسين أدائهم. والتغذية الراجعة البناءة هي أحد أهم أدوات التعلم في التدريب الميداني، وغيابها يحرم الطالب من فرصة ثمينة لتطوير ذاته.

أما العبارة رقم (4) "ضعف قنوات الاتصال بين المشرف الأكاديمي والمشرف الميداني" فقد حصلت على متوسط (3.30)، وهو مستوى مرتفع؛ مما يشير إلى وجود فجوة تواصلية بين المشرفين، وهو ما ينعكس سلبيًا على تجربة الطالب ويؤدي إلى تباين في التوقعات والتقييمات. العبارة رقم (5) "صعوبة الوصول إلى المشرف الأكاديمي عند الحاجة" حصلت على متوسط (3.08)، وهو مستوى متوسط؛ مما يعني أن هذه المشكلة موجودة ولكنها ليست بنفس درجة الحدة.

جاءت العبارة رقم (6) "تدني قدرة المشرف الأكاديمي في ربط المادة النظرية بالتطبيق العملي" في المرتبة الأخيرة بمتوسط (2.77) ووزن نسبي (55.58%)، وهو مستوى متوسط. تشير هذه النتيجة إلى أن الطلاب لا يرون في هذه المشكلة تحديًا كبيرًا مقارنة بغيرها، مما قد يعني أن المشرفين الأكاديميين يتمتعون بقدرة مقبولة على ربط النظرية بالتطبيق. ومع ذلك، فإن المتوسط يبقى في المستوى المتوسط، مما يستدعي عدم إهماله.

بتحليل هذه النتائج، يمكن القول إن التحدي الأكبر في الإشراف الأكاديمي يتمثل في قلة الوجود الميداني للمشرفين وضعف التواصل المستمر مع الطلاب. هذا يتطلب إعادة هيكلة لأعباء المشرفين الأكاديميين، وتوفير حوافز تشجعهم على تكثيف زياراتهم الميدانية،

بالإضافة إلى تحسين آليات الاتصال والتنسيق مع
المشرفين المؤسسيين.

رابعاً: تحليل نتائج المحور الرابع (الصعوبات
المرتبطة بالمشرف المؤسسي)

جدول رقم (11) يوضح إجابات العينة حسب وجهة نظرهم للصعوبات والتحديات التي تواجه التدريب الميداني القسم الخاص
بالصعوبات المتعلقة بالمشرف المؤسسي

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الأوزان المرجح	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	العبارة
6	63.82%	1.24433	3.1912	434.00	9	41	27	33	26	غياب خطة تدريبية مكتوبة وواضحة من أول يوم
					6.6%	30.1%	19.9%	24.3%	19.1%	
2	68.08%	1.14425	3.4044	463.00	8	23	36	44	25	اقتصار المهام الموكلة للمشرف المؤسسي على أعمال روتينية إدارية بعيدة عن تخصص الخدمة الاجتماعية
					5.9%	16.9%	26.5%	32.4%	18.4%	
7	58.8%	1.19455	2.9485	401.00	15	41	30	36	14	قلة متابعة حضور وانتظام الطلاب من قبل المشرف المؤسسي
					11%	30.1%	22.1%	26.5%	10.3%	
1	71.76%	1.27520	3.0588	416.00	18	31	33	33	21	غموض المهام والمسؤوليات المطلوبة من الطالب المتدرب
					13.2%	22.8%	24.3%	24.3%	15.4%	
4	67.35%	1.22812	3.3676	458.00	10	28	28	42	28	ندرة عقد اجتماعات للمتابعة ومناقشة التحديات
					7.4%	20.6%	20.6%	30.9%	20.6%	
5	66.03%	1.20689	3.3015	449.00	10	29	32	40	25	محدودية الخبرة الإشرافية لدى بعض المشرفين المؤسسيين
					7.4%	21.3%	23.5%	29.4%	18.4%	
3	67.64%	1.21142	3.3824	460.00	11	24	29	46	26	انشغال المشرف المؤسسي وعدم تخصيص وقت كافٍ للطلاب
					8.1%	17.6%	21.4%	33.8%	19.1%	

جاءت العبارة رقم (2) "اقتصار المهام الموكلة للمشرف المؤسسي على أعمال روتينية إدارية بعيدة عن تخصص الخدمة الاجتماعية" في المرتبة الأولى بمتوسط (3.40) ووزن نسبي (68.08%)، وهو مستوى مرتفع. تعكس هذه النتيجة واقعاً مؤسفاً في بعض مؤسسات التدريب؛ حيث يتم تكليف المشرفين

تشير البيانات في الجدول (11) إلى أن المتوسطات الحسابية لعبارة هذا المجال تراوحت بين (2.94) و(3.40)، مع متوسط عام (3.23)، وهو مستوى مرتفع. هذا يؤكد وجود تحديات مرتبطة بالمشرف المؤسسي، وإن كانت أقل حدة قليلاً من تلك المتعلقة بالمشرف الأكاديمي.

المؤسسين بمهام إدارية بحتة لا تسمح لهم بالتفرغ للإشراف الفني والمهني على الطلاب. وهذا يحول دون استفادة الطلاب من خبراتهم المهنية الحقيقية. تلتها العبارة رقم (1) "انشغال المشرف المؤسسي وعدم تخصيص وقت كافٍ للطلاب" بمتوسط (3.38) ووزن نسبي (67.64%)، وهو مستوى مرتفع ويظهر أن المشرفين المؤسسين هم كذلك مثقلون بأعبائهم الوظيفية الأساسية داخل المؤسسة، مما يحد من قدرتهم على تخصيص الوقت الكافي لمتابعة الطلاب المتدربين وتوجيههم. هذه النتيجة تتسجم مع ما ورد في أدبيات الخدمة الاجتماعية بشكل عام حول تحديات الإشراف المؤسسي.

العبارة رقم (5) "ندرة عقد اجتماعات للمتابعة ومناقشة التحديات" حصلت على متوسط (3.36)، وهو مستوى مرتفع؛ مما يدل على غياب اللقاءات الدورية بين المشرف المؤسسي والطلاب لمناقشة تقدمهم والصعوبات التي يواجهونها، هذا يترك الطلاب دون توجيه مستمر، ويقلل من فرص التعلم الجماعي وتبادل الخبرات.

العبارة رقم (6) "محدودية الخبرة الإشرافية لدى بعض المشرفين المؤسسين" حصلت على متوسط (3.30)، وهو مستوى مرتفع؛ مما يعني أن بعض المشرفين المؤسسين قد لا يمتلكون المهارات

والخبرات الكافية للإشراف الفعال على الطلاب، مما يؤثر على جودة التدريب.

العبارة رقم (7) "غياب خطة تدريبية مكتوبة وواضحة من أول يوم" حصلت على متوسط (3.19)، وهو مستوى متوسط. والعبارة رقم (3) "غموض المهام والمسؤوليات المطلوبة من الطالب المتدرب" حصلت على متوسط (3.05)، وهو مستوى متوسط. والعبارة رقم (4) "قلة متابعة حضور وانتظام الطلاب من قبل المشرف المؤسسي" حصلت على أدنى متوسط (2.94)، وهو مستوى متوسط؛ مما يشير إلى أن هذه المشكلات موجودة ولكنها ليست في مقدمة الأولويات. يمكن تفسير انخفاض متوسط عبارة "قلة متابعة حضور الطلاب" نسبياً بأن بعض المؤسسات قد تكون لديها آليات إدارية لمتابعة الحضور، أو أن الطلاب أنفسهم قد يحرصون على الالتزام بالمواعيد خوفاً من المساءلة.

تشير هذه النتائج إلى ضرورة التركيز على تحسين أوضاع المشرفين المؤسسين من خلال: تخفيف أعبائهم الإدارية، تخصيص وقت محدد للإشراف على الطلاب، توفير برامج تدريبية لهم حول مهارات الإشراف الفعال، ووضع خطط تدريبية مكتوبة وواضحة منذ اليوم الأول للتدريب. كما أن تحديد مهام ومسؤوليات الطالب بوضوح يساهم في تقليل الغموض وزيادة فاعلية التدريب.

سادسًا: تحليل نتائج المحور الخامس الصعوبات

المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني

جدول رقم (12) يوضح إجابات العينة حسب وجهة نظرهم للصعوبات والتحديات التي تواجه التدريب الميداني القسم الخاص

بالصعوبات المتعلقة بمؤسسات التدريب الميداني

العبارة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة	مجموع الأوزان المرجح	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار					
قلة اهتمام إدارة المؤسسة بمتابعة حضور المتدربين	22	16.2%	27	19.9%	27	19.9%	27	19.9%	11.59%	9
نقص المرافق والتجهيزات المخصصة للأنشطة التدريبية	36	26.5%	41	30.1%	30	22.1%	20	14.7%	10.71%	6
تكليف المتدربين بأعمال مساعدة غير مرتبطة بالتخصص	38	27.9%	38	27.9%	27	19.9%	23	16.9%	10.70%	7
قلة ملائمة إمكانات المؤسسة للعدد المُسند لها من المتدربين	26	19.1%	43	31.6%	28	20.6%	27	19.9%	11.66%	8
النقص في الأدوات والتقنيات المساندة للعمل المهني	37	27.2%	43	31.6%	33	24.3%	15	11%	11.72%	2
منع الطلاب من حضور الجلسات العلاجية أو المقابلات الحقيقية	39	28.7%	41	30.1%	26	19.1%	19	14%	11.71%	4
غموض الدور الوظيفي للأخصائي الاجتماعي داخل المؤسسة	40	29.4%	31	22.8%	37	27.2%	20	14.7%	11.71%	5
ندرة المؤسسات المتخصصة التي توفر بيئة تدريب حقيقية	47	34.6%	39	28.7%	29	21.3%	14	10.3%	11.75%	1
عدم فهم مؤسسة التدريب لمهام ومسؤوليات وأدوار الأخصائي الاجتماعي	44	32.4%	32	23.5%	33	24.3%	15	11%	11.71%	3

أن التحديات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني تمثل أبرز المعوقات التي تواجه برنامج التدريب الميداني من وجهة نظر الطلاب والخريجين.

يُظهر الجدول (12) أن المتوسطات الحسابية لعبارة هذا المجال تراوحت بين (2.95) و(3.77)، مع متوسط عام (3.49)، وهو مستوى مرتفع. بل هو الأعلى بين جميع مجالات الصعوبات. يشير هذا إلى

تصدرت العبارة رقم (1) "ندرة المؤسسات المتخصصة التي توفر بيئة تدريب حقيقية" قائمة الصعوبات بأعلى متوسط (3.77)، ووزن نسبي (75.44%)، وهو مستوى مرتفع جدًا. تعكس هذه النتيجة واقعًا صعبًا للتدريب في أمانة العاصمة صنعاء؛ حيث أن عدد المؤسسات التي يمكنها توفير تدريب ميداني حقيقي في الخدمة الاجتماعية محدود جدًا، خاصة تلك التي تتعامل مع قضايا نوعية أو فئات خاصة. هذه الندرة تخلق ضغطًا على المؤسسات القائمة، وتجبر القسم على إرسال أعداد كبيرة من الطلاب إلى مؤسسات غير متخصصة أو غير مستعدة لاستقبالهم، مما يضعف جودة التدريب تتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة Tanga (2013) حول ندرة المؤسسات المتخصصة كتحدي كبير.

تلتها العبارة رقم (2) "النقص في الأدوات والتقنيات المساندة للعمل المهني" بمتوسط (3.63) ووزن نسبي (72.64%)، وهو مستوى مرتفع جدًا. يعاني العديد من مؤسسات التدريب من نقص حاد في الموارد المادية الأساسية التي يحتاجها الأخصائي الاجتماعي في عمله، مثل: أجهزة الحاسوب، قواعد البيانات، الاختبارات والمقاييس النفسية والاجتماعية، المواد التوعوية، وحتى الأماكن المناسبة لإجراء المقابلات. وهذا النقص يحول دون تمكن الطالب من ممارسة المهام المهنية بالشكل الصحيح.

جاءت العبارة رقم (3) "عدم فهم مؤسسة التدريب لمهام ومسؤوليات وأدوار الأخصائي الاجتماعي" في المرتبة الثالثة بمتوسط (3.59) ووزن نسبي (71.91%)، وهو مستوى مرتفع جدًا. في بعض المؤسسات، قد لا يكون لدى الإدارة أو العاملين فكرة

واضحة عن طبيعة عمل الأخصائي الاجتماعي ودوره، مما يؤدي إلى تكليفه بمهام لا تتناسب مع تخصصه، أو تهميش دوره بالكامل.

العبارة رقم (4) "منع الطلاب من حضور الجلسات العلاجية أو المقابلات الحقيقية" حصلت على متوسط (3.57)، وهو مستوى مرتفع جدًا؛ مما يشير إلى أن بعض المؤسسات تفرض قيودًا صارمة على مشاركة الطلاب في الأنشطة المهنية الحقيقية، بحجة السرية أو حماية العملاء، مما يحرم الطلاب من فرصة التعلم من خلال الملاحظة والمشاركة.

العبارة رقم (5) "غموض الدور الوظيفي للأخصائي الاجتماعي داخل المؤسسة" حصلت على متوسط (3.55)، والعبارة رقم (5) "نقص المرافق والتجهيزات المخصصة للأنشطة التدريبية" حصلت على نفس المتوسط (3.55)، وكلاهما في المستوى المرتفع جدًا. وهذا يؤكد على مشكلة عدم وضوح الدور وضعف البنية التحتية للمؤسسات.

العبارة رقم (7) "تكليف المتدربين بأعمال مساعدة غير مرتبطة بالتخصص" حصلت على متوسط (3.52)، والعبارة رقم (8) "قلة ملائمة إمكانات المؤسسة للعدد المُسند لها من المتدربين" حصلت على متوسط (3.32)، وكلاهما مرتفعان. يشير ذلك إلى أن بعض المؤسسات تستقبل أعدادًا من الطلاب تفوق طاقتها الاستيعابية، مما يخلق فوضى ويقلل من فرص التعلم الفردي.

العبارة رقم (9) "قلة اهتمام إدارة المؤسسة بمتابعة حضور المتدربين" جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط (2.95)، وهو مستوى متوسط؛ مما قد يعني أن

متابعة الحضور ليست المشكلة المحورية العاجلة مقارنة ببقية المشكلات الهيكلية والنوعية.

النتائج في هذا المجال ترسم صورة قاتمة لواقع مؤسسات التدريب الميداني؛ فالمشكلة ليست مجرد نقص في التجهيزات، بل تمتد لتشمل ندرة المؤسسات المتخصصة أصلاً، وضعف فهم طبيعة عمل الأخصائي الاجتماعي، وعدم وضوح دوره داخل المؤسسة، ومنع الطلاب من المشاركة في الأنشطة المهنية الحقيقية. هذه التحديات مجتمعة تشكل عائقاً كبيراً أمام تحقيق أهداف التدريب الميداني وتنمية الكفاءات المهنية الحقيقية للطلاب.

سادساً: نتائج الدراسة

من خلال استعراض نتائج المجالات الأربعة للصعوبات، يمكن استخلاص النتائج العامة الآتية:

1. تعدد مصادر المعوقات وتداخلها: تؤكد النتائج أن المعوقات التي تواجه برنامج التدريب الميداني ليست نابعة من مصدر واحد، بل هي متعددة ومتداخلة؛ تشمل الطالب، والمشرف الأكاديمي، والمشرف المؤسسي، ومؤسسات التدريب نفسها. وهذا يستدعي استراتيجيات تطويرية شاملة تتعامل مع كل هذه المصادر.

2. تفاوت حدة المعوقات: يُظهر تحليل المتوسطات العامة للمجالات الأربعة أن الصعوبات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني هي الأكثر حدة (متوسط 3.49)، تليها الصعوبات الخاصة بالطالب المتدرب (3.37)، ثم الصعوبات المتعلقة والمشرف الأكاديمي (3.30)، وأخيراً الصعوبات

المرتبطة بالمشرف المؤسسي (3.23). هذا الترتيب يعطي مؤشراً مهماً لأولويات التدخل والتطوير.

3. المعوقات الهيكلية هي الأكثر إلحاحاً: وجود "ندرة المؤسسات المتخصصة" و"النقص في الأدوات والتقنيات" في صدارة قائمة المعوقات يؤكد أن المشكلة هيكلية بالأساس، تتعلق بتوفر البيئة التدريبية المناسبة. هذا يتطلب تدخلاً على مستوى عالٍ يتجاوز قدرات القسم الفردية، ويحتاج إلى شراكات مع الوزارة المسؤولة عن التعليم العالي والمنظمات الدولية والمؤسسات الحكومية والأهلية لتطوير البنية التحتية للتدريب الميداني.

4. فجوة التواصل والتنسيق: تعكس النتائج وجود فجوة واضحة في التواصل والتنسيق بين الأطراف الثلاثة الرئيسية: الطالب، والمشرف الأكاديمي، والمشرف المؤسسي. وهذا يظهر في شكاوى الطلاب من ندرة الزيارات الأكاديمية وضعف التغذية الراجعة، وغياب التنسيق بين المشرفين. ومعالجة هذه الفجوة تتطلب إنشاء آليات تواصل فعالة وواضحة.

5. ضعف المواكبة بين النظرية والتطبيق: تشير صعوبة تطبيق النظريات في الواقع إلى وجود فجوة بين ما يتعلمه الطالب نظرياً وما يمارسه فعلياً. وهذا يستدعي مراجعة المناهج النظرية والتأكيد على الجانب التطبيقي فيها، وتدريب الطلاب على كيفية توظيف النظريات في تحليل المشكلات المحلية.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة
يوصي الباحث بالآتي:

- 1- تطوير البنية التحتية والتجهيزات المادية اللازمة لبرنامج التدريب الميداني، بما في ذلك: توفير قاعات تدريبية مجهزة، معامل حاسوب، ومصادر معرفية حديثة.
- 2- تعزيز برامج تدريب وتأهيل المشرفين الأكاديميين والمؤسسين، وتخفيف الأعباء الإدارية الملقة على عاتقهم؛ لتمكينهم من القيام بزيارات ميدانية منتظمة وفعالة.
- 3- تحسين آليات التنسيق والتعاون بين قسم الخدمة الاجتماعية ومؤسسات التدريب الميداني، من خلال: عقد اجتماعات دورية، تبادل التقارير، وتوحيد معايير التقييم.
- 4- تطوير محتوى برنامج التدريب الميداني بشكل دوري، بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل المحلي، ومواكبة المستجدات المهنية في مجال الخدمة الاجتماعية.
- 5- إنشاء قاعدة بيانات محدثة وشاملة لمؤسسات التدريب الميداني في أمانة العاصمة، وتصنيفها وفقاً لمجالات العمل والإمكانات المتاحة.
- 6- تفعيل آليات متابعة وتقييم أداء الطلاب، وتنويع أساليب التقويم لتشمل الجوانب النظرية والعملية والسلوكية.
- 7- إشراك الطلاب في عملية تطوير البرنامج، من خلال آليات فعالة لتلقي ملاحظاتهم ومقترحاتهم، والعمل على حلها.

6. أهمية العامل البشري: تظهر النتائج أن العامل البشري (المشرفين الأكاديميين والمؤسسين) يشكل تحدياً كبيراً، سواء من حيث أعدادهم أو أعبائهم أو حتى كفاءاتهم. فالاستثمار في تطوير قدرات المشرفين وتخفيف أعبائهم هو استثمار مباشر في جودة التدريب.

7. تأثير السياق اليمني: تتشابه بعض هذه المعوقات مع ما ورد في دراسات عربية ودولية (مثل قلة الزيارات، نقص التجهيزات)، ولكن يبدو أن حدثها في السياق اليمني أكبر؛ بسبب الظروف الاستثنائية التي تمر بها البلاد من حرب وأزمة اقتصادية، مما زاد من ندرة المؤسسات الفاعلة وقلل من الإمكانات المتاحة.

8. في ضوء هذه النتائج، يصبح من الضروري وضع خطة تطويرية شاملة ومتعددة المستويات للبرنامج، تعالج المعوقات الهيكلية أولاً، ثم تعمل على تحسين أداء المشرفين وتعزيز التواصل بين الأطراف وتطوير المناهج بما يخدم الربط بين النظرية والتطبيق، وأخيراً تعمل على توسيع قاعدة المؤسسات المتعاقد معها وتحسين بيئتها التدريبية. هذه الخطة يجب أن تراعي الخصوصية اليمنية وإمكاناتها المتاحة، مع السعي الدؤوب لبناء شراكات محلية ودولية داعمة.

8- العمل على توعية مؤسسات التدريب بأهمية التدريب الميداني ودور الأخصائي الاجتماعي، وحثها على توفير بيئة تدريبية محفزة، وإشراك الطلاب في الأنشطة المهنية الحقيقية.

قائمة المراجع

المراجع العربية

- [1] ابن منظور، جمال الدين محمد بن مكرم، (1414هـ)، لسان العرب، بيروت: دار صادر.
- [2] أبو الحسن، أحمد عبد العال أحمد، (2019)، تطوير الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بالمعاهد الثانوية الأزهرية في ضوء معايير الجودة والاعتماد، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة الوادي الجديد، العدد 29
- [3] أبو المعاطي، ماهر، (2008)، مقدمة في الخدمة الاجتماعية مع نماذج تعليم وممارسة المهنة في الدول العربية، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.
- [4] أبو النصر، مدحت محمد، (2019)، الشباب وصناعة المستقبل، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- [5] أبو بكر، أياد فايز وآخرون، (2020)، تقييم مرجعيات التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية وتحسين استراتيجياته في جامعة القدس المفتوحة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية، العدد 52 .
- [6] باغريب، أماني عبد الرزاق، وآخرون، (2019) معوقات التدريب الميداني لطالبات الخدمة الاجتماعية بكلية البنات جامعة حضرموت، مجلة جامعة حضرموت للعلوم الإنسانية ، لمجلد 16، العدد 2.
- [7] حامد، فضل محمد أحمد، (2020)، التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية ودوره في تفعيل
- المشاركة المجتمعية لدى الطلاب وفقاً لرؤية مصر 2030 ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، العدد 20 .
- [8] حسنين، سهيل، (2014)، تقييم فاعلية برنامج التدريب الميداني من وجهة نظر طلبة الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، المجلد 28
- [9] حمزة، أحمد، (2013)، تقييم المشروعات الاجتماعية، الرياض: مكتبة المتنبى.
- [10] الخطيب، عبد الرحمن عبد الرحيم، (2003)، واقع التدريب الميداني في إعداد الأخصائي الاجتماعي البحريني، مجلة كلية الآداب، جامعة البحرين، المجلد 11، العدد 1
- [11] الدخيل، عبد العزيز عبد الله (2005) معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية والعلوم الاجتماعية عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع
- [12] رضوان، محمود علي محمود، وعبير محمد عبد الصمد أحمد، (2012)، معوقات استفادة طلاب الخدمة من التدريب الميداني بالمجال المدرسي، دراسة مطبقة على كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان،، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد 33، الجزء 2.
- [13] رضوان، محمود علي محمود، (2020)، معوقات جودة التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، العدد 21.
- [14] شبطة، زردة حسن، (2011) معوقات التدريب الميداني بمجلات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية، جامعة القدس المفتوحة، منطقة قلقيلية التعليمية، برنامج التنمية الاجتماعية والأسرية.

الاجتماعي في الجامعة الأردنية، مجلة دراسات،
العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 42،
الملحق 1.

[20] وزارة العمل والتنمية الاجتماعية
(2019) دليل الأخصائي الاجتماعي الرياض:
جمعية البر بالمنطقة الشرقية.

المراجع الأجنبية

- [1] Zhang, H,(2012),Development of a supervision model of social work practicum in Mainland china :with jinan Shandong as an example .from <http://hdl.handle.net.10397/5677>.
- [2] Tanga.P.T,(2013),the challenge of social work field, training in Lesotho, journal of social work education,vol32,Issue2.

[15] طنطاوي، حنان أحمد، (2023)، الكفاءة المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرسي وعلاقتها بإكساب المرونة المعرفية لطلاب التدريب الميداني، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، العدد 64، الجزء 4 .

[16] عبد السلام، عماد، (2011)، الدليل التدريبي لمشرفي التدريب الميداني، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.

[17] عبد اللطيف، رشاد أحمد، (2013)، تقويم البرامج والمشروعات الاجتماعية في ضوء معايير الجودة، الرياض، دار الزهراء، الطبعة الأولى.

[18] نيازي، عبد المجيد، (2012)، مصطلحات ومفاهيم إنجليزية، الرياض: مكتبة العبيكان.

[19] الهلالات، خليل إبراهيم، (2015)، معوقات التدريب الميداني لدى طلبة العمل