

التدريب الميداني وعلاقته برفع كفاءة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي

د. فاطمة جمعة محمّد الناكوع

قسم علم الاجتماع/كلية الآداب/جامعة مصراتة

الملخص:

يُعَدُّ التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية ضرورة لاستكمال مهنية المهنة، وذلك بتدريب طلاب الخدمة الاجتماعية على تطبيق معارف وعلوم الجانب النظري ميدانياً، والاهتمام بهذه العملية يقلل من الفجوة بين النظرية والتطبيق .

ويتضح من ذلك أن الفجوة بين الجانب النظري والجانب العملي تعتبر من أهم المعوقات التي تحد من تحقيق التدريب الميداني لأهدافه، سواءً كانت معوقات تتعلق بخطة التدريب أو بالمؤسسات التدريبية أو بالمشرف أو بالطالب نفسه، أو وجود قصور في الجوانب البنائية والوظيفية للعملية التدريبية؛ لذا فإن تحقيق النجاح في ممارسة العمل المهني يصبح أمراً مشكوكاً فيه كما أنّ التدريب الميداني لن يحقق النمو المهني المرغوب؛ لذا فإن هذا المشروع يسهم في فهم وتطوير برامج التدريب الميداني، وخاصةً فيما يرتبط بتدريب الطالب على حالات واقعية تدمه بالثقة والقدرة، وبما يحقق شخصية مهنية ناجحة .

كما أنه قد يساهم هذا في الارتقاء بمكانة المهنة من خلال التأكيد على دور الأخصائي الاجتماعي المدرب مهنيًا، والمهيأ للتعامل مع مختلف الحالات باختلاف المجالات والمتغيرات الحادثة في المجتمع .

المقدمة:

تمارس الخدمة الاجتماعية دوراً مهماً تمارسه من خلال أخصائيين اجتماعيين تمّ تدريبهم في مؤسسات اجتماعية سواءً كانت أولية أم ثانوية؛ ممّا يجعلها تتميز بأهمية حيوية كبيرة .

لذا فالتدريب الميداني ركن أساس ومهم في الخدمة الاجتماعية، يكتسب من خلاله طلاب الخدمة الاجتماعية مهارات و خبرات فنية؛ تمكّنهم من التعامل مع الحالات وعلى كافة المستويات (الفردية والجماعية و المجتمعية)، وفي مختلف مجالات الخدمة الاجتماعية .

وبالرغم من إن الخدمة الاجتماعية مؤسسة على قاعدة علمية معرفية إلاّ أنّها لا تكفي وحدها لممارسة المهنة؛ فالخدمة الاجتماعية علم تطبيقي تعتمد في ممارستها على الربط بين مقرراتها الدراسية، وتطبيقها عملياً بأساليب مهنية فنية تستوجب لذلك قدرات إشرافية ذات كفاءة وخبرة مراعيةً في ذلك المستوى الدراسي وما يناسبه من حاجات تدريبية تأهيلية .

لذا فالتدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية عملية جوهرية، تستهدف تنمية القوى البشرية (الطلابية)؛ وذلك بإعدادها لكوادر فنية منطلقةً من حقيقة مفادها أن الإنسان هو غاية التنمية ووسيلتها، وبما يحقق تكوين رأسمال اجتماعي، بإمكانه أن ينهض بمستوى المجتمع وبما يحدث التغيير المطلوب المحقق للرفاهية الاجتماعية.

مشكلة البحث:

يُعدّ التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية ضرورة؛ لاستكمال مهنية المهنة، وذلك بتدريب طلاب الخدمة الاجتماعية على تطبيق معارف وعلوم الجانب النظري ميدانياً، والاهتمام بهذه العملية يقلل من الفجوة بين النظرية والتطبيق .

ولأنّ التدريب الميداني يعتبر ركناً أساساً في الإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي، وهو ضرورة من ضروريات النهوض بالمهنة، ورفع مكانتها، لذا فاعتماد القاعدة العلمية المعرفية يستوجب تطبيقاً عملياً لها من خلال تدريب الطلاب على ممارستها، وإذا لم يتحقق ذلك فإنه سيؤثر على الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بعد التخرُّج بما لا يمكنه من التعامل مع العملاء، وبالتالي يكون غير قادر على حل مشاكلهم، وهذا قد يؤدي إلى تفاقم المشكلات الاجتماعية، مما يؤدي إلى انخفاض مكانة المهنة وسلبية دور الأخصائي في المجتمع.

يتضح ممَّا سبق أن الفجوة بين الجانب النظري والجانب العملي تعتبر من أهم المعوقات التي تحد من تحقيق التدريب الميداني لأهدافه، سواءً كانت معوقات تتعلق بخطة التدريب أو بالمؤسسات التدريبية أو بالمشرف أو بالطالب نفسه، أو بوجود قصور في الجوانب البنائية والوظيفية للعملية التدريبية، لذا فإن تحقيق النجاح في ممارسة العمل المهني يصبح أمراً مشكوكاً فيه، وأن التدريب الميداني لن يحقق النمو المهني المرغوب⁽¹⁾. وممَّا سبق يتضح إن مشكلة البحث تكمن في التساؤل التالي وهو: ما علاقة التدريب الميداني برفع كفاءة الأخصائي الاجتماعي؟ لذا كان التدريب الميداني متغيراً مستقلاً، أمَّا رفع كفاءة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي فكان متغيراً تابعاً مع أنه وضع كفة تابعة للمتغير المستقل، إلا أنه في ذات أهمية المتغير المستقل .

أهمية البحث:

أهمية البحث تتمثل في الآتي:-

- 1- إثراء الجانب الميداني للخدمة الاجتماعية، الذي هو الأساس الحقيقي لإمداد الطلاب بالقدرة والخبرة والمهارة في تطبيق الجانب النظري من المهنة .
- 2- تأكيد أهمية كل عنصر من عناصر العملية التدريبية ودورها في صقل شخصية الطالب مهنيًا؛ وذلك بإكسابهم أساليب ووسائل متنوعة؛ لتحقيق أهداف المهنية إنسانياً .
- 3- المساهمة في فهم وتطوير برامج التدريب الميداني، وخاصةً فيما يرتبط بتدريب الطالب على حالات واقعية تمده بالثقة والقدرة، وبما يحقق شخصية مهنية ناجحة .
- 4- قد يساهم هذا البحث في الارتقاء بمكانة المهنة من خلال التأكيد على دور الأخصائي الاجتماعي المدرب مهنيًا، والمهيأ للتعامل مع مختلف الحالات باختلاف المجالات والمتغيرات الحادثة في المجتمع .

أهداف البحث:

- 1- التعرف على العلاقة بين جانبي المهنة النظري والعملي .
- 2- التعرف على العلاقة بين المستوى الدراسي والمجال التدريبي .
- 3- التعرف على العناصر العملية التدريبية في الخدمة الاجتماعية.
- 4- التعرف على المعوقات التي تقف دون تحقيق الكفاءة المهنية للأخصائي الاجتماعي .

تساؤلات البحث :

- 1- ما علاقة القاعدة العلمية المعرفية بالجانب العملي ؟
- 2- ما علاقة المستوى الدراسي بالمجال التدريبي؟
- 3- ماهي عناصر العملية التدريبية في الخدمة الاجتماعية ؟
- 4- ما هي المعوقات التي تقف دون تحقيق الكفاءة المهنية للأخصائي الاجتماعي ؟

منهج البحث:

اعتمد في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي.

حدود البحث:

1- الحدود الموضوعية: وتشمل متغيرات البحث المستقلة والتابعة، والتي تتضح في عنوان البحث (التدريب الميداني وعلاقته برفع كفاءة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي)، وكذلك تتبع المتغيرات الدخيلة والمتداخلة التي لها علاقة بموضوع البحث سواءً أكانت مباشرة أم غير مباشرة.

2- الحدود البشرية: طلاب الخدمة الاجتماعية جامعة الزيتونة، كلية الآداب، قسم الخدمة الاجتماعية والأخصائيين الاجتماعيين في مؤسسات تدريب الطلاب .

مصطلحات ومفاهيم البحث:

تمَّ تحديد المصطلحات والمفاهيم؛ لإزالة اللبس والغموض عن ذهن الطالب والباحث والقارئ؛ لذا تمَّ تحديد المصطلحات الآتية :

1- التدريب الميداني: "هو العملية التي يتم من خلالها الممارسة الميدانية، ويُستخدم فيها أسس متعددة؛ مستهدفة مساعدة الطالب على استيعاب المعارف، وتزويده بالخبرات الميدانية، وإكسابه المهارات الفنية، وتعديل سماته الشخصية؛ بما يؤدي إلى نموه عن طريق ربط النظرية بالتطبيق من خلال الالتزام بمنهج يطبق في المؤسسات وبإشراف مهني"⁽²⁾.

ويُعرف أيضاً التدريب الميداني بأنه: مجموعة من الخبرات التي تُقدَّم في إطار إحدى المؤسسات أو المجالات بشكلٍ واعيٍّ ومقصود، والتي تُصمَّم لنقل الطلاب من المستوى المتعدد الذي هم عليه ومن حيث الفهم والمهارة والاتجاهات إلى مستويات أعلى؛ تمكّنهم في المستقبل من ممارسة الخدمة الاجتماعية بشكل مستقل⁽³⁾.

أما تعريف التدريب الميداني إجرائياً: هو عملية يتم من خلالها إكساب الطلاب المهارات والخبرات والاتجاهات الفنية والقيم المبادئ المهنية، وجعلها تتجسد في أفعال وسلوكيات الأخصائي الاجتماعي، من خلال إشراف أكاديمي ومؤسسي، وهو جانب رئيس ومهم من جوانب الإعداد المهني لطلاب الخدمة الاجتماعية؛ بما يجعلهم قادرين على التعامل مع الحالات، وفي مختلف المستويات .

2- رفع مستوى الأداء: "هي عملية تهدف إلى مساعدة فرد أو جماعة؛ لإدراك الوضع الاجتماعي، والإحساس بأهميته، والاهتمام بمعرفة الأساليب، والاهتمام بالأفكار التي لم يكن لها أهمية في السابق"⁽⁴⁾.

3- مصطلح الكفاءة: "هي القدرة على استعمال المهارات والمعارف الشخصية في وضعيات تعليمية جديدة داخل المجال المدرسي والمهني"⁽⁵⁾.

كما تُعرّف أيضاً بأنها: مكتسب شامل يدمج قدرات فكرية ومهارات حركية ومواقف ثقافية واجتماعية، تمكن المتعلم من حل وضعيات إشكالية في الحياة اليومية.

أما التعريف الإجرائي لرفع كفاءة الأداء: "فهو عملية يتم من خلالها تزويد الأخصائي والطالب بالمهارات الفنية والخبرات، وتدريبه على كيفية امتلاك القدرة على إتقان مهارات، ومعارف وعلوم، ومبادئ وقيم مهنة الخدمة الاجتماعية، وهي ضرورة ينبغي أن تتجسد في كل أفعال وأقوال الأخصائي الاجتماعي؛ ليتمكن من حل مشكلات عملائه بكل يسر ومرونة .

4- الأداء المهني: "هو مجموعة متجانسة مركبة من المهارات والقيم والمعارف والاتجاهات، التي يجب أن يمتلكها الأخصائي الاجتماعي من خلال الإعداد المهني والبرامج التنموية والمتوقعة منها أنها ضرورية؛ لأداء مهام وواجبات الأخصائي مع كافة الأنساق"⁽⁶⁾.

كما يُعرّف أيضاً بأنه: العملية التي يتعرف من خلالها على أداء الفرد لمهامه، وقدراته على الأداء والخصائص اللازمة؛ لتأدية العمل بنجاح.

5- الإعداد المهني: "العمل على تزويد الطالب بالمعارف الضرورية، والمهارات والقيم الخاصة بمهنة الخدمة الاجتماعية، وذلك من خلال برنامج متخصص في التعليم المهني للخدمة الاجتماعية، ومن شأنه مساعدته على أداء وظيفته ك ممارس مهني"⁽⁷⁾.

كما يُعرَّفُ الإعداد المهني أيضاً بأنه: "اختيار أفضل العناصر الصالحة لتعليم وممارسة الخدمة الاجتماعية، لإكسابهم القدرة والمهارة على التعامل مع العملاء من خلال عملية الإعداد النظري والتدريب العملي"⁽⁸⁾.

أما التعريف الإجرائي للإعداد المهني فهو: عملية تعليمية تعمل على تزويد امتهان الطلاب بالمعارف، والعلوم، وكيفية ممارستها من خلال المهارات والخبرات والحقائق، وتطبيق المراحل والنظريات، وتعليمهم الخدمة الاجتماعية، وتكوين شخصية مهنية؛ وذلك لممارسة المهنة بكفاءة .

6- الأخصائي الاجتماعي: "هو من تتلمذ وتعلم وأعد مهنيًا وفقاً لفلسفة مهنة الخدمة الاجتماعية، ومبادئها، وأهدافها؛ حتى يتمكن من التعامل مع الحالات الفردية، والجماعية، والمجتمعية، من خلال جمع المعلومات من مصادرها وتحليلها، وتشخيص الحالة وعلاجها بكل موضوعية، مع تقديم الخدمات المناسبة للعملاء"⁽⁹⁾.

كما يُعرَّفُ الأخصائي الاجتماعي أيضاً بأنه: "ذلك المتخصص في الخدمة الاجتماعية الذي يُعدُّ بحيث يكون لديه المهارة والقدرة على العمل مع مختلف المواقف، مع مجموعات متنوعة من العملاء، ويساعدهم في حل أو مواجهة مجموعة من المشكلات الفردية والاجتماعية، باستخدام مهاراته؛ للتدخل المهني وعلى مستويات مختلفة تتراوح بين الفرد والمجتمع"⁽¹⁰⁾.

أما التعريف الإجرائي للأخصائي الاجتماعي: هو ذلك الشخص المهني والمتخصص في الخدمة الاجتماعية المُعدُّ إعداداً نظرياً وعملياً؛ ليعمل في مختلف مجالات الخدمة الاجتماعية من خلال المؤسسات، ولديه القدرة والمهارة لمساعدة العميل على مواجهة الصعوبات، وحل المشكلات.

7- الخدمة الاجتماعية: "إنها أداء مهني له أثره في إحداث التغيير الاجتماعي المرغوب والموجه وفق أساليب علمية ذات الصلة بمشكلات الناس أفرادٍ وجماعاتٍ ومجتمعاتٍ، وبدون تمييز أو انحياز هدفها من ذلك تحقيق مستوى أرقى من التطور وحجم أكبر من الرفاهية لهؤلاء الناس"⁽¹¹⁾.

- أيضاً تعرف الخدمة الاجتماعية: بأنها "علم وفن يُقدّم بواسطتها المساعدة لمن يجد

صعوبة في التكيف، ويحتاج إلى هذه المساعدة، كما أنها المساعدة التي يتلقاها ممن هم في حالة تكيف اجتماعي سليم؛ حتى لا يصبحوا في حالة سوء تكيف، وذلك بواسطة الأخصائي الاجتماعي في مؤسسة اجتماعية؛ لتنمية القيمة والرفاهية الاجتماعية للأفراد والجماعات⁽¹²⁾."

وتعريف الخدمة الاجتماعية إجرائياً: الخدمة الاجتماعية مهنة إنسانية، تختص بمساعدة الإنسان في بيئته على حل مشكلاته؛ بما يحقق له التكيف أو التوافق الاجتماعي، وهدفها الرئيس هو مساعدة الناس سواء كانوا أفراد أو جماعات أو مجتمعات؛ للوصول إلى الحياة الكريمة، وذلك باستثمار أقصى ما لديهم من قدرات وإمكانات .

فلسفة الخدمة الاجتماعية:

إن التقدم الملحوظ الذي شهدته الخدمة الاجتماعية في الربع الأخير من القرن العشرين لم يظهر في مصر فقط بل شهدته العالم بأسره، حتى أصبحت الخدمة الاجتماعية من بين أهم المناهج العلمية والأساليب الفنية التي تستخدم في مجتمعات العالم بأسره بقصد التدخل الواعي المخطط؛ لإحداث تغييرات مقصودة؛ تهدف إلى توافق الإنسان مع بيئته، وتحسين أدائه لأدواره الاجتماعية ووظائفه التي يضطلع بها في عالم اليوم⁽¹³⁾.

- ماهية فلسفة الخدمة الاجتماعية:

" يمكن تحديد المفهوم العام للفلسفة بأنها: موقف أو تصوّر شامل تجاه الكون والمجتمع والإنسان ، وتصورٌ منطقي للعلاقات التي تربط كل ظاهرة بالأخرى استناداً إلى منهج خاص، وتطبيق ذلك المنهج على الماضي والحاضر يكون استخلاص تلك الكليات التي تكوّن الإطار النظري الذي يتحرك خلاله الإنسان عندما ينزل بالنظرية إلى الواقع يقيمها بالتحربة والممارسة⁽¹⁴⁾."

مما يعني أن الإطار الفلسفي العام للممارسة في الخدمة الاجتماعية يتضمن مجموعة من المعايير، والقيم العامة المستوحاة من كل ما هو إنساني؛ لتتناسب طبيعة الممارسة المميزة التي تميّز أنشطتها بتدخل مهني مباشر مع أنساق العملاء، ونظرت المهنة إلى تلك الأنساق بوصفهم كأفراد، أو أعضاء في جماعة أو في مجتمع، والذي يتحرك من خلالها الممارس العام؛ لتحقيق أهداف المهنة الوقائية والعلاجية والتنموية في مجالاتها المختلفة⁽¹⁵⁾.

■ أهداف الخدمة الاجتماعية:

- تسعى الخدمة الاجتماعية إلى تحقيق أهدافها من خلال مساعدة الأفراد والجماعات والجماعات على مواجهة مشكلات حياتهم من خلال الآتي:
- 1- مساعدة الأفراد والجماعات على مواجهة مشكلاتهم التي تعوق من أدائهم لأدوارهم الاجتماعية .
 - 2- إحداث التغيير في النظم الاجتماعية العتيقة التي لم تستطع القيام بدورها في سد الاحتياجات الإنسانية المتغيرة؛ للوصول إلى رفاهية الإنسان.
 - 3- غرس القيم الاجتماعية كالعدل والأمانة، واحترام العمل، والإنجاز والدافعية، واحترام الوقت كقيم إيجابية لدفع عجلة التنمية .
 - 4- منع المشكلات المرتبطة بالجريمة والإدمان، وذلك عن طريق تحسين الظروف الاجتماعية، والتوعية الخاصة بهذه المشكلات.
 - 5- زيادة حجم الطاقة المنتجة في المجتمع؛ نتيجة لعودة المتكاسلين والمنحرفين إلى عجلة الإنتاج .
 - 6- تُجَنَّب المجتمع أعباء اقتصادية واجتماعية مستقبلية، حيث أنه يتحقق برعاية هذه الفئات؛ تجنباً لتحويلها إلى طوائف طفيلية تأخذ ولا تعطي .
 - 7- المساهمة في تنمية الموارد البشرية، من خلال مجموعة البرامج المعدّة لنمو الأفراد والجماعات، والإعداد الاجتماعي والنفسي لهم بطريقة تضمن خلق المواطن الصالح⁽¹⁶⁾.

المبحث الأول: النشأة العلمية للخدمة الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية

في المجتمع العربي الليبي:

إن الخدمة الاجتماعية هي المنهج العلمي القائم على أساس من العلم والمهارات، مستهدفة تحقيق أهداف المجتمع في الرفاهية الاجتماعية، وجعل برامج الرعاية الاجتماعية وأنشطتها أكثر كفاءة وإتقاناً، بفضل الإعداد العلمي والمهني المدروس للأخصائيين الاجتماعيين .

و"يرى الباحثون أن دراسات تعليم الخدمة الاجتماعية في أمريكا، تنمو وتزدهر نتيجةً للأزمات الاقتصادية التي يتعرض لها المجتمع، وما تُحدثه هذه الأزمات من مشكلات اجتماعية وأخلاقية تتطلب تلاحم بين المؤسسات الحكومية والأكاديمية؛ لتحديد أنسب البرامج الملائمة لإعداد الأخصائيين الاجتماعيين، هذا فضلاً عن التوصل إلى برامج جديدة لتعليم الخدمة الاجتماعية، تهدف إلى تحديد القيم والمعارف والأساليب والمهارات المناسبة؛ لتخريج ممارسين على درجة من الكفاءة، ولديهم القدرة على التعامل مع تلك المشكلات والأزمات⁽¹⁷⁾".

"ولما انتشرت الخدمة الاجتماعية في جمهورية مصر العربية، واتسع نشاط الأخصائيين الاجتماعيين في شتى المجالات، شعرت بعض المجتمعات العربية بأهمية تلك المهنة الإنسانية الحديثة.

وانتقلت مهنة الخدمة الاجتماعية من مصر إلى بعض المجتمعات العربية عن طريق هيئات حكومية بناءً على طلبها، بينما انتقلت المهنة من الولايات المتحدة الأمريكية إلى مصر، عن طريق هيئات أهلية أو أعضاء في البعثات من المصريين الذين درسوا الخدمة الاجتماعية في أمريكا .

وكان انتقال تلك المهنة للمجتمعات العربية عن طريق الاستعانة بأخصائيين اجتماعيين مصريين مؤهلين للعمل بها، بينما كان انتقالها من الولايات المتحدة الأمريكية إلى مصر، عن طريق إنشاء مدارس لإعداد أخصائيين اجتماعيين من المواطنين المصريين؛ للعمل ببعض المشروعات الاجتماعية بالمجتمع المصري⁽¹⁸⁾".

وكانت البدايات الأولى لحاجة المجتمع العربي الليبي لوجود الأخصائيين الاجتماعيين في أوائل الستينات، عن طريق تأسيس معاهد متوسطة لإعداد خريجين مؤهلين للعمل في مؤسسات اجتماعية تابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في ذلك الوقت؛ للحد من المشكلات التي نتجت عن التغييرات التي مر بها المجتمع الليبي في تلك الفترة .

المبحث الثاني: التدريب الميداني :

إن التدريب الميداني يُعدُّ الجانب العملي لأدبيات مهنة الخدمة الاجتماعية والفلسفة من قيم ومبادئ وأهداف الخدمة الاجتماعية حيث أن الخدمة الاجتماعية علم تطبيقي، لذا ينبغي أن يؤسس التدريب الميداني على خطة ذات أهداف واضحة ومحددة ، وكذلك أن تكون العملية التدريبية خاضعة لعمليتي التقييم والتقويم من خلال مشرفي ذوي خبرة ومهارة بجانبه الأكاديمي والمؤسسي؛ ليتم تقسيم الخطة التدريبية وما حققته من أهداف أولاً، وكذلك تقييم الطلاب وما تمكنوا من أداءه وتطبيقه ثانياً .

أولاً: أهمية التدريب الميداني وأهدافه وأساليبه:

- أهمية التدريب الميداني: تكمن أهمية التدريب الميداني في الآتي:

- 1- تهيئ برامج التدريب العملي الفرصة للطلاب الملاحظة، والتفاعل مع وحدات العمل التعاوني مع العاملين بالمؤسسة؛ الأمر الذي يساعده على تطوير وتنمية استعداداته الشخصي لاكتساب مهارات الممارسة⁽¹⁹⁾.
- 2- تقييم الطلاب من خلال الخبرات الحياتية والعملية .
- 3- معرفة احتياجات المجتمع والقضايا المهنية، والعمل على تطوير برامج تعليم الخدمة الاجتماعية .
- 4- دعم المؤسسات بقوة بشرية من المتخصصين بمساعدة أعضائها في حل مشكلات الممارسة⁽²⁰⁾.
- 5- يساعد التدريب الميداني العملي على اكتساب الأخصائي الاجتماعي الخبرات والمهارات والاتجاهات المهنية المفيدة للممارسة على اعتبار أنها لا معرفة بدون ممارسة ولا ممارسة بدون تدريب⁽²¹⁾.
- 6- التدريب الميداني يساعد الطلاب على أن يتعرفوا على كافة أنشطة الخدمة الاجتماعية بالمؤسسات، والتعرف على الميادين المتعددة في مجالات التنمية والرعاية الاجتماعية⁽²²⁾.

- أهداف التدريب الميداني :

- 1- أن يتدرب الطلاب على القيام بمهام الباحث الاجتماعي، من خلال إجراء بحوث ميدانية في مختلف المجالات الاجتماعية.

2- أن يتدرب الطالب على القيام بدور الأخصائي الاجتماعي عن طريق ممارسة العمل الاجتماعي في مختلف المؤسسات الأهلية والحكومية .

- أساليب التدريب الميداني:

الأسلوب غير الأداة، وهو يعتمد بالدرجة الأولى على الشخص ذاته؛ لذا فإنه وفي هذا الموضوع فإن الأسلوب يعتمد على المشرف الأكاديمي باعتباره عضو تدريسي، والمشرف المؤسسي باعتباره المدرب المباشر في المؤسسة، ويكمن في قدرتهم على الحوار والإقناع في إيصال المعلومة وتطبيقها، وكذلك استخدام التشويق والإثارة والتكرار والتبسيط واستخدام الخيال وغيرها من الأساليب، إلا أنها تعتمد على الشخص ذاته، ومع ذلك قد يختلف الأسلوب باختلاف الآتي:

- 1- اختلاف أسلوب التدريب باختلاف الهدف .
- 2- اختلاف أسلوب التدريب باختلاف طبيعة العمل .
- 3- اختلاف أسلوب التدريب باختلاف الخبرة .
- 4- اختلاف أسلوب التدريب باختلاف مادة التدريب⁽²³⁾ .

ثانياً: عناصر التدريب الميداني:

تمثل عناصر التدريب الميداني في: "الطلاب، مؤسسات التدريب الأولية والثانوية، الإشراف الأكاديمي والمؤسسي المشترك وبرامج العملية التدريبية، ولكي يؤدي التدريب الهدف منه يجب الاهتمام بعناصره الأساسية المكونة له، والعمل على التكامل بين كل من الكليات والمعاهد ومؤسسات التدريب الميداني، والعمل على الحد من السلبيات التي تعوق استفادة الطلاب، وكذلك العمل على التطوير المستمر لأهداف التدريب الميداني، وكذلك تطوير المقررات الدراسية لكي يحدث التكامل بين الإعداد النظري والعمل⁽²⁴⁾".

والأخصائي الاجتماعي "ينبغي أن يكون مثلاً للإنسان القدوة الملتزم أخلاقياً ودينياً وقومياً، ومهنيًا بكل ما يحقق كرامة الإنسان، وأن يمتلك المهارة والخبرة في التعامل مع العملاء، وأن يمتلك صفات أخرى كالقدرة على نقد الذات، والذكاء، والتقبل، والاستيعاب، وعدم التحيز لآراء أو معتقدات معينة، وأن تكون لديه القدرة على التحليل والاستنباط، والتذكر والتخيل، والإبداع، ولديه العديد من المهارات، وأن يسلك سلوكًا مهنيًا نابغًا من

أخلاقيات مهنية، وكذلك يجب أن يكون واضحاً في تصرفاته، شريفاً في معاملاته، متواضعاً في معاملاته مع الناس، ولا تؤثر مشكلاته الذاتية في أعماله المهنية⁽²⁵⁾."

1- الطلاب: هم الذين يتقدمون للتسجيل بالدراسة في قسم الخدمة الاجتماعية، وينبغي أن تتوفر فيهم بعض الصفات الجسمية، والعقلية والنفسية، والتي تشمل اللياقة البدنية والذكاء والفتنة والقدرة على نقد الذات واحترام الآخرين وتقبلهم وغيرها من الصفات الإنسانية⁽²⁶⁾.

- تقييم طالب التدريب الميداني وفق المعايير الآتية :

- 1- الانتظام في ممارسة التطبيق العملي .
- 2- الأداء التطبيقي المهني .
- 3- النمو المهني للطالب من خلال المعارف التي اكتسبها والمهارات التي استطاع أن يبنها، والاتجاهات والقيم التي كونها أثناء فترة التدريب .
- 4- الالتزام بأخلاقيات المهنة .
- 5- التسجيل وكتابة التقارير.
- 6- تطبيق وتنفيذ الواجبات التي يكلف بها من قبل مشرفه ؛ لكي يصبح التدريب الميداني وسيلة فعالة في الإعداد المهني التطبيقي لطلاب.

2- الإشراف :

- **مفهوم الإشراف:** هو فن عملية إقامة علاقة مهنية سليمة بين مهني أكثر خبرة، وشخص أقل خبرة ؛ بقصد مساعدته على أداء عمله بكفاءة أفضل⁽²⁷⁾.

- الشروط الواجب توافرها في من يتولى عملية الإشراف :

- 1- أن يكون حاصلاً على بكالوريوس الخدمة الاجتماعية على الأقل (ويمكن الاستعانة بمحصلين على ليسانس آداب قسم الاجتماع إذا تأكد أنهم يملكون القدرة اللازمة للتدريب .
- 2- أن يكون لديه خبرة مدتها خمسة سنوات على الأقل في مجال التخصص الذي سيقوم بتدريب الطلاب فيه .

وترى الباحثة أن قلة الخبرة المهنية لمشرفي التدريب، أو قيام المعيدين أو الخريجين الجدد بالإشراف على طلبة التدريب الميداني - دون إعدادهم للقيام بذلك مما يصعب معه توجيه وإرشاد الطلاب- يعد معوقاً من معوقات التدريب الميداني.

- 3- أن يقبل طواعية القيام بمسئولية التدريب .
 - 4- أن يكون لديه الوقت الكافي لتوجيه وتدريب الطلاب المتدربين، حيث أن عملية التدريب تستلزم وقتاً طويلاً لخطة التدريب الموضوعية .
 - 5- أن يكون على قدر كبير من الثقافة والعلم، حيث يظهر كقدوة حسنة أمام الطلاب المتدربين
 - 6- أن يكون ذا شخصية قوية، ويستطيع إدارة الحديث والنقاش .
 - 7- أن يكون مهتماً بمظهره العام، ويكون حسن السيرة والسلوك .
- الإشراف المؤسسي والأكاديمي :

يَعْرِفُ مشرف المعهد أو الكلية بأنه الشخص المهني المسئول للطلاب من خلال ما يقوم به من توضيح المسئوليات، وما يعرضه أمامهم من نماذج عملية للممارسة، وما يتقنه من مهارات، وما تعكسه تصرفاته وسلوكياته المهنية من قيم واتجاهات، ومتابعة التغييرات التي تطرأ على الطلاب، ويطمأن إلى ما تحقق لهم من نمو شخصي ومهني، ويشارك في تقييم أدائهم في نهاية المدة المحددة للتدريب الميداني .

أما مشرف المؤسسة فيَعْرِفُ بأنه: الشخص المسئول عن عملية تحويل المعارف والنظريات التي يتلقاها الطلاب إلى نماذج للممارسة الميدانية، وإلى مهارات وأساليب للعمل بواقعية، بحيث يمكن استخدامها بعد تخرجهم، وممارستهم للعمل في المؤسسات الاجتماعية المختلفة⁽²⁸⁾.

- دور المشرف الأكاديمي: ويتلخص دور المشرف الأكاديمي في الآتي⁽²⁹⁾:

- 1- الاتصال بالمؤسسة التي يتم التدريب فيها، والتعرف على المؤسسة والاتفاق على خطة التدريب مع مشرفي المؤسسة .
- 2- عقد اجتماع إشرافي جماعي "تمهيدي" للتعرف على الطلاب، وإعطائهم فكرة عن ماهية البرنامج المقرر، وفكرة عامة عن مجال التدريب .
- 3- زيارة المؤسسة أسبوعياً ومتابعة الطلاب، والوقوف على كيفية أدائهم لما يسند إليهم من أعمال من خلال مراجعة السجلات .
- 4- عقد اجتماعات فردية مع الطلاب؛ لمناقشة مشكلاتهم .

5- القيام بتقييم الطالب دورياً .

- دور مشرف المؤسسة : ويتلخص دور مشرف المؤسسة في الآتي⁽³⁰⁾:

1- عقد اجتماع إشرافي جماعي؛ لتعرف الطلاب من الناحية البنائية والوظيفية لمؤسسة التدريب.

2- إتاحة الفرصة للطلاب؛ لممارسة العمل، بما يمكنهم من اكتساب الخبرات اللازمة؛ للإطلاع على السجلات المهنية، ومتابعتها؛ للوقوف على مدى نموهم المهني.

3- الاشتراك مع مشرف الكلية في وضع خطة التدريب، وتقييم الطالب.

- مسؤوليات الكلية إزاء الإشراف المؤسسي :

ضماناً لتوفير الكفاءة المناسبة لمشرفي المؤسسات لأداء إشرافهم على النحو المبتغى؛

فإن إدارة التدريب بالكلية عليها مسؤولية ما يلي⁽³¹⁾:

1- عقد جلسات تنويرية للمشرفين الجدد .

2- إعداد اجتماعات منظمة مع مديري المؤسسات ومشرفيها؛ لمناقشة أهم الصعوبات والاقتراحات الكفيلة بتذليلها .

3- ارسال استمارات خاصة في أول فترة التدريب لكل طالب أختير للتدريب في المؤسسة، توضح كافة البيانات المتعلقة بالطالب .

4- في حالات خاصة يوجه المشرف الأكاديمي المشرف المؤسسي، مناطق الاهتمام الواجب مراعاتها لتدريب الطلاب .

3- المؤسسات:

المؤسسات هي الميدان الذي تمارس فيها الخدمة، فالخدمة لا تؤدي في المؤسسات الاجتماعية المختصة فحسب، بل تؤدي في كافة أنواع المؤسسات الأخرى؛ بقصد معاونة هذه المؤسسات على القيام بدورها⁽³²⁾.

أما المؤسسات الأولية فهي مؤسسات نشأت خصيصاً للقيام بالخدمة الاجتماعية ومن أمثلها: مؤسسات الضمان الاجتماعي، ورعاية الأحداث والمسنين .

وأما المؤسسات الثانوية: فهي مؤسسات لم تنشأ للقيام بالخدمة الاجتماعية، بل تمثل الخدمة الاجتماعية فيها جانباً من خدماتها بجانب وظائفها الأساسية مثل المدارس،

والمصانع، المستشفيات، والخدمة الاجتماعية فيها تعمل على تحسين الخدمة الأساسية التي تقدمها المؤسسة⁽³³⁾.

- شروط اختيار المؤسسات للتدريب الميداني :

- توافق قيم ومعايير المؤسسة مع قيم ومعايير المهنة .
- تحلي كل من مديري المؤسسات ومشرفيها بالمهارة والخبرة التعليمية الخاصة .
- أن تقيم المؤسسة نظامًا خاصًا لتدريب الطلاب بعيدًا عن أهدافها الخاصة .
- أن تكون مؤسسة مرموقة السمعة في أهدافها وخدماتها في المجتمع المحلي .
- أن تكون مؤسسة مستقلة بإمكاناتها دون الاعتماد على تدريب الطلاب وجهودهم؛ لتحقيق أهدافهم .
- أن تتعدد مجالات خدماتها بما يمنح الطالب فرصة أوسع للنمو المهني .

4- العملية التدريبية: في هذه العملية يتم تحديد الاحتياجات التدريبية والأهداف المطلوب تحقيقها من التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، وهي استيعاب الطالب للمعارف المرتبطة بالتدريب الميداني، وتزويده بالخبرات، وإكسابه المهارات الفنية، والاستعدادات الشخصية المطلوبة لممارسة المهنة، وكذلك تحديد محتوى العملية التدريبية برنامج التدريب وتتضمن "تحديد الأهداف والأساليب، ووقت التدريب، واختيار مؤسسات التدريب والمدربين، وتوزيع الطلاب على المؤسسات ووضع الميزانية، وتحديد معايير جودة التدريب"⁽³⁴⁾.

ثالثًا: معوقات التدريب الميداني:

- معوقات ترجع إلى الاستعداد الشخصي والمهني لطلاب الخدمة الاجتماعية:

إن مهنة الخدمة الاجتماعية مهنة حساسة دقيقة، تتعرض لحياة الناس ولشخصياتهم، بجوانبها القوية والضعيفة، ولمشاكلهم و أسرارهم؛ بغية إعانتهم على انتهاج الأسلوب الملائم الذي يصحح وضعهم في الحياة، ومن هنا تأتي أهمية توفر درجة عالية من الإعداد المهني⁽³⁵⁾.

- معوقات ترجع إلى تقصير التوجيه والإشراف المهني:

الأخصائي الاجتماعي يبدأ في ممارسته المهنية، وهو المزود بمعارف ومعلومات نظرية، وهي تحتاج إلى صقل دائم، خاصة بما يتعلق بالمجال الذي يعمل فيه لمعرفة التغييرات التي

تحدث ومواكبتها؛ ولهذا نجد الإشراف المهني يستهدف المساعدة في النمو المهني؛ ليكتسب الأخصائي عن طريقه المميزات التي تجعله أكثر إتقاناً وكفاءة في القيام بعمله على أسس علمية سليمة، وتتبع نشاطه المهني والحكم على مدى تحقيقه للنجاح وتذليل المعوقات المهنية التي قد تواجهه⁽³⁶⁾.

ويجب على مشرف التدريب الميداني (المشرف) أن يكون متميزاً بميوله الأكاديمي، وأن يكون واثقاً من قدرته على ممارسة العمل الاجتماعي، وأن يكون نشطاً مع طلابه، وخاصةً فيما يتعلق بضرورة توضيح التوقعات المشتركة فيما بينهم، ومد طلابه منذ بداية التدريب بمجموعة مناسبة من الواجبات التعليمية المستحدثة؛ لتساعدهم على اكتساب الخبرة الميدانية.

إذاً يتضح مما سبق إنّه ولكي يتمكن طلاب الخدمة الاجتماعية مع الحالات بشكل يتضمن الكفاءة والمهارة؛ لابد من ترجمة معارف وعلوم المهنة إلى أفعال سلوكية تجعل الأخصائي (الطالب بعد التخرج) قادر على العمل المهني في مؤسسات اجتماعية سواء أكانت أولية أو ثانوية، وكذلك أن يتدرب على كيفية ممارسة خطوات التدخل المهني مع حالات واقعية؛ لكي يتمكن من خلالها تطبيق مهارات ومبادئ وقيم مهنة الخدمة الاجتماعية، فيصح حال لسانه قولاً وفعلاً وسلوكاً أخصائياً مهنيًا في مجالات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية.

المبحث الثالث: الجانب الميداني:

أولاً: قواعد التحليل العلمي:

تم اعتماد طريقة المسح الاجتماعي في اختيار مجتمع البحث

1- مجتمع البحث:

ويقصد به "جميع وحدات أو عناصر الظاهرة المدروسة سواء أكانت أفراداً أو مباني ومنشآت أو غيرها طبقاً للمجال الموضوعي لمشكلة البحث"⁽³⁷⁾.

ويتكون مجتمع البحث من :

1- طلاب التدريب الميداني وهم طلاب جامعة الزيتونة - كلية الآداب - قسم الخدمة الاجتماعية المقيدين بالسنتين الثالثة والرابعة وعددهم 20 طالب وطالبة.

2- الأخصائيين الاجتماعيين: هم المشرفين بالمؤسسات التي يتدرب فيها طلاب الخدمة الاجتماعية ، وعددهم 8 ، وبذلك فإن عدد أفراد مجتمع البحث 28 مبحوث.

- خصائص المجتمع :

أ- أنه مجتمع متاح وقابل للدراسة .

ب- مجتمع متجانس حيث الطلاب المتدربين والأخصائيين المدربين لهم.

ج- يتدرب الطلاب مباشرة في مؤسسات تم تحديدها من قبل جامعة الزيتونة كلية الآداب قسم الخدمة الاجتماعية وإشراف أكاديمي ومؤسسي.

2- نوع البحث:

تمَّ تصميم هذا البحث بما يناسب طبيعة المشكلة البحثية فكان لهذا البحث جانبان، الأول: نظري والمرتبط بجمع المعلومات وتحليلها من المصادر والمراجع، أما الجانب الآخر: وهو الرئيس والمكمل للجانب الأول، الجانب الميداني الذي اهتمت فيه الباحثة باعتماد الوسائل الإحصائية المناسبة في تحليل المعلومات والبيانات، وبما يمكن من الوصول إلى النتائج؛ لذا تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي للجانب الأول، أما الجانب الميداني فتم استخدام منهج المسح الشامل، وذلك للأسباب الآتية :

1- إن التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية يستوجب التعرف على عناصر العملية التدريبية، وهي الكل الواحد، والذي من خلاله يمكن إخراج كفاءات مهنية ذات كفاءات مهارية وفنية عالية الجودة، إذا ما تمَّ إعدادها إعدادًا علميًا وعمليًا متكاملًا .

2- إعداد الاستبانة، وصياغة عباراتها التي تم استمداد محاورها من تساؤلات البحث الرئيسة.

3- مجتمع البحث تطلب منهج المسح الاجتماعي؛ لدراسة واقع التدريب خلال فترة زمنية محددة، وهذا ما جعل الباحثة تجمع البيانات من خلال الاستبانة، وكذلك مقابلة المبحوثين؛ لتوضيح بعض العبارات الواردة فيها .

3- أداة البحث:

تم اعتماد الاستبانة في جمع المعلومات وتحليلها من خلال إجابات المبحوثين .

4- الوسائل الإحصائية: تم اعتماد الوسيلتين الآتيتين:

1- الجداول التكرارية: وهي عبارة عن جداول من عمودين، الأول: للفئات أو الصفات المدروسة، والثاني: للتكرارات .

2- النسب المئوية: هي طريقة للتعبير عن عدد على شكل كسر من 100 (مقامه يساوي 100)، يرمز لها عادةً بعلامة النسبة المئوية "%" .

ثانياً: تحليل المعلومات والبيانات للاستبانة:

1- البيانات الأولية :

جدول (1) التوزيع التكراري لأفراد مجتمع البحث وفقاً للنوع.

النسب المئوية	العدد	النوع
29.6%	8	أخصائي اجتماعي
70.4%	20	طالب التدريب الميداني
100%	28	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن عدد الأخصائيين يتناسب وعدد الطلاب، حيث أن عدد الأخصائيين 8 وعدد الطلاب 20 طالباً .

جدول (2) التوزيع التكراري والنسبي (للأخصائيين الاجتماعيين)

وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

النسب المئوية	العدد	المؤهل العلمي
12.5%	1	دبلوم عالي
62.5%	5	بكالوريوس
25.0%	2	ليسانس
100%	8	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن أغلب المتخصصين في الخدمة الاجتماعية من حملة البكالوريوس يليه حملة الليسانس ويليه الدبلوم العالي بأقل نسبة .

جدول (3) التوزيع التكراري والنسبي (للأخصائيين الاجتماعيين)

وفقاً لمتغير مجالات التدريب التي يشرفون عليها

النسب المئوية	العدد	المجال
37.5%	3	المجال المدرسي
62.5%	5	الضمان الاجتماعي
100%	8	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن أغلب الأخصائيين يعملون في الضمان الاجتماعي في حين أن المجال المدرسي كان النسبة الأقل .

جدول (4) التوزيع التكراري والنسبي (للطلاب) بحسب متغير السنة الدراسية

النسب المئوية	العدد	السنة الدراسية
42.1%	9	الثالثة
57.9%	11	الرابعة
100%	20	المجموع

يبين الجدول السابق أن عدد طلاب السنة الرابعة أكثر من عدد طلاب السنة الثالثة بفارق ثلاثة طلاب، كما وأن العدد الكلي للطلاب ليس بالكثير ويمكن تدريبهم ميدانياً.

جدول (5) التوزيع التكراري والنسبي للأفراد مجتمع البحث (الطلاب)

وفقاً لمكان التدريب الميداني

النسب المئوية	العدد	المجال
57.9%	11	المجال المدرسي
42.1%	9	الضمان الاجتماعي
100%	20	المجموع

يبين الجدول السابق أن عدد الطلاب المتدربين في المجال المدرسي أكثر من عدد الطلاب المتدربين في الضمان الاجتماعي .

ثالثًا: محاور الاستبانة:

المحور الأول: علاقة القاعدة العلمية المعرفية بالجانب الميداني:

جدول (6) التوزيع التكراري والنسبي لإجابة الباحثين (الأخصائيين الاجتماعيين والطلاب) عن عدم وضوح خطة التدريب التي لها دور في عدم نمو الطالب مهنيًا

ر.م	العوامل	نعم		لا	
		ك	%	ك	%
1	عدم وضوح أهداف العملية التدريبية	26	96.3	1	3.7
2	بعد الخطة عن واقع الممارسة المهنية	22	81.5	5	18.5
3	لا يوجد بين المشرف الأكاديمي والمشرف المؤسسي	24	88.9	3	11.1
4	عدم توفر مؤسسات تدريبية	22	81.5	5	18.5

يتبين من الجدول السابق أن إجابات الباحثين تشترك في أن عدم وضوح أهداف العملية التدريبية في عدم نمو الطالب مهنيًا بنسبة 96.3%، يليه عدم التعاون بين المشرفين بنسبة 88.9%، تليه الأسباب الأخرى كما هو موضحًا بالجدول السابق وحسب الأهمية لكل عبارة من وجهة نظر الباحثين .

جدول (7) التوزيع التكراري والنسبي لإجابة الباحثين (الأخصائيين الاجتماعيين والطلاب)

عن ماهية المهارات التي يتقنها طلاب التدريب الميداني ؟

ر.م	المهارات	نعم		لا	
		ك	%	ك	%
1	مهارات تكوين العلاقات المهنية	25	92.6	2	7.4
2	مهارات تتعلق بتطبيق مبادئ الخدمة الاجتماعية وقيمها	24	88.9	3	11.1
3	مهارات تنوع أساليب الممارسة المهنية	25	92.6	2	7.4
4	مهارات تتعلق بالقدرة على الربط بين الجانب النظري وكيفية تطبيقها عمليًا	21	77.8	6	22.2
5	مهارات غرس الثقة بالقدرة على التعامل المهني مع الحالات	25	92.6	2	7.4
6	مهارات تتعلق بكيفية تمكين الطالب من التدخل المناسب في الوقت المناسب واختلاف الحالات ومستوياتها	24	88.9	3	11.1

يتبين من الجدول السابق أن من أهم المهارات التي يجب أن يتقنها الطلاب مهارة تكوين العلاقات المهنية، ومهارة تنوع أساليب الممارسة، ومهارة غرس الثقة في القدرة على التعامل المهني مع الحالات بنسبة 92.6%، وهذه النسبة أكدها أغلب الباحثين، يليها ترتيباً المهارات الأخرى كما هو مبين بالجدول .

المحور الثاني: علاقة القاعدة العلمية المعرفية بالجانب العملي:

جدول (8) التوزيع التكراري والنسبي لإجابة الباحثين (الأخصائيين الاجتماعيين والطلاب) عن العوامل المؤدية إلى عدم ارتباط الجانب النظري بالجانب العملي في الخدمة الاجتماعية.

ر.م	العوامل	نعم		لا	
		ك	%	ك	%
1	عدم وضوح الهدف وتدريب بعض المواد وعدم القدرة على ترجمتها إلى أفعال سلوكية	19	70.4	8	29.6
2	لا يتم تقييم وتقييم المناهج المعمول بها حالياً من قبل أساتذة متخصصين	23	85.2	4	14.8
3	كثرة عدد الطلبة داخل القاعة تؤدي إلى عدم مشاركتهم وفهمهم لها	19	70.4	8	29.6
4	عدم ملائمة هذه المواد وواقع المجتمع الليبي وعدم تطبيق حالات واقعية	26	96.3	1	3.7
5	عدم تدريب الطلاب على مجالات الخدمة الاجتماعية	25	92.6	2	7.4
6	عدم تطبيق المواد النظرية فالواقع الميداني	19	70.4	8	29.6

يتضح من الجدول السابق أن من أهم العوامل المؤدية إلى عدم ارتباط الجانب النظري بالميداني هو عدم ملائمة مواد الجانب النظري لواقع المجتمع الليبي بنسبة 96%، يليه عدم تدريب الطلاب على كل مجالات الخدمة الاجتماعية بنسبة 92.6%، وهكذا تتوالى الأهمية النسبية لباقي العبارات حسب إجابات الباحثين كما مبين بالجدول .

المحور الثالث: المعوقات التي تقف دون تحقيق الكفاءة المهنية في الأخصائي الاجتماعي:

جدول (9) التوزيع التكراري والنسبي لإجابة المبحوثين (الأخصائيين الاجتماعيين والطلاب) عن المعوقات المرتبطة بالطلاب.

ر.م	الصعوبات	نعم		لا	
		ك	%	ك	%
1	عدم الالتزام بالمواعيد المحددة للتدريب	17	63.0	10	37.0
2	اتجاه الطالب للحصول على الساعات المقررة دون الاستفادة الحقيقية منها عملياً	19	70.4	8	29.6
3	ضعف الاستعداد والرغبة لدى الطالب	24	88.9	3	11.1
4	عدم اهتمام الطلاب بالتسجيل المهني وكتابة التقارير	20	74.1	7	25.9
5	عدم حضور الطلاب للاجتماعات الاشرافية	18	66.7	9	33.3
6	عدم وجود خطة واضحة للتدريب الميداني أمام الطلاب	17	63.0	10	37.0

يبين الجدول السابق أن المبحوثين أكدوا بما نسبته 88.9% على أن أهم معوق يقف دون الكفاءة في التدريب أن الطلاب يعانون من ضعف في الاستعداد والرغبة لامتحان المهنة يليه عدم اهتمام الطلاب بالتسجيل وكتابة التقارير المهنية بنسبة 74.1% تليها الأسباب الأخرى كما هو موضحاً بالجدول .

جدول (10) التوزيع التكراري والنسبي لإجابة المبحوثين (الأخصائيين الاجتماعيين والطلاب) عن المعوقات المرتبطة بالمؤسسات التدريبية

ر.م	الصعوبات	نعم		لا	
		ك	%	ك	%
1	تمسك المؤسسات للعمل بالنظام التقليدي للمؤسسة	23	85.2	4	14.8
2	عدم وضوح أهداف وأدوار ومهام المؤسسة أمام الطلاب	22	81.5	5	18.5
3	تعارض مواعيد التدريب مع أنشطة المؤسسة وخدماتها	18	66.7	9	33.3
4	عدم اهتمام المؤسسة بتطبيق طرق ومبادئ الخدمة الاجتماعية	19	63.0	10	37.0
5	سرية معلومات المؤسسة	19	70.4	8	29.6
6	عدم تناسب فئات المؤسسة ومستوى الدراسي للطلاب	20	74.1	7	25.9

التدريب الميداني وعلاقته برفع كفاءة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي

يبين الجدول السابق أن من أهم الأسباب التي تقف دون الكفاءة في التدريب حسب إجابات الباحثين هو تمسك المؤسسات التدريبية بالنظام التقليدي بنسبة 85.2%، يليه عدم وضوح أهداف ومهام المؤسسة أمام الطلاب، وهكذا تتوالى الأسباب حسب ما هو مبين بالجدول وحسب العبارات الواردة فيه .

جدول (11) التوزيع التكراري والنسبي لإجابة الباحثين (الأخصائيين الاجتماعيين

والطلاب) عن المعوقات المرتبطة بمشرف المؤسسة

ر.م	الصعوبات	نعم		لا	
		ك	%	ك	%
1	عدم إعطاء الوقت الكافي للطلاب للمناقشة والحوار عن الحالات وكيفية التعامل معها	20	74.1	7	25.9
2	عدم حديثه وتساهله الشديد مع الطلاب	20	74.1	7	25.9
3	عدم التزامه بخطة التدريب الميداني الموضوعية	24	88.9	3	11.1
4	ضعف الخبرات المهنية لديه	21	77.8	6	22.2
5	عدم اقتناعه بأهمية التدريب الميداني	22	81.5	5	18.5

يبين الجدول السابق أن من أهم الأسباب المؤدية إلى إعاقة التدريب عن تحقيق الكفاءة وحسب إجابات الباحثين هو عدم التزام المشرف بخطة تدريبية معتمدة وواضحة بنسبة 88.9% يليه عدم اقتناع المشرف بأهمية التدريب بنسبة 81.5% يليه ترتيباً العبارات وحسب أهميتها النسبية لإجابات الباحثين .

جدول (12) التوزيع التكراري والنسبي لإجابة الباحثين (الأخصائيين الاجتماعيين

والطلاب) عن المعوقات المرتبطة بقسم الخدمة الاجتماعية

ر.م	الصعوبات	نعم		لا	
		ك	%	ك	%
1	تأخر البدء في التدريب مع بداية العام الدراسي	24	88.9	3	11.1
2	عدم تنوع تدريب الطلاب في أكثر من مجال خلال السنة	20	74.1	7	25.9
3	عدم وجود معايير أساسية عند اختيار المؤسسات	20	74.1	7	25.9
4	عدم الاهتمام بالاجتماعات الاشرافية التمهيدية مع الطلاب لتوضيح جوانب التدريب	20	74.1	7	25.9

يبين الجدول السابق أن من أهم الأسباب التي تعيق التدريب الميداني عن الكفاءة والمرتبطة بقسم الخدمة الاجتماعية هو تأخر بدء تدريب الطلاب بنسبة 88.9% يليه في الأهمية باقي الأسباب الواردة في الجدول وذلك حسب أهمية كل عبارة بإجابات المبحوثين .

المحور الرابع :علاقة المستوى الدراسي بالمجال التدريبي:

جدول (13) التوزيع التكراري والنسبي لإجابة المبحوثين (الأخصائيين الاجتماعيين والطلاب) عن تنمية الشخصية المهنية لدى طلاب التدريب الميداني

ر.م	الصعوبات	نعم		لا	
		ك	%	ك	%
1	قدرته على استخدام المعارف الصحيحة في الممارسة	22	81.5	5	18.5
2	قدرته على تحليل وتقييم أدائه المهني	24	88.9	3	11.1
3	ازدياد فهمه للنظريات والمبادئ وكيفية تصنيفها فعلاً وسلوكاً	22	81.5	5	18.5
4	تنمية المهارات والأساليب التي تستخدم في الممارسة في مختلف طرق الخدمة الاجتماعية ومجالاتها	23	85.2	4	14.8
5	اكتسابه قيم ومبادئ وأخلاقيات المهنة وتطبيقها	25	92.6	2	7.4
6	قدرته على التعامل مع المواقف الجديدة والمتجددة	23	85.2	4	14.8

يبين الجدول السابق أن من أهم العوامل المهنية التي تسهم في تنمية الشخصية المهنية اكتساب قيم ومبادئ وأخلاقيات المهنة وتطبيقها بنسبة 92.6% يليه امتلاك القدرة على تقييم الأداء المهني بنسبة 88.9% ، ويليه تنمية مهارات وأساليب المهنة والقدرة على التعامل مع المواقف الجديدة والمتجددة وهكذا تتوالى العوامل حسب أهميتها النسبية وذلك وفقاً لإجابات المبحوثين .

جدول (14) التوزيع التكراري والنسبي لإجابة المبحوثين (الأخصائيين الاجتماعيين والطلاب) عن بعض المهارات المهنية لدى طلاب التدريب الميداني

ر.م	الصفات المهنية	نعم		لا	
		ك	%	ك	%
1	القدرة على نقد الذات	24	88.9	3	11.1
2	تقبل الآخر كما هو وتقبل النقد	23	85.2	4	14.8
3	الالتزام بالمهنة في الأداء	21	77.8	6	22.2
4	العمل على تقديم المساعدة المهنية	20	74.1	7	25.9
5	القدرة على الإقناع والاتصال واتخاذ القرار	21	77.8	6	22.2
6	القدرة على استخدام الملاحظة	23	85.2	4	14.8

يتضح من الجدول السابق أن من أهم المهارات المؤدية لنمو الشخصية المهنية امتلاك القدرة على نقد الذات بنسبة 88.9% يليه اتقان وممارسة مبدأ التقبل مع امتلاك القدرة على استخدام الملاحظة بنسبة 85.2% يليه المهارات الأخرى حسب إجابات المبحوثين بالأهمية النسبية لها .

جدول (15) التوزيع التكراري والنسبي لإجابة المبحوثين (الأخصائيين الاجتماعيين والطلاب) عن الأساليب الإشرافية التي يتبعها المشرفين.

ر.م	الأساليب الإشرافية	نعم		لا	
		ك	%	ك	%
1	زيادة المؤسسات الاجتماعية بصورة مستمرة	25	92.6	2	7.4
2	عقد اجتماعات إشرافية مع الطلاب بشكل منتظم	25	92.6	2	7.4
3	عقد الاجتماعات الإشرافية التقييمية التفويجية مع الطلاب	24	88.9	3	11.1
4	متابعة الطلاب أثناء أدائهم المهني	24	88.9	3	11.1
5	متابعة السجلات والتقارير الخاصة بالطلاب	23	85.2	4	14.8

يبين الجدول السابق أن زيارة المؤسسات المجتمعية باستمرار وعقد الاجتماعات الإشرافية مع الطلاب من أهم الأساليب التي ينبغي أن يمارسها المشرف بنسبة 92.6% وذلك حسب إجابة المبحوثين تليها الأسباب الأخرى الواردة في العبارات السابقة في الجدول وتباين من حيث الأهمية النسبية لكل منها .

جدول (16) التوزيع التكراري والنسبي لإجابة المبحوثين (الأخصائيين الاجتماعيين والطلاب) عن الاجتماعات التي يعقدها المشرفين مع الطلاب.

ر.م	أنواع الاجتماعات	نعم		لا	
		ك	%	ك	%
1	اجتماعات تمهيدية	26	96.3	1	3.7
2	اجتماعات إشرافية فردية	25	92.6	2	7.4
4	اجتماعات إشرافية جماعية	24	86.9	3	11.1

يبين الجدول السابق أن الاجتماعات التمهيدية مع الطلاب من أهم الأدوات التي ينبغي أن يعقدها المشرف المؤسسي بنسبة 96.3% تليها في الأهمية الاجتماعات الإشرافية الفردية بنسبة 92.6% والاجتماعات الإشرافية الجماعية بنسبة 88.9% وذلك حسب إجابة المبحوثين .

جدول (17) التوزيع التكراري والنسبي لإجابة المبحوثين (الأخصائيين الاجتماعيين والطلاب) عن معايير تقييم الطلاب.

ر.م	معايير التقييم	نعم		لا	
		ك	%	ك	%
1	الانتظام في التدريب	26	96.3	1	3.7
2	استكمال الطالب للساعات المقررة للتدريب	26	96.3	1	3.7
3	أداء الطالب في التدريب	27	100.0	-	-
4	مدى اكتساب الطالب المهارات اللازمة لنموه المهني	25	92.6	2	7.4

يبين الجدول السابق أن أهم معايير تقييم الطلاب أداء الطالب في التدريب الميداني بنسبة 100% يليه الانتظام في التدريب واستكمال التدريب ساعات التدريب المقررة بنسبة 96.3% تليها الأسباب الأخرى وذلك حسب الأهمية النسبية لإجابات المبحوثين عن كل عبارة من عباراته.

الخاتمة:

توصلت الباحثة من خلال بحثها واستبانتها إلى النتائج الآتية:

- 1- إنَّ أغلب المشرفين المؤسساتيين من حملة البكالوريوس (التعليم الجامعي) .
- 2- عدم وضوح أهداف العملية التدريسية، وعدم التعاون بين المشرفين، وبعد الخطة عن واقع الممارسة المهنية ، هذه كلها أسباب رئيسية ومهمة في عدم نمو الطلاب مهنيًا .
- 3- إنَّ من أهم العوامل المؤدية إلى وجود فجوة بين الجانب النظري والميداني عدم وضوح أهداف تدريس مقررات المهنة؛ وذلك لأنه لم يتم ترجمتها إلى أفعال سلوكية بشكل متكامل، وكذلك عدم ملائمة تلك المواد للواقع المجتمعي الليبي، بالإضافة إلى عدم استيفاء تدريب الطلاب على كل مجالات المهنة وتطبيق حالات واقعية .
- 4- إنَّ من أهم الأسباب التي تعيق الطلاب عن بلوغ الكفاءة في التدريب هو ضعف الاستعداد والرغبة لديهم في ممارسة المهنة مما أدى أيضًا إلى عدم اهتمامهم بالتسجيل، وكفاية التقارير، وعدم الاستفادة الحقيقية من الساعات المقررة للتدريب .
- 5- إنَّ من أهم المعوقات المرتبطة بالمؤسسات عن بلوغ الكفاءة في التدريب هو تمسك المؤسسات المتدرب فيها بالعمل التقليدي، وعدم وضوح أهداف ومهام المؤسسة أمام الطلاب، وكذلك سرية المعلومات في هذه المؤسسات .
- 6- إنَّ من أهم الأسباب المؤدية إلى عدم الكفاءة في التدريب للطلاب بالنسبة للمشرفين هو عدم الالتزام بخطة واضحة ومحددة لتدريب الطلاب حيث الجهود الفردية، وكذلك عدم اقتناع بعض المشرفين بأهمية التدريب وتساؤلهم وعدم جديتهم في تدريب الطلاب، مع قصور في الخبرة لدى البعض منهم .
- 7- إنَّ من أهم الأسباب المؤدية إلى عدم بلوغ الكفاءة في تدريب الطلاب بالنسبة لقسم الخدمة الاجتماعية هو تأخر الفترة التدريبية مقارنة بالعام الدراسي، وكذلك عدم تدريب الطلاب في مجالات متنوعة وفي مؤسسات متنوعة مع وجود معايير واضحة ومقننة لاختيار المؤسسات التدريبية .
- 8- إنَّ من أهم العوامل التي تنمي الطلاب مهنيًا هو اكسابهم القدرة على تطبيق قيم ومبادئ المهنة، وكذلك القدرة على تحليل وتقييم أدائهم المهني وتدريبهم في مختلف مجالات

المهنة، واکساجم القدرة على التعامل مع المواقف الجديدة والمتجددة .
9- إنَّ من أهم معايير تقييم الطلاب لأدائهم المهني هو تقييم الأداء المهني، وممارستهم المهنية (تطبيق على حالات واقعية) خطوات التدخل المهني وانتظامهم، واستكمال الساعات المقررة للتدريب، وتقييم المهارات المهنية التي أتقنها الطلاب .

وبناء على ما سبق من نتائج فإنَّ الباحثة توصي بالآتي:

- 1- العمل على تدريب الطلاب على حالات واقعية بما يمكنهم من ممارسة خطوات التدخل المهني، وبالتالي امتلاك الثقة في القدرة على التعامل مع الحالات .
- 2- ضرورة ترجمة الجانب النظري للمهنة بأفعال سلوكية مطبقة واقعيًا ولكل فلسفتها من قيم أهداف مبادئ طرق وفي كافة المجالات .
- 3- إيجاد خطة واضحة، وبأهداف محددة للتدريب الميداني، وبما يناسب كل مستوى دراسي، مع ضرورة التقييم الدوري والنهائي للمراحل التدريبية .

كما أنَّ الباحثة تقترح الآتي :

- 1- تحديث محتوى المقررات الدراسية في مجالات الخدمة بما يناسب الواقع المجتمعي للمجتمع الليبي .
- 2- إيجاد معايير مقننة، وأساليب مستخدمة؛ لتقييم الطلاب ميدانيًا، مع إجراء امتحانات لكل مرحلة تدريبية .
- 3- مراعاة المستوى التدريبي، والانتقال التدريبي بالعملية التدريبية من السهل إلى الصعب، والتدريب على جميع الحالات ومختلف المجالات .
- 4- تشجيع المشرفين بحوافز مادية ومعنوية بما يحفزهم على تفعيل برامج التدريب الميداني .

الهوامش والتعليقات:

- 1- هناء حافظ بدوي، مقدمة فالخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1995م، ص 94 .
- 2- ماهر أبو المعاطي علي، التخطيط الاجتماعي، القاهرة، مكتبة الصفوة، ط(2)، 1999م، ص 232.
- 3- محمد سيد فهمي، أسس الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1998م، ص 115.
- 4- عبدالمجيد بن طاش محمد نيازي، مصطلحات ومفاهيم إنجليزية في الخدمة الاجتماعية، مكتبة العبيكان، الرياض، 2000م، 71 .
- 5- ماجدة الخطاب، التربية العملية للأسس النظرية وتطبيقاتها، عمان / الأردن، دار الشروق، 2002م.
- 6- محمد السيد محمد، متطلبات تطوير الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي لمؤسسات التعليم، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، الجزء الثالث، 2011م .
- 7- علي الدين السيد محمد، الخدمة الاجتماعية في المجتمعات النامية، القاهرة، مكتبة عين شمس، 1998م، ص 181.
- 8- عبد الحميد عبد المحسن، نبيل إبراهيم، الدراسة العملية للمواقف المهنية في العمل مع الجماعات، القاهرة، دار التوفيق، 1989م، ص 33 .
- 9- عقيل حسين عقيل، الموسوعة القيمة لبرمجية الخدمة الاجتماعية، الوحدة الأولى، مصطلحات ومفاهيم، الشركة الدولية للطباعة، ص 10 .
- 10- ماهر أبو المعاطي علي، الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية في المجال التعليمي، القاهرة، جامعة حلوان، 2002م، ص 234.
- 11- فيصل محمود غرابية، الخدمة الاجتماعية في المجتمع العربي المعاصر، دار وائل للنشر، 2004م، ص 26.
- 12- عبد المحي محمود، حسن صالح، الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1996م، ص 2.
- 13- السيد عبد الحميد عطية، هناء بدوي، مدخل الخدمة الاجتماعية ومجالاتها التطبيقية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1995م، ص 5 .
- 14- سعد مسفر القعيب، الخدمة الاجتماعية، أسس نظرية ونماذج تطبيقية، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق، 2003م، ص 63.
- 15- ماهر أبو المعاطي علي، الممارسة العامة فالخدمة الاجتماعية، أسس نظرية ونماذج تطبيقية، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق، 2003م، ص 63 .

- 16- عبد المحي محمود حسن صالح، الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1996م، ص36 .
- 17- حنان عبد الرحمن يحيى سعيد، فاعلية الإعداد المعرفي لطالبات الخدمة الاجتماعية في إكسابهن مهارات ممارسة طريقة خدمة الفرد، كلية الخدمة الاجتماعية، بحث منشور، 2004م، ص 320 .
- 18- ماهر أبو المعاطي علي، وآخرون، مدخل الخدمة الاجتماعية "مفاهيم، طرق، مجالات"، مرجع سابق، ص64 .
- 19- سيد عبد الحميد عطية وآخرون، مقدمة في أساسيات وطرق الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1992م، ص299 .
- 20- محمد سيد فهمي، أسس الخدمة الاجتماعية، مرجع سابق، ص45 .
- 21- محمد مصطفى أحمد، تطبيقات في مجالات الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ص15 .
- 22- أليس اسكندر، أحمد أبوزيد، التدريب الميداني (محاضرات نظرية ودراسات محلية)، مكتبة الإسكندرية، 2002م، ص5.
- 23- ماجدة كمال علام، الزيارات الميدانية في مجالات الرعاية الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 2005م، ص6-7 .
- 24- محمد سيد فهمي، الخدمة الاجتماعية (التطوير - الطرق - المجالات)، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ب ت، ص66 .
- 25- خليفة بركة الساكت، دور الأخصائي الاجتماعي في المجتمع الليبي الجديد، مجلة البحوث العربية للعلوم الاجتماعية التطبيقية طرابلس، كلية العلوم الاجتماعية التطبيقية، 1993م، ص311 .
- 26- ماهر أبو المعاطي، جودة تعليم الخدمة الاجتماعية، القاهرة، دار الشروق، 2013م، ص243 .
- 27- فتوح أبو العزم، خليل وهبة، القيادة، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، 1966م، ص19 .
- 28- محمد عبد الفتاح عبد الله، العوامل المؤثرة على فاعلية الإشراف على التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية بالإسكندرية، مرجع سابق، ص113 .
- 29- عبد العزيز متولي، الإعداد المهني وممارسة الخدمة الاجتماعية، مرجع سابق، ص92 .
- 30- المرجع السابق، ص93 .
- 31- عبد الفتاح عثمان، علي الدين السعيد محمد، نموذج عربي للتدريب الميداني في تعليم الخدمة الاجتماعية، مرجع سابق، ص163 .
- 32- أحمد مصطفى خاطر، الخدمة الاجتماعية نظرة تاريخية، مناهج الممارسة، مرجع سابق، ص138 .

- 33- أحمد كمال أحمد، مناهج الخدمة الاجتماعية في خدمة الفرد، مكتبة الخانجي، القاهرة، 1979م، ص ص 35-36 .
- 34- علي المبروك عون عبدالحليل، أسس التدريب الميداني العملي في الخدمة الاجتماعية، مرجع سابق، ص 24.
- 35- عبد الفتاح عثمان، خدمة الفرد في المجتمع النامي، مكتبة الانجلو المصرية القاهرة، 1980م، ص 74.
- 36- أنيس عبد الملك، خدمة الجماعة والريادة، القاهرة، ط 2، 1964م، ص 278 .
- 37- العجيلي سرگز، عياد امطير، البحث العلمي أساليبه وتقنياته، الزاوية، منشورات المكتبة الجامعية، 2013م، ص 197 .

المصادر والمراجع:

- 1- أحمد كمال أحمد، مناهج الخدمة الاجتماعية في خدمة الفرد، القاهرة، مكتبة الخانجي، 1979م.
- 2- أحمد مصطفى خاطر، طريقة تنظيم المجتمع، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1984م.
- 3- العجيلي سرکز، عياد أمطير، البحث العلمي أساليبه وتقنياته، الزاوية، منشورات المكتبة الجامعية، 2013م.
- 4- السيد عبد الحميد عطية، نظريات ونماذج تطبيقية في طريقة العمل مع الجماعات، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2004م.
- 5- السيد عبد الحميد عطية، الاتجاهات النظرية في عملية خدمة الجماعة، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1991م.
- 6- السيد عبد الحميد، سامي محمود جمعة، التنظير والتطبيق في طريقة العمل مع الجماعات، الإسكندرية، 1999م.
- 7- أنيس عبدالمالك، خدمة الجماعة والريادة، القاهرة، الطبعة الثانية، 1964م.
- 8- خيرى خليل الجميلي، نظريات في خدمة الفرد، الإسكندرية، المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع، 1996م.
- 9- رشاد أحمد عبداللطيف، طريقة تنظيم المجتمع فالخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1999م.
- 10- سعد مسفر القعيب، الخدمة الاجتماعية، أسس نظرية ونماذج تطبيقية، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق، 2003م.
- 11- سعيدة أبو يوسف علي، دور الأخصائي الاجتماعي في طريقة التنظيم الاجتماعي، جامعة طرابلس، 2003م.
- 12- سلوى عثمان الصديقي، أميرة منصور يوسف، اتجاهات ونظريات وعمليات طريقة خدمة الفرد، الإسكندرية، مطبعة البحيرة، 2005م.

- 13- سلوى عثمان الصديقي، طريقة العمل مع الأفراد، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1991م.
- 14- سيد عبد الحميد عطية، وآخرون، مقدمة في أساسيات وطرق الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1992م.
- 15- صالح بن حمد العساف، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الرياض، مكتبة العبيكان، 1995م.
- 16- صباح الدين علي، مقدمة الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، منشأة المعارف، 1958م.
- 17- عبد الحميد عبد المحسن، نبيل إبراهيم، الدراسة العملية للمواقف المهنية في العمل مع الجماعات، القاهرة، دار التوفيق، 1989م.
- 18- عبدالعزيز عبدالله مختار، طرق البحث للخدمة الاجتماعية، القاهرة، دار المعرفة الجامعية، 1995م.
- 19- عبدالعزيز متولي، الإعداد المهني وممارسة الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، مكتبة الإشعاع الفنية، 2001م.
- 20- عبدالفتاح عثمان، خدمة الفرد والمجتمع المعاصر، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، الطبعة الرابعة، 1974م.
- 21- عبدالفتاح عثمان، خدمة الفرد في المجتمع النامي، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة: 1980م.
- 22- عبد المحي محمود حسن صالح، الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1996م.
- 23- عقيل حسين عقيل، الموسوعة القيمة لبرمجية الخدمة الاجتماعية، مصطلحات ومفاهيم، الشركة الدولية للطباعة، القاهرة، 2007م.
- 24- علي الدين السيد محمد، الخدمة الاجتماعية في المجتمعات النامية، القاهرة، مكتبة عين شمس، 1998م.
- 25- فتوح أبو العزم، خليل وهبة، القيادة، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، 1966م.

- 26- فيصل محمود غرابية، الخدمة الاجتماعية في المجتمع العربي المعاصر، دار وائل للنشر، 2004م.
- 27- قباري محمد إسماعيل، علم الاجتماع الإداري ومشكلات التنظيم في المؤسسات البيروقراطية، الإسكندرية، منشأة المعارف، 1981م.
- 28- ماجدة كمال علام، الزيارات الميدانية في مجالات الرعاية الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 2005م.
- 29- ماهر أبو المعاطي علي، التخطيط الاجتماعي، الفيوم، مكتبة الصفوة، الطبعة الثانية، 1999م.
- 30- ماهر أبو المعاطي علي، الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية في المجال التعليمي، القاهرة، جامعة حلوان، 2002م.
- 31- ماهر أبو المعاطي علي، الممارسة العامة فالخدمة الاجتماعية، أسس نظرية ونماذج تطبيقية، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق، 2003م.
- 32- ماهر أبو المعاطي علي، دراسة تقييمية لمدى فاعلية التدريب الميداني في إعداد طلاب الخدمة الاجتماعية، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، 1986م.
- 33- محمد بهجت، سلمى جمعة، الاتصال ووسائله فالخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1988م.
- 34- محمد سيد فهمي، أسس الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998م.
- 35- محمد سيد فهمي، الخدمة الاجتماعية (التطوير - الطرق - المجالات)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، بدون طبعة، بدون تاريخ.
- 36- محمود حسن، الخدمات الاجتماعية المقارنة، بيروت، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، 1982م.
- 37- هناء حافظ بدوي، مقدمة في الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1995م.