

## متطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي

### Requirements for Developing Field Training At Al-Azhar University In Light of Digital Transformation

إعداد

د/محمد نجاح محمد أبو صالح

مدرس بقسم الخدمة الاجتماعية

وتنمية المجتمع كلية التربية جامعة

الأزهر

د/ أسامة أحمد حسن

مدرس بقسم الخدمة الاجتماعية

وتنمية المجتمع كلية التربية

جامعة الأزهر

٢٠٢٠م



متطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي  
تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٠/٩/٢٠ . تاريخ نشر البحث: ٢٠٢٠/١٠/٢١ .

ملخص الدراسة:

أصبح التحول الرقمي في الجامعات اتجاهاً عسرياً يتوافق وطبيعة متغيرات العصر ومتطلباته، الأمر الذي يستوجب ضرورة سد الفجوة الرقمية في مجال استخدام التكنولوجيا، وحتمية التحول إلى نموذج رقمي للجامعات استجابة للبيئة التي تتسم بالاضطراب الشديد، وفي هذا الاتجاه يعد التعليم الرقمي (خاصة بعد مرور العالم بجائحة كورونا والاضطرابات التي رافقتها وفرضت على الجامعات استخدام المنصات الرقمية) من الأدوات الفاعلة للتحول الرقمي، وأصبح التحول الرقمي بحاجة إلى نظام إداري فعال، وإن الخدمة الاجتماعية ليست بمعزل عما يحدث في العالم من تطورات وتغيرات أدت إلي ضرورة التحول الرقمي، فهي مهنة تخدم العديد من الفئات وتمارس في العديد من المجالات مما يجعلها من المهن التي تواجه تحديات عالمية في التعامل مع التطور التكنولوجي الحادث في المجال التقني والتكنولوجي، لذا نجد ان جميع برامج تعليم الخدمة الاجتماعية في جميع كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية تتنافس في برامجها التدريبية وذلك لاعداد طلاب الخدمة الاجتماعية وحسن انتقاء المشرفين علي التدريب الميداني وكذلك حسن انتقاء المؤسسات التدريبية، وعلى ذلك هدف البحث إلى التعرف على متطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي ووضع تصور مقترح لتحقيق متطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي، وذلك باستخدام منهج دراسة الحالة، ولقد توصل البحث إلى ووضع تصور مقترح لتحقيق متطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي.

**الكلمات المفتاحية:** متطلبات، التطوير، التدريب الميداني، التحول الرقمي.

### **Requirements for developing field training at Al-Azhar University in light of digital transformation**

#### **Abstract:**

The digital transformation in universities has become a modern trend that corresponds to the nature of the changes and requirements of the era. This necessitates the necessity of bridging the digital divide in the use of technology, and he inevitability of shifting to a digital model of universities in response to the highly turbulent environment.(Especially after the world passed through the Corona pandemic and the turmoil that accompanied it and imposed on

universities the use of digital platforms), One of the effective tools for digital transformation, and digital transformation has become in need of an effective administrative system, and that social work is not isolated from what is happening in the world of developments and changes that have led to the necessity of digital transformation. Global challenges in dealing with the technological development in the technical and technological field, so we find that all social work education programs in all social work colleges and institutes compete in their training programs in order to prepare social work students and a good selection of field training supervisors, as well as a good selection of training institutions, and on that The aim of the research is to identify the requirements for developing field training at Al-Azhar University in the light of digital transformation and to develop a proposed scenario to achieve the requirements for developing field training at Al-Azhar University in the light of digital transformation, using the case study approach.

**Keywords:** Requirements, Development, Field Training, Digital Transformation.

**أولاً: مدخل لمشكلة البحث:**

إمتازت العصور المنصرمة بالرحلة في طلب العلم، حيث كان ينبغي على الطالب لاتقان علم من العلوم أو فن من الفنون، أن يرحل في الطلب عابراً الصحاري وربما القارات لتحقيق رغبته وإشباع نهمته، الأمر الذي بات معكوساً هذه الأيام، إذ أضحت التعلم في متناول الجميع بلا موارد، فوسائل التكنولوجيا الحديثة اقتحمت كل مناحي الحياة، فبدأ من الصعب أن تجد مؤسسة تعليمية أو اجتماعية خالية من تلك الوسائل التي انتشرت بسرعة كبيرة حاملة مليارات المعلومات، وقد توسع نطاق انتشار هذه الوسائل خاصة في العقود الثلاثة المنصرمة.

ومن هذا المنطلق أصبحت الثورة المعرفية أحد الثورات التي عرفها العنصر البشري، فمنذ ان توصل الإنسان إلي ابتكار أساليب الاتصال والحصول علي المعلومات بأحدث التقنيات اتجه العالم بأكمله إلي التحول الرقمي، حيث ارتبط بالاستخدام المكثف لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات من ناحية، ومن ناحية أخرى ارتبط بزيادة الانتاجية والقدرة علي المنافسة وذلك من أجل الاستجابة لمتغيرات البيئة والسوق العالميين (علي:

٢٠١١، ص ٢٦٧).

وتأكيدا لذلك الإطار يشير (Matas: 2014, p 18) إلى أن التكنولوجيا الرقمية أصبحت ذات تأثير كبير على كافة جوانب العمل وخاصة المنظومة التعليمية بالجامعات، حيث أصبحت تؤثر على الطريقة التي توزع بها المعلومات والمعارف واطاحتها بصفة مجانية ومستمرة دون قيود تذكر للجميع، مما أدى إلى تغيير مفاهيم المعرفة والخبرة والوصول إلى المعلومات تغييرا جذريا.

حيث توفرت عبر الانترنت طرقا عديدة للعبور من مراكز المعرفة إلى نقاط التعلم بشكل أكثر سهولة ويسر من ذي قبل، فامتلاك التكنولوجيا وممارستها تمكن الأفراد من تحويل المعلومات والمعارف وترجمتها إلى قدرات وسلوك ومواقف ايجابية تسهم في التنمية البشرية (Sudha, Sakineh:2013, p.15)

ولذلك نجد أن المنظمات في جميع أنحاء العالم (خاصة التعليمية) تواجه تحدياً كبيراً يتمثل في إدارة التكيف السريع والمتكرر لمؤسساتها لتناسب ظروفها متقلبة للتحويل الرقمي، حيث تتعارض المرونة المطلوبة للتنافس في بيئة رقمية مع المناهج المشتركة للعديد من المنظمات التقليدية، إذ أن التحولات التقليدية تتطور الحالة المستهدفة فيها باستمرار (Cichosz et al:2020,p.87)

وبناءً على ذلك أصبح التحويل الرقمي في الجامعات اتجاهاً عسرياً يتوافق وطبيعة متغيرات العصر ومتطلباته، الأمر الذي يستوجب ضرورة سد الفجوة الرقمية في مجال استخدام التكنولوجيا، وحثمية التحويل إلى نموذج رقمي للجامعات استجابة للبيئة التي تتسم بالاضطراب الشديد، وفي هذا الاتجاه يعد التعليم الرقمي ( خاصة بعد مرور العالم بجائحة كورونا والاضطرابات التي رافقتها وفرضت على الجامعات استخدام المنصات الرقمية ) من الأدوات الفاعلة للتحويل الرقمي، وأصبح التحويل الرقمي بحاجة إلى نظام إداري فعال (موسى، كامل:٢٠٢٠، ص.٤٥١)

كما يمكن القول أن توظيف التعلم الإلكتروني بالنظم التعليمية من الممكن أن يؤدي إلى زيادة مستوى التعاون بين المعلم والطلاب، وتعلم الطالب بشكل مستقل عن الآخرين، وزيادة الحصيلة الثقافية للطلاب، وتحويل الطالب من التعلم بطريقة الاستقبال السلبي إلى التعلم عن طريق التوجيه الذاتي، وارتقاء مستوى طريقة التحصيل الذاتي بطريقة كبيرة تنمي روح المبادرة واتساع أفق التفكير لدى الطالب، وحل مشكلات الطلاب الذين يتخلفون عن زملائهم

لظروف قاهرة كالمرض وغيره من خلال المرونة في الوقت وغيره. (عبدالرحمن: ٢٠٢٠، ص.٩٤٣).

ونحن نجد ان الخدمة الاجتماعية ليست بمعزل عما يحدث في العالم من تطورات وتغيرات أدت إلي ضرورة التحول الرقمي، فهي مهنة تخدم العديد من الفئات وتمارس في العديد من المجالات مما يجعلها من المهن التي تواجه تحديات عالمية في التعامل مع التطور التكنولوجي الحادث في المجال التقني والتكنولوجي.

ولكي تحقق مهنة الخدمة الاجتماعية الأهداف المنشودة وجب لزاما الاعداد المهني والعلمي والأكاديمي للاخصائي الاجتماعي والذي يعد عصب عملية المساعدة المهنية، لذا نجد ان جميع برامج تعليم الخدمة الاجتماعية في جميع كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية تتنافس في برامجها التدريبية وذلك لاعداد طلاب الخدمة الاجتماعية وحسن انتقاء المشرفين علي التدريب الميداني وكذلك حسن انتقاء المؤسسات التدريبية (السروجي: ٢٠١٠، ص.٢٦٣).

ومن هذا المنطلق يؤكد علماء الخدمة الاجتماعية علي ضرورة استكمال برامج اعداد الطلاب علي الجانبين اولهما الجانب المهني، والثاني الجانب الأكاديمي، مع ضرورة التكامل والتوازن بينهما ( Wilson & Kelly:2020,p.2431).

وانطلاقا مما سبق نجد ان التدريب الميداني هو العملية التي من خلالها يتم ربط النظرية بالتطبيق من خلال الممارسات الميدانية التي يستخدم فيها الأسس التربوية والتعليمية والاستشارية والعلاجية لتحقيق النمو المرغوب لطلاب الخدمة الاجتماعية تحت اشراف مؤسسي وأكاديمي في المؤسسات الاجتماعية المتنوعة ( الجندي، الناكوح: ٢٠١٨، ص٣١٣).

ولذلك فإن التدريب الميداني يهدف إلي إعداد طلاب الخدمة الاجتماعية إدادا مهنيا وميدانيا وإكسابهم المهارات والخبرات والمعارف من واقع الممارسات الميدانية مع تحقيق الاستفادة الفعلية من المعلومات النظرية التي يتم دراستها، وذلك عن طريق التطبيق الفعلي في المجال الميداني كركيزة أساسية من الاعداد المهني للطلاب ( أبو رية: ٢٠٠٦، ص٦٤٢).

لذلك نجد أن التدريب الميداني يعد من أهم الوسائل التي تساعد علي إكساب الطلاب المهارات الفنية التي ينبغي عليهم استيعابها حيث يمكنهم تطبيقها في الممارسة الواقعية، كما تتيح لهم الفرصة علي تطبيق ما تم تعليمه في القاعات الدراسية وفي مؤسسات التدريب

لميداني في ظل الظروف العادية، اما في الظروف الطارئة فكان لا بد من اتباع منحي جديد وايجاد البدائل التي من شأنها المحافظة علي استمرار العملية التعليمية.

حيث أوجدت جائحة كورونا المستجد أكبر انقطاع في نظم التعليم في التاريخ، حيث مع تطور الأزمات الصحية الناتجة عن فيروس كورونا المستجد والتي تسببت في ارتباكات اقتصادية واجتماعية وتعليمية استجابت نظم التعليم حول العالم واستطاعت التكيف السريع مع هذه الأزمات، وأصبح من أولويات الحكومات حول العالم كفالة استمرارية التعليم خلال اغلاق المدارس والجامعات، لذا لجأ الكثير من دول العالم ومنها جمهورية مصر العربية الي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأصبح لزاما علي المعلمين الانتقال إلي تقديم المحاضرات عبر الانترنت ( اليونسكو: ٢٠٢٠، ص.١١)

ومن خلال ما سبق يتضح أن أدوار الاخصائيين الاجتماعيين قد طرأ عليها التغيير وأصبح لزاما عليهم أن يكونوا في حاجة ماسة إلي التأقلم مع المتطلبات الجديدة للممارسة في عصر المعلومات، فالأخصائيين الاجتماعيين يجب عليهم أن يكتسبوا المهارات المناسبة لاستخدام التكنولوجيا بشكل يتوافق مع متطلبات التحول الرقمي، الأمر الذي يستدعي إعادة هيكلة وصياغة البناء المعرفي والمهاري والقيمي للأخصائيين الاجتماعيين حتي يتناسب قدراتهم مع التطورات الحديثة.

ومن هذا المنطلق أصبح موضوع تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي خاصة بعد أزمة فيروس كورونا المستجد موضوعاً مهماً وخطيراً، ولهذا فسوف يقوم الباحثان بعرض بعضاً من الدراسات العلمية التي ألفت الضوء علي التدريب الميداني والتحول الرقمي وفيما يلي عرض لأهم الجهود السابقة المرتبطة بموضوع البحث:

#### المحور الأول الدراسات المتعلقة بالتدريب الميداني:

١- دراسة ( عويضة: ١٩٩٩م) حيث توصلت إلى أن هناك مشكلات تواجه عملية التدريب الميداني من وجهة نظر الطلاب، منها ما هو مرتبط بالمؤسسة، ومنها ما هو مرتبط بالإشراف، وقد أوصت الدراسة بضرورة مراعاة اختيار المؤسسات التي يتم التدريب فيها ووضع توصيف وظيفي لمهنة الأخصائي الاجتماعي.

٢- دراسة ( الدماطي: ٢٠٠٨م) استهدفت التعرف على دور المشرفين في تعليم مهارات الخدمة الاجتماعية للطلاب، وتوصلت إلى أن تعليم مهارات الخدمة الاجتماعية يعتمد على أسلوب التلقين في شرح المهارات مع روتينية التعامل مع الطلاب من

- خلال الحضور والسجلات والقراءات، كما أشارت إلى عدم اقتناع عينة من الطلاب بأهمية التعليم والتدريب الميداني وأنه لا يحقق الجودة المطلوبة للخريجين.
- ٣- دراسة ( Schmid & Blit, 2009 ) حيث أكدت علي أن برامج التدريب لتحسين المهارات الاجتماعية للطلاب لا يزال يحتاج إلى مزيد من التركيز خلال فترة التدريب وتحديد ما إذا كانت هناك حاجة إلى ساعات تدريبية أخرى لتعظيم فوائد هذه البرامج في حدود الموارد المتاحة.
- ٤- دراسة ( صالح: ٢٠١١م ) حيث استهدفت التعرف علي اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو التدريب الإلكتروني بنوعيه المتزامن وغير المتزامن، وتوصلت إلي أن اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو التدريب الإلكتروني بنوعيه المتزامن وغير المتزامن في الخدمة الاجتماعية جاءت متوسطة القوة.
- ٥- دراسة ( سالم: ٢٠١٢م ) حيث أوصت الدراسة علي تدريب وتشجيع طلاب الخدمة الاجتماعية علي التفاعل الإلكتروني عبر المقررات الدراسية والأنشطة العلمية بما يسهم في تحقيق جودة خريجي الخدمة الاجتماعية، ويزيد من تنمية المهارات المؤهلة لمتطلبات سوق العمل الحالي في ضوء متغيرات العصر.
- ٦- دراسة ( ابو هرجة: ٢٠١٦م ) والتي أكدت على أهمية رفع مستوى الاداء وزيادة الكفاءة المهنية بشكل يضمن الاستمرارية من خلال مسؤولية الاحصائي الاجتماعي للمحافظة على المستوى العلمي وتطوير مهاراته ومعارفه مما يتطلب أن يكون على اتصال دائم بالمعلومات والتقنيات الحديثة في الممارسة المهنية، وقد توصلت نتائج تلك الدراسة إلى أن استخدام الاخصائيين الاجتماعيين للوسائل التكنولوجية الرقمية قد يساهم بنسبة كبيرة في نجاح عمليات التدخل المهني مع العملاء.
- ٧- دراسة ( الفقي: ٢٠١٧م ) حيث استهدفت التعرف على واقع استخدام الاخصائيين الاجتماعيين لبعض الوسائل التكنولوجية (الحاسبات - الهواتف الذكية - مواقع التواصل الاجتماعي ) والممارسات المهنية باستخدام التكنولوجيا في العمل مع الحالات الفردية، حيث توصلت الدراسة إلى نجاح استخدام الوسائل التكنولوجية في العمل مع الحالات الفردية أثناء مرحلة دراسة الحالة وفشل تلك الوسائل في مرحلة تنفيذ عملية التدخل، وأن السبب في ذلك يرجع إلى عدم تدريب الأخصائيين الاجتماعيين على التعامل مع التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها في الممارسة المهنية.



٨- دراسة ( ابو هرجة: ٢٠١٨ م) استهدفت تقييم أثر التدريب الميداني لطلبة الخدمة الاجتماعية في تحقيق مخرجات التعلم المحددة لمقرر التدريب الميداني، للتأكد من أن عملية التدريب تنفذ وفق ما خطط لها، وذلك لوضع مؤشرات لتحسين العملية التدريبية مستقبلا وتقديم التعديلات التي قد تسهم في زيادة فعالية التدريب الميداني، وتوصلت الدراسة إلى الاجابة على تساؤلاتها ووضع تصور للعقبات التي تواجه التدريب الميداني والتي تحول بينه وتحقيق مخرجات التعلم المحددة لمقرر التدريب الميداني.

٩- دراسة ( المهيد: ٢٠١٨م) استهدفت التعرف علي المعوقات التي تواجه التدريب الميداني لطالبات الخدمة الاجتماعية بجامعة الملك سعود حيث أكدت نتائج الدراسة انخفاض معوقات التدريب الميداني من ناحية الطالبات عن موافقة عالية للمتدربات لمعظم عبارات المعوقات المرتبطة بالمتدربات أنفسهن، وتوصلت إلي عدم شعور الباحثات بالملل من برنامج التدريب، وعدم فقد الحماس لإنجاز الأنشطة المطلوبة للتدريب، وأن أساتذة مقررات التدريب الميداني لا يحرصون على عقد اجتماع إشرافي بطالبات التدريب أسبوعيا.

#### المحور الثاني الدراسات المتعلقة بالتحول الرقمي:

١- دراسة (صالح: ٢٠٠٩م) حيث استهدفت تحديد اتجاهات اعضاء هيئة التدريس والطلاب نحو استخدام التعلم الإلكتروني في تدريس مقررات الخدمة الاجتماعية مستخدمة ( اختبار فريدمان)، حيث أظهرت النتائج وجود ثمة مكونات رتبت من حيث الأهمية كما يلي:المكونات الانفعالية، ثم المكونات المعرفية، ثم المكونات مهارية، كما اوضحت أنه لا توجد ثمة فروق ذات دلالة احصائية نحو التعلم الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية باختلاف كل من ( القسم العلمي، المستوى التعليمي، درجة اجادة الحاسب الآلي).

٢- دراسة (علي: ٢٠١٢م) حيث أشارت إلى وجود جوانب قوة لدى الجامعات المصرية متمثلة فيما تمتلكه الجامعات المصرية من موارد وقدرات ومزايا يمكن أن تساعدها على تحقيق التحول الرقمي بسهولة.

٣- دراسة ( البرثين: ٢٠١٣م) حيث توصلت إلى أن الإخصائي الاجتماعي يمكنه الاعتماد على الادوات والوسائل الإلكترونية لتحقيق نتائج إيجابية في مساعدة

العلاء ابتداء من عرض الخدمة أي ( تعريف المستفيدين بالخدمات من خلال المواقع الإلكترونية) وكيفية الحصول عليها مروراً بالمتابعة لضمان نجاح خطة وأهداف العلاج.

٤- دراسة ( Kane et.al, 2015 ) حيث أوضحت أن التحول الرقمي لا يرتبط بالتكنولوجيا فقط، ولكن ثبت لاحقاً أن الاستراتيجية الرقمية هي البداية، حيث تكمن قوة التحول إلى الرقمية في نطاق وأهداف المنظمة ومن ثم يكون نضج المنظمات الرقمية بناءً على المهارات اللازمة لتحقيق هذا التحول.

٥- دراسة (عزمي : ٢٠١٩م) والتي أكدت علي أن التعليم الرقمي يؤدي دوراً بارزاً في إكساب وتنمية المهارات والمعارف والاتجاهات اللازمة للوفاء باحتياجات سوق العمل الحالي والمستقبلي، كما أن التعلم الرقمي يوفر بيئة رقمية خارجية متجددة للطلاب تسهم في إثراء عملية التعليم الداخلي ووفقاً للأهداف المرجوة والمخطط لها بكفاءة وفعالية.

٦- دراسة (القرن: ٢٠١٩ م) حيث تمثلت مشكلة الدراسة في البحث عن حلول منطقية لمعوقات التحول الرقمي في المنظمات العربية مما استلزم البحث في معوقات التخطيط الاستراتيجي للتحول الرقمي لهذه المنظمات، وتوصلت الدراسة إلى وجود معوقات ترتبط بـ ( مدخلات / عمليات - مخرجات - تغذية عكسية) للتخطيط الاستراتيجي للتحول الرقمي في المنظمات العربية وتم وضع تصور مقترح للتعامل مع تلك المعوقات.

٧- دراسة (موسى، كامل: ٢٠٢٠م) حيث أسفرت عن وجود أحد عشر معوقاً محتملاً للتحول الرقمي بالجامعات الحكومية المصرية من وجهة نظر خبراء تكنولوجيا المعلومات يمكن أن تعوق تلك العملية بدرجات متفاوتة، كما توصلت الدراسة إلى ترتيب تلك المعوقات حسب تأثير كل منها مستخدماً أسلوب النمذجة الهيكلية التفسيرية (ISM) وتحليل (MICMAC) لترتيب العلاقات بين معوقات التحول الرقمي وإدراك أهمية العلاقات بينها.

٨- دراسة (المطرف: ٢٠٢٠م) حيث هدفت إلى استقصاء مدى إمكانية التحول الرقمي في الجامعات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية، بالإضافة إلى رصد واقع التحول الرقمي بينهما في ظل الأزمات العالمية والكوارث. وفي ضوء طبيعة

مشكلة الدراسة، وقام بتصميم مقياس مدى جاهزية الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة للتحويل الرقمي، وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة في مدى توفر العناصر المادية اللازمة للتحويل الرقمي لصالح الجامعات الحكومية، ومدى توافر الكفاءات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس لصالح العاملين في القطاع الخاص.

**تعقيب علي الجهود العلمية المرتبطة بموضوع البحث:**

**١ - أوجه الاستفادة من الجهود العلمية المرتبطة بموضوع البحث:**

- استفاد البحث الحالي من دراسة (عويضة) في التعرف علي المشكلات التي تواجه عملية التدريب الميداني.
- استفاد البحث الحالي من دراسة (موسي، كامل) في توضيح مفهوم التحول الرقمي.
- استفاد البحث الحالي من دراسة (القرن) في إبراز أهم معوقات التحول الرقمي في المنظمات العربية
- استفاد البحث الحالي من دراسة (صالح) في التعرف علي اتجاهات الطلاب والمشرفين تجاه التدريب الإلكتروني.
- استفاد البحث الحالي من دراسة (موسي، كامل) في التعرف علي معوقات التحول الرقمي بالجامعات الحكومية.

**٢ - أوجه الاتفاق بين البحث الحالي والجهود العلمية المرتبطة بموضوع البحث:**

- اتفق البحث الحالي مع دراسة (عويضة) في التعرف علي ان من أهم مشكلات التدريب الميداني ما هو مرتبط بالعملية الإشرافية.
- اتفق البحث الحالي مع دراسة (الدماطي) في التعرف علي دور المشرفين في تعليم مهارات الخدمة الاجتماعية للطلاب.
- اتفق البحث الحالي مع دراسة (أبو هرجة) في التأكيد علي أهمية رفع مستوى الأداء وزيادة الكفاءة المهنية للإخصائيين الاجتماعيين.
- اتفق البحث الحالي مع دراسة (الفاقي) في التأكيد علي عدم تدريب الإخصائيين الاجتماعيين علي التعامل مع التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها في الممارسة المهنية.

## ٣ - أوجه الاختلاف بين البحث الحالي والجهود العلمية المرتبطة بموضوع البحث:

اختلف البحث الحالي عن باقي الجهود السابقة المرتبطة بموضوع البحث في كونه يسعى إلى وضع تصور مقترح لتحقيق متطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي.

## مشكلة البحث:

من خلال ما تم عرضه من نتائج الدراسات السابقة يتضح أن الهدف الأساسي للتحول الرقمي داخل الجامعات عامة وجامعة الأزهر خاصة هو تحسين وتطوير أساليب التعليم والتدريس باستخدام التكنولوجيا الحديثة لضمان الحصول على نتائج أكثر فعالية لمساعدة الطلاب على الابتكار والابداع، وهي أكثر من مجرد استخدام الحاسبات والتجهيزات التكنولوجية، إذ أنها أساليب منظمة في التفكير والمنهجية العلمية، في تحليل المشكلات وحلها وفقا لخطط علمية متكاملة ومنظمة باستثمار كلا من الأجهزة المتاحة والموارد البشرية ووسائل الاتصالات ومصادر المعلومات والخبرات التعليمية من خلال تصاميم وخطط تحقق التناغم بين تلك العناصر للوصول إلى أعلى معدلات الجودة في التعليم.

وبناء على ما سبق نجد أن الخدمة الاجتماعية كمهنة لا يتسنى لها الانفصال عن الواقع المحيط، والانعزال عنه، بل تستخدم أدواته المتاحة لمواكبة ومجاراة التحول الواضح في تلك المجتمعات، حيث اقتحمت وسائل تكنولوجية وتقنية حديثة جميع ميادين العمل الإنساني، وأصبحت أكثر فعالية، وتأثيرا في قراراته، مما فرض عليها كمهنة مواكبة هذا التغيير، حيث أضحت التحول الرقمي ضرورة ملحة لانجاز المهام المختلفة.

وبما ان التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية يعد نقطة بداية التحول العملي، والذي يمكن من خلاله اكساب كلا من المشرفين والطلاب على حد سواء المهارات اللازمة لمواكبة هذا التطور الواضح، وبالتالي تحسين وتسهيل مستوى أداء تقديم الخدمات الاجتماعية تبعاً لطبيعة كل مؤسسة وميدان عملها في المستقبل.

حيث يمثل التدريب الميداني الرافد الأساسي لإكساب طلاب الخدمة الاجتماعية الخبرات والمهارات والأخلاقيات اللازمة التي تسهم في بناء الشخصية المهنية، ولما كان المحتوى التدريبي يشكل احد العوامل المهمة في عملية الاعداد المهني للطلاب كان لزاما التأكيد علي تطويع التكنولوجيا لتطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي، ولهذا يمكن القول أن اشكالية البحث تتحدد في تحديد متطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة

الأزهر في ضوء التحول الرقمي والمعوقات التي تحول دون تحقيق هذه المتطلبات ومن ثم وضع تصور مقترح لتحقيق متطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي.

ثانياً: تساؤلات البحث

التساؤل الأول: ما المتطلبات اللازمة لتطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي؟

ويتفرع من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

١- ما المتطلبات المعرفية اللازمة لتطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي؟

٢- ما المتطلبات المهارية اللازمة لتطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي؟

٣- ما المتطلبات القيمية اللازمة لتطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي؟

التساؤل الثاني: ما المعوقات التي تحول دون تحقيق متطلبات تطوير التدريب الميداني في ضوء التحول الرقمي؟

التساؤل الثالث: ما التصور المقترح لتحقيق متطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي؟

ثالثاً: أهمية البحث:

١- السعي لإضافة بعض المفردات النظرية المرتبطة بنتائج التحول الرقمي للتدريب الميداني بجامعة الأزهر خاصة.

٢- تدعيم التدريب الميداني بجامعة الأزهر من خلال وضع تصور مقترح للمتطلبات اللازمة لتطويره في ضوء التحول الرقمي للجامعة وفقاً لرؤية مصر ٢٠٣٠ من خلال دمجها بالمستجدات التكنولوجية.

٣- أهمية الممارسة الإلكترونية للخدمة الاجتماعية في تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر.

٤- حتمية التحول الرقمي في المجتمع واستخدامه في كافة مناحي الحياة.

٥- التحول الرقمي ووسائله التكنولوجية أصبحوا الحرك الرئيس في معظم المجالات.

٦- مواكبة التغيرات المجتمعية التي تطرأ على المجتمع والمتمثلة في التحول من التدريب التقليدي إلي التدريب الالكتروني.

٧- نشر ثقافة استخدام المنصات الرقمية في تعليم وتدريب وممارسة الخدمة الاجتماعية.

رابعاً: أهداف البحث:

الهدف الاول: تحديد المتطلبات اللازمة لتطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي.

وينبثق عن هذا الهدف الأهداف الفرعية التالية:

١- تحديد المتطلبات المعرفية اللازمة لتطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي.

٢- تحديد المتطلبات مهارية اللازمة لتطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي.

٣- تحديد المتطلبات القيمية اللازمة لتطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي.

الهدف الثاني: تحديد المعوقات التي تحول دون تحقيق المتطلبات اللازمة لتطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي.

الهدف الثالث: وضع تصور مقترح لتحقيق متطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي.

خامساً: مفاهيم البحث: يشتمل البحث علي ثلاثة مفاهيم أساسية هي:

١ - مفهوم المتطلبات.

٢ - مفهوم التدريب الميداني.

٣ - مفهوم التحول الرقمي.

١ - مفهوم المتطلبات:

- يشير معجم اكسفورد إلى أن المتطلب يقصد به (شيئ يُستلزم وجوده) أي شرط يجب توفره أو الإذعان له. ( Dictionary, 1993, P. 2557 )

- كما عرفها ( السكري: ٢٠٠٠، ص.٢٠) بأنها عملية الشروط أو الاحتياجات اللازمة لإعداد ممارس متخصص في الخدمة الاجتماعية لديه المعرفة والفهم والمهارات الذهنية والمهنية والعامّة والمنقولة بما يمكنه من ممارسته المهنية بفاعلية.
- كما يقصد بها مجموعة الإجراءات التي يتم من خلالها إكساب الإخصائي الاجتماعي المعرفة والقيم والمهارات الذهنية والمهنية والعامّة عن طريق التكامل بين الإعداد النظري والعلمي بعد التأكد من السمات العامّة والاستعداد الشخصي. ( أبو المعاطي: ٢٠١٢، ص. ٦٧)
- ٢ - مفهوم التدريب الميداني (Field Practicum): -
- يقصد بالتدريب في اللغة مشتق من مادة (درب) أي اعتادوا علماً، ومنها الدرب وهو الطريق ودرب على الشيء أي: مرّنه عليه وحذّقه ( الباشا: ٢٠٠٧، ص ٤٨٣)
- ويشار إليه بأنه إعداد الأفراد وتأهيلهم لأداء أعمال معينة بإتقان، وكفاءة، وممارسة تقتضيها طبيعة العمل المتطورة، وهو إعداد الشخص للتوظيف والترقي في أي فرع من فروع تخصص الأنشطة، ومساعدته في الاستفادة من قدراته حتى يحقق لنفسه، وللمجتمع أكثر ما يمكن من مزايا ( بدوي: ١٩٧٧، ص ٣٢٩).
- ويرى ( سعد: ٢٠١٢، ص. ١٢) أن التدريب هو مجموعة من الأنشطة المنظمة لتوفير المعارف والمهارات للمتدربين، ليتمكنوا من استيعابها وإعادة تكوين السلوك وتطبيق التعلم على مواقف مختلفة بكفاءة متزايدة لتحقيق النتائج المرجوة وتركيز التدريب على إعطاء المتدربين المهارات والمعارف التي يحتاجونها للقيام بأعمالهم.
- ٣ - مفهوم التحول الرقمي ( Digital Transformation):-
- يعرف التحول الرقمي بأنه عملية تسعى إلى تغيير طرق الإنتاج بالمنظمة وطرق توزيع الخدمات المصممة من قبل، وذلك من خلال استخدام العناصر المادية بأخرى افتراضية مثل ( طرق الوصول للعميل - تصميم الخدمات . تقييم ومعرفة آراء المستفيدين من خدمات المنظمة عبر الإنترنت)
- كذلك استبدال العمليات المتطلبة تفاعلات فيزيائية لتحل محلها تفاعلات الكترونية مثل ( التدريب عن بعد، المؤتمرات الإلكترونية)
- كذلك استبدال مهام الأفراد وسلوكياتهم المادية بأخرى افتراضية ( BBoghani, : (Ashok B. & Taborzki, Maria. 2007, p1).

- ويقصد بالتحول الرقمي أيضاً أحلال النظم الآلية محل العمل البشري التقليدي خاصة في مجال انتاج الخدمات التعليمية والتدريبية، بما ينعكس على هياكل المنظمات وتكوين الموارد البشرية بها، وبالتالي تزيد أهمية الأصول الفكرية غير الملموسة ( السلمي: ٢٠١٥، ص.٥).

- والتحول الرقمي يعني أيضا استخدام التكنولوجيا الرقمية الجديدة ( وسائل التواصل الاجتماعي أو الهاتف المحمول أو التحليلات الكبيرة أو الأجهزة المضمنة) لتمكين التحسينات الرئيسية في الأعمال ، مثل تحسين تجربة العملاء ( Fitzgerald el al., 2014

ويقصد بمتطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي في هذا البحث: الوقوف علي الأطر النظرية والأدبيات العلمية من معارف ومهارات وقيم ومبادئ وأساليب وأدوات لتطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي ومدى امكانية استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة (انترنت، مواقع الكترونية، تطبيقات الكترونية، هواتف ذكية، اجهزة لوحية...) مع مشرفي التدريب الميداني بجامعة الأزهر لتحقيق أهداف التدريب الميداني في ضوء التحول الرقمي.

#### الاطار النظري للبحث:

#### اولاً: أهمية التحول الرقمي بالجامعات:

التحول الرقمي يعد الوسيلة التي تغير بعض الخصائص العلمية للطلاب إلى خصائص أفضل بالمفهوم الحضاري المعاصر فهو يشكل القدرة على تطبيق المعرفة العلمية لتحقيق أهداف محددة، كالأهداف العلمية والاقتصادية والاجتماعية والعسكرية ذات الأبعاد الاستراتيجية، ولذلك وجدت عوامل عديدة أظهرت الحاجة الماسة إلى ظهور التحول الرقمي وهذه العوامل كالاتي:-

- ١- الأزمات الطارئة وخاصة أزمة فيروس كورونا وتداعياته علي التعليم الجامعي.
- ٢- تزامنا مع رؤية جمهورية مصر العربية ٢٠٣٠م التي تستهدف التحول الرقمي باعتباره عاملاً أساسياً في تحقيق التنمية المستدامة.
- ٣- التقدم و التطور التكنولوجي وثورة الاتصالات في العصر الحديث والاعتماد الكبير على شبكة الإنترنت.



٤- الثورة المعرفية والزيادة الهائلة في الإنتاج الفكري الناتج من الأبحاث العلمية على مستوى العالم.

٥- الثورة التكنولوجية والتحسين الدائم في أجهزة ووسائط التعامل مع المعرفة الرقمية.

٦- المرونة في التحويل والنقل حيث انه ما دامت الوثيقة في شكل الكتروني فإنه من السهل إعادة نشرها في أي شكل مادي.

٧- الضرورة الملحة نحو التنظيم الرقمي في كافة مؤسسات المجتمع وخاصة التعليم الجامعي (شاهين: ٢٠١٤م، ص٥٠).

#### ثانياً: تأثير التحول الرقمي علي الأداء الجامعي:

١- يساعد التحول الرقمي في سهولة تحديث المحتوى المعلوماتي.

٢- يقوم التحول الرقمي في الجامعات بتوفير النفقات المالية.

٣- يمكن التحول الرقمي الطلاب من البحث والابتكار.

٤- يحقق التحول الرقمي السرعة في انجاز الأعمال.

٥- يساعد التحول الرقمي علي تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص التعليمية.

٦- يقوم التحول الرقمي بتحقيق النزاهة والشفافية والحفاظ علي سرية المعلومات ( أمين: ٢٠١٨م، ص١٦).

#### ثالثاً: مميزات التحول الرقمي علي الأداء الجامعي:

١- يقوم التحول الرقمي بنشر ثقافة التعلم والتدريب الذاتي.

٢- يقوم التحول الرقمي بنشر الثقافة التكنولوجية مما يساعد علي خلق مجتمع المعرفة.

٣- يساعد التحول الرقمي علي زيادة فاعلية المتعلمين والتحصيل من خلال زيادة القدرات علي الانتباه والتركيز والمتابعة.

٤- يعد التحول الرقمي أحد العوامل الداعمة لعمليات التنمية.

٥- يساهم توظيف التعلم الرقمي في تحقيق معايير التوعية والجودة في عمليتي التعلم والتعليم.

٦- يتم من خلال التحول الرقمي تعليم أعداد كبيرة من الطلاب في وقت واحد.

٧- يساعد التحول الرقمي علي الشعور بالعدالة والمساواة بين الطلاب.

٨- يقوم التحول الرقمي بتوفير بيئة تعليمية تفاعلية لجذب اهتمام الطلاب ( سميح الزين: ٢٠١٦م، ص٢٢).

**الاجراءات المنهجية للبحث:**

لما كانت الدراسة الحالية تهدف إلى التعرف على متطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي وذلك من خلال التعرف على المتطلبات المعرفية والمهارية والقيمية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي، وعلى أهم المعوقات التي تحد من تحقيق متطلبات التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي، لذا فإن الباحث في الدراسات الاجتماعية لا ينبغي أن يقف عند مجرد وصف أو تحديد حالة أو التاريخ للحوادث أو أن يقصر نشاطه على ملاحظة ووصف ما هو موجود لكن لابد وأن يقوم عامة بمعالجة عوامل معينة تحت شروط مضبوطة ضبطاً دقيقاً لكي يتحقق من كيفية حدوث حالة أو حادثة معينة، وتحديد أسباب الحدوث.

**أولاً: نوع الدراسة:**

تنتمي الدراسة الحالية إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية والتي من خلالها يتم التعرف على متطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي وعلى أهم المعوقات التي تحد من تحقيق ذلك.

فالدراسة الوصفية تستهدف تقرير خصائص معينة، أو موقف تغلب عليه صفة التحديد وعلي ذلك فهي تعتمد على جمع الحقائق لاستخلاص دلالتها، وتستطيع ان تصل عن طريق ذلك إلى إصدار تعميمات بشأن الموقف الذي يقوم الباحث بدراسته (فاب دالين: ٢٠١٠، ص ٣٨٤).

ولذلك نجد انها لا تقتصر على جمع البيانات، والحقائق، وتصنيفها بالإضافة إلى تحليلها التحليل الكافي الدقيق المتعمق فقط بل تتضمن أيضاً قدرأ من التفسير لهذه النتائج. حيث نجدها تعتمد على الطرق، والأدوات الكمية والكيفية لمعالجة البيانات والتي تتمثل في الأساليب الإحصائية سعياً إلى صياغة النتائج، أو التعميمات ووصولاً إلى طرح عدد من المقترحات والقضايا العلمية التي تسفر عنها الدراسة (أبو النصر: ٢٠٠٨م، ص ٨٢).

**ثانياً: المنهج المستخدم:**

اعتمدت الدراسة الحالية على استخدام منهج دراسة الحالة حيث يمكن من خلالها الاعتماد على المصادر غير المادية المتمثلة في ملاحظات الباحث المباشرة، وكذلك استجابات المبحوثين وإجاباتهم على أسئلة عن خبراتهم الحالية والماضية، بما يربط ماضي

المعلومة بحاضرها، والجوانب الذاتية بالموضوعية، وتسهم في تشخيص الموقف البحثي بمزيد من الدقة العلمية، مما يدفع إلى الثقة في تعميم نتائجها (صابر، وخفاجة: ٢٠٠٢م، ص ١٨٨). ولذلك فإن منهج دراسة الحالة يعد منهجاً مستقلاً عن المناهج البحثية الأخرى في البحوث الاجتماعية لأنه يعتمد علي دعائم أعمق من مجرد الوصف والتحليل وهي الطرق الرئيسية للمنهج الوصفي بينما يري البعض الآخر أن منهج دراسة الحالة ما هو إلا طريقة من طرق المنهج الوصفي الرئيسية.

ومن هذا المنطلق يستخدم منهج دراسة الحالة بصفة خاصة في العلوم الاجتماعية والنفسية ويتعلق غالباً بدراسة الحاضر ويطلق علي هذا المنهج في الفرنسية أسم المنهج المنوجرافي، والمنوجرافي تعني وصف موضوع مفرد دراسة مستقيضة للكشف عن جوانبها المتعددة للوصول إلي تعميمات تنطبق علي غيرها من الوحدات المتشابهة.

ولهذا وضع العلماء الأمريكيون تعريفات متعددة لمنهج دراسة الحالة والتي تتفق علي أن منهج دراسة الحالة هو الذي يتجه إلي جمع البيانات العلمية المتعلقة بأية وحدة سواء كان فرداً أم مؤسسة أم نظاماً اجتماعياً محلياً أم مجتمعاً عاماً ويقوم علي التعمق في دراسة مرحلة معينة من تاريخ الوحدة أو دراسة جميع المراحل التي مرت بها وذلك بقصد الوصول إلي تعميمات علمية متعلقة بالوحدة المدروسة وبغيرها من الوحدات المشابهة (عثمان: ٢٠١٧م، ص ص ٢٠١:٢٠٣).

### ثالثاً: مجالات الدراسة:

١- **المجال المكاني:** حيث إن الدراسة الحالية تعتمد علي منهج أسلوب دراسة الحالة فقد تم تحديد المجال المكاني بالحالة موضوع الدراسة والتي تمثلت في مجتمع بحثي قوامه (٥٤) من الاخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجال التدريب الميداني بقسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة وذلك للتعرف علي متطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي.

٢ - **المجال البشري:** الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال التدريب الميداني بقسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع بكلية التربية ببنين بالقاهرة والبالغ عددهم (٥٤) أخصائي اجتماعي.

## رابعاً: أدوات الدراسة:

ويقصد بها هي تلك الوسائل التي يستخدمها الباحث للاتصال بالمجتمع الدراسي لجمع المعلومات منه ويمكن استخدام أكثر من أداة عن الدراسة الواحدة وذلك، لزيادة التعمق في الدراسة والحصول على قدر أكبر من المعلومات المراد الحصول عليها، ومحاولة من الباحثان محاصرة الظاهرة محل الدراسة فقد استعانا بأداة استبيان طبقت على الإخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال التدريب الميداني بقسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع بكلية التربية بنين بالقاهرة.

## عرض وتحليل وتفسير نتائج البحث:

سوف يستعرض البحث وصف وتحليل النتائج الخاصة ومن ثم تفسير البيانات الاحصائية والمدلولات الكمية للاستفادة منها في التصور المقترح لمتطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي، ولذا سوف يتم عرض وتحليل نتائج البحث وفقاً للنتائج الآتية:

أولاً: عرض وتحليل وتفسير نتائج البحث بالنسبة لوصف الخصائص الديموغرافية لمجتمع البحث.  
ثانياً: عرض وتحليل وتفسير نتائج البحث بالنسبة لمتطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي.

ثالثاً: عرض وتحليل وتفسير نتائج البحث بالنسبة لمعوقات تحقيق متطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي.

أولاً: عرض وتحليل وتفسير نتائج البحث بالنسبة لوصف الخصائص الديموغرافية لمجتمع البحث (البيانات الأولية):

## ١- وصف مجتمع البحث حسب النوع:

جدول (١) يوضح وصف مجتمع البحث حسب النوع

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	٣٢	٥٩,٢%
انثي	٢٢	٤٠,٨%
الإجمالي	٥٤	١٠٠%

يتضح من الجدول (١) أن مجتمع البحث قد تضمن (٣٢) من فئة (ذكر) بنسبة مئوية (٥٩,٢%)، و(٢٢) من فئة (أنثي) بنسبة مئوية (٤٠,٨%) وقد يرجع ذلك إلي طبيعة العمل بالمؤسسات ونوع المؤسسات المشاركة في عملية التدريب الميداني.

## ٢- وصف مجتمع البحث حسب الفئة العمرية:

جدول (٢) يوضح وصف مجتمع البحث حسب الفئة العمرية

النسبة المئوية	التكرار	السن
٩,٣%	٥	أقل من ٣٠ سنة
٢٧,٧%	١٥	من ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة
٤٠,٧%	٢٢	من ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة
٢٢,٣%	١٢	من ٥٠ فأكثر
١٠٠%	٥٤	الإجمالي

يتضح من الجدول (٢) أن مجتمع البحث قد تضمن (٥) من فئة (أقل من ٣٠ سنة) بنسبة مئوية (٩,٣%)، و(١٥) من فئة (٣٠ إلى أقل من ٤٠) بنسبة مئوية (٢٧,٧%)، و(٢٢) من فئة (٤٠ إلى أقل من ٥٠) بنسبة مئوية (٤٠,٧%)، و(١٢) من فئة (٥٠ سنة فأكثر) بنسبة مئوية (٢٢,٣%) وقد يرجع ذلك إلى الاعتماد بشكل كبير داخل مؤسسات التدريب الميداني علي ذوي الخبرات في هذا المجال ما يساعد علي نقل الطلاب بالمعلومات والمهارات اللازمة، وفي المجمل نجد أن التنوع في أعمار أفراد عينة الدراسة سيساعد البحث في الحصول علي آراء مختلفة حول متغيرات البحث.

## ٣- وصف مجتمع البحث حسب المؤهل العلمي:

جدول (٣) يوضح وصف مجتمع البحث حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
-	-	دبلوم خدمة اجتماعية
٨٣,٣%	٤٥	بكالوريوس خدمة اجتماعية
١١,١%	٦	ماجستير خدمة اجتماعية
٥,٦%	٣	دكتوراه خدمة اجتماعية
١٠٠%	٥٤	الإجمالي

يتضح من الجدول (٣) أن مجتمع البحث قد تضمن (٤٥) من حملة بكالوريوس خدمة اجتماعية بنسبة مئوية (٨٣,٣%)، و(٦) من حملة الماجستير بنسبة مئوية (١١,١%)، و(٣) من حملة الدكتوراه بنسبة مئوية (٥,٦%) وقد يرجع ذلك إلي سياسات التوظيف المتبعة من قبل المؤسسات العاملة في التدريب الميداني كما أن الحصول علي مؤهل عال يعتبر شرطاً من الشروط الواجب توافرها في معظم الوظائف ويتفق ذلك مع سياسة الاختيار والتعيين داخل مؤسسات التدريب الميداني.

## ٤- وصف مجتمع البحث حسب مدة الخبرة في مجال الدفاع الاجتماعي:

جدول (٤) يوضح وصف مجتمع البحث حسب مدة الخبرة في العمل في التدريب الميداني

النسبة المئوية	التكرار	مدة الخبرة في مجال الدفاع
١٤,٨%	٨	أقل من خمس سنوات
٣٧,١%	٢٠	من ٥ - أقل من ١٠ سنوات
٣١,٥%	١٧	من ١٠ - أقل من ١٥ سنة
١٦,٦%	٩	من ١٥ سنة فأكثر
١٠٠%	٥٤	الإجمالي

يتضح من الجدول (٤) أن مجتمع البحث تضمن (٨) من خبرته أقل من خمس سنوات بنسبة مئوية (١٤,٨%)، و(٢٠) من خمس سنوات إلي أقل من عشر سنوات بنسبة مئوية (٣٧,١%)، و(١٧) من عشر سنوات إلي أقل من خمسة عشر سنة بنسبة مئوية (٣١,٥%)، و(٩) من خمسة عشر عاما فأكثر بنسبة مئوية (١٦,٦%) وهذا يدل علي التنوع في آراء أفراد عينة البحث وفي المجمل نجد أن أفراد عينة البحث تتوفر لديه الخبرة الكافية والمعرفة بمجال التدريب الميداني وهذا ما طمأن الباحثان تجاه قدرتهم علي فهم أسئلة البحث والاجابة عليها بشكل جيد وموضوعي.

## ٥- وصف مجتمع البحث حسب مجال التدريب الميداني:

جدول (٥) يوضح وصف مجتمع البحث حسب مجال التدريب الميداني

النسبة المئوية	التكرار	مجال التدريب الميداني
٥,٥%	٣	المجال المدرسي
١٦,٨%	٩	مجال رعاية الشباب
١٤,٨%	٨	مجال الدفاع الاجتماعي
١,٨%	١	المجال الطبي
١١,١%	٦	مجال تنمية المجتمع
١٠٠%	٥٤	الإجمالي

يتضح من الجدول (٥) أن مجتمع البحث تضمن (٣) من مؤسسات المجال المدرسي بنسبة مئوية (٥,٥%)، و(٩) من مؤسسات مجال رعاية الشباب بنسبة مئوية (١٦,٨%)، و(٨) من مؤسسات مجال الدفاع الاجتماعي بنسبة مئوية (١٤,٨%)، و(١) من مؤسسات المجال الطبي بنسبة مئوية (١,٨%)، و(٦) من مؤسسات مجال تنمية المجتمع بنسبة مئوية (١١,١%) وهذا يدل علي التنوع في مجالات الممارسة لدي طلاب التدريب الميداني، وقد يرجع التفاوت في الكبير في بعض المجالات إلي صعوبة أخذ الموافقات الأمنية خاصة في

المجال المدرسي وتحويل بعض المستشفيات إلي مستشفيات عزل خاصة بعد أزمة فيروس كورونا.

#### ٦- وصف مجتمع البحث حسب الحصول على دورات تدريبية:

جدول (٦) يوضح وصف مجتمع البحث حسب الحصول علي دورات تدريبية في مجال

#### التحول الرقمي

الدورات التدريبية	التكرار	النسبة المئوية
نعم	٦	١١,١%
لا	٤٨	٨٨,٩%
الإجمالي	٥٤	١٠٠%

يتضح من الجدول (٦) أن مجتمع البحث تضمن (٦) من حصلوا علي دورات تدريبية بنسبة مئوية (١١,١%)، و(٤٨) لم يحصلوا علي دورات تدريبية بنسبة مئوية (٨٨,٩%) وقد يرجع ذلك إلي قلة الدورات التي تقدم للإخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجال التدريب الميداني في مجال التحول الرقمي او لدخول الأهواء الشخصية والمحسوبة عند الاعلان لهذه الدورات. ثانيا: عرض وتحليل وتفسير نتائج البحث بالنسبة لمتطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة الازهر في ضوء التحول الرقمي.

جدول (٧) يوضح استجابات مجتمع البحث نحو المتطلبات المعرفية ن=٥٤

م	العبارات	نعم	الي حد ما	لا	القوة المعيارية	المتوسط	الترتيب	مستوي الموافقة
١	أحتاج الي معرفة محتويات وتطبيقات الحقيبة التدريبية الالكترونية	١٨ ٣٣,٣%	٢٠ ٣٧,١%	١٦ ٢٩,٦%	١١٠	٢,٠٤	٦	متوسط
٢	أطلع على تجارب الدول في استخدام المنصات الرقمية في التدريب الميداني	٢٤,١ ٤٤,٤%	٢٤,١ ٤٤,٤%	٥١,٨ ٩٥,٦%	٩٣	١,٢٧	٩	متوسط
٣	لدي المام بالمعارف الخاصة بالعملية التدريبية في ضوء التحول الرقمي	٢٢ ٤٠,٧%	٢٠ ٣٧,١%	١٢ ٢٢,٢%	١١٨	٢,١٩	٣	متوسط
٤	ادرك مهام دوري المهني في ضوء التحول الرقمي	٢٦ ٤٨,١%	١٥ ٢٧,٨%	١٣ ٢٤,١%	١٢١	٢,٢٤	٢	متوسط
٥	أفهم مسنوليات ومهام العملية الاشرافية في ضوء التحول الرقمي	٢٠ ٣٧,١%	١٤ ٢٥,٨%	٢٠ ٣٧,١%	١٠٨	٢	٧	متوسطة
٦	أهتم بالمعارف التي تهتم بطبيعة التدريب الميداني	١٧ ٣١,٤%	٢٤ ٤٤,٤%	١٣ ٢٤,٢%	١١٢	٢,٠٧	٥	متوسط
٧	أحتاج الي ادراك الاسلوب	٢٣ ٤٢,٦%	١٢ ٢٢,٢%	٩ ١٦,٧%	١٣٢	٢,٤٤	١	كبيرة

م	العبارات	نعم %	الي حد ما %	لا %	المتوسط	الترتيب	مستوى الموافقة
	التكاملي في التفاعل مع الطلاب	١٣	٢٦	١٥			
٨	أحتاج الي معرفة أساليب التدريب الميداني	٢٤,١ %	٤٨,١ %	٢٧,٨ %	١,٩٦	٨	متوسطة
٩	لدي المام بالمعارف الخاصة بالعلمية الاشرافية في ضوء التحول الرقمي	٤٨,١ %	٢٧,٧ %	٢٤,٢ %	٢,٢٤	٢	متوسط
١٠	لدي القدرة على استخدام الأساليب التكنولوجية في ممارسة الخدمة الاجتماعية.	٣٨,٨ %	٢٤,١ %	٣٧,١ %	٢,١١	٤	متوسط

يتضح من الجدول (٧) والذي يوضح استجابات مجتمع البحث:

- حينما سئل مجتمع البحث عن مدي موافقتهم علي العبارة " أحتاج الي ادراك الاسلوب التكاملي في التفاعل مع الطلاب " جاءت استجاباتهم علي النحو التالي: حيث اوضح (١,٦١ %) أنهم يحتاجون إلي إدراك الاسلوب التكاملي في التفاعل مع الطلاب، في حين أن (١٦,٧ %) يرون عكس ذلك، وجاءت العبارة بمتوسط ( ٢,٤٤ ) وجاءت في الترتيب الأول داخل محورها، وقد يرجع ذلك إلي ضرورة عقد برامج تدريبية لمشرفي التدريب الميداني حول التحول الرقمي واستخدام التكنولوجيا في مجال الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية مع نشر ثقافة التحول الرقمي في جميع مجالات التدريب الميداني.
- حينما سئل مجتمع البحث عن مدي موافقتهم علي العبارة " أدرك مهام دوري المهني في ضوء التحول الرقمي " جاءت استجاباتهم علي النحو التالي: حيث بين (٤٨,١ %) أنهم يدركون دورهم المهني في ضوء التحول الرقمي، في حين أن ( ٢٤,١ %) يرون عكس ذلك، وجاءت العبارة بمتوسط ( ٢,٢٤ ) وجاءت في الترتيب الثاني داخل محورها، وقد يرجع ذلك إلي ضعف الوعي بطبيعة دور الاخصائيين الاجتماعيين لطبيعة دورهم في ضوء التدريب الالكتروني والتحول الرقمي، وهذا يؤكد علي أهمية تلقي الاخصائيين الاجتماعيين مشرفي التدريب الميداني لدورات تدريبية عن التحول الرقمي والتدريب الالكتروني وشرح مهام دورهم المهني في ضوء ذلك.
- حينما سئل مجتمع البحث عن مدي موافقتهم علي العبارة " أحتاج الي معرفة أساليب التدريب الالكتروني " جاءت استجاباتهم علي النحو التالي: حيث اوضح ( ٢٤,١ %) أنهم يحتاجون إلي معرفة أساليب التدريب الالكتروني، في حين أن ( ٢٧,٨ %) يرون



عكس ذلك، وجاءت العبارة بمتوسط ( ١,٩٦ ) وجاءت في الترتيب الثامن داخل محورها، وقد يرجع ذلك إلي أن الغالبية العظمى من مشرفي التدريب الميداني لا تعرف معني التدريب الالكتروني والذي يتمثل في المحتوى المسجل والمحفوظ علي التطبيق الالكتروني والذي من خلاله يمكن للطالب الاطلاع علي محتويات التطبيق في أي وقت وإمكانية مراجعته أكثر من مرة أو تكرار وتشغيل الوسائط الالكترونية بسهولة ويسر .

- حينما سئل مجتمع البحث عن مدي موافقتهم علي العبارة " أطلع على تجارب الدول في استخدام المنصات الرقمية في التدريب المهني " جاءت استجاباتهم علي النحو التالي: حيث أظهر ( ٢٤,١ % ) أنهم يطلعون علي تجارب الدول في استخدام المنصات الرقمية في التدريب الميداني، في حين أن ( ٥١,٨ % ) يرون عكس ذلك، وجاءت العبارة بمتوسط ( ١,٧٢ ) وجاءت في الترتيب الأخير داخل محورها، وقد يرجع ذلك إلي عدم وجود توفير منصة تعليمية وتدريبية بالكلية او بالمؤسسة التابع لها الأخصائي الاجتماعي والتي من خلالها يستطيع مشرفي التدريب الميداني الاطلاع علي تجارب الدول في استخدام المنصات الرقمية في التدريب الميداني مع عدم توفير البنية التحتية اللازمة لتوظيف المنصات الرقمية في التدريب الميداني.

جدول (٨) يوضح استجابات مجتمع البحث نحو المتطلبات المهارة ن=٥٤

م	العبارات	نعم	لا	المتوسط	الترتيب	مستوي الموافقة
١	لدي المهارة على ادارة الحوارات الالكترونية في ورش العمل الافتراضية	١٩	٢٤	١١٦	١	متوسط
٢	لدي المهارة في استخدام الاساليب الرقمية المرتبطة بالتدريب الميداني	٢٩,٦ %	٣٨,٨ %	١٠٧	٤	متوسط
٣	لدي القدرة على تطبيق الأدوار المهنية بكل موقف أو حاله	٣٧,١ %	٢٧,٧ %	١٠٩	٣	متوسط
٤	لدي المهارة في تسجيل المحتوى التدريبي وعرضه رقميا	٤٤,٤ %	٢٤,٢ %	١١٥	٢	متوسط
٥	لدي المهارة على تحويل الملفات الورقية الى ملفات رقمية	٢٢,٢ %	٣٣,٣ %	٩٦	٧	متوسط
٦	لدي المهارة في الاتصال الالكتروني الفعال	٣١,٤ %	٢٤,١ %	١٠١	٥	متوسط
٧	لدي المهارة على ادارة	٣٥,٢	٢٧,٧	١٠٧	٤م	متوسط

م	العبارات	نعم %	لا %	القوة المعيارية	المتوسط	الترتيب	مستوى الموافقة
	المقابلات مع الطلاب/الحوار عبر المنصات الاجتماعية	٢٣%	١٥%	١١٦	٢,١٥	١	متوسط
٨	لدي القدرة على التعلم الذاتي الإلكتروني	٤٢,٦%	٢٧,٨%	١٠٠	١,٨٥	٦	متوسط
٩	لدي المهارة في إنشاء مجموعات الكترونية للحوار والمناقشة بين المشرفين والطلاب	٢٥,٩%	٤٠,٨%	١٠٧	١,١٨	٤	متوسط
١٠	لدي المهارة في التسجيل الإلكتروني/ القدرة على التسجيل الإلكتروني	٢٤,١%	٢٥,٩%				

### يتضح من الجدول (٨) والذي يوضح استجابات مجتمع البحث

- حينما سئل مجتمع البحث عن مدى موافقتهم علي العبارة " لدي المهارة على ادارة الحوارات الالكترونية في ورش العمل الافتراضية " جاءت استجاباتهم علي النحو التالي: حيث أوضح ( ٣٥,٢%) أن لديهم المهارة علي إدارة الحوارات الالكترونية في ورش العمل الافتراضية، في حين أن ( ٢٠,٤%) يرون عكس ذلك، وجاءت العبارة بمتوسط (٢,١٥) وجاءت في الترتيب الأول داخل محورها، وقد يرجع ذلك إلي أهمية تحديث محتوى الخطط التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية علي ان يشتمل التدريب مهارة التواصل عبر المجتمعات الافتراضية.
- حينما سئل مجتمع البحث عن مدى موافقتهم علي العبارة " لدي القدرة على التعلم الذاتي الإلكتروني " جاءت استجاباتهم علي النحو التالي: حيث بين ( ٤٢,٩%) أن لديهم القدرة علي التعلم الذاتي، في حين أن ( ٢٧,٨%) يرون عكس ذلك، وجاءت العبارة بمتوسط ( ٢,١٥) وجاءت في الترتيب الأول مكرر داخل محورها، وقد يرجع ذلك إلي إصرار بعض الاخصائيين الاجتماعيين مشرفي التدريب الميداني علي استخدام الوسائل التقليدية في الممارسة المهنية مع نقص المهارة في القدرة علي التعلم الذاتي مع القصور الشديد لدي مشرفي التدريب الميداني علي التدريب علي الممارسة الالكترونية للخدمة الاجتماعية.
- حينما سئل مجتمع البحث عن مدى موافقتهم علي العبارة " لدي المهارة في انشاء مجموعات الكترونية في الحوار والمناقشة بين المشرفين والطلاب " جاءت استجاباتهم علي النحو التالي: حيث أشار ( ٢٥,٩%) إلي أن لديهم المهارة في إنشاء مجموعات

الالكترونية في الحوار والمناقشة ، في حين أن ( ٤٠,٨%) يرون عكس ذلك، وجاءت العبارة بمتوسط ( ١,٨٥) وجاءت في الترتيب السادس داخل محورها، وقد يرجع ذلك إلي أهمية اكساب الاخصائيين الاجتماعيين مشرفي التدريب الميداني المهارة في استخدام الأساليب الرقمية وكذلك المهارة في الاتصال الالكتروني الفعال وذلك لاضمان تحقيق تواصل فعال بين الطلبة والمشرفين باستخدام آليات الاتصال الحديثة.

- حينما سئل مجتمع البحث عن مدي موافقتهم علي العبارة " لدي المهارة على تحويل الملفات الورقية الى ملفات رقمية " جاءت استجاباتهم علي النحو التالي: حيث أظهر ( ٢٢,٢%) أن لديهم المهارة علي تحويل الملفات الورقية إلي ملفات رقمية، في حين أن ( ٤٤,٥%) يرون عكس ذلك، وجاءت العبارة بمتوسط ( ١,٧٨) وجاءت في الترتيب الأخير داخل محورها، وقد يرجع ذلك ضرورة وأهمية تحديث وتفعيل وتعديل لوائح مؤسسات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية علي أن تتضمن حتمية استخدام الاخصائيين الاجتماعيين مشرفي التدريب الميداني للأساليب التكنولوجية الحديثة عند تدريب طلاب الخدمة الاجتماعية بما يتواءم مع عصر التحول الرقمي.

جدول (٩) يوضح استجابات مجتمع البحث نحو المتطلبات القيمة ن=٥٤

م	العبارات	نعم	الي حد ما	لا	القوة المعيارية	المتوسط	الترتيب	مستوي الموافقة
١	احفاظ على سرية المعلومات في ضوء التحول الرقمي	٣٢	١٤	٨	١٣٢	٢,٤٤	٤	كبيرة
		٥٩,٣%	٢٥,٩%	١٤,٨%				
٢	أسس لرفع كفاءة الاشراف بما يتناسب مع التحول الرقمي	١٨	٢٣	١٣	١١٣	٢,٠٩	٨	متوسط
		٣٣,٣%	٤٢,٥%	٢٤,٢%				
٣	أقوم بالامتناع عن الانتقادات السلبية الصادمة	٢٦	١٨	١٠	١٢٤	٢,٢٩	٥	متوسط
		٤٨,٢%	٣٣,٣%	١٨,٥%				
٤	التزم بالمعايير المحددة للعملية الاشرافية في ظل التحول الرقمي	٢٥	١٥	١٤	١١٩	٢,٢٠	٧	متوسط
		٤٦,٣%	٢٧,٨%	٢٥,٩%				
٥	اتجنب دائما فرض الآراء والاهتمامات	٢٣	٢٠	١١	١٢٠	٢,٢٢	٦	متوسط
		٤٢,٥%	٣٧,٢%	٢٠,٣%				
٦	أقوم بتوضيح الأدوار وتوزيع ساعات العمل بالشاري	٢٣	٢٠	١١	١١٩	٢,٢٠	٧	متوسط
		٤٠,٨%	٣٨,٨%	٢٠,٤%				
٧	التزم بالموضوعية عند التعامل مع الطلاب أثناء التدريب الميداني	٣٤	١٣	٧	١٣٥	٢,٥	٣	كبيرة
		٦٢,٩%	٢٤,٢%	١٢,٩%				
٨	أقوم بتحديث	٣٥	١٨	١				

م	العبارات	نعم	الي حد ما	لا	القوة المعيارية	المتوسط	الترتيب	مستوى الموافقة
	احترام الأخر لدى الطلاب.	٦٤,٨ %	٣٣,٤ %	١,٨ %				
٩	احترام كرامة الطلاب أثناء فترة التدريب الميداني.	٦٢,٨ %	٢٤,٢ %	١٢,٩ %	١٣٥	٢,٥	٣ م	كبيرة
١٠	التزم بالسلوك المهني أثناء العمل مع الطلاب	٧٥,٩ %	٢٢,٣ %	١,٨ %	١٤٨	٢,٧٤	١	كبيرة

### يتضح من الجدول (٩) والذي يوضح استجابات مجتمع البحث

- حينما سئل مجتمع البحث عن مدى موافقتهم علي العبارة " التزم بالسلوك المهني اثناء العمل مع الطلاب " جاءت استجاباتهم علي النحو التالي: حيث أوضح ( ٧٥,٩ %) انهم يلتزمون بالسلوك المهني أثناء العمل المهني مع الطلاب، في حين أن ( ١,٨ %) يرون عكس ذلك، وجاءت العبارة بمتوسط ( ٢,٧٤ ) وجاءت في الترتيب الأول داخل محورها، وقد يرجع ذلك إلي طبيعة مهنة الخدمة الاجتماعية من حيث التزام مشرفي التدريب الميداني بالسلوك المهني والأخلاق المهنية التي تحكم سلوكهم وأفعالهم كأخصائين اجتماعيين.
- حينما سئل مجتمع البحث عن مدى موافقتهم علي العبارة " احرص على تنمية قيم احترام الآخر لدى الطلاب " جاءت استجاباتهم علي النحو التالي: حيث أشار ( ٦٤,٨ %) أنهم يحرصون علي تنمية قيم احترام الآخر لدي الطلاب، في حين أن ( ١,٨ %) يرون عكس ذلك، وجاءت العبارة بمتوسط ( ٢,٦٢ ) وجاءت في الترتيب الثاني داخل محورها، وقد يرجع ذلك إلي المعايير الأخلاقية التي تهتم بها مهنة الخدمة الاجتماعية من ان الكائن الانساني له قيمته وكرامته التي يجب ان تقدر حق الانسان وكرامته.
- حينما سئل مجتمع البحث عن مدى موافقتهم علي العبارة "التزم بالمعايير المحددة للعملية الاشرافية في ضوء التحول الرقمي " جاءت استجاباتهم علي النحو التالي: حيث بين ( ٤٦,٣ %) انهم يلتزمون بالمعايير المحددة للعملية الاشرافية في ضوء التحول الرقمي، في حين أن ( ٢٥,٩ %) يرون عكس ذلك، وجاءت العبارة بمتوسط ( ٢,٢٠ ) وجاءت في الترتيب السابع داخل محورها، وقد يرجع ذلك إلي ان الأخصائين الاجتماعيين مشرفي التدريب الميداني عليهم الالتزام بالمعايير المحددة للعملية الإشرافية من خلال التقويم واحترام وتقدير مشرفي مؤسسات التدريب الميداني وإثراء عملية التعلم وتعديل المعلومات.

- حينما سئل مجتمع البحث عن مدى موافقتهم علي العبارة "أسعى لرفع كفاءة الاشراف بما يتناسب مع التحول الرقمي " جاءت استجاباتهم علي النحو التالي: حيث أوضح ( ٣٣,٣%) سعيهم لرفع كفاءة الاشراف بما يتناسب مع التحول الرقمي، في حين أن ( ٢٤,٢%) يرون عكس ذلك، وجاءت العبارة بمتوسط ( ٢,٠٩) وجاءت في الترتيب الأخير داخل محورها، وقد يرجع ذلك إلي سعي الاخصائيين الاجتماعيين مشرفي التدريب الميداني لرفع كفاءة الاشراف بما يتناسب مع آليات التحول الرقمي لزيادة مستوى تحصيل المتعلمين وجعل الخبرة التعليمية أكثر واقعية واستمرارية.

ثالثاً: عرض وتحليل وتفسير نتائج البحث بالنسبة لمعوقات تحقيق متطلبات تطوير التدريب

الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي.

جدول (١٠) يوضح استجابات مجتمع البحث نحو معوقات تحقيق متطلبات تطوير التدريب

الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي

م	العبارات	نعم	لا	القوة المعيارية	المتوسط	الترتيب	مستوي الموافقة
١	نقص معرفة الاخصائيين الاجتماعيين بسياسات التحول الرقمي.	٢٧	١٢	١٢٣	٢,٢٧	٧	متوسطة
		٥٠%	٢٢,٢%				
٢	عدم وجود لوائح إدارية تتيح توظيف التحول الرقمي في التدريب الميداني.	٣٧	٧	١٣٨	٢,٥٥	١	كبيرة
		٦٨,٥%	١٢,٩%				
٣	ضعف القيم الأساسية والثقافة التنظيمية للتحول الرقمي.	١٨	٢٣	١٠٣	١,٩١	١٣	متوسطة
		٣٣,٣%	٤٢,٦%				
٤	ضعف الدورات التدريبية الخاصة بالتحول الرقمي للاخصائيين الاجتماعيين.	٣٤	٥	١٣٧	٢,٥٤	٢	كبيرة
		٦٢,٩%	٩,٣%				
٥	عدم توفير منصات رقمية لتبادل المعرفة الجديدة بين الاخصائيين الاجتماعيين.	٣٣	٥	١٣٦	٢,٥٢	٣	كبيرة
		٦١,١%	٩,٣%				
٦	قلة خبرة الأخصائيين الاجتماعيين بوسائل تكنولوجيا المعلومات.	٢٤	١٥	١١٧	٢,١٧	١١	متوسطة
		٤٤,٤%	٢٧,٨%				
٧	صعوبة الوصول للمواقع الالكترونية ذات الصلة بمحتوي التدريب الميداني.	٢٥	١٤	١١٩	٢,٢٠	٩	متوسطة
		٤٦,٣%	٢٥,٩%				
٨	انتساع الفجوة بين مهارات الاخصائيين الاجتماعيين الواقعية وآليات التحول الرقمي المهني	٣٢	٨	١٣٢	٢,٤٤	٤	كبيرة
		٥٩,٢%	١٤,٩%				

م	العبارات	نعم	ما لي حد	لا	القوة المعيارية	المتوسط	الترتيب	مستوي الموافقة
٩	صعوبة التنسيق مع مؤسسات التدريب فيما يتعلق بالتدريب في ضوء التحول الرقمي	٢٣	٢٠	١١	١٢٠	٢,٢٢	٨	متوسطة
		٤٢,٥ %	٣٧,١ %	٢٠,٤ %				
١٠	كثرة عدد الطلاب المتدربين مع كل مشرف أكاديمي.	٢٦	٢٢	٦	١٢٨	٢,٣٧	٦	كبيرة
		٤٨,١ %	٤٠,٧ %	١١,٢ %				
١١	الشعور بعدم قدرة الإخصائيين الاجتماعيين على مواكبة التطور التكنولوجي.	١٧	١٣	٢٤	١٠١	١,٨٧	١٤	متوسطة
		٣١,٤ %	٢٤,١ %	٤٤,٥ %				
١٢	قلة الاتصال الفعال بين جميع عناصر العملية الإشرافية.	٢٢	٢٠	١٢	١١٨	٢,١٩	١٠	متوسطة
		٤٠,٧ %	٣٧,١ %	٢٢,٢ %				
١٣	قلة اهتمام الإخصائيين الاجتماعيين بتنمية معارفهم المهنية.	١٣	٢٦	١٥	١٠٦	١,٩٦	١٢	متوسطة
		٢٤,١ %	٤٨,١ %	٢٧,٨ %				
١٤	عدم وجود رؤية تدعم الاعتماد على التحول الرقمي في التدريب الميداني.	٢٣	١٢	٩	١٣٢	٢,٤٤	م٤	كبيرة
		٦١,١ %	٢٢,٢ %	١٦,٧ %				
١٥	غياب الدعم من قبل الكلية بالبيات التحول الرقمي.	٢٩	١٨	٧	١٣٠	٢,٤١	٥	كبيرة
		٥٣,٧ %	٣٣,٤ %	١٢,٩ %				

يتضح من الجدول (١٠) والذي يوضح استجابات مجتمع البحث نحو معوقات تحقيق متطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي، وبناء على استجابات أفراد عينة البحث جاءت المعوقات حسب الأهمية كما يلي:

١- عدم وجود لوائح إدارية تتيح توظيف التحول الرقمي بالتدريب الميداني بمتوسط (٢,٥٥).

٢- ضعف الدورات التدريبية الخاصة بالتحول الرقمي للأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط (٢,٥٤).

٣- عدم توفير منصات رقمية لتبادل المعرفة الجديدة بين الأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط (٢,٥٥).

٤- اتساع الفجوة بين مهارات الأخصائيين الاجتماعيين الواقعية والبيات التحول الرقمي المهني بمتوسط (٢,٤٤).

- ٥- عدم وجود رؤية تدعم الاعتماد علي التحول الرقمي في التدريب الميداني بمتوسط (٢,٤٤).
- ٦- غياب الدعم من قبل الكلية بآليات التحول الرقمي بمتوسط (٢,٤١).
- ٧- كثرة عدد الطلاب المتدربين مع كل مشرف أكاديمي بمتوسط (٢,٣٧).
- ٨- نقص معرفة الاخصائيين الاجتماعيين بسياسات التحول الرقمي بمتوسط (٢,٢٧).
- ٩- صعوبة التنسيق مع مؤسسات التدريب فيما يتعلق بالتدريب في ضوء التحول الرقمي بمتوسط (٢,٢٢).
- ١٠- صعوبة الوصول للمواقع الالكترونية ذات الصلة بمحتوي التدريب الميداني. بمتوسط (٢,٢٠).
- ١١- قلة الاتصال الفعال بين جميع عناصر العملية الاشرافية بمتوسط (٢,١٩).
- ١٢- قلة خبرة الأخصائيين الاجتماعيين بوسائل تكنولوجيا المعلومات بمتوسط (٢,١٧).
- ١٣- قلة اهتمام الاخصائيين الاجتماعيين بتنمية معارفهم المهنية بمتوسط (١,٩٦).
- ١٤- ضعف القيم الأساسية والثقافة التنظيمية للتحول الرقمي بمتوسط (١,٩١).
- ١٥- الشعور بعدم قدرة الاخصائيين الاجتماعيين علي مواكبة التطور التكنولوجي بمتوسط (١,٧٨).

### النتائج العامة للبحث:

#### أولاً: النتائج الخاصة بأبعاد ومحاور البحث

- ١- النتائج الخاصة بالنتائج الخاصة بوصف الخصائص الديموغرافية لمجتمع البحث:
- جاءت النتائج الخاصة بتصنيف مجتمع البحث علي النحو التالي:
- كشفت نتائج البحث ان تصنيف مجتمع البحث من حيث النوع (ذكر وانثي) أن نسبة الذكور تمثل (٥٩,٢%) بينما تمثل نسبة الاناث (٤٠,٨%) ويرجع ذلك إلي طبيعة ونوع المؤسسة.
- كشفت نتائج البحث أن تصنيف مجتمع البحث من حيث الفئة العمرية، ان نسبة (أقل من ٣٠ سنة) تمثل (٩,٣%)، وفئة (من ٣٠ إلي أقل من ٤٠) تمثل (٢٧,٧%)، وفئة (من ٤٠ إلي أقل من ٥٠) تمثل (٤٠,٧%)، وفئة (٥٠ فأكثر) تمثل (٢٢,٣%) وقد يرجع ذلك إلي الاعتماد بشكل كبير داخل مؤسسات التدريب الميداني علي ذوي الخبرات في هذا المجال ما يساعد علي نقل الطلاب بالمعلومات والمهارات اللازمة.

- كشفت نتائج البحث أن تصنيف البحث من حيث المؤهل الدراسي، أن نسبة حملة بكالوريوس خدمة اجتماعية تمثل (٨٣,٣%)، وحملة الماجستير تمثل (١١,١%)، وحملة الدكتوراه تمثل (٥,٦%) وقد يرجع ذلك إلي سياسات التوظيف المتبعة من قبل المؤسسات العاملة في التدريب الميداني كما أن الحصول علي مؤهل عال يعتبر شرطاً من الشروط الواجب توافرها في معظم الوظائف ويتفق ذلك مع سياسة الاختيار والتعيين داخل مؤسسات التدريب الميداني.
- كشفت نتائج البحث أن تصنيف البحث من حيث مدة الخبرة بمجال العمل في التدريب الميداني أن نسبة من هو أقل من خمس سنوات تمثل (١٤,٨%)، ومن خمس سنوات إلي أقل من عشر سنوات تمثل (٣٧,١%)، و من عشر سنوات إلي أقل من خمسة عشر سنة تمثل (٣١,٥%)، ومن خمسة عشر سنة فاكثر تمثل (١٦,٦%) ويرجع ذلك إلي سنوات العمل بمؤسسات التدريب الميداني.
- كشفت نتائج البحث أن تصنيف مجتمع البحث من حيث مجال التدريب الميداني أن نسبة الاخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال المدرسي تمثل (٥,٥%)، والعاملين في مجال رعاية الشباب بلغت نسبتهم (١٦,٨%)، والعاملين في مجال الدفاع الاجتماعي بلغت نسبتهم (١٤,٨%)، وان الاخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال الطبي بلغت نسبتهم (١,٨%)، والعاملين في مجال تنمية المجتمع بلغت نسبتهم (١١,١%) ويرجع ذلك إلي التنوع في مجالات الممارسة لدي طلاب التدريب الميداني.
- كشفت نتائج البحث أن تصنيف البحث من حيث الحصول علي الدورات التدريبية أن نسبة من حصلوا علي دورات تدريبية (٨٨,٩%)، بينما نسبة لم يحصلوا علي دورات تدريبية (١١,١%) وقد يرجع ذلك إلي قلة الدورات التي تقدم للاخصائيين الاجتماعيين في مجال التحول الرقمي او لدخول الأهواء الشخصية والمحسوبية عند الاعلان لهذه الدورات.

## ٢- النتائج الخاصة بالنسبة لمتطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي:

- أ - المتطلبات المعرفية: أسفرت نتائج البحث عن المتطلبات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين لتطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي، حيث جاءت نسبة الموافقة (متوسطة) وبمتوسط بلغ (٢,٠٩) كما جاءت أكثر المتطلبات المعرفية احتياجاً



للأخصائيين الاجتماعيين لتطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي  
علي الترتيب التالي:

- ١- احتاج إلي إدراك الأسلوب التكاملي في التفاعل مع الطلاب بمتوسط (٢,٤٤).
- ٢- أدرك مهام دوري المهني في ضوء التحول الرقمي بمتوسط (٢,٢٤).
- ٣- لدي إلمام بالمعارف الخاصة بالعملية الاشرافية في ضوء التحول الرقمي بمتوسط (٢,٢٤).
- ٤- لدي إلمام بالمعارف الخاصة بالعملية التدريبية في ضوء التحول الرقمي بمتوسط (٢,١٩).
- ٥- لدي القدرة علي استخدام الأساليب التكنولوجية في ممارسة الخدمة الاجتماعية بمتوسط (٢,١١).
- ٦- اهتم بالمعارف التي تهتم بطبيعة التدريب الميداني بمتوسط (٢,٠٧).
- ٧- أحتاج إلي معرفة محتويات وتطبيقات الحقيبة التدريبية الالكترونية بمتوسط (٢,٠٤).
- ٨- أفهم مسؤوليات ومهام العملية الاشرافية في ضوء التحول الرقمي بمتوسط (٢).
- ٩- أحتاج إلي معرفة أساليب التدريب الالكتروني بمتوسط (١,٩٦).
- ١٠- أطلع علي تجارب الدول في استخدام المنصات الرقمية في التدريب الميداني بمتوسط (١,٧٢).

ب- **المتطلبات المهارية:** أسفرت نتائج البحث عن المتطلبات المهارية للأخصائيين الاجتماعيين لتطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي، حيث جاءت نسبة الموافقة (متوسطة) وبمتوسط بلغ (١,٩٨) كما جاءت أكثر المتطلبات المهارية احتياجا للأخصائيين الاجتماعيين لتطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي  
علي الترتيب التالي:

- ١- لدي المهارة علي إدارة الحوارات الالكترونية في ورش العمل الافتراضية بمتوسط (٢,١٥).
- ٢- لدي القدرة علي التعلم الذاتي الالكتروني بمتوسط (٢,١٥).
- ٣- لدي المهارة في تسجيل المحتوى التدريبي وعرضه رقميا بمتوسط (٢,١٣).
- ٤- لدي القدرة علي تطبيق الأدوار المهنية بكل موقف أو حالة بمتوسط (٢,٠٢).

- ٥- لدي المهارة في استخدام الأساليب الرقمية المرتبطة بالتدريب الميداني بمتوسط (١,٩٨).
- ٦- لدي المهارة علي إدارة المقابلات مع الطلاب بمتوسط (١,٩٨).
- ٧- لدي المهارة في التسجيل الالكتروني بمتوسط (١,٩٨).
- ٨- لدي المهارة في الاتصال الالكتروني الفعال بمتوسط (١,٨٧).
- ٩- لدي المهارة في انشاء مجموعات الكترونية للحوار والمناقشة بين المشرفين والطلاب بمتوسط (١,٨٥).
- ١٠- لدي المهارة علي تحويل الملفات الورقية الي ملفات رقمية بمتوسط (١,٧٨).
- ج- المتطلبات القيمية:** أسفرت نتائج البحث عن المتطلبات القيمية للأخصائيين الاجتماعيين لتطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي، حيث جاءت نسبة الموافقة (كبيرة) وبمتوسط بلغ (٢,٣٨) كما جاءت أكثر المتطلبات القيمية تأثيرا في تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي علي الترتيب التالي:
- ١- التزم بالسلوك المهني أثناء العمل مع الطلاب بمتوسط (٢,٧٤).
- ٢- أحرص علي تنمية قيم احترام الاخر لدي الطلاب بمتوسط (٢,٦٢).
- ٣- التزم بالموضوعية عند التعامل مع الطلاب أثناء التدريب الميداني بمتوسط (٢,٥).
- ٤- احترم كرامة الطلاب أثناء فترة التدريب الميداني بمتوسط (٢,٥).
- ٥- أحافظ علي سرية المعلومات في ضوء التحول الرقمي بمتوسط (٤٤٢).
- ٦- أقوم بالامتناع عن الانتقادات السلبية الهدامة بمتوسط (٢,٢٩).
- ٧- أتجنب دائما فرض الآراء والاهتمامات بمتوسط (٢,٢٢).
- ٨- التزم بالمعايير المحددة للعملية الاشرافية في ضوء التحول الرقمي بمتوسط (٢,٢٠).
- ٩- أقوم بتوضيح الأدوار وتوزيع ساعات العمل بالتساوي بمتوسط (٢,٢٠).
- ١٠- أسعي لرفع كفاءة الاشراف بما يتناسب مع التحول الرقمي بمتوسط (٢,٠٩).

- ٣- النتائج الخاصة بالنسبة لمعوقات تحقيق متطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي:  
أسفرت نتائج البحث عن أهم معوقات تحقيق متطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي، حيث جاءت نسبة الموافقة (متوسطة) وبمتوسط بلغ (٢,٣٣) كما جاءت أكثر المعوقات أهمية كما يلي:
- ١- عدم وجود لوائح ادارية تتيح توظيف التحول الرقمي بالتدريب الميداني بمتوسط (٢,٥٥).
  - ٢- ضعف الدورات التدريبية الخاصة بالتحول الرقمي للأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط (٢,٥٤).
  - ٣- عدم توفير منصات رقمية لتبادل المعرفة الجديدة بين الأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط (٢,٥٥).
  - ٤- اتساع الفجوة بين مهارات الاخصائيين الاجتماعيين الواقعية واليات التحول الرقمي المهني بمتوسط (٢,٤٤).
  - ٥- عدم وجود رؤية تدعم الاعتماد علي التحول الرقمي في التدريب الميداني بمتوسط (٢,٤٤).
  - ٦- غياب الدعم من قبل الكلية بآليات التحول الرقمي بمتوسط (٢,٤١).
  - ٧- كثرة عدد الطلاب المتدربين مع كل مشرف أكاديمي بمتوسط (٢,٣٧).
  - ٨- نقص معرفة الاخصائيين الاجتماعيين بسياسات التحول الرقمي بمتوسط (٢,٢٧).
  - ٩- صعوبة التنسيق مع مؤسسات التدريب فيما يتعلق بالتدريب في ضوء التحول الرقمي بمتوسط (٢,٢٢).
  - ١٠- صعوبة الوصول للمواقع الالكترونية ذات الصلة بمحتوي التدريب الميداني بمتوسط (٢,٢٠).
  - ١١- قلة الاتصال الفعال بين جميع عناصر العملية الاشرافية بمتوسط (٢,١٩).
  - ١٢- قلة خبرة الأخصائيين الاجتماعيين بوسائل تكنولوجيا المعلومات بمتوسط (٢,١٧).
  - ١٣- قلة اهتمام الأخصائيين الاجتماعيين بتتمية معارفهم المهنية بمتوسط (١,٩٦).
  - ١٤- ضعف القيم الأساسية والثقافة التنظيمية للتحول الرقمي بمتوسط (١,٩١).

١٥- الشعور بعدم قدرة الاخصائيين الاجتماعيين علي مواكبة التطور التكنولوجي بمتوسط (١,٧٨).

ثانياً: التصور المقترح لتحقيق متطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي:

حاول البحث في هذا الجزء التوصل إلي تصور مقترح لتحقيق متطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي معتمداً علي المضامين النظرية ونتائج البحث الميداني ويمكن طرح هذه الرؤية من خلال الآتي:

#### ١- الهدف الأساسي والأهداف الفرعية للتصور المقترح:

ينطلق التصور المقترح من هدف رئيس مؤداه تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي، ولكي يتحقق الهدف العام لا بد أن تتحقق مجموعة من الأهداف الفرعية التالية:

١- تحقيق المتطلبات المعرفية لمشرفي التدريب الميداني لتطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي.

ب- تحقيق المتطلبات المهارية لمشرفي التدريب الميداني لتطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي.

ج- تحقيق المتطلبات القيمية لمشرفي التدريب الميداني لتطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي.

ب- التغلب علي المعوقات التي تحد من تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي.

#### ٢- الركائز الأساسية التي يعتمد عليها التصور المقترح:

- مستخلصات نتائج الدراسات السابقة والتي اكدت علي قلة الدراسات والبحوث في الخدمة الاجتماعية المرتبطة بالتحول الرقمي في التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية.

- مضامين المحتوى النظري التي اشتملت علي جوانب المصادر الأساسية التي تشمل التدريب الميداني والتحول الرقمي.

- تحليل نتائج البحث الحالي والتي تعد بمثابة الركيزة القوية للوقوف علي متطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي

- ٣- المسلمات الأساسية التي يقوم عليها التصور المقترح:
- الاهتمام المتزايد عالميا ومحليا بضرورة الاعداد المهني للاخصائين الاجتماعيين في ضوء التحول الرقمي.
  - أهمية المؤسسات المنوطة بعمليات التدريب الميداني ودورها في الاعداد المهني لطلاب الخدمة الاجتماعية.
  - أهمية استخدام وتوظيف التحول الرقمي في التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي.
  - التعرف علي الآليات الحديثة لجودة التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية في ضوء التحول الرقمي.
  - ضرورة الاهتمام بالتحول الرقمي للخدمة الاجتماعية في تحقيق متطلباته.
- ٤- الفلسفة التي يقوم عليها التصور المقترح:
- طبيعة القضايا التعليمية وتعقد مشكلاتها وتأثرها بالعوامل المختلفة والتي منها التدريب الميداني.
  - رؤية جمهورية مصر العربية ٢٠٣٠م التي تستهدف التحول الرقمي باعتباره عاملا أساسيا في تحقيق التنمية المستدامة.
  - الأزمات الطارئة والمتغيرات الحديثة التي أوجبت ضرورة التحول نحو التحول الرقمي في التعليم الجامعي.
  - التوجهات العالمية نحو اتخاذ القرارات المستندة إلي الدلة الناتجة عن التحول الرقمي.
  - التحولات العالمية والتغيرات المستجدة وما فرضته علي كثير من الاتجاهات الحديثة التي سادت في القرن الحالي.
- ٥- الفئة المستهدفة من التصور المقترح:
- جميع المشرفين الأكاديميين بقسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة.
  - جميع طلاب قسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة.
- ٦- المؤسسات المشاركة في تنفيذ التصور المقترح:
- وزارة التعليم العالي.

- وزارة الاتصالات.
- مؤسسات التدريب الميداني.
- وزارة البحث العلمي.
- معاهد وكليات الخدمة الاجتماعية.
- ٧- الاستراتيجيات والأدوار المهنية للأخصائي الاجتماعي في التصور المقترح
- (أ) الاستراتيجيات المستخدمة في التصور المقترح
- استراتيجية إعادة البناء المعرفي (التعليم والتدريب): ويتم ذلك من خلال إمداد المشرفين الأكاديميين بالمعلومات والمهارات اللازمة في ضوء التحول الرقمي.
- استراتيجية التنمية: ويتم من خلالها التوصل إلي الأهداف المنشودة من التحول الرقمي.
- استراتيجية المشاركة: ويتم ذلك من خلال المشاركة في وضع الأهداف الخاصة بعمليات التدريب في ضوء التحول الرقمي.
- استراتيجية التفاعل: ويتم من خلالها إشراك جميع أطراف العملية التدريبية في عملية التطوير في ضوء التحول الرقمي.
- استراتيجية الاستشارة: ويتم من خلالها استشارة جميع أعضاء العملية التدريبية لتقديم أفضل المقترحات لتطوير التدريب الميداني في ضوء التحول الرقمي.
- استراتيجية التشبيك: وذلك لتعزيز التضامن والتعاون والعلاقات بين المشرفين والعاملين بالتدريب الميداني وذلك لتحقيق أفضل استخدام للموارد والامكانيات المتاحة في ضوء التحول الرقمي.
- استراتيجية التعاون: ويكون ذلك من خلال تهيئة فرص التعاون بين المشرفين الأكاديميين وبعضهم البعض وأعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري بالكلية لتطوير التدريب الميداني في ضوء التحول الرقمي.
- (ب) الأدوار المهنية للأخصائي الاجتماعي في التصور المقترح
- دور المخطط
- دور المنسق
- دور المرشد
- دور المنمي
- دور المستنق
- الدور التكاملي
- ٨- المدخل والنظريات التي يعتمد عليها التصور المقترح:
- مدخل الأنساق البيئية
- النموذج العقلاني الرشيد

- نموذج حل المشكلة
- النمذج السلوكي
- نموذج التطوير التنظيمي
- نموذج التحول الاستراتيجي
- ٩- التكتيكات التي يقوم عليها التصور المقترح:
- المناقشات الجماعية
- المحاضرات والندوات
- إقامة المعارض وإصدار السجلات والنشرات
- الاتصالات المفتوحة
- ١٠- الأدوات التي يعتمد عليها التصور المقترح:
- المقابلات
- المحاضرات
- الملاحظة
- الانصات الواعي
- نموذج التأهيل المرتكز على المجتمع
- النمذج الفني الاجتماعي
- نموذج التحويل المتكامل
- النمذج المثالي
- الزيارات الميدانية
- جمع البيانات والمعلومات
- العمل المشترك
- التدريب الرقمي
- لعب الأدوار
- المناقشة الجماعية
- الندوات
- ورش العمل

## مراجع البحث:

١. أبو رية، إيمان أحمد (٢٠٠٦): الاحتياجات التدريبية لمشرفي تدريب مادة الزيارات الميدانية ( دراسة مطبقة علي مشرفي التدريب الميداني لطلاب الفرقة الأولى بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالقاهرة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، (٢)، (٢١).
٢. أبو شقرة، إيناس (٢٠٢٠): التدريب الالكتروني في ظل جائحة كورونا بين الضرورة والتطبيق، موقع مجلة تعليم جديد أخبار وأفكار تقنيات التعليم، العدد السابع.
٣. أبو المعاطي، ماهر (٢٠١٢): الاتجاهات الحديثة في الخدمة الاجتماعية الدولية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
٤. أبو هرجة، محمد ابراهيم علي (٢٠١٦): تكنولوجيا المعلومات الرقمية كمتغير في تنمية قدرة الاخصائيين الاجتماعيين على الممارسة المهنية الرقمية، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ع ٥٥.

٥. — (٢٠١٨): تقدير أثر التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية في تحقيق مخرجات تعلم المقرر كمدخل لوضع تصور لتحقيق جودة التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ع ٩٥، ج ٨.
٦. أمين، مصطفى أحمد (٢٠١٨): التحول الرقمي في الجامعات المصرية كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة، مجلة الادارة التربوية، القاهرة، العدد (١٩).
٧. أبو النصر، محمد ذكي (٢٠٠٨): لباقة التصميم المنهجي للبحث الاجتماعي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
٨. الباشا، محمد خليل (٢٠٠٧): المعجم العربي الحديث، مجلد ٤، بيروت، لبنان، شركة المطبوعات للتوزيع والنشر.
٩. الدقن، أحمد محمد السيد (٢٠١٩): معوقات التخطيط الاستراتيجي للتحول الرقمي في المنظمات العامة العربية وآليات التغلب عليها، مجلة البحوث والدراسات العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، ع ٢٠١٩، ج ٧٠.
١٠. الدماطي، محمد عبدالقادر (٢٠٠٨): برنامج تدريبي مقترح لتحسين صورة تعليم مهارات الخدمة الاجتماعية، المؤتمر العلمي الأول، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط.
١١. السروجي، طلعت مصطفى (٢٠١٠): الخدمة الاجتماعية الدولية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
١٢. السكري، أحمد شفيق (٢٠٠٠): قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
١٣. السلمي، علي (٢٠١٥): نموذج الإدارة الجديد في عصر الاتصالات والمعلومات في رحلتي مع الإدارة، كتابات ادارية في قضايا وطنية، ج ٢، القاهرة، دار غريب للنشر، ٢٠١٥.
١٤. الفقي، مصطفى محمد أحمد (٢٠١٧): واقع استخدام الأخصائيين الاجتماعيين لبعض وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العمل مع الحالات الفردية، بحث علمي منشور، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ٢٠١٧، ع ٥٨، ج ٨.



١٥. المطرف، عبدالرحمن بن فهد (٢٠٢٠): التحول الرقمي للتعليم الجامعي في ظل الأزمات بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة الخبة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، بحث علمي منشور، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مجلد ٣٦، عدد ٧.
١٦. المهيد، شمس بنت تركي (٢٠١٨): المعوقات التي تواجه التدريب الميداني لطالبات الخدمة الاجتماعية بجامعة الملك سعود" دراسة وصفية مطبقة على طلاب المستويين السابع والثامن" بحث منشور، جمعية الاجتماعيين، الشارقة، الإمارات، م ٣٥، ع ١٣٩.
١٧. اليونسكو (٢٠٢٠): التعليم أثناء جائحة كورونا وما بعدها، الأمم المتحدة.
١٨. بدوي، أحمد زكي (١٩٧٧): مجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، لبنان، بيروت، مكتبة لبنان.
١٩. خليفة، مصباح الجندي، فاطمة، جمعة الناكوح (٢٠١٨): التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية والمعوقات التي تحول دون تحقيق الكفاءة المهنية، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة مصراته، ليبيا، (١)، (١٠).
٢٠. خليل، هيام شاكر (٢٠٠٣): واقع التدريب الميداني لطلاب الدراسات العليا، بحث منشور، المؤتمر العلمي الخامس عشر، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان.
٢١. سعد، نادية (٢٠١٢): دليل تقييم البرامج التدريبية، فلسطين، برنامج الأمم المتحدة لتعزيز العدالة.
٢٢. سمح الزين، أميمة (٢٠١٦): التحول لعصر التعليم الرقمي، تقدم معرفي ام تقهقر منهجي، المؤتمر الدولي الحادي عشر بعنوان ( التعليم في عصر التكنولوجيا الرقمية )، طرابلس، ليبيا.
٢٣. شاهين، شريف (٢٠١٤): النشر التقليدي والالكتروني في العالم العربي، دار الجوهرة للنشر والطباعة والتوزيع، القاهرة، الطبعة الأولى.
٢٤. صابر، فاطمة عوض، خفاجة، مرفت علي (٢٠٠٢) أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة الاشعاع الفنية للطباعة، الاسكندرية.
٢٥. صالح، أحمد فاروق محمد (٢٠٠٩): اتجاهات المديرين والطلاب نحو استخدام التعلم الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية، بحث منشور، المؤتمر العلمي الثاني والعشرون، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

٢٦. عثمان، محمد عبد السميع (٢٠١٧): مناهج البحث الاجتماعي، درار أبو المجد للطباعة، القاهرة.
٢٧. عزمي، إيمان أحمد (٢٠١٩): التعليم الرقمي ومهارات سوق العمل المفاهيم الأساسية والتجارب العلمية في عصر الثورة الرقمية، بحث علمي منشور، القاهرة، المجلة العربية للأداب والدراسات الإنسانية، ع ٦، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب،
٢٨. علي، أسامة عبد السلام (٢٠١٢): التحول الرقمي للجامعات المصرية في ضوء مدخل التطوير التنظيمي، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية، كلية التربية، جامعة عين شمس.
٢٩. عويضة، سعيد عبد العزيز (١٩٩٩): التدريب الميداني كعامل مؤثر في اكساب مهارات خدمة الفرد، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، عدد ٨، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان.
٣٠. فان دالين، ديو دولدب (٢٠١٠): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة محمد بتل نوفل وآخرون، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ط(٨).
٣١. فهيمي، محمد سيد (٢٠١٢): التدريب العملي والزيارات الميدانية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
٣٢. موسي، محمد السيد، كامل، محمود عبد الرحمن (٢٠٢٠): تحليل بعض المعوقات المحتملة للتحول الرقمي بالجامعات الحكومية المصرية من وجهة نظر خبراء تكنولوجيا المعلومات، بحث علمي منشور، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد ٢٧.
33. Cichosz M., Wallwnburg. C. M., & Knemeyer, A. M.2020. Digital Transformation at Logistice Providers: Barriers, Success Factors and Laeding Practices the international Journal of Logistics Management. 31 (2).
34. Dictionary, O. E. (1993).Oxford: Clarendon Press.
35. Fitzgerald, M., Kruschwitz. N., Bonnet, D., & Welch, M.2014. Embracing Digital Technology: A new Strategic Imperative. MIT Sloan Management Review, 55 (2).
36. Kaplan, Robwrt S, and Norton David P. (2010) Integrating Stragy Planning and Operational Execution, A Six – Stage System, Harvard Business School, Balanced Score card Report, Volume 10, Nombor2.

37. Matas J. 2014: The Impact of Digital Education on Learning and Teaching , Doctor Degree, The School of Education College of Professional Studies, Northeastern University, Boston, Massachusetts.
38. Physical to (2007): BBoghani, Ashok B. and Taborzki, Maria, Digital Transformation: Any New York Monitor Group.
39. Sakineh, M.(2013) Life skills development among freshmen students inSunway University Malaysia. International Review of Social Sciences and Humanities H, 5)1.
40. Wilson,G,Kelly,B(2010);Evaluating the effectiveness of social work education preparing students for practice learning. British Journal of social work (40)(8)