

**عائد الإجماعات الإشرافية الجماعية وتنمية مهارات سوق
العمل لدى الطلاب**

**The outcome of group supervision meetings and the
development of labor market skills among students**

إعداد

د/ أحمد سيد حمادي محمد

مدرس بقسم العمل مع الجماعات
كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان

٢٠٢٢م



عائد الإجتماعات الإشرافية الجماعية وتنمية مهارات سوق العمل لدى الطلاب
تاريخ إستلام البحث: ٢٠٢٢/٢/١١ م تاريخ النشر: ٢٠٢٢/٤/٣٠ م

الملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد دور المشرف الأكاديمي في إستخدام الإجتماعات الإشرافية الجماعية لتنمية مهارات سوق العمل لدى طلاب الخدمة الإجتماعية، وذلك من خلال الإعتماد على منهج المسح الإجتماعي بالحصص الشامل للمشرفين الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والمشرفين الخارجيين بقسم العمل مع الجماعات- كلية الخدمة الإجتماعية- جامعة حلوان، وعددهم (٣٤) مشرف، والمسح الإجتماعي بأسلوب العينة العمدية لطلاب الفرقة الرابعة، للطلاب الذين يتدربون تحت إشراف المشرفين بقسم العمل مع الجماعات- كلية الخدمة الإجتماعية- جامعة حلوان، وعددهم (٢٨٩) طالب، وأوضحت نتائج الدراسة أن مستوى دور المشرف الأكاديمي في إستخدام الإجتماعات الإشرافية الجماعية لتنمية مهارات سوق العمل (إدارة الوقت، العمل الفرقي) لدى طلاب الخدمة الإجتماعية مرتفع، كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من المقترحات لتفعيل دور المشرف في إستخدام الإجتماعات الإشرافية الجماعية لتنمية مهارات سوق العمل لدى طلاب الخدمة الإجتماعية.
الكلمات الدالة: العائد، الإشراف، المهارة، الطلاب.

The outcome of group supervision meetings and the development of labor market skills among students

Abstract:

The current study aims to determine the role of the academic supervisor in the use of group supervisory meetings to develop the skills of the labor market among students of social work, by relying on the social survey methodology by comprehensive enumeration of academic supervisors from faculty members, their assistants and external supervisors in the Department of Work with Groups - College of Social Work - Helwan University, and their number is (34) supervisors, and the social survey using the intentional sampling method for the students of the fourth year, for students who are training under the supervision of supervisors in the Department of Work with Groups - Faculty of Social Work - Helwan University, and their number is (289) students, The results of the study showed that the level of the role of the academic supervisor in using group supervisory

meetings to develop labor market skills (time management, teamwork) among social work students is high. Social work students.

Keywords: outcome, supervision, skill, students.

أولاً: مشكلة الدراسة.

يمثل العنصر البشري قوة الدفع الحقيقية لعملية التنمية في المجتمع، ومن هنا كان الاهتمام بالتنمية البشرية كون الإنسان غايتها ووسيلتها في نفس الوقت، كما أنه المصدر الأساسي لتغيير المجتمع (فهيم، ٢٠٠٧، ص ٩)، ومهنة الخدمة الاجتماعية يمكنها المساهمة في التنمية البشرية للإنسان والعمل على تنمية مهارات سوق العمل للشباب من خلال استخدام مواردها التنموية وأسسها المعرفية والمهارية والقيمية التي تستهدف مساعدة الإنسان في مختلف المستويات ليلبغ مستوى مناسب من الوعي والمهارة ليتعامل بفاعلية مع تحديات هذا العصر ويسهم اسهاماً فعالاً في تنمية مجتمعه (عبدالنبي، ٢٠١٤، ص ١٣١٢)، وتعليم الخدمة الاجتماعية يتم من خلال جانبين الجانب النظري المتمثل في التدريس النظري للمواد النظرية من خلال المحاضرات والجانب الميداني المتمثل في الجانب التطبيقي ويتم تطبيقه في الواقع الميداني من خلال المشرف المهني لنقل معارفه وخبراته وأدواره ومهاراته للطلاب على كيفية الممارسة والتعامل مع الأفراد والجماعات والمجتمعات (مرعي، محفوظ، ٢٠٠٦، ص ٢٦٧).

ولما كانت الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية تتبلور من خلال التفاعل بين المعرفة والفهم والمبادئ والقيم والأهداف أثناء التدريب الميداني فإن نقلها للطلاب يتطلب عملية مستمرة من الإشراف على تدريبهم في المؤسسات الاجتماعية في المجالات المختلفة للخدمة الاجتماعية (العواودة، ٢٠١٠، ص ٣٨٤).

هذا ويعد التدريب الميداني مكون أساسي من مكونات تعليم مهنة الخدمة الاجتماعية حيث يسهم في إعداد خريج مؤهل تأهيلاً جيداً، ولديه من الخبرات والمهارات ما يجعله قادر على ممارسة المهنة بكفاءة وفاعلية، كما يجعله قادر على المنافسة في سوق العمل، فيعطى التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية الفرصة لإكتساب المهارات والخبرات العملية الحقيقية من الميدان وتحويل المعارف النظرية الى ممارسة تطبيقية يمكن من خلالها حل مشكلات العمل بما يتفق مع ثقافتهم وقيامهم المجتمعية (أبو الحسن، ٢٠١١، ص ١).

ولذلك يجب الإهتمام بإعداد طلاب التدريب الميداني، حتى يُصبحوا مُمارسين أكفاء في ميادين العمل المختلفة ليتحملوا المسؤولية الاجتماعية المُلقاه عليهم، ويزداد الجانب المهني لهم من خلال برامج تعليمية ومناهج تطبيقية أكثر جودة، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة النمو المهاري، والمهني للطلاب (Rodriguez, 2006, p139).

والتدريب في الخدمة الاجتماعية يتم بواسطة مشرف مهني مدرب وذو خبرة يستطيع نقل معارف ومهارات الخدمة الاجتماعية إلى الطلاب ومساعدتهم على التدخل المهني مع الأفراد والجماعات والمجتمعات (حسن، أبو زيد، ٢٠٠٩، ص ٢٠١١)، وهذا ما أكدته دراسة عصام شحاتة (٢٠١١) على أهمية جودة التدريب الميداني وخبرة المشرف كأحد معايير الاعتماد لكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية وأنه من بين الإجراءات التي تتطلبها جودة التدريب الميداني هو تحديد مجالات ومؤسسات جيده للتدريب الميداني بواسطة مشرفين أكفاء لتحقيق جوده التدريب الميداني (شحاتة، ٢٠١١).

ويعتبر الإشراف على التدريب الميداني هو حجر الزاوية في الخدمة الاجتماعية والذي لم يلق العناية الكافية خلال الفترة السابقة في معظم المؤسسات الأكاديمية المعنية بتقديم برامج تعليم وتدريب الخدمة الاجتماعية لعدة أسباب بينها عدم الاعتماد على التخصص (سالم، ٢٠١١، ص ٤٣٠٥).

فالإشراف هو الطريقة التي تنتقل بها معارف ومهارات الخدمة الاجتماعية في سياق عمل ميداني وممارسة مهنية من مهني مدرب وذو خبرة طويلة إلى آخر أقل تدريباً وخبرة (جمعة، ٢٠٠٠، ص ٦٠)، وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة حنان شوقي السيد (١٩٩٥) والتي أكدت على أهمية الإشراف في تنمية مهارات طلاب التدريب الميداني ودعت إلى ضرورة إيجاد نموذج موجه للممارسة في الإشراف يستخدمه المشرفين لزيادة مهارات طلاب الخدمة الاجتماعية (السيد، ١٩٩٥).

وعملية الإشراف المهني تنصب على تطوير قدرات ومهارات طلاب الخدمة الاجتماعية على الممارسة والتدخل المهني مع الأفراد والجماعات والمجتمعات عن طريق جهود مخططة وهذه يطبقها مشرف أكاديمي ويعاونه في ذلك مشرف مؤسسي تنفيذي (محفوظ، ٢٠٠٦، ص ٦٩٣)، حيث ترى الجمعية الوطنية للأخصائيين الاجتماعيين أن من معايير الإشراف الحفاظ على التعليم المستمر للمعارف والمهارات التي تطور مهنة الخدمة الاجتماعية والأخصائيين الاجتماعيين (NASW, 2013, p5)، وهذا ما توصلت إليه نتائج دراسة

مرضية البرديسي (٢٠٠١) والتي ركزت على مدى ملائمة تعليم الخدمة الإجتماعية والتدريب الميداني لصفقات مهارات طلاب الخدمة الإجتماعية ، وأوصت على ضرورة إستخدام المشرف أساليب متنوعة لتعليم الطلاب مهارات الخدمة الإجتماعية المتنوعة (البرديسي، ٢٠٠١).

والإشراف أحد الجوانب الأساسية التي تعتمد عليها طريقة خدمة الجماعة في نجاح العملية التدريبية حيث يعتبر المشرف نموذج ومثل أعلى يُحتذى به طلاب التدريب الميداني، لذا يجب أن يحرص على التنمية المهنية الذاتية عن طريقه الاطلاع المستمر وحضور الدورات التدريبية وورش العمل الخاصة بتنمية المهارات الإشرافية للعمل مع الجماعات (قنديل، ٢٠١٥، ص ١٣٦٣)، وهذا ما أشارت إليه دراسة ماجدي عاطف محفوظ (١٩٩٨) والتي كان من أهم نتائجها ضرورة تطوير الإشراف المهني في طريقة العمل مع الجماعات ليصبح المشرف الأكاديمي مؤهلاً لإدارة الاجتماعات وإعطاء التوجيه والاستشارة، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن عملية الإشراف تتطلب مشرفين على مستوى عال من الكفاءة العلمية والمهنية والقدرة على التكيف مع المواقف المختلفة التي تواجههم (محمود، ١٩٩٨).

وتعتبر الاجتماعات الإشرافية الجماعية بمثابة العنصر الحيوي الحاسم كوسيلة إشرافية في التدريب الميداني يمكن من خلالها العمل على تحقيق أهداف الإشراف والتدريب، ويمكن من خلالها التعرف على الأداء المهني للمشرفين من خلال قدراتهم ومدى امتلاكهم من متطلبات إشرافية ومهارات وأساليب تؤهلهم على إدارتها بشكل جيد وصحيح (شاكرا، ٢٠١٥، ص ٢)، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة ألفريد كادشون Alfred Kadushin 2004 عن مدى استخدام الاجتماعات الإشرافية الجماعية في عملية الإشراف وأتضح أن هناك أهمية قصوى للاجتماعات الإشرافية الجماعية حيث يستخدمها ٧٨% من المشرفين لتنمية المهارات ولأغراض التوجيه والتدريب والتعليم باعتبارها وسائل للنمو المهني ولإكتساب المهارات المختلفة (Kadushin, 2004).

والاجتماعات الإشرافية الجماعية تمكن المشرفين من تحقيق الأهداف المرجوه من عمليتي الإشراف والتدريب من خلال الاجتماعات الإشرافية الجماعية، ولا بد أن يكونوا على دراية متواصلة بالمهارات والمعارف والخبرات، مما ينعكس على أدائهم المهني بالايجاب (سرحان، ٢٠٠٦، ص ٢١٣)، وفي هذا الصدد توصلت نتائج دراسة صفاء أحمد محمد فرغلي (٢٠١١) إلى التعرف على المستوي الحقيقي لقدرة المشرفين الأكاديميين على إدارة الاجتماعات الإشرافية الجماعية ومدى إلتزام المشرفين بخطة التدريب الميداني للبعد عن

الإرتجالية والعشوائية وأكدت على مدى أهمية إستخدام المشرف للعديد من المهارات أثناء الإجتتماعات الإشرافية ومنها) مهارة الملاحظة- المهارة في إعداد الأولويات- المهارة في السيطرة على الوقت- المهارة في العمل تحت ضغط- المهارة في قيادة وإدارة الإجتتماعات- المهارة في حل المشكلة- المهارة في الإتصال)، (فرغلي، ٢٠٠١).

والإجتتماعات الإشرافية الجماعية وما يطلق عليها الإشراف الجماعي group supervision تعتبر وسيلة أساسية لا غنى عنها في عملية الإشراف إذ عن طريقها يمكن حل المشكلات العامة وتنمية المعارف التطبيقية وتطوير مهارات الممارسة المهنية الهادفة مع العملاء (مرعي، محفوظ، ٢٠٠٦، ص٢٦٧)، وهذا ما استهدفت دراسة ماجدي عاطف محفوظ (٢٠٠٦) التحقق من مدى فعالية برنامج تدريبي يمكن استخدامه لتنمية المهارة في إدارة الإجتتماعات الإشرافية الجماعية لدي المشرفات الأكاديميات وذلك من خلال تحديد الجوانب المعرفية اللازمة لتنمية المهارة في إدارة الإجتتماعات الإشرافية الجماعية وتحديد أنسب الأساليب اللازمة لتطبيقها والوقوف على وسائل تحليل وتقييم هذه الإجتتماعات وكان من نتائج تلك الدراسة أن البرنامج التدريبي الذي قام به الباحث فعال في تنمية قدرة المشرفات الأكاديميات على إدارة الإجتتماعات الإشرافية الجماعية بأساليب متنوعة هذا بالإضافة إلى تنمية قدراتهن على تحليل وتقييم الإجتتماعات الإشرافية الجماعية والتخطيط المستقبلي لها (محفوظ، ٢٠٠٦).

ويقوم المشرف بوظيفة هامة خلال الاجتماع الإشرافي الجماعي في مساعدة المشرف عليهم على استخدام المعلومات النظرية وتطبيقها تطبيقاً سليماً وتنمية مهاراته وقدراته وتقديرها وتحديد مناطق القوة والضعف فيها (kirst, 2001, p78)، وفي هذا الصدد أشارت دراسة كل من سمير سالم حسن، وسها حلمي أبو زيد (٢٠٠٩) إلى أهمية دور الإجتتماعات الإشرافية الجماعية في إكساب طلاب الخدمة الإجتتماعية مهارات العمل مع الجماعات وأكدت هذه الدراسة على أهمية إستخدام كل من مهارة التسجيل والملاحظة أثناء عقد هذه الإجتتماعات (حسن، أبو زيد، ٢٠٠٩).

والهدف الأساسي من الإجتتماعات الإشرافية الجماعية هو مساعدة المشرف عليهم سواء كانوا أخصائيين أو متطوعين أو طلاب الخدمة الإجتتماعية على النمو المهني واكتساب المهارات المختلفة ومساعدتهم على أداء وظائفهم على أحسن وجه ممكن (يماني، ٢٠١٩، ص٤٥٣)، وهذا ما توصلت إليه دراسة أحمد سيد حمادي (٢٠١٧)، عن مدى أهمية الإشراف

وأهمية ممارسة الإجماعات الإشرافية الجماعية مع الطلاب على أسس علمية لكي تسهم في عملية تحقيق النمو المهني لهم، وهدفت إلى أهمية تلك الإجماعات في تنمية قدرة الطلاب على توظيف الحقائق العلمية ومواجهة المشكلات المرتبطة بالعمل واكتساب المهارات المهنية اللازمة التي تحقق النمو المهني لهم من خلال الأدوار المهنية التي يقوم بها المشرف مع الطلاب والأساليب والتقنيات المختلفة التي يستخدمها لعقد الإجماعات الإشرافية الجماعية (حمادي، ٢٠١٧).

وتأسيساً على ما تقدم وإنطلاقاً من المسلمة الأساسية التي تؤكد على أهمية المهارات في الخدمة الإجماعية وضرورة تطوير وإستحداث مهارات جديدة حتى نواكب التغيرات والتطورات في المجتمع فقد تمكن الباحث من صياغة مشكلة البحث فيما يلي: هل الإجماعات الإشرافية الجماعية التي يستخدمها المشرفين الأكاديميين تنمي مهارات سوق العمل لدى طلاب الخدمة الإجماعية؟

ثانياً: أهمية الدراسة: ترجع أهمية الدراسة إلى الآتي:

١. الدور الهام الإيجابي الذي تقوم به الإجماعات الإشرافية الجماعية وأن مسؤولية الإجماعات الإشرافية الجماعية ليست قاصرة على تزويد الطلاب بالمعارف والخبرات، بل تتسع لإعدادهم وتأهيلهم للحياة باكتساب المهارات المختلفة التي تمكنهم من التفاعل البناء في سوق العمل.
٢. كما تتبع أهمية الدراسة من أهمية ما يقوم به المشرف الأكاديمي من مهام ومسئوليات إشرافية متعددة وبصفة خاصة تجاه طلاب التدريب الميداني.
٣. ضرورة الإستفادة من عقد تلك الإجماعات الإشرافية الجماعية في مساعدة المشرف عليهم على النمو واكتساب مهارات سوق العمل المختلفة وتأدية أدوارهم على أحسن وجه ممكن وحل المشكلات التي تواجههم.
٤. إلقاء الضوء على موضوع هام وهو مهارات سوق العمل التي يحتاجها طلاب التدريب الميداني في الواقع الميداني والعمل على إكتسابها وتنميتها من خلال المشرف الأكاديمي أثناء الإجماعات الإشرافية الجماعية.
٥. أن مجال التدريب الميداني في حاجة ماسة إلى إجراء العديد من البحوث والدراسات التي يمكن الإستفادة من نتائجها في عملية تحسين ورفع كفاءة وفاعلية التدريب الميداني.

٦. إثراء الجانب النظري والتطبيقي لمهنة الخدمة الإجتماعية فيما يتعلق بمهارات سوق العمل الأمر الذى قد يساعد فى تأهيل طالب الخدمة الإجتماعية تأهيلاً مناسباً للممارسة المهنية فى الواقع الميدانى.

ثالثاً: أهداف الدراسة: تحددت أهداف الدراسة الرئيسية فيما يلي:

١. تحديد دور المشرف الأكاديمى فى الإجتماعات الإشرافية الجماعية فى تنمية مهارة إدارة الوقت لدى الطلاب.
٢. تحديد دور المشرف الأكاديمى فى الإجتماعات الإشرافية الجماعية فى تنمية مهارة العمل الفريقي لدى الطلاب.
٣. تحديد الصعوبات التى تحول دون إستخدام المشرف الأكاديمى الإستهخدام الأمثل للإجتماعات الإشرافية الجماعية والتى تعوق عملية تنمية مهارات سوق العمل لدى الطلاب .
٤. تحديد المقترحات لتفعيل إستخدام المُشرف الأكاديمى للإجتماعات الإشرافية الجماعية لتنمية مهارات سوق العمل لدى للطلاب.

رابعاً: تساؤلات الدراسة:

١. ما دور المشرف الأكاديمى فى الإجتماعات الإشرافية الجماعية فى تنمية مهارة إدارة الوقت لدى الطلاب؟
٢. ما دور المشرف الأكاديمى فى الإجتماعات الإشرافية الجماعية فى تنمية مهارة العمل الفريقي لدى الطلاب؟
٣. ما الصعوبات التى تواجه المُشرف الأكاديمى عند إستخدامه للإجتماعات الإشرافية الجماعية وتعوق عملية تنمية مهارات سوق العمل لدى الطلاب؟
٤. ما المقترحات التى تسهم فى تفعيل إستخدام المُشرف الأكاديمى للإجتماعات الإشرافية الجماعية لتنمية مهارات سوق العمل لدى الطلاب؟

خامساً: مفاهيم الدراسة: تتحدد مفاهيم الدراسة فى (مفهوم العائد، مفهوم الاجتماعات الإشرافية الجماعية، مفهوم المهارة، مفهوم إدارة الوقت، مفهوم العمل الفريقي)

١- مفهوم العائد:

يعرف العائد لغوياً بأنه: ما يعود من ربح على المشترك فى عمل ما (الوجيز، ١٩٩٤،

ص ٣٦٥).

كما يعرف العائد بأنه: النتائج الواضحة أو المدركة الناشئة عن شيئاً ما (Webster, 1999, p897).

ويعرف العائد أيضاً على أنه كل ما يكتسبه الناس من معارف وما استطاعوا تدميته من مهارات، وما حققوه من نمو ونضج، وما تنبوه من قيم واتجاهات صالحة (بليج، ٢٠١٧، ص٢٢٦).

ويعرف العائد إجرائياً في هذه الدراسة على أنه:

هو التغييرات الإيجابية أو المردود والفائدة التي تعود على طلاب الخدمة الاجتماعية بمؤسسات التدريب الميداني، وقدرة وكفاءة المشرف الأكاديمي في تنمية مهارات سوق العمل لدى طلاب الخدمة الاجتماعية.

٢- مفهوم الاجتماعات الإشرافية الجماعية:

يقصد بالاجتماع الإشرافي الجماعي: أنه ذلك الاجتماع الذي يجمع بين المشرف ومن يقوم بالإشراف عليهم (طلاب التدريب الميداني) وذلك لمناقشة الأنشطة المهنية المختلفة التي يقوم بها الطلاب في مؤسسة التدريب وما يواجههم من مواقف ومشكلات بما يساهم في توجيهه وتعديل الممارسة المهنية للطلاب وإكسابهم الخبرات والمهارات المطلوبة ومن ثم مساعدتهم على النمو المهني المطلوب (عبداللطيف، ٢٠٠٢، ص١٧).

كما تعرف بأنها اجتماعات يعقدها المشرف مع من يشرف عليهم سواء كانوا موظفين أو طلاب أو متطوعين بغرض مساعدتهم على النمو وأداء مسئولياتهم المهنية خير أداء ممكن (مرعي، محفوظ، ٢٠٠٦، ص٢٦٧).

وهناك من ينظر للاجتماعات الإشرافية الجماعية على أنها: لقاء يتم مع جماعة منظمة ذات أهداف مهنية محددة يتولى قيادتها المشرف بغرض توجيه ومساعدة المشرف عليهم عن طريق الفهم التبادلي المشترك، والتعليم، والتدريب الهادف في إطار ديناميات الجماعة (Kadushin, 2004, p390).

ويرى الباحث أن تعريف الاجتماعات الإشرافية الجماعية يمكن تحديدها إجرائياً في هذه الدراسة على أنها:

ذلك اللقاء المهني الهادف الذي يعقده المشرف الأكاديمي مع الطلاب أثناء العملية التدريبية والتي تتم على أسس وقواعد أساسية تنظيمية تسهل عملية التفاعل بين المشرف

والطلاب وتعتمد على الفهم المتبادل بينهم وأن يكون العائد من هذه الاجتماعات هو تنمية قدرات ومهارات الطلاب بما يؤهلهم لسوق العمل في إطار العلاقات الإيجابية المؤثرة والتفاعل المباشر البناء.

٣- مفهوم المهارة:

يشير مفهوم المهارة في نطاق علم النفس إلى القدرة على تطبيق المعلومات والمبادئ وفهم العوامل المختلفة التي تؤثر في المواقف الاجتماعية وتظهر أثناء أداء المسؤولية المهنية (أبو حطب، ١٩٨٣، ص ٣٣٤).

كما يشير مفهوم المهارة في العلوم الاجتماعية إلى القدرة التي يكتسبها الفرد في تعليمه وحياته المهنية والتي قد تشمل واحدة أو أكثر من القدرات التالية: القدرة على الاتصال، القدرة على التعاون مع الآخرين، القدرة على القيادة وغير ذلك (Jary, 2000). وتعرف بأنها خبرة أو قدرة مهنية ترتبط بخطوات محددة تسعى للوصول إلى نتيجة معينة (سليمان، ٢٠٠٥، ص ١١٥).

وفي إطار مهنة الخدمة الاجتماعية يعرف روبرت باركر R.L.Barker المهارة على أنها براعة الأخصائي الاجتماعي في القيام بعمليات الاتصال وتقدير المشكلات والربط بين الاحتياجات والموارد وتغيير البيئة الاجتماعية (Barker, 1991, p216).

وفي ضوء ما تقدم يمكن تحديد مفهوم المهارة في ضوء هذه الدراسة على أنها:

هي قدرة المشرف الأكاديمي على الإستخدام الفعال للإجتماعات الإشرافية الجماعية خلال العملية التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية، بالتحديد الدقيق لأهداف تلك الاجتماعات والتطبيق العملي لأساليب متنوعة أثناء انعقادها بالإضافة إلى التقييم المستمر لها والتخطيط للإجتماعات المستقبلية بالأسلوب العلمي الذي يؤدي إلى تحقيق أقصى معدلات النمو المهني للمعارف والخبرات واكتساب لمهارات سوق العمل التي يتم إكتسابها للمشرف عليهم.

٤- مفهوم إدارة الوقت:

إدارة الوقت تعرف على أنها توجيه القدرات الشخصية للأفراد وإعادة صياغتها لإنجاز العمل المطلوب في ضوء القواعد والنظم المعمول بها والأداء المطلوب وفقاً للزمن والوقت المحدد (محمود، ٢٠١٧، ص ٩٣).

كما تعرف إدارة الوقت على أنها عملية مستمرة من التخطيط والتحليل والتقييم المستمر لكل النشاطات التي يقوم بها الشخص خلال فترة زمنية محددة، تهدف إلى تحقيق فعالية

مرتفعة في استغلال هذا الوقت المتاح للوصول الى الأهداف المنشودة (الدمرداش، ٢٠٠٥، ص ٩٤).

فإدارة الوقت تعنى إدارة الذات وإدارة شئون الوظيفة بما يكفل الحصول على النتائج المحددة فى الوقت المتاح، كما أنها قدرة الشخص على إستخدام الوقت لإنجاز المهام والأهداف فى الوقت المحدد لها (قنديل، ٢٠١٠، ص ١٣٠٩).

ويقصد الباحث بمهارة إدارة الوقت فى هذا البحث بأنها تلك القدرات التى يكسبها المشرف الأكاديمي لطلاب التدريب الميداني وتمكنهم من إستخدام ما لديهم من معرفة بالوقت وإستثمار الوقت المناسب بشكل منظم وفعال لتحقيق الأهداف المرجوة، ومعرفة أهميته ومضيعات الوقت وأساليب إدارة الوقت فى أداء مهامه الوظيفية.

٥- مفهوم العمل الفريقي:

يعرف قاموس ويبستر فريق العمل بأنه مجموعة من المتخصصين يؤدى كل عضو منهم دوره بدقة وفاعلية لتحقيق هدف مشترك (Webster's, 1999, p.1287).

فهو يشير إلى مجموعة من الناس يتحدون معاً حول مهمة مشتركة ويتضمن السلوكيات التى تساعد الفريق للقيام بالمهمة بنجاح (Boller, 2005, p9).

ويعرف الفريق بأنه اثنين أو أكثر من العاملين في تفاعل مترابط لتحقيق هدف أو قيمة أو مهمة مشتركة، ويتم تكليف كل منهم بأداء دور محدد لإنجاز هذه المهمة (Sessa, 2008, p.92).

ويعرف أيضاً بأنه جماعة من الأفراد كل منهم لديه خبرة ومهارة معينة، ولديهم مهمة مشتركة لابد من إنجازها، ويجتمعون معاً لتبادل المعلومات التى تساعد على الاستجابة المناسبة المطلوبة من الفريق (أبو النصر، ٢٠٠٤، ص ٢٣٣).

ويمكن تعريف العمل الفريقي وفقاً لهذه الدراسة كما يلي:

هو مشاركة طلاب التدريب الميداني والتعاون مع بعضهم البعض حول الأعمال الجماعية التي يقومون بها داخل الإجتماعات الإشرافية الجماعية وأن لديهم هدف مشترك وبينهم علاقة تكامل وتعاون متبادل ولكل عضو دور محدد يسعى لإنجازه من خلال تبادل المعلومات لتحقيق الاستفادة العامة، ويتضح ذلك من خلال ممارسة الأنشطة والمهام الجماعية التي تستهدف تحقيق الأهداف الجماعية كفريق بما يسهم في تنمية روح العمل الفريقي لديهم.

سادساً: الموجّهات النظرية للدراسة:

نموذج التدريب على المهارات في طريقة العمل مع الجماعات: (محفوظ، ٢٠٠٩، ص ١٣٣-١٤٠)

ويرجع الفضل في عملية التدريب على المهارات إلى مدرستين أساسيتين في علم النفس وهم المدرسة السلوكية Behavioristic والمدرسة الإنسانية Humanistic وعملية التدريب على المهارات تعتبر عملية مخططة يسعى المدرب من خلالها إلى إكساب أعضاء الجماعة المهارات اللازمة لتطوير وصقل شخصياتهم ليتمكنوا من حل مشكلاتهم وتحقيق أهدافهم الاجتماعية وفقاً لبرامج تدريبية لها أغراضها العلاجية والإنمائية والوقائية، وتهدف جماعات التدريب إلى إكساب الأعضاء المهارات الاجتماعية المتنوعة، وهذا النموذج يرتكز على ضرورة تحديد الأساس المعرفي للمهارة وكذلك الجوانب التطبيقية والخبرات المراد إكسابها للأعضاء هذا فضلاً عن تحديد الطرق والوسائل التي يعتمد عليها المدرب لإكساب المهارات والخبرات.

وترتكز عملية التدريب على المهارات في إطار العمل مع الجماعات على مجموعة من الحقائق تتمثل في:

- أن عملية النمو الإنساني تتطلب تدريب الأفراد على العديد من المهارات الاجتماعية التي تكفل لهم تطوراً إيجابياً في شتى مجالات الحياة.
- يري (كيرت ليفين) أن الجماعات تعتبر وسيلة أساسية لتحسين العلاقات بين الأفراد وتدريبهم على المهارات الاجتماعية المتنوعة الخاصة بتفاعلهم مع المواقف المختلفة.
- التدريب على المهارات مطلب ملح للتنمية البشرية والتوائم مع متطلبات التحديث والتغيير.
- إخصائي العمل مع الجماعات يستطيع القيام بعملية التدريب على المهارات لما له من خبرة بديناميات الجماعة وخبرة تطبيقية للأساليب المتنوعة التي عن طريقها يمكن تحقيق الأهداف.

سابعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

- ١- نوع الدراسة: تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات التقييمية، والتي تسعى إلى تحليل الوضع الراهن للواقع وقياس هذا الوضع بتحليل جميع بياناته المتاحة وذلك لغرض التخطيط للمستقبل والوصول إلى المعايير المطلوبة (السروجي، ٢٠٠١، ص ٢٨٤).

٢- المنهج المستخدم: إتمدت الدراسة على منهج المسح الإجتماعي بنوعيه، المسح الإجتماعي بالحصر الشامل للمشرفين الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والمشرفين الخارجيين بقسم العمل مع الجماعات- كلية الخدمة الإجتماعية - جامعة حلوان، والمسح الإجتماعي بأسلوب العينة العمدية لطلاب الفرقة الرابعة، للطلاب الذين يتدربون تحت إشراف المشرفين بقسم العمل مع الجماعات- كلية الخدمة الإجتماعية- جامعة حلوان.

٣- أدوات الدراسة:

لقد قام الباحث بإستخدام أداتي لجمع البيانات وهي تصميم إستمارتي استبيان لكل من:

أ- استمارة استبيان مُطبقة على المشرفين الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والمشرفين الخارجيين بقسم العمل مع الجماعات- كلية الخدمة الإجتماعية- جامعة حلوان.

ب- استمارة استبيان مُطبقة على طلاب الفرقة الرابعة- كلية الخدمة الإجتماعية- جامعة حلوان، للطلاب الذين يتدربون تحت إشراف المشرفين بقسم العمل مع الجماعات- كلية الخدمة الإجتماعية- جامعة حلوان.

وقام الباحث بإعداد هذا الاستبيان من خلال المراحل التالية:

أ. مرحلة جمع وإختيار العبارات:

قام الباحث بجمع وإختيار عبارات الاستبيان بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والأدبيات المرتبطة بالتدريب الميداني وخاصة بدور الإشراف فى إكساب الطلاب مهارات سوق العمل أثناء الاجتماعات الإشرافية الجماعية، إلى جانب تحليل مفاهيم الدراسة (إدارة الوقت، العمل الفريقي)، وقام الباحث بتحديد أبعاد الإستبيان بتقسيمه إلى أربعة أبعاد وهى (مهارة إدارة الوقت- مهارة العمل الفريقي- الصعوبات التى تواجه الاجتماعات الإشرافية الجماعية- الإقتراحات التى تسهم فى تفعيل الاجتماعات الإشرافية الجماعية).

ب. مرحلة صياغة العبارات:

تم صياغة العبارات المرتبطة ببعدي الدراسة وتحديد العبارات التى ترتبط بكل متغير من المتغيرات الخاصة بالدراسة واعطيت ثلاث استجابات متدرجة ومرتبطة خاصة بكل عبارة وهى (نعم- الى حد ما- لا)، وتعطي درجات (٣- ٢- ١) حيث أول الاستجابات تشير عن وجوده

القدرة بدرجة كبيرة لدى المبحوث، والثانية تشير إلى وجودها إلى حد ما، أما الثالثة والأخيرة فهي تشير عن عدم وجود القدرة تماماً.

ج. مرحلة التحكيم:

تم عرض الاستبيان في الصورة النهائية على عدد (٨) من بعض أساتذة الخدمة الإجتماعية وخدمة الجماعة بجامعة حلوان لإجراءات التحكيم وللتأكد من مصداقية العبارات وسلامة الصياغة، وبعد عرض الاستبيان على المحكمين قام الباحث بحذف العبارات التي حصلت على نسبة إتفاق منخفضة أقل من (٨٠%) بناءً على إستخدام القانون التالي (سالم، ٢٠١٢، ص١٩٩)

نسبة الإتفاق = عدد مرات الإتفاق ÷ عدد مرات الإتفاق - عدد مرات الإختلاف × ١٠٠

عدد مرات الإتفاق

نسبة الإتفاق = ----- × ١٠٠

عدد مرات الإتفاق + عدد مرات الإختلاف

د. مرحلة صدق وثبات الاستبيان:

استخدم الباحث الصدق الظاهري للتحقق من صدق أدوات الدراسة وذلك بعرض الاستبيان على المحكمين لإبداء الرأي في صلاحية الأداة، من حيث السلامة اللغوية للعبارات من ناحية وإرتباطها بمتغيرات الدراسة من ناحية أخرى وبناءً على آراء المحكمين تم صياغة العبارات الخاصة ببعدي الاستبيان صياغة نهائية في ضوء تعديلات السادة الأساتذة، وبناءً على ذلك تم صياغة الإستمارتين في صورتها النهائية.

كما قام الباحث بإجراء ثبات الاستبيان من خلال طريقة الإختبار Test وإعادة الإختبار retest بتطبيقه على عينة ذات خصائص متشابهة ثم إعادة التطبيق بعد عشرة ايام وحساب الفروق بتطبيق معامل ارتباط سبيرمان من خلال القانون التالي:

معامل ارتباط سبيرمان = ١ - ٦مج ٢ ف

ن × (٢ - ١)

٤- مجالات الدراسة:

أ. المجال البشري للدراسة:

تمثل المجال البشري لهذه الدراسة في الحصر الشامل لجميع المشرفين الأكاديميين والمشرفين الخارجيين بقسم العمل مع الجماعات - كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان -

والذين يقومون بالإشراف على طلاب التدريب الميداني محل الدراسة حيث بلغ عدد المشرفين (٣٤) مشرف أكاديمي وخارجي لطلاب الفرقة الرابعة (إنتظام- إنتساب) بمؤسسات التدريب الميداني والحصص بأسلوب العينة العمدية لطلاب الفرقة الرابعة الذين يتدربون تحت إشراف المشرفين الأكاديميين والخارجيين بقسم العمل مع الجماعات- كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان- وبلغ عددهم (٢٨٩) وذلك من خلال إطار معاينة لطلاب الفرقة الرابعة، المشرف عليهم تحت إشراف قسم العمل مع الجماعات وبلغ عددهم الفعلي (٣٤٢) طالب، وقام الباحث بإستبعاد عدد (٥٣) طالب منهم، وذلك لأنه يوجد عدد (٢١) إستمارة فاقده، وبعد المراجعة ميدانياً إتضح أن عدد (٣٢) إستمارة لم تستكمل بياناتها وبالتالي تم إلغاؤها، وأصبح مجتمع البحث (٢٨٩) مفردة.

ب. المجال المكاني:

حدد الباحث المجال المكاني للدراسة بقسم العمل مع الجماعات- كلية الخدمة الاجتماعية- جامعة حلوان- ووقع الإختيار عليه كمجال مكاني لإجراء الدراسة وذلك لتوافر العينة التي يتم إجراء الدراسة عليها، وإشراف الباحث على تدريب الفرقة الرابعة الخاص بالتدريب الميداني، وتوفر بيانات خاصة ودقيقة عن الطلاب داخل وحدة التدريب الميداني وسهولة الحصول عليها ومساعدة المشرفين للباحث.

ج. المجال الزمني: ويتحدد المجال الزمني لهذه الدراسة بفترة تطبيق البحث وهي الفترة من ٢٠٢١/١٢/١٦م إلى ٢٠٢٢/١/٢٨م.

ثامناً: نتائج الدراسة الميدانية:

١- عرض الجداول المتعلقة بالمشرفين الأكاديميين وتحليلها:

أ. نتائج تتعلق بوصف مجتمع الدراسة:

جدول رقم (١) يوضح النوع للمشرفين الأكاديميين			
م	النوع	ك	ن=(٣٤) %
أ	ذكر	١٣	٣٨,٢ %
ب	انثى	٢١	٦١,٨ %
مج		٣٤	١٠٠ %

تشير نتائج الجدول السابق أن الغالبية العظمى من المشرفين الأكاديميين من عينة الدراسة هم من (الإناث)، وذلك بنسبة (٦١,٨%)، بينما جاء المشرفين الأكاديميين من

(الذكور) بنسبة (٣٨,٢%)، وقد يرجع السبب في ذلك إلى إرتفاع نسبة المشرفات عن الذكور في الكلية وأن التفوق في دراسة الخدمة الإجتماعية يكون في صالح الطالبات نظراً لجديتهن وإستعدادهن لتأكيد الذات عن الذكور .

جدول رقم (٢) يوضح سن المشرفين الأكاديميين ن=٣٤

م	السن:	ك	%
أ	أقل من ٣٠ عام	٥	١٤,٧
ب	٣٠ - أقل من ٤٠ عام	١٣	٣٨,٢
ج	٤٠ - أقل من ٥٠ عام	٦	١٧,٦
د	٥٠ عام فأكثر	١٠	٢٩,٤
مج		٣٤	%١٠٠

تشير نتائج الجدول السابق أن أكبر نسبة من المبحوثين طبقاً لسن جاء منها في المرتبة الأولى الفئة العمرية (من ٣٠ - أقل من ٤٠ عام)، بنسبة (٣٨,٢%)، ثم جاء في المرتبة الأخيرة الفئة العمرية (أقل من ٣٠ عام)، وذلك بنسبة (١٤,٧%)، وقد يرجع ذلك إلى أن معظم المشرفين الأكاديميين يقعون في مرحلة الشباب ومرحلة النضج ولديهم قدرة على العطاء المهني والعلمي حيث هذه المرحلة العمرية تتميز بالنشاط والحيوية والحركة والتنمية الذاتية والمهنية للمشرفين وأنهم يبذلون مجهوداً كبيراً لإثبات ذاتهم وتحقيق طموحاتهم العلمية وهذا يعطي مؤشراً إيجابياً نحو متابعة العملية الإشرافية متابعة جيدة.

جدول رقم (٣) يوضح الوضع الوظيفي للمشرفين الأكاديميين ن=٣٤

م	الوضع الوظيفي:	ك	%
أ	أستاذ مساعد	٤	١١,٨
ب	مدرس	١٥	٤٤,١
ج	مدرس مساعد	٦	١٧,٦
د	معيد	٢	٥,٩
هـ	مشرف خارجي	٧	٢٠,٦
مج		٣٤	%١٠٠

تشير نتائج الجدول السابق أن المشرفين طبقاً للوضع الوظيفي جاء منها في الترتيب الأول (مدرس)، وذلك بنسبة (٤٤,١%)، ثم جاء في المرتبة الأخيرة وظيفة (معيد)، وذلك بنسبة (٥,٩%)، وقد يعكس ذلك واقع القسم بالكلية بأن المدرسين هم أكبر عدد وأن المعيد هم أقل عدد بالفعل، وقد يعكس ذلك أيضاً أن عبء العملية التدريسية تقع على عاتق المدرسين

وأن الكلية تسند لهم عملية الإشراف على الطلاب في التدريب الميداني بأعداد ليست بالقليلة وهذا يرجع إلى زيادة خبراتهم في عملية التدريب الميداني وقيامهم بالتدريس للطلاب في المحاضرات.

جدول رقم (٤) يوضح سنوات الخبرة للمشرفين الأكاديميين ن= (٣٤)

م	سنوات الخبرة:	ك	%
أ	أقل من ٥ سنوات	٦	١٧,٦
ب	٥ - أقل من ١٠ سنوات	٩	٢٦,٥
ج	١٠ - أقل من ١٥ سنة	٦	١٧,٦
د	١٥ - أقل من ٢٠ سنة	١	٢,٩
هـ	٢٠ سنة فأكثر	١٢	٣٥,٣
مج		٣٤	%١٠٠

تشير نتائج الجدول السابق أن سنوات الخبرة للمشرفين الأكاديميين جاء منها في الترتيب الأول (٢٠ سنة فأكثر)، وذلك بنسبة (٣٥,٣%)، وجاء في الترتيب الأخير من (١٥ - أقل من ٢٠ سنة)، وهذا يعكس أن عامل الخبرة متوافر بدرجة كبيرة لأن مر على المشرفين أكثر من ٢٠ سنة في مجال الإشراف والعملية التدريسية والتعليمية على طلاب التدريب الميداني، وأتفق ذلك من نتائج جدول رقم (٦) والذي أشار أن المشرفين حضروا الكثير من الدورات التدريسية في هذا المجال، وهذا يعطي مؤشر قوي أن النتائج التي تعبر عنها الدراسة ستكون ذات مصداقية عالية نتيجة التمتع بالخبرة الكافية في مجال الإشراف.

جدول رقم (٥) يوضح مجال التدريب الميداني للمشرفين الأكاديميين ن= (٣٤)

م	المجال	ك	%
أ	تعليمي	٩	٢٦,٥
ب	طبي	٣	٨,٨
ج	نفسي	١	٢,٩
د	إدمان	٢	٥,٩
هـ	رعاية شباب	١٠	٢٩,٤
و	رعاية أيتام	٢	٥,٩
ز	أطفال بلا مأوى	١	٢,٩
ح	مسنين	١	٢,٩

م	المجال	ك	%
ط	أحداث	٢	٥,٩
ي	معاقين	١	٢,٩
ك	قوى عاملة	١	٢,٩
ل	نوى الاحتياجات الخاصة	١	٢,٩
مج		٣٤	%١٠٠

تشير نتائج الجدول السابق أن مجال التدريب الميداني بالنسبة للمشرفين جاء منها في الترتيب الأول مجال (رعاية الشباب)، وذلك بنسبة (٢٩,٤%)، ثم يليها (المجال التعليمي)، وذلك بنسبة (٢٦,٥%)، ثم جاء في الترتيب الأخير بالتساوي مجال كل من (النفسي، أطفال بلا مأوى، المسنين، المعاقين، القوى العاملة، ذوي الاحتياجات الخاصة) وذلك بنسبة (٢,٩%)، وقد يرجع ذلك إلى أن مجال رعاية الشباب والمجال التعليمي يتيح الفرصة الأكثر للمشرف للمناقشة وإبداء الرأي حول الموضوعات الخاصة بالإجتماعات الإشرافية الجماعية والخدمات التي تقدمها تلك المجالات وترتبط بالعمل مع الجماعات وهذا أتفق مع نتائج جدول رقم (١٩) والذي أشار أن مجال رعاية الشباب والتعليمي جاء في الترتيب الأول بالنسبة للطلاب.

جدول رقم (٦) يوضح عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها المشرف في مجال التدريب

الميداني: ن= (٣٤)

م	العدد:	ك	%
أ	لم يحضر	٥	١٤,٧
ب	دورة واحدة	٨	٢٣,٥
ج	دورتان	٦	١٧,٦
د	ثلاثة فأكثر	١٥	٤٤,١
مج		٣٤	%١٠٠

تشير نتائج الجدول السابق أن نسبة المشرفين الحاصلين على دورات تدريبية في مجال الإشراف جاء في الترتيب الأول أكبر عدد وهو (ثلاثة دورات فأكثر)، وذلك بنسبة (٤٤,١%)، وجاء في الترتيب الأخير أقل عدد الذي لم يحصل على دورات تدريبية وذلك بنسبة (١٤,٧%)، وذلك يعكس مدى الخبرة التي يمتلكها المشرفين في مجال الإشراف وهذا يتفق مع

نتائج جدول رقم (٤) والذي أشار في الترتيب الأول أن المشرفين يمتلكون خبرة في المجال لأكثر من (٢٠) سنة.

ب. بيانات خاصة بالإجتماع الإشرافي الجماعي:

جدول (٧) يوضح عدد أعضاء الجماعة في الإجتماع الإشرافي الجماعي ن=(٣٤)

م	العدد :	ك	%
أ	أقل من ١٥ طلاب	٧	٢٠,٦
ب	من ١٥ لأقل من ٢٥	٩	٢٦,٥
ج	من ٢٥ لأقل من ٣٥	١٠	٢٩,٤
د	من ٣٥ لأقل من ٤٥	٥	١٤,٧
هـ	من ٤٥ طالب فأكثر	٣	٨,٨
مج		٣٤	%١٠٠

تشير نتائج الجدول السابق أن عدد أعضاء الجماعة في الإجتماع بالنسبة للمشرف جاء في الترتيب الأول العدد من (٢٥ لأقل من ٤٥ طالب)، وذلك بنسبة (٢٩,٤%)، وجاء في الترتيب الأخير العدد من (٤٥ طالب فأكثر)، بنسبة (٨,٨%)، وهذا يرجع إلى نصاب كل عضو من أعضاء هيئة التدريس بالكلية للإشراف على طلاب التدريب الميداني وذلك طبقاً للدرجة العلمية وهذا أتفق أيضاً مع نتائج جدول رقم (٢٠) بالنسبة للطلاب.

جدول رقم (٨) يوضح مدة الإجتماع الإشرافي الجماعي ن=(٣٤)

م	المدة :	ك	%
أ	أقل من ساعة	١	٢,٩
ب	ساعة - أقل من ساعتين.	٢٨	٨٢,٤
ج	ساعتين فأكثر.	٥	١٤,٧
مج		٣٤	%١٠٠

تشير نتائج الجدول السابق أن مدة الإجتماع الإشرافي الجماعي الذي يعقده المشرف مع الطلاب جاء في الترتيب الأول المدة من (ساعة- أقل من ساعتين)، بنسبة (٨٢,٤%)، وجاء في الترتيب الأخير المدة (أقل من ساعة)، بنسبة (٢,٩%)، وذلك يعكس مدى وعى المشرفين بالمدة المناسبة للطلاب أثناء الإجتماع الإشرافي الجماعي وذلك بحسب عدد الطلاب وبحسب الموضوعات المطروحة لمناقشتها وفاعلية الطلاب في الإدلاء برأيهم فيها، وأتفق هذا الجدول مع نتائج جدول رقم(٢١) بالنسبة للطلاب.

جدول رقم (٩) يوضح فترة إنعقاد الإجتماع الإشرافي الجماعي ن= (٣٤)

م	الفترة :	ك	%
أ	كل أسبوع	٧	٢٠,٦
ب	كل أسبوعين	١٢	٣٥,٣
ج	كل ثلاثة أسابيع	٩	٢٦,٥
د	كل شهر	٦	١٧,٦
مج		٣٤	%١٠٠

تشير نتائج الجدول السابق أن فترة إنعقاد المشرف للإجتماع الإشرافي الجماعي جاء منها في الترتيب الأول الفترة (كل أسبوعين)، وذلك بنسبة (٣٥,٣%)، وجاء في الترتيب الأخير الفترة (كل شهر)، وذلك بنسبة (١٧,٦%)، وهذا يتفق مع خطة التدريب بأن تكون المتابعة كل أسبوعين لمناقشة الموضوعات الخاصة بالتدريب الميداني وإعداد جدول أعمال مناسب لعقد الإجتماعات، وأتفق هذا مع نتائج جدول رقم (٢٢) بالنسبة للطلاب.

جدول رقم (١٠) يوضح مدى انتظام الطلاب في حضور الإجتماعات الإشرافية ن= (٣٤)

م	تحديد الميعاد :	ك	%
أ	منتظم	٢٥	٧٣,٥
ب	إلى حد ما	٩	٢٦,٥
ج	غير منتظم	-	-
مج		٣٤	%١٠٠

تشير نتائج الجدول السابق أن معظم المشرفين أكدوا أن الطلاب منتظمين في حضور الإجتماعات الإشرافية الجماعية وذلك بنسبة (٧٣,٥%)، وأن المنتظمين إلى حد ما بنسبة (٢٦,٥%)، وذلك يعكس مدى حرص المشرفين لحضور الطلاب مثل هذه الإجتماعات الإشرافية الهامة والمتابعة الجيدة لهم والتي تساعدهم على النمو المهني.

جدول (١١) يوضح كيف يمكن للمشرف الأكاديمي من خلال الاجتماعات الإشرافية
الجماعية أن ينمي مهارة إدارة الوقت لدى الطلاب ؟
ن = (٣٤)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجموع الاوزان	الاستجابات				العبارة	م
				لا	الى حد ما	نعم	ك		
				ك %	ك %	ك %	ك %		
٢	٠,٣٨	٢,٩١	٩٩	٢,٩١ %	٢,٩ %	١٩٤,١ %	٣٢	أ	يدرب المشرف الطلاب على إعداد جدول أعمال الإجتماع.
٤	٠,٣٩	٢,٨٢	٩٦	-	١٧,٦ %	٦٨٢,٤ %	٢٨	ب	يدرب المشرف الطلاب على كيفية وضع خطة زمنية لإنجاز أهداف الاجتماع.
٧	٠,٤٣	٢,٧٦	٩٤	-	٢٣,٥ %	٨٧٦,٥ %	٢٦	ج	يتيح المشرف الفرصة للطلاب للمشاركة في توزيع الوقت على جدول أعمال الاجتماع.
٣	٠,٣٦	٢,٨٥	٩٧	-	١٤,٧ %	٥٨٥,٣ %	٢٩	د	يحث المشرف الطلاب على الاستفادة القصوى من الوقت المتاح للإجتماع.
١	٠,٢٤	٢,٩٤	١٠٠	-	٥,٩ %	٢٩٤,١ %	٣٢	هـ	يتدخل المشرف لمواجهة أى مواقف طارئة تعترض سير وقت الاجتماع.
١٠	٠,٤٥	٢,٧٤	٩٣	-	٢٦,٥ %	٩٧٣,٥ %	٢٥	و	يرشد المشرف الطلاب لتلخيص النتائج المستخلصة بصفة مستمرة للحفاظ على وقت الاجتماع.
٤م	٠,٣٩	٢,٨٢	٩٦	-	١٧,٦ %	٦٨٢,٤ %	٢٨	ز	يذكر المشرف الطلاب من إنجاز موضوعات جدول الأعمال (بنود الاجتماع) فى الوقت المناسب.
٦	٠,٤٦	٢,٨٢	٩٦	٢,٩١ %	١١,٨ %	٤٨٥,٣ %	٢٩	ح	يوجه المشرف الطلاب لتحديد الأولويات وترتيبها حسب أهميتها لتحقيق أهداف الاجتماع.
٧م	٠,٤٣	٢,٧٦	٩٤	-	٢٣,٥ %	٨٧٦,٥ %	٢٦	ط	يعلم المشرف الطلاب كيفية عرض موضوعاتهم للمناقشة دون اسهاب وبإختصار ودون الإخلال بالموضوع.
١١	٠,٥٢	٢,٧١	٩٢	٢,٩١ %	٢٣,٥ %	٨٧٣,٥ %	٢٥	ي	يوضح للطلاب كيفية الحفاظ على بؤرة المناقشة والالتزام بالوقت دون الخروج عن المسار الطبيعي له.
٩	٠,٥٥	٢,٧٦	٩٤	٥,٩٢ %	١١,٨ %	٤٨٢,٤ %	٢٨	ك	يتدخل المشرف بأساليب الضبط الإجتماعى مع الطلاب مضيعي الوقت.
١٢	٠,٤٧	٢,٦٨	٩١	-	٣٢,٤ %	١١٦٧,٦ %	٢٣	ل	يحث المشرف الطلاب على أهمية احترام موعد الاجتماع.
مرتفع	٠,٣٧	٢,٨٠		المتوسط العام والانحراف المعياري للمتغير ككل					

تشير نتائج الجدول السابق أن قدرة المشرف على إكساب الطلاب مهارة إدارة الوقت أثناء الاجتماعات الإشرافية الجماعية يتضح فى أنه (يتدخل المشرف لمواجهة أى مواقف طارئة تعترض سير وقت الاجتماع)، حيث جاءت فى المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (٢,٩٤)، وهذا يرجع إلى مدى أهمية التدريب الميداني فى تنمية مهارة إدارة الوقت ومدى وعي وخبرة المشرف فى التصدي لأي مواقف طارئة تعطل سير الاجتماع والعمل على مواجهتها

حتى يتمكن من التحكم في الوقت المتاح للإجتامع ومعرفة كيفية إدارته بالشكل السليم حتى تتحقق الأهداف التي من أجلها تم عقد الإجتامع ويسعوا إلى الوصول إلى النمو المهني، وجاء في المرتبة الأخيرة أنه (يحث المشرف الطلاب على أهمية إحترام موعد الإجتامع)، وذلك بمتوسط حسابي مقداره (٢,٦٨)، وهذا لا بد للمشرف أن يحث الطلاب على الحضور في وقت الإجتامع المخصص وأهمية إحترام ذلك الموعد.

ويلاحظ من الجدول السابق أن مستوى المتوسط العام مرتفع وهو (٢,٨٠)، وهذا يدل على التأكيد على أهمية إدارة الوقت كمهارة إشرافية ولا بد أن يقوم المشرف بإكسابها للطلاب قدر المستطاع للمنافسة في سوق العمل وللسيطرة على أي معوقات قد تحول دون الإستخدام الأمثل للوقت المتاح، وهذا ما أشارت إليه دراسة محمد بسيوني (٢٠١٠)، في أن من يحسن إدارة الوقت يصبح أكثر إيجابياً وأكثر قدرة على التفويض وأكثر تنظيماً في أساليب عمله وأكثر سيطرة على أي معوقات ، وأكدت على أهمية مهارة إدارة الوقت للطلاب وأن يكونوا أكثر قدرة على إستثمار الوقت الإستثمار الأمثل (قنديل، ٢٠١٠)

جدول (١٢) يوضح كيف يمكن للمشرف الأكاديمي من خلال الإجتامعات الإشرافية

ن = (٣٤)

الجماعية أن ينمي مهارة العمل الفريقي لدى الطلاب؟

م	العبارة	الاستجابات						مجموع المتوسط لانحراف الاوزان الحسابي المعياري	الترتيب
		نعم		لا		%	%		
		ك	%	ك	%				
أ	يُدرّب المشرف الطلاب على إحترام بعضهم البعض عند أداء الجماعة مسؤولياتهم.	٣٢	٩٤,١	٢	٥,٩	-	-	١٠٠	١
ب	يوزع المشرف العمل على الطلاب بشكل جماعي.	٢٧	٧٩,٤	٦	١٧,٦	٢,٩	١	٩٤	٩
ج	يحث المشرف الطلاب على العمل بإتقان مع بعضهم البعض.	٢٨	٨٢,٤	٦	١٧,٦	-	-	٩٦	٦
د	يُدرّب المشرف الطلاب على أن يساهموا في حل مشكلات الجماعة خلال الإجتامع الإشرافي الجماعي	٣٠	٨٨,٢	٣	٨,٨	٢,٩	١	٩٧	٥
هـ	يعلم المشرف الطلاب الإستماع للأخرين حتى لو تعارض معه الرأي.	٢٩	٨٥,٣	٤	١١,٨	٢,٩	١	٩٦	٨
و	يحث المشرف الطلاب على تكوين علاقات إيجابية داخل فريق العمل.	٣١	٩١,٢	٣	٨,٨	٢,٩	١	٩٨	٤
ز	يحث المشرف الطلاب على ضرورة إدراك كل عضو في الفريق لمهامه ومسئوليّاته.	٣٠	٨٨,٢	٤	١١,٨	-	-	٩٨	٢
ح	يعلم المشرف الطلاب أهمية التعاون في أعداد وتنظيم مكان الإجتامع.	٣٠	٨٨,٢	٤	١١,٨	-	-	٩٨	٢م
ط	يوجه المشرف الطلاب على تبادل الأفكار مع بعضهم البعض خلال الإجتامع الإشرافي	٢٥	٧٣,٥	٩	٢٦,٥	-	-	٩٣	١٠

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجموع الاوزان	الاستجابات						العبرة	م
				لا		الى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		
											الجماعي.
٦م	٠,٣٩	٢,٨٢	٩٦	-	-	١٧,٦٦	٦	٨٢,٤٢٨			ي يعلم المشرف الطلاب بان المسؤولية مشتركة من أجل تحقيق أهداف الاجتماع الإشرافي الجماعي.
مرتفع	٠,٣٥	٢,٨٤		المتوسط العام والانحراف المعياري للمتغير ككل							

تشير نتائج الجدول السابق أن قدرة المشرف على إكساب الطلاب مهارة العمل الفرقي أثناء الاجتماعات الإشرافية الجماعية يتضح في أنه (يدرب المشرف الطلاب على إحترام بعضهم البعض عند أداء الجماعة مسئولياتهم)، حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (٢,٩٤)، وذلك يعكس أهم مبادئ طريقة العمل مع الجماعات وهو تكوين علاقة مهنية والتي تقوم على ركيزة أساسية وهي الإحترام المتبادل، ويرى الباحث أن تدريب المشرف للطلاب على الإحترام المتبادل يرفع الروح المعنوية للطلاب ويجعلهم يشتركون في تنفيذ المسئوليات وإتخاذ القرارات، وجاء في المرتبة الأخيرة أنه (يوجه المشرف الطلاب على تبادل الأفكار مع بعضهم البعض خلال الاجتماع الإشرافي الجماعي)، وذلك بمتوسط حسابي مقداره (٢,٧٤)، وهذا يوضح أنه لابد للمشرفين أن يوجهوا الطلاب لتبادل الأفكار مع بعضهم البعض أثناء الاجتماعات.

وبالنظر إلى الجدول السابق يتضح أن مستوى المتوسط العام مرتفع وهو (٢,٨٤)، وهذا يؤكد مدى إهتمام المشرفين بإكساب الطلاب مهارة العمل الفرقي لما لها من مميزات فهي تتيح الفرصة لجميع الأعضاء للتفاعل وتكوين العلاقات الإيجابية وتعمل على زيادة الحماس لدى الطلاب.

جدول (١٣) يوضح الصعوبات التي تحول دون تحقيق الاجتماعات الإشرافية الجماعية

ن = (٣٤)

لأهدافها وترتبط بالمشرف الأكاديمي؟

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجموع الاوزان	الاستجابات						العبرة	م
				لا		الى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		
١٠	٠,٨١	٢,٠٦	٧٠	٢٩,٤١	١٠	٣٥,٣١	١٢	٣٥,٣١			المشرف ليس لديه القدرة على وضع خطة جيدة يسير عليها خلال الاجتماعات الإشرافية الجماعية.
٣	٠,٧٠	٢,١٤	٨٢	١١,٨٤	٤	٣٥,٣١	٢٥	٢٩,١٨			قلة الاجتماعات الإشرافية التي يعقدها المشرف مع الطلاب المشرف عليهم.
٥	٠,٧٢	٢,٢٩	٧٨	١٤,٧٥	٥	٤١,٢١	١٤	٤٤,١١			قلة الوقت المخصص للإشرفي الجماعي.

جدول رقم (١٤) يوضح الصعوبات التي تحول دون تحقيق الإجماعات الإشرافية الجماعية لأهدافها وترتبط بمؤسسات التدريب الميداني؟
ن = (٣٤)

الترتيب	مجموع المتوسط الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاوزان	الاستجابات						العبرة	م
				لا		الى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		
٢	٠,٥٣	٢,٦٨	٩١	٢,٩	١	٢٦,٥	٩	٧٠,٦	٢٤	أ	كثرة أعداد طلاب التدريب الميداني في المؤسسة الواحدة.
٣	٠,٥٩	٢,٦٨	٩١	٥,٩	٢	٢٠,٦	٧	٧٣,٥	٢٥	ب	عدم وجود أماكن مخصصة بالمؤسسة لعقد الإجماعات الإشرافية الجماعية.
١	٠,٤٨	٢,٧٩	٩٥	٢,٩	١	١٤,٧	٥	٨٢,٤	٢٨	ج	قلة الموارد والإمكانيات المادية بالمؤسسات التي تساعد على تنفيذ الإجماعات الإشرافية الجماعية.
٧	٠,٦١	٢,٤٤	٨٣	٥,٩	٢	٤٤,١	١٥	٥٠,١	١٧	د	المؤسسة تقلل من ساعات التدريب وعدد الأيام للطلاب بما يخالف خطة التدريب في المجال.
٨	٠,٥٦	٢,٤١	٨٢	٢,٩	١	٥٢,٩	١٨	٤٤,١	١٥	هـ	قلة عدد المشرفين القائمين بالإشراف على التدريب الميداني بالمؤسسات.
٤	٠,٥٥	٢,٦٢	٨٩	٢,٩	١	٣٢,٤	١١	٦٤,٧	٢٢	و	عدم إلتزام المؤسسة بلائحة التدريب الميداني في تدريب وتعليم الطلاب داخل المؤسسة.
٥	٠,٦١	٢,٥٦	٨٧	٥,٩	٢	٣٢,٤	١١	٦١,٨	٢١	ز	قيام المؤسسة بإعطاء الطلاب أعمال خارج نطاق خطة التدريب الميداني.
٩	٠,٦٨	٢,٣٢	٧٩	١١,٨	٤	٤٤,١	١٥	٤٤,١	١٥	ح	ضعف إقتناع المؤسسة بأهمية الإجماعات الإشرافية الجماعية مع المشرف عليهم.
١٠	٠,٦٧	٢,٢٦	٧٧	١١,٨	٤	٥٠,٠	١٧	٣٨,٢	١٣	ط	المؤسسة تمتنع عن تلبية رغبة المشرف الأكاديمي في الإستعانة بأحد الخبراء بها داخل الأجمع لتعليم الطلاب.
٦	٠,٦٦	٢,٤٧	٨٤	٨,٨	٣	٣٥,٥	١٢	٥٥,٩	١٩	ي	رفض بعض المؤسسات عقد إجماعات إشرافية جماعية داخلها.
مرتفع	٠,٥٣	٢,٥٢		المتوسط العام والانحراف المعياري للمتغير ككل							

تشير نتائج الجدول السابق أن الصعوبات التي تواجه المشرف الأكاديمي في الإجماع الإشرافي الجماعي وتوقع دوره في إكساب مهارات سوق العمل لطلاب التدريب الميداني وترجع لمؤسسات التدريب الميداني، جاء منها في الترتيب الأول (قلة الموارد والإمكانيات المادية بالمؤسسات التي تساعد على تنفيذ الإجماعات الإشرافية الجماعية)، بمتوسط حسابي مقداره (٢,٧٩)، وهذا يشير إلى عدم قدرة المشرف على تحقيق الثمرة المرجوة من الإجماعات بسبب الموارد والإمكانيات الضئيلة مما يعوقه عن أداء العمل بشكل سليم وهذا أتفق مع نتائج جدول رقم (٢٧) من وجهة نظر الطلاب، وجاء في الترتيب الأخير (المؤسسة تمتنع عن تلبية

رغبة المشرف الأكاديمي في الإستعانة بأحد الخبراء بها داخل الأجمع لتعليم الطلاب)،
بمتوسط حسابي (٢,٢٦)، وهذا يعكس عدم إهتمام المؤسسة بمجال التدريب.
وبالنظر إلى الجدول السابق يتضح أن مستوى المتوسط العام مرتفع وهو (٢,٥٢)، وهذا
يدل على عدم الإهتمام من جانب المؤسسة وهذا ما أكدت عليه دراسة زعلول حسين على
(٢٠٠١)، أن من المعوقات التي ترجع إلى المؤسسة في التدريب الميداني قلة الإهتمام
بالعملية التدريبية، وقلة ترحيب بعض المؤسسات بالتدريب الميداني وأن المؤسسة لا تهتم
بالعلاقة الإشرافية سواء مع الطلاب أو مع المشرف (علي، ٢٠٠١).

جدول (١٥) يوضح الصعوبات التي تحول دون تحقيق الإجماعات الإشرافية الجماعية
لأهدافها وترتبط بطلاب التدريب الميداني؟
ن = (٣٤)

الترتيب	المتوسط الانحراف المعياري	مجموع الاوزان الحسابي	المتوسط الانحراف المعياري	الاستجابات						العبارة	م
				لا		الى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		
٢	٠,٦٦	٢,٤٧	٨٤	٨,٨	٣	٣٥,٣١٢	٥٥,٩١٩	١٩	قلة إنتظام الطلاب في حضور الإجماعات الإشرافية الجماعية.	أ	
٢م	٠,٦٦	٢,٤٧	٨٤	٨,٨	٣	٣٥,٣١٢	٥٥,٩١٩	١٩	ضعف إدراك الطلاب لقيمة هذه الإجماعات مهنيًا.	ب	
٩	٠,٦٨	٢,٢٩	٧٨	١١,٨	٤	٤٧,١١٦	٤١,٢١٤	١٤	سعى الطلاب لتنفيذ الأدوار الإدارية لسهولتها وإهمال الدور المهني لهم.	ج	
٤	٠,٧٠	٢,٤١	٨٢	١١,٨	٤	٣٥,٣١٢	٥٢,٩١٨	١٨	إعتقاد بعض الطلاب بعدم الجدوى من العملية التدريبية.	د	
٥	٠,٦٥	٢,٣٨	٨١	٨,٨	٣	٤٤,١١٥	٤٧,١١٦	١٦	قلة المشاركة الفعلية للطلاب في الإجماعات الإشرافية الجماعية.	هـ	
٦	٠,٧٠	٢,٣٨	٨١	١١,٨	٤	٣٨,٢١٣	٥٠,٠١٧	١٧	عدم الإهتمام من قبل الطلاب لتوجيهات المشرف في العملية التدريبية والإلتزام بتنفيذها.	و	
٨	٠,٥٨	٢,٢٩	٧٨	٥,٩	٢	٥٨,٨٢٠	٣٥,٣١٢	١٢	قلة وجود تعاون بين الطلاب وبين بعضهم البعض.	ز	
٧	٠,٦٥	٢,٣٥	٨٠	٨,٨	٣	٤٧,٧١٦	٤٤,١١٥	١٥	الخبرة السيئة لدى بعض الطلاب عن المشرفين مما تنعكس على عملية الإستفادة من العملية التدريبية.	ح	
١	٠,٥٦	٢,٤٧	٨٤	٢,٩	١	٤٧,١١٦	٥٠,٠١٧	١٧	قلة مشاركة الطلاب في التخطيط والتنفيذ للإجماعات الإشرافية الجماعية.	ط	
مرتفع	٠,٦١	٢,٣٩							المتوسط العام والانحراف المعياري للمتغير ككل		

تشير نتائج الجدول السابق أن الصعوبات التي تواجه المشرف الأكاديمي في الإجماع
الإشرافي الجماعي وتوقع دوره في إكساب مهارات سوق العمل لطلاب التدريب الميداني
وترجع لطلاب التدريب الميداني، جاء منها في الترتيب الأول (قلة مشاركة الطلاب في
التخطيط والتنفيذ للإجماعات الإشرافية الجماعية)، بمتوسط حسابي مقداره (٢,٤٧)، وهذا قد

يرجع إلى عدم إهتمام بعض الطلاب بحضور هذه الاجتماعات الإشرافية الجماعية بسبب نظرتهم إلى أن التدريب الميداني ضياع للوقت ولا يحقق أي إستفادة، وجاء في الترتيب الأخير (سعى الطلاب لتنفيذ الأدوار الإدارية لسهولة وإهمال الدور المهني لهم)، بمتوسط حسابي مقداره (٢,٢٩).

وبالنظر إلى الجدول السابق يتضح أن مستوى المتوسط العام مرتفع وهو (٢,٣٩)، وقد يرجع السبب في ذلك أنه ليس هناك خطة محددة للإجتماعات الإشرافية الجماعية من قبل المشرف مما قد يؤدي ذلك إلى تكوين خبرات سيئة لدى طلاب التدريب الميداني بخصوص التدريب ويشعر الطلاب بعدم الجدوى من التدريب الميداني وبالتالي لا يشجعهم ذلك على الإلتزام في التدريب الميداني وقلة مشاركتهم في الاجتماعات الإشرافية الجماعية لعدم إدراكهم بقيمة هذه الاجتماعات مهنيًا.

جدول (١٦) يوضح مقترحات تفعيل الاجتماعات الإشرافية الجماعية واستخدامها لتنمية

ن = (٣٤)

مهارات سوق العمل للمشرف عليهم؟

م	العبارة	الاستجابات						مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم		لا		%	ك				
		ك	%	ك	%						
أ	الالتزام مشرف التدريب بعقد الاجتماعات بشكل دوري للتعرف على مراحل النمو المهني للطلاب في التدريب الميداني.	٣٢	٩٤,١	٢	٥,٩٦	-	-	١٠٠	٢,٩٤	٢	
ب	أن يكون عدد الطلاب في التدريب الميداني مناسب مع إمكانيات المؤسسة.	٣٣	٩٧,١	١	٢,٩	-	-	١٠٠	٢,٩٤	٤	
ج	وضع خطة مدروسة تسير عليها الاجتماعات الإشرافية الجماعية.	٣١	٩١,٢	٣	٨,٨	-	-	٩٩	٢,٩١	٦	
د	تنوع الأنشطة المهنية الجماعية التي تسهم في إكساب الطلاب المهارات المهنية المختلفة.	٣٠	٨٨,٢	٤	١١,٨	-	-	٩٨	٢,٨٨	٩	
هـ	عقد دورات تدريبية بصفة مستمرة للمشرفين في مجال التدريب لصقلهم بالمهارات المختلفة.	٣٤	١٠٠	-	-	-	-	١٠٢	٣,٠٠	١	
و	حث المشرف طلابه على إستثمار الإجتماع الإشرافي الجماعي في إكتساب المهارات.	٣٣	٩٧,١	١	٢,٩	-	-	١٠٠	٢,٩٤	م٤	
ز	الإستعانة بمشرفين ذو كفاءة في	٣١	٩١,٢	٣	٨,٨	-	-	٩٩	٢,٩١	م٦	

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجموع الاوزان	الاستجابات						العبارة	م	
				لا		الى حد ما		نعم				
				%	ك	%	ك	%	ك			
											العملية التدريبيه.	
٦م	٠,٢٩	٢,٩١	٩٩	-	-	٨,٨	٣	٩١,٢	٣١		ح	ضرورة مشاركة الطلاب في وضع جدول أعمال الاجتماعات.
٢م	٠,٢٤	٢,٩٤	١٠٠	-	-	٥,٩	٢	٩٤,١	٣٢		ط	التقويم المشترك المستمر للاجتماعات الاشرافية الجماعية من جانب المشرف الاكاديمي والطلاب.
١٣	٠,٧١	٢,٥٠	٨٥	١١,٨	٤	٢٦,٥	٩	٦١,٨	٢١		ي	إطالة مدة الاجتماعات الاشرافية الجماعية.
١٢	٠,٤٥	٢,٧٤	٩٣	-	-	٢٦,٥	٩	٧٣,٥	٢٥		ك	إهتمام المشرف بتدريب الطلاب على مهارات سوق العمل خلال الاجتماعات الاشرافية الجماعية.
١٠	٠,٣٦	٢,٨٥	٩٧	-	-	١٤,٧	٥	٨٥,٣	٢٩		ل	ثقة المشرف الاكاديمي في قدرات الطلاب على تنفيذ الاجتماعات الاشرافية الجماعية.
١١	٠,٣٩	٢,٨٢	٩٦	-	-	١٧,٦	٦	٨٢,٤	٢٨		م	وضع مهارات سوق العمل كهدف للاجتماع الاشرافي الجماعي.
مرتفع	٠,٢٧	٢,٨٧										المتوسط العام والانحراف المعياري للمتغير ككل

تشير نتائج الجدول السابق أن أهم المقترحات الخاصة بتفعيل ممارسة المشرف الأكاديمي للاجتماعات الاشرافية الجماعية لتنمية مهارات سوق العمل لطلاب التدريب الميداني جاء في الترتيب الأول (عقد دورات تدريبية بصفة مستمرة للمشرفين في مجال التدريب لصلقهم بالمهارات المختلفة)، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٠٠)، وهذا يعكس مدى أهمية الدورات التدريبية في إكساب المهارات المختلفة وهذا ما أكدته دراسة زغول عباس حسنين (٢٠٠١)، إلى حاجة المشرفين إلى دورات تدريبية تكسبهم المهارات والقدرات المهنية في أداء أدوارهم المختلفة (حسنين، ٢٠٠١)، وجاء في الترتيب الأخير (إطالة مدة الاجتماعات الاشرافية الجماعية) بمتوسط حسابي مقداره (٢,٥٠)، وهذا أتفق مع نتائج جدول رقم (٢٩) من وجهة نظر الطلاب.

وبالنظر إلى الجدول السابق يتضح أن مستوى المتوسط العام مرتفع وهو (٢,٨٧)، فيجب الالتزام بتفعيل تلك المقترحات التي تنمي مهارات سوق العمل لطلاب التدريب الميداني حتى يتحقق الهدف من العملية التدريبية بالشكل المطلوب، وهذا ما أكدته دراسة نسمة عبد

الحليم إبراهيم (٢٠١٤)، إلى أن هناك متطلبات للمشرف الأكاديمي يجب الإهتمام بها لجودة الإعداد المهني لطلاب الخدمة إجتماعية حتى يصبحوا أخصائيين اجتماعيين مؤهلين لسوق العمل (إبراهيم، ٢٠١٤).

٢- عرض الجداول المتعلقة بطلاب التدريب الميداني وتحليلها:

جدول (١٧) يوضح النوع لطلاب التدريب الميداني ن= (٢٨٩)

م	النوع	ك	%
أ	ذكر	٩٨	٣٣,٩
ب	انثى	١٩١	٦٦,١
مج		٢٨٩	%١٠٠

تشير نتائج الجدول السابق أن نسبة الإناث من الطلاب جاءت في المرتبة الأولى بنسبة (٦٦,١%)، وتلي ذلك نسبة الذكور في المرتبة الثانية بنسبة (٣٣,٩%)، وهذا هو واقع كلية الخدمة الإجتماعية- جامعة حلوان- أن نسبة الطلبة من الإناث تفوق الكثير عن الذكور، وهذا يتفق مع دراسة نسمة عبد الحليم إبراهيم (٢٠١٤)، حيث أشارت إلى زيادة نسبة الإناث لدارسى الخدمة الإجتماعية عن الذكور (إبراهيم، ٢٠١٤).

جدول (١٨) يوضح الشعبة لطلاب التدريب الميداني ن= (٢٨٩)

م	الشعبة:	ك	%
أ	انتظام	٢٠٣	٧٠,٢
ب	انتساب	٨٦	٢٩,٨
مج		٢٨٩	%١٠٠

تشير نتائج الجدول السابق أن الشعبة إنتظام جاءت في المرتبة الأولى بنسبة (٧٠,٢%)، وتلي ذلك الشعبة إنتساب في المرتبة الثانية بنسبة (٢٩,٨%)، وذلك يعكس واقع الفرقة الرابعة بالكلية بزيادة الشعبة إنتظام عن الشعبة إنتساب.

جدول (١٩) يوضح مجال التدريب الميداني للطلاب ن= (٢٨٩)

م	المجال :	ك	%
أ	تعليمي	٦٩	٢٣,٩
ب	طبي	١٦	٥,٥
ج	نفسي	٩	٣,١
د	إدمان	٨	٢,٨
هـ	رعاية شباب	٧١	٢٤,٦

م	المجال :	ك	%
و	رعاية أيتام	١٨	٦,٢
ز	أطفال بلا مأوى	١٥	٥,٢
ح	مسنين	٢١	٧,٣
ط	أحداث	١٢	٤,٢
ي	معاقين	١٣	٤,٥
ك	قوى عاملة	٢٤	٨,٣
ل	نوى الاحتياجات الخاصة	١٣	٤,٥
مج		٢٨٩	%١٠٠

تشير نتائج الجدول السابق أن مجال التدريب الميداني بالنسبة للطلاب جاء منها في الترتيب الأول مجال (رعاية الشباب)، وذلك بنسبة (٢٤,٦%) ثم يليها (المجال التعليمي)، وذلك بنسبة (٢٣,٩%)، ثم جاء في الترتيب الأخير مجال (الإدمان) وذلك بنسبة (٢,٨%)، وهذا أتفق مع نتائج جدول رقم (٥) والذي أشار أن مجال رعاية الشباب والتعليمي جاء في الترتيب الأول بالنسبة للمشرفين الأكاديميين.

جدول (٢٠) يوضح عدد الطلاب في الاجتماع الاشرافي الجماعي ن= (٢٨٩)

م	العدد :	ك	%
أ	أقل من ١٥ طلاب	٤١	١٤,٢
ب	من ١٥ لأقل من ٢٥	١٣٧	٤٧,٤
ج	من ٢٥ لأقل من ٣٥	٦٢	٢١,٥
د	من ٣٥ لأقل من ٤٥	٣١	١٠,٧
هـ	من ٤٥ طال فأكثر	١٨	٦,٢
مج		٢٨٩	%١٠٠

تشير نتائج الجدول السابق أن العدد من (١٥ لأقل من ٢٥ طالب)، جاء في المرتبة الأولى بنسبة (٤٧,٤%)، وجاء في المرتبة الأخيرة العدد من (٤٥ طالب فأكثر) بنسبة (٦,٢%)، وذلك يعكس أن توزيع أعداد الطلاب على المشرفين يتم على حسب الدرجة العلمية لكل مشرف وهذا أتفق أيضاً مع نتائج جدول رقم (٧).

جدول (٢١) يوضح مدة الاجتماع الإشرافي الجماعي ن=٢٨٩)

م	المدة :	ك	%
أ	أقل من ساعة	٦٥	٢٢,٥
ب	ساعة - أقل من ساعتين.	١٥٣	٥٢,٩
ج	ساعتين فأكثر.	٧١	٢٤,٦
مج		٢٨٩	%١٠٠

تشير نتائج الجدول السابق أن مدة الاجتماع الإشرافي الجماعي الذى يعقده المشرف مع الطلاب من وجهة نظر الطلاب جاء فى الترتيب الأول المدة من (ساعة- أقل من ساعتين) بنسبة (٥٢,٩%)، وجاء فى الترتيب الأخير المدة (أقل من ساعة)، بنسبة (٢٢,٥%)، وأتفق هذا الجدول مع نتائج جدول رقم (٨) بالنسبة للمشرفين.

جدول (٢٢) يوضح فترة إنعقاد الاجتماع الإشرافي الجماعي ن=٢٨٩)

م	الفترة :	ك	%
أ	كل أسبوع	٩٥	٣٢,٩
ب	كل أسبوعين	١٢٧	٤٣,٩
ج	كل ثلاثة أسابيع	٢٧	٩,٣
	كل شهر	٤٠	١٣,٨
مج		٢٨٩	%١٠٠

تشير نتائج الجدول السابق أن فترة إنعقاد بالنسبة للطلاب جاء منها فى الترتيب الأول الفترة (كل أسبوعين)، وذلك بنسبة (٤٣,٩%)، وأتفق هذا مع نتائج جدول رقم (٩) بالنسبة للمشرفين، وجاء فى الترتيب الأخير الفترة (كل ثلاثة أسابيع)، وذلك بنسبة (٩,٣%).

جدول (٢٢) يوضح هل المشرف يقوم بتحديد ميعاد ثابت للإشراف الجماعية:

ن=٢٨٩)

م	تحديد الميعاد :	ك	%
أ	نعم	٢٣٢	٨٠,٣
ب	لا	٥٧	١٩,٧
مج		٢٨٩	%١٠٠

تشير نتائج الجدول السابق أن المشرف يقوم بتحديد ميعاد ثابت للإشراف من وجهة نظر الطلاب وذلك بنسبة (٨٠,٣%)، بينما نسبة (١٩,٧%) لا يقومون بتحديد وقت محدد للإشراف، وذلك يعكس مدى حرص أغلبية المشرفين بالعملية التدريبية.

جدول (٢٣) يوضح هل الإجتماعات الإشرافية الجماعية تسير وفق خطة محددة من قبل المشرف بالكلية: ن= (٢٨٩)

م	سير الاجتماعات :	ك	%
أ	نعم	١٨٦	٦٤,٤
ب	لا	١٠٣	٣٥,٦
مج		٢٨٩	%١٠٠

تشير نتائج الجدول السابق أن المشرف يسير وفق خطة محددة أثناء عقد الاجتماعات الإشرافية الجماعية من وجهة نظر الطلاب وذلك بنسبة (٦٤,٤%)، بينما نسبة (٣٥,٦%) لا يسرون وفق خطة محدد في إجتماعاتهم مع الطلاب، وهذا يعكس مدى وعى المشرفين بالعملية المهنية لتعليم الطلاب.

جدول رقم (٢٤) يوضح كيف يمكن للمشرف الأكاديمي أثناء الاجتماعات الإشرافية الجماعية أن ينمي مهارة إدارة الوقت لدى الطلاب ؟ ن= (٢٨٩)

الترتيب	مجموع المتوسط لانحراف لاوزان لحساب المعيارى	الاستجابات						العبارة	م
		لا		نعم الى حد ما		نعم			
		%	ك	%	ك	%	ك		
١٠	٢,٥٦	٧٣٦	٦,٦	١٩٣٢	٢٩٣٦	٦١,٢	٢١٧٧	أ	يدرنا المشرف على إعداد جدول أعمال الاجتماع .
٨	٢,٥٦	٧٣٩	٨,٠	٢٣٢٨	٤٨٢٦	٦٣,٧	١١٨٤	ب	يدرنا المشرف على كيفية وضع خطة زمنية لإنجاز أهداف الأتجماع.
٥	٢,٧١	٧٨٤	٣,٨	١١٢١	١٦١٧	٥٥,١	٢١٧	ج	يتيح لنا المشرف الفرصة للمشاركة فى توزيع الوقت على جدول أعمال الأتجماع.
١	٢,٩١	٨٤١	-	-	٩,٠	٢٦٩١	٠,٢٦٣	د	يحثنا المشرف على الإستفادة القصوى من الوقت المتاح للإتجماع.
٣	٢,٨٢	٨١٥	-	-	١٨,٠	٥٢٨٢	٠,٢٣٧	هـ	يتدخل المشرف لمواجهة أى مواقف طارئة تعترض سير وقت الأتجماع.
٤	٢,٨١	٨١١	-	-	١٩,٤	٥٦٨٠	٠,٦٢٣٣	و	يرشدنا المشرف لتلخيص النتائج المستخلصة بصفة مستمرة للحفاظ على وقت الأتجماع.
١٢	٢,٤٥	٧٠٨	٢٢,٨	٦٦٩	٩,٣	٢٧٦٧	٨١٩٦	ز	يذكرنا المشرف من إنجاز موضوعات جدول الأعمال (بنود الأتجماع) فى الوقت المناسب.
١١	٢,٥٣	٧٣٢	١٣,٨	٤٠١٩	٠,٥٥٦٧	١١٩٤	ح	يوجهنا المشرف لتحديد الأولويات وترتيبها	

الترتيب	الانحراف	المتوسط الحسابي	مجموع لاوزان	الاستجابات				العبارة	م				
				لا		نعم							
				%	ك	%	ك						
									حسب أهميتها لتحقيق أهداف الإجتماع.				
٦	٠,٦٧	٢,٦٤	٧٦٣	١١,١٣٢	١٣,٨٤٠	٧٥,١٢١	١٧	١١,١٣٢	١٣,٨٤٠	٧٥,١٢١	١٧	يعلمنا المشرف كيفية عرض موضوعاتنا للمناقشة دون اسهاب وبإختصار ودون الإخلال بالموضوع.	
٧	٠,٦٨	٢,٦٣	٧٦١	١١,٨٣٤	١٣,١٣٨	٧٥,١٢١	١٧	١١,٨٣٤	١٣,١٣٨	٧٥,١٢١	١٧	يوضح لنا المشرف كيفية الحفاظ على بؤرة المناقشة والالتزام بالوقت دون الخروج عن المسار الطبيعي له.	
٩	٠,٧٥	٢,٥٥	٧٣٧	١٥,٦٤٥	١٣,٨٤٠	٧٠,٦٢٠	٤	١٥,٦٤٥	١٣,٨٤٠	٧٠,٦٢٠	٤	يتدخل المشرف بأساليب الضبط الإجتماعى مع الطلاب مضيبي الوقت.	
٢	٠,٣٨	٢,٨٣	٨١٨	-	-	١٧,٠٤٩	٨٣,٠٢٤	-	-	١٧,٠٤٩	٨٣,٠٢٤	٨٣	يحثنا المشرف على أهمية إحترام موعد الإجتماع.
مرتفع	٠,٥٣	٢,٦٧		المتوسط العام والانحراف المعياري للمتغير ككل									

تشير نتائج الجدول السابق أن قدرة المشرف على إكساب الطلاب مهارة إدارة الوقت من وجهة نظر الطلاب جاء فى الترتيب الأول أنه (يحثنا المشرف على الإستفادة القصوى من الوقت المتاح للإجتماع)، بمتوسط حسابي مقداره (٢,٩١)، وهذا يعكس أهمية تعليم المشرف للطلاب مهارة إدارة الوقت وذلك من خلال التدريب على الإستفادة من عنصر الوقت، وجاء فى المرتبة الأخيرة أنه (يتكزنا المشرف من إنجاز موضوعات جدول الأعمال (بنود الإجتماع) فى الوقت المناسب)، وذلك بمتوسط حسابي مقداره (٢,٤٥)، فلا بد من تذكير المشرف للطلاب بالوقت المطلوب لإنجاز كل بند من بنود الإجتماع.

وبالنظر إلى الجدول السابق نجد أن مهارة إدارة الوقت جاءت بمتوسط عام مرتفع (٢,٨٠)، وذلك يعكس مدى كفاءة وإهتمام المشرف بأن يكسب الطلاب المهارة فى إدارة الوقت، ومدى حرص الطلاب أيضاً على ذلك ووعيهم بإكتساب تلك المهارة.

جدول (٢٥) يوضح كيف يمكن للمشرف الأكاديمي من خلال الاجتماعات الإشرافية الجماعية أن ينمي مهارة العمل الفريقي لدى الطلاب؟
ن = (٢٨٩)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجموع لاوزان	الاستجابات						العبارة	م	
				لا		الى حد ما		نعم				
				%	ك	%	ك	%	ك			
٧	٠,٤٦	٢,٧١	٧٨٢	-	-	٢٩,٤٨	٥٧٠,٦٢	٥٠,٤٨	١٥٧,٦٢	٢٠,٤	أ	يدرنا المشرف على إحترام بعضنا البعض عند أداء الجماعة مسئولياتها.
١٠	٠,٧١	٢,٥٦	٧٤٠	١٢,٨٣	٣٧١,٨٣	١٨,٣٥	٥٣٦,٨٩	٦٨,٩١	١٩٩	ب	يوزع المشرف العمل علينا بشكل جماعي.	
٣	٠,٤٢	٢,٧٨	٨٠٣	-	-	٢٢,١٦	٤٧٧,٩٢	٢٢,٥	٢٢٥	ج	يحثنا المشرف على العمل بإتقان مع بعضهم البعض.	
٨	٠,٤٧	٢,٦٨	٧٧٤	-	-	٣٢,٢٩	٣٦٧,٨١	٦٧,٨١	١٩٦	د	يدرنا المشرف على المساهمة في حل مشكلات الجماعة خلال الإجتماع الإشرافي الجماعي	
٤	٠,٤٣	٢,٧٦	٧٩٧	-	-	٢٤,٢٧	٧٥,٨٢	٢١,٩	٢١٩	هـ	يعلمنا المشرف الإستماع للآخرين حتى لو تعارض معنا الرأي.	
١	٠,٣٥	٢,٨٥	٨٢٥	-	-	١٤,٥٤	٢٨٥,٥٢	٤٢,٥٤	٢٤٧	و	يحثنا المشرف على تكوين علاقات إيجابية داخل فريق العمل.	
٢	٠,٤١	٢,٧٩	٨٠٧	-	-	٢٠,٨٦	٧٩,٢٢	٢٢,٢٩	٢٢٩	ز	يحثنا المشرف على ضرورة إدراك كل عضو في الفريق لمهامه ومسئوليته.	
٩	٠,٥٨	٢,٦٧	٧٧١	٥,٩	١٧	٢١,٥٦	٦٢٧٢,٧٢	٢١,٥٦	٢١٠	ح	يعلمنا المشرف أهمية التعاون في أعداد وتنظيم مكان الإجتماع.	
٥	٠,٤٥	٢,٧٣	٧٨٨	-	-	٢٧,٣٧	٧٢,٧٢	٢١,٥٦	٢١٠	ط	يوجهنا المشرف على تبادل الأفكار مع بعضنا البعض خلال الإجتماع الإشرافي الجماعي.	
٦	٠,٤٥	٢,٧٣	٧٨٧	-	-	٢٧,٧٨	٧٢,٣٢	٢١,٥٦	٢١٠	ي	يعلمنا المشرف بأن المسؤولية مسؤلية مشتركة من أجل تحقيق أهداف الإجتماع الإشرافي الجماعي.	
مرتفع	٠,٤٤	٢,٧٢		المتوسط العام والانحراف المعياري للمتغير ككل								

تشير نتائج الجدول السابق أن قدرة المشرف على إكساب الطلاب مهارة العمل الفريقي أثناء الإجتتماعات الإشرافية الجماعية من وجهة نظر الطلاب جاء في الترتيب الأول أنه (يحثنا المشرف على تكوين علاقات إيجابية داخل فريق العمل) بمتوسط حسابي مقداره (٢,٨٥)، وهذا يشير إلى إهتمام المشرف بإكساب الطلاب مهارة العمل الفريقي وذلك من

خلال العلاقات الإيجابية التي تعزز روح الفريق أثناء العمل، وجاء في المرتبة الأخيرة (يوزع المشرف العمل علينا بشكل جماعي)، وذلك بمتوسط حسابي مقداره (٢,٥٦)، فلا بد من توزيع المشرف العمل على الطلاب بشكل جماعي لتعزيز روح التعاون بينهم.

وبالنظر إلى الجدول السابق يتضح أن مهارة العمل الفرقي يتم إكسابها للطلاب جاءت بمتوسط عام مرتفع (٢,٧٢)، وذلك يدل على حرص المشرف بأن يكسب الطلاب المهارة في العمل الفرقي وأساسيتها وتدريبهم على العمل الجماعي وإدراك المسئوليات لكل عضو داخل الجماعة، وهذا يتفق مع دراسة Paula Nicholson 2005 حيث أكدت أن ديناميات فريق العمل هي المحدد الأساسي للحكم على كفاءة وفاعلية هذا العمل، لأنها تحدد أدوار ومسئوليات كل فرد في الفريق وكذلك تحدد دور ومسئوليات القائد وبالتالي تحدد مسئوليات الفريق، وكذلك تحدد الممارسات الإيجابية والسلبية وتقلل من القلق النفسى الذى يحدث عند العمل مع الآخرين، وهذا يدل على أهمية تنمية روح العمل الفرقي لدى الطلاب (Nicholson, 2005)

جدول (٢٦) يوضح الصعوبات التى تحول دون تحقيق الإجماعات الإشرافية الجماعية لأهدافها وترتبط بالمشرف الأكاديمي؟
ن = (٢٨٩)

م	العبارة	الاستجابات						مجموع المتوسط الانحراف الاوران الحسابي المعياري	الترتيب	
		نعم		لا		مجموع	الانحراف			
		ك	%	ك	%					
أ	المشرف ليس لديه القدرة على وضع خطة جيدة يسير عليها خلال الإجماعات الإشرافية الجماعية.	٢٨,٧٨٣	٨٣,٤	١١,١٧٢	١١,١٧٢	٥٩,٥	٤٨٩	١,٦٩	٠,٨٩	٤
ب	قلة الإجماعات الإشرافية التى يعقدها المشرف مع الطلاب المشرف عليهم.	٢١,٨٦٣	٨٦,٠	٣,٦٦٢	٣,٦٦٢	٥٧,٤	٤٧٥	١,٦٤	٠,٨٢	٦
ج	قلة الوقت المخصص للإجماع الإشرافي الجماعي.	٢٩,٨٨٦	٣٢,٢	١١,١٧١	١١,١٧١	٥٩,٢	٤٩٣	١,٧١	٠,٩٠	٣
د	قوة وجود وقت كافي لمتابعة المشرف لكل المؤسسات التى يشرف عليها فى العملية التدريبية.	١٨,٣٥٣	٦١,٦	١١,١٧٥	١١,١٧٥	٦٠,٠	٤٥٦	١,٥٨	٠,٧٨	٩
هـ	ضعف استخدام المشرف للإجماع الإشرافي فى تدريب الطلاب على مهارات سوق العمل.	١٥,٩٤٦	٦٧,١	٣,٦٧١	٣,٦٧١	٥٩,٥	٤٥٢	١,٥٦	٠,٧٥	١٠
و	حدائة عهد بعض المشرفين فى العملية التدريبية.	٢٥,٣٧٣	٨٦,٦	٣,٨٦٦	٣,٨٦٦	٥١,٩	٥٠١	١,٧٣	٠,٨٤	٢
ز	يستخدم المشرف الإجماع بشكل إداري وليس مهني.	١٧,٦٥١	٦٦,٣	٣,٢٧٦	٣,٢٧٦	٥٦,١	٤٦٧	١,٦٢	٠,٧٧	٧
ح	إستخدام بعض المشرفين السلطة بشكل	١٩,٧٥٧	٦٩,٤	١١,١٧٦	١١,١٧٦	٦٠,٩	٤٥٩	١,٥٩	٠,٨٠	٨

الترتيب	المتوسط لانحراف المعايير	مجموع الاوزان الحسابي	الاستجابات						العبارة	م	
			لا		الى حد ما		نعم				
			%	ك	%	ك	%	ك			
									خاطي مع الطلاب.		
١	٠,٨٣	١,٨٦	٥٣٧	٤٢,٦	١٢٣	٢٩,١	٨٤	٢٨,٤	٨٢	سيطرة المشرف على الاجتماعات الإشرافية الجماعية وتهميش آراء الطلاب داخل الاجتماع.	ط
٥	٠,٧٤	١,٦٦	٤٨١	٤٩,٨	١٤٤	٣٣,٩	٩٨	١٦,٣	٤٧	ضعف مهارة بعض المشرفين على التدريب الميداني.	ي
المتوسط العام والانحراف المعياري للمتغير ككل											
	منخفض	٠,٤٠	١,٦٦								

تشير نتائج الجدول السابق أن الصعوبات التي تواجه وتغوق دوره في إكساب مهارات سوق العمل للطلاب، جاء في الترتيب الأول (سيطرة المشرف على الاجتماعات الإشرافية الجماعية وتهميش آراء الطلاب داخل الاجتماع) بمتوسط حسابي مقداره (١,٨٦)، وقد يرجع ذلك لقلة خبرة المشرف بكيفية التعامل مع الطلاب في هذه المرحلة، ثم جاء في الترتيب الأخير (ضعف استخدام المشرف للإجتماع الإشرافي في تدريب الطلاب على مهارات سوق العمل) بمتوسط حسابي مقداره (١,٥٦)، وقد يرجع ذلك لقلة خبرة المشرف بالمهارات المطلوبة لإكسابها للطلاب وقد يرجع ذلك لحدائثة عهده بالعملية التدريبية.

وبالنظر إلى الجدول السابق يتضح أن مستوى المتوسط العام منخفض وهو (١,٦٦)، وهنا يجب أن يهتم المشرف بالطلاب وأن يكون على دراية بجوانب العملية الإشرافية وهذا ما أكدته دراسة أيمن أبو رية (٢٠٠٦)، أن الدور الإشرافي يتطلب وجود جوانب معرفية خاصة بالإشراف والعملية التدريبية، وجوانب مهارية ميدانية لمشرف التدريب وجوانب خاصة بالقيم والاتجاهات التي يجب تدعيمها لدى المشرفين كي يتمكنوا من أداء أدوارهم ومهام الوظيفة الإشرافية (أبو رية، ٢٠٠٦)

جدول (٢٧) يوضح الصعوبات التي تحول دون تحقيق الاجتماعات الإشرافية الجماعية

لأهدافها وترتبط بمؤسسات التدريب الميداني؟ ن = (٢٨٩)

الترتيب	المتوسط لانحراف المعايير	مجموع الاوزان الحسابي	الاستجابات						العبارة	م	
			لا		الى حد ما		نعم				
			%	ك	%	ك	%	ك			
٢	٠,٨٢	١,٩٩	٥٧٤	٣٤,٣	٩٩	٣٢,٩	٩٥	٣٢,٩	٩٥	كثرة أعداد طلاب التدريب الميداني في المؤسسة الواحدة.	أ
٤	٠,٨٢	١,٨٥	٥٣٤	٤١,٩	١٢١	٣١,٥	٩١	٢٦,٦	٧٧	عدم وجود أماكن مخصصة بالمؤسسة لعقد الاجتماعات الإشرافية الجماعية.	ب
١	٠,٧٨	٢,٢٢	٦٤١	٢١,٨	٦٣	٣٤,٦	١٠٠	٤٣,٦	١٢٦	قلة الموارد والإمكانيات المادية بالمؤسسات التي تساعد على تنفيذ	ج

جدول رقم (٢٨) يوضح الصعوبات التي تحول دون تحقيق الإجماعات الإشرافية الجماعية لأهدافها وترتبط بطلاب التدريب الميداني؟
ن = (٢٨٩)

الترتيب	الانحراف	المتوسط الحسابي	مجموع لاوزان	الاستجابات						العبارة	م
				لا		الى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		
٤	٠,٨٧	٢,٢٢	٦٤١	٢٩,٤	٨٥	١٩,٤	٥٦	٥١,٢	١٤٨	أ	قلة إنتظام الطلاب فى حضور الإجماعات الإشرافية الجماعية.
٣	٠,٨٧	٢,٢٧	٦٥٥	٢٧,٧	٨٠	١٨,٠	٥٢	٥٤,٣	١٥٧	ب	ضعف إدراك الطلاب لقيمة هذه الإجماعات مهنياً.
٧	٠,٩٣	١,٩٩	٥٧٥	٤٣,٦	١٢٦	١٣,٨	٤٠	٤٢,٦	١٢٣	ج	سعى الطلاب لتنفيذ الأدوار الإدارية لسهولتها وإهمال الدور المهنى لهم.
٥	٠,٩٠	٢,٠٨	٦٠١	٣٦,٧	١٠٦	١٨,٧	٥٤	٤٤,٦	١٢٩	د	إعتقاد بعض الطلاب بعدم الجدوى من العملية التدريبية .
٦	٠,٨٦	٢,٠٦	٥٩٦	٣٤,٣	٩٩	٢٥,٣	٧٣	٤٠,٥	١١٧	هـ	قلة المشاركة الفعلية للطلاب فى الإجماعات الإشرافية الجماعية.
٩	٠,٧٨	١,٩٠	٥٥٠	٣٥,٦	١٠٣	٣٨,٤	١١١	٢٦,٠	٧٥	و	عدم الإهتمام من قبل الطلاب لتوجيهات المشرف فى العملية التدريبية والإلتزام بتنفيذها.
٨	٠,٨١	١,٩٤	٥٦٠	٣٦,٣	١٠٥	٣٣,٦	٩٧	٣٠,١	٨٧	ز	قلة وجود تعاون بين الطلاب وبين بعضهم البعض.
١	٠,٨٠	٢,٥٢	٧٢٧	١٣,٥	٣٩	٢١,٥	٦٢	٦٥,١	١١٨٨	ح	الخبرة السيئة لدى بعض الطلاب عن المشرفين مما تتعكس على عملية الإستفادة من العملية التدريبية.
٢	٠,٨٠	٢,٤٢	٦٩٩	٢٠,١	٥٨	١٨,٠	٥٢	٦١,٩	١١٧٩	ط	قلة مشاركة الطلاب فى التخطيط والتنفيذ للإجماعات الإشرافية الجماعية.
مرتفع	٠,٤٧	٢,٧٠		المتوسط العام والانحراف المعياري للمتغير ككل							

تشير نتائج الجدول السابق أن الصعوبات المرتبطة بالطلاب والتي تعوق إكسابهم مهارات سوق العمل للطلاب، جاء في الترتيب الأول (الخبرة السيئة لدى بعض الطلاب عن المشرفين مما تتعكس على عملية الإستفادة من العملية التدريبية) بمتوسط حسابي مقداره

(٢,٥٢)، ثم جاء في الترتيب الأخير (عدم الإهتمام من قبل الطلاب لتوجيهات المشرف في العملية التدريسية والإلتزام بتنفيذها) بمتوسط حسابي مقداره (١,٩٠).
وبالنظر إلى الجدول السابق يتضح أن مستوى المتوسط العام مرتفع وهو (٢,٧٠)، وقد يعكس ذلك عدم فهم الطلاب لأهمية العملية التدريسية في إكسابهم المهارات الهامة التي تمكنهم من العمل بعد التخرج ومواجهة الواقع بخبرة وبمهارة، وهنا يجب على المشرف الإهتمام بالطلاب والتكيز على إستخدام وسائل جاذبة للطلاب أثناء العملية التدريسية لإكسابهم مهارات سوق العمل المطلوبة.

جدول رقم (٢٩) يوضح مقترحات تفعيل الإجتتماعات الإشرافية الجماعية واستخدامها لتنمية

مهارات سوق العمل للمشرف عليهم؟ ن = (٢٨٩)

الترتيب	مجموع لمتوسط الانحراف لحواسبي المعياري	لاوزان	الاستجابات						العبارة	م	
			لا		الى حد ما		نعم				
			%	ك	%	ك	%	ك			
٤	٠,٣٩	٢,٨٢	٨١٤	-	-	١٨,٣٥	٣٨١	١١,٧٢	٣٦	أ	إلتزام مشرف التدريب بعقد الإجتتماعات بشكل دوري للتعرف على مراحل النمو المهني للطلاب في التدريب الميداني.
٥	٠,٤٨	٢,٧٨	٨٠٤	٣,١	٩	١٥,٦٤	٥٨١	١١,٣٢	٣٥	ب	أن يكون عدد الطلاب في التدريب الميداني مناسب مع إمكانيات المؤسسة.
١	٠,٣٦	٢,٨٥	٨٢٣	-	-	١٥,٢٤	٤٤٨	٨٤,٨٢	٤٥	ج	وضع خطة مدروسة تسيير عليها الإجتتماعات الإشرافية الجماعية.
٢	٠,٣٨	٢,٨٣	٨١٨	-	-	١٧,٠٤	٩٨٣	١٣,٠٢	٤٠	د	تنوع الأنشطة المهنية الجماعية التي تسهم في إكساب الطلاب المهارات المهنية المختلفة.
١٢	٠,٦٩	٢,٥٣	٧٣١	١١,١	٣٢	٢٤,٩٧	٢٦٤	٦٤,٠١	٨٥	هـ	عقد دورات تدريبية بصفة مستمرة للمشرفين فى مجال التدريب لصقلهم بالمهارات المختلفة.
١٠	٠,٦٦	٢,٥٩	٧٤٨	٩,٧	٢٨	٢١,٨٦	٣٦٣	٦٨,٥١	٩٨	و	حث المشرف طلابه على إستثمار الإجتتماع الإشرافي الجماعي في إكتساب المهارات.
١١	٠,٦٦	٢,٥٧	٧٤٤	٩,٧	٢٨	٢٣,٢٦	٢٦٧	٦٧,١١	٩٤	ز	الإستعانة بمشرفين ذو كفاءة فى العملية التدريسية.
٧	٠,٤٥	٢,٧٣	٧٨٧	-	-	٢٧,٧٨	٠٧٢	٣٢,٠٩	٠٩	ح	ضرورة مشاركة الطلاب فى وضع جدول أعمال الإجتتماعات.

الترتيب	الانحراف المتوسط الحسابي المعياري	مجموع لاوزان	الاستجابات						العبارة	م	
			لا		الى حد ما		نعم				
			%	ك	%	ك	%	ك			
٩	٠,٦١	٢,٦٦	٧٦٩	٧,٣	٢١	١٩,٤٥	٥٦	٧٣,٤٢	١٢	التقويم المشترك المستمر للإجتماعات الإشرافية الجماعية من جانب المشرف الأكاديمي والطلاب.	ط
١٣	٠,٧٤	٢,٤٦	٧١١	١٤,٥	٤٢	٢٤,٩	٧٢	٦٠,٦١	٧٥	إطالة مدة الإجتماعات الإشرافية الجماعية.	ي
٢م	٠,٣٨	٢,٨٣	٨١٨	-	-	١٧,٠	٤٩	٨٣,٠٢	٤٠	إهتمام المشرف بتدريب الطلاب على مهارات سوق العمل خلال الإجتماعات الإشرافية الجماعية.	ك
٨	٠,٥٧	٢,٧٠	٧٨٠	٥,٥	١٦	١٩,٠٥	٥٥	٧٥,٤٢	١٨	ثقة المشرف الأكاديمي فى قدرات الطلاب على تنفيذ الإجتماعات الإشرافية الجماعية.	ل
٦	٠,٤٢	٢,٧٨	٨٠٢	-	-	٢٢,٥	٦٥	٧٧,٥٢	٢٤	وضع مهارات سوق العمل كهدف للإجتماع الإشرافي الجماعي.	م
مرتفع	٠,٤٧	٢,٧٠		المتوسط العام والانحراف المعياري للمتغير ككل							

تشير نتائج الجدول السابق أن أهم المقترحات الخاصة بتفعيل ممارسة المشرف الأكاديمي للإجتماعات الإشرافية الجماعية لتنمية مهارات سوق العمل لطلاب التدريب الميداني من وجهة نظر الطلاب جاء فى الترتيب الأول (وضع خطة مدروسة تسير عليها الإجتماعات الإشرافية الجماعية)، بمتوسط حسابي مقداره (٢,٨٥)، وهذا يشير إلى مدى أهمية أن يكون هناك خطة واضحة لتحقيق أهداف الإجتماعات مع الطلاب، وجاء فى الترتيب الأخير (إطالة مدة الإجتماعات الإشرافية الجماعية) بمتوسط حسابي مقداره (٢,٤٦) وهذا أتفق مع نتائج جدول رقم (١٦) من وجهة نظر المشرفين. وبالنظر إلى الجدول السابق يتضح أن مستوى المتوسط العام مرتفع وهو (٢,٧٠)، فذلك يعكس مدى أهمية هذه المقترحات التى يريدوا الطلاب تفعيلها حتى يتم إكسابهم مهارات سوق العمل المطلوبة والتى تمكنهم من العمل وتجويد دورهم بفاعلية.

مراجع البحث:

(أ) المراجع العربية:

إبراهيم، نسمة عبد الحليم (٢٠١٤). متطلبات العلاقة بين الإشراف الأكاديمي والإشراف المؤسسي وجودة الإعداد المهني للأخصائي الإجتماعي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الإجتماعية، جامعة حلوان.

أبو الحسن، نبيل (٢٠١١). المعوقات التي تواجه المشرفين في تحقيق جودة التدريب الميداني في المجال المدرسي، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ع٣١، ج٩.

أبو النصر، مدحت (٢٠٠٤). تأهيل ورعاية متحدو الإعاقة، القاهرة، إيتراك للطباعة والنشر.

أبو حطب، فؤاد (١٩٨٣). القدرات العقلية، ط٢، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.

أبو رية، إيمان أحمد (٢٠٠٦). الإحتياجات التدريبية لملف تدريب مادة الزيارات الميدانية، بحث منشور، مجلة الدراسات في الخدمة الإجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الإجتماعية، جامعة حلوان، ع٢١.

البرديسي، مرضية (٢٠٠١). مدى ملائمة تعليم الخدمة الإجتماعية لممارستها مع المرضى في المجتمع السعودي، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، الرياض.

بسايسة، عبد الله (٢٠١٩). نحو فريق عمل فعال في صناعه القرار باستخدام طريقه القبعات الست، بحث منشور، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، مج٥، ع١.

بليح، مخلص رمضان (٢٠١٧). العائد الإجتماعي لخدمات الرعاية الاجتماعية لحضانات الأطفال المعاقين ذهنياً، بحث منشور، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ع٥٧، ج٥.

جمعة، سلمى محمود (٢٠٠٠). طريقة العمل مع الجماعات بين النظرية والتطبيق، المكتبة الجامعية، الاسكندرية.

حسن، سمير سالم، أبو زيد، سها حلمي (٢٠٠٩). برنامج مقترح لتفعيل دور الإجتماعات الإشرافية الجماعية في إكساب طلاب الخدمة الإجتماعية مهارات العمل مع الجماعات، بحث

- منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ع٢٧، ج٥.
- حسنى، سمر محمد (٢٠١١).** آليات تحقيق فاعلية التدريب وجودة التدريب الميدانى لطلاب الخدمة الاجتماعية، بحث منشور فى المؤتمر العلمى الثالث والعشرون للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- حسنين، زغلول عباس (٢٠٠١).** المعوقات التى تواجه مشرفي التدريب الميدانى عند إستخدام الإجتتماع الإشرافى الفردى، بحث منشور، المؤتمر العلمى الرابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مج٣.
- حمادي، أحمد سيد (٢٠١٧).** تقويم ممارسة المشرف الأكاديمي للإجتماعات الإشرافية الجماعية لتحقيق النمو المهني للطلاب، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- الدمرداش، نعمات محمد (٢٠٠٥).** إدارة المنظمات الاجتماعية (إتجاهات حديثة)، القاهرة، دار النهضة العربية.
- سالم، سماح سالم عوض (٢٠١١).** النمو المهني التعاوني ودوره في معالجة قصور الأداء لدي جماعة متدربي شعبة الخدمة الاجتماعية، بحث منشور، المؤتمر العلمى الرابع والعشرون، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ج٩.
- سالم، سماح سالم (٢٠١٢).** البحث الاجتماعى "الأساليب، المناهج، الإحصاء"، الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- سرحان، نظيمة أحمد محمود (٢٠٠٦).** الخدمة الاجتماعية المعاصرة، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ط١.
- السروجي، طلعت مصطفى وآخرون (٢٠٠١).** مداخل منهجية فى بحوث الخدمة الاجتماعية، القاهرة، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى، جامعة حلوان.
- سليمان، حسين حسن وآخرون (٢٠٠٥).** الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية مع الفرد والأسرة، ط١، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، بيروت.
- السيد، حنان شوقي (١٩٩٥).** دراسة تقييمية لمدى استخدام وسائل الإشراف للعمل مع الجماعات في المجال المدرسي، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

- شاكر، سماح عقيلي محمد (٢٠١٥). الأداء المهني للمشرفين في الإجماعات الإشرافية الجماعية، بحث منشور، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط، ع٢، مج١٨.
- شحاتة، محمود عصام (٢٠١١). جودة التدريب الميداني كأحد معايير الاعتماد في معهد الخدمة الاجتماعية، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ع٣٠، ج٣.
- عبد اللطيف، رشاد أحمد وآخرون (٢٠٠٢). التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية (أنشطة وتقارير)، القاهرة، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان.
- عبد النبي، عبد النبي أحمد (٢٠١٤). التدخل المهني بنموذج التمكين في الخدمة الاجتماعية وتنمية المهارات المطلوبة لسوق العمل عند الشباب، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ع٣٦٤، ج٤.
- العواودة، أمل سالم (٢٠١٠). دراسة تقييمية لواقع التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية في جامعه البلقاء التطبيقية من وجهة نظر الطلبة، بحث منشور، مجلة كلية التربية، القسم الأدبي، جامعة عين شمس، مصر، مج١٦، ع١٤.
- فرغلي، صفاء أحمد محمد (٢٠١١). استخدام المشرف الأكاديمي لمهارة إداره الوقت في الإجماعات الإشرافية الجماعية، بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرون للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مج١٢.
- فهيم، كلير (٢٠٠٧). طريقة نجاح الشباب في الحياة، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- قنديل، محمد محمد بسيوني (٢٠١٠). تصور مقترح من منظور خدمة الجماعة لتنمية مهارة إدارة الوقت لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الأسر الطلابية، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ع٢٨٤، ج٣.
- قنديل، محمد محمد بسيوني (٢٠١٥). المعوقات التي تحد من فاعلية الممارسات الإشرافية على طلاب التدريب الميداني بالمجال الطبي وتصور مقترح من منظور خدمة الجماعة لمواجهتها، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ع٣٨٤، ج٨.

- محفوظ، ماجدي عاطف (١٩٩٨). الحاجات المعرفية والتدريبية لطلاب الدراسات العليا بقسم خدمة الجماعة كأساس للتطوير الأكاديمي، بحث منشور، المؤتمر العلمي الحادي عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مج٢.
- محفوظ، ماجدي عاطف (٢٠٠٦). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية المهارة في إدارة الاجتماعات الإشرافية الجماعية لدي المشرفات الأكاديميات، بحث منشور، مجلة الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ع١٠، ج٢.
- محفوظ، ماجدي عاطف (٢٠٠٩). نماذج ونظريات في طريقة خدمة الجماعة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعه حلوان.
- محمود، أحمد محمد عبد العزيز (٢٠١٧). واقع ممارسة الأخصائيين الاجتماعيين لمهارة إدارة الوقت مع الحالات الفردية، بحث منشور، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ع٥٨٤، ج٩.
- مرعي، إبراهيم بيومي، محفوظ، ماجدي عاطف (٢٠٠٦). النماذج والنظريات العلمية والمهارات الإشرافية في خدمة الجماعة، مكتبة الرشد، الرياض.
- المعجم الوجيز (١٩٩٤). مجمع اللغة العربية، وزارة التربية والتعليم، القاهرة.
- يماني، شيرين حسان (٢٠١٩). مدى فعالية الاجتماعات الجماعية الإشرافية في إكساب الطلاب مهارات وضع وتصميم البرنامج، بحث منشور، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، مصر، ع٦٢، ج٤.

المراجع الأجنبية:

- Boller, Sharon**, 2005; Team Work "Training", ASTD Press, USA.
- Jary, David, and Jolia Thuty** (2000). Collins Dictionary of Sociology, 3rd, London: Harper Collins Publishers.
- kadushin, Alfred** (2004). Supervision in social work , 6th Columbia university press , N.Y.
- Kirst, Karen K & Ashman and other** (2001). Generalist Practice with Organizations and Communities, books, Cole, USA.
- NASW and ASWB** (2013). Best Practice Stand at DSW in Social Work Supervision.
- Nicholson, Paula and others** (2005). Applied Psychology for Social Workers, third edition, New York, pal grave Macmillan.
- R.L.Barker, Robert r** (1991). The Social Worker Dictionary, 2nded, Washington DC: IVASW.
- Rodriguez, Damson and Other** (2006). Developing Geriatric, social work competencies for field Education, Journal Article, U.S.A,Howart press. Journal of Gerona logical social work, Viol, 48.
- Sessa, Valerie, and Manual London** (2008). Work group learning, New York Taylor and Francis groups.
- Webster Seventh** (1999). The New Comprehensive International Dictionary, Grammarian Company, New York.
- Webster's Dictionary** (1999). Chicago, J, blerguson, publishing company.