

**التدريب الميداني كألية لتنمية الجدارات المهنية لدى طلاب
الخدمة الاجتماعية**

**Field Training as A Mechanism for Developing
Professional Competencies Among Social Work
Students**

د/ جيهان كامل أحمد عبد الرحيم

أستاذ التخطيط الاجتماعي المساعد

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة أسوان

DOI: 10.21608/fjssj.2023.380570

Url: https://fjssj.journals.ekb.eg/article_380570.html

تاريخ إستلام البحث: ٢٠٢٣/٣/١٠ م تاريخ القبول: ٢٠٢٣/٤/٥ م تاريخ النشر: ٢٠٢٣/٤/١٠ م
توثيق البحث: عبدالرحيم، جيهان كامل أحمد. (٢٠٢٣). التدريب الميداني كألية لتنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية. مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، ع. ١٣، ج. (١)، ص-ص: ٢٠٣-٢٥٤.

٢٠٢٣ م

التدريب الميداني كآلية لتنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية

المستخلص:

يمثل التدريب الميداني الركيزة الأساسية لإعداد الكوادر البشرية الإعداد الصحيح لإكسابهم المهارات المهنية والفنية اللازمة لأداء أعمالهم الوظيفية ولابد من توافر مجموعة من المهارات والخبرات في المشرف أو المدرب لإكسابها للطلاب ومساعدتهم على توظيف القاعدة العلمية في مجال التدريب الميداني وصل الشخصية المهنية للمتدربين، ومن خلال التدريب الميداني تتكامل المعرفة النظرية والعملية لدى الطلاب، مما يساعدهم على تطوير المهارات المطلوبة، لذلك إستهدفت تلك الدراسة تحديد واقع التدريب الميداني لدى طلاب الخدمة الاجتماعية، وتحديد مستوى الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية، وتحديد العلاقة بين التدريب الميداني وتنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية، وتحديد الصعوبات التي تواجه إسهامات التدريب الميداني في تنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية، وتحديد مقترحات تفعيل إسهامات التدريب الميداني في تنمية الجدارات المهنية لدى لطلاب الخدمة الاجتماعية، والتوصل إلى آليات تخطيطية مقترحة لتفعيل إسهامات التدريب الميداني في تنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: قبول الفرض الرئيس للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التدريب الميداني وتنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: التدريب الميداني، الجدارات المهنية، طلاب الخدمة الاجتماعية.

Field training as a mechanism for developing professional competencies among social work students

Abstract:

Field training represents the basic pillar for preparing human cadres with the correct preparation to provide them with the professional and technical skills necessary to perform their job duties. A set of skills and experiences must be available in the supervisor or trainer to provide them to the students and help them employ the scientific base in the field of field training and refine the professional personality of the trainees. Through field training, theoretical and practical knowledge is integrated among students, which helps them develop the required skills. Therefore, this study aimed to determine the reality of field training among social work students, determine the

level of professional competencies among social work students, determine the relationship between field training and the development of professional competencies among social work students, determine the difficulties facing the contributions of field training in developing professional competencies among social work students, determine proposals to activate the contributions of field training in developing professional competencies among social work students, and reach proposed planning mechanisms to activate the contributions of field training in developing professional competencies among social work students. The study reached the following results: Accepting the main hypothesis of the study, which means, "There is a direct relationship statistically significant effect between field training and development of professional competencies among social work students.

Keywords: field training, professional competencies, social work students.

- تحديد مشكلة الدراسة:

أدت التطورات العديدة والمتسارعة في عالم اليوم إلى ظهور توجهات إدارية جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية، تمثل فلسفة مغايرة لما كانت عليه أفكار الإدارة في الماضي، وانعكست هذه الفلسفة على المؤسسات وأساليبها في مواجهة التحديات والتغيرات المحيطة بها، من خلال تركيزها على أهمية توافر جدارات متميزة للعنصر البشري والذي يُعد الأساس في بناء المنظمات وتطويرها.

لذا فرضت تطورات الالفة الجديدة على منظمات الأعمال متغيرات جديدة لتحقيق منهجية الإدارة المبنية على الجدارة، فإستخدام مدخل الجدارة يتطلب جهود تنظيمية مخططة تهدف إلى تحقيق الميزات التنافسية الدائمة للمنظمة وتُعد الموارد البشرية إحدى المقومات الأساسية لنجاح المنظمة لأهمية توافر قوى عاملة ذات كفاءة. (المعايطة، ٢٠١٣، ص ١١)

ومع تلك التحولات التي طرأت على المجتمعات ظهرت حاجة الأفراد والمنظمات إلى التعليم المبني على الجدارات ورفع مستوى الجدارة لدى الأفراد، لكي يتمكنوا من مواكبة المستقبل في صورته الجديدة بكل تحدياته وزيادة القدرة التنافسية للمنظمات. (Bonilla, J. et al, 2010, p.91)

لقد وجه الباحثون والمهتمون بإدارة الموارد البشرية اهتمامهم في السنوات الأخيرة لموضوع الجدارة، نظراً لما تحققه من تميز في الأداء، وتمكين الفرد داخل المنظمة؛ وتمثل الجدارة

مجموعة المعارف والمهارات التي يحتاجها الفرد لأداء الوظائف المطلوبة بكفاءة. (الأشوح، ٢٠٢٠، ص ٤٣).

وجاءت توصيات مؤتمر القمة العالمي للابتكار في التعليم لتشير لأهم الجدارات اللازمة من خلال عدة توصيات، أهمها ضرورة مواكبة الجدارات المستهدفة لمتطلبات العصر كالعولمة والتطور العلمي والتكنولوجي. (مؤتمر القمة العالمي للابتكار في التعليم، ٢٠١٦)

لذا فإن التحديات العالمية التي يواجهها سوق العمل تفرض على الطلاب ضرورة اكتساب المهارات والجدارات المهنية والوظيفية التي تمكنهم مستقبلاً من العمل في ظروف تنافسية جديدة مختلفة عن الظروف التقليدية، مما يحتم تكوين شخصية تمتلك كل الجدارات اللازمة والتي تتوافق ومتطلبات سوق العمل. (حمدي، ٢٠٢١، ص ١٢٥). حيث أصبح سوق العمل اليوم في حاجة إلى عاملين مؤهلين يمتلكون الكفاءة والقدرة على الأداء المتميز الفعال بمختلف بيئات العمل ولديهم المهارات التي تمكنهم من تحقيق مستوى الأداء المطلوب، وإدراك مستوى الأداء الذي تتطلبه وظيفته. (Wesselink, R, et al, 2010, p.814). ويفرض سوق العمل على الخريجين ضرورة تمكنهم لمختلف الجدارات التي تعتمد على التفكير التحليلي، والإبداع والمبادرة، والمهارات الرقمية، حيث أصبحت التكنولوجيا الحديثة تسهم في إيجاد مهارات ووظائف جديدة تتناسب مع سوق العمل في المستقبل. (مطر، ٢٠٢١، ص ١١٩٧). وقد أصبحت متطلبات سوق العمل من متطلبات تنمية المجتمعات التي تسعى دائماً إلى التفاعل والتي باتت تشكل جزءاً رئيساً وحاسماً منها ومن ثم تشكل متطلبات سوق العمل اليوم ضغطاً لا يستهان بها خاصة من ناحية تأهيل الخريجين، إذ أن إعداد وتأهيل الأفراد في المجالات المهنية اللازمة للعملية التنموية ومتطلبات سوق العمل بات مطلباً أمام الجامعات. (عيسى، ٢٠٢١، ص ٣)

وتعد الجامعات هي المسؤول الأول عن إمداد المجتمعات بالعقول الواعية المبدعة التي تساهم في بناء المجتمعات، فالجامعات مكاناً لإعداد الطالب وبناء شخصيته، والمسؤولة عن إمداد المجتمعات بالعقول المبدعة القادرة على نهضة وتقديم هذه المجتمعات. (أبو السعود، ٢٠٢١، ص ٤٥٦).

والجامعة من أهم المؤسسات التي يعهد إليها المجتمع بمهمة إكساب الطلاب القيم والاتجاهات البناءة والمعارف والمهارات المختلفة، حيث أن للجامعة وظيفة تربوية تتعلق

بصقل شخصية الطالب وتزويده بالمهارات والقدرات التي تمكنه من خوض غمار الحياة. (عبد المعطي، ٢٠١٤، ص ٧).

ويعتبر التعليم الجامعي أحد الأنظمة الأساسية التي يتم عن طريقها إعداد الكوادر اللازمة للعمل في شتى المجالات، وذلك من خلال التدريس النظري والتدريب الميداني لتنمية المهارات وزيادة الخبرات وإكساب القدرات اللازمة لأداء الأعمال بكفاءة واقتدار. وقد استأثر التدريب الميداني في الأونة الأخيرة باهتمام كبير، حيث يمثل التدريب الميداني لطلبة الجامعات أحد أهم مقومات بناء شخصية الطالب الجامعي ومسيرته وخبرته الأكاديمية والعملية، فاهتمت به معظم التخصصات بالجامعات، وذلك لأهميته الكبيرة في إعداد الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية، مما ينعكس على فاعلية هذه الموارد في أداء أعمالها بكفاءة وفاعلية. (السكرانة، ٢٠١١، ص ٢٧)

ويمثل التدريب الميداني الركيزة الأساسية لإعداد الكوادر البشرية الإعداد الصحيح لإكسابهم المهارات المهنية والفنية اللازمة لأداء أعمالهم الوظيفية ولابد من توافر مجموعة من المهارات والخبرات في المشرف أو المدرب لإكسابها للطلاب و مساعدتهم على توظيف القاعدة العلمية في مجال التدريب الميداني وصقل الشخصية المهنية للمتدربين. (الخريجي، ٢٠١٨، ص ٣١١).

ومن خلال التدريب الميداني تتكامل المعرفة النظرية والعملية لدى الطلاب، مما يساعدهم على تطوير المهارات المطلوبة، من خلال العمل في مؤسسات الرعاية الاجتماعية وتعزيز أدائهم الاجتماعي وتوفير الفرص لهم لدمج المعرفة النظرية مع الممارسة العملية (Noronha, L., & Monteiro, M, 2016,p.292) ويُعد التدريب الميداني في مهنة الخدمة الاجتماعية العملية التي يتم من خلالها الممارسة الميدانية، وتقوم المهنة على ثلاث أسس متكاملة وهي الأساس المعرفي، المهاري، والقيمي، و يهدف تعليم الخدمة الاجتماعية إلى تزويد الطالب بالمعارف والمهارات التي تمكنه من ممارسة عمله بكفاءة. لذا فالتدريب الميداني ذو أهمية بالغة في استيعاب الطالب للمعارف والمعلومات من خلال الخبرات الميدانية المرتبطة بالممارسة المهنية. (شليبي، ٢٠٢١، ص ٦٤٢).

ونظراً لأهمية محتوى تعليم الخدمة الاجتماعية في أي مجتمع ؛ تنطلق المهنة نحو إعداد أجيال من الممارسين القادرين على تحمل تبعات التنمية في المستقبل والاستفادة منهم إلى

أقصى درجة ممكنة، وضمان عنصر الاستمرارية لهم. (حمزة، ٢٠٢٠، ص ٢٠٢). والإعداد المهني هو العملية الأساسية التي يتم من خلالها إكساب طلاب الخدمة الاجتماعية المعارف والخبرات والمهارات المهنية اللازمة لممارسة عملهم بفاعلية، ويتضمن ذلك الإعداد إكساب الطلاب قيم واخلاقيات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية. (علي، ٢٠١٤، ص ١٢٦).

والاخصائي الاجتماعي هو ممثل الخدمة الاجتماعية والقائم بعملها والمؤهل مهنيًا للقيام بأدوارها، وهو الواجهة الحقيقية لمهنة الخدمة الاجتماعية، وهو أهم القيادات التي تعتمد عليه المهنة في تحقيق أهدافها. (شليبي، ٢٠٢١، ص ٦٤٢). ويقوم الأخصائي الاجتماعي بالعديد من الأدوار الهامة، ويقدم الخدمات في مختلف المجالات، كما يعمل الأخصائيون الاجتماعيون على إحداث التغيير في المجتمع وفي حياة الأفراد والأسر والمجتمعات. (Faruque, C. J., & Ahmmed, F, 2013,p.61)

ولكي تحقق مهنة الخدمة الاجتماعية الأهداف المنشودة يجب أن تركز على الجانبين في إعداد الاخصائي الاجتماعي وهما الجانب الأكاديمي والجانب العملي التطبيقي الذي يركز على تحويل الجانب النظري إلى ممارسة مهنية لتنمية المهارات المهنية. (باجنيد، ٢٠١٩، ص ٣٦٠).

وتتنافس برامج تعليم الخدمة الاجتماعية في جميع كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية في برامجها التدريبية وذلك لإعداد الاخصائي الاجتماعي ويتم ذلك من خلال التدريب الميداني، الذي يسهم في إعداد خريجين مؤهلين. (عافية، ٢٠٢١، ص ٥). ويكتسب من خلاله الممارسون قيم ومهارات واتجاهات المهنة، ويتوقف نجاح الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية إلى حد كبير على ما يتوافر لدى القيادات الإشرافية من جدارات ومهارات مهنية وقدرة على تحقيق الهدف المطلوب. (فتحي، ٢٠١٧، ص ٢٢). حيث تمثل القيادات الإشرافية ركناً أساسياً في العملية التدريبية، وتتكون القيادات الإشرافية للتدريب الميداني من "إشراف أكاديمي، إشراف ميداني، وتوجيه علمي"، وهؤلاء القيادات عنصر مهم في نجاح العملية التدريبية للطلاب. (الخريجي، ٢٠١٨، ص ٣١٧)

ومن هذا المنطلق يُعد التدريب الميداني أحد الركائز المهمة في مهنة الخدمة الاجتماعية، حيث يعرف الأخصائيين الاجتماعيين الجدد؛ بظروف عملهم، ويعطيهم صلاحيتهم للعمل، وزيادة كفاءتهم ويزودهم بالمستحدث من التطور في فروع النشاط المختلفة. (علي، ٢٠٠٠، ص ٢٥٧)

وعلى الرغم من أن الإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي أصبح ضرورة، وأن هناك اهتمام مضطرب بإعداد الأخصائي الاجتماعي سواء في عملية اختياره وتعليمه وتدريبه، إلا أن هناك شكوى من وجود فجوة بين الإعداد النظري والواقع الميداني لممارسة الخدمة الاجتماعية في المجتمع مما أدى ذلك إلى وجود العديد من المشكلات التي يتعرض لها طالب التدريب الميداني. (الرنيتسي، ٢٠١٨، ص ٨٩). ومن المشكلات التي يواجهها الطلاب بالتدريب الميداني عدم وجود ثقافة العمل المطلوبة بالمؤسسات، وعدم تفهم الطلاب لأهداف التدريب الميداني ونقص قوى العمل المدربة، مما يؤثر على جودة التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية. (Tippa, N. G., & Mane, S, 2018, p.3)

وتعتبر الفجوة بين الجانب النظري والجانب العملي من أهم المعوقات التي تحد من تحقيق التدريب الميداني لأهدافه سواء كانت معوقات تتعلق بخطة التدريب أو بالمؤسسات التدريبية أو بالمشرف أو بالطالب نفسه أو بوجود قصور في الجوانب البنائية والوظيفية العملية التدريبية لذا؛ فإن تحقيق النجاح في ممارسة العمل المهني يصبح أمراً مشكوكاً فيه وأن التدريب الميداني لن يحقق النمو المهني المرغوب. (الناكوع، ٢٠١٩، ص ٣٨٨).

وعليه فإن تحقيق جودة التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية يسهم في تخريج اخصائيين اجتماعيين قادرين على تطوير معارفهم ومهاراتهم مع القدرة على تجويد الخدمات المقدمة للعملاء لتكون أكثر فعالية لمواجهة مشكلاتهم واشباع احتياجاتهم المتغيرة المتجددة. (رضوان، ٢٠٢١، ص ٤١٩). أما عندما يحصل الطلاب على تدريب ميداني أو عملي ليس على المستوى المطلوب أو غير مطابق لمعايير جودة التدريب الميداني، هذا يؤدي بدوره إلى خريجين يفتقرون إلى الخبرات والمهارات اللازمة لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية. (أبو النصر، ٢٠١٧، ص ١٨٦)

وتوافقاً مع احتياجات مهنة الخدمة الاجتماعية ومتطلباتها والتطورات التي تمر بها نظراً للتغيرات في أطرها النظرية والمهارات والتقنيات المستخدمة في عمليات الممارسة، كان لابد من ضرورة المتابعة المستمرة لهذه التطورات تحقيقاً لجودة تعليم الخدمة الاجتماعية. (أبو بكر، ٢٠٢٠، ص ٩٩).

نظراً لأن مهنة الخدمة الاجتماعية تسعى إلى الأخذ بأساليب التحديث وصولاً إلى الجودة العالية في نوعية الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، الذي يتطلب أن يكون لديهم مجموعة من الجدارات الوظيفية تتناسب مع نوعية الأدوار المهنية المتوقعة، حتى يستطيع

هؤلاء الأخصائيين الاجتماعيين مسابقة تلك التطورات ويرتفعون بمستوى الممارسة المهنية. (عبد المعطي، ٢٠١٤، ص ١٥). وعليه تسعى مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية لتنمية الجدارات والكفايات اللازمة لطلابها من خلال الإعداد النظري والعملية بما يمكنهم من امتلاك المهارات اللازمة لاداء مهام الاخصائي الاجتماعي وهذه الكفايات ذات طبيعة معرفية ومهارية. (Zozuliak-Sluchy, R., 2019, p37)

. ومن أجل تعليم وتنمية الكفايات والجدارات المهنية للطلاب تقوم كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية بتطوير مناهجها وأسلوب تدريب طلابها بالمؤسسات الاجتماعية لمواجهة التغيرات والمشكلات المجتمعية، والتي تتطلب ملاحظتها لتطوير معارف ومهارات واتجاهات الطلاب. وتتطلب مواجهة هذه المتغيرات إتقان الطالب مستوى متميز من الكفايات والقدرات المهنية اللازمة للأداء الكفاء. وظهرت الحاجة لاكتساب الخريجين الكفايات اللازمة للقيام بأداء مهنتهم المستقبلية، وعليه كان لابد على طالب الخدمة الاجتماعية حتى يؤهل للعمل أن تتوافر فيه مجموعة من الجدارات المهنية لكي يكون فعالا في أداء رسالة مهنته. (إبراهيم، ٢٠٢٠، ص ٤٢). وقد تناولت العديد من الدراسات الجدارات المهنية و التدريب الميداني وذلك على النحو التالي:

- الدراسات المرتبطة بالتدريب الميداني:

من الدراسات التي تناولت التدريب الميداني دراسة علي (٢٠١١) والتي أكدت على حاجة طلاب الخدمة الاجتماعية إلى تطوير الجانب الأكاديمي والتطبيقي لمواجهة التغيرات التي تحدث في المجتمع.. وأكدت دراسة (Dhemba, J. (2012) ودراسة Tanga, P. T. (2013) على أن التدريب الميداني يواجه عدداً من التحديات أهمها ضعف الميزانية المخصصة، عدم وجود محتوى تعليمي واضح للتدريب الميداني، ونقص المشرفين المؤهلين. كما أكدت دراسة (Mishra, P. J. (2014) على أهمية التدريب الميداني في تطوير المهارات المهنية للطلاب، حيث يوفر لهم الفرصة للممارسة العملية، وتحسين أدائهم الاجتماعي. وأشارت دراسة اللويش (٢٠١٦) إلى وجود فعالية كبيرة لبرنامج التدريب الميداني في تحسين مستوى المهارات ككل لدى الطلاب، وأوصت دراسة الربيع (٢٠١٦) بضرورة الاهتمام بالجانب التطبيقي لمهنة الخدمة الاجتماعية إلى جانب الجانب النظري، ودراسة Noronha, L., & Monteiro, M. (2016) والتي أكدت على أن التدريب الميداني يعزز المهارات المطلوبة ويوفر للطلاب الفرصة ليصبحوا أخصائيين اجتماعيين أكفاء. وأكدت دراسة آل

سعود وعامر (٢٠١٨) ودراسة Eltaiba& Ndo (2018) على أن التدريب الميداني يشكل جزء محوري في عملية تعليم الخدمة الاجتماعية و يصقل المهارات المهنية للطلاب، بينما أكدت دراسة الرنتيسي (٢٠١٨) ودراسة أبو هرجه (٢٠١٨) ودراسة الجندي، والناكوع (٢٠١٨) على وجود معوقات ترتبط بالطلاب والمشرف الأكاديمي ومشرف المؤسسة وبمؤسسة التدريب تحد من إستفادة الطلاب من التدريب الميداني، وأكدت دراسة Amiri, M. (2018) على عدم قدرة الطلاب على ترجمة النظرية إلى ممارسة العمل الميداني. وأكدت نتائج دراسة Halvorsen, T. (2019) ودراسة Canavera, M., et al (2019) ودراسة Vassos, S. (2019) على أهمية التدريب الميداني وأنه يمكن الطلاب من فهم نظريات الخدمة الاجتماعية، ويساعدهم على توظيف النظريات والمعارف في الواقع ويكسبهم القدرة على مواجهة وحل المشكلات وتقديم الخدمات بكفاءة. وأوضحت دراسة خلف، محفوظ (٢٠١٩) وجود علاقات ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين إجمالي الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني والعائد المعرفي والمهاري للطلاب. وأكدت دراسة Zuchowski, I., et al (2019) على عدم فهم الطلاب للقيم والأخلاقيات المهنية، وضرورة التقييم المستمر للتدريب الميداني. وأسفرت دراسة حسن، وأبو صالح (٢٠٢٠) ودراسة رضوان (٢٠٢٠) عن وجود معوقات تواجه التدريب العملي لطلاب الخدمة الاجتماعية، وضرورة تحسين جودة التدريب الميدان، كما أوضحت دراسة الشربيني (٢٠٢٠) أن كثرة الاعباء الملقة على عاتق الاشراف الأكاديمي معوق رئيسي في تحقيق أهداف التدريب الميداني، وتوصلت دراسة مصري (٢٠٢٠) إلى وجود دور للتدريب الميداني في تحسين الكفاءة الذاتية للطلاب، وجاءت بدرجة مرتفعة، كذلك أوضحت دراسة أبو السعود (٢٠٢١) أن التدريب الميداني له أكبر الأثر في تنمية الشخصية المهنية للطلاب، حيث يكسبهم مهارات الممارسة المهنية وتنمية قدراتهم الإبداعية، ودراسة Lekamge, U. (2022) والتي أكدت على وجود نقص في الأخصائيين الاجتماعيين المهنيين المؤهلين بالمؤسسات التدريبية، والحاجة إلى اخصائيين اجتماعيين مؤهلين، كما أكدت دراسة Amadasun, S. (2022) على أن قدرة تعليم الخدمة الاجتماعية على تخريج أخصائيين اجتماعيين مؤهلين ومبتكرين يعتمد على جودة التدريب الميداني للطلاب، وأوضحت دراسة Onalu, C. E., & Okoye, U. O. (2022) أن تعليم وتدريب الطلاب بشكل صحيح يمكنهم من الممارسة المهنية الفعالة .

- الدراسات المرتبطة بالجدارات:

من الدراسات التي تناولت الجدارات دراسة عريقات (٢٠٠٩) والتي أكدت نتائجها على أن توافر الكفاية والجدارة لدى الموظف أمر ضروري ليكون قادراً على إنجاز مهام عمله بنجاح، كما أكدت دراسة (Andrawes, T. (2011) على أهمية تنمية الجدارات والقدرات وضرورة استخدامها كمدخل لتحقيق التنمية المهنية في ضوء التوجه العالمي. ودراسة محمود (٢٠١٣) والتي أوضحت الكفايات المهنية اللازمة للأخصائي الاجتماعي بالمدارس المدرسي في الكفايات المعرفية و المهارية والقيمية)، وأكدت دراسة (Lambrechts,et al, (2013 على أهمية التعليم القائم على الكفاءة وضرورة التركيز على الجدارات والكفاءات التي يجب تنميتها لدى الطلاب من خلال المناهج الدراسية، ودراسة (Mahasneh, A. M. (2014 والتي أوضحت أن مستوى الجدارات الأخلاقية لدى الطلاب متوسط، ووجود فروق في مستوى الجدارة الأخلاقية تعزى إلى الجنس والمستوى الأكاديمي والأداء الأكاديمي للطلاب المشاركين. وأكدت دراسة (Katawneh, A. I. (2014 على أن تنمية الجدارات البشرية أصبح مطلب هام، حتى يمكن الاستجابة لمتطلبات العصر الحالي والتكيف مع التطورات، وتنمية القدرات وتحسين الأداء. وأشارت دراسة أبو عليوة (٢٠١٥) إلى أهمية تنمية الجدارات لدى الشباب وضرورة تنميتها وتوظيفها وأنها أصبحت ركيزة أساسية ومطلباً ملحاً لتجسيد دور الشباب الريادي في التطوير والتقدم. وكشفت دراسة آل كحلان (٢٠١٦) عن أن مستوى الكفايات المهنية لدى الطلاب المعلمين كان متوسط، وأوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في برنامج التدريب الميداني وتوظيف تكنولوجيا المعلومات في التدريس. وأشارت دراسة العمرو (٢٠١٧) إلى أن من أبرز معوقات الأداء التي تحد من فاعلية المنظمات وكفاءتها هو عدم توفر المورد البشري المؤهل والكفاء، وتوصلت نتائج دراسة عامر (٢٠١٧) إلى أن الكفايات المرتبطة بالجدارة الإدارية للعاملين هي الجدارات الإنتاجية والجدارات القيادية والجدارات الفنية والجدارات الشخصية. وأظهرت نتائج دراسة (Rieckmann, M., (2017 أن هناك علاقة وطيدة بين امتلاك العاملين للجدارات المتنوعة في مواقع العمل وتحقيق التنمية المستدامة، وقد تمثلت أبعاد الجدارة في الجدارة القيادية والشخصية والتكنولوجية، وأكدت دراسة الحبشي (٢٠١٧) ودراسة الصعوب (٢٠١٧) على أهمية الجدارات الوظيفية وأنها تعزز القدرات التنظيمية وتمكن الأفراد من اكتساب المهارات ليكونوا قادرين على مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية. ودراسة أحمد (٢٠١٨) والتي توصلت إلى وضع تصور مقترح

لأهم الجدارات المهنية اللازمة للعاملين وهي الجدارات القيادية، الإدارية، والأكاديمية، الفنية، الفكرية، المعرفية، التكنولوجية، الإنسانية، الشخصية، ودراسة عبد الوهاب (٢٠١٨) والتي أكدت على أن الأهم في تبوء المكانة الوظيفية والمهنية هو معايير الاستحقاق والجدارة والتي يجب أن تواكب متطلبات العصر، ودراسة خاطر (٢٠١٨) والتي توصلت إلى آليات مقترحة لتوظيف مدخل بناء الجدارة المهنية في تطوير أداء قيادات الإدارة التعليمية بمصر، كما أكدت دراسة البيطار (٢٠١٩) على أهمية الجدارات وضرورة تطوير المناهج التعليمية وفق منظومة الجدارات المهنية، ودراسة (Nicholas, D. B., et al (2019) والتي أكدت على أهمية امتلاك الأخصائيين الاجتماعيين لمجموعة من الجدارات في مجال الرعاية الصحية وتتمثل في مجموعة من المعارف في مجال الرعاية الصحية، ومهارات التعامل مع الآخرين للعمل الجماعي. وأكدت دراسة الأشوح (٢٠٢٠) على أهمية الجدارات الوظيفية و المعارف والمهارات والقيم التي يمتلكها الموظف واللازمة لأداء مجموعة من المهام الوظيفية بكفاءة وفاعلية، ودراسة ابراهيم (٢٠٢٠) والتي أسفرت عن وجود علاقة دالة إحصائية موجبة بين مهارات إدارة الذات والكفايات المهنية للطلاب، ودراسة الشهري (٢٠٢١) والتي أوصت بضرورة تشريع قوانين جديدة تضع بالاعتبار معايير الجدارة ضمن مؤهلات شاغلي الوظائف القيادية. وأكدت دراسة حمدي (٢٠٢١) ودراسة عبد العال (٢٠٢١) ودراسة يوسف (٢٠٢١) على ضرورة تطوير وتنمية كفاءات وجدارات الطلاب بما يتوافق مع مستحدثات سوق العمل وتنمية قدرتهم على توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة وأهمية اكتساب الطلاب للجدارات الوظيفية والسلوكية والمهنية والقيادية، وأوصت دراسة رضوان ومراد (٢٠٢١) بضرورة اكساب الطلاب للجدارات الأكاديمية والجدارات الفكرية والشخصية والانسانية والرقمية اللازمة وكان مستوى كل الجدارات مرتفع، بينما كان مستوى الجدارات الرقمية متوسط. وأشارت دراسة مطر (٢٠٢١) إلى أن تدني التأهيل العلمي لدى شريحة كبيرة من خريجي الجامعات من حيث المهارات والجدارات يعد خللاً في أداء الجامعات لادوارها، وينعكس سلباً على تأهيلهم، ودراسة أبو منسي و راضي (٢٠٢٢) والتي توصلت إلى أن درجة تنمية الجدارات المعرفية لدى الخريجين كانت كبيرة، وأوصت بضرورة تنمية الجدارات القيادية والمهنية والفكرية. وأوصت دراسة محمد ومصطفى (٢٠٢٢) بضرورة توظيف المداخل الإدارية الحديثة في بناء برامج لتنمية الجدارات القيادية في المؤسسات التعليمية، وأكدت دراسة ضاهر (٢٠٢٢) على الحاجة إلى الجدارات لتطوير كفاءات الطلاب، مثل: التفكير

النقدي، وحل المشكلات المعقدة، والتواصل الفعال، ودراسة زياده (٢٠٢٢) والتي أكدت نتائجها على أهمية تفعيل دور مركز ريادة الأعمال بالجامعة لتنمية جدارات ريادة الأعمال لدى الطلاب. ودراسة (Budayová, Z ,et al (2022) والتي أشارت إلى الجدارات المتعلقة بعمل الأخصائي الاجتماعي وأهمها القدرة على التواصل الفعال، والقدرة على تقديم الخدمات الأساسية، وتوظيف الامكانيات المتاحة، والقدرة على اتخاذ القرارات، ودراسة Iovu, M. B. (2022) والتي أكدت على ضرورة امتلاك الطلاب للجدارات الرقمية والتي فرضتها الثورة المعلوماتية ومجتمع المعرفة، ودراسة إبراهيم (٢٠٢٣) والتي توصلت إلى أهمية الجدارات المهنية اللازمة للطلاب لارتباطها باحتياجات سوق العمل؛ وتوفير الكفاءات المطلوبة، ودراسة (Hammer, T., & Lewis, A. L. (2023) والتي أوضحت أن أهم الجدارات المطلوب تعزيزها لدى الطلاب هي الجدارات الفكرية والشخصية والاجتماعية وجدارات العمل والقدرة على التفكير النقدي، وأكدت ضرورة تعزيز هذه الجدارات لديهم وتضمينها في المقررات الدراسية، ودراسة الغامدي (٢٠٢٣) والتي أكدت على أهمية توافر الجدارات الوظيفية وأوصت بضرورة تنمية مهارات التعامل مع التقنيات الحديثة. وانطلاقاً من أن تنمية الجدارات المهنية والوظيفية في المنظمة يجب أن تحظى بأكثر قدرًا من الرعاية والاهتمام، كان لابد من التركيز على وضع أليات وخطط تنموية متكاملة لدعمها لتمكين من المنافسة ومواكبة التطورات المستقبلية. (الصعوب، ٢٠١٧، ص ٢). وتُعد عملية التخطيط لتأهيل الموارد البشرية من الموضوعات التي تشغل اهتمامات المتخصصين وصانعي القرار لتأثيرها على التنمية المستدامة، ويعد مجالي التعليم والتدريب من المجالات الهامة، حيث أن التخطيط الجيد لهما يمثل أهمية بالغة لسد احتياجات سوق العمل نتيجة للاستعداد المسبق لهذه الاحتياجات من خلال المهارات اللازمة لشغلها والمحتوى العلمي والتدريبي لرفع كفاءة الأفراد وتأهيلهم لشغل تلك الوظائف. والتنبؤ بأوضاع واحتياجات سوق العمل، لكي يتمكن متخذ القرار من رسم سياسات وبرامج عامة للتعليم والتدريب لسوق العمل وبالتالي التخطيط الجيد لاحتياجات المجتمع من العنصر البشري في المستقبل. (أحمد، ٢٠١٧، ص ١٤٠). ويؤكد ذلك أهمية امتلاك الطلاب المهارات والقدرات والجدارات المهنية المطلوبة في عالم التوظيف واللازمة لأداء المهام الوظيفية، وحيث أن الجدارات منهجية إبداعية فريدة وفعالة للتطوير، فقد ارتبط مفهوم التوظيف بشكل كبير بها، وأصبح هناك منافسة متزايدة

فى سوق العمل، وضرورة للتركيز على المهارات وإدماج الجدارات والإبداع والإبتكار.(عبد الجواد، ٢٠٢٠، ص ٧٥٨).

كما تؤكد على إتقان المهارات والمعرفة والقدرات من خلال المعرفة النظرية واكتساب المهارات فى الممارسات والمواقف العملية بالتدريب كجزء أساسى فى تعزيز المعرفة والمهارات وتطبيقها فى بيئات العمل المتنوعة مع تحديد متطلبات الوظيفة ومن يشغلها. , (Hodge, S, et al, 2020,p.33).

ومما سبق وبإستقراء الدراسات السابقة والتي أكدت على أن مهنة الخدمة الاجتماعية مهنة تطبيقية تهتم بالجانب التطبيقي من خلال الممارسة المهنية التي يكتسبها الطلاب من خلال التدريب الميداني ولأهمية التدريب الميداني في تنمية قدرات طلاب الخدمة الاجتماعية ليصبحوا أخصائيين اجتماعيين يمتلكون المعارف والمهارات اللازمة لزيادة معدلات الاداء الوظيفي لهم وذلك من خلال التطبيق العملي لما تم دراسته نظرياً، وفي ضوء سعي المنظمات الدائم نحو التنافسية وتحقيق التميز والذي يتطلب منها أن تحسن باستمرار من قدرتها لتلائم احتياجات العملاء وتوقعاتهم، ويحتاج هذا التحسين لموارد بشرية متميزة ومؤهلة بشكل كبير، وهو ما يؤكد أهمية الموارد البشرية وضرورة توفر الجدارات المهنية التي يجب أن تمتلكها المنظمات، حيث أن توفر الجدارات المهنية هي مطلب أساسي لبلوغ الكفاءة، وبذلك أصبح الأخصائي الاجتماعي أمام مهام ومسؤوليات جديدة تتطلب المهارات والمعارف والخبرات، التي يصعب اكتسابها إذا كان التدريب الميداني لا يحقق الهدف منه، ولا يساعده على اكتساب تلك المهارات والمعارف ولا يؤهله لتنمية الكفاءات والجدارات اللازمة لأداء مهام عمله. ولا سيما في ضوء ما فرضته البيئة المتغيرة والتطورات في مجال المعرفة على الجامعات، كان لابد من ضرورة الاهتمام بدعم جدارات الطلاب، بعد أن أصبحت الجدارات القائمة على المعرفة والخبرة والمهارة هي محور التميز وتحقيق التنافسية. **ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة في"التدريب الميداني كآلية لتنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية"**

أهمية الدراسة:

١. أهمية الجدارات المهنية التي يتطلبها سوق العمل، لأداء المهام المطلوبة بمستوى أداء متميز.
٢. دعم جدارات الطلاب اللازمة لتنمية قدراتهم ومنها القدرة على التفكير الإبداعي والنقدي.

٣. يُعد التدريب الميداني الحقل الذي يوظف فيه الطلاب المعارف النظرية المقدمة لهم في المقررات الدراسية النظرية من خلال ربطها بالجانب التطبيقي وتحويل المعارف إلى مهارات.

٤. يُعد الاهتمام بتطوير التدريب الميداني ضرورة تفرضها المستجدات والمتغيرات الحالية، حيث أنه الجانب التطبيقي الذي يتيح للطلاب الفرصة لاكتساب المهارات والخبرات العملية.

٥. الحاجة إلى إعداد أخصائيين اجتماعيين مؤهلين تأهيلاً سليماً يمتلكون الجدارات والخبرة والمهارة وقادرين على ممارسة المهنة بكفاءة وفاعلية.

▪ الإطار النظري للدراسة:

▪ مفاهيم الدراسة:

- مفهوم التدريب الميداني:

التدريب لغوياً مشتق من (درب) أي اعتاد وعلم ومنها درب وهو الطريق ودرب على الشيء بمعنى مرّن عليه. (خليل، ١٩٩٤، ص ٤٣٨)

ويعرف التدريب بأنه "تدريب فني يتم في موضع العمل لإكتساب المتدرب مهارات عملية تمكنه من تأدية العمل على أحسن وجه". (بدوي، ١٩٨٧، ص ٦٣)

والتدريب هو "مجموعه من العمليات التعليمية التي بها يتم إعداد وتأهيل الفرد للقيام بمسؤوليات العمل بالطريقة الافضل وبمعدل الأداء الأكبر بمستوى كفاءة أعلى. (أغا، ١٩٨٨، ص ١٩٥)

ويعرف التدريب على أنه "عملية تعديل إيجابي ذات اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية وذلك لإكسابه المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات الصالحة للعمل والإداره والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفاءته. (إبراهيم، ٢٠١٨، ص ٢٢)

ويعرف السكري التدريب الميداني بأنه "جزء متمم لتعليم الخدمة في مناهج مراحل البكالوريوس والماجستير يتيح الفرصة للطلاب للإنخراط في الممارسة المباشرة للخدمة الاجتماعية تحت إشراف كل من المشرف الأكاديمي والمشرف الميداني، حيث يتم مساعدة الطالب على اكتساب وإتقان المهارات المهنية والتوطّد على قيم وأخلاقيات المهنة، واستكمال

العناصر والمعلومات في المجال الأكاديمي مع التي يتم الحصول عليها من الميدان".
(السكري ، ٢٠١٣ ، ص ٣٠٢)

ويعرف على أنه "عملية مخططة ومستمرة تهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لدى الفرد من خلال زيادة معرفة وتدعيم اتجاهاته وتحسين مهاراته، مما يساعد على تحسين أدائه في العمل وزيادة الإنتاجية في المنظمة. (أبو النصر، ٢٠٠٩ ، ص ٢٠)
ويعرف التدريب الميداني بأنه " نشاط عملي ينفذ وفق خطة منظمة خلال فترة زمنية محددة يمارس فيها الطالب المتدرب في إحدى مؤسسات المجتمع (مستشفى، مدرسة، وغيرها) عمليه التدريب، حيث يطبق الجوانب النظرية التي درسها في الكلية لتحقيق أهداف التدريب الميداني المقررة بواسطة الكلية ويشرف على الطالب عدد ٢ مشرف هما مشرف أكاديمي من قبل الكلية ومشرف ميداني من قبل المؤسسة. (ابو النصر، ٢٠١٧ ، ص ٥٣).

ويعرف التدريب الميداني بأنه " هو العملية التي يتم من خلالها إعداد الطلاب عملياً للعمل بعد التخرج في إحدى المؤسسات الاجتماعية ومن خلال هذا التدريب تتاح الفرص ليطبق الطالب الإطار النظري الذي تعلمه في الواقع العملي الميداني، بما يتضمنه من قوانين ونظريات ومفاهيم ومبادئ وأساليب وأدوات، فيقل خطأ التنفيذ من جانب وتقل رهبة ممارسة المهنة، ويتم الإعتياد عليها من جانب ثاني، مع ارتفاع الأداء بما يمكنه من تقديم الخدمة إلى مستحقيها بأفضل أسلوب ممكن جانب ثالث". (رماح، ٢٠٢٠ ، ص ٢٢).

ويشير مفهوم التدريب الميداني في هذه الدراسة إلى أنه " عملية مهنية تتم في مؤسسات اجتماعية أولية وثانوية من خلال برنامج زمني واضح ومحدد يتولى الإشراف عليه مجموعة من الأكاديميين والممارسين، تهدف إلى تزويد الطلاب بالمعارف والمعلومات النظرية المرتبطة بالممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ويكسبهم المعارف والمهارات والقيم اللازمة التي تمكنهم من ممارسة دورهم كأخصائيين اجتماعيين في مجالات الممارسة المهنية المختلفة، ويعتمد التدريب على خطة محددة الأهداف تربط النظرية بالممارسة وترتبط بالاحتياجات التدريبية للطلاب".

- مفهوم الجدارات:

تعرف الجدارة في اللغة بأنها " مصدر جدر ب أو جدر لـ يجدر، جداره، فهو جدير، والمفعول به مجدور به، يُقال: جدر بهذا المنصب/ جدر لهذا المنصب: أي صار مستحقاً وأهلاً له، خليقاً به جدرت بنجاحه". (ابن منظور ، ٢٠٠٥ ، ص ٣٤٤)

وتعرف بأنها "جذر بكذا، وله جذارة، أي صار خليقاً بهذا الشيء جذر الشيء وهو به جدير (مجمع اللغة العربية، ١٩٩٣، ص ٩٥)، والجذارة **Competence** تترجم في قاموس "المورد الحديث" على أنها "كفاية" أو "جذارة" (البلعكي والبلعكي، ٢٠١٠، ص ٢٥١).

والجذارة اصطلاحاً "القدرة على أداء نشاط معين من قبل الموظف بأعلى درجة ممكنة من الدقة والإتقان وفقاً للمعايير والتعليمات المحددة لذلك، وقد يتضمن ذلك تطوير وتنمية مختلف جوانب المهارات المتعلقة بالأداء" (التويجري والبرعي، ١٩٩٣، ص ٦٥)

وتعرف بأنها "مجموعة من المعارف النظرية والمهارات العملية والسلوك المعياري المنبثق عن قيم وعمل احترافي والمرتبطة والمختلطة و المتمازجة ببعضها البعض بنسب متفاوتة حسب العمل وتطويرها باستمرار والتي تؤدي جميعها إلى التفوق الخارق بالأداء وتحقيق النتائج المطلوبة أو تفوقها. (الملكوي، ٢٠١٧، ص ١٣)

والجذارة "تتضمن القدرات والاتجاهات والمعرفة والفهم والمهارات والقدرات الذهنية المرتبطة وظيفياً لحل المشكلات وحلها وتحديد السلوك الهادف نحو أهداف نهائية معينة (Glasser, H., 2016, p.126)

وتُعرف الجذارات المهنية بأنها "تتمثل في مجموعة العناصر والصفات التي تتعلق بالكفاءة الفنية والإدارية والإنضباط في العمل وحسن التعامل والسلوك، وهي أيضاً مجموعة المهارات والمعارف التي تؤدي إلى الأداء الوظيفي الفعال، كما تشمل على الخصائص الشخصية للفرد مثل الأنماط الذهنية والدوافع الكامنة التي تمكنه عند استخدامها من تحقيق الأداء الناجح، بكونها خليط مهني للمعرفة والمهارة والسلوك والقدرات المرتبطة بصورة مباشرة بالأداء (الفضالة، 2018، ص ٥)

وتُعرف بإنها مجموعة من القدرات المكتسبة والتي تمكن الفرد من أداء المهام المطلوبة في سياق معين، وهي تشكل في محتواها العام مزيج مركب من المعارف والمهارات والاتجاهات المتفاعلة فيما بينها، والتي تنعكس على سلوك الفرد في سياق الأعمال والمهام الموكلة إليه، بعد أن يعتمد إلى اكتسابها وتوظيفها للخروج بمستويات أداء تفوق التوقعات". (عبد الستار، ٢٠١٩، ص ١٠٧)

كما تُعرف بأنها "مجموعة متكاملة من المعارف والمهارات والاتجاهات والسلوكية المطلوبة لمجال معين أو للعمل بوظيفة أو مهنة محددة والتي يجب أن يمتلكها الفرد ويطبقها حسب

معايير الأداء المحددة في هذا المجال أو هذه الوظيفة أو المهنة". (عبد القوي، ٢٠١٩، ص ٤)

وتعرف الجدارة في الخدمة الاجتماعية بأنها "القدرة على إنجاز متطلبات الوظيفة وتشمل كل

المؤهلات العلمية والخبرات التي يتطلبها العمل، وإثبات القدرة على تحمل واجبات العمل وتنفيذها وتحقيق أهداف الخدمة الاجتماعية مع الإلتزام بقيم المهنة". (السكري، ٢٠٠٠، ص ١٠٩)

ويشير مفهوم الجدارات المهنية في هذه الدراسة إلى " مجموعة الكفايات والقدرات والسلوكيات والسمات الشخصية التي ينبغي على طلاب الخدمة الاجتماعية بالفرقة الرابعة أن يمتلكوها، والتي تمكنهم من القيام بعملهم كأخصائيين اجتماعيين بعد التخرج بدقة وإتقان، وفقاً للمعايير المطلوبة واحتياجات سوق العمل، وتتمثل هذه الجدارات المهنية في" الجدارات الفكرية، الجدارات الرقمية، الجدارات الفنية، الجدارات القيادية، الجدارات الشخصية، الجدارات الأخلاقية، الجدارات الوظيفية".

■ معايير ومؤشرات تحقيق جودة التدريب الميداني: (الجندي والناكوع، ٢٠١٨، ص ٣٢٤)

١. معايير مرتبطة بالمؤسسات العاملة في مجال الخدمة الاجتماعية (مؤسسات التدريب): من حيث سمعة المؤسسة وتاريخها ومجالات عملها على المستويين الوظيفي والجغرافي، وعدد الأخصائيين فيها وخبراتهم ومستوى تأهيلهم وإعدادهم، وكفاية هذه المؤسسات في أدائها لوظائفها الاجتماعية وعلى قدرة الأخصائيين فيها على توجيه الطلاب وتدريبهم.

٢. معايير مرتبطة بالطالب: من حيث الانتماء ونسبة عدد الطلاب إلى المعلمين، ومتوسط تكلفة الطالب والخدمات التي تقدم له ودافعية الطلاب واستعدادهم للتعليم.

٣. معايير مرتبطة بالمناهج الدراسية: من حيث أصالة المناهج وجودة مستواها ومحتواها والطريقة والأسلوب ومدى ارتباطها بالواقع .

٤. معايير مرتبطة بالأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المؤسسة الذين يقدمون الإشراف المهني للمتدربين: من حيث تخصصهم ودرجتهم العلمية ومستوى تأهيلهم وتدريبهم وما يتمتعون به من خبرات ومهارات مهنية ورغبتهم في الإشراف على المتدربين واستعدادهم لنقل خبراتهم المهنية لهم .إن كفاية مجمل هذه العناصر التي

تشكل المدخلات الأساسية في عملية التدريب الميداني ونوعيتها هي التي ستوصل إلى مخرجات نوعية في التدريب تحقق الأهداف الرئيسة من عملية التدريب الميداني.

■ **أهمية الجدارات المهنية:** (محمود، ٢٠٢١، ص ٨٢٣)

١. **إدارة الوضع المهني للأفراد:** حيث يركز مدخل الجدارة المهنية على تطوير الوضع المهني للفرد، فإدارة الوضع المهني للفرد بكفاءة تساعد في تحديد النتائج التي يجب تحقيقها.

٢. **استثمار الكفاءات في السياقات المختلفة:** حيث لا يعترف مدخل بناء الجدارة المهنية بالأفراد على أنهم أكفاء، ما لم يكونوا قادرين على فهم الأسباب وراء أداء فعل معين، ومن ثم يساعد مدخل الجدارة المهنية على التنظيم الذاتي لكفاءات الأفراد في السياقات المختلفة.

٣. **تطوير المعرفة العملية طوال الحياة المهنية:** حيث تتنوع مصادر التعلم والتي تؤدي إلى تطوير الكفاءة الخاصة بأداء الفرد على نطاق واسع، حيث أن تطوير الكفاءات بشكل مستمر يضمن التقدم المستمر نحو مستويات عالية من الإتقان والخبرة في العمل.

٤. **إشباع حاجات النمو الذاتي:** حيث أن مدخل بناء الجدارة المهنية يقوم بدور مزدوج فيؤدي إلى تحقيق الفعالية التنظيمية ويشبع حاجات الأفراد الذاتية من جهة أخرى.

٥. **تحقيق الكفاءة في الأداء:** حيث يساعد تحديد الجدارات اللازمة لإنجاز العمل في تطوير الممارسات المهنية والتعلم المهني القائم على الممارسة، من خلال تحديد مؤشرات للتقييم.

٦. **تحقيق الاستقرار المهني:** يساعد مدخل الجدارة المهنية على زيادة استقرار الأفراد في وظائفهم بسبب المهارات التي اكتسبوها وخبرتهم في الممارسة المهنية لأداء العمل واكتساب مستوى معين من الكفاءة يمكنهم من الأداء المهني الفعال ويشعرهم بالثقة والكفاءة الذاتية.

٧. **تعد التنمية المهنية القائمة على الجدارات نظاماً فعالاً،** يحقق النمكين الوظيفي للأفراد لأنها تمكنهم من تحقيق متطلبات وظيفتهم وتمكنهم من الناحية المهنية.

■ أهداف الدراسة:

١. تحديد واقع التدريب الميداني لدى طلاب الخدمة الاجتماعية.
٢. تحديد مستوى الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية.
٣. تحديد العلاقة بين التدريب الميداني وتنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية.
٤. تحديد الصعوبات التي تواجه إسهامات التدريب الميداني في تنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية.
٥. تحديد مقترحات تفعيل إسهامات التدريب الميداني في تنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية.
٦. التوصل إلى آليات تخطيطية مقترحة لتفعيل إسهامات التدريب الميداني في تنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية.

■ فروض الدراسة:**يتحدد الفرض الرئيس للدراسة في:**

" توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التدريب الميداني وتنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية".

وينبثق من هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية:

١. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التدريب الميداني وتنمية الجدارات الفكرية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية.
٢. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التدريب الميداني وتنمية الجدارات الرقمية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية.
٣. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التدريب الميداني وتنمية الجدارات الفنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية.
٤. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التدريب الميداني وتنمية الجدارات القيادية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية.
٥. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التدريب الميداني وتنمية الجدارات الشخصية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية.

٦. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التدريب الميداني وتنمية الجدارات الأخلاقية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية.
٧. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التدريب الميداني وتنمية الجدارات الوظيفية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية.
- الإجراءات المنهجية للدراسة:

(١) منهجية الدراسة:

تتنمي هذه الدراسة وفقاً لأهدافها إلى نمط الدراسات الوصفية التي لديها القدرة على تقديم التفسيرات العلمية والمنطقية للظاهرة محل الدراسة وذلك من خلال الحصول على معلومات دقيقة تصور الواقع وتشخصه وتسهم في تحليل ظواهره، وتعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها واستخلاص دلالتها. لذا فالدراسة الحالية تستهدف تحديد العلاقة بين التدريب الميداني (كمتغير مستقل) وتنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية (كمتغير تابع) وذلك من خلال الاستشهاد في هذا الوصف والتحليل بمعطيات الدراسات السابقة والإطار النظري المرتبط بموضوع الدراسة. واعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل لطلاب الفرقة الرابعة بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان بالعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م.

(٢) مجالات الدراسة:

(أ) **المجال المكاني:** تمثل المجال المكاني للدراسة في كلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان.

(ب) **المجال البشري:** تمثل المجال البشري للدراسة في المسح الاجتماعي الشامل لطلاب الفرقة الرابعة بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان بالعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م وعددهم (٤٢٠) مفردة. وتوزيعهم كالتالي:

جدول رقم (١) يوضح توزيع الطلاب مجتمع الدراسة

العدد الكلي	العدد المستجيب	عينة الصدق والثبات	العدد غير المستجيب
٤٤٨	٤٢٠	٢٠	٨
طلاب الفرقة الرابعة	مجتمع الدراسة	خارج إطار مجتمع الدراسة	تم الاستبعاد

(ج) **المجال الزمني:** تمثل المجال الزمني للدراسة في فترة جمع البيانات من الميدان والتي بدأت ٢٠٢٣/١/١٥ م إلي ٢٠٢٣/٢/٢٣ م.

(٣) متغيرات الدراسة ومصادرها:

عدد العبارات	المتغير التابع " تنمية الجدارات المهنية "	عدد العبارات	المتغير المستقل " التدريب الميداني "
٦	الجدارات الفكرية	١٠	المعارف المهنية
٦	الجدارات الرقمية	١٠	المهارات المهنية
٦	الجدارات الفنية	١٠	القيم المهنية
٦	الجدارات القيادية		
٦	الجدارات الشخصية		
٦	الجدارات الأخلاقية		
٦	الجدارات الوظيفية		

وتحددت أهم مصادر تلك المتغيرات في الرجوع إلى الإطار النظري الموجه للدراسة والدراسات السابقة المتصلة بقضية الدراسة.

(٤) أدوات الدراسة: تمثلت أدوات جمع البيانات في:

- استبيان للطلاب حول التدريب الميداني كألية لتنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية: قامت الباحثة بتصميم استبيان إلكتروني للطلاب باستخدام Google Drive Models حول التدريب الميداني كألية لتنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية في ضوء التراث النظري الموجه للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بالدراسة.
- اشتمل استبيان الطلاب على صحيفة البيانات الأولية التالية: (النوع، والسن، والشعبة الدراسية، ومحل الإقامة).
- اشتمل استبيان الطلاب على الأبعاد التالية: واقع التدريب الميداني لدى طلاب الخدمة الاجتماعية، والجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية، والصعوبات التي تواجه إسهامات التدريب الميداني في تنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية، ومقترحات تفعيل إسهامات التدريب الميداني في تنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية.
- اعتمد استبيان الطلاب على التدرج الثلاثي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة)، وذلك كما يلي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة).
- للتحقق من صدق المحتوى " الصدق المنطقي " لاستبيان الطلاب قامت الباحثة بالإطلاع علي الأدبيات والأطر النظرية والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت أبعاد الدراسة. ثم تحليل هذه الأدبيات النظرية وذلك لتحديد واقع التدريب الميداني لدى طلاب الخدمة

الاجتماعية وتحديد الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية. ثم تم عرض الأداة على عدد (٥) محكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارة من ناحية وارتباطها بأبعاد الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات وإعادة تصحيح بعض أخطاء الصياغة اللغوية للبعض الآخر، وبناء على ذلك تم صياغة الأداة في صورتها النهائية.

- تم حساب ثبات استمارة استبيان الطلاب باستخدام معامل ثبات (ألفا. كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية لاستمارة الاستبيان ، وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (٢٠) مفردة من الطلاب (خارج إطار مجتمع الدراسة). وبلغ معامل الثبات (٠,٩٦٧)، وهو مستوى مناسب للثبات الإحصائي.

- كما أجرت الباحثة ثبات إحصائي لاستمارة استبيان الطلاب باستخدام معادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، حيث تم تقسيم عبارات كل بعد إلى نصفين: يضم القسم الأول القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارة الفردية، ويضم القسم الثاني القيم المعبرة عن العبارات الزوجية، وذلك لعينة قوامها (٢٠) مفردة من الطلاب (خارج إطار مجتمع الدراسة)، وبلغت قيمة معامل الارتباط بين نصفي الأداة (٠,٩٣٩) عند مستوى معنوية ($a=0.01$)، كما بلغت قيمة معامل الثبات (٠,٩٦٩)، وتبين أن معاملات الثبات للأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

(٥) تحديد مستوى الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية:

يمكن تحديد مستوى الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية باستخدام المتوسط الحسابي، بحيث تكون بداية ونهاية فئات المقياس الثلاثي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة)، تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (٣ - ١ = ٢)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح ($٣/٢$) = ١,٥) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول رقم (٢) يوضح مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة

المستوى	القيم
مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١ إلى ١,٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١,٦٨ إلى ٢,٣٤
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ٢,٣٥ إلى ٣

(٦) أساليب التحليل الكيفي والكمي: اعتمد الدراسة في تحليل البيانات على الأساليب التالية:

- أسلوب التحليل الكيفي: بما يتناسب وطبيعة موضوع الدراسة.
- أسلوب التحليل الكمي: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS.V. 24.0) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، ومعامل ثبات (ألفا. كرونباخ)، ومعادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، ومعامل ارتباط بيرسون، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه، وطريقة الفرق المعنوي الأصغر لتحديد اتجاه التباين.

■ نتائج الدراسة الميدانية:

المحور الأول: وصف الطلاب مجتمع الدراسة:

جدول رقم (٣) يوضح وصف الطلاب مجتمع الدراسة (ن=٢٠٤)

م	المتغيرات الكمية	س	σ	م	النوع	ك	%
١	السن	٢٢	١	١	ذكر	١٤٦	٣٤,٨
				٢	أنثى	٢٧٤	٦٥,٢
					المجموع	٤٢٠	١٠٠
م	الشعبة الدراسية	ك	%	م	محل الإقامة	ك	%
١	انتظام	٣٣٢	٧٩	١	ريف	٢٣٨	٥٦,٧
٢	انتساب	٨٨	٢١	٢	حضر	١٨٢	٤٣,٣
	المجموع	٤٢٠	١٠٠		المجموع	٤٢٠	١٠٠

يوضح الجدول السابق أن:

١. متوسط سن الطلاب (٢٢) سنة، وانحراف معياري سنة واحدة تقريباً.
٢. أكبر نسبة من الطلاب إناث بنسبة (٦٥,٢%)، بينما الذكور بنسبة (٣٤,٨%).
٣. أكبر نسبة من الطلاب مقيدون بشعة الانتظام بنسبة (٧٩%)، يليها الانتساب بنسبة (٢١%).

٤. أكبر نسبة من الطلاب مقيمين بالريف بنسبة (٥٦,٧%), يليها الحضر بنسبة (٤٣,٣%).

المحور الثاني: واقع التدريب الميداني لدى طلاب الخدمة الاجتماعية:

- المعارف المهنية:

جدول رقم (٤) يوضح المعارف المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية (ن=٢٠٤)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات
			لا		إلى حد ما		نعم		
			%	ك	%	ك	%	ك	
٦	٠,٥٦	٢,٤٩	٣,١	١٣	٤٤,٥	١٨٧	٥٢,٤	٢٢٠	عرفني التدريب الميداني بنظريات الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية
٤	٠,٥٥	٢,٥٢	٢,٤	١٠	٤٣,٦	١٨٣	٥٤	٢٢٧	عرفني التدريب الميداني بعمليات الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية
١	٠,٥٣	٢,٥٨	١,٧	٧	٣٩	١٦٤	٥٩,٣	٢٤٩	عرفني التدريب الميداني بالخدمات المقدمة بمؤسسات الرعاية الاجتماعية
٣	٠,٥٤	٢,٥٥	١,٩	٨	٤١,٤	١٧٤	٥٦,٧	٢٣٨	ساعدني التدريب الميداني على معرفة الفئات المستفيدة من خدمات الرعاية الاجتماعية
١٠	٠,٦	٢,٤١	٦	٢٥	٤٦,٧	١٩٦	٤٧,٤	١٩٩	عرفني التدريب الميداني بالسياسات المتعلقة بتقديم خدمات مؤسسات الرعاية الاجتماعية
٢	٠,٥٤	٢,٥٨	٢,٤	١٠	٣٦,٩	١٥٥	٦٠,٧	٢٥٥	تعلمت من التدريب الميداني دور الأخصائي الاجتماعي بالمؤسسات الاجتماعية
٥	٠,٥٦	٢,٥٢	٣,٣	١٤	٤١	١٧٢	٥٥,٧	٢٣٤	ساعدني التدريب الميداني على معرفة طبيعة عمل مؤسسات الرعاية الاجتماعية
٩	٠,٦	٢,٤٥	٥,٥	٢٣	٤٣,٦	١٨٣	٥١	٢١٤	تعلمت من التدريب الميداني إجراءات الحصول على الخدمات بمؤسسات الرعاية الاجتماعية
٨	٠,٥٩	٢,٤٦	٥	٢١	٤٤	١٨٥	٥١	٢١٤	ساعدني التدريب الميداني على معرفة لوائح وقوانين العمل بمؤسسات الرعاية الاجتماعية
٧	٠,٦١	٢,٤٧	٦	٢٥	٤١,٢	١٧٣	٥٢,٩	٢٢٢	استفدت من التدريب الميداني في معرفة الهيكل التنظيمي بمؤسسات الرعاية الاجتماعية
مرتفع		٠,٣٣	٢,٥	البعد ككل					

يوضح الجدول السابق أن: مستوى المعارف المهنية التي يكسبها التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول عرفني التدريب الميداني بالخدمات المقدمة بمؤسسات الرعاية الاجتماعية **بمتوسط حسابي (٢,٥٨)، وبانحراف معياري (٠,٥٣)، يليه الترتيب الثاني**

تعلمت من التدريب الميداني دور الأخصائي الاجتماعي بالمؤسسات الاجتماعية بمتوسط حسابي (٢,٥٨)، وبانحراف معياري (٠,٥٤)، ثم الترتيب الثالث ساعدني التدريب الميداني على معرفة الفئات المستفيدة من خدمات الرعاية الاجتماعية بمتوسط حسابي (٢,٥٥)، وأخيراً الترتيب العاشر عرفني التدريب الميداني بالسياسات المتعلقة بتقديم خدمات مؤسسات الرعاية الاجتماعية بمتوسط حسابي (٢,٤١). وقد يعكس هذا توفر المعارف المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية والتي تمثلت في معرفة الطلاب بما تقدمه مؤسسات الرعاية الاجتماعية من خدمات، والدور الذي يؤديه الأخصائي الاجتماعي، والسياسات والقواعد واللوائح التي تحكم تلك المؤسسات. وهذا ما أكدته نتائج دراسة (Halvorsen, T. (2019).

- المهارات المهنية:

جدول رقم (٥) يوضح المهارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية (ن=٤٢٠)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	أكسبني التدريب الميداني المهارات اللازمة للعمل بمؤسسات الرعاية الاجتماعية	٢١٥	٥١,٢	١٨٤	٤٣,٨	٢١	٥	٢,٤٦	٠,٥٩	٤
٢	تعلمت من التدريب الميداني تطبيق المهارات المهنية بمؤسسات الرعاية الاجتماعية	٢٠٥	٤٨,٨	١٨٢	٤٣,٣	٣٣	٧,٩	٢,٤١	٠,٦٣	٦
٣	تعلمت من التدريب الميداني التعاون من خلال العمل الجماعي	٢٩٦	٧٠,٥	١١٠	٢٦,٢	١٤	٣,٣	٢,٦٧	٠,٥٤	١
٤	ساعدني التدريب الميداني على تنمية قدرتي على تحديد المشكلات	٢٤٠	٥٧,١	١٦٣	٣٨,٨	١٧	٤	٢,٥٣	٠,٥٨	٢
٥	اكتسبت من التدريب الميداني مهارة التخطيط لمواجهة المشكلات	٢٠٩	٤٩,٨	١٦٩	٤٠,٢	٤٢	١٠	٢,٤	٠,٦٦	٧
٦	ساعدني التدريب الميداني على تنمية مهارة الاتصال لدي	٢٤٤	٥٨,١	١٤٩	٣٥,٥	٢٧	٦,٤	٢,٥٢	٠,٦٢	٣
٧	أكسبني التدريب الميداني مهارة التقييم	٢١٨	٥١,٩	١٧٣	٤١,٢	٢٩	٦,٩	٢,٤٥	٠,٦٢	٥
٨	أكسبني التدريب الميداني المهارات الإدارية المختلفة	١٤٨	٣٥,٢	٢١٨	٥١,٩	٥٤	١٢,٩	٢,٢٢	٠,٦٦	٩
٩	ساعدني التدريب الميداني على اكتساب المهارات الرقمية اللازمة	٧٧	١٨,٣	٢٢٠	٥٢,٤	١٢	٢٩,٣	١,٨٩	٠,٦٨	١٠
١٠	نمى التدريب الميداني لدي القدرة على التحليل والنقد	١٦٢	٣٨,٦	٢٠٨	٤٩,٥	٥٠	١١,٩	٢,٢٧	٠,٦٦	٨
البعد ككل								٢,٣٨	٠,٤	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن: مستوى المهارات المهنية التي يكسبها التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٣٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تعلمت من التدريب الميداني التعاون من خلال العمل الجماعي بمتوسط حسابي (٢,٦٧)، يليه الترتيب الثاني ساعدني التدريب الميداني على تنمية قدرتي على تحديد المشكلات بمتوسط حسابي (٢,٥٣)، ثم الترتيب الثالث ساعدني التدريب الميداني على تنمية مهارة الاتصال لدي بمتوسط حسابي (٢,٥٢)، وأخيراً الترتيب العاشر ساعدني التدريب الميداني على اكتساب المهارات الرقمية اللازمة بمتوسط حسابي (١,٨٩). وقد يعكس هذا توفر المهارات المهنية لدى الطلاب والتي تتضح في حرصهم على التعاون والعمل الجماعي، وقدرتهم على تحديد المشكلات والتخطيط لحلها ومواجهتها، والاتصال والتواصل مع الآخرين، والتقييم، والقدرة على التحليل والنقد. وهذا ما أكدته نتائج دراسة Mishra, P. J. (2014) ونتائج دراسة اللويش (٢٠١٦) ونتائج دراسة Noronha, L., & Monteiro, M. (2016) ودراسة أبو السعود (٢٠٢١)، ودراسة الربيع (٢٠١٦).

– القيم المهنية:

جدول رقم (٦) يوضح القيم المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية (ن=٤٢٠)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تعلمت من التدريب الميداني احترام سرية المعلومات الخاصة بالعمل	٣١٧	٧٥,٥	٩٦	٢٢,٩	٧	١,٧	٢,٧٤	٠,٤٨	١
٢	استفدت من التدريب الميداني أن أحترم ثقة العميل في قدراته	٣١٥	٧٥	٩٧	٢٣,١	٨	١,٩	٢,٧٣	٠,٤٩	٣
٣	علمني التدريب الميداني ضرورة تقبل العميل لمساعدته على إشباع احتياجاته	٣٠٤	٧٢,٤	١٠٦	٢٥,٢	١٠	٢,٤	٢,٧	٠,٥١	٥
٤	تعلمت من التدريب الميداني مراعاة الفروق الفردية في القدرات بين العملاء	٢٧٩	٦٦,٤	١٢٧	٣٠,٢	١٤	٣,٣	٢,٦٣	٠,٥٥	٧
٥	أفادني التدريب الميداني في كيفية تكوين علاقة مهنية ناجحة مع العميل	٢٦٨	٦٣,٨	١٣٩	٣٣,١	١٣	٣,١	٢,٦١	٠,٥٥	٨
٦	تعلمت من التدريب الميداني احترام كرامة العميل مما يشعره بقيمته	٣٠٣	٧٢,١	١٠٧	٢٥,٥	١٠	٢,٤	٢,٧	٠,٥١	٥
٧	عرفني التدريب الميداني بضرورة احترام لوائح وقوانين المؤسسة	٢٨٨	٦٨,٦	١٢٢	٢٩	١٠	٢,٤	٢,٦٦	٠,٥٢	٦
٨	ساعدني التدريب الميداني على تدعيم الثقة المتبادلة بيني وبين العميل	٣٠٠	٧١,٤	١١٣	٢٦,٩	٧	١,٧	٢,٧	٠,٤٩	٤
٩	تعلمت من التدريب الميداني عدم التفرقة في التعامل مع العملاء	٣٠٢	٧١,٩	١٠٨	٢٥,٧	١٠	٢,٤	٢,٧	٠,٥١	٥
١٠	تعلمت من التدريب الميداني السماح للعميل بالتعبير عن آرائه	٣١١	٧٤	١٠٣	٢٤,٥	٦	١,٤	٢,٧٣	٠,٤٨	٢

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
مستوى مرتفع	٠,٣٦	٢,٦٩	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى القيم المهنية التي يكسبها التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٦٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تعلمت من التدريب الميداني احترام سرية المعلومات الخاصة بالعمل بمتوسط حسابي (٢,٧٤)، يليه الترتيب الثاني تعلمت من التدريب الميداني السماح للعمل بالتعبير عن آرائه بمتوسط حسابي (٢,٧٣)، وانحراف معياري (٠,٤٨)، ثم الترتيب الثالث استقدت من التدريب الميداني أن أحترم ثقة العميل في قدراته بمتوسط حسابي (٢,٧٣)، وانحراف معياري (٠,٤٩)، وأخيراً الترتيب الثامن أفادني التدريب الميداني في كيفية تكوين علاقة مهنية ناجحة مع العميل بمتوسط حسابي (٢,٦١). وقد يعكس هذا توفر القيم المهنية لدى الطلاب من خلال تأكيدهم على احترام سرية المعلومات للعملاء، وتقدير قدرات العميل واحترام وتقدير آراء العميل والسماح له بالتعبير عنها، والقدرة على تدعيم العلاقة بالعمل لتكون علاقة مهنية ناجحة. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة محمود (٢٠١٣) ونتائج دراسة الأشوح (٢٠٢٠) والتي أكدت على أهمية توفر القيم المهنية لدى الأخصائيين الاجتماعيين.

▪ مستوى أبعاد التدريب الميداني لدى طلاب الخدمة الاجتماعية ككل:

جدول رقم (٧) يوضح مستوى أبعاد التدريب الميداني لدى طلاب الخدمة الاجتماعية ككل

(ن=٤٢٠)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	المعارف المهنية	٢,٥	٠,٣٣	مرتفع	٢
٢	المهارات المهنية	٢,٣٨	٠,٤	مرتفع	٣
٣	القيم المهنية	٢,٦٩	٠,٣٦	مرتفع	١
أبعاد التدريب الميداني ككل		٢,٥٢	٠,٣	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن: مستوى أبعاد التدريب الميداني لدى طلاب الخدمة الاجتماعية ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول القيم المهنية بمتوسط حسابي (٢,٦٩)، يليه الترتيب الثاني المعارف المهنية بمتوسط حسابي (٢,٥)، وأخيراً الترتيب الثالث المهارات المهنية بمتوسط حسابي

(٢,٣٨). وقد يعكس هذا توفر القيم والمعارف والمهارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية والتي اكتسبوها من التدريب الميداني.

المحور الثالث: الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية:

(١) الجدارات الفكرية:

جدول رقم (٨) يوضح الجدارات الفكرية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية (ن=٤٢٠)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	أمتلك القدرة على التخطيط لحل المشكلات	١٩٢	٤٥,٧	٢٠٢	٤٨,١	٢٦	٦,٢	٢,٤	٠,٦	٥
٢	أحدد الأهداف التي أرغب في تحقيقها	٢٥٥	٦٠,٧	١٥٤	٣٦,٧	١١	٢,٦	٢,٥٨	٠,٥٤	٢
٣	أحدد أولويات المهام المطلوبة وفقاً لأهميتها	٢٣٦	٥٦,٢	١٧٣	٤١,٢	١١	٢,٦	٢,٥٤	٠,٥٥	٣
٤	أمتلك القدرة على التفكير الإبداعي	١٦٤	٣٩	٢٢٣	٥٣,١	٣٣	٧,٩	٢,٣١	٠,٦١	٦
٥	أقبل وجهات النظر المختلفة	٢٧٩	٦٦,٤	١٢٧	٣٠,٢	١٤	٣,٣	٢,٦٣	٠,٥٥	١
٦	أقدم أفكار جديدة لحل المشكلات بطريقة ابتكارية	١٩٣	٤٦	٢٠٤	٤٨,٦	٢٣	٥,٥	٢,٤	٠,٥٩	٤
البعد ككل								٢,٤٨	٠,٣٧	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن: مستوى الجدارات الفكرية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أقبل وجهات النظر المختلفة بمتوسط حسابي (٢,٦٣)، يليه الترتيب الثاني أحرص على تحديد الأهداف التي أرغب في تحقيقها بمتوسط حسابي (٢,٥٨)، ثم الترتيب الثالث يمكنني تحديد أولويات المهام المطلوبة وفقاً لأهميتها بمتوسط حسابي (٢,٥٤)، وأخيراً الترتيب السادس أمتلك القدرة على التفكير الإبداعي بمتوسط حسابي (٢,٣١). وقد يعكس ذلك امتلاك الطلاب لثقافة قبول الاختلاف والتنوع في وجهات النظر وتحديد أهدافهم التي يرغبون في تحقيقها، وقدرتهم على تقديم أفكار ابتكارية جديدة في حل المشكلات. وهذا ما أكدته نتائج دراسة رضوان ومراد (٢٠٢١). ودراسة أحمد (٢٠١٨) والتي أكدت على ضرورة توفر الجدارات الفكرية لدى الموظف، ودراسة Hammer, T., & Lewis, A. L. (2023) والتي أكدت على أن أهم الجدارات التي يجب تعزيزها من وجهة نظر الطلاب والخريجين هي الجدارات الفكرية.

(٢) الجدارات الرقمية:

جدول رقم (٩) يوضح الجدارات الرقمية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية (ن=٢٠٤)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	أستخدم شبكة المعلومات بكفاءة	١٥٥	٣٦,٩	١٩٥	٤٦,٤	٧٠	١٦,٧	٢,٢	٠,٧	٢
٢	أمتلك المهارات الرقمية اللازمة لتشارك المعرفة مع الآخرين	١١٠	٢٦,٢	٢٢٥	٥٣,٦	٨٥	٢٠,٢	٢,٠٦	٠,٦٨	٦
٣	يمكنني التعامل مع المستحدثات التكنولوجية	١٤٧	٣٥	٢٠٣	٤٨,٣	٧٠	١٦,٧	٢,١٨	٠,٧	٣
٤	استخدم البريد الالكتروني للتواصل مع الآخرين	١٧٤	٤١,٤	١٨٨	٤٤,٨	٥٨	١٣,٨	٢,٢٨	٠,٦٩	١
٥	أوظف التقنيات الرقمية في تسويق الخدمات	١١٣	٢٦,٩	٢٢٩	٥٤,٥	٧٨	١٨,٦	٢,٠٨	٠,٦٧	٥
٦	استخدم محركات البحث وقواعد البيانات.	١٤٤	٣٤,٣	١٩٧	٤٦,٩	٧٩	١٨,٨	٢,١٥	٠,٧١	٤
البعد ككل								٢,١٦	٠,٥٢	متوسط

يوضح الجدول السابق أن: مستوى الجدارات الرقمية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,١٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول استخدم البريد الإلكتروني للتواصل مع الآخرين بمتوسط حسابي (٢,٢٨)، يليه الترتيب الثاني أستخدم شبكة المعلومات بكفاءة بمتوسط حسابي (٢,٢)، ثم الترتيب الثالث يمكنني التعامل مع المستحدثات التكنولوجية بمتوسط حسابي (٢,١٨)، وأخيراً الترتيب السادس أمتلك المهارات الرقمية اللازمة لتشارك المعرفة مع الآخرين بمتوسط حسابي (٢,٠٦). وقد يؤكد ذلك ضرورة تنمية الجدارات الرقمية للطلاب بما يمكنهم من زيادة قدراتهم ومهاراتهم الرقمية في ظل متطلبات مجتمع المعرفة والثورة التكنولوجية، وهذا يتفق مع نتائج دراسة يوسف (٢٠٢١) ودراسة (Iovu, M. B. (2022)، حيث أكدت تلك الدراسات ضرورة تنمية قدرة الطلاب على توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة، وتتفق مع نتائج دراسة رضوان ومراد (٢٠٢١) والتي توصلت إلى أن توفر الجدارات الرقمية للطلاب بدرجة متوسطة.

(٣) الجدارات الفنية:

جدول رقم (١٠) يوضح الجدارات الفنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية (ن=٢٠٠)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	أستخدم طرق التفكير الإيجابية	٢٤٥	٥٨,٣	١٥٧	٣٧,٤	١٨	٤,٣	٢,٥٤	٠,٥٨	٢
٢	أتحمل المسؤولية تجاه القرارات التي أتخذها	٣٠٨	٧٣,٣	١٠٥	٢٥	٧	١,٧	٢,٧٢	٠,٤٩	١
٣	أطلع على أهم المستجدات في تخصصي	١٩٨	٤٧,١	١٩٤	٤٦,٢	٢٨	٦,٧	٢,٤	٠,٦١	٦
٤	أحرص على زيادة ثقافتي بما يطور خبراتي	٢٢٦	٥٣,٨	١٨٤	٤٣,٨	١٠	٢,٤	٢,٥١	٠,٥٥	٤
٥	يمكنني التعامل مع المعلومات لاستفيد منها	٢٢٨	٥٤,٣	١٨٢	٤٣,٣	١٠	٢,٤	٢,٥٢	٠,٥٥	٣
٦	أستطيع التعامل مع المشكلات التي تتطلب قرارات فورية	١٩٤	٤٦,٢	٢٠٧	٤٩,٣	١٩	٤,٥	٢,٤٢	٠,٥٨	٥
البعد ككل								٢,٥٢	٠,٣٧	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن: مستوى الجدارات الفنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أتحمل المسؤولية تجاه القرارات التي أتخذها بمتوسط حسابي (٢,٧٢)، يليه الترتيب الثاني أستخدم طرق التفكير الإيجابية بمتوسط حسابي (٢,٥٤)، ثم الترتيب الثالث يمكنني التعامل مع المعلومات لاستفيد منها بمتوسط حسابي (٢,٥٢)، وأخيراً الترتيب السادس أطلع على أهم المستجدات في تخصصي بمتوسط حسابي (٢,٤). وقد يعكس ذلك قدرة الطلاب على تحمل مسؤولية قراراتهم، وتفكيرهم بطريقة إيجابية في حل المشكلات وحرصهم على تطوير خبراتهم وزيادة معارفهم والاطلاع على الجديد في مجال عملهم. ويتفق هذا مع نتائج دراسة أحمد (٢٠١٨). والتي أكدت على أهمية الجدارات الفنية لتحقيق الأداء المتميز في العمل.

(٤) الجدارات القيادية:

جدول رقم (١١) يوضح الجدارات القيادية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية (ن=٢٠٤)

م	العبارات	الاستجابات						الانحراف المعياري	الترتيب	
		نعم		إلى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	استطيع التأثير الإيجابي في الآخرين.	٢٣٢	٥٥,٢	١٨٨	٤٤,٨	-	-	٢,٥٥	١,٥	١
٢	لدي القدرة على قيادة التغيير.	١٩٥	٤٦,٤	٢٠١	٤٧,٩	٢٤	٥,٧	٢,٤١	١,٦	٥
٣	يمكنني إدارة الوقت بفاعلية.	١٦٥	٣٩,٣	٢٢٢	٥٢,٩	٣٣	٧,٩	٢,٣١	١,٦١	٦
٤	أمتلك القدرة على توجيه الآخرين.	٢٢٢	٥٢,٩	١٨١	٤٣,١	١٧	٤	٢,٤٩	١,٥٨	٤
٥	يمكنني إدارة فريق العمل و توضيح الأدوار.	٢٣٧	٥٦,٤	١٦٦	٣٩,٥	١٧	٤	٢,٥٢	١,٥٨	٢
٦	أمتلك القدرة على التفاوض.	٢٣٢	٥٥,٢	١٦٩	٤٠,٢	١٩	٤,٥	٢,٥١	١,٥٨	٣
البعد ككل										
								٢,٤٧	١,٤١	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن: مستوى الجدارات القيادية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول استطاع التأثير الإيجابي في الآخرين بمتوسط حسابي (٢,٥٥)، يليه الترتيب الثاني يمكنني إدارة فريق العمل وتوضيح الأدوار بمتوسط حسابي (٢,٥٢)، ثم الترتيب الثالث أمتلك القدرة على التفاوض بمتوسط حسابي (٢,٥١)، وأخيراً الترتيب السادس يمكنني إدارة الوقت بفاعلية بمتوسط حسابي (٢,٣١). وهذا ما يؤكد على امتلاك الطلاب للجدارات القيادية وقد تمثل ذلك في قدرتهم على تأثيرهم في الآخرين بطريقة إيجابية، والتفاوض، وإدارة فريق العمل، وتوجيه الآخرين، وقيادة التغيير. وتسهم تلك القدرات في ارتفاع مستوى المهارات القيادية والقدرة على قيادة فريق العمل بكفاءة وفاعلية. وهذا ما أوصت به نتائج دراسة محمد ومصطفى (٢٠٢٢) بضرورة توظيف المداخل الإدارية الحديثة في بناء برامج لتنمية الجدارات القيادية في المؤسسات التعليمية، ونتائج دراسة الغامدي (٢٠٢٣) والتي أكدت على أهمية توفر الجدارات القيادية، ونتائج دراسة أبو منسي و راضي (٢٠٢٢).

(٥) الجدارات الشخصية:

جدول رقم (١٢) يوضح الجدارات الشخصية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية (ن=٢٠٤)

م	العبارات	الاستجابات						الانحراف المعياري	الترتيب	
		نعم		إلى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	أمتلك المبادرة في التصرف في المواقف	٢٠٨	٤٩,٥	١٩٧	٤٦,٩	١٥	٣,٦	٢,٤٦	٠,٥٧	٦
٢	أقبل النقد الهادف البناء.	٢٧٢	٦٤,٨	١٣١	٣١,٢	١٧	٤	٢,٦١	٠,٥٧	٢
٣	يمكنني التعامل مع التحديات التي تواجهني.	٢٥٨	٦١,٤	١٥٦	٣٧,١	٦	١,٤	٢,٦	٠,٥٢	٣
٤	أحرص على العمل الجماعي بروح الفريق.	٢٧٨	٦٦,٢	١٣٠	٣١	١٢	٢,٩	٢,٦٣	٠,٥٤	١
٥	أمتلك القدرة على التحمل لمواجهة الضغوط.	٢٦٦	٦٣,٣	١٤٠	٣٣,٣	١٤	٣,٣	٢,٦	٠,٥٥	٥
٦	أتعاون مع الآخرين لإنهاء أعمالهم المطلوبة.	٢٦٤	٦٢,٩	١٤٦	٣٤,٨	١٠	٢,٤	٢,٦	٠,٥٤	٤
البعد ككل								٢,٥٨	٠,٣٧	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن: مستوى الجدارات الشخصية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أحرص على العمل الجماعي بروح الفريق بمتوسط حسابي (٢,٦٣)، يليه الترتيب الثاني أقبل النقد الهادف البناء بمتوسط حسابي (٢,٦١)، ثم الترتيب الثالث يمكنني التعامل مع التحديات التي تواجهني بمتوسط حسابي (٢,٦)، وأخيراً الترتيب السادس أمتلك المبادرة في التصرف في المواقف بمتوسط حسابي (٢,٤٦). وقد يعكس ذلك أن الطلاب يتمتعون بالصفات الشخصية المهنية والتي تمثلت في القدرة على العمل الفريقي، وتقبل النقد الهادف، والتعاون مع رؤسائهم وزملائهم والعلاء، وتحمل الضغوط، والقدرة على المبادرة التي تمكن من التصرف في المواقف ويتفق ذلك مع نتائج دراسة رضوان ومراد (٢٠٢٠) ودراسة أحمد (٢٠١٨)، والتي أكدت على أهمية توفر الجدارات الشخصية التي يجب أن يتصف بها الموظف أثناء ممارسة لوظائفه. ودراسة (Hammer, T., & Lewis, A. L. (2023) والتي أكدت على أن أهم الجدارات التي يجب تعزيزها من وجهة نظر الطلاب والخريجين هي الجدارات الشخصية.

(٦) الجدارات الأخلاقية:

جدول رقم (١٣) يوضح الجدارات الأخلاقية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية (ن=٢٠٤)

م	العبارات	الاستجابات						الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	يمكنني الاستماع باهتمام للآخرين	٣٠٣	٧٢,١	١٠٨	٢٥,٧	٩	٢,١	٢,٧	٠,٥	٤
٢	أحترم الاختلافات الثقافية مع الآخرين	٣٠٦	٧٢,٩	١٠٨	٢٥,٧	٦	١,٤	٢,٧١	٠,٤٨	٣
٣	أتفهم مشاعر الآخرين	٣١٧	٧٥,٥	٩٨	٢٣,٣	٥	١,٢	٢,٧٤	٠,٤٦	١
٤	أحترم الرأي الآخر المخالف	٢٧٨	٦٦,٢	١٣٢	٣١,٤	١٠	٢,٤	٢,٦٤	٠,٥٣	٥
٥	أحترم حق الآخرين في اتخاذ قراراتهم	٣١٧	٧٥,٥	٩٤	٢٢,٤	٩	٢,١	٢,٧٣	٠,٤٩	٢
٦	أتعامل مع الآخرين بموضوعية	٢٦٤	٦٢,٦	١٤٩	٣٥,٥	٨	١,٩	٢,٦١	٠,٥٣	٦
البعد ككل										
مستوى مرتفع										
٢,٦٩ ٠,٣٨										

يوضح الجدول السابق أن: مستوى الجدارات الأخلاقية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٦٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أتفهم مشاعر الآخرين بمتوسط حسابي (٢,٧٤)، يليه الترتيب الثاني أحترم حق الآخرين في اتخاذ قراراتهم بمتوسط حسابي (٢,٧٣)، ثم الترتيب الثالث أحترم الاختلافات الثقافية مع الآخرين بمتوسط حسابي (٢,٧١)، وأخيراً الترتيب السادس أتعامل مع الآخرين بموضوعية بمتوسط حسابي (٢,٦١). ويؤكد هذا أهمية الاهتمام بالأخلاق وأنها الأساس الذي يجب أن تبنى عليه العلاقات والتي تمثلت في تقدير وتفهم مشاعر الآخرين، واحترام حقوقهم وتقبل الاختلافات الثقافية لهم، والاستماع لهم باهتمام، ويختلف ذلك مع نتائج دراسة Mahasneh, A. M. (2014) والتي توصلت نتائجها إلى أن مستوى الجدارات الأخلاقية لدى الطلاب متوسط، كما أوضحت نتائج الدراسة وجود فروق في مستوى الجدارة الاخلاقية تعزى إلى الجنس والمستوى الأكاديمي والأداء الأكاديمي للطلاب المشاركين.

(٧) الجدارات الوظيفية:

جدول رقم (١٤) يوضح الجدارات الوظيفية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية (ن=٢٠٤)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات
			لا		إلى حد ما		نعم		
			%	ك	%	ك	%	ك	
٦	٠,٦	٢,٣٣	٦,٧	٢٨	٥٣,٣	٢٢٤	٤٠	١٦٨	أمتلك القدرات الأساسية اللازمة للإدارة.
٥	٠,٥٧	٢,٤٢	٤	١٧	٤٩,٨	٢٠٩	٤٦,٢	١٩٤	اتخذ القرارات المناسبة بعد تحديد المشكلة بدقة.
٢	٠,٥٧	٢,٤٩	٣,٨	١٦	٤٣,٣	١٨٢	٥٢,٩	٢٢٢	أضع البدائل للمشكلات لاختيار البديل الأكثر مناسبة.
١	٠,٥٥	٢,٥٦	٢,٩	١٢	٣٨,٦	١٦٢	٥٨,٦	٢٤٦	أجيد التواصل وبناء العلاقات مع الآخرين
٤	٠,٥٧	٢,٤٥	٣,٦	١٥	٤٧,٩	٢٠١	٤٨,٦	٢٠٤	أستخدم الإمكانيات المتاحة الاستخدام الأمثل.
٣	٠,٥٨	٢,٤٨	٤	١٧	٤٤,٣	١٨٦	٥١,٧	٢١٧	أتمتع بالمرونة والتكيف مع المتغيرات المختلفة.
مستوى مرتفع	٠,٣٩	٢,٤٥	البعد ككل						

يوضح الجدول السابق أن: مستوى الجدارات الوظيفية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أجيد التواصل وبناء العلاقات مع الآخرين بمتوسط حسابي (٢,٥٦)، يليه الترتيب الثاني أضع البدائل للمشكلات لاختيار البديل الأكثر مناسبة بمتوسط حسابي (٢,٤٩)، ثم الترتيب الثالث أتمتع بالمرونة والتكيف مع المتغيرات المختلفة بمتوسط حسابي (٢,٤٨)، وأخيراً الترتيب السادس أمتلك القدرات الأساسية اللازمة للإدارة بمتوسط حسابي (٢,٣٣). وقد يعكس ذلك توفر الجدارات الوظيفية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية والتي تمثلت في قدرتهم على بناء العلاقات الإيجابية مع الآخرين وقد يفسر ذلك بأن البرنامج التعليمي لطلاب الخدمة الاجتماعية يعتمد على تدريس مقررات تعليمية تتناول هذه المهارة مثل مقرر الاتصال في الخدمة الاجتماعية وأساسيات العمل مع الافراد والجماعات والمجتمعات، مما يساهم في تنمية مهارة الاتصال لديهم والقدرة على تكوين العلاقات الاجتماعية الإيجابية مع الآخرين، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلا من الأشوح (٢٠٢٠)، والصعوب (٢٠١٧) والغامدي (٢٠٢٣) والتي توصلت إلى أن توفر الجدارات الوظيفية لدى الموظفين جاءت بدرجة مرتفعة، ونتائج دراسة عبد المعطي (٢٠١٤) والتي أكدت على أهمية الجدارات الوظيفية، كما تتفق

أيضاً مع نتائج دراسة إبراهيم (٢٠٢٠) والحبشي (٢٠١٧) والتي أكدت أهمية الجدارات الوظيفية وضرورة امتلاك الطلاب للجدارات الوظيفية اللازمة.

▪ **مستوى الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية ككل:**

جدول رقم (١٥) يوضح مستوى الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية ككل

(ن=٢٠٤)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	الجدارات الفكرية.	٢,٤٨	٠,٣٧	مرتفع	٤
٢	الجدارات الرقمية.	٢,١٦	٠,٥٢	متوسط	٧
٣	الجدارات الفنية.	٢,٥٢	٠,٣٧	مرتفع	٣
٤	الجدارات القيادية.	٢,٤٧	٠,٤١	مرتفع	٥
٥	الجدارات الشخصية.	٢,٥٨	٠,٣٧	مرتفع	٢
٦	الجدارات الأخلاقية.	٢,٦٩	٠,٣٨	مرتفع	١
٧	الجدارات الوظيفية.	٢,٤٥	٠,٣٩	مرتفع	٦
الجدارات المهنية ككل		٢,٤٨	٠,٣١	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن: مستوى الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الجدارات الأخلاقية بمتوسط حسابي (٢,٦٩)، يليه الترتيب الثاني الجدارات الشخصية بمتوسط حسابي (٢,٥٨)، ثم الترتيب الثالث الجدارات الفنية بمتوسط حسابي (٢,٥٢)، وأخيراً الترتيب السابع الجدارات الرقمية بمتوسط حسابي (٢,١٦). وقد يعكس ذلك أهمية الجدارات الأخلاقية لأنها أساس العلاقة المهنية مع العملاء، ويؤكد توفر الجدارات والقدرات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية على أن ذلك يؤهلهم للعمل والقيام بأدوارهم والمهام التي تُسند اليهم ليصبحوا أكثر قدرة على ممارسة وظائفهم بكفاءة وفاعلية، ويتفق هذا مع نتائج دراسة إبراهيم (٢٠٢٣) والتي أكدت على أهمية الجدارات المهنية من حيث ارتباطها باحتياجات سوق العمل؛ وتوفير الكفاءات المطلوبة، ونتائج دراسة Katawneh, A. I., (2014)، ونتائج دراسة Andrawes, T. (2011) ودراسة الفضالة (٢٠١٨) والتي أكدت على أن توفر الجدارات الوظيفية والمهنية المطلوبة يساعد في زيادة كفاءة وفاعلية مهام إدارة الموارد البشرية، بينما تختلف مع نتائج دراسة آل كحلان (٢٠١٦) والتي توصلت إلى أن مستوى الجدارات والكفايات المهنية لدى الطلاب المعلمين متوسط.

المحور الرابع: الصعوبات التي تواجه إسهامات التدريب الميداني في تنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية:

جدول رقم (١٦) يوضح الصعوبات التي تواجه إسهامات التدريب الميداني في تنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية (ن=٤٢٠)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	عدم الالتزام من جانب الطلاب بحضور التدريب الميداني	٢١٨	٥١,٩	١٥٠	٣٥,٧	٥٢	١٢,٤	٢,٤	٠,٧	٥
٢	عدم التوظيف السليم لمعارف ومهارات الطلاب من خلال التدريب الميداني	٢٢٤	٥٣,٣	١٦٢	٣٨,٦	٣٤	٨,١	٢,٤٥	٠,٦٤	٣
٣	عدم وضع خطة للتدريب من المشرف الأكاديمي تركز على تنمية جدارات الطلاب	٢٠٦	٤٩	١٥٧	٣٧,٤	٥٧	١٣,٦	٢,٣٥	٠,٧١	٧
٤	ضعف المتابعة من قبل المشرف الأكاديمي للطلاب بمؤسسات التدريب	١٨٦	٤٤,٣	١٦١	٣٨,٣	٧٣	١٧,٤	٢,٢٧	٠,٧٤	١٠
٥	كثرة الأعباء الإدارية الملقاة على عاتق الأخصائيين الاجتماعيين	٢٠٠	٤٧,٦	١٨٦	٤٤,٣	٣٤	٨,١	٢,٤	٠,٦٣	٤
٦	ضعف الاهتمام بالدورات التدريبية اللازمة لمشرفي مؤسسات التدريب	٢١٧	٥١,٧	١٥١	٣٦	٥٢	١٢,٤	٢,٣٩	٠,٧	٦
٧	افتقار مؤسسات التدريب لأخصائيين مهنيين مؤهلين لتنمية جدارات الطلاب	٢٤٥	٥٨,٣	١٥٢	٣٦,٢	٢٣	٥,٥	٢,٥٣	٠,٦	١
٨	عدم استخدام مشرفي المؤسسات الأساليب التعليمية الحديثة في التدريب	٢٣٦	٥٦,٢	١٥٠	٣٥,٧	٣٤	٨,١	٢,٤٨	٠,٦٤	٢
٩	عدم توافق برنامج التدريب الميداني مع قدرات الطلاب	١٧٩	٤٢,٦	١٨٤	٤٣,٨	٥٧	١٣,٦	٢,٢٩	٠,٦٩	٩
١٠	عدم تضمين المقررات الدراسية للجدارات المهنية اللازم تنميتها لدى الطلاب	١٨٦	٤٤,٣	١٨٧	٤٤,٥	٤٧	١١,٢	٢,٣٣	٠,٦٧	٨
البعد ككل								٢,٣٩	٠,٤٢	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن: مستوى الصعوبات التي تواجه إسهامات التدريب الميداني في تنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٣٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول افتقار مؤسسات التدريب لأخصائيين مهنيين مؤهلين لتنمية جدارات الطلاب بمتوسط حسابي (٢,٥٣)، يليه الترتيب الثاني عدم استخدام مشرفي المؤسسات الأساليب التعليمية الحديثة في التدريب بمتوسط حسابي (٢,٤٨)، ثم الترتيب الثالث عدم التوظيف السليم لمعارف ومهارات الطلاب من خلال التدريب الميداني بمتوسط حسابي (٢,٤٥)، وأخيراً الترتيب العاشر ضعف المتابعة

من قبل المشرف الأكاديمي للطلاب بمؤسسات التدريب بمتوسط حسابي (٢,٢٧). وقد يؤكد هذا ضرورة وضع خطة تدريبية لتفعيل إسهامات التدريب الميداني والتوظيف السليم للمعارف والمهارات التي يكتسبها الطلاب من خلال التدريب الميداني بما يساهم في تنمية الجدارات المهنية لديهم. وهذا ما أكدته نتائج دراسة أبو هرجه (٢٠١٨)، ودراسة الرنتيسي (٢٠١٨)، ودراسة محفوظ (٢٠١٩)، ودراسة الناكوع (٢٠١٩)، ودراسة رضوان (٢٠٢٠) على وجود العديد من الصعوبات التي تواجه التدريب الميداني.

المحور الخامس: مقترحات تفعيل إسهامات التدريب الميداني في تنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية:

جدول رقم (١٧) يوضح مقترحات تفعيل إسهامات التدريب الميداني في تنمية الجدارات المهنية لدى

طلاب الخدمة الاجتماعية (ن=٢٠٤)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	إلتزام الطلاب بحضور التدريب الميداني.	٣٠٦	٧٢,٩	١٠٣	٢٤,٥	١١	٢,٦	٢,٧	٠,٥١	١
٢	توظيف معارف ومهارات الطلاب في تنمية الجدارات المهنية لديهم.	٢٩٥	٧٠,٢	١١٣	٢٦,٩	١٢	٢,٩	٢,٦٧	٠,٥٣	٣
٣	وضع خطة للتدريب من المشرف الأكاديمي تركز على تنمية الجدارات المهنية للطلاب.	٢٩٠	٦٩	١١٨	٢٨,١	١٢	٢,٩	٢,٦٦	٠,٥٣	٤
٤	متابعة الطلاب بالمؤسسات التدريبية.	٢٩٩	٧١,٢	١١١	٢٦,٤	١٠	٢,٤	٢,٦٩	٠,٥١	٢
٥	تقليص الأعباء الإدارية الملقاة على عاتق الأخصائيين الاجتماعيين.	٢٣٢	٥٥,٢	١٥٧	٣٧,٤	٣١	٧,٤	٢,٤٨	٠,٦٣	١٠
٦	الاهتمام بالدورات التدريبية لمشرفي المؤسسات لإكساب الطلاب الجدارات المهنية.	٢٨٣	٦٧,٤	١٢٠	٢٨,٦	١٧	٤	٢,٦٣	٠,٥٦	٦
٧	توفر أخصائيين مهنيين مؤهلين لديهم الخبرة الكافية اللازمة لتنمية جدارات للطلاب.	٢٩٦	٧٠,٥	١٠٣	٢٤,٥	٢١	٥	٢,٦٥	٠,٥٧	٥
٨	استخدام أساليب التعليم الحديثة في التدريب.	٢٨١	٦٦,٩	١١٠	٢٦,٢	٢٩	٦,٩	٢,٦	٠,٦٢	٩
٩	توافق البرنامج التدريبي وقدرات الطلاب	٢٨٥	٦٧,٩	١١٣	٢٦,٩	٢٢	٥,٢	٢,٦٣	٠,٥٨	٧
١٠	تضمين المقررات الدراسية للجدارات المهنية.	٢٧٣	٦٥	١٢٦	٣٠	٢١	٥	٢,٦	٠,٥٨	٨
البعد ككل								٢,٦٣	٠,٤	مرتفع

يوضح الجدول السابق أن: مستوى مقترحات تفعيل إسهامات التدريب الميداني في تنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٦٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول إلزام الطلاب بحضور التدريب الميداني بمتوسط حسابي (٢,٧)، يليه الترتيب الثاني متابعة الطلاب بالمؤسسات التدريبية بمتوسط حسابي (٢,٦٩)، ثم الترتيب الثالث توظيف معارف ومهارات الطلاب في تنمية الجدارات المهنية لديهم بمتوسط حسابي (٢,٦٧)، وأخيراً الترتيب العاشر تقليص الأعباء الإدارية الملقة على عاتق الأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط حسابي (٢,٤٨). وقد يعكس ذلك ضرورة وضع برنامج تدريبي يركز على تنمية الجدارات المهنية للطلاب على أن يتوافق هذا البرنامج مع قدرات الطلاب وامكانياتهم، ومن خلال توفر الأخصائيين الاجتماعيين المهنيين بالمؤسسات التدريبية الذين تتوفر لديهم الخبرة الكافية اللازمة لتنمية الجدارات المهنية اللازمة للطلاب.

المحور السادس: اختبار فروض الدراسة:

- اختبار الفرض الرئيس للدراسة وفروضه الفرعية: "توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائية بين التدريب الميداني وتنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية":

جدول رقم (١٨) يوضح العلاقة بين التدريب الميداني وتنمية الجدارات المهنية لدى لطلاب الخدمة الاجتماعية (ن=٢٠٤)

الأبعاد	الأبعاد	الجدارات الفكرية	الجدارات الرقمية	الجدارات الفنية	الجدارات القيادية	الجدارات الشخصية	الجدارات الأخلاقية	الجدارات الوظيفية	الجدارات المهنية ككل
المعارف المهنية	٠,٤٤٤	٠,١٦٦	٠,٤٨٨	٠,٣٤٩	٠,٤٥٢	٠,٤٥٣	٠,٤٢٤	٠,٥٠٥	**
المهارات المهنية	٠,٥٨٥	٠,٤٠٤	٠,٦٠٠	٠,٤٥٣	٠,٥٠٥	٠,٤٠٨	٠,٥٠٨	٠,٦٤٣	**
القيم المهنية	٠,٤٧٧	٠,١٥٦	٠,٥١٨	٠,٤٣٤	٠,٦١٠	٠,٦٤٠	٠,٤٢٤	٠,٥٧٣	**
أبعاد التدريب الميداني ككل	٠,٦٠٤	٠,٢٧٠	٠,٦٤٣	٠,٤٩٦	٠,٦٢٥	٠,٥٩٥	٠,٥٤٣	٠,٦٩٠	**

* معنوي عند (a=0.05)

** معنوي عند (a=0.01)

يوضح الجدول السابق أن: توجد علاقة طردية دالة إحصائية عند مستوى معنوية (a=0.01) بين التدريب الميداني وتنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية. وأن أكثر أبعاد التدريب الميداني ارتباطاً بتنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية تمثلت فيما

يلي: المهارات المهنية، يليها القيم المهنية، وأخيراً المعارف المهنية. وقد يرجع ذلك إلى وجود ارتباط طردي بين هذه الأبعاد وأنها جاءت معبرة عن ما تهدف الدراسة تحقيقه. مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة وفروضة الفرعية والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التدريب الميداني وتنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية".

جدول رقم (١٩) يوضح تحليل الانحدار البسيط لأثر التدريب الميداني على تنمية الجدارات المهنية للطلاب (ن=٤٢٠)

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الانحدار B	اختبار (ت) T-Test	اختبار (ف) F-Test	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
المتغير التابع	الجدارات الفكرية	٠,٧٢٨	**١٥,٥٠٥	**٢٤٠,٣٩٣	**٠,٦٠٤	٠,٣٦٥
	الجدارات الرقمية	٠,٤٦٧	**٥,٧٣٥	**٣٢,٨٨٨	**٠,٢٧٠	٠,٠٧٣
	الجدارات الفنية	٠,٧٨٢	**١٧,١٧٦	**٢٩٥,٠١٢	**٠,٦٤٣	٠,٤١٤
	الجدارات القيادية	٠,٦٧٢	**١١,٦٧٥	**١٣٦,٣١٧	**٠,٤٩٦	٠,٢٤٦
	الجدارات الشخصية	٠,٧٧٣	**١٦,٣٥٦	**٢٦٧,٥١٦	**٠,٦٢٥	٠,٣٩٠
	الجدارات الأخلاقية	٠,٧٣٩	**١٥,١٣٠	**٢٢٨,٩١٤	**٠,٥٩٥	٠,٣٥٤
	الجدارات الوظيفية	٠,٧٠٣	**١٣,٢٠٨	**١٧٤,٤٤٨	**٠,٥٤٣	٠,٢٩٤
	الجدارات المهنية ككل	٠,٦٩٥	**١٩,٤٦٣	**٣٧٨,٨٢٠	**٠,٦٩٠	٠,٤٧٥

* معنوي عند (a=0.05) ** معنوي عند (a=0.01)

يوضح الجدول السابق أن: تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " التدريب الميداني " والمتغير التابع " تنمية الجدارات الفكرية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية " إلى وجود ارتباط طردي عند مستوى معنوية (a=0.01) بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠,٣٦٥)، أي أن التدريب الميداني يساهم في تنمية الجدارات الفكرية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية بنسبة (٣٦,٥%). مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الأول للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التدريب الميداني وتنمية الجدارات الفكرية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية ".

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " التدريب الميداني " والمتغير التابع " تنمية الجدارات الرقمية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية " إلى وجود ارتباط طردي عند مستوى معنوية (a=0.01) بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠,٠٧٣)، أي أن التدريب الميداني يساهم في تنمية الجدارات الرقمية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية بنسبة (٧,٣%). مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي

الثاني للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التدريب الميداني وتنمية الجدارات الرقمية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية " .

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل "التدريب الميداني" والمتغير التابع " تنمية الجدارات الفنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية " إلى وجود ارتباط طردي عند مستوى معنوية ($a=0.01$) بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.41)، أي أن التدريب الميداني يساهم في تنمية الجدارات الفنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية بنسبة (41%). مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التدريب الميداني وتنمية الجدارات الفنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية".

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " التدريب الميداني " والمتغير التابع " تنمية الجدارات القيادية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية " إلى وجود ارتباط طردي عند مستوى معنوية ($a=0.01$) بين المتغيرين، وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.246)، أي أن التدريب الميداني يساهم في تنمية الجدارات القيادية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية بنسبة (24.6%). مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الرابع للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التدريب الميداني وتنمية الجدارات القيادية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية " .

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " التدريب الميداني " والمتغير التابع " تنمية الجدارات الشخصية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية " إلى وجود ارتباط طردي عند مستوى معنوية ($a=0.01$) بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.39)، أي أن التدريب الميداني يساهم في تنمية الجدارات الشخصية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية بنسبة (39%). مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الخامس للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التدريب الميداني وتنمية الجدارات الشخصية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية"

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " التدريب الميداني " والمتغير التابع " تنمية الجدارات الأخلاقية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية " إلى وجود ارتباط طردي عند مستوى معنوية ($a=0.01$) بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.354)، أي أن التدريب الميداني يساهم في تنمية

الجدارات الأخلاقية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية بنسبة (٣٥,٤%). مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي السادس للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التدريب الميداني وتنمية الجدارات الأخلاقية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية "

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " التدريب الميداني " والمتغير التابع " تنمية الجدارات الوظيفية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية " إلى وجود ارتباط طردي عند مستوى معنوية (a=0.01) بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠,٢٩٤)، أي أن التدريب الميداني يساهم في تنمية الجدارات الوظيفية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية بنسبة (٢٩,٤%). مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي السابع للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التدريب الميداني وتنمية الجدارات الوظيفية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية "

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " التدريب الميداني " والمتغير التابع " تنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية ككل " إلى وجود ارتباط طردي عند مستوى معنوية (a=0.01) بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠,٤٧٥)، أي أن التدريب الميداني يساهم في تنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية ككل بنسبة (٤٧,٥%). مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التدريب الميداني وتنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية ".

المحور السابع: الآليات التخطيطية المقترحة لتفعيل إسهامات التدريب الميداني في تنمية الجدارات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية:

م	الآليات	مؤشرات الأداء	جهات التنفيذ المقترحة
١	تنمية الجدارات الفكرية	(١-١) التركيز على اكساب الطلاب مهارات التخطيط اللازمة	إدارة الجامعة إدارة الكليات
		(٢-١) توفير البيئة المناسبة لتنمية المهارات الإبداعية لدى الطلاب	
		(٣-١) تنمية مهارات التفكير الإبداعي والنقدي لدى الطلاب	
		(٤-١) تنمية القدرة على التعلم الذاتي واكتساب المعرفة لدى الطلاب	
		(٥-١) استخدام طرق ابتكارية في حل المشكلات	
٢	تنمية الجدارات الرقمية	(١-١) تطوير البنية التحتية للكليات واستخدام الأجهزة التكنولوجية الحديثة	إدارة الجامعة إدارة الكليات
		(٢-١) تدريس المهارات التكنولوجية الرقمية للطلاب	
		(٣-١) توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة بصورة مكثفة	
		(٤-١) تدريب الطلاب على استخدام أساليب البحث التكنولوجية الحديثة	
		(٥-١) توفير قواعد البيانات ومصادر المعرفة المتعددة للطلاب	
		(١-١) تنمية قدرة الطلاب على التعامل مع المعلومات والاستفادة منها	

م	الآليات	مؤشرات الأداء	جهات التنفيذ المقترحة
٣	تنمية الجدارات الفنية	(٢-١) تدريب الطلاب على استخدام طرق التفكير الإيجابية	إدارة الكليات
		(٣-١) توجيه الطلاب للإطلاع على كل جديد في مجال التخصص	
		(٤-١) دعم قدرة الطلاب على تحمل المسؤولية تجاه قراراتهم	
		(٥-١) تدريب الطلاب على تحديد المشكلات ومواجهتها	
٤	تنمية الجدارات القيادية	(١-١) تنمية مهارات التفاوض لدى الطلاب	إدارة الكليات
		(٢-١) تنمية مهارات القيادة للطلاب والقدرة على قيادة التغيير	
		(٣-١) الاهتمام بإكساب الطلاب مهارات التأثير الإيجابي في الآخرين	
		(٤-١) التركيز على الإدارة الفعالة للوقت	
		(٥-١) إكساب الطلاب مهارات إدارة فريق العمل	
٥	تنمية الجدارات الشخصية	(١-١) التركيز على العمل الجماعي من خلال فريق العمل	إدارة الكليات
		(٢-١) تشجيع الطلاب على المبادرة والتصرف في المواقف	
		(٣-١) تدريب الطلاب على التعامل مع التحديات التي تواجههم	
		(٤-١) تشجيع الطلاب على تقبل النقد الهادف البناء	
		(٥-١) تنمية قدرة الطلاب على التحمل ومواجهة الضغوط	
٦	تنمية الجدارات الأخلاقية	(١-١) نشر ثقافة احترام الاختلاف والتنوع والتوافق مع الثقافات الأخرى	إدارة الجامعة وسائل الإعلام وسائل التواصل الاجتماعي
		(٢-١) تعليم الطلاب احترام الرأي الآخر المخالف	
		(٣-١) توجيه الطلاب لإحترام حق الآخرين في اتخاذ قراراتهم	
		(٤-١) التأكيد على التعامل مع الآخرين بموضوعية	
		(٥-١) التأكيد على الاستماع للآخرين وتفهم مشاعرهم	
٧	تنمية الجدارات الوظيفية	(١-١) ربط التعليم الجامعي بمتطلبات سوق العمل	وزارة التعليم العالي إدارة الجامعة إدارة الكلية
		(٢-١) تطوير الإعداد المهني للطلاب بما يؤهلهم لسوق العمل	
		(٣-١) تضمين المقررات الدراسية للطلاب للجدارات اللازمة	
		(٤-١) تنظيم ورش العمل والدورات التدريبية اللازمة للطلاب	
		(٥-١) إنشاء وحدة إرشادية لتنمية مهارات وخبرات الطلاب	

المراجع المستخدمة:

- إبراهيم، أبو الحسن عبد الموجود. (٢٠١٨). دليل التدريب على المهارة في الخدمة الاجتماعية، دار الطباعة الحره، الاسكندرية.
- إبراهيم، إبراهيم محمد علي (٢٠٢٣). الجدارات المهنية اللازمة للطلاب المعلم بجامعة الأزهر في ضوء متطلبات سوق العمل "تصور مقترح"، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ع (٤٧)، ج (١).
- إبراهيم، انتصار ابراهيم شعبان. (٢٠٢٠). اسهام مهارات إدارة الذات في التنبؤ بالكفايات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية المتدربين بالمجال التربوي، مجلة الإرشاد النفسي، ع (٦٤)، ج (١).
- ابن منظور، ابو الفضل جمال الدين محمد (٢٠٠٥)، لسان العرب، بيروت، لبنان، دار صادر.

- أبو السعود، منى جلال (٢٠٢١). دور التدريب على المهارات في تنمية القدرات الإبداعية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، ع(٢٥).
- أبو النصر، مدحت محمد (٢٠١٧). الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- أبو النصر، مدحت محمد (٢٠٠٩). مراحل العملية التدريبية تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية، المجموعة العربية للتدريب والنشر والتوزيع، القاهرة.
- أبو بكر، إيهاب فايز (٢٠٢٠). تقييم مرجعيات التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية وتحسين استراتيجياته في جامعة القدس المفتوحة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية، جامعة القدس المفتوحة، ع (٥٢).
- أبو عليوة، نهلة سيد (٢٠١٥). إستراتيجية مقترحة لتحويل المدرسة المصرية إلى بيئة تمكينية لجدارات مجتمع المعرفة فى ضوء بعض الخبرات الأجنبية، مجلة التربية المقارنة والدولية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، السنة الأولى، ع (٢).
- أبو منسي، مراد مصلح و راضي، مرفت محمد (٢٠٢٢). واقع تنمية الجدارات المعرفية لرياد الأعمال لدى خريجي كلية فلسطين التقنية، مجلة كلية فلسطين التقنية للابحاث، مجلد(٩)، ع (١).
- أبو هرجه، محمد ابراهيم علي (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، ع٥٩، ج ٨.
- عريقات، أحمد يوسف (٢٠٠٩). دور التمكين فى إدارة الأزمات فى منظمات الاعمال، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمى الدولى السابع، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية بجامعة الزرقاء الخاصة.
- أحمد، أمل على محمود سلطان (٢٠١٨). الجدارات المهنية اللازمة لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة أسيوط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، دراسة ميدانية، كلية التربية، المجلة التربوية، ع(٥٦).
- أحمد، جمال فخر الدين شفيق. (٢٠١٧). برنامج تدريبي مطور لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي قائم على مدخل الخرائط الذهنية لتنمية مهارات التعلم المنظم للجدارات لدى الطلاب في ضوء احتياجات سوق العمل، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ع٨، ج٤.

- الأشوح، أحمد سعيد محمد (٢٠٢٠). دور الجدارات الوظيفية في تقييم أداء مديري مراكز الشباب بمحافظة المنوفية، مجلة بني سويف لعلوم التربية البدنية والرياضية، جامعة بني سويف، مج (٦).
- أغا، كمال. (١٩٨٨). الإدارة في الخدمة الاجتماعية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة.
- آل سعود، الجوهر بنت سعود بن عبد العزيز وعامر، فاتن محمد (٢٠١٨). رؤية مستقبلية لتطوير آليات الممارسة العامة المتقدمة في الخدمة الاجتماعية لتفعيل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، جامعة الملك سعود، كلية الآداب، مجلة الآداب، مج (٣٠)، ع (٣).
- آل كحلان، ثابت بن سعيد. (٢٠١٦). واقع إسهام مقررات الإعداد التربوي بكلية التربية في تنمية الكفايات المهنية للطلاب المعلمين تخصص العلوم الشرعية في ضوء جودة الأداء، مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، مج ٣، ع ٢.
- البعلبكي، منير؛ والبعلبكي، رمزي منير. (٢٠١٠). قاموس المورد الحديث. دار العلم للمالين.
- البيطار، حمدي محمد (٢٠١٩). استخدام المعايير المهنية والجدارات المهنية تطوير والتعليم الفني الصناعي، ورقة عمل، المؤتمر العلمي الثاني لقسم المناهج وطرق التدريس بعنوان " نظام التعليم الجديد" الواقع والتحديات ٢٧، يناير، جامعة أسيوط، أسيوط.
- التويجري، محمد بن ابراهيم والبرعي، محمد بن عبد الله (١٩٩٣). معجم المصطلحات الإدارية، العبيكان.
- الجندي، خليفة مصباح و الناكوع، فاطمة جمعة (٢٠١٨). التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية والمعوقات التي تحول دون تحقيق الكفاءة المهنية، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة مصراتة، ليبيا، المجلد الاول - ع ١٠.
- الحبشي، محمد حسن وآخرون (٢٠١٧). تصميم تنظيمي مقترح للمناهج والبرامج التدريبية بالتعليم الفني لاكتساب طلابه الجدارات الوظيفية اللازمة لسوق العمل في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي، المؤتمر الدولي العلمي الرابع عشر لكلية التربية، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، الفيوم.
- الخريجي، البندري محمد. (٢٠١٨). دور المشرف المؤسسي في إكساب طالبات التدري ب الميداني مهارات مهنة الخدمة الاجتماعية دراسة وصفية مطبقة على مؤسسات التدريب الميداني بمنطقة الرياض. مجلة كلية الآداب. جامعة المنصورة. العدد (٦٢).

- الربيع، أحمد بن إبراهيم بن محمد (٢٠١٦). فعالية التدريب الميداني في اكساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية، الجمعية المصرية للاخصائيين الاجتماعيين، مجلة الخدمة الاجتماعية، ع(٥٦)، ج (٧).
- الرنتيسي، احمد محمد (٢٠١٨). معوقات إستفادة طلاب الخدمة الاجتماعية من التدريب الميداني في المؤسسات الاجتماعية من وجهة نظر الطلبة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الانسانية والاجتماعية، جامعه القدس المفتوحة، ع (٤٦).
- السكارنة، بلال خلف (٢٠١١). تصميم البرامج التدريبية، دار المسيرة، عمان.
- السكري، أحمد شفيق (٢٠٠٠). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية.
- السكري، أحمد شفيق (٢٠١٣). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر الإسكندرية.
- الشربيني، محمد محمد. (٢٠٢٠). متطلبات استخدام الاشراف الإلكتروني في التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية الموودل نموذجاً، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ع (٤٩). مج (١).
- الشهري، نورة زايد عبد الرحمن (٢٠٢١). دور تطبيقات الجدارة في تطوير أداء مؤسسات التعليم العام بالمملكة العربية السعودية رؤية استشرافية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٧(٦).
- الصعوب، خلدون عبد الله مطلق (٢٠١٧). دور الجدارات الوظيفية في تحسين الأداء التربوي لدى موظفي مديريات الشباب ومرافقها في الأردن، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، جامعة أم درمان الإسلامية.
- العمرو، علي محمد الثبيات. (٢٠١٧) أثر فاعلية استراتيجيات تدريب الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الخاصة الأردنية، أطروحة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.
- الفضاله، فهد (٢٠١٨) الجدارة في العمل، المعهد العربي للتخطيط، سلسلة دورية تعني بقضايا التنمية في الدول العربية، ع (١٤٠).
- اللويش، بشير علي (٢٠١٦). قياس نواتج التعلم المستهدفة لدى طلاب التدريب الميداني في برنامج بكالوريوس الخدمة الاجتماعية بجامعة حائل، بحث منشور بالمجلة الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الجمعية السعودية لعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، العدد (١١).

- المعايطه، محمد فتحي (٢٠١٣). دور تطبيق الجدارات المحورية في سياسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق المواءمة الاستراتيجية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك
- الملكاوي، إبراهيم الخلوف (٢٠١٧). الجدارات الجوهرية الطاقة نحو التفوق ، مؤسسة الوراق، عمان،الأردن.
- الناكوع، فاطمة جمعة محمد. (٢٠١٩). التدريب الميداني وعلاقته برفع كفاءة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي.مجلة أبحاث، كلية الآداب، جامعة سرت، ع ١٤.
- باجنيد، خلود عبد القادر محمد (٢٠١٩). العوامل المؤثرة على جودة تعليم الخدمة الاجتماعية، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط، مج(٣٥)، ع(٨).
- بدوي، أحمد زكي (١٩٨٧). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت.
- حسن، أسامة احمد حسن، و أبو صالح، محمد نجاح محمد. (٢٠٢٠). متطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، الجمعية العربية للتنمية البشرية والبيئية. ع (٢). مج (٣).
- حمدي، عيبر محمد (٢٠٢١).العلاقة بين دراسة المقررات الإعلامية ومستوى اكتساب طلاب الإعلام للجدارات الوظيفية للقائم بالاتصال، المجلة العلمية لبحوث الإذاعة والتليفزيون، ع (٢٢).
- حمزة، أحمد إبراهيم (٢٠٢٠). المدخل إلى الخدمة الاجتماعية، دار المسيرة ،عمان.
- خاطر، محمد ابراهيم عبد العزيز (٢٠١٨). آليات مقترحة لتطوير أداء القيادات التعليمية بجمهورية مصر العربية في ضوء مدخل بناء الجدارة المهنية، مجلة الإدارة التربوية، س٥، ع ٢٠.
- خلف، محمد عبد الحكيم و محفوظ، ماجدي عاطف (٢٠١٩). الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني وعلاقتها بالعائد المهني لدى عينة من طلاب جامعة قطر "رؤية استشرافية من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية"، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، مج(١٦)، ع (١٦).
- رضوان، محمود علي محمود(٢٠٢٠) معوقات جودة التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، ع (٢١).
- رضوان، وائل وفيق و ومرد، حسام إبراهيم (٢٠٢١). إعداد المعلم بجامعة دمياط القائم على الجدارات واحتياجات سوق العمل" دراسة تقييمية"، مجلة كلية التربية، جامعة بور سعيد، ع (٣٣).

- رماح، مخلص عبد السلام (٢٠٢٠). الخدمة الاجتماعية في المجال الطبي، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن.
- زياده، رانيه محمد (٢٠٢٢). دور رأس المال الفكري في تنمية جدارات ريادة الاعمال " دراسة حالة طلاب جامعة الملك خالد"، مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، مج(٥٩)، ع (١).
- شلبي، هناء إسماعيل. (٢٠٢١). برنامج تدريبي قائم على التعليم المدمج لتنمية مهارات الممارسة المباشرة في المجال المدرسي لدى الطالبات، دراسات في الخدمة الاجتماعية، مج(٥٥)، ع(٣).
- ضاهر، مصطفى عمر سيد (٢٠٢٢). تطوير التعليم قبل الجامعي بمصر في ضوء تطبيقات الذكاء الاصطناعي "تصور مقترح"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر.
- عافية، وحيد مأمون معوض(٢٠٢١). التدريب الميداني ومعوقات تحقيق أهدافه في ظل جائحة كورونا " دراسة اجتماعية تحليلية" مجلة مركز الخدمة للاستشارات البحثية واللغات، كلية الآداب، جامعة المنوفية، مج(٦٧)، ع(٢٠).
- عامر، سامح عبد المطلب ابراهيم(٢٠١٧). دور الجدارات الإدارية في تحسين الأداء التنظيمي للموارد البشرية، المؤتمر الدولي لمعهد التخطيط القومي " نحو تعليم داعم للتنمية المستدامة في مصر"، القاهرة، في الفترة من ٦-٨ مايو.
- عبد الجواد، سماح عبد الفتاح (٢٠٢٠). تقييم إستراتيجيات إدارة الجدارة لتوظيف قدرات الشباب وعالقه بالرضا عن الحياة، مجلة دراسات وبحوث التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة الزقازيق، مج(٦)، ع (١).
- عبد الستار، هاني أبو النضر (٢٠١٩). فاعلية برنامج قائم علي التنمية المستدامة لتنمية الجدارات التدريسية لدي معلمي العلوم، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ع (٦٦).
- عبد العال، فاطمة محمد (٢٠٢١). تقييم الجدارات العامة لطالب المدارس الثانوية الفندقية وفقا لمتطلبات سوق العمل الفندقي، المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، جامعة الفيوم، المجلد(١٥)، ع (١).
- عبد المعطي، أيمن سبد سعيد(٢٠١٤). الجدارات الوظيفية وعلاقتها بالأداء المهني للأخصائين الاجتماعيين بإدارات الشباب، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.

- عبد الوهاب، إيمان جمعه محمد (٢٠١٨). مقومات تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها وسبل تطويرها في ضوء متطلبات إقتصاد المعرفة" تصور مقترح"، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ع (١٨١).
- عبدالقوي، أشرف (٢٠١٩). المذنهج القائم على الجدارة كمدخل لتطوير التعليم الفني والتدريب المهني في مصر، مجلة العلوم التربوية، عدد خاص للمؤتمر الدولي الأول لقسم المناهج وطرق التدريس، مصر، ٥-٦ ديسمبر.
- علي، ماهر أبو المعاطي (٢٠٠٠). إدارة المؤسسات الاجتماعية، مكتبة الصفوة، الفيوم.
- علي، ماهر أبو المعاطي (٢٠١٤). الاتجاهات الحديثة في الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- علي، ماهر أبو المعاطي (٢٠٠١). دليل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية ، ط ٣، مطبعة نور الإيمان، القاهرة.
- علي، زغلول عباس حسنين. (٢٠١١).العوامل المؤثرة على جودة الإعداد الأكاديمي لطلاب الدراسات العليا تخصص خدمة الجماعة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، -كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة، ع ٣٠، ج ٤.
- عيسى، أحمد متولي سعد (٢٠٢١). جامعة الشركات نموذج مقترح لربط التعليم الجامعي باحتياجات سوق العمل في مصر، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر.
- الغامدي، محمد بن فوزي (٢٠٢٣). الجدارات الوظيفية اللازمة لرؤساء الأقسام في جامعة الإمام افصام عبد الرحمن بن فيصل، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، كلية الإمارات للعلوم التربوية، الامارات، ع٨٧.
- فتحي، مديحة مصطفى. (٢٠١٧). رؤى مستقبلية في تعليم وممارسه الخدمة الاجتماعية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم. ع (٧) ، مج (٧).
- مجمع اللغة العربية (١٩٩٣). المعجم الوجيز، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية.
- محمد خليل (١٩٩٤). معجم عربي حديث، لبنان، شركة المطبوعات للتوزيع والنشر، ط٣.
- محمد، فاتن رمضان عبده و جواهر، يوسف عبدالمعطي مصطفى. (٢٠٢٢). آليات مقترحة لتنمية الجدارات القيادية لدى مديري مدارس التعليم قبل الجامعي بمصر على ضوء خبرة ماليزيا، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ع ١٦ ج ٩ .

- محمود، سامح محمد عبد المنعم (٢٠١٣). الكفايات المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرسي في ضوء بعض المتغيرات المعاصرة، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة القاهرة.
- محمود، ولاء محمود عبدالله (٢٠٢١). رؤية مقترحة لتحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها في ضوء مدخل الجدارة المهنية. مجلة كلية التربية. بنها، مج ٣٢ ، ع (١٢٨).
- مصري، إبراهيم سليمان (٢٠٢٠). دور التدريب الميداني في تحسين الكفاءة الذاتية المدركة والمهارات الإرشادية لدى طلبة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي في جامعة الخليل، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، فلسطين ، مجلد (٢٨)، ع (٦).
- مطر، محمد مجمل إبراهيم (٢٠٢١). تدويل التعليم الجامعي مديلاً لتلبية الوظائف المتوقعة لسوق العمل "تصور مقترح"، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ج. ٨٣.
- مؤتمر القمة العالمي للابتكار في التعليم وايز (٢٠١٦). التعليم من أجل المستقبل التجربة العالمية لتطوير مهارات وكفاءات القرن الحادي والعشرين، مؤسسة قطر بالتعاون مع جامعة بكين للمعلمين.
- يوسف، سحر فتحي عبد الحي (٢٠٢١). دور حاضنات الإبداع العلمي بالجامعات المصرية في دعم جدارات مجتمع المعرفة لدى طلاب الجامعة: رؤية مقترحة، مجلة شباب الباحثين، كلية التربية، جامعة سوهاج، عدد (٦)، ج (٢).

المراجع الأجنبية:

- Amadasun, S. (2022). Is the signature pedagogy still worthwhile? An empirical study of field practice experience among social work students in Nigeria. *Social Work Education*, 40(2), 229-243.
- Amiri, M. (2018). Problems of social work students in India. *European Journal of Social Sciences Studies*, 3(3).
- Andrewes, T. (2011). Suggested Educational Competencies for School Teachers In Light of the Global Tendencies towards a Knowledge Economy. In *International Forum of Teaching & Studies* (Vol. 7, No. 1).
- Bonilla, J. B. C. (2010). Reflexiones sobre la educación basada en Competencias/Reflections on competence-based education. *Revista complutense de educación*, 21(1), 91.
- Budayová, Z., Svoboda, M., Kóša, M., Tudose, C., & Molchanova, I. I. (2022). Lifelong learning and development for social workers. *Journal of Education Culture and Society*, 13(2),
- Canavera, M., Akesson, B., Landis, D., Armstrong, M., & Meyer, E. (2019). Mapping social work education in the West Africa region:

- Movements toward indigenization in 12 countries' training programs. *International Journal of Social Welfare*, 29(1), 83-95.
- Dhemba, J. (2012). Fieldwork in social work education and training: Issues and challenges in the case of Eastern and Southern Africa. *Social Work & Society*, 10(1).
- Eltaiba, N., & Ndoye, A. (2018). The effectiveness of field education in social work education: A student perspective. *Advances in Social Work and Welfare Education*, 20(1), 170-184.
- Faruque, C. J., & Ahmmed, F. (2013). Development of social work education and practice in an era of international collaboration and cooperation. *Journal of International Social Issues*, 2(1)
- Glasser, H., & Hirsh, J. (2016). Toward the development of robust learning for sustainability core competencies. *Sustainability: The Journal of Record*, 9(3).
- Halvorsen, T. (2019). Philosophy of social work—a new and advantageous field of -training and research. *Journal of Social Work Practice*, 33(1), 55-66.
- Hammer, T., & Lewis, A. L. (2023). Which competencies should be fostered in education for sustainable development at higher education institutions?, Findings from the evaluation of the study programs at the University of Bern, Switzerland. *Discover sustainability*, 4(1), 19.
- Hodge, S., Mavin, T., & Kearns, S. (2020). Hermeneutic dimensions of competency-based education and training. *Vocations and Learning*, 13(1).
- Iovu, M. B. (2022). Research Competencies of Social Work Students during Remote Learning. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*, 14(1Sup1).
- Katawneh, A. I. (2014). The impact of Core Competencies in improving the Organization commitment of employees in Mutah University in Jordan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(8).
- Lambrechts, W., Mulà, I., Ceulemans, K., Molderez, I., & Gaeremynck, V. (2013). The integration of competences for sustainable development in higher education: an analysis of bachelor programs in management. *Journal of Cleaner Production*, 48,
- Lekamge, U. (2022). Perspective Chapter: Social Work Education in University Curricula for Sustainable Development. In *Social Work-Perspectives on Leadership and Organisation*. IntechOpen.
- Mahasneh, A. M. (2014). The level of moral competence among sample of Hashemite university students. *Canadian Social Science*, 10(1).

- Mishra, P. J. (2014). Social work field practicum: Opportunities with challenges. *International Journal of Multidisciplinary Approach and Studies*, 1(5).
- Nicholas, D. B., Jones, C., McPherson, B., Hilsen, L., Moran, J., & Mielke, K. (2019). Examining professional competencies for emerging and novice social workers in health care. *Social work in health care*, 58(6).
- Noronha, L., & Monteiro, M. (2016). The Need and Importance of Field Practicum for Social Work Students. *International Journal of Engineering Research and Modern Education (IJERME)*, 1.
- Onalu, C. E., & Okoye, U. O. (2022). Teaching and practicing social work in Nigeria: Challenges and prospects. *Journal of Social Work in Developing Societies*, 4(1).
- Rieckmann, M., (2017). "Key Competencies for a Sustainable Development of the World Society; Results of a Delphi Study in Europe and Latin America", *Gaia: Ecological Perspectives for Science and Society*, 20(1).
- Tanga, P. T. (2013). The challenges of social work field training in Lesotho. *Social work education*, 32(2).
- Tippa, N. G., & Mane, S. R. (2018). Problems and prospects of field work training in social work education: A review. *Innovare Journal of Social Sciences*, 6(1).
- Vassos, S. (2019). *Challenges Facing Social Work Field Education*. Australian Social Work (Routledge) - 72(2)
- Wesselink, R., Dekker-Groen, A. M., Biemans, H. J., & Mulder, M. (2010). Using an instrument to analyse competence-based study programmes: experiences of teachers in Dutch vocational education and training. *Journal of Curriculum Studies*, 42(6).
- Zozuliak-Sluchyk, R. (2019). Pedagogical System for Forming Professional Ethics in Future Social Workers at Universities. *Online Submission*, 18(1)
- Zuchowski, I., Watson, S., Dickinson, T., Thomas, N., & Croaker, S. (2019). Quantitative research: Social work students' feedback about students' suitability for field education and the profession. *Aotearoa New Zealand Social Work*, 31(2).