معوقات التدريب الميداني بالمعاهد الصحية الخاصة بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر الطلبة

الاستلام: 13/يونيو/2021
التحكيم: 20/يونيو/2021
القبول: 1/يوليو/2021

د. ماجد مهدي قاسم القطوي[1,*]

© 2021 University of Science and Technology, Yemen. This article can be distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2021 جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

[1] أستاذ إدارة الأعمال المساعد، كلية المجتمع، عبس، اليمن
*عنوان المراسلة: m777422968@gmail.com

https://doi.org/10.20428/JSS.27.3.4

معوقات التدريب الميداني بالمعاهد الصحية الخاصة بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر الطلبة

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات التدريب الميداني بالمعاهد الصحية الخاصة بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر الطلبة، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة في طلبة المستوى الثالث لتخصص (مساعد طبي، فني مختبرات)، وتم اختيارُ عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة بواقع (295) طالبا وطالبة، كما تمَّ جمعُ البيانات باستخدام الاستبانة، وتمَّ معالجة البيانات بواسطة الحزمة الإحصائية (SPSS). وتوصلت الدراسة إلى نتائج متعددة أهمها: وجود معوقات تواجه طلبة التدريب الميداني في المعاهد الصحية الخاصة اليمنية بشكل عام، وكانت مرتفعة بنسبة (74.2 %)، وجاء ترتيب المعوقات التي يعاني منها طلبة التدريب الميداني على النحو الآتي: في مجال المشرف الميداني، ومؤسسات التدريب التي جاءت في مقدمة المعوقات بنسبة (76.2 %)، ثم مجال المشرف الأكاديمي في المرتبة الثانية بنسبة (75.2 %)، يليه مجال الطلبة المتدربين أنفسهم بنسبة (69.2 %)، وقد أوصت الدراسة بتمكين الطلبة من التدريب الميداني في مؤسسات تدريب تمتلك الإمكانات المادية والبشرية، وتفعيل دور المشرف الميداني والأكاديمي في تنفيذ خطط وبرامج التدريب، وبما يعزز التنسيق الفعال بين كافة أطراف العملية التدريبية.

الكلمات المفتاحية: التدريب الميداني، المعاهد الصحية الخاصة، المعوقات.

https://doi.org/10.20428/JSS.27.3.4

Field Training Obstacles at Private Health Institutes in Yemen from Students' Perspective

Abstract:

This study aimed to identify obstacles to field training at private health institutes in Yemen from students' perspective. The study adopted the descriptive analytical method and used a questionnaire to collect relevant data from a sample of 295 male and female students who were randomly selected from level three students majoring in physician assistant and laboratory technicians, representing the study population. The collected data were processed by the SPSS package. The study results showed that a high percentage (74.2%) of students faced obstacles in the field training at private health institutes. These obstacles can be rated as follows: field supervisor and training institutions (76.2%); academic supervisor (75.2%); and the trainees themselves (69.2%). The study recommended enabling students to practice field training in the training institutions that have human and material resources, and activating the role of the field and academic supervisor in implementing training plans and programs in a way that enhances effective coordination between all stakeholders of the training process.

Keywords: field-training, obstacles, private health institutes.

https://doi.org/10.20428/JSS.27.3.4

المقدمة:

يعد التدريب الميداني النصف المكمل لعملية الإعداد المهني الذي يوظف من خلاله الطلبة المعارف والمعلومات النظرية التي حصلوا عليها من مؤسسات التعليم العالي سواء كانت جامعات أو كليات أو معاهد ويترجمونها إلى ممارسة عملية وتطبيقية، فمن خلال التدريب يكتسب الطلبة القدرات والمهارات الفنية والخبرات الحياتية العملية والعمل بفاعلية ضمن فريق، والتعاون المستمر، والمبادئ والقيم المهنية التي تؤهلهم للتعامل مَعَ المواقف المختلفة وتقديرها وتحديدها وتنفيذها بكفاءةٍ وفاعلية وتساعدهم علَى اتخاذ القرارات الصحيحة في حياتهم العملية والمستقبلية.

ويحَتلُّ التدريبُ مكانة مهمة بينَ الأنشطة الإدارية الهادفة لتزويد الأفراد بالمعلومات والمعارف الوظيفية المتخصصة المتعلقة بأعمالهم وأساليب الأداء الأمثل بها، وتنمية المهارات والقدرات التي يتمتعون بها بما يمكنهم من استثمار الطاقات التي يختزلونها في الاستخدام الفعلي أثناء التدريب، بالإضافة إلى تعديل سلوكهم وتطوير أساليب الأداء لدى الأفراد (عبد اللطيف، 2007)؛ ولذلك فإن نجاح التدريب في أهدافه يتطلب اهتماما في التخطيطِ والتنفيذ والمتابعة ضمانا لتحقيق الغايات المنشودة، حتّى يتمكنَ الفرد العامل من تأدية عمله بالشكل الأمثل (الخطيب، 2006)، ويسهمُ بفاعليةٍ في نجاحِ عمليةِ التنمية الاقتصادية والاجتماعية (عبدالله، 2007).

إنّ التدريبَ الميداني يعدُّ حجرَ الزاوية الذي يتم عن طريقهَا ربط النظرية بالتطبيق من خلال ممارسة ميدانية تعتمدُ علَى أسس علمية لتحقيق النمو المهني المرغوب للطالب (فهمي، 2002). كما أن التدريب الميداني، وما يتضمنه من أنشطة، يسهم في إكساب الطالب المعلومات والمهارات والاتجاهات اللازمة ليصبح معلما فاعلا في المستقبل (Tam & Lo Fu, 2001)؛ إذ يمثل التدريب الميداني أهمية خاصة بالنسبة لإعداد الممارس المهني في الخدمة الاجتماعية التي تعرف بأنها مهنة مؤسسية؛ بمعنى أنها تمارس في مؤسسات اجتماعية، وهدفها القريب هو استخدام المعارف والمهارات المهنية لتحقيق أهداف تلك المؤسسات التي تعمل بأقصى حد ممكن لصالح العملاء الذين تخدمهم ولصالح المجتمع ككل (علي، 2002).

ولذا فإن التدريب الميداني يعد بمثابة المرآة التي تعكسُ المعلومات المعرفية وفوق المعرفية والمهارات والإستراتيجيات التي يتعلمها الطلبة في الجامعات والكليات والمعاهد، فالطلبة يطبقون خلال التدريب الميداني ما تعلموه من مواد نظرية وتطبيقات عملية وممارسات تربوية في القاعات الدراسية (الشوا، 2013).

ويتضح أهمية التدريب الميداني بالنسبة للطلبة للحد من المشكلات والتحديات التي تواجههم من حيث ضعف إمكانيات المؤسسات التي يتدربون فيها، ومجموعة التدريب التي يتدربون معها، والتوزيع الجغرافي، مما يوسع الفجوةُ بينما درسه الطالب نظريا وواقع التطبيق في الميدان. (الدمرداش، 2005)؛ لذا فإن التدريب يهدف إلى أن نخرج طلبة مؤهلين تأهيلا سليما يجعلهم يمتلكون الخبرات والمهارات لممارسة أداء المهنة بكل كفاءةٍ وفاعلية (عبد اللطيف، مصطفى، 1995).

وبالنظر إلى واقع التدريب الميداني بالمعاهد الصحية الخاصة اليمنية، ومن خلال اهتمام الباحث بقضايا التعليم فقد لوحظ العديد من المشكلات والتحديات التي تواجه طلبة التدريب الميداني، المتمثلة في ضعف التنسيق والتكامل الحقيقي بين القائمين علَى الجانب المعرفي والقائمين على التدريب الميداني، فضلا عن نقص في كفايات بعض المشرفين الأكاديميين والميدانيين، أو تزايدُ أعداد الطلبة المتدربين، أو نقص في إمكانية استيعاب مؤسسات التدريب لهذه الأعداد، الأمر الذي قد يتعذر معه أحيانا تنفيذ برامج التدريب الميداني، وينعكس كل هذا سلبيا على إتقان أداء المتخرجين للمهارات والكفايات التدريبية اللازمة نوعا وكما، ويؤثر على أدائهم المهني؛ وبالتالي أصبحَ الاهتمام بالتدريب الميداني له الأثر الكبير في إكساب الطلبة المهارات اللازمة، ورفع الكفايات، وصقل القدرات الذهنية والعملية، وربط أدائهم عمليا بخدمةَ المجتمع من خلال المؤسسات التي من الممكن أن يعملوا فيها في المستقبل.

https://doi.org/10.20428/JSS.27.3.4

مفهوم التدريب الميداني:

عُـرف التدريب بأنه "نشـاط مخطط له يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعـة من المعلومات والمهارات التي تـؤدي إلى زيادة معـدلات أداء الأفراد" (ياغي، 2011، 81). كما عرف ويلـز (2005، 41) التدريب بأنه "نقـل معرفة ومهارات محددة وقابلة للقياس". ونجد أن الطعاني (2007، 17) عرفه بأنه "عملية منظمة ومسـتمرة تكسـب الفرد معرفـة أو مهارة أو قدرة أو أفـكارا وآراء لازمة لأداء عمل معـين أو بلوغ هدف محـدد". وقد عرف الخطيب والخطيـب (2006، 300) التدريب بأنه "جهـود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاسـتمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية لكـي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله، وأن يطور أداءه العملي والسـلوكي بشـكل أفضل". أما المعشـوق (2011، 251) فقـد عرفه بأنه "الجهـود التي تؤدي إلى زيادة المعرفة والمهـارات والقدرات بحيث يصبح كل فـرد أكثـر كفاءة في أداء العمل الموكول إليه". ويعرف Jinks (1979، 2) التدريب بأنه: إجراء منظم يرتبط بتغيير سـلوكي هادف، ويتضمن ثلاثة جوانب رئيسـية هي: المهارات والمعـارف والاتجاهات. وقد عرف حجازي (2010، 8) التدريب بأنه: نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية معلوماتهم، ومعارفهم، ومهاراتهم، وسلوكياتهم، بما يجعلهم لائقين لأداء أعمالهم بكفاية وإنتاجية عالية.

ويقصد بالتدريب الميداني "العملية التي يتم من خلالها ربط النظرية بالتطبيق من خلال ممارسة ميدانية تسـتخدم فيها أسـس تربوية تعليمية وتوجيهية وعلاجية واستشـارية، لتحقيق النمـو المهني المرغوب للطلاب بإشراف مؤسسـي وأكاديمي في المؤسسات الاجتماعية المتنوعة" (الجندي والناكوع، 2018، 313). ويعرف علي (2000، 25) التدريب الميداني بأنه "العملية التي تتم من خلالها الممارسة الميدانية وتستخدم فيها أسس متعددة مستهدفة مساعدة الطالب على استيعاب المعارف، وتزويده بالخبرات الميدانية، وإكسابه المهـارات الفنية، وتعديل سمات شـخصيته بما يؤدي إلى نموه المهني عن طريـق ربط النظرية بالتطبيق من خلال الالتزام بمنهج تدريبي يطبق في مؤسسـات وبإشـراف مهني". وأما John (2008، 5) فيرى بأن التدريب الميداني "هو تلك العملية التي يتم من خلالها النمو المهني بشكل منظم للخبرات والمعارف والمهارات ونماذج السـلوك المقنن الذي يكتسـبه المتدرب في أثناء عملية الممارسة بما يسهم في رفع معدلات الأداء في المواقـف المهنيـة المختلفة". في حين عرف جعفـر (2017، 51) التدريب الميداني بأنه "مجمل النشـاطات والخبرات التي تنظم في إطار برنامج تدريب الطلبة، وتسـتهدف مساعدتهم على اكتساب الكفايات المهنية التي يحتاجونها للنجاح في أداء مهامهم التعليمية".

أهمية التدريب الميداني:

يعـد التدريب الميداني للطلبة مـن أهم ركائز العملية التعليمية؛ كونه يحدث التكامل بين الجانب النظري والجانب التطبيقي، لا سـيما أنه يسـهم في تخريج نماذج نوعية قادرة على تقديم الخدمة وتغطية العجز الموجود في المؤسسات الخدمية التي تفتقر للكفاءات القادرة على تقديم أداء عمل المتدرب بكفاءة وفعالية، وتكمن أهمية هذا الموضوع في تسـليط الضوء على أهم المشكلات التي أفرزت مخرجات ضعيفة من المعاهد الصحية وأسـهمت في تكديس آلاف المتخرجين الذين يفتقرون إلى المهارات اللازمة لسـد الاحتياجات في سوق العمل.

ويعـد التدريب الميداني "من أهم الدعائم الأساسـية التي تعمل على تنمية المعرفـة والمعلومات والمهارات والاتجاهات والقدرات للطلبة" (الزبير، 2005، 313)، كما يُعد التدريبُ الميداني "أحد المجالات الرئيسـية لتحسـين أداء العنصر البشـري حتى يصبح أكثر معرفة، واسـتعدادا وقدرة على أداء المهام المطلوبة منه بالشكل المطلوب والمناسب" (أبو النصر، 2008، 59).

ويسـهم التدريب الميـداني في تنمية وتكوين شـخصية الطلبـة المتدربين مهنيا وأكاديميا بـكل جوانبها، وإكسـابهم الصفات القيادة والإشـرافية، والثقة بالنفس، والتغلب على المخاوف التي يشـعرون بها خلال مواجهـة مواقف الحياة المهنية، فضلا عن إتاحة الفرصة لهم للتعرف على واجباتهم ومسـؤولياتهم وفق أسس علمية سليمة (بلابل، 2014).

https://doi.org/10.20428/JSS.27.3.4

ويزيدُ من هذه الأهمية من الناحية العملية العوامل الآتية (كردي، 2010):

1- استمرار الفجوة القائمة بينَ مخرجاتِ التعليم واحتياجاتِ سوق العمل.
2- تزايدُ عدد الباحثين عن عملٍ من الموارد البشرية الوطنية سواء من مخرجات التعليم أو غيرها من الفئات القادرة على العمل، ويزيدُ التدريب والتأهيل من فرص حصول الأشخاص على الوظائف.
3- التوجه نحوَ إحلالِ العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة، مع الحفاظ في ذات الوقت على مستوى التشغيل الذي يتطلبُ مهاراتٍ مقاربة لما اتسمت به العمالة الوافدة.
4- الحاجة لمواكبة التطورات المستحدثة في تكنولوجيا الإنتاج وتحسين أداء الخدمات بأنماط جديدة.
5- الحاجةُ لمواكبة المتغيرات المستمرة في الإدارة عند ممارسة الوظيفة وعلى رأس العمل طوال فترة الخدمة.
6- التنافسُ المتزايدُ بين المنشآت- خاصة مع تحرير التجارة - على اجتذاب أكبر حصة في السوق أو على الأقل الحفاظ على المستوى الحالي دون نقصان، مما يتطلب التحسين المستمر للكفاءة الاقتصادية.

وهنا يمكن القول إن التدريب يحقق للمتدرب اكتساب الآتي:

- المعلومات: ونعني بها "الحصول على معارف وأفكار جديدة مع فهمها واستيعابها إلى الحد الذي يستطيع عنده الفرد أن يعبر عن المعرفة شفاهة أو كتابة أو الاستفادة منها عمليا، مثل معرفة واستيعاب معلومات متعلقة بموضوع معين، بحيث يؤدي تعلمها إلى تحسين أداء الفرد" (صادق، 1993، 15).
- المهارات: وتعني "اكتسابَ الفرد القدرة على استخدام وسائل جديدة بطريقة فعالة، واستخدام الوسائل نفسها بطريقة أكثر كفاءة، ويلزم الحصول عليها توفر عاملين رئيسيين، هما: الممارسة، والتفاعل الصحيح في الموقف التدريبي" (اللوزي، 1982، 4).
- السلوك: ويقصدُ به "اكتسابُ نزعات للتصرف نحو الأشياء أو الأشخاص أو المواقف بطريقة جديدة، وبمعنى آخر تكوين مسلك ذهني أو عادة فكرية إيجابية تجاهها، وهذا يتطلب محو قيم واتجاهات قديمة قبل تثبيت هذه الاتجاهات الجديدة، وهنا لا تكفي المعرفة وحدها بل يمكن أن تتحقق العملية التدريبية على درجة كبيرة من المشاركة الإيجابية من جانب المتدربين، وكل زيادة في المعرفة لا يصحبها تغيير في الاتجاهات تعتبر تغيرا توقف عند حد المعرفة، وبالتالي يكون هناك انفصال بين ما يتعلمه الفرد وتطبيق ما تعلمه" (صادق، 1993، 16).
- الخبرة: ويختلف هذا المجال عن المجالات السابقة بحيث لا يمكن تعلمها داخل قاعة التدريب وإنما هي "نتاج الممارسة والتطبيق العلمي للمعرفة والمهارة والأسلوب في عدة مواقف مختلفة خلال فترة زمنية طويلة" (حنفي، 1993، 58).

ومما سبق يمكن القول إن أهمية التدريب الميداني تتمحور في توجيه سلوك الطلبة بشكل عملي للتميز في تخصصهم أو في مجالهم، من خلال تزويدهم بالخبرات والمعلومات والمهارات اللازمة، التي تساعدهم على فهم كافة الجوانب النظرية والعملية للمنهج التعليمي، وجعلهم يستخدمون أساليب مختلفة وفعالة تُسهم في تحسين أداء أعمالهم بشكل يختلف عما كانوا يمارسونه قبل التدريب، ولا سيما في بلد كاليمن الذي هو بحاجة ماسة إلى مخرجات متميزة تتحلى بالجانب المهاري التطبيقي لتغطية الحاجة الملحة في المؤسسات الخدمية الصحية.

أهداف التدريب الميداني:

يهدف التدريب الميداني إلى اكساب الطلبة المعارف والخبرات والمهارات اللازمة لممارسة المهنة من خلال ربطهم الجانب النظري بالواقع العملي، وقد لخص عبد السلام (2011) أهداف التدريب الميداني في الآتي:

1- تطوير الاتجاهات والمعارف وإحداث تغييرات إيجابية في سلوكيات الأفراد واتجاهاتهم.

2- تنمية قدرة الطلبة على استخدام المعارف الصحيحة في الممارسة، وزيادة الفهم للنظريات والمبادئ المهنية التي درست.
3- تنمية المهارات والقدرة على مواجهة المشكلات المختلفة.
4- إعداد الطلبة مهنيا للقيام بمسؤولياته المهنية بعد التخرج.
5- مساعدة الطلبة على حسن استخدام وسائل التدريب المهني المختلفة حتى يصبحوا ذوي كفاءة عالية داخل المؤسسة.
6- تحسين أساليب وطرق الممارسة ودعم السلوكيات والاتجاهات البناءة في مجال علاقات العمل.
7- وضع الخطط التدريبية التي تعمل على زيادة الكفاءة المهنية لعمل الطلبة.
8- تزويد الطلبة بالخبرات الميدانية المرتبطة بالممارسة المهنية بطرقها المختلفة، إضافة إلى خبرات عامة مرتبطة بتنظيم الدورات التدريبية تنفيذها وغير ذلك من البرامج التدريبية المختلفة.
9- إكساب الطلبة المهارات الفنية اللازمة المختلفة والتي تؤثر بدورها على الأداء اليومي للمتدرب خلال اليوم الدراسي، والعمل على الارتقاء بهذا الأداء على المدى البعيد.
10- مساعدة الطلبة على مواجهة العقبات والمشكلات التي تعترضهم وتحد من أدائهم المهني والاجتماعي داخل المجتمع الذي يعيشون فيه وبما يحقق أقصى درجة من النمو في قدراتهم وشخصياتهم.

ويمكن تصنيف أهداف التدريب الميداني إلى ثلاثة جوانب أساسية (الحليبي وسالم، 2004) وهي:

1- الأهداف المعرفية: وتتضمن اكتساب الطلبة المتعلمين الجوانب المعرفية لأبعاد العملية التعليمية، وقواعد العمل بها، وأدوار المعلم والإدارة، والتعرف على محتوى تعلم المقرر.
2- الأهداف المهارية: وتتضمن مهارات عقلية، مثل: مهارة الملاحظة، والوصف، والمهارات التدريسية، كتحضير الدروس، وتحليل المحتوى، وصياغة الأهداف، وطرح الأسئلة، كما تشتمل على مهارات حركية، مثل: استخدام الوسائل التعليمية ومهارات التواصل. وهناك مهارات اجتماعية تتضمن مهارات التعاون، والمشاركة الاجتماعية والالتزام واحترام النظام، ومساعدة الآخرين والتعامل معهم بفعالية.
3- الأهداف الانفعالية: وتشتملُ علَى تنميةِ الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التدريس، وتنمية أخلاقيات المهنة، والالتزام بسمات المعلم الناجِح في ضوء أخلاقيات الإسلام.

ومما سبق يتضح أن التدريب الميداني يهدف إلى تمكين الطلبة واكسابهم المعارف والمهارات والاتجاهات والقدرات على حل المشاكل ومواجهة المواقف في ميدان العمل، والثقة بالنفس وتحمل المسؤولية، وتقديم الخدمات الصحية في المؤسسات، وتجاوز التحديات الكثيرة التي يعاني منها مجتمعنا اليمني.

الإشراف على عملية التدريب الميداني (المهام – المسؤوليات):

إن من أهم عوامل نجاح عملية التدريب الميداني أن تكون المسؤولية تكاملية بين جميع العناصر، وهم: المشرف الأكاديمي، والمشرف الميداني، ومؤسسة التدريب، والطالب المتدرب، فضلا عن الدعم الفاعل من قبل أصحاب القرار في المعاهد الصحية العليا.

ويمكن الإشارة إلى مهام ومسؤوليات المشاركين في عملية التدريب الميداني (رجب، 1988) على النحو الآتي:

مسؤوليات طلبة التدريب:

ويقصد بطلبة التدريب بأنهم "المستفيدون بشكل أساسي من التدريب الميداني، ويجب عليهم إدراك وفهم أهمية التدريب، ومعرفة مسؤولياتهم في التدريب التي تتركز في التسجيل في النظام الأكاديمي، وذلك في حالة تحقيقهم لشروط التسجيل، وحضور اللقاءات التمهيدية التي تعقدها المؤسسة التعليمية للتعريف بالتدريب الميداني" (نغميش، 2014، 8). ويعرفُ الباحثُ مفهومَ الطالبِ إجرائيا في هذه الدراسة بأنه: الطالب الذي يدرس في أحد تخصصات المعهد والمستمر في دراسته للمستوى الثالث للعام الدراسي 2020/ 2021م. ويمكن إيجاز مسؤوليات الطالب ومهامه أثناء التدريب الميداني بالتالي:

1- حضــور اللقاء التمهيدي الذي يعقده القســم المختــص لتعريف الطلاب بأهــداف التدريب الميداني وأهميته.
2- اختيار مجال التدريب والمؤسسة بما يتلاءم مع أهدافه وطموحاته وميوله وقدراته.
3- صياغة العقد التدريبي الذي يوضح ما يريد الطالب تحقيقه من خلال هذه العملية.
4- حضور اللقاء التمهيدي الذي تعقده المؤسسة للتعريف بالمؤسسة وأهدافها وخدماتها ودور الأخصائي الاجتماعي.
5- الانتظام في الحضور إلى المؤسسة جميع الأيام المخصصة للتدريب وفي المواعيد المحددة.
6- العمل على إنجاز جميع الأعمال والأنشطة والمهام المهنية بالشكل الصحيح.
7- حضور الاجتماعات الإشرافية الفردية منها والجماعية والاستفادة منها قدر الإمكان.
8- العمــل على الاســتفادة إلى أقصى حَدٍ ممكنٍ من الفــرص التدريبية المتاحة، والاســتعانة بخبرات المشرفين.
9- الالتزام بأنظمة وقواعد وإجراءات المؤسسة وسياساتها وعدم مخالفتها.

ومما ســبق ذكره تكمن مســؤوليات الطلبة في خوض العملية التدريبية بحماس وهمة، والالتزام ببرامج التدريب والإرشــادات ولوائح وقواعد التدريب، بما في ذلك الحضور الواعي والفاعل لاكتســاب المهارة على أيدي من سبقوهم في هذا المجال.

مسؤوليات المشرف الأكاديمي بالمعهد:

ويقصدُ بالمشرف الأكاديمي "الشخص الذي يتولى عمليات التخطيط والإعداد والتنفيذ والتقويم لبرنامج التدريب الميداني والإشــراف على جميع العمليات الخاصة ببرنامج التدريب الميداني" (سعد، 2000، 45). ويعرف الباحث مفهوم المشرف الأكاديمي إجرائيا في هذه الدراسة بأنه: هو الشخص المتفرغ في المعهد الذي توكل إليه إدارة القســم العلمي إداريا وأكاديميا، ومتابعة الطلبة بشــكل يومي لاكتســاب مهارات وكفايات التدريــس النظرية والعمليــة، والذي يحتل مكانة مهمة ومحورية في برنامــج التدريب الميداني يتمثل في التنسيق للطلبة بين المعهد ومشرف التدريب الميداني. ويمكن إيجاز مسؤوليات المشرف الأكاديمي بالمعهد في الآتي (اشتيه، 2009):

1- الحصول على موافقة إدارة المؤسسة على تدريب الطلاب بها وتيسير عملية استيعابهم في المؤسسات.
2- الوصول إلى اتفاق مع مشــرف المؤسســة حــول خطة التدريب، وما يتطلبــه تنفيذها من جهة المعهد والمؤسسة تفصيلا وفق خطة المعهد في التدريب، وطبيعة العمل في مؤسسة التدريب.
3- عقد اجتماع إشرافي جماعي مع مجموعة الدارسين الذين يتدربون في المؤسسة على الأقل مرة واحدة كل أسبوعين، ويتم من خلاله مساعدة الدارسين في المؤسسة على تحقيق أهداف التدريب الميداني.
4- عقد اجتماع إشــرافي فردي مع كل طالب على الأقل مرة كل أســبوعين، يتم فيه الاطلاع على تقارير التدريب وسجله واعتماده.
5- ملاحظة أداء الدارســين لمسؤولياتهم التدريبية ومســاعدتهم على مواجهة أية صعوبات تواجههم في التدريب.
6- شرح معايير تقويم الدراسين تفصيلا سواء لمشرفي المؤسسة أم للدارسين أنفسهم وتوضيح ما هو متوقع منهم من ألوان السلوك والأداء المهني.
7- التقويم النهائي للدارسين بالتعاون مع مشرف المؤسسة ومديرها في حدود ما خصص لكل منهما.

ومما سبق يمكن القول إن المشرف الأكاديمي يعد الركيزة الأساسية في متابعة تنفيذ خطط وبرامج التدريب والمســاهمة في حل المشــكلات التي تواجه التدريب والمتدربين أثناء التدريب، والتغلب على الصعوبات التي قدر تطرأ في الميدان بالتنسيق مع كافة الأطراف، وصولا إلى التقييم النهائي للطلبة المتدربين كافة.

مسؤوليات المشرف الميداني:

ويقصد بالمشـرف الميداني "الشـخص الذي يقوم بعملية الإشـراف الميداني، وتتوفر فيه الكفاءة العلمية والعمليـة للقيام بمهام الإشـراف" (حـرب، 2009، 23). ويعرف الباحث مفهومَ مشـرف التدريب الميداني إجرائيا في هذه الدراسـة بأنه: الشـخص الذي يقوم بعملية تقييم أداء الطالب أثناء التدريب الميداني ومعرفته لمدى تحقق الأهداف المرجوة، من خلال التنسـيق بين الطالب والمعهد وبين مؤسسـة التدريب من جهة أخرى. ويمكن إيجاز مسؤوليات المشرف الميداني، كالتالي:

1- **الاشتراك مع المشرف الأكاديمي بالمعهد في بلورة خطة التدريب الميداني.**
2- **تعريف الطلبة بالمؤسسـة وأهدافها وسياسـتها وإجراءاتها، وتوفير الجو النفسـي الملائم لهم والذي يساعدهم على أداء عملهم المهني بصورة صحيحة، مع شرح المهام التي يقوم بها الطالب المتدرب.**
3- **إتاحة الفرصة للطلبة لممارسة العمل المهني في ضوء الأهداف التعليمية للتدريب الميداني.**
4- **الإشـراف اليومي والمتابعة لما يقوم به الطلبة من أعمال وأنشطة، وتزويدهم بالتعليمات والتوجيهات اللازمة.**
5- **عقد اجتماعات إشـرافية فردية مع كل طالب وتوجيهه بحسـب الحاجة ومساعدته في التغلب على الصعوبات التي تعيق اسـتفادته من الخـبرات التعليمية، ومراجعة سـجلاته، ومتابعة أدائه ونموه المهني.**
6- **إتاحـة الفرصة للطلبة للاشـتراك في عمليات التخطيط وتنفيذ البرامج وتقويمها، والاشـتراك في البحوث الميدانية التي تقوم بها المؤسسة.**
7- **المشـاركة في تقـويم أداء الطلبة وفق المعايـير والضوابط المهنية المتفق عليها مع المشـرف الأكاديمي بالمعهد.**

ويرى الباحث أن المشـرف الميداني يضطلع بمهمته الكبيرة في عمليات التنسـيق الميداني، والإشـراف على الطلبة ومعرفة مدى التزامهم بمسـؤولياتهم، والمساهمة في حل المشـكلات الطارئة، وتعزيز العلاقات بين جميع الأطراف، والمشاركة في التقييم النهائي للطلبة.

مسؤوليات مؤسسة التدريب:

ويقصد بمؤسسة التدريب "المؤسسة التي يقضي فيها الطلبة المتدربون الملتحقون ببرنامج التدريب الميداني للفترة المحددة بهدف تزويدهم بالمعارف والمهارات والقيم والاتجاهات اللازمة لهم" (أبو نمر، 2005، 115). ويعرف الباحث مفهومَ مؤسسـة التدريب الميداني إجرائيا في هذه الدراسة بأنها: مؤسسة التدريب العامة أو الخاصة التي تستقبل الطلبة، وتقوم بعملية التدريب الميداني لهم وفق الخطة التدريبية المرسومة.

ويمكن إيجاز مسؤوليات مؤسسة التدريب (الخمشي، الرواف، وغز، 2005) على النحو الآتي:

1- **تعريـف الطلبة المتدربين بالمؤسسـة ورسـالتها وأهدافها وأقسـامها وخدماتهـا وتجاربها وخبراتها، والعاملين بها.**
2- **اهتمام المؤسسة باختيار المتخصصين الاجتماعيين الذين يتولون مسؤولية الإشراف على التدريب.**
3- **الالتزام بالموافقة على حضور الاختصاصيين الاجتماعيين الذين يتولون الإشراف على الطلبة للدورة التي تعقدها المعاهد لتدريب المشرفين الجدد.**
4- **أن توفر للطلبة الإمكانيات المسـاعدة على مباشرة أعماله، وتوفر له المدربين الأكاديميين والميدانيين من ذوي الكفاءة العالية.**
5- **أن يتم إعداد دوري لأنشطة التدريب بها وتعدل بما تفيد الطالب أثناء العملية التدريبية.**
6- **إتاحة الفرصة للطلاب بالقيام بالأنشـطة المهنية، مع إعطائهم الفرصة للاتصال المباشر مع العملاء وتقديم خدماتَ لهم تحت إشراف مباشر من مشرف التدريب الميداني والمشرف الأكاديمي بالمعهد.**
7- **إخطار المعهد فورا في حالة وقوع أي تجاوزات من أحد الطلاب، أو أحد المشرفين.**

https://doi.org/10.20428/JSS.27.3.4

8- تقديم تقرير للمعهد عن تقويم أداء الطلاب في نهاية فترة التدريب، مع عمل التغذية المرتدة لتحسين أداءهم في ضوء نتائج التقويم.

ويرى الباحث أن مؤسسات التدريب هي المحضن الذي يعزز من كفاءة وقدرات الطلبة على التطبيق واكتساب المهارة؛ لذا فإن مسؤوليات مؤسسات التدريب تعد مهمة للغاية، فهي من تسخر كافة إمكاناتها المادية والبشرية، من أجل تدريب الطلبة، وتسهم في تكوين شخصية الطالب العملية، وتعزيز ثقته بنفسه وتحمل المسؤولية من خلال التعريف بقيم العمل وأخلاقيات المهنة، وتنمية اتجاهاته ومهاراته لأداء تلك المهنة، وتهيئة الظروف المناسبة التي تشجعه على اختيار تلك المهنة التي تشبع ميوله ورغباته.

الدراسات السابقة:

اطلع الباحث على مجموعة من الدراسات السابقة التي اهتمت بدراسة التدريب الميداني والمعوقات التي تواجه الطلبة، وقد عرضت أهم تلك الدراسات من الأحدث إلى الأقدم كالآتي:

دراسة مستريحي (2020)، وقد هدفت إلى التعرف على معوقات التدريب الميداني التي تواجه الطالبات في كلية التربية بالجامعات السعودية، وبينت نتائج الدارسة أن معوقات التدريب الميداني في كلية التربية في الجامعات السعودية التي تعود إلى الطلبة أنفسهم وللمشرفين الأكاديميين، وقد جاءت بمستوى متوسط، وأما المعوقات المرتبطة بالمشرف الميداني والمدرسة فقد جاءت بمستوى مرتفع، وأن أعلى المعوقات درجة هي تلك المرتبطة بالمشرفين الميدانيين، وأقلها المرتبطة بالمشرفين الأكاديميين، كما بينت الدراسة أن المعوقات بشكل عام جاءت بمستوى متوسط.

بينما دراسة رضوان (2020) هدفت إلى تحديد معوقات جودة التدريب الميداني لطلبة التدريب الميداني بقسم العلوم الاجتماعية بجامعة قطر، توصلت الدراسة إلى أن أهم المعوقات المرتبطة بالطلاب كانت صعوبة تكوين علاقات مهنية مع المشرف الأكاديمي والميداني وصعوبة التعاون مع الزملاء لإنجاز المهام في التدريب الميداني. وفيما يتعلق بمؤسسات التدريب الميداني فكانت صعوبة الاطلاع على ملفات الحالات بالمؤسسة والروتين المستمر خلال فترة التدريب الميداني، وبالنسبة للمشرفين الميدانيين فكانت أنهم غيرُ متخصصين في مهنة الخدمة الاجتماعية وعدم فهمهم لدورهم ودور الطالب خلالَ العملية التدريبية. وفيما يتعلق بالمشرفين الأكاديميين فكانت عدم تقبل المشرف الأكاديمي لأفكار وآراء الطلبة، وعدم قيام المشرف الأكاديمي بتعريف الطلبة بمؤسسة التدريب وآلية وطريقة سير العمل فيها بشكل مفصل.

وأما دراسة باغريب، باحشوان، والعيدروس (2019) فقد هدفت إلى التعرف على معوقات التدريب الميداني لطالبات الخدمة الاجتماعية في كلية البنات بجامعة حضرموت، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن من أبرز المعوقات المرتبطة بالطالبات هي نقص الوعي لدى المسؤولين بأهمية الخدمة الاجتماعية وأهميتها، وعدم توظيف المتخصص الاجتماعي في مجالاته التخصصية، وعدم تفهم بعض العاملين في المؤسسات لدور المتدربة في المؤسسة، أما المعوقات المرتبطة بالمشرف الأكاديمي، فقد كانت عدم متابعة وحدة التدريب الميداني للعملية التدريبية باستمرار، وكثرة عدد الطلبة الذين يتم الإشراف عليهم، أما بالنسبة للمشرف المؤسسي فكثرة الأعباء التي يقوم بها والتي تحول بينه وبين قدرته على الإشراف على المتدربين، ونقص الخبرة المهنية لتخصصي المؤسسة وإهمال جانب التسجيل، أما معوقات مؤسسة التدريب، فتمثلت في حرمان الطلبة فيها من الاطلاع على بعض الملفات والسجلات، وقلة في الإمكانات المادية والبشرية المتاحة داخل مؤسسات التدريب.

واستهدفت دراسة الرنتيسي (2018) تحديد معوقات استفادة طلبة الخدمة الاجتماعية من التدريب الميداني في المؤسسات الاجتماعية من وجهة نظر الطلبة في قسم الخدمة الاجتماعية في الجامعة الإسلامية بغزة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أكثر المعوقات التي تعيق استفادة طلبة الخدمة الاجتماعية من التدريب الميداني في المؤسسات الاجتماعية تتمثل في المعوقات المرتبطة بالمؤسسة، تليها المعوقات المرتبطة بمشرف المؤسسة، تليها المعوقات المرتبطة بقسم الخدمة الاجتماعية، تليها المعوقات المرتبطة بالمشرف الأكاديمي، وأخيرا المعوقات المرتبطة بالطلبة.

https://doi.org/10.20428/JSS.27.3.4

وسلطت دراسة Ross وNcube (2018) الضوء على الدور الذي يؤديه مشرفو الوكالة كشركاء مع الجامعات في تعليم وتدريب الطلاب المتخصصين الاجتماعيين، بجنوب افريقيا، وتوصلت الدراسة إلى أنه نظرا للأزمة الإدارية والتقشف في تعليم الممارسة الميدانية في جنوب إفريقيا وعلى الصعيد الدولي، استكشفت الدراسة تصورات المتخصصين الاجتماعيين من الطلاب فيما يتعلق بتجاربهم في الإشراف على الممارسة الميدانية. بينما تمتع معظم الطلاب بتجارب إشراف إيجابية، شعرت نسبة صغيرةٌ أن إشرافهم كان غير كاف. وتمثلت التحديات في عدم تعيين مشرفين في وكالات التعليم الميداني، والاختلافات بين توقعات مشرفٍي الوكالة وتوقعات الجامعة، وضعف جودةُ الإشراف، وتسلطت النتائج الضوء على مسؤولية الجامعات عن فحص وتدريب ودعم المشرفين، وموظفي الجامعة للتعامل في الوقت المناسب مع قضايا المشرف ومن ثم الإشراف عليهم.

وأما دراسة الهلالات (2015) فقد هدفت إلى معرفة معوقات التدريب الميداني لدى طلبة العمل الاجتماعي في الجامعة الأردنية، وبينت نتائج الدراسة أن معوقات التدريب الميداني لدى طلبة العمل الاجتماعي قد تعود إلى الطلبة أنفسهم وإلى المشرفين الأكاديميين حيث جاءت بمستوى منخفض، والمعوقات المرتبطة بالمشرف الميداني ومؤسسة التدريب فقد جاءت بمستوى متوسط، وأن المعوقات المرتبطة بالمشرفين الميدانيين جاءت بدرجة عالية، وأقلها المرتبطة بالمشرفين الأكاديميين، كما بينت أن المعوقات بشكل عام جاءت بمستوى متوسط.

أما دراسة Thaver (2012) فقد هدفت إلى الكشف عن تجارب المتخصصين الاجتماعيين الذين يشرفون على طلاب الخدمة الاجتماعية في مجال التدريب الميداني في ديربان والمناطق المحيطة بها في مقاطعة كوازولو ناتال بجنوب إفريقيا، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: أن المشرفين في المؤسسات يعترفون بدورهم المهم في عملية الإشراف، ويرى المشرفون أن الطلاب لا يخضعون للفحص الدقيق للمهنة، وأن الطلاب غير مستعدين للعمل الميداني، ويفتقرون إلى المهارات الأساسية الضرورية للممارسة، وغالبا ما يضطر المشرفون إلى العمل بعيدا عن نماذج ونظريات التدريب، ودون تعاون الجامعات، وأوصت الدراسة بضرورةُ تحسين فرص تدريب الطلاب، وتعزيز خبرةُ المشرفين في الإشراف الطلابي.

وهدفت دراسة Zhang (2012) إلى تطوير نموذج الإشراف في التدريب الميداني للخدمة الاجتماعية في الصين، حيثُ أظهرت الدراسة الكثير من المشكلات في الإشراف على التدريب الميداني في الصين، والتي هي بحاجة كبيرةُ إلى بناء فريق من الموهوبين في الخدمة الاجتماعية، واستنادا إلى النتائج طور الباحث نموذجا ديناميكيا للإشراف على التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية في الصين، وكشفت الدراسة أيضاً أن التدريب الميداني متعدد الطبقات والأوجه وله نظام قوي، وهناك أنماط للتدريب أهمها: النمط الفردي، والمؤسسي، ونمط المجتمع ككل.

وأما دراسة شبيطة (2011) فقد هدفت إلى تحديد أهم معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس المفتوحة بفلسطين، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية هي: المعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني، يليها المعوقات المرتبطة بطلاب التدريب، ثم المعوقات المرتبطة بأخصائي المؤسسة، يليها المعوقات المرتبطة بالمشرف الأكاديمي.

وهدفت دراسة شحاته (2010) إلى التعرف على واقع التدريب الميداني بمعاهد الخدمة الاجتماعية بسوهاج، والتعرف على المشكلات التي تعيق تطوير التدريب الميداني في تلك المعاهد، وتوصلت الدراسة إلى ضرورةُ اختيار مؤسسات التدريب الميداني المشهود لها بالكفاءةُ والنزاهة والخبرةُ، والاهتمام بتقليلِ مجموعةِ الطلاب في مؤسسات التدريب الميداني بما يتناسبُ مع إمكانيات المؤسسة.

ومن خلالِ استعراضِ الدراسات السابقة يلاحظ أن معظمها أكد على وجود معوقات تواجه الطلبة أثناء التدريب الميداني، وما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أن الدراسات السابقة ركزت على بعض

https://doi.org/10.20428/JSS.27.3.4

العوامل المؤثرة في عملية التدريب الميداني في بيئات مختلفة تعد أكثر استقرارا من حيث الامكانات والبنى التحتيــة والتجهيزات والخبرات المتراكمة، بينما ركزت الدراســة الحالية على معظم العناصر المؤثرة في عمليــة التدريب، مع تركيزها على المعاهد الصحية الخاصة اليمنية، والتي تتطلب التركيز على التطبيق الميداني والعملي بشــكل كبير لارتباطها بحياة الناس، مع الأخذ في الاعتبار الظروف البيئية التي يدرس فيها الطالب في اليمن، وقد استفادَ الباحث من الخبرات المنهجية المتبعة في تلك الدراسات وفي إثراء الإطار النظري، وبناء أداة الدراسة.

مشكلة الدراسة:

يعد التدريب الميداني من أهم الركائز الأساسية التي تسهم في تخريج طلبة متمكنين علميا ومهنيا بما يعزز كفاءتهم في ميدان العمل، وقد خلصت الكثير من الدراســات إلى أن هذا المجال لا يزال يشهد قصورا كبيرا وفجوة واسعة بين ما يتلقاه الطالب وما يطبقه في واقع العمل (باغريب وآخرون، 2019؛ رضوان، 2020)، وعلــى الرغم مــن الجهود المبذولة من قبل المعاهــد الصحية الخاصة اليمنية لتفعيــل التدريب الميداني، والارتقاء به من خلال التعاون مَعَ مؤسسات التدريب العاملة في مجالات التدريب الميداني، إلا أن مخرجات المعاهــد الصحيــة العليا الخاصة تعاني الكثيرَ من أوجه القصور التي تَحــولُ دونَ تحقيق المهارات العملية التدريبية لأهم أهدافها، حيث تعاني تدنيا في مســتوى امتــلاك المهارات التطبيقية اللازمة التي يجب أن تمتلكها مخرجات تلك المعاهد، وذلك بســبب غياب التوجيه من المشــرفين الميدانيين على التدريب الميداني وكفاءتهــم (Ross & Ncube, 2018؛ باغريب وآخرون، 2019)، وشــكاوى الطلبة المتدربين بشــعورهم بفجــوة بين الإعداد النظري وممارســتهم في الواقع العملي، وقلة مؤسســات التدريب، وانخفاضُ قدرتها الاســتيعابية، ونقــص في توفر العاملين المهنيين المتخصصين والمتفرغين في مجــال التدريب للتأكد من أداء الطلبة الصحيح وتحســين مهاراتهم أثناء التدريب؛ مما يســتوجبُ الوقوفَ على معوقات التدريب الميداني من وجهة نظر طلبة المعاهد الصحية الخاصة اليمنية المتعلقة بالطلبة المتدربين أنفسهم، وكذلك المتعلقة بالمشــرف الأكاديمي، ومشــرف التدريب الميداني ومؤسسة التدريب، سعيا للإســهام في إيجاد الحلول لتلك المعيقات التي تؤثر ســلبا على نموهم المهني ومواكبتهم لمتطلبات ســوق العمل. وفي ضوء ما تقدم، فقد تَمَّ صياغة مشكلة الدراسة بالتساؤل الرئيس الآتي:

ما معوقات التدريب الميداني بالمعاهد الصحية الخاصة بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر الطلبة؟

وينبثقُ من ذلك أسئلة فرعية أخرى يمكن صياغتها على النحو الآتي:

1- مــا معوقات التدريب الميداني بالمعاهد الصحية الخاصــة بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر الطلبة والمتعلقة بالطلبة أنفسهم؟
2- مــا معوقات التدريب الميداني بالمعاهد الصحية الخاصــة بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر الطلبة والمتعلقة بالمشرف الأكاديمي؟
3- مــا معوقات التدريب الميداني بالمعاهد الصحية الخاصــة بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر الطلبة والمتعلقة بالمشرف الميداني؟
4- مــا معوقات التدريب الميداني بالمعاهد الصحية الخاصــة بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر الطلبة والمتعلقة بمؤسسة التدريب؟
5- هل توجدُ فروقٌ ذات دلالة إحصائية في وجود معوقات التدريب الميداني تعزى لمتغير نوع المعهد؟
6- هــل توجدُ فروقٌ ذات دلالة إحصائية في وجود معوقات التدريب الميداني تعزى لمتغير تخصص طلبة المعاهد الصحية؟

https://doi.org/10.20428/JSS.27.3.4

أهمية الدراسة:

تكمنُ أهميةُ الدراسة الحالية في أنها:

- **قد تلقي الضوء علَى جانب مهم من العملية التعليمية، وهي التعرفُ على معوقات التدريب الميداني التي تواجه طلبة المعاهد الصحية الخاصة اليمنية، والتي تعد من أهم المؤسسات التعليمية في البلاد والمهتمة بإعدادِ متخرجين مؤهلين قادرين على الاعتماد على قدراتهم الذاتية في مختلف عمليات التنمية.**
- **قد تسهم في مساعدةُ القائمين على التدريب الميداني لطلبة المعاهد الصحية اليمنية الخاصة للاستفادةُ من نتائجها وتوصياتها منها في تطوير وتحسين الأداء العام إداريا وأكاديميا للقائمين على إدارةُ المعاهد الصحية الخاصة باليمن.**
- **قد تكونُ نقطة انطلاق لإجراء دراسات أخرى حول الموضوع نفسه من جوانب مختلفة، حيث إن الموضوع الذي تم تناوله لم يتم دراسته مسبقا في السياق ذاته على مستوى المعاهد الصحية اليمنية – بحسب علم الباحث.**

أهداف الدراسة:

بناء على مشكلة الدراسة وتساؤلاتها يمكن تحديد أهداف الدراسة في الآتي:

1- **التعرف على معوقات التدريب الميداني بالمعاهد الصحية الخاصة بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر الطلبة.**
2- **التعرف على معوقات التدريب الميداني بالمعاهد الصحية الخاصة بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر الطلبة والمتعلقة بالطلبة أنفسهم.**
3- **التعرف على معوقات التدريب الميداني بالمعاهد الصحية الخاصة بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر الطلبة والمتعلقة بالمشرف الأكاديمي.**
4- **التعرف على معوقات التدريب الميداني بالمعاهد الصحية الخاصة بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر الطلبة والمتعلقة بالمشرف الميداني.**
5- **التعرف على معوقات التدريب الميداني بالمعاهد الصحية الخاصة بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر الطلبة والمتعلقة بمؤسسة التدريب.**
6- **التعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجود معوقات التدريب الميداني تعزى لمتغير نوع المعهد؟**
7- **التعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجود معوقات التدريب الميداني تعزى لمتغير تخصص طلبة المعاهد الصحية؟**

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في الآتي:

- **الحدود الموضوعية: معوقات التدريب الميداني.**
- **الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على معهد الجامعة للعلوم الطبية- ومعهد القبس- ومعهد الرازي بأمانة العاصمة- صنعاء.**
- **الحدود البشرية: طلبةُ المستوى الثالث في المعاهد الصحية الخاصة اليمنية لتخصص (مساعد طبي، فني مختبرات)؛ كون طلبة المستوى الثالث هم أكثر من مارسوا عملية التدريب الميداني على مدى ثلاث سنوات.**
- **الحدود الزمانية: الفصل الأول من العام الدراسي 2020/ 2021م.**

https://doi.org/10.20428/JSS.27.3.4

مصطلحات الدراسة:

المعوقات: لغة: تعني "عقبة، عائق أو حائل" (البعلبكي، 1986، 626). وتعني "المعوقات جمع معوق، وهي من الفعل عوقه" (مجمع اللغة العربية، 1993، 441). واصطلاحا: تعرف المعوقات بأنها "المفارقات بين الظروف الواقعة والمسؤوليات الاجتماعية المنشودة أو المرغوبة، وهي اضطراب وتعطيل النظم الاجتماعية التي تحول دون قيام الأفراد بمسؤولياتهم" (قاسم، فرماوي، 2005، 49).

ويعرفها الباحث إجرائيا بأنها: تلك المشكلات أو الصعوبات أو التحديات التي تقف وتحول بين الطلبة (في المعاهد الصحية الخاصة اليمنية) وتحقيق أهداف التدريب الميداني، وتؤثر سلبا في حياتهم ومسارهم الدراسي والمهني.

التدريب الميداني: التدريب لغة: "من الناحية اللغوية يقال تدرب على الشيء، بمعنى، تعود وتمرن عليه" (مسعود، 2003، 234). ويعني تدرب الشخص "تمرن وتدرب على الأمر، اعتاده وتعود عليه ودرب على الشيء عوده عليه، والتدريب جمعه تدريبات هو تزويد الدارسين بالدراسات العلمية والعملية التي تؤدي إلى رفع درجة المهارة عندهم في أداء واجباتهم الوظيفية" (عمر، 2008، 732). ويعرف التدريب الميداني أنه "الوسيلة العملية التي تمكن الطلبة من تطبيق حصيلة المعارف النظرية في الحياة العملية" (رجب، 1988، 5).

ويعرف الباحث التدريب الميداني إجرائيا بأنه: تمرين الطلبة وإكسابهم المعارف والخبرات والمهارات الفنية والعملية اللازمة التي يحتاجون إليها من خلال التدريب في المؤسسات العامة أو الخاصة في مجال تخصصهم؛ لكي يتأهلوا لممارسة هذه المهنة بكفاءة وفاعلية.

المعاهد الصحية الخاصة بالجمهورية اليمنية: هي أي معهد خاص حصلَ على رخصة مزاولة نشاط التعليم الصحي من وزارة الصحة العامة والسكان في الجمهورية اليمنية، بهدف تأهيل متخرجي الثانوية العامة خلال فترة زمنية محددة في أحد مجالات الخدمة الاجتماعية الصحية، ومن ثم التوجه إلى سوق العمل لممارسة تلك الخدمة بفاعلية.

منهجية الدراسة واجراءاتها:

منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ لأنه الأنسب لتحقيق أهدافها.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من طلبة المستوى الثالث في المعاهد الصحية الخاصة اليمنية في الفصل الأول من العام الدراسي 2020/ 2021م (معهد الرازي، معهد القبس، معهد الجامعة، المعهد الوطني)، وهم حوالي (438) طالبا وطالبة، وتكونت عينة الدراسة من (295) طالبا وطالبة، وتم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، موزعين على المعاهد الصحية المبحوثة.

تحليل المتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة:

تم تحليل الخصائص الديمغرافية للمبحوثين عينة الدراسة، ولكل خاصية على حدة، والجدول (1) يوضح ذلك.

https://doi.org/10.20428/JSS.27.3.4

جدول (1): التكرار والنسبة المئوية لخصائص عينة الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	126	% 42.7
	أنثى	169	% 57.3
	الإجمالي	295	% 100
العمر	أقل من 20 عاما	16	% 5.4
	من 20 إلى أقل من 22 عاما	206	% 69.9
	22 عاما فأكثر	73	% 24.7
	الإجمالي	295	% 100
المعهد	معهد الجامعة	87	% 29.5
	معهد القبس	86	% 29.2
	معهد الرازي	64	% 21.7
	المعهد الوطني العالي للعلوم الصحية	58	% 19.7
	الإجمالي	295	% 100
التخصص	مساعد طبي	216	% 73.2
	فني مختبرات	79	% 26.8
	الإجمالي	295	% 100

يتضح من الجدول (1) أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم من فئة الجنس (أنثى) بنسبة (57.3 %) وبتكرار (169)، بينما فئة الجنس (ذكر) كانت نسبتها (42.7 %) وبتكرار(126)، كما يتضح أن فئةَ العمر (من 20 إلى أقل من 22 عاما) جَاءت في المرتبة الأولى بنسبة (69.9 %) وبتكرار (206)، ثم فئة العمر (22 عاما فأكثر) بنسبة (24.7 %) وبتكرار (73)، وأخيرا فئة العمر (أقل من 20 عاما) بنسبة (5.4 %) وبتكرار (16)، ويلاحظ أن فئة المعهد (معهد الجامعة) جاء في المرتبة الأولى بنسبة (29.5 %) وبتكرار (87)، يليها فئة المعهد (معهد القبس) بنسبة (29.2 %) وبتكرار (86)، ثم فئة المعهد (معهد الرازي) بنسبة (21.7 %) وبتكرار (64)، وأخيرا فئة المعهد (المعهد الوطني العالي للعلوم الصحية) بنسبة (19.7 %) وبتكرار (58)، كما يتبين من الجدول أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم من فئة التخصص (مساعد طبي) بنسبة (73.2 %) وبتكرار (216)، بينما فئة التخصص (فني مختبرات) كانت نسبتها (26.8 %) وبتكرار (79).

أداة الدراسة:

تمثلت أداة الدراسة في استبانة تم إعدادها من قبل الباحث؛ لغرض جمع البيانات والمعلومات المطلوبة لهذه الدراسة، وقد تم تصميمها استنادا إلى الجانب النظري، إضافة إلى مجموعة من الدراسات السابقة ذات العلاقة كدراسة مستريحي (2020)، ودراسة رضوان (2020)، ودراسة باغريب وآخرون (2019)، ودراسة الرنتيسي (2018)، ودراسة شبيطة (2011)، وقد تكونت الاستبانة من قسمين: الأول: تضمن البيانات العامة، وقد شملت المتغيرات الشخصية والديمغرافية، والمتمثلة في: النوع، العمر، اسم المعهد، التخصص. والثاني: تضمن العبارات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وعددها (40) عبارة في صورتها النهائية.

صدق أداة الدراسة:

تم التأكد من صدق أداة الدراسة والاستبانة من خلال عرض أداة الدراسة على (8) محكمين من أساتذة الجامعات الحكومية وذوي الاختصاص، لإبداء ملحوظاتهم حول مجالات الدراسة التي تضمنت أربعة مجالات، وكذلك أداة الدراسة وفقراتها، مستخدما مقياس ليكرت الخماسي (مرتفع جدا، مرتفع، متوسط، منخفض، منخفض جدا)، وقد تم استيعاب ملحوظات المحكمين وأصبحت الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من (40) فقرة بدلا من (48) فقرة في صورتها الأولية.

https://doi.org/10.20428/JSS.27.3.4

ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من صدق ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) باستخدام معامل كرومباخ ألفا للثبات، والجدول (2) يبين عدد العبارات ومعاملات الثبات للمجالات والمقياس.

جدول (2): نتيجة اختبار الثبات لعبارات المجالات

م	مجالات الدراسة	عدد العبارات	معاملات كرونباخ α
1	معوقات متعلقة بالطلبة المتدربين أنفسهم	10	0.80
2	معوقات متعلقة بالمشرف الأكاديمي	10	0.91
3	معوقات متعلقة بالمشرف الميداني	10	0.92
4	معوقات متعلقة بمؤسسة التدريب	10	0.89
	أداة الدراسة ككل	40	0.95

يتضح من الجدول (2) أن معامل الثبات للأداة ككل (0.95)، كما تراوح معامل الثبات لجميع المجالات من (0.92) لمجال معوقات متعلقة بالمشرف الميداني إلى (0.80) لمجال معوقات متعلقة بالطلبة المتدربين أنفسهم.

اختبار الصدق التكويني للأداة:

أ. الصدق التكويني بين المجالات والمقياس ككل:

تم التأكد من الصدق التكويني للأداة والاستبانة باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين مجالات الدراسة ومقياس الأداة، وتبين أن جميع المجالات دالة إحصائيا، عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3): اختبار الصدق التكويني لمجالات الدراسة

م	مجالات الدراسة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1	معوقات متعلقة بالطلبة المتدربين أنفسهم	.810**	.000
2	معوقات متعلقة بالمشرف الأكاديمي	.891**	.000
3	معوقات متعلقة بالمشرف الميداني	.885**	.000
4	معوقات متعلقة بمؤسسة التدريب	.788**	.000

ب. الصدق التكويني بين الفقرات والدرجة الكلية لكل مجال:

باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين فقرات المقياس والدرجة الكلية لكل مجال تبين أن جميع العبارات دالة إحصائيا، عند مستوى دلالة أقل من 0.05، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4): اختبار الصدق التكويني لفقرات مجال

معوقات متعلقة بالطلبة المتدربين أنفسهم			معوقات متعلقة بالمشرف الأكاديمي		
رقم العبارة	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة المحسوب	رقم العبارة	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة المحسوب
A1	.621**	.000	B1	.736**	.000
A2	.598**	.000	B2	.795**	.000
A3	.477**	.000	B3	.760**	.000
A4	.480**	.000	B4	.739**	.000
A5	.652**	.000	B5	.625**	.000

https://doi.org/10.20428/JSS.27.3.4

جدول (4):يتبع

معوقات متعلقة بالطلبة المتدربين أنفسهم			معوقات متعلقة بالمشرف الأكاديمي		
رقم العبارة	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة المحسوب	رقم العبارة	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة المحسوب
A6	.599**	.000	B6	.721**	.000
A7	.687**	.000	B7	.805**	.000
A8	.626**	.000	B8	.781**	.000
A9	.611**	.000	B9	.754**	.000
A10	.615**	.000	B10	.758**	.000
معوقات متعلقة بالمشرف الميداني			**معوقات متعلقة بمؤسسة التدريب**		
رقم العبارة	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة المحسوب	رقم العبارة	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة المحسوب
C1	.768**	.000	D1	.697**	.000
C2	.767**	.000	D2	.672**	.000
C3	.772**	.000	D3	.715**	.000
C4	.808**	.000	D4	.678**	.000
C5	.785**	.000	D5	.717**	.000
C6	.783**	.000	D6	.715**	.000
C7	.708**	.000	D7	.726**	.000
C8	.823**	.000	D8	.775**	.000
C9	.615**	.000	D9	.681**	.000
C10	.741**	.000	D10	.717**	.000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم استخدام برنامج (SPSS)، وتمثلت المعالجات الإحصائية في الآتي:

1. **اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)؛ لمعرفة مدى ثبات أداة الدراسة ومدى مصداقية آراء عينة الدراسة.**
2. **التكرارات (Frequencies) والنسب المئوية؛ لحساب تكرار ونسبة البيانات العامة للمشاركين في عينة الدراسة.**
3. **المتوسط الحسابي (Mean) لاستجابات أفراد العينة؛ وذلك لمعرفة مدى ارتفاع، أو انخفاض استجابات أفراد عينه البحث على كل فقرة من فقرات الاستبانة وعن كل بعد من أبعاد المتغير المستقل أو المتغير التابع.**
4. **الانحراف المعياري (Standard deviation) وهو من أفضل مقاييس التشتت؛ للتعرف على مدى انحراف إجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة عن متوسطها.**
5. **اختبار بيرسون؛ لمعرفة صدق الاتساق الداخلي للفقرات.**
6. **تحليل التباين T لعينتين (Independent-Samples T Test)؛ لمعرفة دلالة الفروق في آراء العينة حسب متغيراتها التي تتكون من فئتين (التخصص).**
7. **تحليل التباين F المتعدد (One-Way ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق في آراء العينة، بحسب متغيراتها الشخصية التي تتكون من ثلاث فئات فأكثر (المعهد).**
8. **اختبار Duncan؛ لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية في متغير المعهد.**

https://doi.org/10.20428/JSS.27.3.4

نتائج الدراسة ومناقشتها:

لقد تم احتساب التقدير اللفظي لمحاور الدراسة وفقا للجدول (5).

جدول (5): كيفية احتساب التقدير اللفظي لأسئلة الدراسة

كيفية احتساب التقدير اللفظي		
إذا كان المتوسط	**التقدير اللفظي**	**إذا كانت النسبة**
أقل من 1.8	منخفض جدا	أقل من 36 %
من 1.8 وأقل من 2.6	منخفض	من 36 % وأقل من 52 %
من 2.6 وأقل من 3.4	متوسط	من 52 % وأقل من 68 %
من 3.4 وأقل من 4.2	مرتفع	من 68 % وأقل من 84 %
من 4.2 حتى 5	مرتفع جدا	من 84 % حتى 100 %

وفيما يلي عرضٌ لنتائج الدراسة ومناقشتها، وفقا لتسلسل تساؤلات الدراسة:

أولا: النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيس الذي نص على: ما معوقات التدريب الميداني بالمعاهد الصحية الخاصة بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر الطلبة؟

للإجابة عن السؤال الرئيس تَمّ حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لكل مجال من مجالات الدراسة لمعرفة مستوى معوقات التدريب الميداني بالمعاهد الصحية الخاصة بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر الطلبة، والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6): المتوسطات والانحرافات لمجالات معوقات التدريب الميداني

م	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	التقدير اللفظي
1	المعوقات المتعلقة بالطلبة المتدربين أنفسهم	3.46	.801	% 69.2	مرتفع
2	المعوقات المتعلقة بالمشرف الأكاديمي	3.76	1.024	% 75.2	مرتفع
3	المعوقات المتعلقة بالمشرف الميداني	3.81	1.008	% 76.2	مرتفع
4	المعوقات المتعلقة بمؤسسة التدريب	3.81	.917	% 76.2	مرتفع
	متوسط معوقات التدريب الميداني	3.71	.794	% 74.2	مرتفع

يتضح من الجدول (6) أن مستوى معوقات التدريب الميداني كان مرتفعا، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.71)، وبانحراف معياري (0.794)، وبنسبة (74.2 %)، ويدل ذلك على وجود معوقات للتدريب الميداني بالمعاهد الصحية الخاصة بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر الطلبة، وقد تراوح المتوسط الحسابي لجميع المجالات من (3.46) لمجال المعوقات المتعلقة بالطلبة المتدربين أنفسهم بنسبة (69.2 %) وهو الأدنى من بقية المجالات، وهو أيضا جاء بمستوى مرتفع، إلى (3.81) لمجال المعوقات المتعلقة بالمشرف الميداني، ومجال المعوقات المتعلقة بمؤسسة التدريب، واللذان جاءا بنسبة (76.2 %) وهما الأعلى من بقية المجالات، وقد جاءا بمستوى مرتفع أيضا، لكن يبدو أنه لايزال هناك قصور في تفعيل دور المشرف الميداني والأكاديمي في عقد لقاءات توجيهية وتقييمية للطلبة ومتابعة انجازهم للخطة التدريبية وتقديم التغذية الراجعة لهم، فضلا عن حل المشكلات التي يواجهونها أثناء التدريب، والتنسيق المتكامل مع مؤسسات التدريب العاملة في مجال التدريب من حيث استيعاب أعداد الطلبة المتدربين؛ وهذا القصور في تفعيل دور المشرف الميداني والأكاديمي قد يعيق أحيانا تنفيذ برامج التدريب الميداني، وينعكس كل هذا سلبيا على إتقان المتخرجين للمهارات والكفايات التدريبية اللازمة نوعا وكما ويؤثر على أدائهم المهني.

ثانيا: النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول الذي نص على: ما معوقات التدريب الميداني بالمعاهد الصحية الخاصة بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر الطلبة والمتعلقة بالطلبة أنفسهم؟

https://doi.org/10.20428/JSS.27.3.4

للإجابة عن هذا السؤال تَمّ حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لكل عبارة من عبارات معوقات التدريب الميداني بالمعاهد الصحية الخاصة بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر الطلبة والمتعلقة بالطلبة أنفسهم، والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة لمجال المعوقات المتعلقة بالطلبة المتدربين أنفسهم

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	التقدير اللفظي
1	شعرت خلال فترة التدريب الميداني بالملل نظرا لغياب عنصر التشجيع.	4.12	1.196	% 82.4	مرتفع
2	منزلي بعيد عن مكان مؤسسات التدريب الميداني.	3.93	1.278	% 78.6	مرتفع
3	واجهت صعوبة في كتابة التقارير المطلوبة مني أثناء التدريب الميداني.	3.72	1.306	% 74.4	مرتفع
4	لدي قصور في الربط بين الجانب النظري والجانب العملي خلال التدريب الميداني.	3.68	1.262	% 73.6	مرتفع
5	لم أطلع على خطة وموضوعات التدريب قبل التحاقي بالتدريب الميداني.	3.63	1.323	% 72.6	مرتفع
6	وجود تعارض بين التوجيهات المقدمة لنا من المشرف الأكاديمي ومشرف التدريب الميداني وإدارة مؤسسة التدريب.	3.54	1.447	% 70.8	مرتفع
7	غيابي المتكرر يفقدني خبرات عملية كثيرة في التدريب الميداني.	3.21	1.484	% 64.2	متوسط
8	أشعر بقصور في معرفة وفهم أنظمة ولوائح مؤسسة التدريب.	3.14	1.380	% 62.8	متوسط
9	أشعر بضعف التعاون بيني وبين زملائي في أداء المهام التدريبية.	2.91	1.406	% 58.2	متوسط
10	ضعف التزامي ببرنامج التدريب الميداني والساعات المحددة له.	2.70	1.412	% 54.0	متوسط
	متوسط المعوقات المتعلقة بالطلبة المتدربين أنفسهم	3.46	.801	% 69.2	مرتفع

يتضح من الجدول (7) أن المتوسط الحسابي العام لمجال المعوقات المتعلقة بالطلبة المتدربين أنفسهم هو (3.46) وبانحراف معياري (0.801) وبنسبة (69.2 %) وهو مستوى مرتفع؛ وهذا يعني أن عينة الدراسة تشعر أن هناك معوقات متعلقة بالطلبة المتدربين أنفسهم، حيث حازت العبارة رقم (1) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.12) وبنسبة (82.4 %) وهي بمستوى مرتفع؛ وهذا يعني أن أهم المعوقات شعور الطلبة خلال فترة التدريب الميداني بالملل؛ نظرا لغياب عنصر التشجيع، وجاءت العبارة رقم (10) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.7) وبنسبة (54 %) وهي بمستوى متوسط؛ وهذا يعني أن العينة تشعر بضعف التزام الطلبة ببرنامج التدريب الميداني والساعات المحددة له من المعوقات المتعلقة بهم. ويعزى ذلك إلى أن الطلبة يعانون من ضعف الجانب التشجيعي والتحفيزي، كما أنهم يفتقرون الى المهارات اللازمة في إعداد التقارير المطلوبة، فضلا عن شعورهم بقصور أثناء التدريب في الربط بين الجانب النظري والواقع التطبيقي، وتدني معرفتهم بمواضيع التدريب والتوجيهات المتعارضة بين المشرفين الميداني والأكاديمي وإدارة مؤسسة التدريب.

ثالثا: النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني الذي نص على: ما معوقات التدريب الميداني بالمعاهد الصحية الخاصة بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر الطلبة والمتعلقة بالمشرف الأكاديمي؟

للإجابة عن هذا السؤال تَمّ حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لكل عبارة من عبارات معوقات التدريب الميداني بالمعاهد الصحية الخاصة بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر الطلبة والمتعلقة بالمشرف الأكاديمي، والجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة لمجال المعوقات المتعلقة بالمشرف الأكاديمي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	التقدير اللفظي
1	قلة زيارات المشرف الأكاديمي لطلبته في مؤسسات التدريب لمتابعة مدى إنجازهم لأنشطة خطة التدريب.	3.97	1.312	% 79.4	مرتفع
2	لم يقم المشرف الأكاديمي بتعريف الطلبة ببرنامج وموضوعات التدريب الميداني بداية التدريب.	3.85	1.366	% 77.0	مرتفع
3	لا يقدم المشرف الأكاديمي التغذية الراجعة والتطويرية للطلبة أثناء التدريب.	3.84	1.345	% 76.8	مرتفع
4	قلة سعي المشرف الأكاديمي إلى معرفة مشكلات الطلبة المتدربين أثناء التدريب الميداني والعمل على حلها.	3.82	1.394	% 76.4	مرتفع
5	ضعفُ مستوى تنسيقِ المشرف الأكاديمي مَعَ مؤسسة التدريب والمشرف الميداني لمتابعة إجراءات التدريب الميداني.	3.81	1.379	% 76.2	مرتفع
6	لم يقم المشرف الأكاديمي بإطلاع الطلبة المتدربين على أساليب تقويم أدائهم خلال التدريب الميداني.	3.80	1.353	% 76.0	مرتفع
7	هناك قصور في قدرة المشرف الأكاديمي على ربط الجانب النظري بالتطبيق العملي خلال التدريب.	3.73	1.388	% 74.6	مرتفع
8	كثرة عدد الطلبة الذين يشرف عليهم المشرف الأكاديمي في التدريب الميداني.	3.71	1.356	% 74.2	مرتفع
9	ضعف معارف ومهارات المشرف الأكاديمي وقدراته في الجانب التدريبي	3.59	1.389	% 71.8	مرتفع
10	يشعر المشرف الأكاديمي أن الحافز والعائد من متابعته للتدريب لا يلبي تطلعاته.	3.46	1.406	% 69.2	مرتفع
	متوسط المعوقات المتعلقة بالمشرف الأكاديمي	3.76	1.024	% 75.2	مرتفع

يتضحُ من الجدول (8) أن المتوسَط الحسابي العام لمجال المعوقات المتعلقة بالمشرف الأكاديمي هو (3.76) وبانحراف معياريِ (1.024) وبنسبة (75.2 %) وهو مستوى مرتفع؛ وهذا يعني أن عينة الدراسة ترى أن هناك معوقات متعلقة بالمشرف الأكاديمي، حيث حازت العبارة رقم (1) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.97) وبنسبة (79.4 %) وهي بمستوى مرتفع؛ وهذا يعني أن أهم المعوقات التي تعوق الطلبة قلة زيارات المشرف الأكاديمي لطلبته في مؤسسات التدريب لمتابعة مدى إنجازهم لأنشطة خطة التدريب، وجاءت العبارة رقم (10) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.46) وبنسبة (69.2 %) وهي بمستوى مرتفع؛ وهذا يعني أن العينة ترى أن المشرفين الأكاديميين يشعرون أن الحافز والعائد من متابعتهم للتدريب لا يلبي تطلعاتهم. ويعزى ذلك إلى قصور في دور المشرف الأكاديمي سواء في عقد لقاءات تعريفية للطلبة بمتطلبات التدريب وأساليب التقويم في بداية كل فصل دراسي، أو في زيارتهم الميدانية ومناقشة مستوى تنفيذهم للخطة التدريبية، ومعرفة المشاكل التي يواجهونها والتغلب عليها، وتقديم التغذية الراجعة باستمرار، إضافة إلى ضعف في التنسيق بين إدارة مؤسسات التدريب والمشرف الميداني.

رابعا: النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث الذي نص على: ما معوقات التدريب الميداني بالمعاهد الصحية الخاصة بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر الطلبة والمتعلقة بالمشرف الميداني؟

للإجابة عن هذا السؤال تَمّ حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لكل عبارة من عبارات معوقات التدريب الميداني بالمعاهد الصحية الخاصة بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر الطلبة والمتعلقة بالمشرف الميداني، والجدول (9) يوضح ذلك.

https://doi.org/10.20428/JSS.27.3.4

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة لمجال المعوقات المتعلقة بالمشرف الميداني

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	التقدير اللفظي
1	إهمال المشرف الميداني عقد اجتماعات دورية مع الطلبة لمناقشة إنجازاتهم أولا بأول.	4.04	1.273	% 80.8	مرتفع
2	لا يقوم المشرف الميداني بتوضيح المهام المطلوبة من كل طالب بداية كل نشاط تدريبي.	4.00	1.266	% 80.0	مرتفع
3	قلة سعي المشرف الميداني في حل المشكلات التي يتعرض لها الطلبة المتدربون أثناء فترة التدريب في المؤسسة.	3.95	1.377	% 79.0	مرتفع
4	ضعف اهتمام المشرف الميداني بتنفيذ انشطة خطة التدريب الميداني التي حددها المعهد.	3.88	1.302	% 77.6	مرتفع
5	ضعف الدافع والحافز لدى المشرف الميداني في الإشراف على الطلبة المتدربين.	3.80	1.315	% 76.0	مرتفع
6	تهاون المشرف الميداني بمتابعة مستوى التزام الطلبة بحضور الانشطة التدريبية.	3.77	1.349	% 75.4	مرتفع
7	ضعف تنسيق المشرف الميداني مع المشرف الأكاديمي في تنفيذ الأنشطة المحددة في الخطة التدريبية.	3.76	1.332	% 75.2	مرتفع
8	كثرة الأعباء المهنية للمشرف الميداني داخل مؤسسة التدريب تعيقه عن متابعة وتوجيه الطلبة المتدربين.	3.73	1.340	% 74.6	مرتفع
9	ضعف قدرات ومهارات المشرف الميداني في تنفيذ مهامه الإشرافية.	3.70	1.353	% 74.0	مرتفع
10	يميز المشرف الميداني في تعامله وأساليب تقييمه بين الطلبة المتدربين.	3.47	1.414	% 69.4	مرتفع
	متوسط المعوقات المتعلقة بالمشرف الميداني	3.81	1.008	% 76.2	مرتفع

يتضحُ من الجدول (9) أن المتوسط الحسابي العام لمجال المعوقات المتعلقة بالمشرف الميداني هو (3.81) وبانحراف معياري (1.008) وبنسبة (76.2 %)، وهو مستوى مرتفع؛ وهذا يعني أن عينة الدراسة تشعر أن هناك معوقات متعلقة بالمشرف الميداني، حيث حازت العبارة رقم (1) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.04) وبنسبة (80.8 %)، وهي بمستوى مرتفع؛ وهذا يعني أن أهم المعوقات هي إهمال المشرف الميداني عقد اجتماعات دورية مع الطلبة لمناقشة إنجازاتهم أولا بأول، وجاءت العبارة رقم (10) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.47) وبنسبة (69.4 %)، وهي بمستوى مرتفع؛ وهذا يعني أن العينة تشعر أن المشرف الميداني يميز في تعامله وأساليب تقييمه بين الطلبة المتدربين؛ ويعزى ذلك إلى ضعف في قيام دور المشرف الميداني بالمهام المناطة له أثناء متابعة تنفيذ الخطة التدريبية للطلبة وتوجيههم وتحفيزهم وتقييمهم، فضلا عن كثرة الطلبة المتدربين الأمر الذي أدى إلى ضعف الإشراف عليهم.

خامسا: النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الرابع الذي نص على: ما معوقات التدريب الميداني بالمعاهد الصحية الخاصة بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر الطلبة والمتعلقة بمؤسسة التدريب؟

للإجابة عن هذا السؤال تَمّ حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لكل عبارة من عبارات معوقات التدريب الميداني بالمعاهد الصحية الخاصة بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر الطلبة والمتعلقة بمؤسسة التدريب، والجدول (10) يوضح ذلك.

https://doi.org/10.20428/JSS.27.3.4

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة لمجال المعوقات المتعلقة بمؤسسة التدريب

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	التقدير اللفظي
1	امتناعُ بعضِ مؤسسات التدريب عن استقبال الطلبة لتحفظها عن بعض المعلومات التي تخص المؤسسة.	4.15	1.167	% 83.0	مرتفع
2	لا تتيح مؤسسة التدريب الفرصَ الكافيةَ للطلبة المتدربين لممارسة دورهم التدريبي.	4.00	1.304	% 80.0	مرتفع
3	تعدُّ مؤسسات التدريب أن الطلبة المتدربين يشكلون عبئا عليها.	3.97	1.217	% 79.4	مرتفع
4	قصور قيام مؤسسة التدريب بتذليل المعوقات التي تواجه طلبة التدريب الميداني أولا بأول.	3.96	1.160	% 79.2	مرتفع
5	قلة عدد مؤسسات التدريب العاملة في مجال التدريب الميداني المتخصصة والمؤهلة للإشراف على الطلبة المتدربين.	3.88	1.283	% 77.6	مرتفع
6	افتقار مؤسسات التدريب إلى المعدات والأجهزة الحديثة المناسبة يقلل من مستوى أدائي أثناء التدريب الميداني.	3.78	1.325	% 75.6	مرتفع
7	عدم تعاون العاملين في مؤسسة التدريب مع الطلبة المتدربين لممارسة مهامهم التدريبية.	3.73	1.320	% 74.6	مرتفع
8	افتقار مؤسسات التدريب إلى متخصصين مهنيين لديهم الخبرة الكافية لتحقيق المخرجات المتوقعة من عملية التدريب.	3.63	1.331	% 72.6	مرتفع
9	تكلف إدارة مؤسسة التدريب الطلبة المتدربين بمهام لا تتعلق بخطة التدريب الميداني.	3.55	1.432	% 71.0	مرتفع
10	لا تسمح مؤسسة التدريب للطلبة المتدربين أثناء التدريب بالاطلاع على ملفات وسجلات الحالات المرضية الخاصة.	3.46	1.409	% 69.2	مرتفع
	متوسط المعوقات المتعلقة بمؤسسة التدريب	3.81	.917	% 76.2	مرتفع

يتضحُ من الجدول (10) أن المتوسط الحسابي العام لمجال المعوقات المتعلقة بمؤسسة التدريب هو (3.81) وبانحراف معياريَ (0.917) وبنسبة (76.2 %)، وهو مستوى مرتفع؛ وهذا يعني أن الطلبة عينة الدراسة يشعرون أن هناك معوقات متعلقة بمؤسسة التدريب، حيث حازت العبارة رقم (1) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.15) وبنسبة (83 %)، وهي بمستوى مرتفع؛ وهذا يعني أن العينة ترى أن أهم المعوقات هي امتناع بعض مؤسسات التدريب عن استقبال الطلبة لتحفظها عن بعض المعلومات التي تخص المؤسسة، وجاءت العبارة رقم (10) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.46) وبنسبة (69.2 %)، وهي بمستوى مرتفع؛ وهذا يعني أن العينة ترى أن مؤسسة التدريب لا تسمح للطلبة المتدربين أثناء التدريب بالاطلاع على ملفات وسجلات الحالات المرضية الخاصة؛ ويعزى ذلك إلى قلة المؤسسات العاملة في مجال التدريب، ونقص في امكاناتهم المادية والبشرية، ونقص في تمكين الطلبة من ممارسة دورهم التدريبي الكافي الذي يربطهم عمليا بالمجتمع والمؤسسات التي من الممكن أن يعملوا فيها في المستقبل.

سادسا: النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الخامس الذي نص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجود معوقات التدريب الميداني تعزى لمتغير نوع المعهد؟

للإجابة عن هذا السؤال تَمّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) تبعا لمتغير المعهد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية، عند مستوى دلالة 0.05 في كل المجالات، والجدول (11) يوضح ذلك.

https://doi.org/10.20428/JSS.27.3.4

جدول (11): اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق في آراء العينة حسب نوع المعهد

المحور أو المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
المعوقات المتعلقة بالطلبة المتدربين أنفسهم	بين المجموعات	48.066	3	16.022	33.114	.000
	داخل المجموعات	140.796	291	.484		
	المجموع الكلي	188.862	294			
المعوقات المتعلقة بالمشرف الأكاديمي	بين المجموعات	77.210	3	25.737	32.373	.000
	داخل المجموعات	231.347	291	.795		
	المجموع الكلي	308.557	294			
المعوقات المتعلقة بالمشرف الميداني	بين المجموعات	98.885	3	32.962	48.063	.000
	داخل المجموعات	199.568	291	.686		
	المجموع الكلي	298.453	294			
المعوقات المتعلقة بمؤسسة التدريب	بين المجموعات	42.915	3	14.305	20.358	.000
	داخل المجموعات	204.478	291	.703		
	المجموع الكلي	247.393	294			
مقياس معوقات التدريب الميداني	بين المجموعات	63.907	3	21.302	51.010	.000
	داخل المجموعات	121.524	291	.418		
	المجموع الكلي	185.431	294			

يتضح من الجدول (11) أن قيمة F جاءت دالة في كل المجالات، وهذا يعني وجود فروق جوهرية وذات دلالة إحصائية في آراء العينة حسب متغير المعهد، فيما يتعلق بـ (المعوقات المتعلقة بالطلبة المتدربين أنفسهم) (المعوقات المتعلقة بالمشرف الأكاديمي) (المعوقات المتعلقة بالمشرف الميداني) (المعوقات المتعلقة بمؤسسة التدريب) (مقياس معوقات التدريب الميداني).

ولمعرفة الفروق في متغير المعهد قام الباحث باستخدام اختبار Duncan لإيجاد هذه الفروق، والجدول (12) يوضح ذلك.

جدول (12): اختبار Duncan (1,2,3) المدى المتعدد حسب متغير المعهد للمجالات ذات الدلالة الإحصائية

المجال	المعهد	N	Subset for alpha = .05		
			1	2	3
المعوقات المتعلقة بالطلبة المتدربين أنفسهم	معهد الرازي	87	2.71		
	معهد القبس	86		3.55	
	المعهد الوطني العالي للعلوم الصحية	64		3.70	
	معهد الجامعة	58		3.76	
	Sig.		1.000	.093	
المعوقات المتعلقة بالمشرف الأكاديمي	معهد الرازي	87	2.90		
	معهد القبس	86		3.64	
	معهد الجامعة	64			4.20
	المعهد الوطني العالي للعلوم الصحية	58			4.22
	Sig.		1.000	1.000	.869

https://doi.org/10.20428/JSS.27.3.4

جدول (12): يتبع

المجال	المعهد	N	Subset for alpha = .05		
			1	2	3
المعوقات المتعلقة بالمشرف الميداني	معهد الرازي	87	2.80		
	معهد القبس	86		3.76	
	معهد الجامعة	64			4.28
	المعهد الوطني العالي للعلوم الصحية	58			4.30
	Sig.		1.000	1.000	.872
المعوقات المتعلقة بمؤسسة التدريب	معهد الرازي	87	3.11		
	معهد القبس	86		3.87	
	معهد الجامعة	64		4.06	
	المعهد الوطني العالي للعلوم الصحية	58		4.13	
	Sig.		1.000	.077	
مقياس معوقات التدريب الميداني	معهد الرازي	87	2.88		
	معهد القبس	86		3.70	
	معهد الجامعة	64			4.07
	المعهد الوطني العالي للعلوم الصحية	58			4.09
	Sig.		1.000	1.000	.893

يتضحُ من الجدول (12) وجود فروق في استجابة العينة حسب متغير المعهد، حيث نلاحظ أن فئة المعهد (المعهد الوطني العالي للعلوم الصحية) يرون وبدرجة أكبر أن هناك معوقات ميدانية، يليه معهد الجامعة، ثم معهد القبس بينما فئة المعهد (معهد الرازي) يرون وبدرجة أقل أن هناك معوقات ميدانية تواجه الطلبة أثناء التدريب، وقد يرجع سبب هذا التفاوت في درجة المعوقات بين المعاهد الى طبيعة العلاقة بين هذه المعاهد ومؤسسات التدريب، بالإضافة الى اختلاف خبرات هذه المعاهد فيما يتعلق بالتدريب والذي نتج عنه خبرات ومعوقات ميدانية مختلفة بحسب وجهة نظر العينة.

سابعا: النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي السادس الذي نص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تجاه وجود معوقات التدريب الميداني تعزى لمتغير تخصص طلبة المعاهد الصحية؟

للإجابة عن هذا السؤال تَمّ استخدام اختبار تحليل التباين T لعينتين (Independent-Samples T Test) وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية، عند مستوى دلالة 0.05 في كل المجالات، والجدول (13) يوضح ذلك.

جدول (13): نتيجة اختبار (T-test) لدلالة الفروق بين متوسطات آراء أفراد العينة وفقا لمتغير التخصص

المجالات	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
المعوقات المتعلقة بالطلبة المتدربين أنفسهم	مساعد طبي	216	3.52	.825	2.527	.012	دالة
	فني مختبرات	79	3.28	.707			
المعوقات المتعلقة بالمشرف الأكاديمي	مساعد طبي	216	3.90	1.051	4.648	.000	دالة
	فني مختبرات	79	3.36	.829			
المعوقات المتعلقة بالمشرف الميداني	مساعد طبي	216	3.97	1.026	5.055	.000	دالة
	فني مختبرات	79	3.38	.818			

جدول (13): يتبع

المجالات	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
المعوقات المتعلقة بمؤسسة التدريب	مساعد طبي	216	3.91	.949	3.255	.001	دالة
	فني مختبرات	79	3.55	.772			
مقياس معوقات التدريب الميداني	مساعد طبي	216	3.83	.816	4.778	.000	دالة
	فني مختبرات	79	3.39	.635			

يتضحُ من الجدول (13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين استجابات أفراد العينة حسب متغير التخصص تجاه وجود معوقات التدريب الميداني لطلبة المعاهد الصحية في كل المجالات: المعوقات المتعلقة بالطلبة المتدربين أنفسهم، المعوقات المتعلقة بالمشرف الأكاديمي، المعوقات المتعلقة بالمشرف الميداني، المعوقات المتعلقة بمؤسسة التدريب، ومقياس معوقات التدريب الميداني، وكانت هذه الفروق لصالح فئة التخصص (مساعد طبي)، حيث يرون بشكل أكبر وجود معوقات في التدريب الميداني؛ ويعزى ذلك إلى كون طلبة تخصص مساعد طبي يحتاج عملهم التدريبي إلى الالتحام بالمرضى مباشرة؛ كون التخصص يتطلب ذلك، وقد يجد المتدرب إحجاما من بعض المرضى للتعامل مع المتدرب، ورفض آخرين تماما كون المريض يشترط الرعاية الصحية من متخصص ذوي خبرة كافية، بينما طلبة تخصص فني مختبرات ليس لديهم احتكاك مباشر مع المرضى، ويتعامل مع الأجهزة المخبرية مما يجنبه المشكلات الناتجة من التعامل المباشر مع المرضى وذويهم.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة مستريحي (2020)، ودراسة رضوان (2020)، ودراسة باغريب وآخرون (2019)، ودراسة الرنتيسي (2018)، ودراسة شبيطة (2011)، والتي كشفت نتائجها عن وجود معوقات ميدانية تواجه الطلبة أثناء التدريب حول عدد من المحاور وهي محور المعوقات المتعلقة بالطلبة المتدربين أنفسهم، وكذلك محور المعوقات المتعلقة بالمشرف الأكاديمي، ومحور المعوقات المتعلقة بمشرف التدريب الميداني، ومحور المعوقات المتعلقة بمؤسسة التدريب، والتي تتمثل في شعورهم بقصور أثناء التدريب في الربط بين الجانب النظري والواقع التطبيقي، وقصور في تفعيل دور المشرف الميداني والأكاديمي في عقد لقاءات توجيهية وتقييمية للطلبة ومتابعة إنجازهم الخطة التدريبية وتقديم التغذية الراجعة لهم، وقصور في التنسيق المتكامل مع مؤسسات التدريب العاملة في مجال التدريب، وعدم سماح مؤسسات التدريب للطلبة المتدربين أثناء التدريب بالاطلاع على ملفات وسجلات الحالات المرضية الخاصة. وهناك بعض الدراسات التي تناولت تجارب المتخصصين الذين يشرفون على طلبة الخدمة الاجتماعية في مجال التدريب الميداني كدراسة Thaver (2012)، ودراسة Zhang (2012)، والتي كشفت نتائجها إلى أن الطلبة يفتقرون إلى المهارات الأساسية الضرورية للممارسة المهنية، وتعزيز خبرة المشرفين في الإشراف الطلابي، وضرورة تحسين فرص تدريب الطلبة في مؤسسات التدريب. فنجاح التدريب الميداني يتطلب تظافر الجهود من جميع الأطراف المشاركة في عملية التدريب، فالتخطيط الجيد لبرنامج التدريب والتنفيذ السليم والمتابعة المستمرة والتقييم وتقديم التغذية الراجعة للمتدربين تعتبر من أهم العوامل المؤثرة في امتلاك الطلبة المعارف والخبرات والمهارات العملية اللازمة التي تتناسب مع متطلبات سوق العمل، وتمكنهم من الانخراط مباشرة في تقديم الرعاية الصحية للمجتمع بكفاءة وفاعلية واقتدار.

الاستنتاجاتُ:

في ضَوءِ النتائج التي توصلت إليها الدراسة، تَمّ تقديم الاستنتاجات الآتية:

وجودُ معوقات ميدانية كبيرة من وجهة نظر طلبة المعاهد الصحية الخاصة بالجمهورية اليمنية في جميع المجالات فيما يتعلق بالطلبة المتدربين أنفسهم، وفيما يتعلق بالمشرفين الأكاديميين والميدانيين، وكذلك بمؤسسات التدريب.

https://doi.org/10.20428/JSS.27.3.4

التوصيات:

في ضوء الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة، يمكنُ تقديمُ التوصيات الآتية:

- ضرورةُ إنشاء وحدةٍ خاصةٍ في كل معهد مسؤولة عن التدريبِ الميداني للطلبة، وتضم عددا من المتخصصين، واعتماد حوافزٍ مجزية لهم.
- ضرورةُ قيامِ قيادةِ إدارةِ المعاهد الصحية بعقد ورش عمل قبلية لتعريف الطلبة بمتطلبات التدريب.
- اعتماد حوافز تشجيعية للطلبة المتدربين بما يعزز فيهم المبادرة والفاعلية التدريبية.
- التنسيق بين المشرف الأكاديمي والميداني بما يحقق الثقة في صفوف الطلبة المتدربين.
- ضرورةُ قيام المشرف الأكاديمي بعقد لقاءات أولية لطلبة التدريب الميداني لشرح خطة التدريب وأساليب التقويم والتنسيق مع مؤسسات التدريب بداية كل فصل دراسي.
- تفعيل دور المشرف الأكاديمي فيما يخص الزيارات الميدانية للطلبة ومناقشة انجازهم لخطة التدريب، وتقديم التغذية الراجعة لذلك.
- تفعيل دور المشرف الميداني في تنفيذ خطة التدريب وعقد لقاءات توجيهية وتقييمية للطلبة، وحل المشكلات التي يواجهونها أثناء التدريب.
- عمل عقود واضحة وملزمة مع مؤسسات التدريب بما يمنح الطالب فرصة كافية للتدريب الفعال.
- التنسيق المسبق مع المؤسسات العاملة في مجال التدريب لمعرفة امكاناتهم المادية والبشرية، وقدراتهم على استيعاب الطلبة وتمكينهم من التدريب.
- ضرورةُ إعداد دليل مهام ومسؤوليات وضوابط التدريب الميداني وفقا لمعايير علمية دقيقة لكافة الأطراف المستفيدةُ من التدريب.
- عقد المؤتمرات العلمية والندوات والورش حولَ معوقات التدريب الميداني، والاهتِمَامُ بإجراءِ الدراسات والبحوث حَوْلَ ذلك.

المقترحاتُ:

- إجراء دراسة مماثلة حول معوقات التدريب الميداني من وجهة نظر طلبة الجامعات وكليات المجتمع الحكومية والأهلية.
- إجراءُ دراسة حولَ معوقات التدريب الميداني من وجهة نظر إدارةُ المعاهد الصحية اليمنية الخاصة.
- إجراء دراسة حول تقييم إمكانات المؤسسات العاملة (المادية، والبشرية) في مجال التدريب الميداني.

المراجع:

أبو النصر، مدحت (2008)، *إدارةُ العملية التدريبية: النظرية والتطبيق* (ط1)، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.

أبو نمر، محمد خميس حسين (2005)، تقويم برنامج التربية العملية في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأهلية في الأردن من وجهة نظر الطلبة المعلمين، *مجلة مؤتة للبحوث والدراسات*، *20*(2)، 184-209.

اشتيه، عماد عبد اللطيف (2009)، معوقات الوصول إلى الجودة الشاملة في تطبيق مقررات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس المفتوحة، *المجلة الفلسطينية للتربية المفتوحة عن بعد*، *2*(3)، 243-290.

باغريب، أماني عبدالرزاق أحمد، باحشوان، فتحية محمد محفوظ، والعيدروس، مريم محمد (2019)، معوقات التدريب الميداني لطالبات الخدمة الاجتماعية بكلية البنات جامعة حضرموت، *مجلة جامعة حضرموت للعلوم الإنسانية*، *16*(2)، 463-491.

البعلبكي، منير (1986)، *قاموس المورد*، بيروت: دار العلم للملايين.

بلابـل، ماجـدة راغب محمـد (2014)، وحدة مقترحة لمواجهة مشـكلات التربية العملية لطلاب شـعبة الفلسـفة بكلية التربية وأثرها في تنمية مهاراتهم التدريسـية، *دراسـات عربيـة في التربية وعلم النفس*، (52)، 101-144.

جعفر، زينب عباس (2017)، تقويم التربية العملية في كلية العلوم والدراسات الإنسانية بحوطة سدير من وجهة نظر الطالبات المعلمات: دراسـة ميدانية لطالبات المستوى الثامن للعام الدراسي 2017م، *مجلة الثقافة والتنمية*، *17*(114)، 34-85.

الجنـدي، خليفـة مصباح، والناكـوع، فاطمة جمعـة (2018)، التدريب الميداني في الخدمـة الاجتماعية والمعوقات التي تحول دون تحقيق الكفاءة المهنية، *المجلة العلمية لكلية التربية*، *1*(10)، 305-331.

حجازي، وجدي حامد (2010)، *التدريب في القرن الحادي والعشرون*، الإسكندرية: دار التعليم الجامعي.

حرب، سـعيد إبراهيم (2009)، المشكلات التي تواجه الطالب المعلم أثناء التدريب الميداني وسبل علاجها، ورقة عمل في اليوم الدراسي حول التدريب الميداني بين أداء الطالب المعلم وتوجيهات المشرف التربوي والإدارة المدرسية، 2 يونيو، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

الحليبي، عبد اللطيف، وسـالم، مهـدي (2004)، *التربية الميدانية وأساسـيات التدريس* (ط3)، الرياض: مكتبة العبيكان.

حنفي، عبد الغفار (1993)، *السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد*، الإسكندرية: المكتب العربي الحديث.

الخطيب، رادح، والخطيب، أحمد (2006)، *التدريب الفعال*، أربد، الأردن: عالم الكتب الحديث.

الخمشـي، سارة، الرواف، مها، وغز، هنا (2005)، أساليب تطوير التدريب الميداني لتحقيق أهداف الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية: دراسـة مطبقة على أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية للبنات بالرياض، الرياض.

الدمرداش، نعمات محمد (2005)، *أسس التدريب العملي في الخدمة الاجتماعية: الجزء النظري*، القاهرة: المعهد العالي للخدمة الاجتماعية.

رجب، إبراهيم عبد الرحمن (1988)، *أساسيات التدريب الميداني في محيط الرعاية الاجتماعية والتنمية الاجتماعية*، القاهرة: مكتبة وهبة.

رضـوان، محمود علي محمود (2020)، معوقات جودة التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*، (21)، 413-460.

الرنتيسـي، أحمـد محمد (2018)، معوقات اسـتفادة طلبة الخدمة الاجتماعية مـن التدريب الميداني في المؤسسـات الاجتماعيـة من وجهة نظر الطلبـة، *مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسـانية والاجتماعية*، *1*(46)، 87-102.

الزبير، فوزية سـبيت (2005)، دليل ارشـادي للتدريب الميداني في المجال المدرسي: دراسة وصفية تحليلية مطبقة على طالبات الفرقة الثالثة والفرقة الرابعة في كلية الخدمة الاجتماعية، *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية*، (19)، 313-360.

سـعد، محمود حسـان (2000)، *التربية العملية بين النظرية والتطبيـق* (ط1)، عمان، الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر.

شـبيطة، زردة (2011)، *معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية*، ورقة مقدمـة في مؤتمـر دور الخدمة الاجتماعية في المجتمع الفلسـطيني، 1 نوفمبر، قسـم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، كلية الآداب في جامعة النجاح الوطنية، نابلس.

شـحاته، عصام (2010)، جودة التدريب الميداني كأحد معايير الاعتماد لمعاهد الخدمة الاجتماعية، *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، (10)، 1294-1321.

https://doi.org/10.20428/JSS.27.3.4

الشـوا، هلا محمد حسـين (2013)، مدى فاعلية مناهج كلية العلوم التربوية بالجامعة الأردنية في تأهيل طالبات التربية العملية لتوظيف المهارات الحياتية المهنية في العملية التدريسـية، *دراسـات نفسـية وتربوية*، (10)، 1-19.

صادق، هدى أحمـد (1993)، تحديد الاحتياجات التدريبية في القطاع الحكومي، *المجلة العربية للتدريب*، 5(10)، 11-33.

الطعاني، حسن أحمد (2007)، *التدريب الإداري المعاصر*، عمان: دار المسيرة للنشر.

عبد السـلام، عماد (2011)، *الدليل التدريبي لمشرفي التدريب الميداني- الفرقة الثانية (انتظام- انتساب)*، مصر: جامعة الفيوم.

عبد اللطيف، رشـاد أحمـد (2007)، *تنمية المنظمات الاجتماعية: مدخل مهـني لطريقة تنظيم المجتمع* (ط1)، الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.

عبد اللطيف، سوسـن عثمان، ومصطفى، محمـد محمود (1995)، *دليل التدريـب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية*، الرياض: مطابع جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

عبد الله، سعد الدين خليل (2007)، *إدارة مراكز التدريب* (ط1)، القاهرة: مجموعة النيل العربية.

علـي، ماهر أبو المعاطي (2000)، *دليل التدريب الميداني لطـلاب الخدمة الاجتماعية*، القاهرة: مركز نور الايمان.

علـي، ماهر أبـو المعاطي (2002)، فاعليـة التدريب الميداني في إعداد طلاب الخدمـة الاجتماعية، *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، (12).

عمر، أحمد مختار (2008)، *معجم اللغة العربية المعاصرة* (ط1)، القاهرة: عالم الكتب.

فهمي، محمد سيد (2002)، *مدخل في الخدمة الاجتماعية*، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

قاسم، محمد، وفرماوي، مصطفى (2005)، *الخدمة الاجتماعية المدرسية*، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

كـردي، أحمد السـيد (مايـو 6، 2010)، *مبـادئ التدريب الإداري*، اسـترجع بتاريخ يناير 1، 2021، من http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/123730

اللوزي، بسـمة (1982)، *أسـاليب التعرف على الاحتياجات التدريبية*، القاهـرة: المنظمة العربية للعلوم الإدارية.

مجمع اللغة العربية (1993)، *المعجم الوجيز*، القاهرة: الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية.

مستريحي، مها محمد (2020)، معوقات التدريب الميداني من وجهة نظر طالبات كليات التربية في الجامعات السعودية: دراسة حالة جامعة حائل، *مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات*، 9(2)، 150-179.

مسعود، جبران (2003)، *معجم الرائد*، بيروت: دار العلم للملايين.

المعشوق، منصور بن عبد العزيز (2011)، *المدخل المهني لإدارة الموارد البشرية النموذجية: المفهوم والرسالة وعلاقات الاستخدام*، الرياض: معهد الإدارة العامة.

نغميش، أحمد الحسين السيد (2014)، مقترح لتنظيم التدريب الميداني لتخصصات علوم وهندسة الحاسب، *مجلة اتصالات جمعية الحاسبات العربية*، 7(1)، 108-135.

الهـلالات، خليل إبراهيـم (2015)، معوقات التدريب الميـداني لدى طلبة العمـل الاجتماعي في الجامعة الأردنية، *دراسات – العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 42، 1109-1129.

ويلز، مايك (2005)، *إدارة عملية التدريب: وضع المبادئ موضع التنفيذ*، ترجمة محسن إبراهيم الدسوقي، السعودية: معهد الإدارة العامة.

ياغي، محمد عبد الفتاح (2011)، *مبادئ الإدارة العامة* (ط2)، عمان: دار وائل للطباعة والنشر.

Jinks, M. (1979). *Training*. London: Blandford Press.

John, P. (2008). *Training Research and Practice* (3rd ed.). London: Academic Press.

Ross, E., & Ncube, M. (2018). Student social workers' experiences of supervision. *Social Sciences, 79*(1), 31–54.

Tam, C. O., & Lo Fu, Y. W. (2001). *The changing roles of practicum/field experience tutors*. Paper presented at the Symposium on Field Experience, The Hong Kong Institute of Education, China.

Thaver, W. (2012). *The experiences of social workers as supervisors of social work students field placements* (Master thesis). University of KwaZulu-Natal, Durban, South Africa.

Zhang, H. (2012). *Development of a supervision model of social work practicum in Mainland China with Jinan Shandong as an example* (Doctoral dissertation). Hong Kong Polytechnic University, Hong Kong.

Arabic References in Roman Scripts:

Abdellatif, Rashad Ahmed (2007), *Tanmiat almunazamat alaijtimaeiati: Madkhal mihniun litariqat tanzim almujtamae* (Taba'a 1), Al'iiskandiriat: Dar Alwafa' Lidunya Altibaeat Walnashri.

Abdellatif, Sawsan Othman, and Mustafa, Muhammad Mahmoud (1995), *Dalil altadrib almaydanii litulaab alkhidmat alaijtimaeiati*, Alriyad: Mutabie Jamieat Al'iimam Muhammad Ibn Saud Al'iislamiati.

Abdullah, Saad Eddin Khalil (2007), *Idarat marakiz altadrib* (Taba'a 1), Alqahirati: Majmueat Alniyl Alearabiati.

Abdulsalam, Emad (2011), *Aldalil altadribiu limashrifi altadrib almaydani – Alfirqat althaania (Aintizami – aintisabi)*, Misr: Jamieat Alfium.

Abu Al-Nasr, Medhat (2008), *Idarat aleamaliat altadribiati: alnazariat waltatbiq* (Taba'a 1), Alqahirata: Dar Alfajr Lilnashr Waltawziei.

Abu Nimer, Muhammed Khamis Hussein (2005), Taqwim barnamaj altarbiat aleamaliat fi kuliyaat aleulum altarbawiat fi aljamieat al'ahliat fi Al'urduni min wijhat nazar altalabat almuealimina, *Majalat Mutat Lilbuhuth Waldirasati, 20*(2), 184-209.

Al-Baalbaki, Mounir (1986), *Qamus almurdi*, Bayrut: Dar Aleilm Lilmalayini.

Al-Damardash, Naeamat Muhamad (2005), *Usus altadrib aleamalii fi alkhidmat alaijtimaeiati: Aljuz' alnazaria*, Alqahirati: Almaehad Aleali Lilkhidmat Alaijtimaeiati.

Al-Halibi, Abdul Latif, wa Salem, Mahdi (2004), *Altarbiat almaydaniat wa'asasiaat altadris* (Tab'a' 3), Alrayad: Maktabat Aleabikan.

https://doi.org/10.20428/JSS.27.3.4

Alhilalat, Khalil Ibrahim (2015), Mueawiqat altadrib almaydanii ladaa talabat aleamal alaijtimaeii fi aljamieat Al'urduniyati, *Dirasat - Aleulum Al'iinsaniat Walaijtimaeiati, 42*, 1109-1129.

Ali, Maher Abu Al-Maati (2000), *Dalil altadrib almaydanii litulaab alkhidmat alaijtimaeiati*, Alqahirat: Markaz Nur Alayman.

Ali, Maher Abu Al-Maati (2002), Faeiliat altadrib almaydanii fi 'iiedad tulaab alkhidmat alaijtimaeiati, *Majalat Dirasat fi Alkhidmat Alaijtimaeiat Waleulum Al'iinsaniati*, (12).

Al-Jundi, Khalifa Misbah, wa Al-Nakou', Fatima Juma'a (2018), Altadrib almaydaniu fi alkhidmat alaijtimaeiat walmueawiqat alati tahul dun tahqiq alkafa'at almihniati, *Almajalat Aleilmiat Likuliyat Altarbiati, 1*(10), 305-331.

Al-Khatib, Radeh, wa Al-Khatib, Ahmed (2006), *Altadrib alfaeali*, Irbid, Al'urdunu: Ealim Alkutub Alhadithi.

Al-Khimshi, Sarat, Alrawafi, Maha, wa Ghazi, Hana (2005), *Asalib tatwir altadrib almaydanii litahqiq 'ahdaf almumarasat almihniat lilkhidmat alaijtimaeiati: Dirasatan mutbaqatan ealaa 'aeda' hayyat altadris bikuliyat alkhidmat alaijtimaeiat lilbanat bialriyad*, Alriyad.

Alluwzi, Basma (1982), *Asalib altaearuf ealaa aliahtiajat altadribiati*, Alqahirati: Almunazamat Alearabiat Lileulum Al'iidariati.

Al-Ma'shouq, Mansour bin Abdulaziz (2011), *Almadkhal almihniu li'iidarat almawarid albashariat alnamudhajiati: Almafhum walrisalat waealaqat alaistikhdami*, Alriyad: Maehad Al'iidarat Aleamati.

Al-Rantisi, Ahmed Muhammad (2018), Mueawiqat aistifadat talabat alkhidmat alaijtimaeiat min altadrib almaydanii fi almuasasat alaijtimaeiat min wijhat nazar altalabati, *Majalat Jamieat Alquds Almaftuhat Lilbuhuth Al'iinsaniat Walaijtimaeiati, 1*(46), 87-102.

Al-Shawwa, Hala Muhammad Hussein (2013), Madaa faeiliat manahij Kuliyat Aleulum Altarbawiat bi Aljamieat Al'urduniyat fi tahil talibat altarbiat aleamaliat litawzif almaharat alhayatiat almihniat fi aleamaliat altadrisiati, *Dirasat Nafsiat Watarbawiat*, (10), 1-19.

Al-Taani, Hassan Ahmed (2007), *Altadrib al'iidariu almueasiru*, Amman: Dar Almasirat Lilnashri.

Al-Zubayr, Fawzia Sabeit (2005), Dalil arshadiun liltadrib almaydanii fi almajal almadrasi: Dirasat wasfiat tahliliat mutbaqat ealaa talibat alfirqat althaalithat walfirqat alraabieat fi kuliyat alkhidmat alaijtimaeiati, *Majalat Dirasat fi Alkhidmat Alaijtimaeiati*, (19), 313-360.

Ashtih, Emad Abdullatif (2009), Mueawiqat alwusul 'iilaa aljawdat alshaamilat fi tatbiq muqararat altadrib almaydanii fi takhasus alkhidmat alaijtimaeiat fi Jamieat Alquds Almaftuhati, *Almajalat Alfilastiniat Liltarbiat Almaftuhat Ean Bued, 2*(3), 243-290.

Baghrib, Amani Abdel-Razzaq Ahmed, Bahshwan, Fathia Muhammad Mahfouz, wa Al-Aidarous, Maryam Muhammad (2019), Mueawiqat altadrib almaydanii litalibat alkhidmat alaijtimaeiat bikuliyat albanat Jamieat Hadramut, *Majalat Jamieat Hadramawt Lileulum Al'iinsaniati, 16*(2), 463-491.

Balabel, Magda Ragheb Muhammad (2014), Wahdat muqtarihat limuajahat mushkilat altarbiat aleamaliat litulaab shuebat alfalsafat bikuliyat altarbiat wa'athariha fi tanmiat maharatihim altadrisiata, *Dirasat Earabiat fi Altarbiat Waeilm Alnafsi*, (52), 101-144.

Fahmy, Mohamed Sayed (2002), *Madkhal fi alkhidmat aliajtimaeiati*, Al'iiskandiriati: Almaktab Aljamieii Alhadithi.

Hanafi, Abdulghaffar (1993), *Alsuluk altanzimiu wa'iidarat al'afradi*, Al'iiskandiriati: Almaktab Alearabii Alhadithi.

Harb, Saeed Ibrahim (2009), *Almushkilat alati tuajih altaalib almuealim 'athna' altadrib almaydanii wasubul eilajiha*, Waraqat eamal fi alyawm aldirasii hawl altadrib almaydanii bayn 'ada' altaalib almuealim watawjihat almushrif altarbawii wal'iidarat almadrasiati, 2 Yuniu, Aljamieat Al'iislamiati, Ghaza, Filastin.

Hegazy, Wagdy Hamed (2010), *Altadrib fi alqarn alhadi waleishruna*, Al'iiskandaria: Dar Altaelim Aljamieii.

Jaafar, Zainab Abbas (2017), Taqwim altarbiat aleamaliat fi kuliyat aleulum waldirasat al'iinsaniat bihawtat sadir min wijhat nazar altaalibat almuealimati: dirasatan maydaniatan litalibat almustawaa althaamin lileam aldirasii 2017, *Majalat Althaqafat Waltanmiati, 17*(114), 34-85.

Kurdi, Ahmad Alsayid (Mayu 6, 2010), *Mabadi altadrib al'iidari*, Astarjie bitarikh Yanayir 1, 2021, min https://bit.ly/3BwAid7

Majmae Allughat Alearabia (1993), *Almuejam alwujiz*, Alqahirati: Alhayyat Aleamat Lishuuwn Almatabie Al'amiriati.

Massoud, Jubran (2003), *Muejam Alraayidi*, Bayrut: Dar Aleilm Lilmalayini.

Mustarihi, Maha Muhamad (2020), Mueawiqat altadrib almaydanii min wijhat nazar talibat kuliyaat altarbiat fi aljamieat alsaeudiati: Dirasat halat Jamieat Hayl, *Majalat Al'iidarat Waltanmiat Lilbuhuth Waldirasati, 9*(2), 150-179.

Naghmish, Ahmed Al-Hussein Al-Sayed (2014), Muqtarah litanzim altadrib almaydanii litakhasusat eulum wahandasat alhasibi, *Majalat Aitisalat Jameiat Alhasibat Alearabiati, 7*(1), 108-135.

Omar, Ahmed Mukhtar (2008), *Muejam allughat alearabiat almueasira* (Taba'a 1), Alqahiratu: Aalam Alkutub.

Qassem, Mohamed, wa Faramawy, Mostafa (2005), *Alkhidmat aliajtimaeiat almadrasiatu*, Alqahirati: Maktabat Al'anjilu Almisriati.

https://doi.org/10.20428/JSS.27.3.4

Radwan, Mahmoud Ali Mahmoud (2020), Mueawiqat jawdat altadrib almaydanii litulaab alkhidmat alaijtimaeiati, *Majalat Kuliyat Alkhidmat Alaijtimaeiat Lildirasat Walbuhuth Alaijtimaeiati*, (21), 413-460.

Ragab, Ibrahim Abdel-Rahman (1988), *Asasiaat altadrib almaydanii fi muhit alrieayat alaijtimaeiat waltanmiat alaijtimaeiati*, Alqahirati: Maktabat Wahbat.

Saad, Mahmoud Hassan (2000), *Altarbiat aleamaliat bayn alnazariat waltatbiq* (Taba'a 1), Amman, Al'urdunu: Dar Alfikr Liltibaeat Walnashri.

Sadiq, Hoda Ahmed (1993), Tahdid alaihtiajat altadribiat fi alqitae alhukumi, *Almajalat Alearabiat Liltadrib, 5*(10), 11-33.

Shehata, Essam (2010), Jawdat altadrib almaydanii ka'ahad maeayir alaietimad limaeahid alkhidmat alaijtimaeiati, *Majalat Dirasat fi Alkhidmat Alaijtimaeiat Waleulum Al'iinsaniati*, (10), 1294-1321.

Shubita, Zarda (2011), *Mueawiqat altadrib almaydanii bimajalat almumarasat aleamat fi alkhidmat alaijtimaeiati*, Waraqat muqadimat fi Mutamar Dawr Alkhidmat Alaijtimaeiat fi Almujtamae Alfilastinii, 1 Nufimbir, Qism Ealm Alaijtimae Walkhidmat Alaijtimaeiati, Kuliyat Aladab fi Jamieat Alnajah Alwataniati, Nabuls.

Wilz, Mike (2005), *Idarat eamaliat altadrib: Wade almabadi mawdie altanfidhi*, Tarjamat muhsin 'iibrahim aldasuqi, Alsaeudiat: Maehad Al'iidarat Aleamati.

Yaghi, Muhamad Abdulfattah (2011), *Mabadi al'iidarat aleama* (Taba'a 2), Amman: Dar Wayil Liltibaeat Walnashri.