

فاعلية برنامج تدريبي مقترح من منظور طريقة خدمة الفرد في تنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب بالمحاكاة في الجامعات السعودية

حمدة الفرائضي

أستاذ مشارك، قسم الخدمة الإجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، الرياض، المملكة العربية السعودية

Effectiveness of a Proposed Training Program from the Perspective of Individual Service in Promoting the Awareness of Social Work Students about Simulation-Based Training at Saudi Universities

Hamdah Abdullah Alfaraidy

Associate Professor of Social Work, Department of Social Work, College of Humanities and Social Sciences, Princess Nourah Bint Abdulrahman University,
Saudi Arabia

الملخص

هدف البحث إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لتنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية في الجامعات السعودية بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ووضع صورة للبرنامج التدريبي المقترح من منظور طريقة خدمة الفرد لتنمية هذا الوعي، ومن ثم التعرف على فاعلية هذا البرنامج التدريبي المقترح، حيث اتبع البحث المنهج شبه التجريبي ذي المجموعة الواحدة، وطبقت الباحثة استبانة الاحتياجات التدريبية على عينة من أعضاء هيئة التدريس في كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة الأميرة نورة لجمع البيانات التي تم من خلالها وضع البرنامج التدريبي المقترح، وطبقت مقياس الوعي بأسلوب التدريب بالمحاكاة قبلًا وبعديًا على عينة من طالبات المستويات التاسع والعاشر والثاني عشر في كلية الخدمة الاجتماعية بتلك الجامعة بعد التأكد من صدقه وثباته، كما طبقت برنامج تدريبي مقترح من منظور طريقة خدمة الفرد لتنمية هذا الوعي بعد تحكيمة والتأكد من صلاحيته؛ وأسفرت النتائج أن عينة أعضاء هيئة التدريس توافق بدرجة (كبيرة) على الاحتياجات التدريبية لتنمية وعي الطالبات بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة، وإلى فاعلية البرنامج التدريبي المقترح من منظور ممارسة خدمة الفرد في تنمية وعيهن بالتدريب بالمحاكاة بدرجة (كبيرة)، وفي ضوء النتائج أوصت الباحثة بالاستفادة من البرنامج التدريبي المقترح من منظور طريقة خدمة الفرد لتنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة وتعميمه على باقي الجامعات السعودية.

الكلمات المفتاحية: فاعلية - برنامج تدريبي - خدمة الفرد - وعي - الخدمة الاجتماعية.

Effectiveness of a Proposed Training Program from the Perspective of Individual Service in Promoting the Awareness of Social Work Students about Simulation-Based Training at Saudi Universities

Abstract

The study aims to determine the training needs for promoting the awareness of social work students at Saudi universities about simulation-based training from the faculty perspective and develop a proposed training program from the perspective of individual service to promote this awareness and identify the effectiveness of this proposed training program. The researcher adopted the quasi-experimental approach (one-group design) and applied a questionnaire about the training needs to a sample of the faculty at the College of Social Work, Princess Nourah bint Abdulrahman University to collect data used to construct the proposed training program. After verifying its validity and reliability, the researcher pre-tested and post-tested the scale of awareness about simulation-based training program to a sample of female students at the 9th, 10th, and 12th levels, College of Social Work. Moreover, the researcher applied a proposed training program from the perspective of individual service to promote this awareness after reviewing and verifying validity. The results showed that the faculty sample had (high) agreement on the training needs to promote student awareness about simulation-based training and (high) agreement on the effectiveness of the proposed training program from individual service perspective about simulation-based training. The study recommends utilizing the proposed training program from the perspective of individual service to promote the awareness of social work female students about simulation-based training at all Saudi universities.

Keywords: Effectiveness, Training program, Individual service, Awareness, Social work.

مقدمة وإطار نظري:

تعتبر كلية الخدمة الاجتماعية كلية تنموية في الأساس توضع على رأس الكليات التي من الممكن أن تساهم في تنمية وتطوير قدرات طلابها، ليس فقط بهدف تطوير الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية؛ ولكن أيضًا بهدف تنمية شخصية طلابها ليستخدموا هذه الامكانيات والمهارات في حياتهم العملية، حيث إن الدراسة العلمية بالكلية تمنح للطلاب الفرصة لكي يكتشفوا ما لديهم من قدرات وامكانيات ومهارات، والعمل على تنميتها واستغلالها أفضل استغلال ممكن، أضف لذلك أن الطالب هو المحور الرئيس لكليات الخدمة الاجتماعية على أساس أن الهدف الاستراتيجي هو إعداد أخصائي اجتماعي كفاء يتوافر لديه القدر الكافي من المعلومات النظرية والخبرات العملية والمهارات الفنية التي تحقق له ممارسة مهنية ناجحة لذلك كان من الضروري الوضع في الاعتبار ضرورة الاهتمام بطالب الخدمة الاجتماعية ليس من النواحي الأكاديمية والتعليمية فقط ولكن أيضًا من النواحي النفسية والاجتماعية التي قد تؤثر على مستوى إعداده المهني بعد التخرج.

لذا فالتدريب الميداني يبلغ درجة عالية من الأهمية داخل العلوم الاجتماعية بشكل عام والخدمة الاجتماعية بشكل خاص، لما له من أدوار وأهداف هامة تؤثر في متلقيه وتزيد من معارفه وحبراته ومهاراته، حيث يعتبر التّدريبُ الميدانيُّ في الخدمة الاجتماعية من أكثر الجوانب أهميةً لمساعدة الطلاب على الانتقال من النظرية إلى التطبيق، بجانب إتاحة الفرصة لاكتساب المعارف والخبرات والمهارات والاتجاهات الإيجابية. والتدريب الميداني الفعّال يؤدي إلى تنمية قدرات الطالب الجامعي؛ فمن خلاله يكتسب مهارات جديدة تُعيد في تعديل اتجاهاته، وتنمية القدرة على الابتكار والإبداع؛ مما يُسهم في تنمية شخصيته المهنية، بجانب رفع مكانة الخدمة الاجتماعية بين باقي العلوم والمهن (حامد، ٢٠٢٠، ١٦٥-١٦٦).

ومن ثم فإن التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية يقوم بدور هام في تنمية وثقل شخصية الطالب وذلك من خلال التطبيق العملي لما تم دراسته نظريًا، وهذا ما أشارت إليه دراسة (الرشيد، ٢٠٠٩) التي هدفت إلى التعرف على دور التدريب الميداني في زيادة استيعاب الطالبات لبعض عمليات المساعدة المهنية في الخدمة الاجتماعية باستخدام المنهج التجريبي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن طالبات المستوى الثامن أكثر استيعابًا لعملية التسجيل والتدخل المهني من طالبات المستوى السادس نظرًا لأنهن تدربن تدريبًا ميدانيًا. فالتدريب الميداني جزء لا يتجزأ من مناهج تعليم الخدمة الاجتماعية فهو فن تطبيق معارف الخدمة الاجتماعية ونظرياتها المختلفة بأسلوب مهاري متقدم (البريشن، ٢٠١٠).

وهذا ما يجعل للتدريب الميداني أهمية ويحفز على مزيد من التطوير لآلياته وطرق تطبيقه، وهذا ما أكدته (نيازي، ٢٠١١) حيث ذكر أن التدريب الميداني يعتبر البوتقة التي ينصهر فيها كل ما تناوله الطالب من مقررات دراسية ومعارف نظرية مع خبراته الحياتية، بحيث تصبح جزءاً لا يتجزأ من كيانه المهني والشخصي، بجانب اتجاهاته وأفكاره وقيمه وسلوكه بالصورة التي تؤدي إلى تخريج طالب مؤهل تأهيلاً سليماً، ويمتلك الخبرة والمهارة وقادر على العمل المهني وتحمل المسؤولية بكفاءة وفاعلية. ونظراً لأهمية التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية فقد تناولته عدة دراسات، منها دراسة: (أحمد، ٢٠١٤؛ سالم، ٢٠١٤؛ الطورة، ٢٠١٢؛ عيادات، ٢٠١٠؛ علي، ٢٠١٠)؛ حيث توصلوا إلى أن التدريب الميداني يكسب الطلاب الثقة بالنفس والإحساس بالانتماء للمجتمع، وينمي القدرات الذاتية لديهم ويكسبهم القيم الأخلاقية للمهنة، كما يساهم في ارتفاع مستوى الرضا والشعور الإيجابي للطلاب نحو المهنة.

وبالرغم من أهمية التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية إلا أن بعض الدراسات أوضحت أن هناك معوقات وقصور تحول دون تحقيقه لأهدافه المنشودة، ومن هذه الدراسات دراسة: (خلف ومحفوظ، ٢٠١٩؛ أبو هوجة، ٢٠١٨؛ الجندي والناكوغ، ٢٠١٨؛ Orit & Roni, 2011)، حيث خرجت نتائجها تؤكد أن التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية لا يحقق مخرجات التعلم بدرجة مقبولة لأسباب متعددة منها وجود فجوة بين المناهج النظرية والتطبيق العملي، وعدم وجود نماذج واضحة للتدريب يسترشد بها الطلاب، كما أوضح (عبد العزيز، ٢٠١١، ١٥٦٢) أنه على الرغم من الأهمية البالغة للتدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية إلا أن هناك العديد من الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني تحد من العائد المهني منه وتقلل من أهميته وتضعف من دوره وتؤثر بشكل سلبي على الطلاب مُتلقِي التدريب.

كما توصلت نتائج دراسة (العوادة، ٢٠١٢) إلى أن: طلبه الخدمة الاجتماعية لم يستطيعوا تطبيق النظريات أثناء التدريب الميداني، كما أن عدم وجود أدلة تدريبية شكلت صعوبة في استفادتهم من عملية التدريب الميداني، كما أن مؤسسات التدريب الميداني تُعد معيقاً للطلبة في اكتساب خبرات هذا التدريب لعدم اتاحتهم الفرصة للطلبة للتعامل المباشر مع العملاء؛ ولذا أوصت نتائج دراسة (عبد ربه، ٢٠١٦) بضرورة تعديل برامج التدريب الميداني، وضرورة دعم وتنمية وتأكيد التدريب على هذه البرامج، والتدريب على أهم الاتجاهات التي يحتاج إليها طلاب الخدمة الاجتماعية.

كل تلك القضايا دفعتني لإجراء هذا البحث، والبحث عن كل ما هو جديد يمكن أن يثري مجال التدريب الميداني ويزيد من فعاليته ومن مردوده الإيجابي على عملية التعليم.

وتعتبر الجامعات أساس تحقيق التنمية الشاملة وذلك من خلال ما تقدمه الجامعة من خدمات للطلبة تؤهلهم للنجاح في حياتهم العلمية والعملية على حد سواء؛ إذ تمثل المرحلة الجامعية العملية الأكاديمية الرئيسة التي من خلالها يتكون الطالب علمياً وعملياً، وبالتالي فهي تهدف إلى إعداد قوى بشرية مؤهلة ومدربة بالمعارف والمهارات اللازمة للمهنة، وعلى هذا الأساس تتمثل أهداف الكليات في زيادة نواتج تعلم الطلاب، وتحسين توظيفهم، وإعدادهم الإعداد الجيد، وذلك عن طريق تشكيل بيئة جيدة لتدريب الطلاب على الأسس والنظريات من خلال محتوى مختار بعناية، وتقويم المفاهيم والسلوكيات المهنية الخاطئة (Dieker et al,2008, 4)، ومن هنا بات من الضروري تدريب الطلاب قبل عملهم الفعلي على أدوارهم التي سيقومون بها من خلال أساليب يتم تعلمها في بيئات تعليمية مشابهة للبيئات الفعلية. فالتدريب أصبح قضية رئيسة لتحقيق أهداف الأفراد والمؤسسات المختلفة، تلك الأهداف التي وُضعت لتتلاءم مع أهداف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في تنمية الموارد البشرية (الراجحي، ٢٠٢١، ٨٥).

والتدريب باختلاف أنواعه وأساليبه عملية مخططة، محورها العنصر البشري، وهدفها التحسين والتطوير والتنمية للمعارف والمهارات والسلوكيات، وتحقيق الأهداف الشخصية وأهداف المؤسسة التي يعمل فيها الفرد وتحقيق كفاءة الأفراد وتطوير أداءهم (المحيذيف والداود، ٢٠١٩، ١٤٨)، وهو الجهود الهادفة إلى تزويد الفرد بالمعارف لاكسابه المهارة في أداء العمل أو تطوير ما لديه من مهارات وخبرات ليزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو يُعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل، كما أنه العملية التي تستهدف تعديل إيجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية، لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات الصالحة للعمل وللإدارة والمهارات الملائمة والعادات اللازمة لرفع مستوى كفاءته في الشروط المطلوبة لإتقان العمل وظهور فاعليته مع السرعة والاقتصاد في التكلفة، وأيضاً في الجهود المبذولة والوقت المستغرق (الجهوري، ٢٠١٣، ١٥).

وتبرز أهمية التدريب في جوانب عدة منها: (الهويل، ٢٠١٩؛ Fahimirad, Idirsm & Kotamjani 2016؛ Johnston,2010,39؛ العنزي، ٢٠٠٧): أنه أحد وسائل تطوير الأفراد للقيام بأعمالهم على أفضل وجه، وأفضل وسائل الإعداد والتأهيل للقيام بالأدوار الجديدة، وأنه أحد وسائل إثراء معارف ومهارات الأفراد، كما يساعد الفرد على إتقان مهارات ضرورية لعمله

ومنها مهارتي اتخاذ القرارات وحل المشكلات، ويكون اتجاهات إيجابية لدى الممارسين لمواجهة الصعوبات التي تقابلهم في مواقع عملهم ويتعين أن يكون إعداد هذه الكوادر قائماً على أسس علمية سليمة ووفق خطة محددة.

ويعد التدريب في المجتمعات المعاصرة أداة التنمية وهو الأداة التي إذا أحسن توظيفها تمكنت من تحقيق الكفاءة والكفاية في الأداء والإنتاج، كما أن له دوراً أساسياً في نمو الثقافة والحضارة عامة، وذلك باعتباره أساس كل تعلم وتطوير وتنمية للعنصر البشري ومن ثم تقدم المجتمع وبناءه، وعن طريق التدريب يستمر الإعداد للمهنة طالما أن متطلباتها تتغير وتتأثر بعدة عوامل: كالانفجار المعرفي المتمثل في التقدم التقني في جميع مجالات الحياة، وسهولة تدفق المعلومات من مجتمع إلى آخر ومن حضارة لأخرى (العريمي، ٢٠١١).

وعملية التدريب فرصة ذهبية تتاح للأفراد للانتقال بهم من مستواهم الحالي إلى مستوى أفضل، كما أنها تؤدي لإحداث تغييرات إيجابية في سلوكهم واتجاهاتهم واكتسابهم المعرفة الجديدة وتنمية قدراتهم وصقل مهاراتهم، والتأثير في اتجاهاتهم وتعديل أفكارهم، وتطوير الأساليب التي يستخدمونها للنجاح في العمل (العريمي، ٢٠١١). وهذا ما أكدته دراسة كل من: (البلوشي، ٢٠١١؛ Arikewuyo, 2009؛ الغامدي، ٢٠٠٧)؛ بأن التدريب يسعى لتحقيق النمو المعرفي والمهاري والقيمي لدى الأفراد، كما أنه يساهم في تنمية مهارة المتدربين في تحديد المشكلات وتحليلها وتقييم الحلول واتخاذ القرار، والتخطيط لتنفيذ الحلول، وأيضاً توصلت دراسة (المقبالي، ٢٠٠٩) أن للتدريب دور واضح في تنمية الأداء الوظيفي من خلال تنمية مهارات العمل والجودة وسرعة الأداء، كما أنه يزيد من ثقة الفرد في نفسه وتجديد طاقته ودافعيته نحو العمل، وتنمية مهارات إدارة الوقت والتخطيط والاتصال الفعال.

وتتعاظم أهمية التدريب حالياً مع ما يشهده العالم منذ مطلع هذا القرن من نقلة حضارية هائلة شملت جميع أوجه ومجالات الحياة، حيث يظهر في كل يوم على مسرح الحياة معطيات جديدة تحتاج إلى خبرات جديدة ومهارات جديدة للتعامل معها بنجاح، ولقد ألفت هذه التحولات بظلالها على بنية النظام التربوي، ولذا فنحن في حاجة إلى تربية غير تقليدية كالتي عهدناها، ومن هنا فإن إعداد الإنسان القادر على التصدي لكل هذه التحولات والتغيرات يتطلب إعادة النظر في النظم التعليمية مفهوماً ومحتوى وأسلوباً، وذلك على أسس جديدة قائمة على استراتيجيات علمية فعالة تستوعب الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة (الجهوري، ٢٠١٣، ٢).

ورغم أهمية برامج التدريب إلا أنها تتميز بالعمومية؛ حيث إن المعلومات التي تتبادل في هذه البرامج التدريبية تتميز بالنظرية والبعد عن الواقع العملي مما يشعر المتدرب بعدم الاستفادة منها نظراً لأنها لا تمس مشكلاته وحياتيه الفعلية، وبالتالي فالفائدة التي يحصل عليها المتدرب لا ترتبط بالواقع؛ لذا **سعت الباحثة في البحث الحالي** إلى البحث عن مداخل حديثة في مجال التدريب ووجدت أن هناك ما يعرف بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة (Simulation).

من هنا ظهرت الحاجة إلى وجود أساليب وبرامج تدريبية جديدة تشجع الطلاب على المشاركة والتعلم النشط، ومن هذه الأساليب أسلوب التدريب باستخدام المحاكاة؛ حيث يتعرض فيه المتدرب لمواقف شبيهة بمواقف الحياة الحقيقية، وتعمل على تحسين أدائه وتوفير الوقت (المطيري والحسن، ٢٠٢١، ١٧٢)، حيث يذكر (Schuldberg,2005,443) أنه دائماً ما تكشف الدراسات أن أسلوب المحاكاة يعتمد على وسائل تدريب ناجحة في مجالات خدمة الإنسان؛ ولذا أوصت عدة دراسات منها دراسة: (النافع، ٢٠١٧؛ الكنعاني والبهاتي، ٢٠١٧؛ أبو حكمة، ٢٠١٦؛ زغلول، ٢٠١٥؛ Lake & Salakhutbiov & Teenenbum,2015) بضرورة الاهتمام بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة.

ويعتمد أسلوب المحاكاة كما أوضح (Kneebone,2003,269) على عمليات التعلم القائمة على مبادئ المدرسة السلوكية والاتجاه المعرفي والإنساني وبنائية التعلم، كما تعتمد على نظرية التعلم التجريبي دون حدوث مشكلات يمكن أن تحدث في العديد من سياقات الحياة الواقعية، والتي قد تكون الأخطاء فيها ذات أثر بالغ، وهو ما يجعل بيئة التدريب أبعد ما تكون عن المثالية. ومن ثم فالاتجاه نحو التدريب بالمحاكاة يتضمن فوائد ممارسة الحياة الحقيقية دون أن يصاحب ذلك أية مخاطر، ويوفر الفرص المنتظمة للممارسة في إطار واقعي، كما يساعد على سد الفجوة بين النظرية والممارسة، نتيجة تشجيعه للطلاب على ترجمة المعلومات الواقعية لمجموعة متكاملة من تطبيق المهارات، مع مستوى مرتفع من الاحتفاظ بها (Kakora-Shiner, 2009, 42-43).

ويعرف (النجار، ٢٠١٦، ٦٧) أسلوب المحاكاة على أنه: تهيئة الموقف والبيئة الخاصة بالتدريب بحيث تشبه البيئة الحقيقية لموضوع التدريب، كما يعرفه (Cojocaria,2009,97) على أنه: إعادة إنتاج الحدث، ويمكن أن تنتج من خلال الكمبيوتر ولعب الأدوار وبناء النماذج، ويمتلك هذا الأسلوب هدف معين هو التقليد ووضع نظام يمكن من خلاله استكشاف ذلك وإجراء التجارب عليه وفهمه قبل تنفيذه في العالم الحقيقي.

ويهدف استخدام أسلوب المحاكاة في التدريب إلى تقليل الأخطاء في الواقع، ومعالجة فجوات المعرفة والمهارات، مع توفير فهم أفضل لسيناريوهات العمل، والحلول الممكنة، كما يركز أسلوب المحاكاة إلى تحقيق فهم أسرع للمهارات والممارسات الحديثة في المجالات المختلفة (الراجحي، ٢٠٢١، ٩٤). وَذَكَرَ (Frederick, 2018) أنه: من خلال أسلوب المحاكاة يتم وضع المتدربين موضع الأشخاص الحقيقيين ليقوموا بحل المشكلات، والاستجابة للمواقف والأحداث المتنوعة التي يتعرضوا لها، بهدف بناء خبرة وتجربة حقيقية وواقعية تتدرج من السهل إلى الأكثر تعقيداً، وبناء على تلك الخبرة والتجربة يتم تكوين الكيفية التي سيتم من خلالها اتخاذ القرارات المناسبة في البيئة الحقيقية المختلفة.

ولقد ذكر (Law, 2015): أن مراحل التدريب باستخدام أسلوب المحاكاة تتمثل في: تحديد المشكلة، ووضع الأهداف، وبناء النموذج الخاص بالنظام محل الدراسة، واختيار النموذج وتصحيحه، وإجراء التجارب على النموذج، وتقييم النتائج. كما أوضح كل من: (النجار، ٢٠١٦، ٨٤)، (إسماعيل، ٢٠١٤، ٣٥) أن: استخدام أسلوب المحاكاة في التدريب يتطلب تحقيق مجموعة من الشروط منها: أن يتضمن برنامج التدريب بالمحاكاة ممارسة مهارات متعددة، وعدم التزامه بمهارة واحدة، وأن تتوفر مستويات متعددة للمهارة الواحدة في البرنامج التدريبي، وأن يتم تحقيق أداء معياري لكل مهارة بحيث يرتفع ذلك الأداء بشكل مستمر، ويتم تهيئة بيئة التدريب لتصبح مماثلة لبيئة العمل في الظروف الحقيقية، وأن يقوم المسؤولون عن التدريب بتجهيز موقع التدريب بالوسائل والأدوات اللازمة، وأن يتم التدريب على يد فريق على دراية تامة بطرق وأساليب العمل القائمة في المؤسسة.

ولقد ذكر (خميس، ٢٠٠٩، ٣٧٧) عناصر برامج المحاكاة ومكوناتها في ثلاث خطوات تتمثل في:

١- المقدمة: ويعرض فيها أهداف المحاكاة، والسيناريوهات البنائية، ويتم فيها تحديد الأدوار كي يتعرف كل متعلم على دوره.

٢- التفاعل: وفيه يبدأ المتعلمون في التفاعل معاً ومع الموقف وتمثيل الأدوار عبر الكمبيوتر.

٣- استخلاص المعلومات: وفيه يتوصل المشاركون إلى الاستنتاجات المطلوبة.

أمّا (محمد، ٢٠١٥) فأشار إلى ستة أقسام لتصميم برامج المحاكاة، تتمثل فيما يلي:

١- يقوم المتعلم بمشاهدة عرض يتفاعل معه بالمشاهدة، يتضمن أهم ما تم دراسته عن الموضوع فيما سبق، وأهم المفاهيم والتعريفات التي سيقوم بدراستها فيما بعد.

٢- يقوم المتعلمون بدور أساسي في السيناريو، ويقوم المتعلمون بالاستنتاج الاستقرائي للقانون في نهاية مجموعة من الأوامر والأسئلة، والتي يقدمها البرنامج وينفذها المتعلم، ويجب عنها.

٣- يتم تقديم ملخصاً لأهم المعلومات التي تم استخلاصها بالاستنتاج الاستقرائي، لتثبيتها لدى المتعلمين.

٤- يتم تقديم تدريبات وممارسة لتثبيت المفهوم يتلقى عليها المتعلمون تغذية راجعة من البرنامج.

٥- يتم تقديم تقويم فردي يقوم كل متعلم بحله منفرداً.

٦- يتم إجراء تقويم جماعي يقوم كل فريق بحله.

ويتميز أسلوب التدريب بالحاكاة بأنه يسمح للمتدربين بتجربة نتائج قراراتهم المختلفة، وبالتالي يتيح فرص تعديلها وتحسينها، كما أنه يمتاز بالمرونة في تغيير القرارات إذا ما ثبت أن القرار المتخذ يشمل جوانب قصور معينة دون أن يؤثر التغيير على المؤسسة كونه قراراً تجريبياً (Frederick, 2018)، وأضاف (دليل، ٢٠١٧) أنه يتميز بتوفير توجيهات وتعليمات وتدريبات تساعد المتدربين على تخطي المشاكل والصعوبات التي تواجههم، ومن خلاله يعرف الطلاب ما إذا كانت إجاباتهم خاطئة أو صحيحة؛ وذلك بحصولهم على تغذية راجعة مباشرة، كما يساعد على تقديم المستوى المناسب من التدريبات بطرق مختلفة.

كما أنه يعزز التعلم الذاتي لدى المتدربين ويقلل من وقت التدريب ويقدم أهدافه التعليمية بشكل دقيق، بالإضافة إلى أنه يسمح للطلاب بالمشاركة في عملية التدريب أكثر من مرة حتى يصلوا إلى مستوى الاتقان في أداء المهارة (Ampuch, Hiranrat & Singluan, 2014) كما يبين (إسماعيل، ٢٠١٤، ٣٦) أن أهم مميزات التدريب باستخدام المحاكاة تتمثل في إتاحة الفرصة للمتدربين بممارسة التدريب الذاتي بعيداً عن أسلوب التلقين النظري؛ مما يؤدي إلى ثبات أثر التدريب لدى المتدربين، إضافة إلى إشاعة جو من المتعة المصحوبة بالتنافس في برامج التدريب.

ونظراً لأهمية أسلوب المحاكاة فقد تناولته عدة دراسات: حيث أكدت دراسة (Chernikova et al., 2020) على أن التدريب باستخدام المحاكاة من أكثر الوسائل فعالية لتعلم المهارات المعقدة، وأسفرت نتائج دراسة (Gilbert et al, 2018) أن هناك زيادة في تقييمات الفعالية الذاتية الشاملة في مجتمع التعلم المهني الرائدة بعد التعرض لمحاكاة غامرة بالمشاركة، كما

أظهرت نتائج دراسة (Kim, Park, & O'Rourke, 2017) أن التدريب بالمحاكاة عبر الانترنت يعتبر بديلاً لتدريب أعداد كبيرة من الأفراد يسعون إلى تطبيق أفضل الممارسات للمعايير داخل مؤسساتهم، وخلصت دراسة (Huber, Neztelm & Kieswetter .2017) إلى أن استخدام أسلوب المحاكاة في تدريب الطلاب على المهارات القيادية ذو فعالية وكفاءة عالية.

وتوصلت نتائج دراسة (العمري وآل مساعد، ٢٠١٧) إلى أن التدريب باستخدام المحاكاة الالكترونية أكسب المعلمات لمهارات التطور المهني بما يتوافق مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ للارتقاء بمهارات وقدرات منسوبي التعليم، وأضاف (النجار، ٢٠١٦، ٤٤) أن هذا النوع من التدريب يشجع على صناعة أجيال من القادة، وهو أحد أهم الوسائل التدريبية الداعمة للابتكار والإبداع، ويمكن بواسطته تطبيق النظريات الحديثة بشكل يضمن توفر فرص النجاح في أعلى درجاته، ومن ثم إتقان ممارسة العمل على أرض الواقع. وأظهرت دراسة (Almalki et al, 2015) أن التدريب بأسلوب المحاكاة يتيح تعلم وممارسة القيادة في بيئة اصطناعية باستخدام حالات حقيقية بدلاً من الطرق التقليدية، وأوضحت دراسة (Wildmen & Piccolo, 2009) أن التدريب بأسلوب المحاكاة يوفر العديد من المزايا كنهج لتعلم الإدارة، ويقدم استراتيجيات عملية عالية الجودة تحسن من الأداء.

وعلى الرغم من أهمية أسلوب التدريب بالمحاكاة إلا أن دراسة كل من (المطيري، ٢٠١٩؛ Butler, 2019؛ الشريف، ٢٠١٦) تتفق في اعتماد برامج التدريب على التدريب النظري وورش العمل التقليدية، وضعف التنوع في أساليب التدريب المختلفة، وأيضاً على الرغم من استخدام أسلوب المحاكاة في مجالات كثيرة كالطب الاكلينيكي والتمريض والطيران والبحرية والصيدلة والصناعات الكيماوية والمجال النووي وغيرها من مجالات التعليم والتدريب، يظل مجال تدريب الطلاب في مرتبة لاحقة؛ وهو ما دفع الباحثة إلى تنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة في البحث الحالي من خلال برنامج تدريبي مقترح من منظور خدمة الفرد.

وبناء على ما تقدم ترى الباحثة أن تصميم البرامج التدريبية الفعالة التي تحظى برضا واهتمام المتدربين هي تلك البرامج التي يتم تصميمها وإعدادها بناء على الاحتياجات التدريبية الفعلية التي يعبر عنها المتدربين المشاركين في هذه البرامج، فصيغة أهداف أي برنامج تدريبي وإعداد محتواه والأنشطة وكافة الإجراءات من أساليب للتدريب ومستلزمات عملية التنفيذ يعتمد اعتماداً

كبيراً على تحديد الاحتياجات التدريبية المطلوب تلبيتها، هذا وتعرف الاحتياجات التدريبية بأنها مجموعة من الخبرات تمثل الفرق بين مستوى الأداء الحالي، ومستوى ما ينبغي أن يكون عليه هذا الأداء سواء كانت الخبرات معلومات أو قيم أو اتجاهات (طعيمة، ٢٠٠٥، ٧٧).

وارتبط مفهوم التدريب بالاحتياجات التدريبية، فالهدف الرئيس من التدريب سد احتياجات المتدرب؛ فالعلاقة بين عملية التدريب والاحتياجات التدريبية علاقة سببية، فلا يمكن أن يكون هناك تدريب ناجح وفعال إلا إذا سبق تحديد وتقدير للاحتياجات التدريبية. ومن هنا يصبح تحديد الاحتياجات التدريبية أولى خطوات عملية التدريب؛ لأنها هي مجموعة التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها بهدف تحقيق التوازن بين أداء الفرد ووظيفته وأهداف منظمته، ولا معنى لأي نشاط تدريبي ما لم يكن هناك احتياج حقيقي إليه (الجرواني، ٢٠٠٩، ٦٣٣).

ونعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية هي أولى خطوات إعداد خطط وبرامج التدريب وتصميمها، لأنه يصعب تحقيق أهداف الخطط التدريبية بكفاءة عالية قبل التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة، كما تعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية ضرورة أساسية لأنها الوسيلة المثلى لتحديد القدر المطلوب تزويده للمتدربين (كمًا وكيفًا) من الخبرات الهادفة إلى إحداث التطوير ورفع الكفاءة المهنية (الورقلي ويوسف وعارفين، ٢٠١١، ٤٣؛ حامد، ٢٠٠٧، ١١)، وبناء على ذلك فإن الاحتياجات التدريبية تعتبر أساس التدريب ومنطلقه الرئيس، ولذا لا بد لأي مؤسسة من وضع نظامًا سليمًا لجميع الاحتياجات التدريبية وحصرها، أضف لذلك أن البداية الفعلية لأي برنامج تدريبي لا تنفذ إلا بوجود احتياجات تدريبية تحدد لنظام التدريب أهدافه ويتقرر على ضوءها محتوى الأنشطة التدريبية ومستلزماتها.

فإن اتفقنا على أن هناك احتياجات تدريبية أساسية يجب أن نمد بها أي ممارس لمهنة الخدمة الاجتماعية إلا أن هناك احتياجات تدريبية يختص بها كل مجال تدريب، لا يمكن تحديدها بدقة وتوصيفها إلا من خلال استطلاع رأي أعضاء هيئة تدريس طالبات الخدمة الاجتماعية من خلال استبانة؛ إذ أنهم هم الأجدر بتحديد ما تطلبه طبيعة الممارسات المهنية من احتياجات تدريبية، لذا سعت الباحثة إلى استطلاع آراء أعضاء هيئة تدريس طالبات الخدمة الاجتماعية للتعرف على أهم الاحتياجات التدريبية التي يحتاج طالبات الخدمة الاجتماعية إلى اكتسابها لتنمية وعيهن بالتدريب بالمحاكاة، فيكون دور التدريب بالمحاكاة هو تلبية تلك الاحتياجات.

بناء على ما سبق تستنتج الباحثة أن التدريب يعد من أهم مراحل إعداد المتخصص في مهنة الخدمة الاجتماعية، ولذا سعت الباحثة إلى تقدير الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر أعضاء

هيئة تدريس طالبات الخدمة الاجتماعية من خلال مفهوم التدريب بالمحاكاة والذي يعد اتجاهاً حديثاً في التدريب.

ولأهمية التدريب باستخدام أسلوب المحاكاة في تحسين نتائج طالبات الخدمة الاجتماعية من التدريب الميداني، وتحقيق أهداف التعلم لديهن كان لابد من وعيهم به، فالوعي كما عرفه (شمس الدين، ٢٠٠٨، ١٨٨) هو إتاحة الفرصة لكل شخص لاكتساب المعرفة والقيم والدوافع والمهارات اللازمة المتعلقة بموضوع أو قضية بالقدر الذي يمكنه من التصرف فيه بمسؤولية والمشاركة في تحسينه؛ مما يؤدي إلى حياة أفضل، حيث يرى كل من (الفويهي، ٢٠١٨؛ الشاماني، ٢٠٠٨) أن أفضل سبيل لتنمية الوعي هو البرامج التدريبية فهي تكسب المتدرب معارف ومهارات واتجاهات تجعله مؤثراً قادراً على إحداث التغيير في نفسه وبيئته.

وتعد الجامعات من أبرز المؤسسات التربوية والتعليمية المنوط بها إعداد النشء، وبالتالي التي يمكن من خلالها الوعي بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة، ولذلك فإن معرفة الوعي بهذا التدريب لدى طالبات الخدمة الاجتماعية أمر مهم، نظراً لما تقدمه الجامعات ولما تتركه من آثار على تحسين مخرجات تعلمهن من خلال التدريب الميداني، ومدى قدرة كليات الخدمة الاجتماعية في تغلبها على معوقات التدريب الميداني ونشر الوعي بالتدريب بالمحاكاة بين طالباتهن، كما أنه رغم أهمية الوعي الذي يتضمن اتجاهاً ومعرفة وسلوكاً يحدث تغييراً في أداء طالبات الخدمة الاجتماعية يمكنهن بالتالي من التغلب على مشكلاتهن أثناء التدريب الميداني، إلا أنه لا توجد - في حدود علم الباحثة - دراسة تعمل على تنمية مستوى الوعي بالتدريب بالمحاكاة لديهن.

وتهتم مهنة الخدمة الاجتماعية بالقضايا والمشكلات الاجتماعية النفسية والسلوكية التي تعوق أداء الأفراد لأدوارهم الاجتماعية بالمجتمع، فتسعى المهنة لتحسين الأداء الاجتماعي للأفراد وتخفيف الضغوط النفسية الاجتماعية والحياتية التي تواجههم وذلك بتوفير الخدمات الوقائية والعلاجية والتنموية لهم، كما تهتم طريقة خدمة الفرد كأحد طرق الخدمة الاجتماعية بتحقيق التكيف النفسي والاجتماعي للأفراد مع بيئاتهم الاجتماعية وتذليل الصعوبات التي تعترضهم، فتهتم طريقة خدمة الفرد بظاهرة تنمية وعي الطالبات بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة ومساعدتها عن طريق ذلك على التغلب على مشكلات وتحديات التدريب الميداني التي تؤثر على الصحة الاجتماعية والنفسية للطالبات وعلى تكيفها في بيئة العمل فيما بعد، وتمتلك طريقة خدمة الفرد الأدوات والأساليب والاستراتيجيات والنماذج المهنية التي تساعدها في تحقيق ذلك، وهذا ما أكده (غباري، ٢٠٠٦، ١٧٩) من أن الخدمة الاجتماعية تعد أحد الجهود لمساعدة

الطلاب على حل مشكلاتهم وتنمية قدراتهم؛ فالخدمة الاجتماعية نظام اجتماعي يقف بجانب النظام التربوي ويساعده على أداء أدوار متعددة تستكمل الشطر الثاني من العملية التعليمية التربوية.

وبناء على ما سبق تستنتج الباحثة أن التغلب على تحديات ومعوقات التدريب الميداني التي تتعرض له طالبات الخدمة الاجتماعية ويؤثر على مخرجات تعلمهن يمكن أن يتم التغلب عليها عند تدريبهن بأسلوب المحاكاة، ولما كان التدريب وسيلة لوعيهن بهذه التحديات والمعوقات ظهرت الحاجة لبرنامج تدريبي من منظور خدمة الفرد في ضوء استخدام أسلوب المحاكاة يهدف إلى تنمية الوعي بهذا الأسلوب لدى الطالبات وهو ما يمثل اهتمام البحث الحالي.

مشكلة البحث

رأت الباحثة أن التدريب الميداني هو النصف المكمل لتعلم الخدمة الاجتماعية؛ حيث أنه من خلاله يمكن أن نخرج طالبات مؤهلات تأهيلاً سليماً قادرات على ممارسة المهنة بكل كفاءة، كما يتيح التدريب الميداني لطالبات الخدمة الاجتماعية فرصاً لاكتساب المهارات والخبرات العلمية من الميدان، وتحويل المعارف النظرية إلى مهارات يمكن من خلالها حل مشكلات العملاء والمجتمع بما يتفق مع ثقافتهم وقيمهم، وبما يساهم أيضاً في خدمة المجتمع من خلال دراسة المشكلات التي يواجهها بدراسة علمية تقدم الحلول المناسبة له. أو من خلال العمل على الكشف عن المشكلات قبل حدوثها والعمل على تفاديها تحقيقاً لأهداف المهنة التحضيرية والتنموية والعلاجية.

وهناك تحديات ومعوقات كثيرة تواجه طلبة تخصص الخدمة الاجتماعية أثناء التدريب الميداني، مثل: عدم كفاية المعارف المتحصل عليها أثناء مرحلة التعليم مع احتياجات التدريب الميداني من جهة، كما شكلت الفجوة بين مؤسسات التدريب ومؤسسات التعليم معوقاً من جهة أخرى (رضوان، وعبد الصمد، ٢٠١٢) إضافة إلى عدم كفاية المدة المحددة للتدريب لصقل المهارات اللازمة لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية وفق أسسها العلمية والمعرفية (رزق، ٢٠٠٩). لذا لابد من التغلب على تلك المعوقات لتحصل الطالبات على المردود الإيجابي من التدريب الميداني. ومن هنا نبعت مشكلة البحث من خلال ملاحظة الباحثة أثناء إشرافها على طالبات الخدمة الاجتماعية في التدريب الميداني عدم قدرتهن على مواجهة العديد من المشكلات التي تواجههن مما يوقعهن في العديد من الأخطاء أثناء التدريب الميداني، ولتدعيم الإحساس بمشكلة البحث قامت الباحثة بمقابلة (٦) من عضوات هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية وأقررن بضعف

مستوى الطالبات في التدريب الميداني، وكذلك تعرضهن للعديد من المشكلات التي تسبب لهن الكثير من الضغوط النفسية والاجتماعية.

أضف لما سبق أنه لم يعد التدريب يقتصر على تنظيم الدورات التدريبية التقليدية ومنح شهادات الاجتياز، بل أصبح خياراً استراتيجياً في منظومة استثمار الموارد البشرية، لأنه عملية مخططة ومستمرة تسعى إلى إكساب الفرد المعارف والمهارات والاتجاهات المرغوب فيها والتي بدورها تحسن أداءه وتغير اتجاهاته وتطور مهاراته للوصول إلى أداءٍ أكثر فعالية يجعله قادراً على مواصلة عمله بكفاءة وفعالية (أبو لبن، ٢٠١١، ١١).

وتبرز أهمية التدريب في إنماء الموارد البشرية، لأن التدريب يأتي استجابة لحاجة ما قد تلح ويزداد الحاحها إلى أن يتحقق لها ما تريد، وتنشأ تلك الحاجة عند الشعور بالقصور عن مساندة المطلوب، وعن طريق التدريب يتم تزويد المتدربين بكل جديد، ولقد أشار (القاضي، ٢٠٠٨) إلى ذلك حيث أوضح أن التدريب يعد من أهم مصادر إعداد الكوادر البشرية، وتطوير كفاياتها وتنمية طرق أدائهم، ولقد ازدادت في العصر الحديث أهمية التدريب ليضع الفرد أمام مهام جديدة، ليكون عضواً منتخباً في مجتمعه، كما يهدف التدريب إلى تمكين العاملين من القيام بمهامهم في ضوء التحديات المتجددة لرفع مستوى الأداء وتحسين المخرجات وتغيير الاتجاهات.

والتدريب الفعال وسيلة هامة لتنمية قدرات الطالب الجامعي وتساهم بشكل كبير في تخلصه مما اعتاد عليه من أساليب واتجاهات قد تعوقه من التلاؤم مع حجم وسرعة سير التقدم في المعرفة، والطرق الفنية للحصول عليها. الأمر الذي يسهم بشكل كبير في تكوين الخبرة للطالب ويسهم بشكل أساسي في رفع مكانة مهنة الخدمة الاجتماعية بين باقي المهن والعلوم، وهذا ما أشار إليه (سلمان وآمين، ٢٠٢٢، ٧٧-٧٨) بأنه لا يجب ألا تقتصر برامج التعلم الجامعي على العلاقات التقليدية بين الأستاذ وطلوبته في قاعات الدراسة، بل لابد من التوجه إلى أنشطة ومواقف متنوعة ليتمكن الطالب من خلال المشاركة فيها من صقل شخصيته وتنمية مهاراته وقدراته على حل المشكلات التي تواجهه.

ومن هنا أصبح الاهتمام بالتدريب من سمات المنظمات الحديثة الراغبة في التطور وجودة الأداء وهذا أسهم في جعل التدريب من أولويات الأجهزة الحكومية لزيادة فاعلية مواردها البشرية ولعل أسباب الاهتمام بالتدريب تعود لأسباب يقف في طليعتها المنافسة والجودة والإبداع والتغيير المستمر في متطلبات العصر واحتياجات الناس والتقنيات المتغيرة وتطور تحديات الموارد البشرية، إلى جانب التغيير السريع الذي ينتاب المجتمعات سواء كان تغييراً

اجتماعياً أو تكنولوجياً وما يعززه من مشكلات جديدة تتطلب مواجهتها خبرات مهنية متطورة جديدة باستمرار، مما يكسب التدريب أهمية خاصة في إعداد الأخصائي الاجتماعي، لأن ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية تتطلب نسقاً للتعليم والتدريب المستمر وبدونه تصبح الممارسة المهنية في حالة ضعف (الجرواني، ٢٠٠٩، ٦٣٢).

وتعد الجامعات هي المسؤول الأول عن إمداد المجتمعات بالعقول الواعية التي تساهم في بناء المجتمعات، حيث إن الجامعات ليست مكاناً لتلقي العلم فقط، بل إن دور الجامعة يتعدى ذلك بكثير فالجامعات مكاناً لإعداد الطالب وبناء شخصيته بما يتلاءم مع دوره المنتظر أن يقوم به في المستقبل. كما أنه نتيجة للتحديات المعرفية المتجددة، وطلب المجتمع المتزايد لإعداد أفضل الخريجات للعمل في مجالات الخدمة الاجتماعية المختلفة واكسابهن مهارة التعامل مع العالم الحقيقي؛ ظهرت الحاجة إلى أساليب وبرامج جديدة تجعل المتعلم تفاعلياً وابتكاريّاً وابداعياً؛ بهدف تشجيعه على المشاركة والتعلم النشط (تريلينج وفادل، ٢٠١٣)، ومن هذه البرامج برامج المحاكاة التي يتعرض فيها المتعلم لمواقف شبيهة بمواقف الحياة الحقيقية.

وتعتبر المحاكاة نوعاً من التعليم والتدريب يثير رغبة التلميذ ويدفعه إلى مزيد من التعلم، ويتحرر فيه التلميذ من الجمود العقلي مما يدفعه إلى حرية التفكير ويساعده على قدرات الابتكار لديه، كما أن هذا النوع من شأنه أن يقترب بالمتعلم من الخبرة المباشرة، وهو ما يجعل التعلم أكثر يسراً وتشويقاً وأكثر ثباتاً في ذاكرة المتعلم (علي، ٢٠١٦، ١٩٠). والتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة يوفر مميزات عديدة مقارنة بالأساليب التدريسية الأخرى؛ حيث أشار (Davies, 2013) إلى أن التدريب بأسلوب المحاكاة يحقق التعلم الواقعي ويساهم في نقل التعلم وتطوير الهوية ويساعد في حل المعضلات العملية، كما يساهم هذا الأسلوب في تحسين وتطوير أداء الأفراد وبالتالي تحسين أداء المؤسسات اللاتي يعملن فيها وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لها (Wildmen & Piccola, 2009).

كما أوصت بعض الدراسات مثل دراسة كل من: (عبد العال، ٢٠٢١؛ النافع، ٢٠١٧؛ الديك، ٢٠١٠، Kakora-Shiner, 2009) بضرورة الاهتمام بتوظيف برامج المحاكاة في العملية التعليمية؛ لأنها تعمل على تحسين الأداء وتجعل التعلم ذا معنى وتوفر الوقت. بالإضافة إلى توصيات بعض المؤتمرات، مثل: المؤتمر الذي نظمته جامعة القاهرة، يوم ١٥ أكتوبر، تحت عنوان: المؤتمر الختامي لنموذج محاكاة المنظمة الدولية للهجرة IOM، تحت رعاية رئيس جامعة القاهرة، وبالتعاون بين كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ومنظمة الهجرة ووحدة بحوث ودراسات

الهجرة ومركز الدراسات الاقتصادية والمالية، والذي يعد الأول من نوعه سواء على مستوى الجامعات المصرية أو على المستوى الدولي، وذلك في إطار حرص الجامعة على مواكبة التغيرات في مختلف المناحي السياسية والاقتصادية والاجتماعية وخرج المؤتمر بتوصيات تؤكد أن: المحاكاة تساهم في تخريج عناصر مؤهلة للمشاركة في مختلف جوانب الحياة العملية من خلال إتاحة الفرصة أمام الطلاب للمشاركة الفعالة وإظهار طاقاتهم الإبداعية المتميزة، وزيادة وعيهم بالموضوعات والأعمال والمؤسسات الدولية والمحلية، وإكسابهم مهارات البحث والتواصل والتفاوض والتفكير النقدي والعمل الجماعي. ومثل: المؤتمر السعودي للمحاكاة الصحية الخامس المنعقد في الرياض في شهر نوفمبر ٢٠٢٢.

ورغم أهمية الوعي الذي يتضمن اتجاهًا ومعرفة وسلوكًا يحدث تغييرًا في أداء طالبة الخدمة الاجتماعية ينعكس بالتالي على أدائها في التدريب الميداني، فقد لاحظت الباحثة بعد مراجعة الأبحاث والدراسات السابقة في مجال أسلوب المحاكاة، أن: جميع الدراسات -في حدود علم الباحثة- اكتفت بوصف الأسلوب ورصد لأهم إيجابياته وسلبياته، في حين جاء البحث الحالي استكمالاً لما توقفت عنده البحوث والدراسات السابقة، محاولة بناء برنامج تدريبي مقترح لتنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب بالمحاكاة؛ من أجل أن يقبلن عليه ويستفيدوا منه بما يكتسبونه من معارف ومهارات متعلقة به، مما يحسن من مستواهن في التدريب الميداني ويمكنهن من التغلب على ما يواجهونه من مشكلات خلالها.

بناء على ما سبق تحددت مشكلة البحث في انخفاض مستوى طالبات الخدمة الاجتماعية أثناء التدريب بالمحاكاة، ويرجع ذلك لعدم المامهن بالجانبين المعرفي والمهاري لهذا التدريب ولعدم وجود اتجاهات واضحة لديهن نحو توظيف التدريب بالمحاكاة، وذلك بسبب انخفاض مستوى الوعي بالتدريب بالمحاكاة لديهن باستخدام أسلوب المحاكاة وإلى قصور البرامج التدريبية التقليدية في توعيتهن؛ نظراً لأن معظم البرامج التدريبية تعاني من عدم التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية؛ مما يستدعي إعادة النظر في برامج التدريب المسؤولة عن ذلك، من هنا جاءت فكرة البحث لتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لتنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة، ومن ثم قياس مستوى وعيهن بأسلوب التدريب بالمحاكاة، وللتصدي لهذه المشكلة يحاول البحث الحالي الإجابة عن الأسئلة التالية:

١- ما الاحتياجات التدريبية لتنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب باستخدام أسلوب

المحاكاة في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

- ٢- ما صورة البرنامج التدريبي المقترح من منظور طريقة خدمة الفرد لتنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة في الجامعات السعودية؟
- ٣- ما فاعلية البرنامج التدريبي المقترح من منظور طريقة خدمة الفرد في تنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة في الجامعات السعودية؟

أهداف البحث

هدف البحث الحالي إلى:

- ١- تحديد الاحتياجات التدريبية لتنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- ٢- وضع صورة للبرنامج التدريبي المقترح من منظور طريقة خدمة الفرد لتنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة في الجامعات السعودية.
- ٣- التعرف على فاعلية البرنامج التدريبي المقترح من منظور طريقة خدمة الفرد في تنمية وعي طالبات الخدمة نظري الاجتماعية بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة في الجامعات السعودية.

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث فيما يلي:

أ- الأهمية النظرية:

- تبرز أهمية البحث من أهمية الموضوع الذي تناوله والمتمثل في بناء وتطبيق برنامج تدريبي مقترح يهدف إلى تنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة تحقيقاً للإشباع الإيجابي منه، من خلال تنمية الجانب المعرفي والمهاري المرتبطة بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة لدى طالبات الخدمة الاجتماعية بالجامعات السعودية، بالإضافة إلى اتجاهاتهن نحو توظيفه، وذلك لأهمية التدريب بالمحاكاة في وقتنا الحالي في مساعدة الطالبة على اجتياز التدريب بالمحاكاة بفاعلية؛ وبالتالي فهو يؤثر بشكل مباشر على تدريبها الميداني ومنه على المردود المهني في عملها بمجالات الخدمة الاجتماعية المختلفة.

- تبرز أهمية البحث في أهمية الفئة التي يتناولها وهم طالبات الجامعة؛ حيث يمثلون شريحة مهمة من شرائح المجتمع فضلاً عن أهمية مرحلتهم العمرية والأكاديمية، فهن الركائز الأساسية الواجب استغلالها في تحقيق النجاح والرقى لذواتهن وللجامعة.
- أهمية الاستجابة لاهتمامات المملكة في الوقت الحاضر بصقة عامة، والجامعة بصفة خاصة، بتحقيق الجودة الشاملة بعناصر ومكونات المنظومة التعليمية، ومنها تطوير مستوى الطالبات أكاديمياً وعملياً.
- يشكل هذا البحث استجابة موضوعية لما ينادى به -في الوقت الحاضر- من الاهتمام بتطوير البرامج التدريبية التي تهتم بالطالبة ودورها فيه، واستجابة لمسايرة الأساليب الحديثة في التدريب ، مثل: أسلوب التدريب باستخدام أسلوب المحاكاة لأنه يؤدي إلى تطوير مخرجات كليات الخدمة الاجتماعية التي تضطلع بإعداد أخصائي وأخصائيات المستقبل.
- تزامن البحث مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تتطلع لتحقيق أهدافها، وذلك يلزم كافة القطاعات بما فيها قطاع التعليم لا سيما الجامعات، كما يتضح ذلك من خلال برامج ومبادرات الرؤية الوطنية على ضرورة تنمية الموارد البشرية وتطويرها باستخدام أحدث الأساليب والاتجاهات لتحقيق الكفاءة في المؤسسات لذا أصبح من الضروري الوقوف على برامج تدريب الطالبات والتأكد من جاهزيتها بأحدث الأدوات والأساليب والأجهزة لتدريب الطالبات ورفع قدرتهن ومهارتهن.
- تكمن أهمية البحث الحالي في أنه يسعى لسد فجوة قائمة بين الجانب التعليمي وممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية، وهي القضية التي طالما شغلت بال مدرسي مهنة الخدمة الاجتماعية ويعاني منها ممارسوها.
- يعد هذا البحث بمثابة محاولة بحثية جادة لتحديد أولويات الاحتياجات التدريبية لطالبات الخدمة الاجتماعية اللازمة لتنمية وعيهم بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة، كونها الخطوة الأولى في بناء أي برنامج تدريبي. وعلى اعتبار عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الأساس الذي ينطلق منها إعداد برامج التدريب وبالتالي تصبح مدخلاً مناسباً ونقطة انطلاق مهمة لتخطيط البرامج التدريبية قبل الخدمة.

- تطوير مهارات طالبات الخدمة الاجتماعية حول محاولة توظيف استخداماتهن لما تدرين عليه بأسلوب المحاكاة في حل كل ما يواجههن من مشكلات أثناء التدريب الميداني وما يواجههن من ضغوط نفسية واجتماعية.
- تسهم نتائج هذا البحث في إثراء المكتبة العربية وخصوصًا في ظل قلة وجود دراسات تناولت نشر الوعي لدى طالبات الجامعة حول دور التدريب بالمحاكاة ووضع برامج تدريبية تساعد الطالبات في تنمية هذا الوعي نظرًا لحدوثه هذا الموضوع - وذلك في حدود علم الباحثة -.
- مساعدة الباحثين للاطلاع على الأدب النظري المتعلق بكل من التدريب الميداني والاحتياجات التدريبية والتدريب بالمحاكاة والبرامج التدريبية؛ حيث إن نتائج البحث تضيف إلى المعرفة وتردم الثغرة في أدبيات البحث حيث إنه يسهم في تقديم إطار مفاهيمي لهم.
- ب- الأهمية التطبيقية:
- تكمن أهمية البحث في توعية ولفت انتباه المهتمين بقضايا التعليم الجامعي، بأهمية أسلوب التدريب بالمحاكاة في التعليم، وبالتالي توفير الإمكانيات المادية والمؤهلات البشرية لتطبيق هذا التدريب، وبالتالي المساهمة في تحسين نوعية التعليم، المقدم للطلبة لأنها أصبحت ضرورة ملحة لا يمكن الاستغناء عنها في مجال الخدمة الاجتماعية.
- يسهم البحث في الخروج بنتائج وتوصيات تفيد المسؤولين في تحديد الجوانب المعرفية والمهارية لتنمية الوعي على التدريب بالمحاكاة لدى طالبات الخدمة الاجتماعية.
- يوفر هذا البحث مقياس موضوعي لقياس وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة، وهذا بإيجاد فقرات مقياس مناسبة، والتي على أساسها يكون قياس هذا الوعي بكل سهولة ونتائج أكثر دقة، وبالتالي معرفة مستوى الوعي بالتدريب بالمحاكاة لدى طالبات الخدمة الاجتماعية، وفي ضوء هذه النتائج يتم وضع برنامج تدريبي لتنمية الوعي بالتدريب بالمحاكاة.
- تقديم برنامج تدريبي قائم على أسس منهجية في توعية طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة للاستفادة منه لتفعيل وعي الطالبات بالتدريب بالمحاكاة.
- تزويد الباحثين باستبانة لقياس الاحتياجات التدريبية اللازمة لتنمية الوعي بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

- يؤمل أن يستفيد من البحث الحالي الباحثين وذلك من خلال إجراء دراسات مشابهة في مجتمعات جديدة وعلى مؤسسات مختلفة ومتغيرات أخرى.

حدود البحث

اقتصر البحث الحالي على الحدود الآتية:

حدود مكانية: كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن في المملكة العربية السعودية.

حدود بشرية: مجموعة من طالبات كلية الخدمة الاجتماعية بالمستوى التاسع والعاشر والثاني عشر في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن بالمملكة العربية السعودية. بالإضافة إلى مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية في نفس الجامعة

حدود زمانية: في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣ م في الفترة الزمنية من تاريخ نوفمبر إلى شهر يناير بواقع ١٨ يوم

حدود موضوعية: تحديد مجموعة من الاحتياجات التدريبية لتنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة في الجامعات السعودية ، ومجموعة من الجوانب المعرفية والجوانب المهارية والاتجاهات المتعلقة بنظام التدريب بأسلوب المحاكاة، والبرنامج التدريبي المقترح من منظور طريقة خدمة الفرد لتنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية.

مفاهيم البحث

The Effectiveness الفاعلية

يعرفها (الحسين، ٢٠١٤، ١١) على أنها: "مدى الأثر الذي يمكن أن تحدثه المعالجة التدريبية باعتبارها متغيراً مستقلاً في أحد المتغيرات التابعة".

وتعرف إجرائياً في البحث الحالي على أنها: مقدار التغيير الذي يحدثه البرنامج التدريبي المقترح في تنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالمستوى التاسع والعاشر والثاني عشر في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن بالتدريب بالمحاكاة، ويتم قياس هذا التغيير من خلال حساب حجم التأثير بمعامل "مربع إيتا"

البرنامج التدريبي Training Program

يعرف على أنه: "مجموعة الخبرات والأنشطة المخططة من قبل المنظمة والتي تنفذها في سياق معين خلال زمن محدد لتحقيق أهداف علمية أو مهنية منشودة" (مقابلة، ٢٠١١، ٨٤).

وإجرائياً تعرف الباحثة البرنامج التدريبي المقترح في البحث الحالي على أنه: مجموعة من الإجراءات والأنشطة المعتمدة على بعضها البعض التي تتدرب عليها طالبات الخدمة الاجتماعية

في جامعة الأميرة نوره بالمملكة العربية السعودية ؛ بهدف تدريبهن على الجوانب المعرفية والجوانب المهارية المتعلقة بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة، لتحسين مهارتهن وقدراتهن وتطويرها وتغيير اتجاهاتهن بشكل إيجابي بَنَاءً، مما ينعكس إيجابياً على أدائهن في التدريب الميداني.

طريقة خدمة الفرد The Social Case Work Method

تعرف على أنها: "طريقة الخدمة الاجتماعية التي فيها مفاهيم النفس الاجتماعية والسلوك والأنساق تم ترجمتها إلى مهارات مصممة لمساعدة الأفراد والأسر للتعامل مع المشكلات الخاصة بالعلاقات بين الأفراد والمشكلات الاجتماعية الاقتصادية، والمشكلات البيئية، من خلال علاقات مباشرة وجها لوجه" (Barker, 2003, 402).

وتعرفها الباحثة إجرائياً على أنها: العمل على مستوى طالبات الخدمة الاجتماعية من خلال إعدادهن إعداداً نظرياً يعتمد على التركيز على الجوانب المعرفية المتعلقة بالتدريب بالمحاكاة، وإعداداً عملياً يركز على الجوانب المهارية للتدريب بالمحاكاة.

الوعي Awareness

يعرف (الجعود، ٢٠١٢، ١٠) الوعي بأنه: "عملية منظمة ومدروسة تستهدف تغيير اتجاهات الفرد والجماعة وآرائهم، وأفكارهم ومواقفهم بالنسبة إلى قضية من القضايا، وترشدهم إلى حقيقة المواقف والظواهر المحيطة بهم، ومن ثم تمكينهم من التفاعل والتعامل معها بيقظة وفهم كاملين".

ويعرف إجرائياً في البحث الحالي على أنه: المعرفة والمهارات والاتجاهات المتكونة لدى طالبات الخدمة الاجتماعية بجامعة الأميرة نوره بنت عبدالرحمن والتي تتيح الفرصة لكل طالبة لاكتساب المعارف والمهارات والقيم والدوافع اللازمة المتعلقة بالتدريب بالمحاكاة بالقدر الذي يمكنهم من التصرف فيه بمسؤولية، والمشاركة في تحسينه، ويستدل عليه من خلال الدرجة التي تحصل عليها طالبة الخدمة الاجتماعية في مقياس الوعي بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة، المعد لهذا الغرض.

التدريب بالمحاكاة Training Using the Simulation Method

عرف (Frederick.2018) المحاكاة بأنها: عبارة عن "طريقة وأداة تتيح إمكانية تجربة قضايا محكومة قائمة على قواعد واضحة يتم من خلالها اتخاذ بعض القرارات". ويعرف التدريب بالمحاكاة على أنه: "أسلوب إداري حديث يهدف إلى زيادة فاعلية الجامعة عن طريق استخدامه في التنبؤات واتخاذ القرارات، ويسعى إلى فهم سلوك ظاهرة ما في الواقع" (المطيري، ٢٠١٩، ٥٦٦).

وتعرف الباحثة التدريب بالحاكاة في البحث الحالي بأنها: تكوين بيئة تدريبية مجهزة بكافة التجهيزات المادية والبشرية لتحاكي الواقع من أجل تدريب طالبات الخدمة الاجتماعية في جامعة الأميرة نوره

منهجية البحث وإجراءاته:

منهج البحث:

اتبع البحث الحالي المنهج شبه التجريبي بتصميم المجموعة الواحدة نظرًا لملاءمته للبحث الحالي، وهو: "المنهج الذي يتضمن محاولة لضبط كل العوامل الأساسية المؤثرة في المتغير أو المتغيرات التابعة في التجربة ما عدا عامل واحد يتحكم فيه الباحث ويغيره على نحو معين؛ بقصد قياس تأثيره على المتغير أو المتغيرات التابعة" (مطاوع والخليفة، ٢٠١٤، ١٢٢).

وقد تم استخدامه في البحث الحالي للتعرف على فاعلية برنامج تدريبي مقترح من منظور طريقة خدمة الفرد في تنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب بالحاكاة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، حيث تم تطبيق القياسين القبلي والبعدي، وطبقت أداة البحث وهي: مقياس الوعي قبلياً على عينة البحث، تلا ذلك تدريب المجموعة التجريبية باستخدام البرنامج التدريبي المقترح من منظور طريقة خدمة الفرد، ثم تم إعادة تطبيق الأداة بعدئياً.

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من فئتين هما:

الفئة الأولى . جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية في جامعة الأميرة نورة بالمملكة العربية السعودية، والبالغ عددهم (٤٩) عضواً بناء على الإحصائيات الرسمية من كلية الخدمة الاجتماعية ٢٠٢٣/٢٠٢٥م، للاستعانة من البيانات الكمية التي تم تجميعها منها في وضع البرنامج التدريبي المقترح من منظور خدمة الفرد .

الفئة الثانية . جميع الطالبات بكلية الخدمة الاجتماعية في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن بالمملكة العربية السعودية، والبالغ عددهم (٧٦٥) طالبة بناء على الإحصائيات الرسمية من كلية الخدمة الاجتماعية ٢٠٢٣ / ٢٠٢٥م.

عينة البحث:

تكونت عينة البحث من فئتين هما:

الفئة الأولى . تم تطبيق استبانة الاحتياجات التدريبية على (٣١) عضو هيئة تدريس بكلية الخدمة الاجتماعية في جامعة الأميرة نورة بالعام الجامعي (٢٠٢٢ / ٢٠٢٣ م) ، بواقع (٣)

محاضرين ونسبتهم (٩.٧%)، و (١٢) أستاذًا مساعدًا ونسبتهم (٣٨.٧%)، و (١٣) أستاذًا مشاركًا ونسبتهم (٤١.٨%)، و (٣) أساتذة ونسبتهم (٩.٧%) وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. الفئة الثانية - تم التطبيق القبلي والبعدي لمقياس الوعي بأسلوب التدريب بالحاكاة والخضوع للبرنامج التدريبي المقترح على (٤٠) طالبة في كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن في المملكة العربية السعودية في العام الجامعي (٢٠٢٢/٢٠٢٣م)، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة؛ وترجع مبررات هذا الاختيار كون الباحثة تعمل بتلك الكلية في هذه الجامعة مما يجعل هناك سهولة في التواصل مع الطالبات.

متغيرات البحث:

- المتغير المستقل: ويتمثل في البرنامج التدريبي المقترح من منظور خدمة الفرد.
- المتغير التابع: ويتمثل في الوعي بالتدريب بأسلوب المحاكاة.

إعداد أدوات البحث والمادة التدريبية:

أولاً. استبانة الاحتياجات التدريبية لتنمية الوعي بالتدريب بأسلوب المحاكاة (متطلبات إعداد البرنامج التدريبي المقترح).

مرت عملية إعداد الاستبانة بالخطوات التالية:

أ- تحديد الهدف من الاستبانة:

١- هدفت الاستبانة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية اللازم تدريب طالبات الخدمة الاجتماعية بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن عليها؛ وذلك تمهيداً للاعتماد عليها في وضع البرنامج التدريبي المقترح من منظور خدمة الفرد.

ب- مصادر اشتقاق الاستبانة:

تم إعداد استبانة الاحتياجات التدريبية لتنمية الوعي بالتدريب بأسلوب المحاكاة من خلال المصادر التالية:

- مراجعة الأدبيات والدراسات والأبحاث السابقة ذات الصلة بموضوع الاستبانة، مثل دراسة كل من: (حامد، ٢٠٢٠؛ خلف ومحفوظ، ٢٠١٩؛ أبو هوجة، ٢٠١٨؛ الجندي والناكوع، ٢٠١٨؛ أحمد، ٢٠١٤؛ رضوان، ٢٠١٢؛ العواودة، ٢٠١٢؛ رزق، ٢٠٠٩؛ الرشيد، ٢٠٠٩)، مع الاستفادة من الإطار النظري للبحث.

- استطلاع رأي عينة من المتخصصين عن طريق المقابلات الشخصية، والاستفادة منهم في تحديد محاور الاستبانة، وكذلك في صياغة الفقرات الفرعية المترجمة من المحورين الرئيسيين.

ت- إعداد الاستبانة في صورتها الأولية:

-إعداد الاستبانة بصورتها الأولية، والتي تضمنت محورين و(٢٤) فقرة كالتالي: (١١) فقرة في المحور الأول، و(١٣) فقرة في المحور الثاني، وقد روعي عند صياغة الفقرات أن تكون في عبارات قصيرة وأن تكون دقيقة وواضحة؛ وبهذا الشكل أصبحت الاستبانة مؤهلة لعرضها على السادة المحكمين المتخصصين؛ لضبطها، وإبداء رأيهم في مدى مناسبتها.

ث- التوصل إلى الصورة النهائية للاستبانة، والتي تكونت من جزأين:

الجزء الأول . يتضمن البيانات الشخصية، وتضمن متغير الرتبة الأكاديمية. الجزء الثاني . المحوران، وما يندرج تحتها من فقرات فرعية، وقد استخدمت الباحثة مقياساً ثلاثياً لليكرت، وذلك بوضع ثلاثة مستويات لقياس درجة الحاجة، بحيث يكون أمام كل فقرة من فقرات الاستبانة ثلاثة خيارات: (كبيرة-متوسطة-قليلة).

ج- ضبط الاستبانة:

-صدق المحكمين:

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين تألفت من (٨) محكمين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية المتخصصة بالخدمة الاجتماعية؛ وذلك بغرض معرفة مدى مناسبتها لطالبات الخدمة الاجتماعية، وما تقيسه الفقرات من الأداء المطلوب، ومدى ارتباط فقرات الاستبانة الفرعية بالمحاور الرئيسية، وللحكم على الفقرات وصياغتها اللغوية ودرجة وضوحها ومناسبتها للمحاور، وقد اقترح السادة المحكمين بعض التعديلات المهمة مثل: تعديل بعض الفقرات، وحذف بعضها واستبدالها بأخرى، وإعادة صياغة بعضها، وقد أُجريت التعديلات اللازمة التي أجمع المحكمون عليها بنسبة أكثر من (٨٥ %)؛ وبذلك أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من (٢٣) عبارة.

-صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وبين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة، وذلك بالتطبيق على عينة استطلاعية قوامها (١٠) من أعضاء هيئة التدريس، كما هو موضح في الجدول (١)

جدول (١) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي له
(ن=١٠)

المحور الثاني: الاحتياجات التدريبية في مجال المهارات العملية				المحور الأول: الاحتياجات التدريبية في مجال المعارف والمعلومات النظرية	
معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
**٠.٨٤٩	١٠	**٠.٨٦٤	١	**٠.٩١٣	١
**٠.٩٢٤	١١	*٠.٧١٦	٢	**٠.٨٦٩	٢
**٠.٩٢٤	١٢	**٠.٨٩٣	٣	**٠.٩١٣	٣
**٠.٨٦٤	١٣	**٠.٩٢٤	٤	*٠.٧٠٢	٤
		*٠.٧٤٠	٥	*٠.٧٠٢	٥
		**٠.٨٩٣	٦	**٠.٨٦٩	٦
		**٠.٨٦٤	٧	**٠.٨٦٩	٧
		**٠.٨٦٤	٨	*٠.٧٠٠	٨
		**٠.٨٦٤	٩	**٠.٩١٣	٩
				**٠.٩١٣	١٠

(**) دال عند مستوى ٠.٠١ (*) دال عند مستوى ٠.٠٥

يتبين من جدول (١) أن معاملات الارتباط وقعت في الفترة المغلقة (٠.٧٠٠، ٠.٩٢٤)؛ بالتالي جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠.٠٠١، ٠.٠٥)؛ مما يشير إلى صدق الاستبانة.

جدول (٢) صدق الاتساق الداخلي بين درجة كل محور والدرجة الكلية لإستبانة الاحتياجات التدريبية (ن = ١٠)

المحور الأول: الاحتياجات التدريبية في مجال المعارف والمعلومات النظرية	
معامل الارتباط	٠.٩٢١**
المحور الثاني: الاحتياجات التدريبية في مجال المهارات العملية	
معامل الارتباط	٠.٩٧٣**

(**) دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من نتائج جدول (٢) أن معاملات الارتباط بين درجة المحور الأول والدرجة الكلية للاستبيان بلغت نحو (٠.٩٢١) ، ونحو (٠.٩٧٣) بالنسبة لمعامل الارتباط بين درجة المحور الثاني والدرجة الكلية للاستبيان، وجميعها معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بمحاوره.

-ثبات الاستبانة: تم حساب ثبات الاستبانة باستخدام (معادلة ألفا للثبات) وهي معادلة كرونباخ، وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣) قيم الثبات للاستبانة ككل وكل محور منفرداً

أداة البحث	عدد الفقرات	معامل ألفا
الاستبانة ككل	٢٣	٠.٩٧١
المحور الأول	١٠	٠.٩٣٧
المحور الثاني	١٣	٠.٩٦٥

يتبين من جدول (٣) أن جميع معاملات ثبات الاستبانة بمحاورها جاءت دالة، فقد تراوحت ما بين (٠.٩٣٧) و(٠.٩٦٥)، وأن معامل الثبات للاستبانة ككل = (٠.٩٧١)؛ مما يشير إلى أن الاستبانة ذو ثبات عالٍ.

ثانياً. مقياس الوعي بأسلوب التدريب بالمحاكاة:

مرت عملية إعداد المقياس بالخطوات التالية:

أ- تحديد الهدف من المقياس:

هدف المقياس إلى قياس درجة وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب بأسلوب المحاكاة قبل تنفيذ البرنامج التدريبي المقترح وبعده، وذلك بهدف رصد الوعي بالتدريب بأسلوب المحاكاة، وذلك من أجل الكشف عن فاعلية البرنامج التدريبي المقترح.

ب- مصادر بناء المقياس:

-مراجعة الأدبيات والدراسات والأبحاث السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، مثل دراسة كل من: (الراجحي، ٢٠٢١؛ الفويهي، ٢٠١٨؛ العمري وآل مساعد، ٢٠١٧؛ الجلعود، ٢٠١٢؛ الديك، ٢٠١٠؛ الشاماني، ٢٠٠٨)، مع الاستفادة من الإطار النظري للبحث.

-خبرة الباحثة الشخصية من خلال مجموعة الدورات التدريبية وورش العمل التي قامت بها لتدريب طالبات الخدمة الاجتماعية بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن على اتباع أساليب مختلفة لحل مشاكل التدريب الميداني.

-استطلاع رأي عينة من المتخصصين عن طريق المقابلات الشخصية، والاستفادة منهم في تحديد أبعاد المقياس، وكذلك في صياغة الفقرات الفرعية المترتبة من الأبعاد الرئيسية.
ت-صياغة تعليمات المقياس: صيغت تعليمات مقياس الوعي بالتدريب بأسلوب المحاكاة متضمنة الهدف من المقياس، وتعريف التدريب بأسلوب المحاكاة، ووصفًا مبسطًا للمقياس، بالإضافة إلى توجيهات توضح كيفية الإجابة عن فقرات المقياس متضمنةً مثالاً توضيحيًا لذلك .

ث- إعداد المقياس في صورته الأولية:

-إعداد المقياس بصورته الأولية، والذي تضمن ثلاثة أبعاد و(٣٠) فقرة كالتالي: (٩) فقرات في البعد الأول، و(٨) فقرات في البعد الثاني، و(١٣) فقرة في البعد الثالث، وقد روعي عند صياغة الفقرات أن تكون في عبارات قصيرة وأن تكون دقيقة وواضحة.

ت- التوصل إلى الصورة النهائية للمقياس والتي تكونت من الأبعاد الثلاثة، وما يندرج تحتها من فقرات فرعية، وقد استخدمت الباحثة مقياسًا ثلاثيًا لليكرت، وذلك بوضع ثلاثة مستويات لقياس درجة الأهمية، بحيث يكون أمام كل فقرة من فقرات المقياس ثلاثة خيارات: (تنطبق-تنطبق أحيانًا-لا تنطبق).

ث- ضبط المقياس:

-صدق المحكمين:

تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين، تألفت من (٨) محكمين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية المتخصصة في الخدمة الاجتماعية؛ وذلك بغرض تحديد مدى تمثيل مفردات المقياس للنطاق السلوكي للمجال تمثيلاً جيداً ومعرفة ما تقيسه الفقرات من الأداء المطلوب، ومدى صلة فقرات المقياس بالمتغير المراد قياسه، وللحكم على الفقرات وصياغتها ودرجة وضوحها ومناسبتها للأبعاد، وقد عبّر المحكمين عن مناسبة الأداة لقياس ما وُضعت من أجله، ولم تتلق الباحثة أي تعديلات من المحكمين؛ بل أيدوا أبعاد وفقرات المقياس وبذلك أصبح المقياس في صورته النهائية مكون من (٣٠) فقرة.

-صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وبين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، وذلك بالتطبيق على عينة استطلاعية قوامها (٢٠) من الطالبات، كما هو موضح في الجدول (٤).

جدول (٤) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له

(ن = ٢٠)

المحور الأول: وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالجانب المعرفي المتعلق بنظام التدريب بأسلوب المحاكاة		المحور الثاني: وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالجانب المهاري المتعلق بنظام التدريب بأسلوب المحاكاة		المحور الثالث: اتجاهات طالبات الخدمة الاجتماعية نحو توظيف التدريب بأسلوب المحاكاة	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	*.٠٥٣	١٠	**٠.٧١٨	١٨	*.٠٨٨١
٢	**٠.٥٦	١١	**٠.٧٨٣	١٩	**٠.٩٢١
٣	**٠.٦١٠	١٢	**٠.٧٣٥	٢٠	**٠.٧٨١
٤	**٠.٨٧	١٣	**٠.٧٣٥	٢١	**٠.٧٣٤
٥	**٠.٧٨٦	١٤	**٠.٨٦١	٢٢	**٠.٨٦٥

**٠.٨٦٢	٢٣	**٠.٦٤٧	١٥	**٠.٦٨٢	٦
**٠.٩٦٧	٢٤	**٠.٨٨٦	١٦	**٠.٨٦٣	٧
**٠.٩١٦	٢٥	**٠.٧٣٥	١٧	**٠.٧٢٠	٨
**٠.٩٦٧	٢٦			*٠.٥٣٠	٩
**٠.٩١٠	٢٧				
**٠.٩٣٥	٢٨				
**٠.٩٣٣	١٩				
**٠.٩٤٣	٣٠				

(**) دال عند مستوى ٠.٠١ (*) دال عند

مستوى ٠.٠٥

يتبين من جدول (٤) أن معاملات الارتباط وقعت في الفترة المغلقة (٠.٩٦٧، ٠.٥٣٠)؛ بالتالي جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠.٠٥، ٠.٠١)؛ مما يشير إلى صدق المقياس.

جدول (٥) صدق الاتساق الداخلي بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الوعي (ن = ٢٠)

المحور الأول: وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالجانب المعرفي المتعلق بنظام التدريب بأسلوب المحاكاة	
**٠.٦٧١	معامل الارتباط
المحور الثاني: وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالجانب المهاري المتعلق بنظام التدريب بأسلوب المحاكاة	
**٠.٧١٧	معامل الارتباط
المحور الثالث: اتجاهات طالبات الخدمة الاجتماعية نحو توظيف التدريب	

بأسلوب المحاكاة	
معامل الارتباط	٠.٩٣٤**

(**) دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من نتائج جدول (٥) أنه قد بلغت معاملات الارتباط بين درجة البعد الأول والدرجة الكلية للمقياس نحو (٠.٦٧١) ، ونحو (٠.٧١٧) بالنسبة لمعامل الارتباط بين درجة البعد الثاني والدرجة الكلية للمقياس، ونحو (٠.٩٣٤) بالنسبة لمعامل الارتباط بين درجة البعد الثالث والدرجة الكلية للمقياس، وجميعها معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده.

- ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس باستخدام (معادلة ألفا للثبات) معادلة كرونباخ، وجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦) قيم الثبات للمقياس ككل وكل بعد منفرداً

أداة البحث	عدد الفقرات	معامل ألفا
المقياس ككل	٣٠	٠.٩٥٢
البعد الأول	٩	٠.٧٤٧
البعد الثاني	٨	٠.٨٩٢
البعد الثالث	١٣	٠.٩٧٦

يتبين من جدول (٦) أن جميع معاملات ثبات المقياس بأبعاده جاءت دالة، فقد تراوحت ما بين (٠.٩٧٦) و(٠.٧٤٧)، وأن معامل الثبات للمقياس ككل = (٠.٩٥٢)؛ مما يشير إلى أن المقياس ذو ثبات عالٍ.

ثالثاً- البرنامج التدريبي المقترح من منظور خدمة الفرد لتنمية الوعي بالتدريب بأسلوب المحاكاة:

سار إعداد البرنامج التدريبي المقترح من منظور خدمة الفرد وفقاً للخطوات التالية:

١- الهدف العام للبرنامج:

- استهدف تطبيق البرنامج المقترح تنمية الوعي بالتدريب بأسلوب المحاكاة لدى طالبات الخدمة الاجتماعية في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن.
- ٢- الأهداف السلوكية للبرنامج المقترح:
- تمت صياغة الأهداف السلوكية للبرنامج المقترح من خلال صياغة أهداف متعلقة بالجانب المعرفي والجانب المهاري لتنمية الوعي بالتدريب بأسلوب المحاكاة
- ٣- تحديد محتوى البرنامج:
- مراجعة الأدبيات التربوية التي تناولت كيفية بناء وتصميم البرامج التدريبية مثل (الخالدي، ٢٠١٣؛ سالم، ٢٠١٤؛ البلوي، ٢٠١٢؛ المشيخي، ٢٠١٢) والتي تم الاستفادة منها في خطوات وإجراءات بناء البرنامج وتحديد منطلقاته ومراحله.
- مراجعة الدراسات والبحوث السابقة العربية والأجنبية التي تناولت مفهوم الوعي، والتدريب بأسلوب المحاكاة.
- تصميم ووضع البرنامج التدريبي المقترح من منظور خدمة الفرد لتنمية الوعي بالتدريب بأسلوب المحاكاة.
- وقد تم تنظيم محتوى البرنامج التدريبي اعتماداً على مجموعة من المعايير التي يتم مراعاتها عند اختيار وتنظيم محتوى البرامج، وهي:
- استناد المحتوى إلى الأهداف التعليمية المحددة سابقاً للبرنامج والتي يهدف إلى تحقيقها.
- أن تكون الموضوعات التي يتضمنها البرنامج التدريبي المقترح ذات معنى، وتشبع رغبات الطالبات واحتياجاتهن التدريبية.
- ملاءمة المحتوى المعرفي لمستوى الطالبات الجامعيات.
- ارتباط المحتوى المعرفي للبرنامج بالمشكلات والقضايا التي تواجه الطالبات أثناء التدريب الميداني.
- أن يجذب المحتوى انتباه الطالبات ويستثير دافعيتهم.
- تنوع الأنشطة التعليمية والاستراتيجيات وأساليب التقويم المستخدمة في البرنامج.
- ٤- وضع خطة عمل بخطوات البرنامج التدريبي والتي شملت (المحتوى ونشاطات التعليم وأساليب تقويم البرنامج والفترة الزمنية لتنفيذ البرنامج).

٥- التحقق من صدق البرنامج التدريبي: حيث تم عرض البرنامج على مجموعة من السادة المحكمين المتخصصين في الخدمة الاجتماعية؛ لتحديد صلاحيته للتطبيق، ومدى مناسبته للطالبات، وبهدف التأكد من ملاءمة الإجراءات المتبعة في بنائه، والتأكد من صدق محتواه وأنشطته ومناسبتها في تنمية الوعي بالتدريب بأسلوب المحاكاة وإجراء التعديلات في ضوء آراء المحكمين.

إجراءات تطبيق البرنامج التدريبي المقترح:

بعد الانتهاء من إعداد مادة البحث وأداتيه وإتمام الإجراءات الإدارية اللازمة؛ تم تطبيق تجربة البحث وفقاً للخطوات الآتية:

- ١- التطبيق القبلي لمقياس الوعي بالتدريب بأسلوب المحاكاة على عينة البحث، وذلك في يوم الخميس الموافق ١٠ / ١١ / ٢٠٢٢م.
- ٢- تطبيق تجربة البحث بدءاً من يوم الإثنين الموافق ١٣ / ٣ / ٢٠٢٣م على عينة البحث وفقاً للجدول الزمني لموضوعات البرنامج التدريبي، وتسجيل الملاحظات الشخصية وملاحظات الطالبات، وتم الاستفادة منها في تفسير النتائج.
- ٣- التطبيق البعدي لمقياس الوعي بالتدريب بأسلوب المحاكاة على عينة البحث بعد الانتهاء من تطبيق تجربة البحث، وذلك في يوم الثلاثاء الموافق ٢ / ٥ / ٢٠٢٣م.
- ٤- تفرغ بيانات أفراد العينة وجدولتها تمهيداً لتحليلها إحصائياً.

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها:

- ١- للإجابة عن السؤال الأول من أسئلة البحث والذي ينص علي: "ما الاحتياجات التدريبية لتنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟" تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث حول الاحتياجات التدريبية لتنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة في الجامعات السعودية ، وجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧) استجابات عينة البحث حول الاحتياجات التدريبية لتنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب

باستخدام أسلوب المحاكاة في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

(ن=٣١)

العينة الكلية							العبارات
درجة الاحتياج	الانحراف المعياري	المتوسط	التكرار				
			كبيرة	متوسطة	قليلة		
كبيرة	١	٠.٥٩	٢.٧١	٢	٥	٢٤	المعارف اللازمة للعمل في فريق ومع الجماعات في مجالات الخدمة الاجتماعية المختلفة (الطبي-المؤسسي-المدرسي).
كبيرة	٢	٠.٦٠	٢.٦٨	٢	٦	٢٣	المواضيع والقضايا والمشكلات التي يجب تغطيتها أثناء التدريب بالمحاكاة في مجالات الخدمة الاجتماعية المختلفة (الطبي-المؤسسي-المدرسي).
كبيرة	٣	٠.٦٦	٢.٦٥	٣	٥	٢٣	مفهوم التدريب العملي، وسبل اكتساب الخبرات في مجالات الخدمة الاجتماعية المختلفة (الطبي-المؤسسي-المدرسي).
كبيرة	٣	٠.٦١	٢.٦٥	٢	٧	٢٢	مهارات الأخصائي الاجتماعي الواجب تنميتها من خلال التدريب بالمحاكاة في مجالات الخدمة الاجتماعية المختلفة (الطبي-المؤسسي-المدرسي).
كبيرة	٣	٠.٦١	٢.٦٥	٢	٧	٢٢	السيناريوهات التمثيلية المحاكية للمواقف التي تواجه طالبات الخدمة الاجتماعية المتدربة في مجالات العمل المختلفة.

كبيرة	٤	٠.٦٧	٢.٦١	٣	٦	٢٢	أحدث النظريات التي تناولت أسلوب التدريب بالمحاكاة في مجال الخدمة الاجتماعية.
كبيرة	٤	٠.٦٧	٢.٦١	٣	٦	٢٢	أنواع الأجهزة التكنولوجية والتقنيات الحديثة، وسبل توظيفها في التدريب بالمحاكاة بمجال الخدمة الاجتماعية.
كبيرة	٤	٠.٦٢	٢.٦١	٢	٨	٢١	الأدوار المستقبلية لطالبات الخدمة الاجتماعية في ضوء احتياجات سوق العمل والتغيرات السريعة.
كبيرة	٥	٠.٦٧	٢.٥٨	٣	٧	٢١	أنظمة وإجراءات وأساليب التدريب بالمحاكاة المعتمدة، وسبل تطبيقها في مجال الخدمة الاجتماعية.
كبيرة	٦	٠.٧٢	٢.٥٥	٤	٦	٢١	مفهوم التدريب بالمحاكاة، وأسس تطبيقه في مجال الخدمة الاجتماعية.
الأول		٠.٦٤	٢.٦٣	المحور الأول: الاحتياجات التدريبية في مجال المعارف والمعلومات النظرية			
كبيرة	١	٠.٦٠	٢.٦٨	٢	٦	٢٣	استغلال الموارد المتاحة في حل المشكلات المهنية بمجالات الخدمة الاجتماعية المختلفة (الطبي-المؤسسي- المدرسي) أثناء التدريب بالمحاكاة.
كبيرة	١	٠.٦٠	٢.٦٨	٢	٦	٢٣	المناقشة والحوار لمناظرة زميلاتها اللاتي يمثلن مواقف مختلفة في المحاكاة أثناء التدريب.
كبيرة	٢	٠.٦١	٢.٦٥	٢	٧	٢٢	ممارسة التدريب الذاتي بدلاً من التلقين النظري أثناء التدريب بالمحاكاة.
كبيرة	٢	٠.٦١	٢.٦٥	٢	٧	٢٢	مهارة الإحساس بالمشكلة في مجال الخدمة الاجتماعية عند معاشتها افتراضياً أثناء التدريب.

كبيرة	٢	٠.٦١	٢.٦٥	٢	٧	٢٢	الاستفادة من برامج الحاسب الآلي وإمكانياته المتعددة أثناء التدريب بالمحاكاة بالحاسوب في بعض المواقف.
كبيرة	٣	٠.٦٢	٢.٦١	٢	٨	٢١	مهارة اتخاذ القرارات وتعديلها إذا ما ثبت جوانب قصور فيها أثناء التدريب بالمحاكاة.
كبيرة	٣	٠.٦٢	٢.٦١	٢	٨	٢١	مهارة انتقال أثر التدريب بالمحاكاة، وتطبيقه واقعياً فيما بعد.
كبيرة	٣	٠.٦٧	٢.٦١	٣	٦	٢٢	الاستماع الجيد لعضو هيئة التدريس عند مناقشته لموضوع ما أثناء التدريب بالمحاكاة.
كبيرة	٣	٠.٦٢	٢.٦١	٢	٨	٢١	مهارة التواصل والاندماج الاجتماعي مع الزميلات أثناء التدريب بالمحاكاة.
كبيرة	٤	٠.٦٢	٢.٥٨	٢	٩	٢٠	مهارة تقييم الأقران للحكم على المواقف أثناء التدريب بالمحاكاة.
كبيرة	٤	٠.٦٢	٢.٥٨	٢	٩	٢٠	مهارة العمل الجماعي وبناء فرق العمل أثناء تجربة الموقف المحاكى.
كبيرة	٤	٠.٦٢	٢.٥٨	٢	٩	٢٠	مهارة التفكير الناقد للتمييز بين الموقف الحقيقي والموقف الافتراضي أثناء التدريب بالمحاكاة.
كبيرة	٥	٠.٧٢	٢.٤٨	٤	٨	١٩	مهارة إعادة تطبيق الفكرة المبتكرة بأكثر من أسلوب؛ حتى يتم التمكن منها.
الثاني		٠.٦٢	٢.٦١	المحور الثاني: الاحتياجات التدريبية في مجال المهارات العملية			
كبيرة		٠.٦٣	٢.٦٢	الإجمالي			

يتضح من جدول (٧) أن المتوسطات الحسابية للاحتياجات التدريبية لتنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب بالمحاكاة في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تراوحت ما بين (٢.٧١: ٢.٤٨)؛ حيث جاءت عبارة: المعارف اللازمة للعمل في فريق ومع الجماعات في مجالات الخدمة الاجتماعية المختلفة (الطبي-المؤسسي-المدرسي) في الترتيب

الأول، وتفسر الباحثة ذلك بأن الاحتياج التدريبي يعتبر مظلة عامة لبقية الاحتياجات التدريبية، وأن أعضاء هيئة تدريس الطالبات يرون أن طالباتهن في حاجة إلى التدريب على هذا الاحتياج بصورة أكبر من الاحتياجات التدريبية الأخرى، ولأن تمكنهن منه سيمكنهن من التغلب على ما يواجهونه من مشكلات أثناء التدريب الميداني أو أثناء عملهن في مجالات الخدمة الاجتماعية بوجه عام، فيما جاءت عبارة (مهارة إعادة تطبيق الفكرة المبتكرة بأكثر من أسلوب؛ حتى يتم التمكن منها) في الترتيب الأخير، وتفسر الباحثة ذلك على أنه بالرغم من أن هذا الاحتياج جاء في المرتبة الأخيرة إلا أن متوسطه الحسابي كبير؛ وهذا يعني أنه يمثل احتياج تدريبي عال بالنسبة لطالبات الخدمة الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء هيئة تدريسهن.

وجاءت (الاحتياجات التدريبية في مجال المعارف والمعلومات النظرية) في الترتيب الأول بإجمالي كلي بلغ متوسطه (٢.٦٣) كأكثر الاحتياجات التدريبية نقصاً لدى الطالبات ومن ثم تحتاج لتعزيز، وتعرزو الباحثة ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرون أن هناك معارف خاصة بأسلوب المحاكاة يفتقدن إليها طالبات الخدمة الاجتماعية مما يؤثر عليهن عند نزولهن التدريب الميداني بوجه خاص أو سوق العمل بوجه عام، فيما جاءت في الترتيب الثاني (الاحتياجات التدريبية في مجال المهارات العملية) بمتوسط (٢.٦١).

وعكست درجة المتوسط الإجمالي والمقدرة بـ (٢.٦٢) لاستبانة حول (الاحتياجات التدريبية لتنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب بالمحاكاة في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس) درجة احتياج تدريبية (كبيرة) لتنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب بالمحاكاة، ويتبين من تلك النتيجة ارتفاع درجة أهمية جميع الفقرات في مجال المحورين الأول والثاني للاستبانة مع وجود فوارق طفيفة بين تلك الفقرات؛ مما يشير إلى أن جميع الاحتياجات التدريبية في المحورين تعد ضرورية وملحة جداً لطالبات الخدمة الاجتماعية وتمثل احتياجات تدريبية حقيقية لهن، وتعرزو الباحثة تلك النتيجة إلى أن تلك الاحتياجات التدريبية تمثل احتياج تدريبي عالي لديهن وإلى وجود حاجة عالية لديهن لتنمية وعيهن بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة من وجهة نظر أعضاء هيئة تدريسهن والذي لن يتم إلا من خلال تدريبهن على كافة النواحي المعرفية والمهارية المرتبطة بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة؛ لأنه لن يتسنى لأي طالبة خدمة اجتماعية أن تدير أي موقف تتعرض له بفاعلية إلا إذا امتلكت تلك المعارف والمهارات؛ لكي تتغلب الطالبات على ما يتعرضن له من مشكلات أثناء التدريب الميداني ولتحدث تغييرات جوهرية في طرق وأساليب التعامل أثناء التدريب الميداني باستعمال طرق مبتكرة ومتطورة لتتلافى السلبيات وتدعم الإيجابيات؛ حتى لا يؤثر على سير عملهن بعد التخرج، ويوجد مناخ غير مناسب لعملهن بشكل يسهم في تنميتهم مهنيًا وتحقق نجاحًا ملموسًا في

تنفيذ أهدافهن والوصول بكفاءة مهنية ليصبحن قادرات على دخول سوق العمل وممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية بقدرات عالية تتناسب مع متطلبات المهنة، وبناء على ما سبق ترى الباحثة ضرورة خضوع الطالبات للبرنامج التدريبي المقترح من منظور خدمة الفرد لتنمية وعيهن بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة، وهذا ما سيتم الإجابة عنه في السؤالين التاليين.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من (الجندي والناكوخ، ٢٠١٨؛ الجهوري، ٢٠١٣؛ العريمي، ٢٠١١؛ الورقلي ويوسف وعارفين، ٢٠١١؛ الجرواني، ٢٠٠٩؛ العنزي، ٢٠٠٧) من حيث أهمية التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازم تلبيتها لدى الأفراد بوجه عام ولدى الأخصائيين الاجتماعيين بوجه خاص قبل البدء في البرامج التدريبية المعدة لهم.

٢- للإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة البحث والذي ينص على: "ما صورة البرنامج التدريبي المقترح من منظور طريقة خدمة الفرد لتنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب بالمحاكاة في الجامعات السعودية؟" قامت الباحثة ببناء البرنامج التدريبي المقترح من منظور طريقة خدمة الفرد لتنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب بالمحاكاة في الجامعات السعودية، والذي اشتمل على ما يلي:

مقدمة البرنامج التدريبي:

تعتمد المحاكاة على تجسيد موقف معين مستمد من الحياة وتبسيطه، بحيث يُقدم الموقف بطريقة مماثلة للموقف في الحياة الحقيقية، ويعتمد استخدام المحاكاة في التدريب على وضع المتدرب في موقف افتراضي شبيه بالمواقف الحقيقية التي قد يتعرض لها فيما بعد، ويطلب منه أن يتصرف إزاءه كما لو كان موقفاً حقيقياً، ومن ثم يتلقى المتدرب التغذية الراجعة من الموقف ذاته كما في الواقع. كما أن المحاكاة نظام يتضمن مجموعة مثيرات: (نصوص مكتوبة، نصوص منطوقة، صور ثابتة ومتحركة، رسوم خطية، رسوم متحركة، مؤثرات صوتية)؛ متكاملة ومتفاعلة معاً، وتعمل في نسق واحد بهدف تزويد المتدربين بمجموعة من المعلومات والمهارات والاتجاهات من خلال تقليد موقف حقيقي

منطلقات وأسس البرنامج التدريبي المقترح:

ترجع مبررات بناء البرنامج التدريبي المقترح إلى زيادة التحديات والمشكلات والضغوط التي تواجهها طالبات الخدمة الاجتماعية أثناء التدريب الميداني، وضعف وعي الطالبات بالتدريب بالمحاكاة، وندرة الدراسات التي تناولت استخدام أسلوب المحاكاة في التدريب -في حدود علم الباحثة-.

ويعتمد البرنامج التدريبي المقترح على مجموعة من الأسس، وهي:

- استخدام الأساليب والاستراتيجيات من منظور خدمة الفرد التي يحتاجها المتدرب أثناء البرنامج التدريبي المقترح

- التقويم الشامل: (التقويم القبلي، والتقويم أثناء تنفيذ البرنامج، والتقويم البعدي).

كما يستند البحث الحالي في تحقيق أهدافه إلى برنامج تدريبي مقترح يهدف لتنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب بالمحاكاة في الجامعات السعودية، ومن أجل بناء البرنامج التدريبي المقترح لتنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب بالمحاكاة بجامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن، قامت الباحثة بالاطلاع على العديد من البحوث والدراسات السابقة ذات العلاقة ببناء البرامج التدريبية ومنها: (أبو زيد، ٢٠٢١؛ الزهراني، ٢٠٢١، عناد والسعيد، ٢٠١٩؛ العتيبي والقحطاني، ٢٠١٧؛ بن كريمة، ٢٠١٧؛ الخالدي، ٢٠١٣؛ سلامة، ٢٠١٣؛ المشيخي، ٢٠١٢؛ البلوي، ٢٠١٢)، كما قامت بالاطلاع على الأدبيات التي تناولت أسلوب المحاكاة في التدريب، مثل دراسة: (الراجحي، ٢٠٢١؛ محمد، ٢٠١٥)، وقد قامت الباحثة بتصميم برنامج تدريبي مكون من مجموعة من المراحل الفرعية تتمثل فيما يلي:-

أولاً- تحديد الاحتياجات التدريبية:

من أجل تحديد مستوى احتياج الطالبات في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن للبرنامج التدريبي المقترح لتنمية معارفهن ومهارتهن عن التدريب باستخدام أسلوب المحاكاة؛ قامت الباحثة بالتنسيق مع وكالة شؤون الطالبات في الكلية بعقد ورشة عمل تدريبية تهدف إلى التعرف على مدى معرفة الطالبات بالتدريب بالمحاكاة وما يمتلكونه من معارف ومهارات، ومن خلال هذه الورشة تم توزيع استبانة على عينة قصدية من الطالبات المتدربات بلغ حجمها (١٥) طالبة، وعينة من أعضاء هيئة تدريسهن بلغ عددها (١٤) عضواً لقياس مدى معرفة طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب بالمحاكاة، ومدى امتلاكهن لمهارتهن، وحجم معرفتهن بالآثار الإيجابية والسلبية التي تترتب عليه، وبعد تحليل الاستبانات تبين أن هناك احتياجاً تدريبياً لديهن في مجال التدريب بالمحاكاة.

ثانياً- تحديد خصائص الطالبات المتدربات:

تم إعداد البرنامج المقترح لتدريب الطالبات في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن بحيث تتوافر فيهن الشروط التالية:

- لم يسبق لهن تلقي تدريب على كيفية استخدام أسلوب المحاكاة في التدريب.
- لم يسبق لهن تلقي إعداد نظري أو دراسة مقرر يخص معارف ومهارات استخدام أسلوب المحاكاة في التدريب.

- لم يخرجوا للتدريب الميداني في المجالات الاجتماعية المختلفة: (طبي - مدرسي - مؤسسي).
- لديهم الرغبة في التدريب على البرنامج التدريبي المقترح وتنمية وعيهم بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة.

ثالثاً- تحديد أهداف البرنامج التدريبي المقترح:

الهدف العام:-

يتمثل الهدف العام من البرنامج في تنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن بالتدريب بالمحاكاة من خلال اكساب طالبات الخدمة الاجتماعية المعارف اللازمة لتنمية وعيهم بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة، من خلال برنامج تدريبي في خدمة الفرد، بالإضافة إلى تفعيل دور الجامعة في تنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب بالمحاكاة وتوفير بيئة تدريبية آمنة واتخاذ جميع الإجراءات التي تُفَعِّل تنفيذ برنامج المحاكاة أثناء تواجدهن داخل الجامعة من خلال تفعيل دور عضو هيئة التدريس.

ويتفرع من هذا الهدف بعض الأهداف الفرعية:

يتوقع من الطالبة بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي المقترح أن تكون قادرة على:

- ١- تعريف ماهية التدريب باستخدام أسلوب المحاكاة.
- ٢- تعريف أهداف التدريب بالمحاكاة.
- ٣- تعريف دوافع وأسباب تفضيل استخدام المحاكاة في التدريب.
- ٤- استنتاج خصائص التدريب بالمحاكاة في مجال الخدمة الاجتماعية.
- ٥- استنتاج أهمية ومزايا استخدام المحاكاة في التدريب.
- ٦- إدراك مبادئ التدريب بالمحاكاة الأساسية.
- ٧- التمييز بين أنواع وطرق التدريب بالمحاكاة.
- ٨- تحديد متطلبات استخدام المحاكاة في التدريب.
- ٩- توضيح خطوات التدريب بالمحاكاة.
- ١٠- إدراك تطبيقات للتدريب بالمحاكاة.
- ١١- اكتساب المهارات التي تساعدها في التدريب بالمحاكاة بفعالية.
- ١٢- تنمية اتجاهات المتدربات نحو التدريب بالمحاكاة.

رابعاً- المستفيدين من البرنامج التدريبي:

يعد طالبات الخدمة الاجتماعية الذين لم يخرجوا للتدريب الميداني هُنَّ المستفيدات من البرنامج التدريبي.

خامساً- متطلبات تطبيق البرنامج التدريبي المقترح:

يلزم وجود عدد من المتطلبات اللازمة التي ينبغي توافرها لتطبيق البرنامج التدريبي المقترح ومنها:

- ١- وجود فلسفة واقعية للتدريب ولوضع البرنامج التدريبي المقترح بناءً على الاحتياجات التدريبية اللازمة لتنمية وعي المتدربات بالتدريب بالمحاكاة.
- ٢- توفير الموارد المالية والبشرية المؤهلة والمدرّبة على أحدث المنهجيات المتبعة في مجال البرامج التدريبية.
- ٣- توفير بنية تحتية متكاملة من تقنيات متطورة تخدم البرامج التدريبية لتنمية وعي المتدربات بالتدريب بالمحاكاة الحاسوبية.

سادساً- عناصر البرنامج التدريبي:

هي مجموعة العمليات التي يقوم عليها البرنامج، وتتضمن العناصر التالية:

- ١- الأساليب التي تساهم في تحقيق البرنامج: المحاضرة- الحوار والمناقشة - عرض الأفلام - إصدار النشرات والملصقات الإرشادية.
- ٢- النظريات التي تساعد في تحقيق البرنامج: باستخدام مزيج من الاستراتيجيات المستدامة من: (العلاج المعرفي السلوكي والعلاج الواقعي)؛ وذلك لأن العلاج المعرفي السلوكي يمكن من خلاله تعديل الجانب المعرفي والسلوكي والوجداني لدى طالبات الخدمة الاجتماعية نحو التدريب باستخدام أسلوب المحاكاة، والعلاج الواقعي يركز على سلوك طالبة الخدمة الاجتماعية عند التدريب بالمحاكاة أكثر من التركيز على المشاعر، وعلى الحاضر أكثر من الماضي وإيجاد حلول بديلة للمشاكل.
- ٣- الوسائل التي تساعد في تحقيق البرنامج: الوسائل السمعية - الوسائل البصرية - الوسائل الإيضاحية.
- ٤- الموارد البشرية التي تساعد في تحقيق البرنامج: طالبات الخدمة الاجتماعية - أعضاء هيئة التدريس بكليات الخدمة الاجتماعية - خبراء في التربية والتكنولوجيا - إدارة الجامعة).

سابعاً- الوسائل والأدوات المستخدمة في تحقيق البرنامج:

هناك العديد من الوسائل والأساليب التي يمكن استخدامها لتحقيق أهداف البرنامج ومنها:

- ١- الملاحظة: بهدف ملاحظة أداء طالبة الخدمة الاجتماعية أثناء التعامل مع المواقف الافتراضية أثناء التدريب بالمحاكاة، وكيفية التعامل أثناء تلك المواقف مع باقي زميلاتها.
- ٢- المقابلة الفردية: يتم من خلالها التعرف على مستوى أداء طالبة الخدمة الاجتماعية، والعمل على تحديد المعوقات التي تواجهها عند العمل مع الطالبات أثناء التدريب بالمحاكاة وتعديل سلوكيات طالبات الخدمة الاجتماعية غير المرغوبة أو الخاطئة.
- ٣- الندوات والمحاضرات: ويتم من خلالها تثقيف وتوعية طالبات الخدمة الاجتماعية بأهمية الكشف المبكر عن المشكلات والتحديات والضغوط التي تواجههن أثناء التدريب بالمحاكاة، وطرق التدخل لمواجهتها من خلال المواقف المختلفة المتبعة أثناء التدريب بالمحاكاة بأنواعه المختلفة.
- ٤- المناقشات الجماعية: تعتبر من الأساليب التي يتم من خلالها تزويد الطالبات المتدربات بأجواء نفسية واجتماعية صحيحة يعبرون من خلالها عن شخصيتهن ويشعرن بأهمية ما يقدمونه مما يزيد من شعورهن بالمسؤولية نحو تحقيق الهدف، ويتم من خلالها مناقشة الأمور التي تتعلق بأسباب وجود مشكلات في التدريب بالمحاكاة وأساليب التعامل معها.
- ٥- الاجتماعات: ويتم من خلالها تدريب طالبات الخدمة الاجتماعية على القيام ببعض الأدوار ، واكسابهن القدرات والمهارات والخبرات اللازمة لتمثيل تلك المواقف عن طريق المحاكاة الحية أو الكمبيوترية لتشخيص وتعديل والتخفيف من مشكلات التدريب الميداني.

ثامناً- استراتيجيات البرنامج:

- أ- الاستراتيجيات المهنية التي يستند إليها البرنامج:
- اكتساب الاعتقادات غير العقلانية لدى طالبات الخدمة الاجتماعية حول أسلوب المحاكاة.
- استراتيجية الاقناع: حيث يتم تعديل بعض الأفكار غير العقلانية لطالبات الخدمة الاجتماعية عن التدريب بالمحاكاة والعمل على استبعادها وتحسينها عن طريق اقناعهن بالأفكار الإيجابية، وتستخدم في إحداث تغييرات معرفية ومهارية وسلوكية في طالبات الخدمة الاجتماعية من خلال توضيح ماهية التدريب بالمحاكاة وكيفية توظيفه في مجال

الخدمة الاجتماعية، وكيفية حل هذه المشكلة وكذلك الإقناع بأهمية التدريب بالمحاكاة من خلال المشاركة وتقديم مقترحاتهن وآرائهن.

- استراتيجية تعديل سلوك التعامل مع المواقف المختلفة أثناء التدريب بالمحاكاة.
- استراتيجية التمكين: وتشمل تقدير المشاعر والتشجيع وتنمية الفهم الذاتي وإدراك القدرات والإمكانيات واستخدامها، وكذلك تهدف إلى مساعدة الطالبات على تنمية قدراتهن الشخصية والجماعية واستثمارها لتحسين ظروفهن وتنمية مهاراتهن وقدراتهن للاعتماد على النفس وتحقيق التغيير المنشود.
- استراتيجية التعبير الحر عن المشاعر والأفكار والحاجات: وتستهدف إتاحة الفرصة للطالبات للتعبير عن مشاعرهن واتجاهاتهن حول التدريب بالمحاكاة.
- استراتيجية الاقتداء.
- استراتيجية التعلم الذاتي.
- استراتيجية بناء قنوات الاتصال: تتم قنوات الاتصال بين الطالبات وبين عضو هيئة التدريس القائم بالتدريب، وفتح قنوات اتصال إيجابية للطالبات كانت مغلقة؛ من أجل العمل في الفريق للمتدربات.
- استراتيجية الاستعراض المعرفي: ويتم من خلالها جمع المعلومات عن التدريب بالمحاكاة وتصنيفها.
- استراتيجية التعلم: يتم فيها اكساب الطالبات السلوكيات الإيجابية من البيئة من خلال خلق بيئة آمنة لهن وإحداث تغييرات مقصودة لديهن عن طريق زيادة معارفهن وخبراتهم بالحياة.
- ب-الاستراتيجيات العلاجية التي يستند إليها البرنامج:
 - استراتيجية إعادة البناء المعرفي لطالبات الخدمة الاجتماعية مع أسلوب المحاكاة: والذي يقوم على مساعدة الطالبات بتحديد مدركاتهن ومعارفهن الخاطئة وأنماط السلوك التي تسبب عدم الإدراك الحقيقي للواقع وبناء معارف ومعتقدات إيجابية واستبدالها بأفكار منطقية.
 - أسلوب التوضيح: ويتم ذلك من خلال اطلاع الطالبات المتدربات على أفكارهن ومعارفهن الخاطئة، وتوضيح الجوانب الغامضة في فهم بعضها بالنسبة لهن.

- أسلوب الاستثارة: يتم من خلال مناقشة الأفكار والمهارات الخاطئة والتفسير والتدعيم الإيجابي للطالبات، وخلق دوافع الإنجاز والنجاح في مراحل التدريب بالمحاكاة المختلفة.
- أساليب المعونة النفسية: التي تهدف إلى تقويم الذات لدى المتدربات وبث الثقة بالنفس لديهن ومواجهة جوانب النقص في شخصيتهن والتأكيد على وجود مشكلات لديهن، مع ضرورة تقديم الحلول المناسبة لهن.
- استراتيجية مدح السلوك المسئول أو التعزيز.
- التحصين التدريجي: وذلك لإحداث تغير معرفي من خلال التحصين على نحو تدريجي، مع التعريض الكامل للموضوع المشكلة، مما يتيح فرصة جيدة لتغيير السلوكيات غير المرغوبة واللاعقلانية.

تاسعاً- أنساق التعامل في البرنامج

- ١- نسق مُحدث التغيير: ويتمثل في عضو هيئة التدريس (الباحثة) وهو القائم بإحداث التغيير وتحقيق الأهداف من خلال برنامج لتحقيق الهدف المنشود من تطبيق البرنامج لتنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب بالمحاكاة.
- ٢- نسق العميل: ويشمل جميع طالبات الخدمة الاجتماعية في جامعة الأميرة نوره والمشاركون فعلياً في البرنامج والذين يعانون من نقص وعيهم بالتدريب بالمحاكاة.
- ٣- نسق الهدف: ويتكون من طالبات الخدمة الاجتماعية في جامعة الأميرة نوره المراد تنمية وعيهم بالتدريب بالمحاكاة.

عاشراً- مراحل استخدام البرنامج التدريبي المقترح من منظور خدمة الفرد:

- ١- المرحلة التمهيديّة:
 - أ- المرحلة الأولى: مرحلة تحديد المعارف والمهارات اللازم اكتسابها لتنمية وعي الفرد بأسلوب التدريب بالمحاكاة، كما تتضمن تطبيق كل من استبانة الاحتياجات التدريبية اللازمة لتنمية الوعي بالتدريب بالمحاكاة، ومقياس الوعي بالتدريب بالمحاكاة، واختيار عينة البحث في ضوء شروط محددة مسبقاً من قبل الباحثة.
 - ب- المرحلة الثانية: قامت الباحثة بعمل تعاقد شفوي مع طالبات الخدمة الاجتماعية عينة البحث.

ت-مرحلة الإعداد: يتم فيها مساعدة طالبات الخدمة الاجتماعية المتدربات على تحديد المعارف والمهارات المطلوبة لتنمية وعيهن بالتدريب بالمحاكاة، وبناءً عليه قامت الباحثة بإعداد محتوى البرنامج التدريبي المقترح حيث تضمن عدة موضوعات، وجدول (٨) يوضح تلك الموضوعات وتوزيعها الزمني:

جدول (٨) جلسات البرنامج التدريبي المقترح من منظور طريقة خدمة الفرد

م	اليوم	الموضوعات	عدد الجلسات	عدد الساعات التدريبية
١	الأول والثاني والثالث	<p>جلسة تمهيدية يتم فيها:</p> <ul style="list-style-type: none"> - تأهيل الطالبات المتدربات للدخول في البرنامج التدريبي والتفاعل معه. - تهيئة الطالبات من خلال إعطائهن فكرة عن اللقاء التدريبي. - كسر حاجز الخوف والرغبة واختلاف المستوى التعليمي بين المدربة والطالبات المتدربات. - تحميس المتدربات للتفاعل والعمل بروح الفريق لتحفيز أهداف البرنامج. - مناقشة المتدربات في الجدول الزمني للقاءات البرنامج والأساليب المتبعة في التدريب. - تعرف المتدربات على أهداف وأهمية البرنامج التدريب - تعريف المتدربات بمهامهن في البرنامج التدريبي المقترح. 	٣ جلسات	٦ ساعات

		<ul style="list-style-type: none"> - التطبيق القبلي لمقياس الوعي بالتدريب بالمحاكاة. - تقسيم المتدربات إلى مجموعات وتوزيع الأدوار والمهام عليهن. 		
٤ ساعات	جلستان	<ul style="list-style-type: none"> - مفهوم التدريب باستخدام أسلوب المحاكاة. - مفهوم الوعي بالتدريب بالمحاكاة وأهميته. - نشأة التدريب بالمحاكاة والتطور التاريخي له. - أهداف التدريب بالمحاكاة ومبادئه الأساسية. 	الرابع والخامس	٢
٦ ساعات	٣ جلسات	<ul style="list-style-type: none"> - البنية الأساسية للتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة وأحدث النظريات التي تناولته. - أنواع وطرق التدريب بالمحاكاة المختلفة من حيث الهدف والاستخدام. - خصائص استخدام المحاكاة في التدريب في مجال الخدمة الاجتماعية. - إيجابيات وفوائد الاستخدام الأمثل لأساليب وبرامج المحاكاة في التدريب بمجال الخدمة الاجتماعية. 	السادس والسابع والثامن	٣
٤ ساعات	جلستان	<ul style="list-style-type: none"> - التمييز بين استخدام كل من: النمذجة وتمثيل الأدوار والمحاكاة في التدريب. - أسس وأساليب تطبيق المحاكاة في 	التاسع والعاشر	٤

		<p>التدريب بمجالات الخدمة الاجتماعية المختلفة.</p> <p>- خطوات استخدام أسلوب المحاكاة في التدريب بمجالات الخدمة الاجتماعية المختلفة.</p> <p>- المجالات المختلفة لاستخدام المحاكاة في الخدمة الاجتماعية وكيفية الاستفادة منها بعمل سيناريوهات تمثيلية محاكية للمواقف المختلفة في مجالات العمل الاجتماعي.</p>		
٤ ساعات	جلستان	<p>- سبل توظيف التقنيات التكنولوجية الحديثة في التدريب بالمحاكاة في مجالات الخدمة الاجتماعية المختلفة.</p> <p>- التدريب على طرق مختلفة للتخلص من المشاعر السلبية تجاه استخدام أسلوب المحاكاة في التدريب.</p> <p>- التدريب على استبدال المشاعر السلبية بأفكار وأفعال بناءة وإيجابية.</p>	الحادي عشر والثاني عشر	٥
٤ ساعات	جلستان	<p>- مهارة اتخاذ القرارات وتعديلها أثناء التدريب بالمحاكاة.</p> <p>- ممارسة التدريب الذاتي بدلاً من التلقين النظري أثناء التدريب بالمحاكاة.</p> <p>- مهارة الإحساس بالمشكلة في مجال الخدمة الاجتماعية عند</p>	الثالث عشر والرابع عشر	٦

		<p>معايشتها افتراضياً أثناء التدريب.</p> <p>- مهارة انتقال أثر التدريب بالمحاكاة، وتطبيقه واقعياً فيما بعد.</p>		
٣ ساعات	جلستان	<p>- مهارة إعادة تطبيق الفكرة المبتكرة بأكثر من أسلوب.</p> <p>- كيفية استغلال الموارد المتاحة في حل المشكلات المهنية</p> <p>- مهارة تقييم الأقران للحكم على مواقف الخدمة الاجتماعية المختلفة.</p>	الخامس عشر	٧
٤ ساعات	جلستان	<p>- مهارة العمل الجماعي وبناء فرق العمل أثناء تجربة الموقف المحاكي.</p> <p>- مهارة التفكير الناقد للتمييز بين الموقف الحقيقي والموقف الافتراضي.</p> <p>- مهارة التواصل والاندماج الاجتماعي مع الزميلات أثناء التدريب بالمحاكاة.</p>	السادس عشر	٨
٣ ساعات	جلستان	<p>- متطلبات استخدام أسلوب المحاكاة في التدريب بمجالات الخدمة الاجتماعية المختلفة والمتعلقة بـ:</p> <p>١- المشكلة.</p> <p>٢- الأخصائي الاجتماعي.</p> <p>٣- العميل.</p> <p>٤- البيئة المحيطة.</p> <p>- عرض النماذج والتجارب العالمية</p>	السابع عشر	٩

		الرائدة للتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة.		
ساعتان	جلستان	جلسة ختامية يتم فيها: - مناقشة المتدربات فيما تم عرضه والتعقيب عليه وفيما تم استفادته، وحجم المعارف التي تم اكتسابها عن التدريب بالمحاكاة ومقدار المهارات التي تمت تنميتها لديهن عن هذا التدريب. - تلخيص ما تم التوصل إليه وطرح أسئلة للتقويم. - تطبيق مقياس وعي المتدربات بالتدريب بالمحاكاة بعدياً.	الثامن عشر	١٠
٤٠ ساعة	٢٢ جلسة	المجموع		

٢- المرحلة التنفيذية:

تتضمن هذه المرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي المقترح بكل محتوياته من خلال استخدام فنيات خدمة الفرد، وذلك حسب ما يناسب كل موقف من المواقف المطلوب معالجتها بالمحاكاة، كما روعي في اختيارها أن تكون مناسبة لتوعية الطالبات المتدربات ومستواهن وعددهن وموضوع التدريب المطروح في الجلسة التدريبية والإمكانات الزمنية والمكانية المتاحة إضافة إلى مهارة المدرب وقدرته، وتنوعت بناء على ذلك طرق وأساليب تنفيذ البرنامج وتتمثل تلك الأساليب في مجموعة من الأساليب التي تنتمي إلى عدد نظريات ونماذج في خدمة الفرد وهي: (العلاج المعرفي السلوكي والعلاج الواقعي)، وتستخدم تلك الأساليب وفقاً لطبيعة المعارف والمهارات الواجب اكتسابها لطالبات الخدمة الاجتماعية، وتتمثل تلك الأساليب فيما يلي:

(أ) أساليب مستمدة من العلاج المعرفي السلوكي:

١- الأساليب المعرفية:

أ- الضبط الذاتي: يتم في هذه المرحلة تعليم طالبات الخدمة الاجتماعية المتدربات التعرف على المفاهيم والأفكار والمعتقدات الخاطئة حول أسلوب المحاكاة، ووضع أولويات هذه المفاهيم وتحديد السلوكيات الخاطئة لتعديلها أو تغييرها، وتتعلم طالبة الخدمة الاجتماعية

- كيفية الاستفادة من القدرات المعرفية لديهم، وفي هذه المرحلة تقوم الباحثة أو عضو هيئة التدريس القائم بالتدريب بدور المرشد، وإعادة تشكيل البناء المعرفي لدى طالبة الخدمة الاجتماعية حول التدريب بالمحاكاة والفرق بينه وبين كل من النمذجة وتمثيل الأدوار.
- ب- تقليد الأفكار والمعتقدات اللاعقلانية: من خلال المناقشة المنطقية وتوضيح عدم منطقية هذه الأفكار الخاطئة
- ت- الدحض: تؤمن طالبة الخدمة الاجتماعية المتدربة ببعض الأفكار الخاطئة غير العقلانية والتي ينتج عنها مشاعر وانفعالات وسلوكيات خاطئة، ويتم مناقشة ودحض هذه الأفكار الخاطئة ومحاولة إقناع طالبة الخدمة الاجتماعية المتدربة بأن تختار أفكار صحيحة وعقلانية جديدة تحقق لها الاستخدام الأمثل لأسلوب المحاكاة أثناء التدريب.
- ث- إعادة البناء العقلاني: وذلك لمساعدة طالبات الخدمة الاجتماعية على تعديل وتصحيح المعتقدات والأفكار الخاطئة حول أسلوب التدريب بالمحاكاة والأسباب التي تؤدي إلى انتشار تلك الأفكار بينهن.
- ج- التدريب على المهارات: من خلال تدريب طالبات الخدمة الاجتماعية المتدربات على بعض المهارات مثل: مهارة ممارسة التدريب الذاتي بدلاً من التلقين النظري ومهارة انتقال أثر التدريب بالمحاكاة، وتطبيقه واقعياً فيما بعد.
- ٢- الأساليب الانفعالية: ويتم في هذه المرحلة تغيير النسق القيمي لدى طالبة الخدمة الاجتماعية عن التدريب بالمحاكاة، وتوضيح الفرق بين مفاهيمه ودوره في الجامعة بوجه عام والتدريب الميداني بوجه خاص من خلال التفسير، وتدريبها على التعامل مع مواقف التدريب بالمحاكاة.
- ٣- الأساليب السلوكية، يتم في هذه المرحلة توضيح السلوك السلبي والذي يؤدي إلى ضعف مهارة طالبة الخدمة الاجتماعية للتعامل أثناء التدريب باستخدام أسلوب المحاكاة، وفي هذه يقوم المرشد بدور الإقناع والتفسير والمواجهة لسلوك طالبة الخدمة الاجتماعية المتدربة.
- ب) أساليب مستمدة من العلاج الواقعي:
- ١- المواجهة بالخطأ دون مجاملة: من خلال مواجهة طالبات الخدمة الاجتماعية بأفكارهن غير المنطقية أو في التفكير البعيد عن الواقع حول التدريب بالمحاكاة، ومساعدتهن على التمييز بين أنواع التدريب المختلفة مثل النمذجة وتمثيل الأدوار.

- ٢- التركيز على السلوك أكثر من المشاعر: من خلال توضيح خطورة عدم وعي طالبات الخدمة الاجتماعية وإدراكهن للتدريب بالمحاكاة، ومساعدتهن على تغيير سلوكهن الخاطئ إلى سلوك صحيح مقبول تجاه التدريب بالمحاكاة.
- ٣- التركيز على الحاضر والمستقبل: من خلال مساعدة طالبات الخدمة الاجتماعية على الاستفادة من المواقف الافتراضية التي يتدربون عليها أثناء التدريب بالمحاكاة في التخطيط لمستقبل الممارسة المهنية أثناء التدريب الميداني.
- ٤- تخطيط السلوك المسؤول: وذلك بمساعدة طالبات الخدمة الاجتماعية على اكتسابهن المهارات المهنية المتصلة باتخاذ القرارات وتعديلها و الاستماع الجيد لعضو هيئة التدريس عند مناقشته لموضوع ما ومساعدتهن على تقييم الأقران للحكم على المواقف والتواصل والاندماج الاجتماعي مع الزميلات و العمل الجماعي وبناء فرق العمل أثناء إنجاز المهام و التفكير الناقد وكل ذلك يؤدي إلى النجاح في التدريب باستخدام أسلوب المحاكاة.
- ٥- الالتزام بأداء الأدوار والمهام: من خلال تعميق احترام طالبات الخدمة الاجتماعية المتدربات لمبدأ اكتساب المهام الواجب القيام بها أثناء التدريب بالمحاكاة في حدود الإمكانيات المتاحة والوقت متاح.
- ت) الأساليب البيئية: تتمثل في اكتساب طالبات الخدمة الاجتماعية مهارة الاستفادة من الموارد البيئية المتاحة داخل البيئة الجامعية وكذلك الموارد المتاحة في المجتمع المحلي المحيط بالطالبة والجامعة والتي يمكن استغلالها أثناء التدريب بالمحاكاة.
- ث) الأساليب النظرية: وتشمل المحاضرة والمناقشة والحوار المفتوح والعصف الذهني والتقنيات البصرية وذلك أثناء تزويد الطالبات بمجموعة من المعارف والمعلومات عن التدريب بالمحاكاة.
- ٢- مرحلة الإنهاء: بعد التأكد من تحقيق أهداف البرنامج التدريبي المقترح تقوم الباحثة بالاستعداد للإنهاء تدريجيًا، حيث يتم قياس عائد البرنامج التدريبي المقترح وإعادة تطبيق مقياس الوعي بالتدريب بالمحاكاة على طالبات الخدمة الاجتماعية عينة البحث للوقوف على مدى نجاح هذا البرنامج.

الحادي عشر:- أدوار المدرب (عضو هيئة التدريس) أثناء تطبيق البرنامج التدريبي المقترح:

- ١- دور الملاحظ: حيث يقوم المدرب بملاحظة كل سلوك أو تصرف يصدر عن الطالبة أثناء التدريب بالمحاكاة أو أثناء ما يتم إجراؤه من مقابلات فردية وجماعية معهن لربما يكون هذا التصرف هو السبب في عدم إدراكهن بما يتعلق بالتدريب بالمحاكاة من معارف ومهارات.
- ٢- دور الموجه: حيث يقوم المدرب بتوجيه الطالبات لتحمل مسؤولياتهن وكيفية مواجهة مشكلاتهن أثناء التدريب بالمحاكاة وتوجيهن إلى ضرورة اتخاذ القرارات المناسبة لصالح كل موقف.

٣- دور المساعد: والذي يقوم بمساعدة الطالبات على مواجهة مشكلاتهن وتقديم الحلول المناسبة لهن.

٤- دور المخطط: الذي يقوم بوضع الخطط والبرنامج الزمني للبرنامج التدريبي مع وضع الحلول والبدائل للمشكلات التي تواجههن وتحديد الأولويات من المشكلات التي تحتاج إلى مساعدة.

٥- دوره كجامع للبيانات: ويتحدد دور المدرب في جمع المعلومات عن الموارد المتاحة التي يمكن استخدامها في تنمية وعي الطالبات بالتدريب بالمحاكاة.

٦- دوره كممكن: حيث يقوم المدرب بمساعدة طالبات الخدمة الاجتماعية لاكتشاف ما لديهن من قوى كامنة يستطيعون توظيفها للتخلص من الأفكار الخاطئة عن التدريب بالمحاكاة، وإحداث تغييرات جوهرية في أفكارهن ومشاعرهن.

٧- دوره كمقدم للتسهيلات: حيث يقوم المدرب بتوضيح مصادر الخدمات المتاحة في التدريب بالمحاكاة والتي يمكن أن تستفيد منها طالبات الخدمة الاجتماعية لتنمية وعيهن بهذا التدريب.

الثاني عشر:- المهارات التي يجب أن يمتلكها المدرب في البرنامج التدريبي المقترح:

الملاحظة- المهارات المعرفية- المهارات العلاقية - مهارة الاتصال - مهارة توجيه الأسئلة- مهارة إجراء المقابلة- مهارة الانصات الواعي- مهارة التسجيل الجيد - مهارة التأثير في الآخرين.

الثالث عشر- آلية تنفيذ البرنامج التدريبي المقترح:

١- تحديد الأدوار لكل فرد مشارك بالبرنامج والمطبق للبرنامج أيضاً.

٢- العرض والتقديم للقائم بتطبيق البرنامج.

٣- توزيع أفراد العينة.

٤- تنظيم مكان التدريب.

الرابع عشر - زمن البرنامج:

استغرق البرنامج التدريبي المقترح مع طالبات الخدمة الاجتماعية بالكلية مدة (١٠ أسابيع) ابتداءً من شهر رجب إلى شهر رمضان ، وكان عدد جلسات البرنامج التدريبي (٢٢) جلسة

الخامس عشر - تقييم البرنامج:

يتم تقييم مستمر للبرنامج بعد كل جلسة حتى يتم تقييم فاعلية البرنامج ككل وجدواه وتعديل أي خطأ طرأ عليه، وقد شمل التقييم:

١- التقييم القبلي: يتم التعرف على مستويات المتدربات وخلفياتهن وخبراتهم عن التدريب بالمحاكاة وتمثل ذلك في تطبيق مقياس وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب بالمحاكاة، وهو أداة البحث، كما يمكن من خلاله تحديد الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة للبرنامج التدريب المقترح.

٢- التقييم البنائي: وقد اشتمل على نموذجين:

- الأول: نموذج تقييم الباحثة (المتدربة) للطالبات المتدربات: وتم من خلال تقييم المتدربات نهاية كل يوم تدريبي وتزويدهن بتغذية راجعة عن أدائهن بشكل يومي ومستوى مشاركتهن في البرنامج التدريبي المقترح.

- الثاني: نموذج تقييم البرنامج من قبل الطالبات المتدربات: وتم من خلال تقييم البرنامج التدريبي المقترح (المحتوى والتنظيم) في نهاية كل يوم تدريبي من قبل المتدربات وذلك للاستفادة من جميع الملاحظات لتلافي جوانب الضعف في المحتوى أو التنظيم وتعزيز جوانب القوة؛ تحقيقاً للاستفادة القصوى من البرنامج التدريبي المقترح.

- التقييم النهائي:

وتمثل في تطبيق مقياس الوعي بالتدريب بالمحاكاة، في اللقاء الأخير للبرنامج التدريبي المقترح وهو أداة البحث وذلك لمعرفة التعيرات التي تطرأ على درجات التطبيق البعدي مقارنة بالتطبيق القبلي.

السادس عشر - تحكيم البرنامج

عقب تصميم البرنامج قامت الباحثة بعرضه في صورته الأولية على (٦) من المحكمين من الأساتذة المتخصصين في الخدمة الاجتماعية، وذلك بهدف التحقق من ملاءمة البرنامج التدريبي المقترح لأفراد العينة وصحة الإجراءات التطبيقية وكفاية محاوره ومدى ملاءمة محتواه وأساليبه

لتحقيق أهدافه وسلامة المادة العلمية المتضمنة فيه ومناسبة أدوات تقويمه، وإضافة أي اقتراحات أو تعديلات يرونها، وفي ضوء ما قدمه المحكمين من ملاحظات ومقترحات وتوصيات، ولقد راعت الباحثة آراء المحكمين لما لها من دور فعال في تعديل البرنامج التدريبي المقترح ليصبح قابل للتطبيق، لذا قامت الباحثة بتنفيذ ما أوصوا به من توجيهات وتعليمات وفقاً لتعليمات المحكمين ومنها: إعادة صياغة بعض أهداف البرنامج التدريبي المقترح، ليكون تصميمه مناسباً من حيث الشكل والمضمون وليكون معداً للتطبيق بشكل مناسب لعينة البحث، ومن ثم تم إعداد الصورة النهائية للبرنامج التدريبي المقترح وأصبح صالحاً للاستخدام في تجربة البحث.

٣- للإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة البحث والذي ينص علي: " ما فاعلية البرنامج التدريبي المقترح من منظور طريقة خدمة الفرد في تنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة في الجامعات السعودية؟" تم استخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق، واختبار مربع إيتا لحساب حجم الأثر، وجدول (٩) يوضح دلالة الفرق بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس الوعي بالتدريب بأسلوب المحاكاة وحجم التأثير.

جدول (٩)

يوضح دلالة الفرق بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس الوعي بالتدريب بأسلوب المحاكاة وحجم التأثير

درجة الحرية = (٣٩)

حجم التأثير	مربع ايتا	مستوى دلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط	التطبيق	ن	الأداة
كبير	٠.٢٩٥	٠.٠٠٠	٤.٠٣-	٢.٩٤	٢٠.٤٧	قبلي	٤٠	البعد الأول - وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالجانب المعرفي المتعلق بنظام التدريب بأسلوب المحاكاة:
				٣.٥٧	٢٣.١	بعدي		البعد الثاني - وعي
كبير	٠.٢٥٨	٠.٠٠٠	٣.٦٨-	٢.٩٦	١٨.٧٧	قبلي		

				٣.٢٧	٢٠.٧٢	بعدي	طالبات الخدمة الاجتماعية بالجانب المهاري المتعلق بنظام التدريب بأسلوب المحاكاة
كبير	٠.٦٢٥	٠.٠٠٠	٨.٠٥-	٤.٩	٢٧.٦	قبلي	البعد الثالث: اتجاهات طالبات الخدمة الاجتماعية نحو توظيف التدريب بأسلوب المحاكاة
				٤.٥١	٣٥.٠٠	بعدي	
كبير	٠.٦٠٨	٠.٠٠٠	٧.٧٧-	٦.٣٣	٦٦.٨٥	قبلي	مقياس الوعي بأسلوب التدريب بالمحاكاة ككل
				٩.٨٥	٧٨.٨٢	بعدي	

يتضح من جدول (٩) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطي درجات الطالبات عينة البحث في التطبيق القبلي والتطبيق البعدي لمقياس وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بأسلوب التدريب بالمحاكاة لصالح التطبيق البعدي، حيث بلغت قيمة "ت" لمقياس الوعي بأسلوب التدريب بالمحاكاة ككل (٧.٧٧)؛ مما يؤكد فاعلية البرنامج التدريبي المقترح من منظور ممارسة خدمة الفرد في تنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب بالمحاكاة في الجامعات السعودية.

وقد تم حساب حجم التأثير بمعامل "مربع إيتا"، ووجد أنه كبير فقد بلغت قيمة مربع إيتا (٠.٦٠٨)؛ وهذا يدل على أن حجم تأثير المتغير المستقل (البرنامج التدريبي المقترح من منظور ممارسة خدمة الفرد) على المتغير التابع (تنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب بالمحاكاة في الجامعات السعودية) كبير؛ مما يؤكد على الفاعلية الكبيرة للبرنامج التدريبي مع المجموعة التجريبية عينة البحث.

وتعزو الباحثة تلك النتيجة إلى البرنامج التدريبي المقترح من منظور خدمة الفرد، والذي تم بناؤه وفق احتياجات طالبات الخدمة الاجتماعية التدريبية فيما يتعلق بمتطلبات التدريب بأسلوب المحاكاة، وما يتصف به من حداثة والإشباع للاحتياجات التدريبية لطالبات الخدمة الاجتماعية، وكذلك التخطيط والتصميم والإعداد والتنفيذ الجيد لهذا البرنامج، وعرضه بطريقة تتناسب مع الخصائص السيكولوجية والنفسية والنمائية للطالبات من حيث فلسفته وأهدافه ومحتواه

المعرفي والمهاري والانفعالي، وترى الباحثة أن تلك الفاعلية كانت واضحة من خلال التغيير الذي طرأ على طالبات الخدمة الاجتماعية بعد التطبيق البعدي لمقياس الوعي بالتدريب بأسلوب المحاكاة، ومن خلال تفاعلاتهن ومناقشاتهم عقب انتهاء البرنامج التدريبي المقترح.

كما تفسر الباحثة تلك النتيجة إلى أن الوعي يتضمن معرفة ومهارات واتجاهات، فإنه يمكن أن يُعزى اكتساب المعرفة إلى التوصل للنشاط للمعرفة؛ من خلال أنشطة التعلم الذاتي مدفوعاً بمحتوى ذي معنى يتعلق بتصميم عمل المتدربات، وإلى الاتصال والتفاعل وتناقل الخبرات مع الآخرين خلال مجموعات التعلم التعاونية التي تعد اللغة التفاعلية بين المتدربات، ويكون المدرب وسيطاً وموجهاً فقط، هذا بالإضافة إلى أن البرنامج تحديات وتعزيز؛ فالأنشطة تقدم كمشكلات تستدعي الحل، وبالنسبة للمهارات فيمكن أن يُعزى اكتسابها للجهد الذي بذلته المتدربات لتحقيق الأهداف، فالمدربة موجهة وميسرة فقط، ومن المعروف أن ما تتعلمه بنفسك تكتسب المهارة في أدائه وليس المعرفة به فقط، كما أن إعداد العروض والأنشطة لتقابل تنوع المتدربات في أنماط التعلم والذكاءات المتعددة زاد الإقبال على تنفيذها فتحققت الأهداف المهارية منها، أما بالنسبة للاتجاه فيمكن أن يعزى اكتسابه إلى المشاعر والابتهاج والاستمتاع خلال الأنشطة والتدريبات؛ والأنشطة التي تتطلب التعبير عن الانطباعات والمشاعر، كما أن التدريب أتاح الفرصة للتفاعل التشاركي المباشر من خلال الأنشطة التي تثير البهجة والمتعة وتطرد الملل؛ مما يزيد الاتجاه نحو موضوع التعلم وهو الوعي بالتدريب بأسلوب المحاكاة، وكل ما سبق لتنمية الوعي كان متوفر في البرنامج التدريبي المقترح من قبل الباحثة من منظور خدمة الفرد، حيث إنه اشتمل على الجانبين: النظري والتطبيقي، كما استفادت الباحثة من أهمية متطلبات التدريب بأسلوب المحاكاة وما تفرضه على الطالبات من ضغوط نتيجة نقص وعيهن به في تقديم المعارف والمعلومات والمهارات والخبرات بطريقة سلسة، وتحقق رغباتهن في التعرف على تلك المتطلبات واكتساب خبراتها.

كما تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى العديد من المميزات التي يوفرها البرنامج التدريبي المقترح من منظور خدمة الفرد، والتي كان لها دوراً كبيراً في تنمية وعي طالبات الخدمة الاجتماعية بالتدريب باستخدام أسلوب المحاكاة، وتلك المميزات تتمثل فيما يلي:

- دَرَّب البرنامج التدريبي المقترح الطالبات على سبل اشراكهن في اتخاذ القرارات أثناء العمل، ويكسبن الخبرة الكافية والمعارف والمهارات وإجراءات التعامل مع المشكلات حال حدوثها وفقاً للإمكانات المتاحة لديهن، وإكسابهن الأساليب والطرق العلمية للتعامل مع تلك

- المشكلات ومحاولة توقع حدوثها ووضع نظم للوقاية منها؛ وهذا يرفع من درجة المعنوية والثقة بالنفس لديهن.
- وفرت بيئة التدريب فرصة لتبادل المعلومات بين الطالبات وبعضهن البعض ومع الباحثة، من خلال تفاعل الطالبات مع المواقف التعليمية، بيئة تسودها العلاقات الإيجابية المتبادلة بين الطالبات وبعضهن البعض وبينهن وبين المدرب، تلك البيئة الخالية من ضغوط الخوف؛ وذلك كان له دورًا كبيرًا في تحقيق حرية ومتعة التعلم والمشاركة؛ مما كان له أثر في تعزيز وتنمية وعيهن بالتدريب بأسلوب المحاكاة.
 - وفر البرنامج التدريبي المقترح للطالبات مناخ تنظيمي وبيئة تعليمية ثرية تتنوع فيها مصادر التعلم ومصادر عرض المعلومات، ويملؤها الطمأنينة والمرح والمتعة أثناء التدريب؛ مما أسهم في إثراء المعلومات لديهن وبالتالي زاد من تذكرهن للمعلومات والحقائق المرتبطة بالتدريب بأسلوب المحاكاة.
 - تم تقديم المحتوى العلمي المتعلق بالتدريب بأسلوب المحاكاة بالبرنامج التدريبي المقترح في صورة مهام متنوعة يعتمد على تمثيل المواقف وإعمال العقل للحصول على المعلومات وإدراك المفاهيم؛ مما يُهيئ الفرصة لهن للابتكار، ويدربهن على استعمال طرق غير تقليدية في مواجهة المشكلات ، ويدربهن أيضا على الاستخدام الأمثل للإمكانات المتاحة وهذا يجعلهن أكثر تكيفًا مع بيئة العمل.
 - رسم البرنامج التدريبي المقترح السياسات والبرامج ويحدد الوسائل والأنشطة المصاحبة للتخطيط أثناء العمل والتدريب الميداني ويستخدم استراتيجيات تدريسية وأساليب تقويم متنوعة، مع تدريبهن على وضع استراتيجيات وخطط عمل بديلة للجوء إليها عند الحاجة.
 - نوع البرنامج التدريبي المقترح في الأنشطة التي تم تنفيذها سواء كانت أنشطة فردية أو جماعية؛ مما زاد من رغبة طالبات الخدمة الاجتماعية في الانخراط في دراسة البرنامج.

- حث البرنامج التدريبي المقترح عقول الطالبات وحفزهن على التفكير والتأمل والعمل الجماعي والتعاوني؛ مما طور من جوانب متعددة في شخصياتهن؛ وبالتالي يساعدهن في حياتهن المستقبلية.
- اكتسب البرنامج التدريبي المقترح الطالبات المعارف بما يخص التدريب بأسلوب المحاكاة لاحتوائه على جانب نظري يشمل مفهوم ونشأة وأهداف وخصائص وأنواع ومميزات وخطوات التدريب بأسلوب المحاكاة.
- استخدم البرنامج التدريبي المقترح أساليب تدريبية متنوعة في عرضه؛ مما زاد من تفاعل الطالبات واقتناعهن بأهمية تنمية المهارات المرتبطة بالتدريب بأسلوب المحاكاة.
- إثراء البيئة التدريبية بمختلف الأنشطة والمهام، وإتاحة الفرصة للطالبات بالمشاركة بأفكارهن وتساؤلاتهن؛ زاد من رغبتهن في التفاعل بإيجابية خلال فترة التدريب.
- تضمن البرنامج التدريبي تقييم تكويني من خلال المناقشة والأسئلة مع الطالبات خلال الجلسات التدريبية، وتقديم التغذية الراجعة من الباحثة للتأكد من مدى استيعابهن للجوانب المعرفية والمهارية المتعلقة بالتدريب بأسلوب المحاكاة.
- دعم البرنامج التدريبي المقترح ثقة طالبات الخدمة الاجتماعية بأنفسهن؛ فأصبحوا يتأملون ممارساتهن وطريقة تفكيرهن والتعبير عن خبراتهن التعليمية من خلال استخدام استراتيجيات متنوعة.
- الترابط الذي ظهر به البرنامج التدريبي المقترح في ربط نواتج التعلم بتقييم الطالبات؛ مما يسر على طالبات الخدمة الاجتماعية اكتساب المعارف والمهارات وتنمية الاتجاهات المرتبطة بالتدريب بأسلوب المحاكاة.
- المحاور التي عولجت في البرنامج التدريبي المقترح، والذي تميز عرضه بمنهجية علمية ساهمت في الكشف عن حلول إبداعية واقعية محاولة عكس أسلوب تجديدي في التفكير نحو

كيفية تصرف الأخصائي الاجتماعي في المواقف المختلفة مع العميل واتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل في مهنة الخدمة الاجتماعية.

وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة كل من (أبو زيد، ٢٠٢١؛ عناد والسعيد، ٢٠١٩؛ الفويهي، ٢٠١٨؛ العتيبي والقحطاني، ٢٠١٧؛ الشاماني، ٢٠٠٨) من حيث فعالية البرامج التدريبية في تنمية الوعي لدى الطالبات، ومع نتيجة دراسة كل من (الراجحي، ٢٠٢١؛ عبد العال، ٢٠٢١؛ المطيري والحسن، ٢٠٢١؛ Chernikova et al., 2020؛ Kim, Park, & O'Rourke, 2017؛ Frederick, 2018؛ الكنعاني والبهاتي، ٢٠١٧؛ Huber, Neztelm & Kieswetter .2017؛ علي، ٢٠١٦؛ أبو حكمة، ٢٠١٦؛ زغلول، ٢٠١٥؛ Lake & Salakhutdinov, R. & Tenenbaum , 2015؛ Almalki et al, 2015) من حيث فاعلية التدريب بأسلوب المحاكاة في تحسين العملية التعليمية وتنمية المتغيرات المختلفة لدى الطلبة.

التوصيات

- ١- إقامة دورات تدريبية وورش عمل وندوات ومحاضرات ولقاءات لطلبة الخدمة الاجتماعية قبل وأثناء الخدمة للتعرف على التدريب بأسلوب المحاكاة: مزاياها وكيفية توظيفها في التدريب الميداني؛ لتزويدهم بخبرات تطبيقية عملية تنمي لديهم القدرة على التغلب على حل المشكلات التي تواجههم أثناء التدريب الميداني أو الانخراط في سوق العمل ولتحسين جودة تدريبهم على الحاجات المهنية المستقبلية؛ مما يسهم في التنمية البشرية المستدامة.
- ٢- الاستفادة من البرنامج التدريبي المقترح من منظور خدمة الفرد، وتعميمه على باقي الكليات والجامعات؛ لتنمية وعيهم بالتدريب بأسلوب المحاكاة.
- ٣- تفعيل الاحتياجات التدريبية التي تم التوصل إليها في تصميم برامج للتدريب قبل وأثناء الخدمة؛ مما يساهم في تطوير أداء الأخصائيين الاجتماعيين بما يتناسب مع المستجدات المهنية للخدمة الاجتماعية.
- ٤- إعادة النظر في برامج إعداد الأخصائي الاجتماعي من خلال إخضاعه لعمليات تقويم وتطوير مستمرة في ضوء المستجدات؛ لتلبي حاجات العصر وتفي بمتطلباته.

٥- حث الجامعات السعودية على إنشاء وحدات تدريب بالكليات لتصميم برامج تدريبية في ضوء احتياجاتهم التدريبية، وأيضًا إنشاء وحدة بكليات الخدمة الاجتماعية في الجامعات السعودية للتدريب على أسلوب المحاكاة.

٦- قيام الجامعات السعودية بدورها الإعلامي في تنمية وعي طلبة الخدمة الاجتماعية بالتدريب بأسلوب المحاكاة وأهميته وفائدته لهم، من خلال إصدار النشرات والملصقات والندوات في الأنشطة الطلابية الجامعية مع تشجيعهم على الانخراط في الدورات التدريبية داخل أو خارج الجامعة.

٧- تدريب أعضاء هيئة التدريس على طرق تنمية الوعي بالتدريب بأسلوب المحاكاة لدى طلابهم.

٨- توفير الحوافز لأعضاء هيئة التدريس الذين يدعمون تدريب الطلبة على التدريب بأسلوب المحاكاة في تحسين تحصيلهم وأدائهم المهاري.

خاتمة

تعتبر المحاكاة أسلوبًا من أساليب التدريب التي حققت نتائج إيجابية باهرة انعكست على الأفراد وبيئة العمل، والمخرجات النهائية المطلوب الوصول إليها، ورغم ذلك فلدى طالبات الجامعة نقص الوعي بهذا الأسلوب من أساليب التدريب؛ مما دفع الباحثة إلى تصميم برنامج تدريبي مقترح من منظور خدمة الفرد بعناصره الأساسية والمتكاملة والمتسلسلة لتدريب طالبات الخدمة الاجتماعية بجامعة الأميرة نورة في ضوء احتياجاتهن التدريبية على استخدام المحاكاة في التدريب، وتوصلت نتائج البحث إلى فاعلية البرنامج المقترح في تنمية هذا الوعي لدى الطالبات.

المراجع:

أولاً- المراجع العربية:

أبو حكمة، يحيى. (٢٠١٦)، أثر اختلاف نمط التعليم باستخدام برامج المحاكاة الحاسوبية على الأداء المهاري والتحصيل المعرفي في مادة الفيزياء لطلاب الصف الثالث الثانوي، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

أبو زيد، صلاح محمد جمعة. (٢٠٢١)، فاعلية برنامج مقترح قائم على القضايا الاجتماعية لتنمية الوعي بهذه القضايا وأبعاد المسؤولية الاجتماعية وبقاء أثر التعلم لدى طلاب شعبة الدراسات الاجتماعية بكلية التربية، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، ج٢، عدد أبريل، ١-٩٩.

أبو لبن، سامح. (٢٠١١)، برنامج المدرب المعتمد، الأردن: شركة كفاءة الدولية للتنمية والتدريب.

أبو هوجة، محمد إبراهيم. (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، ج٥٩، ٨، ١٤٤ - ١٨٦.

أحمد، همت مكيه جمعة. (٢٠١٤)، واقع التدريب الميداني لطلبة الاجتماع والخدمة الاجتماعية بالجامعات السودانية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ج٣٦، ١٤، ٣٠٩ - ٣٥١.

إسماعيل، محمد صادق. (٢٠١٤)، تخطيط التدريب ودوره في تحقيق أهداف المنظمات العامة والخاصة، المجموعة العربية للتدريب والنشر.

البريشن، عبد العزيز. (٢٠١٠)، مقالات في الخدمة الاجتماعية، عمان: دار الفكر.

البلوشي، عبد العزيز ناصر سيف. (٢٠١١)، تطوير برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة بسلطنة عمان في ضوء متطلبات إدارة الجودة الشاملة، جامعة الدول العربية، القاهرة.

البلوي، عايد. (٢٠١٢)، برنامج تدريبي قائم على البرامج التفاعلية في تعليم الرياضيات وتعلمها، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

بن كريمة، بو حفص. (٢٠١٧)، تصور لبرنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات التدريسية الأساسية لدى مدرسي المرحلة الابتدائية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع٢٨، ٢١٩-٢٣٢.

تريلينج، بيرني وفادل، تشارز. (٢٠١٣)، مهارات القرن الحادي والعشرين - التعلم للحياة في زمننا، ترجمة: بدر عبد الله الصالح.

الجرواني، نادية عبد الجواد. (٢٠٠٩)، تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الأهلية، بحث منشور، مجلة كلية الآداب بجامعة حلوان، س١٣، ع٢٦، ٦٢٩-٦٩٤.

الجلعود، تركي عبد الله. (٢٠١٢)، تصور استراتيجي لتنمية الوعي الأمني للتعامل مع الانترنت، رسالة ماجستير، قسم الدراسات الاستراتيجية، كلية العلوم الاستراتيجية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

الجندي، خليفة مصباح والناكوع، فاطمة جمعة. (٢٠١٨)، التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية والمعوقات التي تحول دون تحقيق الكفاءة المهنية، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة مصراته، ليبيا، مج١، ع١٠، ٣٠٥-٣٣١.

الجهوري، شمسة حمد علي. (٢٠١٣)، الاحتياجات التدريبية للقيادات التربوية في المديریات العامة للتربية والتعليم في سلطنة عمان، رسالة ماجستير، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوي.

حامد، دنيا علي. (٢٠٠٧)، الاعتماد المهني للمعلم في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، كلية التربية، جامعة المنصورة، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر.

حامد، فضل محمد أحمد. (٢٠٢٠)، التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية ودوره في تفعيل المشاركة المجتمعية لدى الطلاب وفقا لرؤية مصر ٢٠٣٠، مجلة كلية الخدمة للبحوث والدراسات الاجتماعية، جامعة الفيوم، ع٢٠٠٤، مج٢٠٠٣، ج١، ١٦٣-١٩٠.

الحسين، إبراهيم عبد الله. (٢٠١٤)، فاعلية برنامج تدريبي لتنمية أساليب بناء القيم التربوية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، قسم علم النفس الجنائي، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

الخالدي، عادي. (٢٠١٣)، فاعلية برنامج تدريبي مقترح في إكساب معلمي العلوم الطبيعية مهارات تحفيز الإبداع العلمي لدى طلاب المرحلة المتوسطة، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

خلف، محمد عبد الحكيم ومحفوظ، ماجدي عاطف. (٢٠١٩)، الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني وعلاقتها بالعائد المهني لدى عينة من طلاب جامعة قطر، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، ع١٦٤، ١٥٧-١٩٣.

خميس، محمد عطية. (٢٠٠٩)، تكنولوجيا التعليم والتعلم، القاهرة: دار السحاب.

دليل، سميحة. (٢٠١٧)، مواصفات البرامج الحاسوبية التعليمية الجيدة في التعليم المبرمج، عالم التربية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، مج ١٨، ٥٨٤، ١-١٧.

الديك، سامية فارس. (٢٠١٠)، أثر المحاكاة بالحاسوب علي التحصيل الآني والمؤجل لطلبة الصف الحادي عشر العلمي واتجاهاتهم نحو وحدة الميكانيكا ومعلمها. رسالة ماجستير. جامعة النجاح الوطنية بنابلس. فلسطين.

الراجحي، الهام نايف (٢٠٢١). تدريب القيادات الأكاديمية باستخدام أسلوب المحاكاة لتفعيل الميزة التنافسية المستدامة بالجامعات السعودية "تصور مقترح"، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، مج ١٣، ٤٤، ٨٢-١١٥.

رزق، محمد فاروق. (٢٠٠٩)، المعوقات التي تواجه طلاب التدريب الميداني عند إعدادهم مهنيًا لتحليل البيئة المحيطة بالمنظمة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية بجامعة حلوان، ج ٢٩٤، ٢، ٨٣٤-٩٠١.

الرشيد، بنية محمد سعود. (٢٠٠٩)، دور التدريب الميداني في زيادة فهم الطالبات لبعض عمليات المساعدة المهنية في الخدمة الاجتماعية: دراسة شبه تجريبية (قبلية) مطبقة على طالبات قسم الدراسات الاجتماعية تخصص خدمة اجتماعية في جامعة الملك سعود، المؤتمر العلمي الدولي الثاني والعشرون للخدمة الاجتماعية - الخدمة الاجتماعية وتحسين نوعية الحياة، جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية، ١٦٩٦-١٧٣٤.

رضوان، محمود علي وعبد الصمد، عبير. (٢٠١٢)، معوقات استفادة طلاب الخدمة الاجتماعية من التدريب الميداني بالمجال المدرسي (دراسة مطبقة على كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان)، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، ج ٣٣٤، ٢، ٧٤٣ - ٨٠٨.

زغلول، منال. (٢٠١٥)، فاعلية برنامج قائم على المحاكاة الكمبيوترية في تنمية مهارات التفكير البصري لدى التلاميذ ذوي صعوبات تعلم الرياضيات، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة بورسعيد، مصر.

الزهراني، علي هاشم محسن. (٢٠٢١)، فعالية برنامج تدريبي مقترح قائم على التعلم النشط في تنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى معلمات رياض الأطفال، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، مج ٢٩، ع ٤٤، ٤٣٥-٤٦٢.

سالم، سماح سالم عوض. (٢٠١٤)، تقدير درجة ممارسة طالبات التدريب الميداني لأدوار الأخصائي الاجتماعي على مستوى الوحدات الوسطى في ضوء خطط الممارسة العامة. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد ٣٦، ج ٢، ١١٢١-١١٩٤.

سلامة، عبد الحافظ محمد. (٢٠١٣)، برنامج تدريبي مقترح لدمج التكنولوجيا في التعليم لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع الأردنية الخاصة في ضوء احتياجاتهم التدريبية، مجلة العلوم التربوية، مج ٢، ع ٤٩٤، ١٤٨٣-١٤٩٢.

سلمان، علي أحمد محمد وأمين، محمد عمر السيد. (٢٠٢٢)، درجة مشاركة طلاب عمادة السنة التحضيرية بجامعة نجران في الأنشطة الطلابية من وجهة نظرهم وعلاقته ببعض المتغيرات، المجلة الدولية للعلوم التربوية والإنسانية المعاصرة، ع ٢٤، ٧٤-١٠٠.

الشاماني، محمد. (٢٠٠٨)، بناء برنامج إرشادي لتنمية الوعي بالأدوار المهنية للخدمة الاجتماعية لدى العاملين بالقطاع الصحي وقياس مدى فاعليته، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.

الشريف، علي فهيد. (٢٠١٦)، تصور مقترح لتطوير برامج القيادة التربوية بجامعة الطائف، مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر، مج ٤، ع ١٦٩، ١٤٢-١٦١.

شمس الدين، فيصل. (٢٠٠٨)، تقنية المعلومات: المصطلحات - وسائل الاتصال - التوظيف - الثقافة، القاهرة: شمس للنشر والتوزيع.

طعيمة، رشدي أحمد. (٢٠٠٥)، الدليل المرجعي لتدريب المعلمين بالمدارس ذات الفصل الواحد، ط٣، تونس: المنظمة العربية للتربية.

الطورة، هارون. (٢٠١٢)، تقويم برنامج التربية العملية لطلبة التربية المهنية في كلية الشويك الجامعية من وجهة نظر المتدربين، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، جامعة اليرموك، اربد، الأردن، مج٨، ع٣٤، ٢٥٥-٢٦٥.

عبد العال، مصطفى محمد سيد. (٢٠٢١)، التفاعل بين نمط المحاكاة الكمبيوترية القائم على التعلم النقال ووجهة الضبط في تنمية مهارات التجارب الكيميائية والانخراط في التعلم لدى طلاب المرحلة الثانوية بمملكة البحرين، دراسات تربوية واجتماعية، جامعة حلوان، مج٢٧، عدد يوليو، ج٢، ١٧٠-٢٥٤.

عبد العزيز، سمر عبد البديع. (٢٠١١)، الضغوط الأكاديمية وهرمون الكورتيزول لدى طالبات الثانوية العامة، مجلة البحث العلمي في التربية، ع١٢، ج٤، ١٥٦١-١٥٩٣.

عبد ربه، مجدي محمد مصطفى. (٢٠١٦)، اتجاهات طلبة ومشرفو التدريب الميداني نحو نمط تدريب نمط الدفعة الواحدة، دراسة مطبقة على جامعة السلطان قابوس، مجلة الخدمة الاجتماعية، ع٦٥، ج٤، ٢٢٥-٢٧٨.

العتيبي، سارة بدر والقحطاني، أمل سعيد قانع. (٢٠١٧)، فاعلية برنامج تدريبي مقترح في ضوء معايير الجودة في تنمية وعي الأستاذ الجامعي بدوره في تحقيق متطلبات الاعتماد الأكاديمي، مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، مج٢٤، ع١٠٦، ٢٢١-٥٣٠.

العريمي، خديجة مبارك علي. (٢٠١١)، الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام الأكاديميين بكليات جامعة السلطان قابوس من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

علي، ماهر أبو المعاطي. (٢٠١٠)، المشروعات التدريبية وجودة التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، المؤتمر العلمي الثالث والعشرون، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

علي، يحيى مجمد. (٢٠١٦)، أثر اختلاف نمط التعليم باستخدام برامج المحاكاة الحاسوبية على الأداء المهاري والتحصيل المعرفي في مادة الفيزياء لطلاب الصف الثالث الثانوي، مجلة كلية التربية، مج ٣٢، ع ٣٤، ١٨٩-٢٣٤.

العمرى، عائشة بليهش محمد وآل مساعد، حصة محمد سعود. (٢٠١٧)، أثر استخدام بعض أنماط المحاكاة الالكترونية والشبكات الاجتماعية عبر الويب في إكساب معلمات التلميذات ذوات صعوبات التعلم مهارات التطور المهني، مجلة الشمال للعلوم الإنسانية، ع ٣٢، ١٠١-١٣٦.

عناد، شيماء نصيف والسعيدى، جمانة ناظم ياسر. (٢٠١٩)، أثر برنامج تدريبي مستند إلى نموذج جولمان لتنمية الوعي الذاتي لدى طالبات المرحلة الإعدادية، مجلة كلية التربية، ع ٣٥، ٦١١-٦٣٨.

العنزى، عبد الله زامل. (٢٠٠٧)، الاحتياجات التدريبية للقادة التربويين في وزارة التربية في دولة الكويت من وجهة نظرهم، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مصر، مج ٢٠، ع ٨١، ١٣٦-١٨٢.

العواودة، أمل سالم حسن. (٢٠١٢)، دراسة تقييمية لواقع التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية في جامعة البلقاء من وجهة نظر الطلبة، مجلة كلية التربية، جامعة البلقاء التطبيقية، مج ١٦، ع ١٤، ٣٨١-٤٢٨.

عيادات، هيثم. (٢٠١٠)، فاعلية البرنامج التدريبي الميداني على أداء طلبة التربية المهنية داخل غرفة الصف في مبحث التربية المهنية، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن، الملحق ٢، مج ٢٥، ٢٤، ٢٨٥-٣١٠ .

الغامدي، عبد الله سعيد أحمد. (٢٠٠٧)، بناء برنامج تدريبي لتنمية مهارات القيادات التربوية في حل المشكلات الإدارية بأساليب إبداعية، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

غباري، محمد سلامة. (٢٠٠٦)، الخدمة الاجتماعية في المؤسسات التعليمية، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

الفويهي، هزاع. (٢٠١٨)، المدارس البيئية برنامج تدريبي لتنمية الوعي البيئي لدى طلاب المرحلة الثانوية، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، مج ٥، ٣٤، ٣٧١-٣٨٧.

القاضي، نجاح. (٢٠٠٨)، أبعاد التمكين الإداري لدى القادة التربويين في الجامعات الحكومية في إقليم الشمال وعلاقته بالتدريب الإداري، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن.

الكنعاني، عبد الواحد محمود محمد والبهاتي، فارس جاسم محمد. (٢٠١٧)، فاعلية برنامج محوسب قائم على استراتيجتي (التدريب والممارسة) و(المحاكاة) في الثقافة الفيزيائية لدى طلاب الصف الثاني المتوسط، مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية. مج ١٧، ٤٤، ١٨٣-١٩٨.

محمد، سمر سابق. (٢٠١٥)، إطار عمل مقترح لتفعيل تصميم برامج المحاكاة القائمة على الويب، مجلة البحث العلمي في التربية، ١٦٤، ٢٢١-٢٤٦.

المحذيف، هيا والداود، إبراهيم. (٢٠١٩)، التدريب الذاتي للقيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود كمدخل لتحقيق الكفاءة الإدارية، مجلة العلوم التربوية، مج ١، ع ٣١٤، ١٤٧-١٧١.

المشيخي، نوال. (٢٠١٢)، فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات معلمات الرياضيات في التواصل الرياضي بالمرحلتين المتوسطة والثانوية بمدينة تبوك، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

مطوع، ضياء الدين محمد والخليفة، حسن جعفر. (٢٠١٤)، مبادئ البحث في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية، ط ١، الدمام: مكتبة المتنبى.

المطيري، خالد مبرك. (٢٠١٩)، التنمية المهنية للقيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة، مجلة كلية التربية، ع ١٨٣، ٥٤٧-٥٨٣.

المطيري، عزيز لقاء سلمان والحسن، رياض عبد الرحمن. (٢٠٢١)، أثر استخدام برامج التعلم بالمحاكاة على تحصيل الطلاب المعرفي وأدائهم المهاري في تعلم قواعد البيانات في مقرر الحاسب وتقنية المعلومات، مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، كلية التربية، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ع ٢٣٦٤، ١٦٧-٢٠٨.

مقابلة، محمد فاسم. (٢٠١١)، التدريب التربوي والأساليب القيادية الحديثة وتطبيقاتها التربوية، عمان: دار الشروق بالأردن.

المقبالي، نوال سعيد حميد. (٢٠٠٩)، دور التدريب في تنمية الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية مطبقة على العاملين بالجهاز الإداري بجامعة السلطان قابوس، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

المؤتمر الختامي لنموذج محاكاة المنظمة الدولية للهجرة IOM، متاح في:

<https://m.gomhuriaonline.com> › Gomhuria

مؤتمر المحاكاة بالرياض. (٢٠٢٢)، متاح في: <https://twasul.info>.

النافع، سهام صالح حمد. (٢٠١٧)، أثر اختلاف نمط التغذية الراجعة الالكترونية داخل برمجية قائمة على المحاكاة في إكساب مهارات برمجة الروبوت التعليمي للطالبات الموهوبات في المرحلة المتوسطة بجدة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا التربوية، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.

النجار، أحمد فتحي. (٢٠١٦)، المحاكاة كأسلوب من أساليب التدريب واكتساب الخبرات في المنظمات، مجلة الألوكة الثقافية، متاح في: <https://www.alukah.net> > culture.

نيازي، عبد المجيد طاش. (٢٠١١)، دليل التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية، مجلة العلوم الاجتماعية، الرياض.

الهويل، راشد. (٢٠١٩)، أثر التدريب في تحسين أداء القيادات الأكاديمية بجامعة شقراء، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، مج ١، ع ٤٤، ٤٢٧-٤٦٤.

الورقلي، محمد سالم، ويوسف، نيك محمد رحيمي، نيك وعارفين، زامري. (٢٠١١)، تحديد الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة التعليمية لمعلمي مرحلة التعليم الابتدائي في طرائق التدريس، journal of Islamic and Arabic Education، مج ٣، ع ٢٤، ٤١-٥٢.

ثانياً - المراجع الأجنبية:

Almalki, H; Rabelo, L; Pastrana, J; Marin, M; Bhide, S. (2015). Virtual Leadership Development Simulation Using the 4-D System. Proceedings of the 2015 Industrial and Systems Engineering Research Conference S. Cetinkaya and J. K. Ryan, eds

Ampuch, A., Hiranrat, W.&Singluan, T. (2014), Developing a Computer Assisted Instruction with Drill and Practice for English Teaching to Primary School Grade 6 Students with Hearing Impaired, International Journal of the Computer,22(2) , available at: <https://www.semanticscholar.org › paper>

Arikewuyo, M. O. (2009). An assessment of the training needs of newly appointed principals of Junior South – South and South-West Regions of Nigeria. Research in Education, 82(1), 100–102. doi: 10.7227/RIE.82.8.

Barker. R. (2003). The social work dictionary, New York, NASW. Press, Fifth edition

Butler, Jane. (2019). Learning to Lead: A Discussion of Development Programs for Academic Leadership Capability in Australian Universities. Journal of Higher Education Policy and Management, 42 (4),.424-437.

Chernikova, Olga, Nicole Heitzmann and Matthias Stadler. (2020). Simulation-Based Learning in Higher Education: A Meta-Analysis. Review of Educational Research. Vol. 90. No. 4. 499-541

Cojocaria, V. (2009), Simulation Learning-From Design to Application Seria Stuntele Education, Vol.LXI, No.1, 95-105

Davies, A. (2013) What is the impact of simulation-based learning exercises on the development of decision-making skills and professional identity in operational policing. Doctoral Thesis, Charles Sturt University, Wagga Wagga, AUS.

Dieker, L., Hynes, M., Hughes, C. and Smith, E. (2008), Implications of Mixed Reality and Simulation Technologies on Special Education and Teacher Preparation, FOCUS on Exceptional Children, Vol.40, No.6, 1-20

Fahimirad, Mehrnaz; Idirsm, Khairuddin; and Kotamjani, Sedigheh. (2016). Effective Academic Leadership of Learning and Teaching in Malaysian Higher Education. *International Journal of Human Resource studies*, 6 (4),67-83 DOI: 10.5296/ijhrs.v6ir.10337.

Frederick, Joseph F. (2018). What are the benefits of using simulation in leadership development? *Leadership and Flow: Global Research Program and Network*. Retrieved from <https://flowleadership.org/benefits-of-using-simulation/Buller>, Jeffery L. (2018).

Gilbert, Kristen A& Robert H. Voelkel, Jr, Johnson, Christie W. (2018). Increasing self-efficacy through immersive simulations: Leading professional learning communities. *Journal of Leadership Education*. 154-174. DOI:10.12806/V17/I3/R9.

Huber, Marion; Netzel, Janine; and Kieswetter, Jan. (2017). On the road to becoming a responsible leader: A simulation-based training approach for final year medical students. *GMS Journal for Medical Education*. 34 (3), Doi: 10.3205/zma00111. available at: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov> >

Johnston Robyn (2010) Challenges in human Resource Development Practitioner preparation, *Journal, AR Ticles*.37-53, available at: <https://doi.org/10.1080/01580370120043231>

Kakora-Shiner, N. (2009), Using Ward-Based Simulation in Cardiopulmonary Training *Nursing Standard*,23(38),42-47

Kim, S., Park, C., & O'Rourke, J. (2017). Effectiveness of online simulation training: Measuring faculty knowledge, perceptions, and intention to adopt. *Nurse Education Today*, 51, 102–107. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.12.022>

Kneebone, R. (2003), Simulation in Surgical Training Educational Issues and Practical Implications, *Medical Education*,37,267-277

Lake, B., Salakhutdinov, R.&Tenenbaum, J. (2015), Human-level concept learning through probabilistic program induction, science cognitive science, research articles

Law, A. M. (2015). *Simulation Modeling and Analysis*, 5th ed. New York: McGraw-Hill.

Orit Nuttman-Shwartz & Roni Berger (2011) Field education in international social work: Where we are and where we should go, international social work 20\2. Retrieved from originality published online,1-19, DOI: 10.1177/0020872811414597

Schuldberg, J. (2005), Special Section: Innovations in Derontological Social Work Education it is Easy to Make Judgments if Its not familiar: The USE OF Simulation Kits to Develop Self- Awareness and Reduce Ageism, Journal of Social Work Education, Vol,41, No,3,441-455

Wildmen, JESSICA L. & Piccola, RONALD F. (2009). Using Simulation-Based Training to Enhancem Management Education. Academy of Management Learning & Education. Vol. 8. No. 4. 559–573