

بحث بعنوان

دور التدريب الميدانى في تشكيل الهوية لطلاب الخدمة الاجتماعية

The Role of Field Training in Shaping the Identity of Social Work Students

إعداد

د/عبدالرحمن احمد محمد حسان

مدرس بقسم التنمية والتخطيط

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم

مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية جامعة الفيوم

<https://jfss.journals.ekb.eg>

Email: journalssw@fayoum.edu.eg

online ISSN: 2682 - 2679 print ISSN : 2682-2660 Arcif:Q2

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٤/١١/١٤ تاريخ قبول البحث ٢٠٢٤/١٢/١٩ تاريخ النشر ٢٠٢٥/١/٢١

Doi 10.21608/jfss.2025.411308

Url https://jfss.journals.ekb.eg/article_411308.html

الملخص

دور التدريب الميداني في تشكيل الهوية لطلاب الخدمة الاجتماعية

هدفت الدراسة الحالية الي تحديد دور التدريب الميداني في تشكيل الهوية لطلاب الخدمة الاجتماعية، حيث تنتمي هذه الدراسة الي نمط الدراسات الوصفية، واعتمدت علي المنهج الوصفي باستخدام المسح الاجتماعي بالعينة الطبقية لطلاب الفرقة الرابعة كلية الخدمة الاجتماعية، وعددهم (١٦٠مفردة) حيث بلغ الاطار العام للمعاينة (١٥٩٣)، واعتمد الباحث في جمع البيانات علي استمارة قياس مطبقة علي الطلاب بعنوان " دور التدريب الميداني في تشكيل الهوية لطلاب الخدمة الاجتماعية" وأسفرت نتائج الدراسة الي ان التدريب الميداني يسهم بفاعلية في تشكيل الهوية لطلاب الخدمة الاجتماعية طبقا لأهدافها المحددة وهي(الهوية الشخصية - الهوية المهنية - الهوية التقنية)

الكلمات المفتاحية: - التدريب الميداني - الهوية - طلاب الخدمة الاجتماعية

Abstract

The Role of Field Training in Shaping the Identity of Social Work Students

"This study aimed to identify the role of field training in shaping the identity of social work students. This descriptive study used a survey design with a stratified sample of 160 fourth-year social work students, out of a total population of 1593 students. Data was collected using a questionnaire titled 'The Role of Field Training in Shaping the Identity of Social Work Students.' The results showed that field training effectively contributes to shaping the identity of social work students in accordance with its specified objectives, namely personal, professional, and technical identity."

Keywords: - Field Training - Identity - Social Work Students

أولاً: مشكلة الدراسة وأهميتها:

تفرض التحولات السريعة التي تشهدها الساحة المعاصرة على مختلف الأصعدة ضرورة إعادة تقييم المفاهيم الأساسية التي كانت تشكل الدعائم الرئيسية للبنى الاجتماعية والمهنية في المجتمع إن هذه التغيرات تستدعي تحديد الهوية في سياقات متعددة، حيث يُعد هذا التحديد أمراً أساسياً لفهم الغايات والأهداف، ويُعد بمثابة الإطار الذي يحدد موقع ودور الوحدات الاجتماعية المختلفة في المجتمع، بما يعكس التكيف مع الواقع الراهن ويضمن الاستجابة الفاعلة للتغيرات المستمرة.

أصبح تحديد الهوية على مختلف المستويات أمراً بالغ الأهمية في ظل التغيرات والتحديات المعاصرة، حيث تفرض هذه التغيرات ضرورة إعادة النظر في الغايات والأهداف التي تخص مختلف فئات المجتمع وهيئاته ومهنته. ويُعد تحديد الهوية السبيل لتحقيق ذلك، فهو بمثابة تحديد للغايات والأهداف ورسم للسياق الذي ينطلق منه أي فهم لدور وموقع وحدات المجتمع المختلفة. كما أن تحديد الهوية يمثل نقطة الانطلاق نحو تحقيق التماسك الداخلي وبناء الاستراتيجيات الملائمة للتعامل مع القضايا المعاصرة. فمن خلال وضوح الهوية، تتمكن المهن والهيئات والمؤسسات من استثمار مواردها بشكل أكثر كفاءة، وتعزيز قدرتها على الابتكار والتكيف مع المتغيرات. وبالتالي، يصبح تحديد الهوية عملية شاملة تتداخل فيها الغايات مع الوسائل، وتُصاغ من خلالها الأهداف برؤية متجددة تتلاءم مع تحديات الزمن.

إضافة إلى ذلك، فإن هذه العملية تساهم في بناء جسور التواصل بين مختلف مكونات المجتمع، وتوحيد الجهود نحو تحقيق التنمية المستدامة، حيث تُعد الهوية ركيزة أساسية لفهم العلاقة بين الفرد والمجتمع وبين الماضي والمستقبل، مما يجعلها محركاً أساسياً نحو التقدم. والخدمة الاجتماعية شأنها شأن المهن الإنسانية بالمجتمع، قد تأثرت بانعكاس تلك التغيرات والتحديات المجتمعية المعاصرة، الأمر يفرض عليها وجوب السعي إلى تحديد هويتها المهنية إذا ما هدفت إلى تشكيل البناء الذي في إطاره تحدد أهدافها ودورها، بل وفهم منهجها وأسلوبها في بحث وتناول قضايا ومشكلات المجتمع العاملة به الأمر الذي يستوجب أيضاً أهمية تنقية مفهوم الهوية المهنية للخدمة الاجتماعية من شوائب التداخل وتوضيح التفرد والخصوصية لوحدات عملها من جانب وأسلوب ممارستها وأهدافها من جانب آخر (شحاتة، ٢٠١٧، ص ٩٥).

تحديد هوية الخدمة الاجتماعية ليس مجرد إجراء تنظيمي أو خطوة شكلية، بل هو عملية استراتيجية محورية تهدف إلى تحقيق التميز الوظيفي والاحترافية في الممارسة. وضوح هذه الهوية يساهم في صياغة رؤية واضحة وشاملة للخدمة الاجتماعية، مما يمكنها من تصميم مناهج وأساليب عمل فعالة تتفاعل بمرونة وكفاءة مع القضايا المجتمعية المتنوعة، كما يعزز ذلك الثقة

بين الأخصائيين الاجتماعيين والأفراد والمؤسسات التي يعملون معها، ويدعم قدرتهم على الابتكار في تقديم حلول مستدامة للمشكلات الاجتماعية.

إلى جانب ذلك، يُعد تحديد الهوية مدخلاً أساسياً لتعزيز مكانة الخدمة الاجتماعية ضمن المنظومة المجتمعية والمهنية. فهو يتيح للأخصائيين الاجتماعيين الالتزام بثوابت المهنة وأهدافها الأساسية، مع تطوير أساليب عملهم بما يتلاءم مع المستجدات والمتغيرات التي تفرضها الظروف الراهنة. ومن ثم، يصبح تحديد الهوية عملية ديناميكية ومستمرة، تُجدد بشكل مستمر لمواكبة التحديات الجديدة، مما يضمن للخدمة الاجتماعية أن تبقى قوة فاعلة ومؤثرة في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.

في ظل التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية المتسارعة التي يشهدها العالم اليوم، تبرز أهمية الهوية بوصفها حجر الزاوية في فهم الأفراد والجماعات لأنفسهم وأدوارهم في المجتمع. ولا يقتصر دور الهوية على تعريف الذات، بل تمتد لتكون أداة رئيسية تعزز الانتماء، وتحدد الأدوار والمسؤوليات في مجتمعات تتسم بالديناميكية والتعددية، ما يجعلها مسألة جوهرية للأخصائيين الاجتماعيين لتحديد مكانتهم ودورهم في هذا السياق المتغير.

ونجد أن الهوية تمثل البصمة بالنسبة للإنسان يتميز بها عن غيره وتتجدد فاعليتها ويتجلى وجهها كلما أزيلت من فوقها طوارئ الشمس، إنها الشفرة التي يمكن للفرد عن طريقها أن يعرف نفسه في الجماعة التي ينتمي إليها، والتي عن طريقها يتعرف إليه الآخرون باعتباره منتمياً لتلك الجماعة، ويرى أنها تشير إلى صيغة الوعي النفسي بالذات عبر الآخرين (امباي، ٢٠٢٢، ص ٧٢٢) ومفهوم الهوية بمعنى رؤية الذات والتعامل معها لا تعني اننا ندرك الخدمة الاجتماعية لذاتها فقط ومن ثم تمجيد لهذه الذات واعلاء لها، ولكننا ندرك هذه الذات باعتبارها تخضع لمتغيرات مجتمعية تؤثر عليها وتشكلها وهي متغيرات منها ما يقع في حدود سيطرة المهنة والآخر يخرج عن حدود هذه السيطرة الا انها في النهاية تؤثر فيها وتجعلنا دائما نبحث عن الحفاظ على هذه الهوية او ما يسمى بتنمية الولاء المهني ودعمه. وهو موضوع لا يتم بمعزل عن واقع المجتمع وما يمثلها هذا الواقع من تحديات للمهنة يفرض على ممارسيها التزود بالكفاءة التي تمنح الممارسة المهنية القوة والقدرة على الاستجابة بنجاح لواقع المجتمع وأداء رسالتها التي تتجسد في صوره سلوكيات والتزامات ومهارات (حميد، ٢٠٢٣، ص ٣).

ومن جهة أخرى، فإن نجاح الأخصائيين الاجتماعيين في تشكيل هوية مهنية واضحة وقوية يرتبط بتوافر معايير رئيسية مثل الالتزام المهني، والكفاءة الوظيفية، والوضوح في الهوية، والاستمرارية في العمل (البيعي، ٢٠١٤، ص ٣٦٦) وهذا ما أكدت عليه أيضاً

دراسة (Dnika، 2007) أُجريت هذه الدراسة بهدف تحديد مدى ضرورة التوافق بين الإطار النظري والممارسة العملية في إعداد الأخصائي الاجتماعي الناجح وذلك من خلال التدريب الميداني الذي تتوافر فيه مقومات الجودة الشاملة ، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن الأخصائي الاجتماعي الناجح هو الذي تم إعداده إعداداً عملياً أثناء تعلمه لمهنة الخدمة الاجتماعية بحيث يصبح متمكناً من الممارسة الجيدة أو الممارسة بالشكل المطلوب .

كما يتطلب تحقيق هذا النجاح تبني نهج يعتمد على التفاعل المستمر مع المتغيرات المجتمعية، وتوظيف أدوات التقييم الذاتي والمهني التي تساعدهم على قياس مدى تحقيقهم لأهدافهم المهنية ومدى توافرها مع احتياجات المجتمع. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي تعزيز ثقافة التعلم المستمر لدى الأخصائيين الاجتماعيين من خلال التدريب الميداني، وورش العمل التفاعلية، والاطلاع على أحدث التطورات العلمية في مجال العمل الاجتماعي، مما يمكنهم من تجديد ممارساتهم وتطويرها باستمرار.

إن وضوح الهوية لا يقتصر على إدراك الأخصائي لذاته ودوره، بل يمتد ليشمل بناء علاقة تكاملية مع المجتمع ومؤسساته المختلفة، بحيث يعكس الأخصائي صورة واضحة لمهنته تساهم في تعزيز الثقة المجتمعية به. ومن خلال الالتزام بهذه المعايير، يستطيع الأخصائي الاجتماعي أن يؤدي دوره بكفاءة، ويضع بصمته المميزة في بناء مجتمع أكثر توازناً وعدالة.

ويعني ذلك أن الأخصائيين الاجتماعيين بحاجة إلى تطوير رؤية شاملة ومتكاملة لأدوارهم ومهامهم، مع توظيف معارفهم وخبراتهم في خدمة المجتمع بطرق تتسم بالمرونة والابتكار. وللنهوض بمهنة الأخصائي لا بد من التركيز على مقومات بناء الهوية المهنية واستحضار تمفصلها مع الهوية الشخصية وشروط وحدتها وتعددتها (عليوي، عبدالعزيز، ٢٠٢٠، ص ٤٠).

إن تطوير هوية واضحة للأخصائي الاجتماعي يتطلب مزيجاً من الفهم العميق لدوره الاجتماعي والمهني، إلى جانب الخبرة العملية التي يتم اكتسابها في الميدان. فالتدريب الميداني يعد من العوامل الحاسمة التي تربط بين المعرفة النظرية والممارسة العملية، حيث يُمكن الأخصائيين الاجتماعيين من تطبيق المفاهيم التي تعلموها في بيئات عمل حقيقية. هذا الارتباط المباشر بين الهوية والتدريب الميداني يعزز قدرة الأخصائي على التأقلم مع تحديات مهنته بفاعلية، ويمنحه الأدوات اللازمة لتقديم حلول مبتكرة للمشكلات المجتمعية.

يعتبر التدريب الميداني حجر الزاوية في برامج الإعداد والتأهيل الوظيفي لأنه يساعد الطلبة المتدربين في التعرف على مشكلات مهنتهم والانتقال تدريجياً إلى التأقلم والتكيف معها، كما يمثل التدريب الميداني لطلبة الجامعات أحد أهم مقومات بناء شخصية الطالب الجامعي ومسيرته وخبرته الأكاديمية والعملية، حيث تتاح الفرصة للطلبة أن يطبقوا ما تعلموه على أرض الواقع،

ويطلعوا على قضايا القطاعات المختلفة، بالإضافة إلى اكتسابهم العديد من المهارات اللازمة للدخول إلى سوق العمل بشكل فاعل بعد التخرج، ويستلزم التدريب الميداني وجود إشراف مستمر يضمن سير العمل وتحقيقه لأهدافه، ويعتبر التدريب الميداني وسيلة لإحداث التغيير والتطوير في قدرات وسلوكيات واتجاهات الطلاب، والإشراف هو جميع الأنشطة التي يقوم بها المشرفون مع طلاب التدريب الميداني بغية إكسابهم الخبرات وتحسين مهاراتهم وتطويرها مما يؤدي إلى تحقيق أهداف العملية التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية (عثمان، عبدالرحمن صوفي وعمران، خليل محمد عمران، ٢٠٢٤، ص ٢٧٨).

وهذا ما أشارت إليه الدراسات، حيث أكدت أن بيئة التدريب الميداني تُعد حاسمة في تطوير مهارات الطلاب وتعزيز وعيهم بمفهومهم المهني. (Adams & Hean, 2006) كما أظهرت الأبحاث أن الإشراف المهني والتفاعل مع المهنيين ذوي الخبرة في المؤسسات الاجتماعية يساعد الطلاب على تكوين مواقف مهنية ثابتة تتماشى مع القيم والمبادئ الأساسية للمهنة (Fortune, A. E., & Abramson, T, 1993).

وأكدت أيضاً على هذا دراسة (Coultdon, 2005) التي تناولت الإشراف المشارك أو المشترك باعتباره نموذج إبداعي كفاء وفعال ومفيد لتعليم التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، وكنموذج لمقابلة الاحتياجات المستقبلية للمهنة، وأيضاً دراسة (Rudy, 2002) وهي دراسة عن تقييم أثر التدريب الميداني على التطور المهني في مرحلة ما قبل التخرج لطلاب الخدمة الاجتماعية في أوكرانيا، وقد أشارت الدراسة إلى أن عملية الإشراف الميداني تعتبر مكوناً أساسياً ضمن مكونات منهج تدريب الأخصائيين الاجتماعيين، وقد توصلت الدراسة لوضع تصور مقترح لخطة تدريب طلاب الخدمة الاجتماعية وتطبيقها في المؤسسات الأكاديمية التي تتولى مسؤولية إعداد هؤلاء الطلاب بمعرفة مشرفيها ومشرفي مؤسسات الممارسة سواءً الأولية أو الثانوية.

وأجرى (رجاء، ٢٠١٠) دراسة بعنوان "أثر التدريب على أداء العاملين بالمؤسسات العامة: دراسة ميدانية في محافظة جرش"، بهدف تقييم مستوى التدريب في المؤسسات العامة وتحديد مشكلاته، بالإضافة إلى دراسة العلاقة بين مستوى التدريب وأداء العاملين وتطوير المؤسسة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والبحث الميداني، حيث تم تطبيقها على عينة من ١٢٠ متدرباً داخل المؤسسات العامة في قطاع الخدمات بمحافظة جرش. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن التدريب له تأثير إيجابي وفعال على أداء العاملين، كما يسهم بشكل كبير في تطوير المؤسسات العامة. وهذا يبرز أهمية التدريب ليس فقط في تعزيز الكفاءة المهنية، بل في تشكيل هوية مؤسسية قوية، حيث يعزز من القدرة على التكيف مع التغيرات ويعزز الشعور بالانتماء

والولاء للمؤسسة. من خلال التدريب المستمر وتطوير المهارات، يتسنى للعاملين تشكيل هُويّة مؤسسية تتماشى مع القيم والأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، مما يساهم في خلق بيئة عمل أكثر تفاعلاً وإنتاجية.

وبداسة (علي، ٢٠٠١) والتي أجريت بهدف تحديد المعوقات التي تواجه مشرفي التدريب الميداني عند استخدام الاجتماع الإشرافي الفردي، وتنتمي الدراسة إلى نمط الدراسة الوصفية التحليلية، وطبقت علي عينة عشوائية من مشرفي التدريب الميداني بكلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، قوامها (٦٤) مفردة، واقتصر المجال المكاني للدراسة علي كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة حلوان وكان من نتائجها إن معوقات التدريب الميداني تتمثل في كثرة عدد الطلاب الذي يقوم المشرف بتدريبهم، عدم قيام المشرف بحل مشكلات الطالب المهنية بسبب ضعف خبراته ومهاراته

وفي هذا السياق، تأتي دراسة الناكوع (٢٠١٩) التي تناولت العلاقة بين التدريب الميداني ورفع كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين. حيث أكدت الدراسة على أهمية التدريب الميداني في تقليل الفجوة بين النظرية والتطبيق، وهو ما يسهم بشكل كبير في تحسين الشخصية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين. كما بينت أن التدريب الميداني يعزز من ثقة الطلاب بأنفسهم ويُحسن من قدرتهم على التعامل مع التحديات الواقعية في الميدان، مما يسهم في تطورهم المهني ويعزز من هويتهم المهنية في المجتمع.

وفي دراسة أجراها (المدني، ٢٠٠٩) بعنوان "أثر التدريب على الأداء بالمؤسسات العامة"، كان الهدف تقييم عمليات التدريب بالمؤسسة وتحديد مواطن الضعف والقوة فيها، وذلك في إطار نموذج لتطوير الأداء التدريبي في المؤسسة. وتنتمي الدراسة إلى نمط الدراسة الوصفية، وقد أظهرت نتائجها ضرورة العمل على تطوير المناهج والمحتويات التدريبية بشكل دائم لمواكبة التطور الحاصل في أساليب ومناهج التدريب.

وتشير أيضاً دراسة (Ben Shlomo, S., Levy, D., & Itzhaky, H., 2012) إلى أن الرضا عن الإشراف يلعب دوراً محورياً في تشكيل الهُويّة المهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية. حيث أكدت الدراسة أن القيم الشخصية والاجتماعية تؤثر بشكل مباشر في تحديد هذه الهُويّة، ولكن هذا التأثير يتطلب التوجيه والإرشاد المستمر من المشرفين لضمان اكتسابها لقيمتها الكبيرة. وتبرز الدراسة أهمية البيئة الإشرافية في تعزيز الهُويّة المهنية، حيث أن العلاقة بين الطالب والمشرف تعد من العوامل الحاسمة في تنمية هذه الهُويّة.

وفيما يتعلق بالهُويّة المهنية في مجال الخدمة الاجتماعية تعاني من تحديات مستجدة نتيجة التغيرات المجتمعية التي قد تؤدي إلى أزمة هُويّة واضحة، كما أشارت نتائج دراسة إمبابي إلى

أن التطورات العالمية تخلق مزيداً من المشكلات المجتمعية، وتؤثر على وضوح واستقرار الهوية المهنية (امبابي، ٢٠٢٢، ص ٧٥٠).

أما فيما يتعلق بالتحديات التي يواجهها الطلاب أثناء التدريب الميداني، فقد أكدت الدراسات على أن الطلاب يواجهون عدة صعوبات، مثل التكيف مع بيئات العمل المختلفة وصعوبة التواصل مع الأفراد المستفيدين من الخدمات الاجتماعية. كما أن التوازن بين مهامهم الأكاديمية واحتياجات التدريب الميداني يمثل تحدياً إضافياً. علاوة على ذلك، فإن التحديات النفسية والعاطفية المرتبطة بحالات العمل الاجتماعي، مثل التعامل مع مشكلات الأسرة أو القضايا القانونية المعقدة، قد تؤثر سلباً على تقدم الطلاب. وفي هذا السياق، تشير دراسات مثل دراسة (Hill & Lawson, 2022) إلى أن الدعم والإشراف المستمر من قبل المشرفين المهنيين يمكن أن يسهم بشكل كبير في تخفيف هذه التحديات، مما يعزز من تحسين تجربة التدريب الميداني ويسهم في تطور هوية الطلاب المهنية.

من ناحية أخرى، أشارت بعض الدراسات إلى التحديات التي يواجهها الطلاب في التكيف مع أدوارهم المهنية أثناء فترة التدريب الميداني، خاصة عندما يكون الإشراف غير كافٍ أو عندما تكون توقعات التدريب غير متوافقة مع البيئة المهنية الفعلية. (Shulman, 2010) كما أن بيئة التدريب غير الملائمة أو نقص التوجيه المهني يمكن أن تؤثر سلباً على تطور الهوية المهنية للطلاب، وهو ما يشير إلى ضرورة تطوير آليات الإشراف والتوجيه لضمان تحقيق الأهداف التدريسية. وقد أكدت دراسة (Barlow, C., et al., 2006) أن أبرز معوقات التدريب الميداني تتمثل في قلة اقتناع الطلاب بأهمية التدريب، إضافة إلى غياب التنسيق الكافي بين الطلاب والمشرفين.

أجريت دراسة (اشتية، ٢٠٠٩) بهدف الكشف عن المعوقات التي تحول دون تحقيق الجودة في تطبيق مقررات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية كما تراها العناصر المشاركة في عملية التدريب وقد أظهرت النتائج وجود العديد من المعوقات المرتبطة بعناصر العملية التدريبية، كعدم قدرة مؤسسات التدريب على استيعاب الطلبة بسبب ازدياد عدد المتدربين، إضافة إلى قلة الزيارات من قبل المشرف الأكاديمي لمتابعة الطلبة. وأوصت الدراسة بضرورة إجراء تقييم مستمر لبرنامج التدريب الميداني.

وفقاً لدراسة (الغزيوي، ٢٠١٠) كان الهدف منها التعرف على أهم المعوقات التي تواجه التدريب الميداني في تحقيق أهدافه بمجال الخدمة الاجتماعية في المجتمع الليبي، والمرتبطة بعناصر متعددة مثل الطالب، والمشرف المؤسسي، والمشرف الأكاديمي، ومؤسسات التدريب الميداني. أشارت النتائج إلى أن ٩٦.٣٠٪ من المبحوثين يرون ضعف مخرجات التدريب

الميداني وعدم تحقيقه للأهداف بسبب معوقات مختلفة. أوصت الدراسة بإجراء تقييم ميداني للعملية التدريبية لتحديد مواطن القوة والضعف بهدف تحسينها وزيادة كفاءتها. ويشير أيضاً العديد من الباحثين إلى أن بعض المشرفين على عملية التدريب الميداني في كليات وأقسام الخدمة الاجتماعية، وكذلك بعض الطلاب المتدربين، لا يعطون هذه العملية النصيب الكافي من الاهتمام والتركيز. بل إن البعض ينظر إلى مادة التدريب الميداني كما لو أنها مادة مفروضة عليهم، يمكن استغلالها لتغيير الروتين التعليمي والتحرر من عناء المواد النظرية التي تتطلب التحضير والقراءة والمناقشة والاختبار (نيازي، عبدالمجيد بن طاش، والبريشن، عبدالعزيز، ٢٠٠٠). فاللامبالاة تجاه التدريب الميداني قد يحد من تأثيره الفعّال في تشكيل الهوية لطلاب الخدمة الاجتماعية.

فالهوية الشخصية والمهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية من المواضيع الهامة التي تؤثر في تطور مهاراتهم وقدراتهم المهنية. على الرغم من تطور برامج التدريب الميداني في العديد من الجامعات، فإن هناك فجوات واضحة في الدراسات التي تركز على تأثير التدريب الميداني على تكوين الهوية الشخصية والمهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية. فقد أظهرت الدراسات السابقة أن التدريب الميداني يوفر فرصة حيوية للطلاب لبناء هويتهم المهنية من خلال التفاعل مع فرق العمل وبيئات العمل الحقيقية. (Bogo & Vayda, 1998)

وتؤكد الدراسات أن بيئة التدريب الميداني تعد حجر الزاوية في تطوير المهارات وتعزيز الوعي المهني لطلاب الخدمة الاجتماعية. على الرغم من ذلك، تظهر فجوات واضحة في الأدبيات المتعلقة بكيفية تأثير بيئة التدريب الميداني على تشكيل الهوية المهنية والشخصية للطلاب. فقد أظهرت دراسة (Kadushin & Harkness, 2002) أن هناك تساؤلات مستمرة حول فعالية التدريب الميداني في تكوين هوية مهنية متماسكة لدى الطلاب. وتعد هذه الفجوات في الدراسات دليلاً على الحاجة إلى تعزيز دور التدريب الميداني في تكوين الهوية المهنية.

ومن الجدير بالذكر أن دراسة سميث وآخرين أشارت إلى "ندرة" الأدبيات التي تتناول بناء وصيانة هوية الأخصائيين الاجتماعيين. وقد أظهرت الدراسة أن تشكيل وبناء الهوية لا تحظى بالتركيز الكافي في برامج التعليم والتدريب في الخدمة الاجتماعية، مما يعزز الحاجة إلى تطوير استراتيجيات تهدف إلى تعزيز هذا الجانب الحيوي (Smith, Harms, & Brophy, 2022).

لذا، تكتسب هذه الدراسة أهميتها في سد الفجوات المعرفية حول كيفية تأثير التدريب الميداني في تشكيل الهوية الشخصية والمهنية والتقنية لطلاب الخدمة الاجتماعية. إذ تساعد هذه الدراسة في تقديم فهم أعمق للدور الذي يلعبه التدريب الميداني في بناء المهارات الأساسية للطلاب وتوجيههم المهني والتقني. كما تسعى الدراسة لاستكشاف التحديات التي تواجه الطلاب

أثناء فترة التدريب. كما تهدف إلى تقديم آليات لتفعيل دور التدريب الميداني في تعزيز الهوية المهنية والشخصية والتقنية لطلاب الخدمة الاجتماعية، مما يعزز من كفاءتهم وقدرتهم على المساهمة في تحقيق التنمية المجتمعية.

ثانياً: مفاهيم الدراسة ومنطلقاتها النظرية:

١- مفهوم التدريب الميداني (Field Training):

التدريب في اللغة : " دَرَبَ (الدَّرَبَة) عادةً وَجُرَاءً على الحرب وَكُل أمرٍ ، وَقَد (دَرَبَ) بالشَّيءِ بالكسر أي اعتادهُ ، وَرَجُلٌ مُدْرَبٌ وَمُدْرِبٌ وَمُجْرَبٌ وَمُجْرِبٌ وَقَد دَرَبْتَهُ الشَّدَائِدَ حَتَّى قَوِيَ وَمَرَّنَ عليها" (الرازي، ١٩٩٥، ص ٦٧) "ويُقَال دَرِبَ الرَّجُلُ أَي إِعْتَادَ وَعَلِمَ ، وَمِنْهَا (الدَّرِب) وَهُوَ الطَّرِيقُ ، وَدَرِبَ على الشيءِ بِمَعْنَى مَرَّنَ عَلَيْهِ وَحَدَّقَهُ " (الباشا، ١٩٩٤، ص ٤٣٨). ويعرفه أحمد زكي بدوي بأنَّه: " تدريب فني يتم في مواضع العمل لإكساب المتدرب المهارات العملية التي تمكنه من تأدية العمل على أحسن وجه" (بدوي، ١٩٨٧، ص ١٠٨).

بينما يعرفه السكري في قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية بأنَّه: " جزء من التعليم المهني للطلاب ، حيث يطبقون المعلومات والمهارات المطلوبة من خلال ما يتلقونه من دروس في الفصل الدراسي في الممارسة المباشرة مع العملاء ، ويظهر ذلك أساساً في الخدمة الاجتماعية ، في التدريب الميداني ، حيث يعمل الطلاب تحت الإشراف المهني مع العملاء في المؤسسات الاجتماعية بمجالات الخدمة الاجتماعية" (السكري، ٢٠٠٠، ص ٣٩٠).

ويُعرَّف التدريب في معجم "ويبستر" "Webster" بأنَّه : "نقل الفرد إلى مستوى مرغوب فيه من الكفاية سواءً بالتعليم أو الممارسة" (Merriam-Webster, 1986, p. 429) .

يمكن تعريف التدريب الميداني أيضاً على أنه شكل من أشكال التعليم القصير المدى الذي يهدف إلى تحسين المهارات والمعارف والأداء بشكل أفضل". (Tracey, 1991, p. 354)

ويعرف (Alfred Kadushin) التدريب بأنَّه "العملية التي تتيح الفرصة لتكوين الشخصية المهنية للطلاب واكتساب الخبرة العملية تحت إشراف مهني، واكتساب القيم والمهارات والاتجاهات وإعطاء الطالب الفرصة لتطبيق ما تعلمه من معارف، باعتباره جزءاً أساسياً لمنهج الخدمة الاجتماعية" (Kadushin, 1997, p. 167)

ويُعرَّف ماهر أبو المعاطي التدريب الميداني بأنَّه "العملية التي تستهدف تكوين الشخصية المهنية لطالب الخدمة الاجتماعية بمساعدته على استيعاب المعارف وتزويده بالخبرات الميدانية، وإكسابه المهارات الفنية، والقيم المهنية، وتعديل سمات شخصيته وفق أسس علمية مخططة عن طريق ربط النظرية بالتطبيق، من خلال الالتزام بمنهج تدريبي يطبق في مؤسسات،

وبإشراف مهني أكاديمي ومؤسسي بما يمكنه من ممارسة عمله كأخصائي اجتماعي بفعالية بعد التخرج" (علي، ٢٠٠٥، ص ١٢٤).

مما سبق نستنتج أن التدريب الميداني هو حجر الزاوية في تأهيل طلاب الخدمة الاجتماعية، حيث يجمع بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي في بيئات عمل حقيقية. يُتيح هذا التدريب للطلاب فرصة تطوير مهاراتهم المهنية، وبناء هويتهم الشخصية والمهنية تحت إشراف متخصصين. من خلال هذه التجربة التعليمية المتكاملة، يتمكن الطلاب من اكتساب الخبرات اللازمة لمواجهة تحديات العمل الاجتماعي بكفاءة، مما يجعلهم أكثر استعدادًا لممارسة المهنة بوعي واحترافية. وفيما يلي نستعرض أبرز مكونات التدريب الميداني وأثره في إعداد الطلاب لتحقيق التكامل بين النظرية والتطبيق:

١- **التطبيق العملي:** التدريب الميداني هو عملية تعليمية تُنفذ في بيئة العمل الحقيقية، حيث يطبق الطلاب المعارف النظرية التي اكتسبوها في الفصول الدراسية ضمن سياق عملي واقعي.

٢- **التوجيه والإشراف:** يتم تحت إشراف أكاديمي ومهني من متخصصين في المؤسسات الاجتماعية، حيث يُرشد الطلاب خلال تنفيذ المهام العملية بهدف تحسين مهاراتهم المهنية.

٣- **تطوير المهارات:** يشمل التدريب اكتساب الطلاب لمهارات عملية وتقنية، مثل تحسين مهارات التواصل، اتخاذ القرارات، وحل المشكلات، التي تساعدهم في التعامل مع التحديات في مجال الخدمة الاجتماعية.

٤- **تشكيل الهوية المهنية:** يساهم التدريب في تطوير هوية الطالب الشخصية والمهنية، ويعزز القيم المهنية مثل المسؤولية الاجتماعية، احترام حقوق الإنسان، والممارسات الأخلاقية في المجال.

٥- **التكامل بين النظرية والتطبيق:** يعزز التكامل بين المعرفة النظرية التي يتم تعلمها في الجامعة وقدرة الطلاب على تطبيقها عمليًا في بيئات العمل الميدانية، مما يضمن تحضيرهم بشكل متكامل لمهنتهم.

٦- **الاستعداد للممارسة المهنية:** يهدف التدريب الميداني إلى تجهيز الطلاب لأداء دورهم كأخصائيين اجتماعيين بكفاءة وفعالية، مما يمكنهم من تقديم خدمات عالية الجودة للمجتمع بعد التخرج.

يمكن تعريف التدريب الميداني في الدراسة الحالية على أنه "عملية تعليمية تُمكن طلاب الفرقة الرابعة من دمج المعارف النظرية التي اكتسبوها في الفصول الدراسية مع الخبرات العملية في بيئة العمل الميداني بهدف تشكيل الهوية المهنية والشخصية والتقنية لطلاب الخدمة الاجتماعية، حيث يُمكنهم من تطوير مهاراتهم التقنية والشخصية واكتساب الخبرات التي تعزز قدرتهم على التفاعل بفعالية مع العملاء. كما يُساعد على تطوير قيم العمل المهني والتوجهات الشخصية المتوافقة مع معايير وأخلاقيات مهنة الخدمة الاجتماعية، مما يعزز قدرة الطالب على تطبيق المعرفة في مواقف الحياة الواقعية وتحقيق التميز في الممارسة المهنية"

٢- مفهوم الهوية لطلاب الخدمة الاجتماعية:

يعدّ مصطلح الهوية من أكثر المصطلحات إثارة للجدل والنقاش نظراً لمرونته وصعوبة تحديد إطار تعريفي ثابت له، إذ يتميز بالتشابه والتداخل في سياقات معرفية ومفاهيمية مختلفة، فأحياناً يكون الحديث عن الهوية الدينية، وأحياناً عن الهوية الوطنية أو الإقليمية، ومرات عن الهوية اللغوية، وجميعها تتداخل وتجتمع لتعطي ملامح الهوية العامة للإنسان، غير أن لكل هوية خصوصياتها وسماتها التي تميزها عن باقي الهويات مهما تشابكت التفاصيل بينها - لانتمائها إلى نفس الفضاء المعرفي العام - الأمر الذي حال دون القدرة على الإمساك بالمصطلحات، وإعطاء تعريفات دقيقة لمفهوم الهوية عموماً أو لمفهوم الهويات المختلفة باختلاف منابعها وإحالاتها الثقافية (سرحان، ٢٠١٦، ص ٦).

فمفهوم الهوية كما قيل لا يستغنى عنه، وفي الوقت نفسه غير واضح، إنه متعدد الأوجه، تعريفه صعب، وهذا المفهوم منتشر في كل مكان لكنه (غامض) (هنتجتون، ٢٠٠٥، ص ٣٧).

لقد شاعت فكرة الهوية منذ القدم لدى المجتمعات نتيجة لإختلاف ما أنتجته من فكر، وطورته من أدوات، وشرعته من قوانين ومبادئ لإدارة أمورها، إلا أن مفهوم الهوية يعد من المفاهيم الحديثة التي ظهرت عقب الثورة الفرنسية وإرتبط نشأته بنظريات علم الاجتماع التي ربطت الهوية بالإنتماء للجماعة. وتحفل الأدبيات بعدد من التعريفات لمفهوم الهوية فهي من حيث الدلالة اللغوية كلمة مركبة من ضمير الغائب "هو" مضاف إليه ياء النسبة، لتدل الكلمة على ماهية الشخص أو الشيء المعني كما هو في الواقع بخصائصه ومميزاته التي يعرف بها (الريعي، ٢٠١٧، ص ٢).

وكانت بدايات الاهتمام بمفهوم الهوية على يد المفكر الأمريكي (جورج هيربرت ميد) George Herbert Mead أحد أشهر مؤسسي علم النفس الاجتماعي الذي استطاع من خلال كتاباته التمييز بين المكونين النفسي والاجتماعي للهوية (Burke & Skowronski, 2013)، وقد قدم ميد إسهامات رائدة في تطوير مفهوم الهوية. ركز ميد في أعماله على العلاقة

بين الفرد والمجتمع، وطرح رؤية شمولية للهوية تجمع بين الجانبين النفسي والاجتماعي. أشار إلى أن الهوية ليست مكوناً فردياً بحتاً، بل هي نتاج تفاعل اجتماعي مستمر، حيث يتشكل مفهوم الذات من خلال التفاعل مع الآخرين ومع البيئة الاجتماعية.

أبرز ميد في كتاباته، أهمية الدور الذي يلعبه "الآخر المهم (Significant Other)" في تكوين الهوية الفردية، مؤكداً أن الأفراد يطورون إدراكهم لذواتهم عبر رؤية أنفسهم من منظور الآخرين. هذا النهج يُظهر كيف يتم دمج العناصر النفسية (الذات الداخلية) والاجتماعية (التفاعل مع المحيط) في تكوين الهوية، ويُعد كتاب "Mind, Self, and Society" أحد أهم أعمال ميد، حيث تناول فيه كيفية تطور الذات من خلال العمليات الاجتماعية، وهو ما أثار اهتمام الباحثين لاحقاً مثل Skowronski وBurke، الذين ناقشوا هذا التمييز بين المكونين النفسي والاجتماعي للهوية

تعريفات الهوية متعددة؛ Pluempavarn & Panteli عرّفها بأنها "الخصائص، والمشارع، أو المعتقدات التي تميز إنسان عن غيره" (Pluempavarn & Panteli, 2007, p, 5) بينما عرفها المفكر الفرنسي (أليكس مكشيلي) على أنها منظومة متكاملة للمعطيات المادية والنفسية والمعنوية والاجتماعية التي تنطوي على نسق من عمليات التكامل المعرفي، وتتميز بوحدتها التي تتجسد في الروح الداخلية التي تنطوي على خاصية الإحساس بالذات والشعور بها (البديرات، ٢٠١٦، ص ٤١).

في السياق المهني، تُعرف الهوية المهنية بأنها تلك السمات والخصائص التي تتميز بها مهنة الخدمة الاجتماعية، وتتشكل وفق أهدافها وفلسفتها وآليات عملها، وبما تتضمن وتتأسس عليه من مقومات خاصة بكل من البحث والنظرية والممارسة، وذلك بما يحقق فاعليتها وتأثيرها بالمجتمع في إطار التغيرات المجتمعية الراهنة (شحاتة، ٢٠١٧، ص ٩٥) والهوية المهنية هي محصلة للتنشئة الاجتماعية التي مر بها الأخصائي الاجتماعي كفرد داخل النسق الكلي للمجتمع وتظهر في ظل التفاعل الاجتماعي الذي يجمع بينهما في إطار العمل وخارجه على اعتبار المؤسسة نسق مفتوح (امبابي، ٢٠٢٢، ص ٧٢٧)

تُشكّل الهوية المهنية نوعاً من أنواع الهوية الاجتماعية كما يرى معظم علماء النفس الاجتماعيين فهي البعد الاجتماعي للهوية الفرد، وتعبّر عن الانتماء المهني لجماعة مهنية، بمعنى أنها عملية استدخال الفرد لمعارف وكفاءات مشتركة ونسق من الضوابط والقواعد المشروعة من طرف الجماعة المهنية (عليوي، عبدالعزيز، ٢٠٢٠، ص ٣٥) وفي الوقت الحاضر، يُنظر إلى تكوين الهوية على أنه عملية مستمرة تتضمن تفسير وإعادة تفسير التجارب كما يعيشها المرء (Beijaard, D., et al., 2000, p. 750)

تتطور الهوية المهنية باستمرار نتيجة لتفاعل العوامل الشخصية والاجتماعية والتقنية، حيث يتشكل تصور الفرد لذاته في سياق المهني ويؤثر فيه ما يمر به من تجارب حياتية وقيم يكتسبها من تفاعله مع الآخرين في بيئات العمل المختلفة. ومن المهم أن نفهم أن الهوية المهنية هي مفهوم متعدد الأبعاد ومتغير، فهي تتطور باستمرار بفعل التجارب والبيئات المختلفة التي يمر بها الفرد طوال مسيرته المهنية. كما توضح ديناميات الهوية المهنية للخدمة الاجتماعية (إبراهيم، ٢٠١٧، ص ٤٦):

- أ. الهوية المهنية تتطور وتتغير على مدى حياة الفرد فإنها ليست ثابتة ولكنها تتغير استجابة لتجارب مختلفة، ويتم إنشاء الهوية المهنية من خلال المعتقدات والمواقف، والقيم والدوافع، والخبرات التي يحددها الأفراد أنفسهم، في حياتهم المهنية الحالية أو المتوقعة.
- ب. الهوية المهنية عبارة عن المفهوم الذي يصف كيف نتصور أنفسنا ضمن سياقنا المهني وكيفية التواصل إلى الآخرين "الهوية: عملية دينامية متطورة، والتي سيتم بناؤها على طول الحياة، والتي ترتبط بمصالح الشخص" المهني * وأدواره ومواقفه وقيمه والتوجهات، التي تحتاج إلى أن تكون متكاملة والتي تغير في درجة أهمية تبعاً للسياق والأهمية.
- ج. تطوير الهوية المهنية يتطلب التنمية التنظيمية وتتأثر هذه العملية بعدد من العوامل، بما في ذلك التعليم والتطلعات الوظيفية، والمواقف المهنية والخبرة في العمل، والرضا الوظيفي، وظروف العمل وتشمل التنمية رصد كيفية إدارة الأفراد حياتهم المهنية داخل المنظمة، وما هو أبعد من ذلك، وكيفية تنظيم المنظمات للتطوير الوظيفي لأعضائها.
- د. قد عرف شاين (١٩٧٨) الهوية المهنية : مجموعة مستقرة نسبياً ودائمة من الصفات والمعتقدات والقيم والدوافع و تجارب من حيث تعريف الناس أنفسهم في دورة المهني، فالهوية عملية دينامية تتطور مع مرور الوقت من خلال عمليات مثل استكشاف أو القدرة على استخدام التغذية الراجعة وزيادة مستويات الوعي الذاتي. ويشير دوبرو وهيجينز (٢٠٠٥) إلى أن آلية مهمة لهذه العمليات هي الشبكة التنموية من حيث المدى والكثافة، فالشبكات ذات الكثافة المنخفضة هي أكثر ملاءمة لتطوير الهوية المهنية والتي يمكن أن تشكل في سباق واحد، حيث الجميع يعرف أعضاء الشبكة بعضهم البعض (على سبيل المثال داخل منظمة واحدة) شبكات منخفضة الكثافة يتم رسمها للأفراد المجموعة من السياقات.

هـ. الهوية المهنية باعتبارها شكلا من أشكال الهوية الاجتماعية والتي تهتم بتفاعلات جماعية في مؤسسة العمل، وتتعلق بكيفية مقارنة الناس والانتماء إلى مجموعات مهنية أخرى وتتطور الهوية المهنية بمرور الوقت وتتطوي على المواقف والقيم والمعرفة والمعتقدات والمهارات التي يتم تقاسمها مع الآخرين داخل هذه المهنة.

مما سبق يمكن تعريف الهوية لطلاب الخدمة الاجتماعية: الهوية هي منظومة متكاملة من الخصائص والسمات الشخصية والمهنية والتقنية التي تميز الفرد وتُشكّل وعيه بذاته وانتماءه إلى مجتمعه ومهنته. تتضمن البعد الشخصي الذي يعبر عن القيم والمعتقدات والمشاعر الذاتية، والبعد المهني الذي يعكس المعارف والمهارات والأدوار المرتبطة بمهنة الخدمة الاجتماعية، والبعد التقني الذي يتمثل في قدرة الفرد على توظيف التكنولوجيا والابتكار لدعم ممارساته المهنية وتعزيز تواصله مع البيئة الاجتماعية، وتتشكل الهوية من خلال التفاعل المستمر بين الفرد وبيئته، وتتطور ديناميكياً عبر مراحل الحياة، مما يُمكن الأخصائي الاجتماعي من التكيف مع التحولات المجتمعية والحفاظ على أصالة هويته الشخصية والمهنية في آن واحد.

فالهوية هي مجموعة متكاملة من السمات الشخصية والمهنية والتقنية التي تميز الطالب في مجال الخدمة الاجتماعية. فهي تشمل:

١- **البعد الشخصي**: القيم والمعتقدات والمشاعر التي تُشكّل وعي الطالب بذاته وانتماءه لمجتمعه.

٢- **البعد المهني**: المعارف والمهارات والأدوار التي يكتسبها الطالب لتأدية مهامه بفعالية وفق فلسفة وأهداف مهنة الخدمة الاجتماعية.

٣- **البعد التقني**: قدرة الطالب على استخدام التكنولوجيا وأدواتها لدعم ممارساته المهنية وتعزيز تواصله مع البيئة المحيطة.

ثالثاً: أهداف الدراسة: تنطلق الدراسة من هدف رئيسي مؤداه: "تحديد دور التدريب الميداني في تشكيل الهوية لطلاب الخدمة الاجتماعية" وينبثق من هذا الهدف الأهداف الفرعية التالية:

١. تحديد دور التدريب الميداني في تشكيل الهوية الشخصية لطلاب الخدمة الاجتماعية.

٢. تحديد دور التدريب الميداني في تشكيل الهوية المهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية.

٣. تحديد دور التدريب الميداني في تشكيل الهوية التقنية لطلاب الخدمة الاجتماعية.

٤. تحديد المعوقات التي تواجه الطلاب أثناء التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية.

٥. التوصل الى آليات لتفعيل دور التدريب الميداني في تشكيل الهوية لطلاب الخدمة الاجتماعية.

رابعاً: تساؤلات الدراسة: تنطلق الدراسة الحالية من تساؤل رئيسي مؤداه: ما دور التدريب الميداني في تشكيل الهوية لطلاب الخدمة الاجتماعية ؟ وينبثق من هذا التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية:

١. ما دور التدريب الميداني في تشكيل الهوية الشخصية لطلاب الخدمة الاجتماعية؟
٢. ما دور التدريب الميداني في تشكيل الهوية المهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية؟
٣. ما دور التدريب الميداني في تشكيل الهوية التقنية لطلاب الخدمة الاجتماعية؟
٤. ما المعوقات التي تواجه الطلاب أثناء التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية ؟
٥. ما الآليات اللازمة لتفعيل دور التدريب الميداني في تشكيل الهوية لطلاب الخدمة الاجتماعية ؟

خامساً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

١- نوع الدراسة والمنهج المستخدم: يرتبط تحديد نوع الدراسة بالهدف الذي يسعى البحث إلى تحقيقه، وعلى أساس مستوى المعلومات المتوفرة لدى الباحث (السروجي، والمدني، ٢٠٠٢، ص١٥٦) تعتبر هذه الدراسة من نوع الدراسات الوصفية التحليلية التي تستهدف الوقوف على تحديد دور التدريب الميداني في تشكيل الهوية لطلاب الخدمة الاجتماعية اعتمادا على منهج المسح الاجتماعي بالعينة لطلاب الفرقة الرابعة كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم، وذلك للوقوف على دور التدريب الميداني في تشكيل هويتهم الشخصية والتقنية والمعوقات التي تواجههم في التدريب الميداني والخروج بآليات لتفعيل دور التدريب الميداني في تشكيل الهوية لطلاب الخدمة الاجتماعية.

٢- أدوات الدراسة:

أ- أ

دوات جمع البيانات: اعتمد الباحث على استمارة قياس بعنوان " دور التدريب الميداني في تشكيل الهوية لطلاب الخدمة الاجتماعية ".

اعتمد الباحث في تصميم أداة جمع البيانات الخاصة بالدراسة الراهنة علي الأساليب المتعارف عليها في هذا الشأن وفقاً للخطوات التالية:

-الرجوع إلى بعض الكتابات النظرية والدراسات العلمية المتصلة بالموضوع.

-الإطلاع على العديد من الأدوات التي سبق اختبارها امبريقياً.

-المقابلات والمناقشات التي أجراها الباحث مع طلاب التدريب الميداني.

تحديد أبعاد أداة جمع البيانات وفقاً لأهداف الدراسة الراهنة وتساؤلاتها:

-البُعد الأول: دور التدريب الميداني في تشكيل الهوية الشخصية لطلاب الخدمة الاجتماعية.

1

-البُعد الثاني: دور التدريب الميداني في تشكيل الهوية المهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية.

-البُعد الثالث: دور التدريب الميداني في تشكيل الهوية التقنية لطلاب الخدمة الاجتماعية.

-البُعد الرابع: المعوقات التي تواجه الطلاب أثناء التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية.

صدق وثبات أداة الدراسة:

الصدق الظاهري لاستمارة القياس: قام الباحث بعرض استمارة القياس في صورتها الأولية للتحقق من صدق المحتوى على عدد من الأساتذة في الخدمة الاجتماعية، لتحديد مدى صلاحية الأداة واتساق فقراتها وملائمتها لأهداف الدراسة.

وفى ضوء ملاحظات السادة المحكمين لاستمارة القياس تم الأتى: قام الباحث بحساب نسب الاتفاق على مدى ارتباط العبارات بأبعاد استمارة القياس وإجراء التعديلات الخاصة بالصياغة اللغوية، وقد أسفرت هذه العملية عن حذف العبارات التي لم يتفق عليها غالبية المحكمين والتي قلت نسبة اتفقهم عليها عن ٨٠٪، وإضافة العبارات التي اقترحها السادة

المحكّمين، وأيضاً تعديل بعض العبارات حيث استقرت عبارات استمارة القياس بعد التحكيم على (٧٥) عبارة بعد أن كانت (٩٠) عبارة قبل التحكيم.

طريقة حساب الدرجات المعيارية: نظراً لتصميم استمارة القياس باستخدام طريقة ليكرت حيث تضمنت كل عبارة ثلاث استجابات (أوافق - إلي حد ما - لا أوافق)، فقد أعطيت الاستجابة أوافق ثلاث درجات والاستجابة إلي حد ما درجتان، والاستجابة لا أوافق درجة واحدة.

ثبات استمارة القياس: استخدم الباحث في التأكد من ثبات استمارة القياس طريقة إعادة التطبيق، فقام بتطبيق استمارة القياس على عينة استطلاعية قوامها (٢٠) مفردة، ثم إعادة تطبيقها مرة أخرى بعد فترة أسبوعين من التطبيق الأول، وحساب معامل الارتباط لكل بُعد من أبعاد استمارة القياس، وللاستمارة ككل باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وكانت النتائج الإحصائية لثبات أداة القياس كالتالي:

- البعد الأول: الهوية الشخصية ٠.٨٣
- البعد الثاني: الهوية المهنية ٠.٨٢
- البعد الثالث: الهوية التقنية ٠.٨٥
- البعد الرابع: المعوقات ٠.٨٢
- المقياس ككل ٠.٨٨

ويدل معامل ثبات المقياس الكلي (٠.٨٨) أن الأداة على درجة مقبولة من الثبات ويمكن الاعتماد عليها ويصلح استخدامها لتحديد دور التدريب الميداني في تشكيل الهوية لطلاب الخدمة الاجتماعية.

ب-

أدوات تحليل البيانات: اعتمدت الدراسة في تحليل بياناتها علي مجموعة من المعاملات الإحصائية (النسب المئوية، مجموع الأوزان، الوزن المرجح، النسبة المرجحة، القوة النسبية).

٣- مجالات الدراسة:

١. المجال البشري للدراسة (إطار المعاينة):

مجتمع الدراسة: يتكون من جميع طلاب الفرقة الرابعة في الكلية، والبالغ عددهم ٦٣٠ طالباً، موزعين على فئات حسب الجدول التالي.

جدول رقم (١) حصر شامل لمجموعات التدريب الميداني للفرقة الرابعة انتظام

وانتساب ٢٠٢٤

الفرقة الرابعة	الجنس	عدد المستجدين	باقيين للاعادة	إيقاف قيد	المجموع	عدد المجموعات
انتظام	ذكور	٣١١	١٤	٣	٣٢٨	٢٤
	اناث	٩١١	١١	٠	٩٢٢	٦٦
انتساب	ذكور	١٢٢	٧	١	١٣٠	٩
	اناث	٢٤٩	١	٠	٢٥٠	١٨
الاجمالي		١٥٩٣	٣٣	٤	١٦٣٠ طالب	١١٧ مجموعة

العينة المختارة: تم اختيار عينة ممثلة بحجم ١٦٠ طالبًا، وفقًا للتوزيع الطبقي الذي يعكس نسب

الفئات المختلفة داخل المجتمع الأصلي. تم تقسيم العينة في الجدول التالي:

جدول رقم (٢) يوضح اطار المعاينة للفرقة الرابعة

الفرقة الرابعة	الجنس	عدد الطلاب في العينة
انتظام	ذكور	٣١
	اناث	٩٢
انتساب	ذكور	١٢
	اناث	٢٥
الاجمالي		١٦٠

المبررات المنطقية والعلمية لاختيار العينة

أ. تم اختيار الطلاب المستجدين بالفرقة الرابعة والبالغ عددهم ١٥٩٣ طالبًا تحديدًا لأنهم الفئة

الأكاديمية الأكثر تأهيلاً لدراسة دور التدريب الميداني في تشكيل الهوية، وذلك للأسباب التالية

:

- الخبرة التراكمية في التدريب الميداني: مرّ طلاب الفرقة الرابعة بمراحل متعددة من التدريب، حيث شاركوا في الزيارات الميدانية العملية خلال الفرقة الأولى.
- تلقى الطلاب تدريباً أكاديمياً في الفرقة الثانية من خلال دراسة المهارات اللازمة للتدريب الميداني، مما جعلهم أكثر استعداداً للممارسة العملية.
- في الفرقة الثالثة، مارس الطلاب التدريب الميداني بشكل كامل، ما أعطاهم خبرة عملية مكثفة في بيئات العمل الميدانية.

- باعتبارهم في السنة النهائية، فإن طلاب الفرقة الرابعة أقرب الفئات لدخول سوق العمل، مما يجعل تأثير التدريب الميداني على تشكيل هويتهم المهنية والشخصية أكثر وضوحًا.
- طلاب الفرقة الرابعة يمثلون المرحلة التي يجتمع فيها التحصيل الأكاديمي مع الخبرة الميدانية، وهو ما يجعلهم الفئة الأنسب لدراسة تأثير هذه المرحلة على بناء الهوية.
- ب. استبعاد التأثيرات غير المرتبطة بالبحث: استبعدت الفئات التي قد تواجه ظروفًا دراسية مختلفة (الباقين للإعادة أو الموقوف قيدهم) لتجنب إدخال متغيرات قد تؤثر على دقة النتائج.
- ج. التمثيل النسبي للمجتمع الأصلي: العينة تمثل كافة الفئات وفقًا لنسب تواجدتها في المجتمع الأصلي لضمان الشمولية ودقة التعميم، اختيار عينة طبقية يتيح تمثيلًا عادلًا لكل فئة (انتظام/انتساب -ذكور/إناث)، مما يضمن أن النتائج تعكس طبيعة جميع الفئات، ويضمن أن تكون كل فئة ممثلة بشكل دقيق في العينة، بما يعكس النسب المئوية الحقيقية لكل فئة داخل المجتمع.

اختيار عينة بحجم ١٠٪ من المجتمع (١٦٠ طالبًا) يضمن تمثيلًا كافيًا لجميع الفئات ويوازن بين الدقة العلمية وسهولة التطبيق العملي.

٢. المجال المكاني للدراسة: كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم.

٣. المجال الزمني: وهو فترة إجراء الدراسة بشقيها النظري والعملي واستغرقت عام بداية من

٢٠٢٤/١/١ الي ٢٠٢٤/١٢/٢٠.

نتائج الدراسة:

أولاً: وصف عينة الدراسة:

جدول رقم (٣) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للنوع ن = ١٦٠

النوع	ك	%
ذكر	٤٣	٢٦.٨٨٪
انثى	١١٧	٧٣.١٢٪
الإجمالي	١٦٠	١٠٠٪

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن ٧٣.١٢٪ من مجتمع البحث من الإناث بينما ٢٦.٨٨٪ من الذكور ويمكن تفسير ذلك بزيادة إقبال الطالبات للالتحاق بكليات الخدمة الاجتماعية أكثر من الذكور تعكس هذه النسبة ظاهرة شائعة في تخصصات الخدمة الاجتماعية، حيث تميل

الإناث إلى الالتحاق بهذا المجال بدرجة أكبر من الذكور. قد يُعزى ذلك إلى تصور عام يُربط بين طبيعة الخدمة الاجتماعية وخصائص الإناث، مثل التعاطف والتواصل الاجتماعي. وبالتالي فإن أكبر نسبة مستفيدة من التدريب الميداني لتشكيل هويتهم وبنائها هم من الإناث.

جدول رقم (٤) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للشعبة ن = ١٦٠

الشعبة	ك	%
انتظام	١٢٣	%٧٦.٨٨
انتساب	٣٧	%٢٣.١٢
الإجمالي	١٦٠	%١٠٠

وتشير نتائج البحث إلى أن ٧٦.٨٨% من مجتمع البحث من طلاب الفرقة الرابعة انتظام، بينما ٢٣.١٢% من من طلاب الفرقة الرابعة انتساب، شعبة الانتظام غالباً ما تتضمن طلاباً يتمتعون بتفاعل أكبر مع الأنشطة الأكاديمية والتدريبية بسبب انتظامهم اليومي في الدراسة، مما قد يؤثر على استجاباتهم في الدراسة، وتجدر الإشارة إلى أن خطة الدراسة ببرنامج بكالوريوس الخدمة الاجتماعية تركز على قبول أعداد كبيرة من انتظام وأعداد صغيرة من انتساب للتأكيد على أهمية الحضور والالتزام الدائم للطلاب مما يساهم في زيادة مكانة المهنة في المجتمع.

ثانياً: نتائج الإجابة على تساؤلات الدراسة:

الإجابة على التساؤل الأول الخاص بدور التدريب الميداني في تشكيل الهوية الشخصية لطلاب الخدمة الاجتماعية؟

جدول رقم (٥) يوضح الأوزان المرجحة لاستجابات مجتمع البحث على التساؤل الأول الخاص بدور التدريب الميداني في تشكيل الهوية الشخصية لطلاب الخدمة الاجتماعية ن =

١٦٠

الترتيب	%	الوزن المرجح	مجموع الأوزان محك	لا		إلى حد ما		نعم		العبارات	م
				%	ك	%	ك	%	ك		
١٣	%٥,٩٨	٩٤,٦٧	٢٨٤	%٣٣,٧٥	٥٤	%٥٥	٨٨	%١١,٢٥	١٨	ساعدني التدريب الميداني في اختيار أصدقائي بناءً على القيم المشتركة.	١
١٤	%٥,٨٦	٩٢,٦٧	٢٧٨	%٥٠	٨٠	%٢٦,٢٥	٤٢	%٢٣,٧٥	٣٨	أسهم التدريب الميداني في تقليل التقليد والتبعية من خلال تعزيز التفكير النقدي.	٢
٩	%٦,٤٩	١٠٢,٦٧	٣٠٨	%٣٧,٥	٦٠	%٣٢,٥	٥٢	%٣٠	٤٨	دربني التدريب الميداني على اتخاذ القرارات المناسبة لمواجهة مشكلاتي اليومية.	٣
٣	%٧,٣٣	١١٦	٣٤٨	%١٢,٥	٢٠	%٥٧,٥	٩٢	%٣٠	٤٨	ساعدني التدريب الميداني على التكيف مع الحياة ومواجهة الصعاب بثقة.	٤
٧	%٦,٦٤	١٠٥	٣١٥	%٣٧,٥	٦٠	%٢٨,١٣	٤٥	%٣٤,٣٧	٥٥	شجعتني التدريب الميداني على تحديد أهدافي الشخصية والعمل على تحقيقها.	٥
٨	%٦,٦٠	١٠٤,٣٣	٣١٣	%٣١,٢٥	٥٠	%٤١,٨٧	٦٧	%٢٦,٨٨	٤٣	دعمتني التدريب الميداني في مواجهة الانتقادات السلبية بثقة بالنفس.	٦
١٠	%٦,٢٣	٩٨,٦٧	٢٩٦	%٣٧,٥	٦٠	%٤٠	٦٤	%٢٢,٥	٣٦	أرشدني التدريب الميداني إلى الطرق التي	٧

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان محك	الوزن المرجح	%	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
	تجعلني متميزاً في محيطي.										
٨	عزز التدريب الميداني الشعور بالمسؤولية تجاه الذات والمجتمع.	٤٨	٪٣٠	٣٢	٪٢٠	٨٠	٪٥٠	٢٨٨	٩٦	٪٦,٠٧	١٢
٩	شجعتني التدريب الميداني على التفكير الإبداعي والابتكار في مواجهة التحديات.	١٠٢	٪٦٣,٧٥	٤٤	٪٢٧,٥	١٤	٪٨,٧٥	٤٠٨	١٣٦	٪٨,٥٩	١
١٠	دعمني التدريب الميداني في الشعور بالفخر بالإنجازات الشخصية	٦٦	٪٤١,٢٥	٦٤	٪٤٠	٣٠	٪١٨,٧٥	٣٥٦	١١٨,٦٧	٪٧,٧٠	٢
١١	أكسبني التدريب الميداني القدرة على التعبير عن نفسي بوضوح وثقة.	٤٤	٪٢٧,٥	٤٦	٪٢٨,٧٥	٧٠	٪٤٣,٧٥	٢٩٤	٩٨	٪٦,٢٠	١١
١٢	ساعدني التدريب الميداني على فهم وتقبل التنوع الثقافي والاجتماعي.	٦٥	٪٤٠,٦٢	٤٥	٪٢٨,١٣	٥٠	٪٣١,٢٥	٣٣٥	١١١,٦٧	٪٧,٠٥	٤
١٣	عزز التدريب الميداني مهاراتي في بناء هوية إيجابية تتماشى مع قيم المجتمع.	٥٥	٪٣٤,٣٧	٦٠	٪٣٧,٥	٤٥	٪٢٨,١٣	٣٣٠	١١٠	٪٦,٩٦	٥
١٤	دربني التدريب الميداني على تقوية العلاقات الأسرية من خلال تحسين مهارات التواصل.	٣٣	٪٢٠,٦٢	٤٩	٪٣٠,٦٣	٧٨	٪٤٨,٧٥	٢٧٥	٩١,٦٧	٪٥,٨٠	١٥
١٥	ساعدني التدريب الميداني في بناء رؤية واضحة لمستقبلي الشخصي	٢٨	٪١٧,٥	١٠٢	٪٦٣,٧٥	٣٠	٪١٨,٧٥	٣١٨	١٠٦	٪٦,٧٠	٦
	المجموع	٧٢٧		٨٩٢		٧٨١		٤٧٤٦	١٥٨٢,٠٢	١٠٠	

القوة النسبية للبعد = ٦٥.٩٢

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن القوة النسبية للتساؤل المرتبط بدور التدريب الميداني في تشكيل الهوية الشخصية لطلاب الخدمة الاجتماعية بلغت ٦٥.٩٢٪، تعكس هذه النسبة تأثيراً متوسطاً للتدريب الميداني في تشكيل الهوية الشخصية.

يُبرز الجدول تباين استجابات الطلاب حول تأثير التدريب الميداني في تشكيل هويتهم الشخصية. باستخدام الأوزان المرجحة والترتيب النسبي، يظهر أن هناك عبارات محددة تحظى بأولوية وتأثير كبير مقارنة بغيرها.

جاءت العبارات الأكثر تأثيراً "شجعتني التدريب الميداني على التفكير الإبداعي والابتكار في مواجهة التحديات" حصلت على المرتبة الأولى بنسبة قوة نسبية (٨.٥٩٪)، مما يشير إلى أن الجانب الإبداعي هو أحد أبرز مكاسب التدريب الميداني، تليها العبارة "دعمني التدريب الميداني في الشعور بالفخر بالإنجازات الشخصية" جاءت في المرتبة الثانية (٧.٧٠٪)، وهو ما يعكس أهمية تحقيق الإنجاز كجزء من الهوية الشخصية، يليها العبارة "ساعدني التدريب الميداني على التكيف مع الحياة ومواجهة الصعاب بثقة" حصلت على المرتبة الثالثة (٧.٣٣٪)، مما يوضح دور التدريب في تعزيز مهارات التكيف والثقة بالنفس.

بينما جاءت العبارات الأقل تأثيراً العبارة "أسهم التدريب الميداني في تقليل التقليد والتبعية من خلال تعزيز التفكير النقدي" حصلت على المرتبة قبل الأخيرة (٥.٨٦٪)، مما قد يشير إلى أن التفكير النقدي بحاجة لمزيد من الدعم ضمن برامج التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية

تليها العبارة "دبرني التدريب الميداني على تقوية العلاقات الأسرية من خلال تحسين مهارات التواصل" جاءت في المرتبة الأخيرة (٥.٨٠٪)، مما يعكس ضعف التأثير في هذا الجانب.

يُعتبر التدريب الميداني أداة محورية في تشكيل الهوية الشخصية، لكنه يحتاج إلى تطوير في مجالات معينة لضمان تحقيق توازن بين جميع أبعاد الهوية منها:

- تعزيز التفكير النقدي: يجب دمج ممارسات وأنشطة تدريبية تُركز على التفكير النقدي لتقليل التبعية والتقليد، مما يُعزز استقلالية الطلاب.

- التركيز على العلاقات الأسرية: تطوير مواد تدريبية تُساعد الطلاب على تحسين التواصل الأسري، حيث يلعب هذا الجانب دوراً هاماً في تشكيل الهوية الشخصية.

- تطوير برامج تُركز على تحديد الأهداف الشخصية: نظراً للتأثير الإيجابي الملحوظ على بناء رؤية واضحة للمستقبل، يجب توجيه التدريب بشكل أكبر نحو بناء خطط مستقبلية للطلاب.

- تعزيز الشعور بالمسؤولية: من المهم تكثيف الجهود لتعزيز الشعور بالمسؤولية تجاه الذات.

الإجابة على التساؤل الثاني الخاص بدور التدريب الميداني في تشكيل الهوية المهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية؟

جدول رقم (٦) يوضح الأوزان المرجحة لاستجابات مجتمع البحث على التساؤل الثاني الخاص بدور التدريب الميداني في تشكيل الهوية المهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية = ن

١٦٠

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان محك	الوزن المرجح	%	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	ساعدني التدريب الميداني على فهم طبيعة دوري المهني .	٦٠	٣٧,٥%	٥٥	٣٤,٣٧%	٤٥	٢٨,١٣%	٣٣٥	١١١,٦٧	٥,٣٠	٧
٢	أسهم التدريب الميداني في تعزيز الالتزام بالقيم والمبادئ الأساسية للمهنة.	٥٠	٣١,٢٥%	٤٣	٢٦,٨٨%	٦٧	٤١,٨٧%	٣٠٣	١٠١	٤,٨٠	١٤
٣	أتاح لي التدريب الميداني فرصة تطبيق المعرفة النظرية في مواقف مهنية عملية.	٥٥	٣٤,٣٧%	٤٥	٢٨,١٣%	٦٠	٣٧,٥%	٣١٥	١٠٥	٤,٩٩	١٠
٤	ساعدني التدريب الميداني في التعرف على متطلبات سوق العمل في مجالي المهني.	٥٤	٣٣,٧٥%	١٨	١١,٢٥%	٨٨	٥٥%	٢٨٦	٩٥,٣٣	٤,٥٢	١٧
٥	عزز التدريب الميداني الثقة بالنفس في التعامل مع المهام المهنية.	٨٠	٥٠%	٣٨	٢٣,٧٥%	٤٢	٢٦,٢٥%	٣٥٨	١١٩,٣٣	٥,٦٧	٣
٦	وفر لي التدريب الميداني فرصاً لتطوير مهارات التواصل الفعال مع الزملاء والمستفيدين.	٦٠	٣٧,٥%	٤٨	٣٠%	٥٢	٣٢,٥%	٣٢٨	١٠٩,٣٣	٥,١٩	٨
٧	ساعدني التدريب الميداني في تحديد نقاط القوة والضعف في أدائي المهني.	٢٠	١٢,٥%	٤٨	٣٠%	٩٢	٥٧,٥%	٢٤٨	٨٢,٦٧	٣,٩٢	١٨
٨	ساهم التدريب الميداني في بناء قدرتي على اتخاذ القرارات المهنية المناسبة.	٤٥	٢٨,١٣%	٥٥	٣٤,٣٧%	٦٠	٣٧,٥%	٣٠٥	١٠١,٦٧	٤,٨٣	١٣
٩	عزز التدريب الميداني مهاراتي في حل المشكلات المهنية المعقدة.	٧٨	٤٨,٧٥%	٣٣	٢٠,٦٢%	٤٩	٣٠,٦٣%	٣٤٩	١١٦,٣٣	٥,٥٢	٤
١٠	أكسبني التدريب الميداني القدرة على العمل ضمن فريق بفعالية.	٧٠	٤٣,٧٥%	٣٦	٢٢,٥%	٥٤	٣٣,٧٥%	٣٣٦	١١٢	٥,٣٢	٦

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان محك	الوزن المرجح	%	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١١	ساعدني التدريب الميداني في تطوير أخلاقيات العمل المهني.	٨٠	٥٠	٤٨	٣٠	٣٢	٢٠	٣٦٨	١٢٢,٦٧	٥,٨٣	٢
١٢	أتاح لي التدريب الميداني فرصة التعرف على بيئات العمل الحقيقية.	١٤	٨,٧٥	١٠٢	٣,٧٥	٤٤	٢٧,٥	٢٩٠	٩٦,٦٧	٤,٥٩	١٦
١٣	عزز التدريب الميداني قدرتي على التكيف مع أدوار ومسؤوليات مهنية متنوعة.	٣٦	٢٢,٥	٧٠	٤٣,٧٥	٥٤	٣٣,٧٥	٣٠٢	١٠٠,٦٧	٤,٩٢	١١
١٤	ساعدني التدريب الميداني في مواجهة التحديات المهنية بثقة وحكمة.	٤٤	٢٧,٥	٤٤	٢٧,٥	٧٢	٤٥	٢٩٢	٩٧,٣٣	٤,٦٢	١٥
١٥	أسهم التدريب الميداني في بناء علاقات مهنية قوية مع الخبراء في مجالات الممارسة المهنية.	٥٠	٣١,٢٥	٦٥	٤٠,٦٢	٤٥	٢٨,١٣	٣٢٥	١٠٨,٣٣	٥,١٥	٩
١٦	دعم التدريب الميداني رؤيتي في تطوير مستقبلي المهني.	٨٨	٥٥	٥٤	٣٣,٧٥	١٨	١١,٢٥	٣٩٠	١٣٠	٦,١٧	١
١٧	وفر لي التدريب الميداني فرصاً للإبداع والابتكار في تنفيذ المهام المهنية.	٤٥	٢٨,١٣	٦٠	٣٧,٥	٥٥	٣٤,٣٧	٣١٠	١٠٣,٣٣	٤,٩١	١٢
١٨	ساعدني التدريب الميداني في فهم معايير الجودة المطلوبة في العمل المهني.	٣٠	١٨,٧٥	٢٨	١٧,٥	١٠٢	٦٣,٧٥	٢٤٨	٨٢,٦٧	٣,٩٢	١٨
١٩	سأهم التدريب الميداني في تحسين مهارات القيادة لدي.	٣٠	١٨,٧٥	٦٦	٤١,٢٥	٦٤	٤٠	٢٨٦	٩٥,٣٣	٤,٥٢	١٧
٢٠	عزز التدريب الميداني وعيي بأهمية الاستمرار في التعلم والتطوير المهني	٧٠	٤٣,٧٥	٤٤	٢٧,٥	٤٦	٢٨,٧٥	٣٤٤	١١٤,٦٧	٥,٤٥	٥
	المجموع	١٠٥٩		١٠٠٠		١١٤١		٦٣١٨	٢١٠٦	١٠٠	

القوة النسبية للبعد = ٦٥,٨١

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن القوة النسبية للتساؤل المرتبط بدور التدريب الميداني في تشكيل الهوية المهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية بلغت ٦٥.٨١ %، تعكس هذه النسبة تأثيراً متوسطاً للتدريب الميداني في تشكيل الهوية المهنية.

جاءت العبارات الأكثر تأثيراً دعم التدريب الميداني رؤيتي في تطوير مستقبلي المهني حصل على أعلى ترتيب بنسبة ٦.١٧% (العبارة ١٦)، مما يشير إلى أن التدريب الميداني يُعتبر أداة فعالة في مساعدة الطلاب على التخطيط المهني المستقبلي، يليها ساعدني التدريب الميداني في تطوير أخلاقيات العمل المهني بنسبة ٥.٨٣% (العبارة ١١)، مما يعكس دور التدريب في تعزيز الجانب الأخلاقي، يليها عزز التدريب الميداني الثقة بالنفس في التعامل مع المهام المهنية بنسبة ٥.٦٧% (العبارة ٥)، مما يبرز أهمية الثقة كعامل أساسي في بناء الهوية المهنية.

بينما جاءت العبارات الأقل تأثيراً ساعدني التدريب الميداني في التعرف على متطلبات سوق العمل في مجالي المهني بنسبة ٤.٥٢% (العبارة ٤)، مما يُظهر الحاجة إلى تعزيز هذا الجانب، ويليهما ساعدني التدريب الميداني في تحديد نقاط القوة والضعف في أدائي المهني وساعدني التدريب الميداني في فهم معايير الجودة المطلوبة في العمل المهني حصلتا على نسبة ٣.٩٢% (العبارتان ٧ و ١٨)، مما يشير إلى ضعف في هذا الجانب، مما يدل على ان هناك قصور في قدرة التدريب الميداني على مساعدة الطلاب في التعرف على نقاط قوتهم وضعفهم، وفهم معايير

الجودة المهنية، وكذلك، لم يُعطِ التدريب الميداني أولوية كبيرة لتطوير فهم واضح لمتطلبات سوق العمل، مما قد يؤثر على جاهزية الطلاب للانتقال إلى الممارسة العملية بعد التخرج. أظهرت نتائج هذا البعد أن التدريب الميداني يُسهم بشكل ملحوظ في تعزيز الثقة بالنفس، تطوير أخلاقيات العمل، ودعم رؤية الطلاب المهنية المستقبلية، كما يُبرز التدريب الميداني دوره في تحسين مهارات القيادة والتواصل والعمل الجماعي، مما يساعد الطلاب على بناء هوية مهنية قوية.

الإجابة على التساؤل الثالث الخاص بدور التدريب الميداني في تشكيل الهوية التقنية لطلاب الخدمة الاجتماعية؟

جدول رقم (٧) يوضح الأوزان المرجحة لاستجابات مجتمع البحث على التساؤل الثالث الخاص بدور التدريب الميداني في تشكيل الهوية التقنية لطلاب الخدمة الاجتماعية

ن = ١٦٠

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان محك	الوزن المرجح	%	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	ساعدني التدريب الميداني على اكتساب مهارات استخدام الأدوات التقنية الحديثة في مجال العمل.	١٤	٨,٧٥%	١٠٢	٣,٧٥%	٤٤	٢٧,٥%	٢٩٠	٩٦,٦٧	٤,٨١	١٢
٢	أسهم التدريب الميداني في تعزيز قدرتي على التعامل مع البرامج والتطبيقات المهنية المتخصصة.	٦٧	٤١,٨٧%	٥٠	٣١,٢٥%	٤٣	٢٦,٨٨%	٣٤٤	١١٤,٦٧	٥,٧١	٢
٣	وفر لي التدريب الميداني فرصاً لتطوير المهارات التقنية اللازمة لتحقيق الكفاءة في العمل.	٦٤	٤٠%	٦٠	٣٧,٥%	٣٦	٢٢,٥%	٣٤٨	١١٦	٥,٧٧	١
٤	ساعدني التدريب الميداني على مواكبة التطورات التكنولوجية في مجالات تخصصي.	٣٢	٢٠%	٨٠	٥٠%	٤٨	٣٠%	٣٠٤	١٠١,٣٣	٥,٠٤	٨
٥	عزز التدريب الميداني وعيي بأهمية استخدام التكنولوجيا في تحسين جودة العمل.	٤٤	٢٧,٥%	١٤	٨,٧٥%	١٠٢	٣,٧٥%	٢٦٢	٨٧,٣٣	٤,٣٥	١٦
٦	دعمني التدريب الميداني في تطوير القدرة على حل المشكلات التقنية التي تواجهني أثناء العمل.	٦٤	٤٠%	٣٠	١٨,٧٥%	٦٦	٤١,٢٥%	٣١٨	١٠٦	٥,٢٨	٦
٧	وفر لي التدريب الميداني فرصاً لتجربة تقنيات مبتكرة في بيئات العمل الحقيقية.	٤٦	٢٨,٧٥%	٧٠	٤٣,٧٥%	٤٤	٢٧,٥%	٣٢٢	١٠٧,٣٣	٥,٣٥	٥
٨	ساعدني التدريب الميداني في التعرف على معايير الأمن الرقمي وحماية البيانات.	٤٥	٢٨,١٣%	٥٠	٣١,٢٥%	٦٥	٤٠,٦٢%	٣٠٠	١٠٠	٤,٩٨	٩
٩	عزز التدريب الميداني قدرتي على التواصل الرقمي بفعالية مع الزملاء والمستفيدين.	٦٠	٣٧,٥%	٤٥	٢٨,١٣%	٥٥	٣٤,٣٧%	٣٢٥	١٠٨,٣٣	٥,٤٠	٤
١٠	دربني التدريب الميداني على توظيف التكنولوجيا في تحليل البيانات واتخاذ القرارات المهنية.	٤٩	٣٠,٦٣%	٧٨	٤٨,٧٥%	٣٣	٢٠,٦٢%	٣٣٦	١١٢	٥,٥٨	٣
١١	ساعدني التدريب الميداني في تطوير مهارات البحث عن المعلومات التقنية عبر الإنترنت.	٣٨	٢٣,٧٥%	٤٢	٢٦,٢٥%	٨٠	٥٠%	٢٧٨	٩٢,٦٧	٤,٦٢	١٤
١٢	أسهم التدريب الميداني في بناء قدرتي على تصميم حلول تقنية مبتكرة لمشكلات مهنية.	٤٨	٣٠%	٥٢	٣٢,٥%	٦٠	٣٧,٥%	٣٠٨	١٠٢,٦٧	٥,١٢	٧
١٣	عزز التدريب الميداني فهمي لدور التكنولوجيا في تعزيز الإنتاجية المهنية.	٣٣	٢٠,٦٢%	٤٩	٣٠,٦٣%	٧٨	٤٨,٧٥%	٢٧٥	٩١,٦٧	٤,٥٧	١٥
١٤	دربني التدريب الميداني على استخدام المنصات الرقمية للتخطيط والتنظيم وإدارة المشاريع.	٥٠	٣١,٢٥%	٦٥	٤٠,٦٢%	٤٥	٢٨,١٣%	٣٢٥	١٠٨,٣٣	٥,٤٠	٤
١٥	ساعدني التدريب الميداني في فهم أهمية التكنولوجيا في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.	١٨	١١,٢٥%	٨٨	٥٥%	٥٤	٣٣,٧٥%	٢٨٤	٩٤,٦٧	٤,٧١	١٣
١٦	شجعتني التدريب الميداني على تبني التفكير الرقمي في معالجة التحديات المهنية.	٤٤	٢٧,٥%	٤٦	٢٨,٧٥%	٧٠	٤٣,٧٥%	٢٩٤	٩٨	٤,٨٩	١١

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان محك	الوزن المرجح	%	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١٧	دعمني التدريب الميداني في استخدام التكنولوجيا لتحسين التفاعل مع فرق العمل.	٣٦	٢٢,٥%	٦٤	٤٠%	٦٠	٣٧,٥%	٢٩٦	٩٨,٦٧	٤,٩٢	١٠
١٨	وفر لي التدريب الميداني فرصاً لتطبيق الحلول التقنية في المواقف العملية الواقعية.	٢٨	١٧,٥%	١٠٢	٦٣,٧٥%	٣٠	١٨,٧٥%	٣١٨	١٠,٦	٥,٢٨	٦ مكرر
١٩	ساعدني التدريب الميداني في تطوير وعيي بأهمية التعلم المستمر في المجال التقني.	٢٠	١٢,٥%	٤٨	٣٠%	٩٢	٥٧,٥%	٢٤٨	٨٢,٦٧	٤,١٢	١٨
٢٠	عزز التدريب الميداني تقني في استخدام التكنولوجيا كأداة لتحقيق التميز المهني.	١٨	١١,٢٥%	٥٤	٣٣,٧٥%	٨٨	٥٥%	٢٥٠	٨٣,٣٣	٤,١٥	١٧
	المجموع	٨١٨		١١٨٩		١١٩٣		٦٠٢٥	٢٠٠٨,٣٤		
القوة النسبية للبعد = ٦٢,٧٦											

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن القوة النسبية للتساؤل المرتبط بدور التدريب الميداني في تشكيل الهوية التقنية لطلاب الخدمة الاجتماعية بلغت ٦٢.٧٦ %، تعكس هذه النسبة تأثيراً متوسطاً للتدريب الميداني في تشكيل الهوية التقنية، ولكنها أقل من نسبة البعدين السابقين. يُظهر الجدول رقم (٧) نتائج قيمة حول دور التدريب الميداني في تشكيل الهوية التقنية لطلاب الخدمة الاجتماعية، حيث يكشف عن الجوانب التي تمكن فيها التدريب من تعزيز المهارات التقنية وأيضاً عن المجالات التي تحتاج إلى تحسين.

جاءت العبارات الأكثر تأثيراً "وفر لي التدريب الميداني فرصاً لتطوير المهارات التقنية اللازمة لتحقيق الكفاءة في العمل" في المرتبة الأولى (٥.٧٧%)، مما يعكس نجاح التدريب في تطوير المهارات الأساسية التي يحتاجها الطلاب لممارسة أدوارهم المهنية بكفاءة، يليها عبارة "أسهم التدريب الميداني في تعزيز قدرتي على التعامل مع البرامج والتطبيقات المهنية المتخصصة" احتلت المرتبة الثانية (٥.٧١%). يشير ذلك إلى أن التدريب ساعد الطلاب في اكتساب الخبرة العملية باستخدام أدوات متخصصة، وهو جانب أساسي في العمل التقني المعاصر، يليها عبارة "دربني التدريب الميداني على توظيف التكنولوجيا في تحليل البيانات واتخاذ القرارات المهنية" جاءت في المرتبة الثالثة (٥.٥٨%)، مما يبرز أهمية التدريب في تزويد الطلاب بالمهارات اللازمة لتحليل البيانات وحل المشكلات المهنية باستخدام التكنولوجيا، وأظهرت العبارة "وفر لي التدريب الميداني فرصاً لتجربة تقنيات مبتكرة في بيئات العمل الحقيقية" ترتيباً متقدماً (٥.٣٥%). يعكس هذا قدرة التدريب الميداني على تعزيز التفكير الإبداعي لدى الطلاب من خلال التجربة العملية.

بينما جاءت العبارات الأقل تأثيراً:

الوعي بأهمية التعلم المستمر: عبارة "ساعدني التدريب الميداني في تطوير وعيي بأهمية التعلم المستمر في المجال التقني" في المرتبة الأخيرة (٤.١٢%)، مما يشير إلى ضرورة تكثيف الجهود لتشجيع الطلاب على متابعة التطورات التقنية واستدامة التعلم.

استخدام التكنولوجيا في تحسين الإنتاجية والجودة: "عزز التدريب الميداني فهمي لدور التكنولوجيا في تعزيز الإنتاجية المهنية" حصلت على وزن مرجح منخفض (٤.٥٧٪)، ما يعني وجود حاجة إلى دمج التكنولوجيا بشكل أكثر فعالية لتحقيق تحسين ملموس في إنتاجية العمل المهني. وهذا يتفق مع دراسة Joann R. & Goutham, M. (2000)، التي أكدت الدور الهام للتكنولوجيا في تعزيز فعالية التدريب الميداني. وأوصت الدراسة باستخدام تقنيات مثل مؤتمرات الكمبيوتر والتعليم عبر التلفزيون التفاعلي، وتطبيق برامج الشبكات في مؤسسات التدريب. تُظهر هذه التقنيات إمكاناتها في تحسين فعالية التعليم والتدريب، خاصة في مجال الخدمة الاجتماعية، مما يعزز المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين ويدعم استدامة الهويات الثقافية والمهنية على حد سواء

البحث عن المعلومات التقنية: حصلت العبارة "ساعدني التدريب الميداني في تطوير مهارات البحث عن المعلومات التقنية عبر الإنترنت" على ترتيب متأخر (٤.٦٢٪)، ما يعكس فجوة في التدريب على المهارات البحثية التقنية الضرورية.

التكنولوجيا والتنمية المستدامة: العبارة "ساعدني التدريب الميداني في فهم أهمية التكنولوجيا في تحقيق أهداف التنمية المستدامة" جاءت بتقييم متوسط (٤.٧١٪). يبرز ذلك الحاجة إلى تعزيز وعي الطلاب بالارتباط الوثيق بين التكنولوجيا وتحقيق أهداف التنمية.

الإجابة على التساؤل الرابع الخاص بالمعوقات التي تواجه الطلاب أثناء التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية؟

جدول رقم (٨) يوضح الأوزان المرجحة لاستجابات مجتمع البحث على التساؤل الثالث

الخاص بالمعوقات التي تواجه الطلاب أثناء التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية

١٦٠ =

الترتيب	%	الوزن المرجح	مجموع الأوزان مدك	لا		إلى حد ما		نعم		العبارات	م
				%	ك	%	ك	%	ك		
٣	٥,٤٣	١٢٣,٦٧	٣٧١	٪٢٤,٣٧	٣٩	٪١٩,٣٨	٣١	٪٥٦,٢٥	٩٠	أعاني من صعوبة في التكيف مع بيئات العمل المختلفة أثناء التدريب الميداني.	١
١٢	٤,٧٦	١٠٨,٣٣	٣٢٥	٪٣٤,٣٧	٥٥	٪٢٨,١٣	٤٥	٪٣٧,٥	٦٠	أواجه تحديات في تطبيق المهارات والمعرفة التي تعلمتها في الفصول الدراسية على أرض الواقع.	٢
١٣	٤,٦٦	١٠٦	٣١٨	٪٤١,٢٥	٦٦	٪١٨,٧٥	٣٠	٪٤٠	٦٤	أعاني من نقص في الإشراف والتوجيه المهني أثناء التدريب الميداني.	٣
٨	٥,١٠	١١٦	٣٤٨	٪٢٢,٥	٣٦	٪٣٧,٥	٦٠	٪٤٠	٦٤	أجد صعوبة في التفاعل مع العملاء في بيئات العمل الاجتماعية بسبب القلق أو التوتر.	٤
٦	٥,١٤	١١٧	٣٥١	٪٣١,٢٥	٥٠	٪١٨,١٢	٢٩	٪٥٠,٦٣	٨١	أعاني من صعوبة في فهم وتطبيق القيم الأخلاقية والمهنية في بيئة العمل.	٥
٩	٥,٠٥	١١٤,٦٧	٣٤٤	٪٢٦,٨٨	٤٣	٪٣١,٢٥	٥٠	٪٤١,٨٧	٦٧	أواجه صعوبة في التعامل مع التوقعات المهنية المتنوعة من المشرفين والعملاء.	٦

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان محك	الوزن المرجح	%	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
٧	أعاني من ضغط الوقت بين متطلبات التدريب الميداني والمناهج الدراسية.	١٠٢	٦٣,٧٥%	٤٤	٢٧,٥%	١٤	٨,٧٥%	٤٠٨	١٣٦	٥,٩٨	١
٨	أجد صعوبة في إيجاد التوازن بين الالتزامات الشخصية والأكاديمية أثناء فترة التدريب.	٧٨	٤٨,٧٥%	٣٣	٢٠,٦٢%	٤٩	٣٠,٦٣%	٣٤٩	١١٦,٣٣	٥,١١	٧
٩	أعاني من صعوبة في التأقلم مع تقنيات وأساليب العمل المستخدمة في المؤسسات الاجتماعية.	٦٠	٣٧,٥%	٦٠	٣٧,٥%	٤٠	٢٥%	٣٤٠	١١٣,٣٣	٤,٩٨	١٠
١٠	أواجه تحديات في فهم كيفية دمج هويتي الشخصية مع هويتي المهنية أثناء التدريب.	٨٠	٥٠%	٤٨	٣٠%	٣٢	٢٠%	٣٦٨	١٢٢,٦٧	٥,٣٩	٤
١١	أعاني من نقص في الموارد أو الدعم اللازم لأداء مهام التدريب الميداني بفعالية.	١٠٠	٦٢,٥%	٤٥	٢٨,١٣%	١٥	٩,٣٧%	٤٠٥	١٣٥	٥,٩٣	٢
١٢	أواجه تحديات في تكييف أدوار المهنية مع التغيرات السريعة في المجتمعات المحلية.	٤٨	٣٠%	٩٢	٥٧,٥%	٢٠	١٢,٥%	٣٤٨	١١٦	٥,١٠	٨ مكرر
١٣	أعاني من صعوبة في التعرف على دوري المهني في المؤسسات الاجتماعية بسبب غموض المهام.	٧٨	٤٨,٧٥%	٤٩	٣٠,٦٣%	٣٣	٢٠,٦٢%	٣٦٥	١٢١,٦٧	٥,٣٥	٥
١٤	أواجه قلة فرص التفاعل مع المتخصصين في المجال خلال فترة التدريب الميداني.	٤٥	٢٨,١٣%	٥٠	٣١,٢٥%	٦٥	٤٠,٦٢%	٣٠٠	١٠٠	٤,٤٠	١٧
١٥	أعاني من صعوبة في تقييم أدائي وتلقي ملاحظات بناءة أثناء التدريب.	٤٩	٣٠,٦٣%	٧٨	٤٨,٧٥%	٣٣	٢٠,٦٢%	٣٣٦	١١٢	٤,٩٢	١١
١٦	أواجه عدم وضوح المعايير المتوقعة من ممارسي الخدمة الاجتماعية في المؤسسات.	٥٤	٣٣,٧٥%	١٨	١١,٢٥%	٨٨	٥٥%	٢٨٦	٩٥,٣٣	٤,١٩	١٨
١٧	أعاني من صعوبة في التكيف مع السياسات الإدارية في المؤسسات الاجتماعية أثناء التدريب.	٥٥	٣٤,٣٧%	٤٥	٢٨,١٣%	٦٠	٣٧,٥%	٣١٥	١٠٥	٤,٦٢	١٤
١٨	أواجه صعوبة في التكيف مع التوقعات العالية للمعايير المهنية في العمل الاجتماعي.	٤٨	٣٠%	٥٢	٣٢,٥%	٦٠	٣٧,٥%	٣٠٨	١٠٢,٦٧	٤,٥١	١٥
١٩	أعاني من قلة التنوع الثقافي في بيئات التدريب، مما يؤثر على اكتساب مهارات العمل في مجتمعات متعددة.	٧٠	٤٣,٧٥%	٣٦	٢٢,٥%	٥٤	٣٣,٧٥%	٣٣٦	١١٢	٤,٩٢	١١ مكرر
٢٠	أواجه صعوبة في التعامل مع الحالات المعقدة والمشكلات الاجتماعية أثناء فترة التدريب الميداني.	٥٠	٣١,٢٥%	٤٣	٢٦,٨٨%	٦٧	٤١,٨٧%	٣٠٣	١٠١	٤,٤٤	١٦
المجموع		١٣٤٣		٩٣٨		٩١٩		٦٨٢٤	٢٢٧٤,٦٧		
القوة النسبية للبعد = ٧١,٠٨											

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن القوة النسبية للتساؤل المرتبط بالمعوقات التي تواجه الطلاب أثناء التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية بلغت ٧١,٠٨ %، تعكس هذه النسبة تأثيراً متوسطاً للتدريب الميداني في تشكيل الهوية التقنية، يمثل هذا البعد اعلى نسبة. يظهر الجدول رقم (٨) تحليلاً دقيقاً لأبرز المعوقات التي تواجه طلاب الخدمة الاجتماعية خلال التدريب الميداني، حيث تم تصنيفها بناءً على الأوزان المرجحة. هذه النتائج تعكس الطبيعة المعقدة للتحديات التي تؤثر على دور التدريب في تشكيل الهوية لطلاب الخدمة الاجتماعية، مع إبراز نقاط القوة النسبية لكل مشكلة.

جاءت العبارات الأكثر تأثيراً عبارة "ضغوط الوقت بين التدريب والمناهج الدراسية جاءت بنسبة ٥,٩٨% المرتبة الأولى هذا التحدي يمثل العقبة الأبرز، حيث يعاني الطلاب من صعوبة الجمع بين متطلبات التدريب الميداني والواجبات الأكاديمية. يشير ذلك إلى الحاجة الماسة لتوازن

أفضل بين الجانبين لضمان تحقيق النتائج المطلوبة، يليها نقص الموارد أو الدعم اللازم للتدريب جاءت بنسبة ٥.٩٣٪ المرتبة الثانية يعد نقص الموارد والتوجيه العملي مشكلة محورية تُضعف قدرة الطلاب على تطبيق المعرفة المكتسبة بفعالية داخل بيئات العمل، ثم يليها صعوبة التكيف مع بيئات العمل المختلفة جاءت بنسبة ٥.٤٣٪ المرتبة الثالثة يُظهر الطلاب تحديًا بارزًا في التكيف مع طبيعة بيئات العمل المتنوعة، مما يعكس أهمية الإعداد النفسي والمهني لتلبية متطلبات العمل الميداني، يليها أواجه تحديات في فهم كيفية دمج هويتي الشخصية مع هويتي المهنية أثناء التدريب جاءت بنسبة ٥.٣٩٪ المرتبة الرابعة، يليها غموض الأدوار المهنية في المؤسسات الاجتماعية جاءت بنسبة ٥.٣٥٪ المرتبة الخامسة يُشير الترتيب المرتفع لهذه النقطة إلى أن غياب الوضوح في تحديد الأدوار والمسؤوليات المهنية يُشكل عائقًا أمام تعزيز شعور الطلاب بالثقة والإنجاز المهني.

بينما جاءت العبارات الأقل تأثيرًا: جاءت عبارة قلة فرص التفاعل مع المتخصصين بنسبة ٤.٤٠٪ المرتبة السابعة عشرة هذا التحدي يبرز حاجة الطلاب للتعلم من خلال الاحتكاك المباشر بالممارسين والخبراء في مجالات الممارسة المهنية المختلفة، وهو عنصر أساسي لتطوير الفهم العملي وتعزيز الخبرة، يليها عدم وضوح المعايير المهنية المتوقعة بنسبة ٤.١٩٪ المرتبة الأخيرة يشير ذلك إلى أن الطلاب يعانون من غياب معايير واضحة ومحددة لأدائهم، مما يُسبب ارتباكًا في تحديد الاتجاه المهني المطلوب.

تعكس هذه النتائج مدى تعقيد التحديات التي تواجه طلاب الخدمة الاجتماعية أثناء التدريب الميداني، لكنها في الوقت نفسه تفتح آفاقًا لإجراء تحسينات جوهرية. معالجة هذه القضايا بشكل شامل ومتكامل سيُسهم في تعزيز فعالية التدريب، مما يُعزز قدرة الطلاب على الانخراط في الممارسة المهنية بثقة وكفاءة.

الآليات اللازمة لتنفيذ دور التدريب الميداني في تشكيل الهوية لطلاب الخدمة الاجتماعية:

على الرغم من أن التدريب الميداني أثبت دوره الفعّال في تطوير الهوية لطلاب الخدمة الاجتماعية، إلا أنه لا يزال بحاجة إلى تحسين في بعض الجوانب لتعزيز التكامل بين التكنولوجيا والمهارات المهنية والشخصية. هذه الآليات ستساعد في تشكيل الهوية لطلاب الخدمة الاجتماعية وإعداد خريجين قادرين على مواجهة تحديات العصر بكفاءة وابتكار:

١- آليات لتفعيل دور التدريب الميداني في تشكيل الهوية الشخصية لطلاب الخدمة الاجتماعية:

- أ. تطوير فهم الذات وتعزيز الثقة بالنفس من خلال:
 - إجراء اختبارات تحليل الشخصية :تقديم اختبارات علمية مثل MBTI أو StrengthsFinder لمساعدة الطلاب على اكتشاف نقاط قوتهم ومجالات تطويرهم.
 - جلسات استكشاف الذات :تنظيم ورش عمل تهدف إلى تمكين الطلاب من التعرف على قيمهم، معتقداتهم، وطموحاتهم المهنية والشخصية.
 - التدريب على حل المشكلات :إعداد تدريبات عملية لمساعدة الطلاب على التعامل مع المواقف الصعبة والمساهمة في بناء مرونة نفسية وثقة بالنفس.
 - تقديم الدعم النفسي لمساعدة الطلاب على التغلب على القلق والتوتر المرتبطين بالتدريب الميداني.
 - تشجيع الطلاب على التعبير عن تحدياتهم وتجاربهم لتعزيز فهمهم لذاتهم وهويتهم.
- ب. دمج التدريب الميداني بالأنشطة الجماعية من خلال:
 - فرق العمل التعاونية: تشجيع الطلاب على العمل في مجموعات لحل قضايا مجتمعية واقعية، مما يعزز مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي لديهم.
 - المشاريع المجتمعية المشتركة: تصميم مشاريع تدريبية ميدانية تتطلب تعاون الطلاب مع أفراد المجتمع والمؤسسات، مما يعزز من شعورهم بالانتماء والمسؤولية.
- ج. تعزيز الذكاء العاطفي والاجتماعي من خلال:
 - تدريبات الذكاء العاطفي :تنظيم جلسات تدريبية لتعزيز القدرة على فهم وإدارة العواطف في سياقات مهنية واجتماعية متنوعة.

- محاكاة المواقف الإنسانية: استخدام تقنيات لعب الأدوار لمحاكاة مواقف إنسانية معقدة، تساعد الطلاب على تطوير التعاطف والمرونة الاجتماعية.
- تعزيز التواصل الفعال: تقديم تدريبات على مهارات الحوار والتفاوض لتطوير قدرة الطلاب على بناء علاقات إيجابية.
- د. ربط الهوية الشخصية بالمسؤولية المجتمعية من خلال:
 - التدريب على القيادة المجتمعية: إعداد برامج تدريبية تركز على تطوير مهارات القيادة لدى الطلاب، وربطها بدورهم كعوامل تغيير في المجتمع.
 - المشاركة في حملات توعية: إشراك الطلاب في حملات توعية مجتمعية حول قضايا اجتماعية تلامس اهتمامهم الشخصي، مما يعزز شعورهم بالمسؤولية.
 - التطوع الموجه: توفير فرص تطوعية تعكس اهتمامات الطلاب وتدعم تشكيل هويتهم الشخصية.
- هـ. توظيف التكنولوجيا لتطوير الهوية الشخصية من خلال:
 - إنشاء ملفات إنجاز رقمية: تشجيع الطلاب على توثيق تجاربهم الميدانية والمهارات المكتسبة عبر منصات إلكترونية.
 - المحتوى الشخصي الموجه: توفير مواد تعليمية وفيديوهات حول أهمية الهوية الشخصية وكيفية تطويرها، يمكن الوصول إليها عبر تطبيقات التدريب الميداني.
 - المجتمعات الافتراضية: إنشاء مجموعات إلكترونية لتعزيز تبادل الخبرات بين الطلاب وأقرانهم في بيئات مختلفة.
- و. بناء جسور بين الهوية الشخصية والمهنية من خلال:
 - جلسات دمج الهوية: تنظيم ورش عمل تناقش العلاقة بين الهوية الشخصية والهوية المهنية وكيفية تحقيق التوازن بينهما.

- التوجيه الشخصي: تقديم استشارات فردية لمساعدة الطلاب على التوفيق بين أهدافهم الشخصية وطموحاتهم المهنية.
- القصص الملهمة: دعوة شخصيات مؤثرة في مجال الخدمة الاجتماعية لمشاركة تجاربهم الشخصية والمهنية مع الطلاب.
- ٢- آليات تفعيل دور التدريب الميداني في تشكيل الهوية المهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية:
 - أ. إشراك الخريجين المتميزين: تنظيم لقاءات مع خريجي برامج الخدمة الاجتماعية الذين حققوا نجاحًا ملحوظًا في المجال المهني، لإلهام الطلاب وإعطائهم نماذج حية للهوية المهنية.
 - ب. إنشاء محتوى تفاعلي: إعداد مواد تعليمية تفاعلية مثل مقاطع الفيديو والبودكاست تتناول قصصًا وتجارب عملية تعكس أهمية الهوية المهنية في الخدمة الاجتماعية.
 - ج. التقييم المستمر: تصميم اختبارات تقييمية قصيرة خلال التدريب لقياس تطور فهم الطلاب للهوية المهنية وربطها بالممارسات الميدانية.
 - د. تنظيم ورش عمل ومحاضرات تعريفية قبل بدء التدريب لشرح مفهوم الهوية المهنية وأهميتها في ممارسة الخدمة الاجتماعية.
 - هـ. تصميم مناهج تربط بين المفاهيم النظرية للهوية المهنية والتطبيقات الميدانية.
 - و. التدريب على المهارات الشخصية والمهنية من خلال:
 - تقديم برامج تدريبية مكثفة تُركز على تطوير مهارات التواصل، بناء العلاقات المهنية، والتعامل مع العملاء بفعالية.
 - تعزيز القدرة على اتخاذ القرارات المهنية التي تتسجم مع الهوية المهنية.
 - ز. التركيز على القيم الأساسية: تنظيم جلسات ميدانية تركز على القيم الأساسية للخدمة الاجتماعية مثل العدالة الاجتماعية واحترام التنوع وأهميتها في تشكيل الهوية المهنية.

- ح. الممارسة الأخلاقية الميدانية: تدريب الطلاب على الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية في الخدمة الاجتماعية، مما يسهم في ترسيخ هويتهم المهنية.
- ط. تشجيع النقاش والتأمل الذاتي بين الطلاب والمشرفين لتعزيز فهمهم لأدوارهم المهنية.
- ي. تضمين تدريبات عملية حول كيفية تطبيق القيم الأخلاقية والمهنية في المواقف الميدانية.
- ك. تعزيز الانتماء للمهنة من خلال:
- تنظيم لقاءات مع خريجين وممارسين ناجحين لتشجيع الطلاب على تبني الهوية المهنية بفخر.
 - إشراك الطلاب في أنشطة مهنية وجماعية تعزز شعورهم بالانتماء للمجتمع المهني.
- ل. التقييم المستمر والتغذية الراجعة من خلال:
- اعتماد نظام تقييم دوري لأداء الطلاب أثناء التدريب الميداني يركز على تطور الهوية المهنية لديهم.
 - تقديم ملاحظات بناءة من المشرفين حول نقاط القوة ونواحي التطوير المتعلقة بالهوية المهنية.
- م. بناء استراتيجيات طويلة الأجل: إعداد خطط تدريبية طويلة الأجل تراعي تطور الهوية المهنية عبر المراحل الدراسية المختلفة.
- ٣- آليات تفعيل دور التدريب الميداني في تشكيل الهوية التقنية لطلاب الخدمة الاجتماعية:
- أ. دمج التكنولوجيا في التدريب الميداني من خلال:
- استخدام نظم إدارة التدريب: اعتماد أنظمة إدارة تدريب ميداني رقمية لتسجيل ملاحظات الطلاب، تتبع تقدمهم، وتقييم أدائهم.

- المنصات التفاعلية: تدريب الطلاب على استخدام منصات إلكترونية مثل Google Workspace أو Microsoft Teams لإدارة المهام والتواصل مع المشرفين والمؤسسات.
- التدريب على برامج متخصصة: تعريف الطلاب ببرامج تحليل البيانات وإدارة الحالات الاجتماعية، مثل SPSS و CRM، لربط التدريب العملي بالتقنيات الحديثة.
- ب. تعزيز مهارات البحث الإلكتروني من خلال:
 - التدريب على البحث العلمي الرقمي: تقديم ورش عمل حول استخدام قواعد البيانات الإلكترونية، مثل Google Scholar و PubMed، للحصول على معلومات دقيقة وموثوقة.
 - التعامل مع المصادر المفتوحة: تدريب الطلاب على الاستفادة من الموارد الرقمية المفتوحة في البحث وتطوير حلول مبتكرة.
 - تحليل البيانات الرقمية: تنظيم تدريبات حول جمع وتحليل البيانات الميدانية باستخدام الأدوات الرقمية مثل Excel و Tableau.
- ج. تعزيز الوعي بالأمان الرقمي وأخلاقيات التقنية من خلال:
 - التدريب على أمن البيانات: تعليم الطلاب كيفية حماية معلومات العملاء وبيانات الحالات الاجتماعية أثناء استخدام الأجهزة الإلكترونية.
 - أخلاقيات التقنية: تنظيم ورش عمل تناقش كيفية استخدام التكنولوجيا بشكل أخلاقي ومسؤول في الممارسات المهنية.
 - الإلمام بالقوانين الرقمية: توعية الطلاب بالأنظمة والقوانين المتعلقة بالخصوصية وحماية البيانات، مثل اللائحة العامة لحماية البيانات (GDPR).
- د. استكشاف التقنيات الحديثة في الخدمة الاجتماعية:

- **تقنيات الذكاء الاصطناعي**: تدريب الطلاب على استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات وتحديد احتياجات العملاء.
- **التطبيب عن بعد**: تعريف الطلاب بتقنيات تقديم الدعم الاجتماعي عن بُعد عبر المنصات الرقمية.
- **الأدوات الرقمية للمتابعة**: تدريبهم على استخدام التطبيقات التي تتيح متابعة العملاء، مثل تطبيقات التقييم الذاتي أو التواصل الفوري.
- هـ. **تطوير الهوية الرقمية المهنية من خلال**:
 - **إنشاء هوية مهنية إلكترونية**: تعليم الطلاب كيفية بناء ملفات تعريف احترافية عبر LinkedIn والمنصات المهنية الأخرى.
 - **التسويق الذاتي الرقمي**: تدريب الطلاب على الترويج لأنفسهم وخبراتهم عبر وسائل التواصل الاجتماعي بشكل احترافي.
 - **التواصل الرقمي**: تنظيم ورش عمل لتطوير مهارات التواصل عبر البريد الإلكتروني والمنصات الإلكترونية بطريقة مهنية وفعالة.
- و. **التحول الرقمي في المؤسسات المجتمعية من خلال**:
 - **المشاركة في مشاريع رقمية**: إشراك الطلاب في تطوير حلول رقمية داخل المؤسسات المجتمعية، مثل إنشاء قواعد بيانات أو تصميم مواقع إلكترونية.
 - **تقييم التطبيقات الميدانية**: تعريف الطلاب بأدوات التقييم الرقمية لمتابعة وتحليل فعالية البرامج المجتمعية.
 - **تطوير النماذج التقنية**: تصميم نماذج تقنية مبتكرة تعزز تقديم الخدمات الاجتماعية بشكل أكثر كفاءة وفاعلية.

ز. إنشاء بيئة تقنية ميدانية متكاملة من خلال:

- التدريب على أدوات التعاون الرقمي: استخدام أدوات مثل Slack أو Trello لتسهيل العمل الجماعي وتنظيم المشاريع الميدانية.
- التعلم من التجارب الرقمية الناجحة: دراسة حالات عملية لمؤسسات اجتماعية نجحت في تطبيق التحول الرقمي.
- المتابعة الميدانية الإلكترونية: استخدام منصات إلكترونية لإدارة ومتابعة التدريب الميداني عن بُعد.

ح. قياس وتطوير الكفاءة التقنية من خلال:

- الاختبارات التقنية: تنظيم اختبارات قصيرة لقياس تطور المهارات التقنية لدى الطلاب أثناء فترة التدريب.
- الملاحظات الفورية: تقديم تقييمات مباشرة حول استخدام الطلاب للتقنيات في الميدان، مع تقديم إرشادات للتطوير.
- التقارير الرقمية: مطالبة الطلاب بتقديم تقارير رقمية تسجل تجاربهم الميدانية باستخدام الأدوات التقنية.

ط. التركيز على التكنولوجيا والتنمية المستدامة: دمج مشاريع وأنشطة تُظهر كيف تُسهم

التكنولوجيا في تحقيق الأهداف التنموية، مثل تحسين الخدمات الاجتماعية باستخدام الحلول الرقمية.

ي. تحفيز الابتكار التقني: تشجيع الطلاب على تبني التفكير الإبداعي والابتكار في التعامل

مع التحديات المهنية باستخدام التقنيات الحديثة.

٤- آليات لتفعيل دور التوجيه والإرشاد المهني من خلال:

- أ. تنظيم دورات تدريبية للمشرفين لتعزيز كفاءتهم، ومُراعاة زيادة السعة الزمنية للتدريب الميداني، وإنتهاج أسلوب التدريب المُتواصل، وَخُضوع مُشرفي التدريب الميداني لِلْمُتَابَعَة وَالتقييم المُستمر لضمان الجودة.

ب. توفير مشرفين متخصصين لتقديم إرشادات واضحة حول كيفية دمج الهوية الشخصية مع الهوية المهنية.

ج. تقديم نماذج واقعية من الممارسين المحترفين الذين يمكن أن يكونوا قدوة للطلاب.

٥- آليات لتعزيز التفاعل مع بيئات العمل المتنوعة:

أ. التناوب بين البيئات: تصميم برنامج تدريبي يسمح للطلاب بالعمل في بيئات متنوعة مثل المدارس، المستشفيات، الجمعيات الخيرية، والمنظمات الحكومية، لتعريضهم لمجموعة واسعة من الممارسات.

ب. المهام الميدانية متعددة الأدوار: تكليف الطلاب بمهام مختلفة في كل بيئة عمل، مثل العمل كمنسق، مستشار، أو مدرب، لتوسيع فهمهم لأدوار الخدمة الاجتماعية.

ج. تنويع وتجويد الأساليب التدريبية لتعزيز الفعالية، وتحديث مؤسسات التدريب، وإيجاد علاقة مهنية صحيحة وقوية وقنوات اتصال بين مؤسسات التدريب وأقسام الخدمة الاجتماعية والتنسيق فيما

د. تمكين الطلاب من العمل في مؤسسات اجتماعية مختلفة لتطوير فهم أعمق لدورهم المهني.

هـ. تشجيع الطلاب على المشاركة في حالات ومواقف متنوعة تعزز ثقتهم بقدراتهم المهنية.

و. لقاءات مع العاملين الميدانيين: ترتيب جلسات نقاش مع العاملين الاجتماعيين في بيئات عمل متنوعة ليتعرف الطلاب على تجاربهم المهنية وآليات تعاملهم مع تحديات العمل.

ز. عرض النماذج الناجحة: دراسة حالات نجاح في بيئات العمل المختلفة وتحليلها مع الطلاب، مما يساعدهم على استيعاب الاستراتيجيات المهنية المناسبة.

المراجع

١. الرازي، محمد بن أبي بكر الرازي.(١٩٩٥). مختار الصحاح. مكتبة لبنان. بيروت.
٢. الباشا، محمد خليل.(١٩٩٤). الكافي معجم عربي حديث ط٣. شركة المطبوعات للتوزيع والنشر. لبنان.
٣. السروجي، طلعت مصطفى ، والمدني، محمد عبد العزيز.(٢٠٠٢). تصميم بحوث الخدمة الاجتماعية. مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان.
٤. اشتية، عماد عبد اللطيف.(٢٠٠٩). معوقات الوصول إلى الجودة الشاملة في تطبيق مقررات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس المفتوحة . المجلة الفلسطينية للتربية المفتوحة عن بعد، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، (٣)٢.
٥. إبراهيم، ابوالحسن عبد الموجود.(٢٠١٧).الهوية المهنية للخدمة الاجتماعية بين تكنولوجيا المعلومات والكفاءة الثقافية عالميا ومحليا. ورقة عمل. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية -جامعة الفيوم.ع(٧).
٦. امبابي، أبوعمرة ربيع.(٢٠٢٢). الهوية المهنية للخدمة الاجتماعية في ضوء المتغيرات الدولية الاجتماعية-التكنولوجية.مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية.ع٥٧، ج٣.
٧. البديرات، باسم يونس أرشيد، و البطاينة، حسين محمد حسين.(٢٠١٦). اللغة وأثرها في تجذير الهوية العربية والإسلامية في عصر العولمة. مجلة المجمع، ع ١١، ٣٩-٦٢.
٨. البقيعي، نافر.(٢٠١٤). الهوية الوظيفية لدى عينة من معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن. مجلة المنارة للبحوث والدراسات، مج ٢٠. ع ٢، ٣٦٣-٣٨٧.
٩. حميد، محمد محمود مصطفى.(٢٠٢٣). الجمهورية الجديدة وتأکید الهوية المهنية للخدمة الاجتماعية.مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية، ع ٣٩، ١ - ٦.
١٠. الربيعاني، أحمد بن حمد بن حمدان.(٢٠١٧). اتجاهات طلبة التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان نحو الهوية الوطنية.مجلة الدراسات التربوية والنفسية، مج١١، ع١٦، ١٦-١٦.
١١. السكري، أحمد شفيق.(٢٠٠٠). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية. دار المعرفة الجامعية. الإسكندرية.

١٢. بدوي، أحمد زكي. (١٩٨٧). معجم مصطلحات الرعاية والتنمية الاجتماعية "انجليزي- فرنسي-عربي". دار الكتاب المصري. دار الكتاب اللبناني. القاهرة - بيروت.
١٣. سرحان، محمود محمود عرفان. (٢٠١٦). انعكاسات استخدام الشباب الجامعي لشبكات التواصل الاجتماعي على الهوية اللغوية العربية. المؤتمر الدولي ٤ - ٥ / ٥ / ٢٠١٦ م.
١٤. شحاتة، فوزي محمد الهادي. (٢٠١٧). البحث في الخدمة الاجتماعية بين الهوية والهوية. ورقة عمل. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية-جامعة الفيوم. ع(٧). ٩٣-١٠٠.
١٥. الناكوع، فاطمة جمعة محمد. (٢٠١٩). التدريب الميداني وعلاقته برفع كفاءة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي. مجلة أبحاث، ع ١٤، ٤٢-٣٨٧.
١٦. الغزيوي، عبد الحفيظ فرج. (٢٠١٠). بعض المعوقات التي تواجه التدريب الميداني في تحقيق أهدافه بمجال الخدمة الاجتماعية في المجتمع الليبي: دراسة ميدانية مطبقة على أعضاء هيئة التدريس ومشرفي التدريب الميداني بقسم الخدمة الاجتماعية - كلية الآداب - جامعة الفاتح. مجلة كلية الآداب، جامعة الفاتح، (١٣).
١٧. المدني، احمد بشير محمد. (٢٠٠٩). أثر التدريب على الأداء بالمؤسسات العامة (رسالة دكتوراه غير منشورة). كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، الخرطوم.
١٨. رجا، رامي. (٢٠١٠). أثر التدريب على أداء العاملين بالمؤسسات العامة. مجلة علوم إنسانية، ٤٦، السنة الثامنة. تم استرجاعه من <http://www.ulum.nl/3.htm>.
١٩. هنتجتون، صموئيل. (٢٠٠٥). من نحن؟ التحديات التي تواجه الهوية الأمريكية، ترجمة حسام الدين خضور دار الحصاد للنشر، دمشق.
٢٠. عليوي، عبدالعزيز. (٢٠٢٠). الهوية المهنية للأخصائي النفسي: التجربة المغربية نموذجاً. أبحاث معرفية، ع ٣٢، ١٢-٤٢.
٢١. عثمان، عبدالرحمن صوفي وعمران، خليل محمد عمران. (٢٠٢٤). تفعيل دور الاشراف في التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية. مجلة كلية التربية بتقنها الاشراف، مج ٢، ع ١٤.

٢٢. علي، زغلول حسنين (٢٠٠١). المعوقات التي تواجه مشرفي التدريب الميداني عند استخدام الاجتماع الإشرافي الفردي. بحث منشور في المؤتمر العلمي الرابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٨-٢٩ مارس ٢٠٠١.
٢٣. نيازي، عبدالمجيد بن طاش، والبريثن، عبدالعزیز. (٢٠٠٠). دليل التدريب الميداني للخدمة الاجتماعية.
٢٤. علي، ماهر أبو المعاطي. (٢٠٠٥). نحو برنامج لجودة التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية "رؤية مستقبلية". المؤتمر العلمي الأول للخدمة الاجتماعية حول: "الخدمة الاجتماعية وقضايا الإصلاح نحو برنامج لضمان الجودة في تعليم الخدمة الاجتماعية". المعهد العالي للخدمة الاجتماعية، بور سعيد، مج(٢).
25. Adams, R., & Hean, S. (2006). Factors influencing the professional identity of first-year health and social care students. *Journal of Social Work Education*, 42(1), 23-42.
26. Beijaard, D., Verloop, N., & Vermunt, J. D. (2000). Teachers' perceptions of professional identity: An exploratory study from a personal knowledge perspective. *Teaching and Teacher Education*, 16(7), 749-764.
27. Bogo, M., & Vayda, E. (1998). Fieldwork education in social work: The ecological approach to professional identity. *Social Work Education Review*, 34(2), 108-125.
28. Burke, F. T., & Skowronski, K. P. (Eds.). (2013). *George Herbert Mead in the twenty-first century*. Lanham, MD: Lexington Books.
29. Fortune, A. E., & Abramson, T. (1993). The role of supervision in professional identity formation: A focus on social work. *Social Work*, 38(4), 252-259.

30. Hill, C., & Lawson, L. (2022). Challenges and opportunities in field education for social work students: A review. *Social Work Education*, 41(4), 456-470. <https://doi.org/10.1080/02615479.2022.2020275>
31. Kadushin, A., & Harkness, D. (2002). *Supervision in social work*. Columbia University Press.
32. Pluempavarn & patchareeporn & panteli, Niki. (2007). The creation of Social identity through Webbing" Working paper series, university of Bath, school of Management.
33. Shulman, L. (2010). The challenge of professional identity: Developing a conceptual framework for social work students. *Social Work Education*, 29(2), 149-160.
34. Joann, R & Goutham, M. (2000): *computers and information technology in social work, education, training, and practice*, Haworth pr., sep.
35. Barlow, C., et al., (2006): "Virginia: a story of conflict in socialwork field education" (*Journey of women and social work*, volume 21 number 4 winter).
36. Ben Shlomo, S., Levy, D., & Itzhaky, H. (2012). Development of professional identity among social work students: Contributing factors. *The Clinical Supervisor*, 31(2), 240-255.
37. Smith, F.L.; Harms, L.; Brophy, L. (2022). Factors Influencing SocialWork Identity in Mental Health Placements. *Br. J. Soc. Work*, 52, 2198-2216.

38. Merriam–Webster. (1986). Webster's Ninth New Collegiate Dictionary (3rd ed.). Springfield, Massachusetts: Publishers, p. 429.
39. Kadushin, A. (1997). Supervision in social work (3rd ed.). Columbia University Press.
40. Tracey, W. R. (1991). Human resources glossary. Amacon, American Management Association.
41. Dnika, T. J. (2007). Is doing good enough? A path analytic model of intrinsic job satisfaction among human service workers. Journal Article, Haworth Press, 122.
42. Coultton, P. (2005). Supervision of social work students: A model for meeting the future needs of the profession. Journal of Australian Social Work, 58(2), 112–124.
43. Rudy, N. D. (2002). Evaluation development training for field instructors in an advanced graduate social work program. State University of Mania Tape, Ukraine.