



جامعة القدس المفتوحة  
كلية التنمية الاجتماعية والأسرية



## Field Training

الخدمة الإجتماعية

دليل التدريب الميداني (1)  
(3327)

2025/2026م

## مقدمة المقرر

نرحب بك عزيزي الطالب، في مقرر تدريب ميداني (1) والذي يحمل الرقم (3327)، وهو واحد من مقررات كلية التنمية الاجتماعية والأسرية تخصص الخدمة الاجتماعية، إضافة إلى كونه المقرر الأول من مقررات التدريب الميداني والذي على أساسه ستبنى مقررات التدريب الميداني الثلاث الأخرى.

فالتدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية هو الممارسة المهنية الأولى التي يمارسها الطالب المتدربي تحت إشراف أخصائي اجتماعي مخضرم والتي من خلالها يستطيع أن يوظف كل ما حصله من معارف في كل المقررات الدراسية النظرية في تفاعಲها مع خبرات الطالب الحياتية في أسرته ومجتمعه، في إطار ما تتيحه مؤسسات التدريب من خبرات للعمل مع الناس، ونحن نتوقع -عزيزي الطالب- أن يتم من خلال هذه العملية التدريبية التكامل ليس فقط بين المواد النظرية والممارسة العملية، ولكن أن يحدث التكامل في الشخصية المهنية والاجتماعية للطالب كل، إذ يتمثل هذه المعرف والقيم لتصبح جزءا لا يتجزأ من كيانه: من تفكيره ومشاعره وقيمه واتجاهاته وسلوكه المهني والشخصي.

ويتمثل مقرر تدريب ميداني (1) مقررا ضمن مقررات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية الأربع، ويبدأ التدريب لهذا المقرر في السنة الثالثة (المستوى الثالث)، حيث يقوم الطالب بالتسجيل لهذا المقرر بعد أن ينهي بعض المقررات النظرية المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالخدمة الاجتماعية وبخاصة مقرر مدخل إلى الخدمة الاجتماعية ، ويقضى الطالب ما مجموعة (250) ساعة تدريبية وذلك بواقع (15) ساعة أسبوعيا كحد أدنى يعمل خلالها كل ما في وسعة للتعرف على اكبر قدر ممكن من المؤسسات الاجتماعية العاملة في المجتمع وذلك بالتنسيق مع عضو هيئة التدريس المشرف على التدريب الميداني وزملائه الطلبة، ويتم ذلك من خلال الزيارات الفردية أو الجماعية للمؤسسة، ويهدف هذا المقرر بصورة عامة إلى إتاحة الفرصة أمام الطالب للتعرف على عدد من مؤسسات الرعاية والخدمة الاجتماعية في منطقة سكانه، تمثل كل مؤسسة ميداناً أو مجالاً من ميادين أو مجالات ممارسة المهنة، وذلك كعملية يتم عن طريقها اكتساب معلومات مباشرة عن هيئة أو مؤسسة عن طريق الرؤية العينية المباشرة، والمناقشة والنقد والتحليل، مع الاهتمام الخاص بالمؤسسات التي يعمل بها أخصائيون اجتماعيون، ومن خلال هذا التدريب يتم التعرف على البرامج والأنشطة والفعاليات التي تتفذها المؤسسة، وما تقدمه من خدمات وإعداد وتقديم مجموعة من التقارير التي ترسم صورة مهنية عن هذه المؤسسات من حيث تاريخها وسياساتها وماهية خدماتها ومشاريعها، ومجتمع المنتفعين من هذه الخدمات،

وشروط الانتفاع من الخدمات، وطاقمها المهني والصعب التي واجهتها وتواجهها المؤسسة والتي تعيق تطورها والوصول إلى مجتمع منتقبيها، وتطوراتها المستقبلية من حيث أهدافها ومشاريعها وخدماتها وتطوير طاقمها، ومناقشة هذه التقارير مع الأخصائي الاجتماعي المشرف على الطالب داخل المؤسسة، ومن ثم عرضها ومناقشتها مع عضو هيئة التدريس المشرف على مقرر التدريب الميداني.

### **الأهداف العامة للمقرر :**

يتوقع منك عزيزي الطالب بعد الانتهاء من دراسة هذا المقرر والقيام بمتطلباته أن تكون قد:

- 1- تعرفت على اكبر قدر ممكن من المؤسسات العاملة في مجال الخدمة الاجتماعية.
- 2- اكتسبت معرفة مباشرة وفهم أعمق لشبكة خدمات الرعاية الاجتماعية في المجتمع المحلي بميادينها ومجالاتها المختلفة.
- 3- تعرفت على مفهوم التدريب الميداني وأهميته في الخدمة الاجتماعية والهدف منه.
- 4- اكتسبت مهارة كتابة التقارير عن المؤسسات الاجتماعية والعناصر التي يجب أن يتضمنها كل تقرير.
- 5- اكتسبت مهارة الإعداد وتنفيذ وتقدير الزيارات الميدانية للمؤسسات العاملة في مجال الخدمة الاجتماعية.
- 6- تمثلت قيم وأخلاقيات مهنة الخدمة الاجتماعية، والتدريب على الالتزام بها مما يسهم في تطوير الذات المهنية للمتدربين.
- 7- تعرفت على كافة أطراف عملية التدريب الميداني ودور ومسؤوليات كل واحد منهم.

ولتحقيق الأهداف المشار إليها فقد اشتمل هذا المقرر على اربعة وحدات رئيسية وملحقات على النحو الآتي:

الوحدة الأولى: التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية.

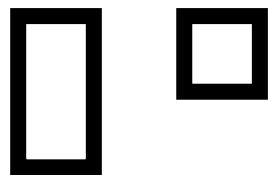
الوحدة الثانية: آليات تنفيذ التدريب الميداني .

الوحدة الثالثة: الميثاق الأخلاقي للأخصائيين الاجتماعيين.

الوحدة الرابعة: النماذج المستخدمة في التدريب الميداني .

## محتويات المقرر

الصفحة	عنوان الوحدة	رقم الوحدة
5	تطور التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية.....	(1)
25	آليات تنفيذ تدريب ميداني (1) .....	(2)
43	الميثاق الأخلاقي للأخصائيين الاجتماعيين.....	(3)
53	الجانب التطبيقي العملي: النماذج والمراسلات المستخدمة في تدريب ميداني (1) .....	(4)



## الوحدة الأولى

**التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية**



## 1. المقدمة

### 1.1 تمهيد

عزيزي الطالب، نرحب بك أجمل ترحيب في هذه الوحدة الدراسية، وهي الوحدة الأولى من مقرر تدريب ميداني (1) والذي يحمل الرقم (3327)، وهو المقرر الأول من مقررات التدريب الميداني في خطة تخصص الخدمة الاجتماعية، وهو بعنوان "التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية".

تهدف هذه الوحدة عزيزي الطالب أن تقدم لمحات نظرية حول التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية من حيث مفهومه، وأهميته وأهدافه، ومراحله، وسوف نعمل في هذه الوحدة على تعريفك بعناصر عملية التدريب الميداني ومهام ومسؤوليات كل عنصر من هذه العناصر.

وعليك عزيزي الطالب أن تتمرن في المادة الدراسية، وتعمل على الإطلاع على المراجع المشار إليها في الوحدة الدراسية التي ستعمل على زيادة معرفتك ومهاراتك وأن تحاول الإجابة عن أسئلة التدريب وأسئلة التقويم برجوعك إلى النص والقراءات المساعدة.

أهلا بك عزيزي الطالب مرة أخرى ونرجو أن تستمتع بدراسة هذه الوحدة وتستفيد منها في التطبيق العملي لمقرر تدريب ميداني (1).

### 2.1 أهداف الوحدة

عزيزي الطالب، بعد دراستك لهذه الوحدة، وما يتعلّق بها من تطبيقات وقراءات، ينتظر منك أن تكون قادرًا على أن تتعرّف على:

- 1- معنى ومفهوم التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية.
- 2- أهمية التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية .
- 3- أهداف التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية .
- 4- عناصر عملية التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية .
- 5- مراحل التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية.

### 3.1 أقسام الوحدة

تشتمل هذه الوحدة على خمسة أقسام رئيسة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأهداف التي سبق الإشارة إليها، وهي:

القسم الأول: مفهوم التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية.

القسم الثاني: أهمية التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية.

القسم الثالث: أهداف التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية.

القسم الرابع: عناصر عملية التدريب الميداني ومهام ومسؤوليات كل عنصر من هذه العناصر.

القسم الخامس: مراحل التدريب الميداني.

## 4.1 القراءات المساعدة

عزيزي الطالب ، وضعت أقسام هذه الوحدة في سياق واضح ، بحيث تحقق الأهداف المرجوة منها ، في تزويذك بالأبعاد المختلفة للتدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية، إلا أن رجوعك إلى القراءات الآتية سوف يساعد على توضيح الصورة ، وسيسهم في الاستزادة من المعرفة:

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

2- سوسن عثمان عبد اللطيف محمد محمود مصطفى(1995): دليل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية ، القاهرة.

3- قسم الخدمة الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية بالرياض(1415هـ): سجل التدريب الميداني الرياض، مطبع جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

4- ماهر أبو المعاطي علي(2000): دليل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، القاهرة، مركز نور الإيمان.

## 2. التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية

### 1.2 تمهيد:

يعتبر التدريب الميداني ذا أهمية بالغة في إعداد الأخصائيين الاجتماعيين، وتوظيف الجوانب والمعارف النظرية التي تلقاها الطلبة في الفصول، وإكسابهم الخبرة العملية في جانب الممارسة وصقل مهاراتهم، كما أن له أهمية لطلاب الخدمة الاجتماعية في اكتشاف الصعوبات والمعوقات التي تواجه ممارسي الخدمة الاجتماعية، ولذلك فإنه ينظر إلى التدريب الميداني باعتباره أحد أهم الركائز الأساسية لدراسة الطالب واكتسابه مهنة الخدمة الاجتماعية، والذي يتم ضمن مؤسسة من مؤسسات الخدمة والرعاية الاجتماعية والمؤسسات التنموية بمختلف ميادينها ومجالات خدماتها (الاجتماعية، والتربوية، والصحية وغيرها) ذات تاريخ عريق، وبإشراف أخصائي اجتماعي على مستوى عالي من المهنية، ولديه من الخبرة والمهارة والكفاءة ليقوم بنقلها

إلى المتدربين أثناء تدربهم، ليتسنى لهم التدرب في ميادين الخدمة الاجتماعية و مجالاتها المختلفة إلى جانب دراستهم للمقررات النظرية مستعينين بذلك إلى حصيلة علمية نظرية تسبق و توافق عملية التدريب.

## 2.2 مفهوم التدريب الميداني

عرف جيتس (gates) التدريب بأنه "عملية اكتساب الطرق التي تجعلنا نشعرون بـ دوافعنا أو نصل إلى تحقيق أهدافنا وهذا يأخذ دائماً شكل حل المشكلات" (مداح ، 1998).

يعتبر عبد الوهاب التدريب مفهوم مركب من عدة عناصر فهو في جملته يعني تغيير إلى شيء أحسن أو تطوير للشخص في مجموعته، ومعلوماته وقدراته ومهاراته وأفكاره وميوله (مداح ، 1998).

ويعرفه (العبد، 1969) بأنه "نشاط مخطط يستهدف إحداث تغييرات في الفرد أو الجماعة من ناحية المعلومات أو الخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات بما يجعل هذا الفرد أو هذه الجماعة لائقة للقيام بالعمل بكفاءة وإنتجالية عالية" (مداح، 1998).

ويركز (عقيلي، 1986) في تعريفه على وسائل أنجاز الأهداف حيث عرف التدريب بأنه عملية مخططة يقوم باستخدام أساليب وأدوات بهدف خلق وتحسين وصقل المهارات والقدرات لدى الفرد وتوسيع نطاق معرفته للأداء الكفؤ، لرفع مستوى كفاءته وبالتالي كفاءة المنشأة التي يعمل فيها كمجموعة عمل (مداح، 1998).

ويرى (عبد الوهاب، 1981) التدريب بأنه عملية منظمة، محورها الفرد، تهدف إلى تغييرات محددة (سلوكية وفنية وذهنية) لمقابلة احتياجات محددة (حالية ومستقبلية) يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها والمجتمع الكبير (مداح، 1998).

وقد اتفق أبو باشات مع عبد الوهاب في أن التدريب عملية مستمرة خلال حياة الفرد تبدأ منذ ولادته وتستمر إلى آخر حياته وفقا لاحتياجاته كفرد واحتياجاته كأحد أعضاء المجتمع لأحداث تغييرات في أنماط السلوك من خلال تعريفه لأساليب ووسائل تدريبيه متطرفة ومبنيه على تفهم صحيح لنفسية المتدربين والعوامل المحددة لسلوكهم (مداح، 1998).

ويرى عبد اللطيف وأخرون أن التدريب في الخدمة الاجتماعية هو العملية التي يتم من خلالها ربط النظرية بالتطبيق من خلال ممارسة ميدانية تستخدم فيها أسس تربية وتعليمية وتوجيهية وعلاجية لتحقيق النمو المهني المرغوب لطالب الخدمة الاجتماعية (مداح، 1998).

أما (احمد، 1997) فيعرفه بأنه اكتساب الخبرة العلمية بدرجة كافية تحت إشراف مباشر لكي تتحقق استعدادات طالب الخدمة الاجتماعية وتتضخم حساسيته المهنية في عالم الواقع، وتتوفر

هذه الشروط تمكن الممارس من اكتساب المهارات الإدراكية والمهارات الأخلاقية والمهارات التأثيرية والمهارات الفنية (مداح، 1998).

ويراه (علي، 1986) بأنه " العملية التي تتم من خلال الممارسة الميدانية وتستخدم فيها أسس متعددة مستهدفة لمساعدة الممارس على استيعاب المعرف وتزويد بالخبرات الميدانية واكسابه المهارات الفنية وتعديل سماته الشخصية بما يؤدي إلى نمو المهني عن طريق ربط النظرية بالتطبيق من خلال الالتزام بمنهج تربيري يطبق في مؤسسات وبإشراف مهني" (نياري، 2000).

وتعريف (hamilton&eles,1983) التدريب الميداني بأنه مجموعة من الخبرات التي تقدم في إطار أحد المؤسسات أو واحد من مجالات الممارسة بشكل واع ومقصود ،والتي تهدف إلى نقل الطالب من المستوى المحدود الذي هم عليه من حيث الفهم والمهارة والاتجاهات إلى مستويات متقدمة من الكفاءة والفاعلية أثناء ممارسة عمليات وأنشطة ومهام الخدمة الاجتماعية بما يؤهلهم لأن يكونوا أخصائيين اجتماعيين ناجحين في المستقبل بعد تخرجهم (نياري، 2000) ومن خلال ما تقدم من مفاهيم التدريب الميداني يمكن القول أن التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية هو:

- 1- عنصر هام في تعليم الخدمة الاجتماعية إذ يعتمد على التفكير العملي من قبل الطالب ثم المحاولة والتجريب.
- 2- عملية تعليمية تقوم على أسس علمية وتربيوية وإشرافية وفنية.
- 3- عملية ترتبط بميول واستعداد الطالب لاكتساب معارف ومهارات وسلوكيات جديدة.
- 4- أن الهدف من هذه العملية تحقيق النمو المهني والشخصي لطلاب التدريب الميداني وذلك من خلال إكسابهم الخبرات الميدانية والمهارات الفنية والسمات الشخصية وزيادة إمكاناتهم.
- 5- أن هذه العملية تم من خلال منهج تربيري واضح بالنسبة للمشاركين فيها، ويعرف كل فرد في هذه العملية دوره ومسؤولياته لكي يقوم بما هو مطلوب منه على أفضل وجه.
- 6- أن التدريب الميداني يستلزم وجود إشراف مستمر يضمن سير العمل وتحقيقه لأهدافه.
- 7- أن التدريب نشاط متخصص هادف أو وظيفة مستمرة متعددة تقوم به الموارد البشرية.
- 8- وسيلة لإحداث التغيير والتطوير في قدرات وسلوكيات واتجاهات الأفراد العاملين.
- 9- يتطلب في عملية التدريب الإشراف من قبل المؤسسة او الكلية وكل مشرف دوره في التوجيه.

وخلال ما سبق فإن التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية: منهج تطبيقي لنظريات الممارسة في الخدمة الاجتماعية يهدف إلى إكساب الطالب المعرف والمهارات والسلوك وتمثل قيم وأخلاقيات المهنة باشراف اكاديمي من المؤسسة التعليمية ومهني من المؤسسة الاجتماعية.

ويتضح لنا من خلال ما سبق جانبين رئيسيين للتدريب الميداني وهما:

أولاً: "التعليم": الذي هو مجموعة الأنشطة التي تهدف إلى تنمية المعرفة والقيم الأخلاقية والمعنوية المطلوبة للسير في مختلف دروب الحياة أكثر من انه تنمية المعرف والمهارات المتعلقة بال المجال المحدود من نشاط ما.

ثانياً: "تنمية المهارات": المقصود بها هو تنمية القدرات والمهارات وزيادة قدرات وكفاءة الفرد لتحسين مكانته الوظيفية أو لأداء واجبات إضافية أو القيام بمسؤوليات أكبر.

### 3.2 أهمية التدريب الميداني

أن أهمية التدريب الميداني تتبع من إيمان المشتغلين بتعليم الخدمة الاجتماعية بأن التدريب الميداني هو في الحقيقة الحقل الذي يفترض أن يوظف الطالب فيه المعرف النظرية التي قدمت له في قاعات المحاضرات من خلال المقررات الدراسية النظرية ثم تفاعلاً مع خبرات الطالب الحياتية في أسرته ومجتمعه، وفي إطار ما تتيحه مؤسسات التدريب من خبرات العمل مع العاملاء، والمشتغلون بتعليم الخدمة الاجتماعية يتوقعون أن يتم خلال العملية التدريبية التكامل ليس فقط بين هذه المواد النظرية وبعضها البعض، ولكنهم يتوقعون أيضاً أن يحدث التكامل في شخصية الطالب ككل إذ يمتلك هذه المعرف والقيم ويتمثلها بحيث تصبح جزءاً لا يتجزأ من كيانه المهني من تفكيره ومشاعره وقيمه واتجاهاته وسلوكيه المهني والشخصي (رجب, 1409).

والحقيقة أن للتدريب الميداني أهمية خاصة لكل من المهنة والاكاديميين والطلاب والمجتمع:

- التدريب هو النصف المكمل لتعليم مهنة الخدمة الاجتماعية فمن خلال التدريب نستطيع أن نخرج طلاباً مؤهلين تأهيلاً سليماً يملكون الخبرة والمهارة وقدررين على ممارسة المهنة بكل كفاءة وفاعلية.

- أهمية التدريب بالنسبة للمشرفين الأكاديميين فتمثل في ما توفره هذه العملية من فرص جيدة للاتصال بالعالم الخارجي (الواقع) والتعرف على طبيعة المشكلات الموجودة في المجتمع ، والمعوقات التي تواجه عملية الممارسة.
- فيما يتعلق بمسرفي المؤسسات فإن التدريب الميداني يساهم في تواصلهم وتعاونهم مع كليات وأقسام الخدمة الاجتماعية بالجامعات، واستفادتهم أو إكسابهم لكل ما هو جديد في مجال التخصص، والاستفادة من جهود الطلاب في إنجاز بعض الأعمال والمهام.
- كما يتيح التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية فرصاً لاكتساب المهارات والخبرات العملية والحقيقة من الميدان، وتحويل المعارف النظرية إلى مهارات يمكن من خلالها حل مشكلات العملاء والمجتمع بما يتحقق مع ثقافاتهم وقيمهم.
- التدريب الميداني يساهم في خدمة المجتمع من خلال دراسة المشكلات التي يواجهها المجتمع وتقديم الحلول المناسبة لها وكذلك الوقاية من الوقع فيها.
- ويعتبر (ياغي، 1986) التدريب أحد الأدوات الرئيسية للتوازن بين قدرات الأفراد والدور المتوقع تأديته (مداح، 1998)، لأن هذه القدرات والمهارات بحاجة إلى الصقل والدعم المستمر بما يكفل تنمية مواهبهم وكفاءتهم بإكسابهم مهارات و المعارف إلى جانب تطبيقهم المعارف ومعلومات متعلقة بالمهارات والأسس والأساليب والاتجاهات المرتبطة بأداء أعمالهم، ومن الصعب على الفرد اكتساب مهارات عن طريق المحاولة والخطأ بل بالتدريب المنظم (مداح، 1998).
- ويعتبر التدريب من المسؤوليات الضرورية لكي يقابل التطور الاجتماعي والتكنولوجي المستمر حتى يعمل على تكيف الأخصائيين الاجتماعيين في كل المستويات لهذا التطور، ليستخدم كل منهم طاقاته وإمكاناته وليحقق أهدافه وأهداف المؤسسة التي يعمل بها (مداح، 1998).
- ويرى (السلمي، 1985) أن التدريب يحتل أهمية قصوى كعنصر رئيسي في عملية التنمية المهنية ومن ثم يتطلب عناية فائقة في التخطيط والتنفيذ والمتابعة ضماناً لتحقيق الأهداف المحددة (مداح، 1999).
- ويرى ياغي أنه جزء لا يتجزء منها وواحد من مداخلها ولا يمكن تحقيق هذه التنمية ما لم يكن هناك إطار موحد ومتناقض لكل مدخل التنمية من تنظيم وإعادة تنظيم وتحديث لأنظمة اللوائح وتبسيط وتطوير الإجراءات والأساليب المتبعة (مداح ،1998).

## 4.2 أهداف التدريب الميداني

يهدف التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية إلى تزويد الطالب بالمعرفات والخبرات والمهارات الالزمة لمارسة مهنة الخدمة الاجتماعية وذلك من خلال مساعدتهم على ترجمة الأساليب النظرية التي حصلوا عليها داخل قاعات الدرس إلى أساليب تطبيقية تسهم في حل مشكلات العملاء والمجتمع.

ويرى (حمنة وخليل، 1978) أن الهدف من التدريب هو تحسين الأداء الحالي والمستقبلى معا وانعكاسه على تحسين الأداء للواجبات المناطة وللأعمال والمسؤوليات على هذا فمعرفة وتحديد الأهداف ترسم الطريق لاختيار أسلوب التدريب ونحكم التدريب ونقوم البرنامج والنتائج، وهكذا تمدنا الأهداف المدونة بدقة بالقاعدة التي تحدد فاعلية برمجة الخبرة (مداح، 1998)

ولكن هناك وجهتي نظر في تحديد أهداف التدريب وهي:

**أولاً: النظرة التقليدية في التدريب:** وترتکز على تزويد الطالب بالمعلومات والمهارات الأساسية التي تساعد على تفهم المشكلات الإدارية وإيجاد الحلول لها (مداح، 1998). وتنمية القدرات القيادية واتخاذ القرارات والترقية، ورفع مستوى الأداء المهني ويمكن تصنيف هذه الأهداف إلى:

1- أهداف تدريبية روتينية، تعنى هذه الأهداف الغايات التي يسعى التدريب لتحقيقها والتي تتخذ لمواجهة مواقف روتينية متكررة من حين لآخر ويضم هذا النوع من التدريب "التدريب التوجيهي" حيث يتم فيه تزويد الطالب الجدد بالمعاونات الخاصة بالعمل والمؤسسة وأنظمتها وقوانينها.

2- أهداف تدريبية لاكتساب المهارات، وهذه الأهداف تتجه نحو خلق مجال واقعي وعملي لاكتساب المهارات المهنية للمتدربين في المؤسسة ومحاولة الكشف عن المعوقات التي تعوق الأداء، ويتم ذلك عن طريق تدريب الطالب على مبادئ وطرق المهنة بما يتاسب مع الموقف.

3- أهداف تدريبية ابتكاريه أو إبداعية. وهذه الأهداف تضيف أنواعاً من السلوك والأساليب الجديدة لتحسين نوعية الأداء وتخفيف تكاليف التدريب وتحقيق نتائج غير عادية ترفع مستوى الأداء في التنظيم نحو مجالات جديدة.

**ثانياً: النظرة السلوكية في التدريب،** يعتبر أبو باشات تغيير السلوك المهمة الرئيسية للوظيفة التدريبية لأن أداء الطالب للتدخل المهني بعد إتمام عملية التدريب سيختلف عنه قبلها ولو بدرجة طفيفة، ولا بد أن يكون السلوك المستهدف تغييره في التدريب معروفاً وقابلاً للقياس، وإن تكون أساليب القياس محددة وواضحة بحيث تتم مرتبين الأولى فور انتهاء البرنامج التدريبي، والثانية بعد ممارسة الطالب لعمله (مداح ، 1998).

وترى (مارجريت ماتسون، 1967) أن التدريب الميداني ينبغي أن يصمم لمساعدة الطالب على تحقيق الآتي:

- 1- اكتساب معرفة مباشرة وفهم أعمق لشبكة خدمات وبرامج الرعاية الاجتماعية في المجتمع المحلي الذي يتم التدريب فيه.
- 2- اكتساب الفهم والتبصر بتأثير المشكلات الاجتماعية المختلفة على الأفراد والجماعات والمجتمعات المحلية.
- 3- التوصل إلى تكامل المعارف والنظريات التي درسها الطالب وتطبيقاتها عملياً.
- 4- تنمية المهارات والأساليب التي تستخدم في الممارسة في إطار مختلف طرق الخدمة الاجتماعية و مجالاتها.
- 5- وعي الطالب بتوجهاته القيمية وتقديره لطبيعة مشاعره نحو الناس، ووعيه بأنواع المشكلات التي تأتي بها إلى المؤسسات الاجتماعية، وقدرته على تحليل قيمه ومشاعره تلك في تأثيرها على ممارسته المهنية.

أما (علي، 2000) فقد لخص أهداف التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية في الآتي:

- 1- إتاحة الفرصة للطلاب لاكتساب وترجمة المعارف إلى ممارسات عملية وتطبيقية واختبار المفاهيم النظرية في ضوء المواقف الواقعية.
- 2- إكساب الطلاب المهارات الفنية للعمل الميداني.
- 3- إكساب الطلاب الاتجاهات السلوكية التي يجب أن يتصرف بها الأخصائي الاجتماعي لضمان نجاحه في عمله.
- 4- إكساب الطلاب عادات العمل المهني بما يفيدهم في عملهم المهني في المستقبل.
- 5- إكساب الطلاب القيم المهنية وأخلاقيات المهنة عن طريق الممارسة الميدانية ونمو الذات المهنية.
- 6- إكساب الطلاب المهارات الالزمة للقيام بعملية التسجيل وفقاً للأصول الفنية.
- 7- تزويد الطلاب بالخبرات الميدانية المرتبطة بعمليات الممارسة المهنية كالدراسة والتشخيص والعلاج والتقويم.
- 8- تزويد الطلاب بمعارف وخبرات ومهارات العمل الفريقي سواء مع زملائهم أو غيرهم من المختصين في المهن الأخرى.

وتروي (مارجريت شوبيرت، 1965) أنه يمكن تقسيم أغراض التدريب الميداني على الوجه التالي:

- 1 مهارات الطالب في مختلف جوانب الحياة.
- 2 مهارات الطالب في تحليل الممارسة التي يقوم هو بها بنفسه.
- 3 وعي الطالب بذاته فيما يتصل باستخدامه للعلاقات المهنية.
- 4 تحقيق الطالب للانتماء أو الهوية المهنية أي التوحد مع مهنة الخدمة الاجتماعية.

ويرى (برنيس سيمون، 1966) أنه من المتوقع أن يصل الطالب من خلال التدريب الميداني :

- 1 نمو قدرته على استخدام المعرف العلمية في الممارسة، وكذا ازدياد فهمه للنظريات والمبادئ المجردة التي درسها في الفصل.
- 2 القدرة على تحليل وتقدير أدائه المهني في ضوء فهمه لنقيم المهنة، بحيث يكون لديه الأساس الضروري لنمو مهني مستمر موجة ذاتياً، بمعنى أن الطالب يكون على درجة من الإدراك بذاته وبممارسته تجعله قادراً على البحث بنفسه عن فرص النمو والتقدم المهني.
- 3 الحصول على الخبرة اللازمية التي من خلالها يتعلم ضبط النفس والوعي بالذات على الوجه الذي يتمكن معه من استخدام العلاقات المهنية بشكل هادف.
- 4 تحقيق الشعور بالهوية المهنية من خلال فهم واستيعاب قيم الخدمة الاجتماعية واتخاذها ضابطاً ومواجهاً لممارسته.
- 5 تنمية التطلع العلمي، واتخاذ منهج النقد النظري والممارسة، والتفتح لاستقبال الآراء الجديدة مع إدراك أهمية اختبار المعرف والتتحقق من الطرق التي تم التوصل بها إليها، والشعور بالمسؤولية نحو تعليم نفسه بشكل مستمر.

### 3. عناصر التدريب الميداني

التدريب الميداني نشاط تعليمي ولكنها يتم في الواقع الممارسة في الميدان ( رجب، 1988) فلا تعلم بدون تدريب (مداح، 1998). ومن ثم فهو عملية إكساب الطالب الخبرة العلمية بدرجة كافية تحت إشراف مهني مباشر لصقل استعداداته وقدراته ولتنبض حساسية المهنية ففي عالم الواقع، ويمكن وضع التعريف الإجرائي للتدريب في الخدمة الاجتماعية على النحو التالي:

- 1 عملية تستهدف إكساب الطلاب الخبرة العملية للممارسة المهنية في مجالات الخدمة الاجتماعية وفق برنامج يصمم لهذا الغرض.

- 2- يتم من خلاله الربط بين النظرية والتطبيق .
- 3- يتم تطبيق هذا البرنامج في أحد المؤسسات الاجتماعية (أولية أو ثانوية، حكومية أو أهلية).
- 4- يتم تحت إشراف أكاديمي مهني مؤسسي وذلك من خلال كلية أو معهد للخدمة الاجتماعية.

ويمكن عرض عناصر عملية التدريب كما يلي:

### **1.3 طالب التدريب الميداني**

أن الطلاب هم الفئة المستهدفة تحقيق كفاءتها من كل الجهد التي تبذلها الكلية أو المؤسسة فيما يتصل بالتدريب الميداني، ويمكن لكل الجهد أن تضيع إذا لم يلتزم بما ينبغي به من واجبات وسلوكيات تستهدف نموه المهني ونضجه الشخصي، وحيث أن الطالب هو المستفيد الأول من العملية التدريبية فإن من الضروري مساعدته إلى أقصى حد ممكن للاستفادة منها، وهذا لا يتحقق إلا من خلال مساعدته أولاً على إدراك وفهم أهمية التدريب، ومعرفة مسؤولياته تجاه هذا العمل.

ويمكن لنا أن نلخص أهم هذه المسؤوليات في الجوانب التالية:

- إبداء الرأي حول مؤسسات التدريب التي يرغب في التدريب فيها وذلك بعد الاقتناع بأن تلك المؤسسات تقدم بالفعل الخبرات التعليمية التي يحس بحاجتها .
- حضور اللقاءات الصحفية مع بداية العام الدراسي لتعريف الطلاب بأهداف التدريب الميداني وأهميته ومسؤوليات المشرفين والمتوقع من الطلاب.
- حضور اللقاء التمهيدي الذي تعقده المؤسسة التي تقرر تدريبه فيها للتعرف على المؤسسة وأهدافها وخدماتها ودور الأخوائي الاجتماعي فيها.
- إنجاز القراءات التي يطلبها المشرفون الأكاديميون لإعداد الطلبة لفهم المسؤوليات المهنية وذلك تمهيداً لإعطائهم الفرصة للاتصال المباشر بالعملاء وإنجاز البحوث المكتبية المطلوب إنجازها .
- اختيار مجال التدريب والمؤسسة بما يتلاءم مع أهدافه وطموحاته وميله وقدراته.
- الإطلاع على ملفات المنتفعين القдامي بالمؤسسة والبيانات المتاحة عن تنظيم وبرامج الجماعات بها .
- حضور المقابلات والاجتماعات الجماعية التي يجريها الأخصائيون الاجتماعيون لإطلاع الطلاب على كيفية إجراء المقابلات وقيادة المجتمعات.
- القيام بإجراء المقابلات وقيادة المجتمعات الجماعات التي تطلب منهم .

- استيفاء سجل الساعات والنشاط والسجل القصصي، واصطحاب وإعداد السجلات لتكون تحت طلب المشرفين لمراجعتها وإبداء آرائهم فيها .
- حضور الاجتماعات الإشرافية الجماعية التي يعقدها عضو هيئة التدريس والأخصائي الاجتماعي في المؤسسة .
- الانتظام في الحضور إلى المؤسسة جميع أيام التدريب في المواعيد المحددة وتمضية الساعات الإضافية التي ستأخذ بعين الاعتبار عند التقويم آخر العام .
- العمل على إنجاز جميع الأعمال والأنشطة والمهام المهنية بالشكل الصحيح.
- حضور الاجتماعات الإشرافية الفردية منها والجماعية والاستفادة منها قدر الإمكان.
- العمل على الاستفادة إلى أقصى حد ممكن من الفرص التربوية المتاحة، والاستعانة بخبرات المشرفين فهم واستيعاب معايير التقويم التي سيتم على أساسها تقويم الطالب المترب في نهاية الفصل الدراسي .
- تقويم الطالب ذاتياً في ضوء المعايير الخاصة بالتقويم.
- القدرة على تمثيل سياسة المؤسسة الاجتماعية وأسلوب تفكيرها والانسجام مع الأغراض العريضة للمؤسسة.
- الالتزام بأنظمة وقواعد وإجراءات المؤسسة وسياساتها وعدم مخالفتها.

### **2.3 مؤسسة التدريب**

يرى (عبد الملك، 1976) أن هناك تعدد للمفاهيم الخاصة بالمؤسسات الاجتماعية، حيث تعرف بأنها الأدوات والأجهزة التي يستعين بها الأفراد لمقابلة ما يحتاجه المجتمع الذي يعيشون فيه من خدمات (مداح ، 1998).

وهذا التعريف يركز على وظيفة المؤسسة الاجتماعية وهي مقابلة ما يحتاجه المجتمع من خدمات إلى جانب التركيز على العنصر المادي المكون للمؤسسات وهو الأدوات والأجهزة أي أنها بناء يؤدي وظيفة(على,1998) وكل مؤسسة وظيفتها الخاصة التي يجب أن تستجيب لاحتاجات المجتمع المتغيرة (أحمد، 1986).

### **المؤسسات الاجتماعية**

ومن ثم يمكن القول إن المؤسسة الاجتماعية لخدمة الفرد هي المكان الذي يلجأ إليه الأفراد الذين أعزتهم الحاجة وعجزوا بأنفسهم من تحقيق هذه الآمال أو إشباع هذه الرغبات.. وأن لجوءهم إليها يهدف إلى تلقي نوع من المساعدة هم في حاجة إليها سواء أتوا إليها بأنفسهم أو عن طريق أقاربهم أو معارفهم أو أي شخص آخر، وفي بعض الأحيان يُحولون من مؤسسات وهيئات حكومية أو أهلية موجودة في المجتمع تعرف أن حاجاتهم لا تتحقق إلا مثل هذه المؤسسات.

## تصنيف المؤسسات الاجتماعية

يمكن تصنيف المؤسسات الاجتماعية على أساس الهدف أو التبعية أو مجال الخدمات وفيما يلي، عزيزي الطالب، توضيح لذلك :

### أولاً : تصنيف المؤسسات الاجتماعية بحسب الهدف

يمكن تصنيف المؤسسات الاجتماعية بحسب الهدف إلى نوعين هما : المؤسسات الأولية والمؤسسات الثانوية.

**المؤسسات الأولية:** هي المؤسسات التي أنشئت خصيصاً لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية بطرقها المختلفة في مجالاتها المتعددة. ويجب أن نشير إلى أنها ربما تنشأ لتمارس طريقتين أو ثلاث معاً، وأن أهم ما يميزها أنها أنشئت لتقديم خدمات الخدمة الاجتماعية ذاتها. ومن أمثلة المؤسسات الاجتماعية التي يغلب على طابعها خدمات خدمة الفرد هي مكاتب أو وحدات الضمان الاجتماعي، ومكاتب الخدمة الاجتماعية للأحداث، ومكاتب الخدمة الاجتماعية المدرسية، ووحدات الأسر البديلة، ومكاتب توجيه وتنظيم الأسرة، ومؤسسات رعاية الأسرة والطفولة. ومن أمثلة المؤسسات التي يغلب عليها طابع خدمات العمل مع الجماعات، المؤسسات الاجتماعية والملاجي دور الأحداث. ومن أمثلة المؤسسات الاجتماعية التي يغلب عليها طابع خدمات تنظيم المجتمع، مراكز رعاية الشباب و المجال تنظيم الخدمات.. وما إلى ذلك.

**المؤسسات الثانوية:** نقصد بها تلك المؤسسات غير المتخصصة في الخدمة الاجتماعية أو التي لم تنشأ خصيصاً لممارسة الخدمة الاجتماعية ولكن لممارسة المهن الأخرى الموجودة داخل المجتمع، وإن ممارسة الخدمة الاجتماعية داخلاً تعد نشاطاً من بين العديد من الأنشطة التي تمارس داخل هذه المؤسسات، إلا أنه نشاط يساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها وذلك عن طريق مساعدة الأفراد الموجودين داخل المؤسسة لينتفعوا بخدماتها على مواجهة مشكلاتهم أو تهيئة أفضل مناخ ممكن لممارسة العمل الأصيل الذي أنشئت المؤسسة من أجله ومن أمثله هذه المؤسسات المدارس والمصانع والمستشفيات والسجون والعيادات النفسية.

## **ثانياً : تصنیف المؤسسات الاجتماعية بحسب التبعية**

يمكن تصنیف المؤسسات الاجتماعية بحسب التبعية إلى ثلاثة أنواع : مؤسسات حکومية، مؤسسات أهلية، ومؤسسات شبه حکومية.

المؤسسات الحکومية: هي المؤسسات التي تقوم الدولة بإدارة شئونها وتمويلها، من أمثلة هذه المؤسسات وحدات الضمان الاجتماعي والمدارس والمصانع الحكومية والمستشفيات.

المؤسسات الأهلية: هي المؤسسات التي تنشأ وتدار وتمويل من الأهالي أنفسهم سواء بصورة مباشرة أو على شكل هيئات أو تنظيمات، وبالتالي فهي تعتمد في تمويلها على الاشتراكات أو التبرعات أو الهبات والمساعدات أو الاكتتاب أو إنشاء أي مورد تراه مناسباً لها لتمويلها بعدأخذ موافقة جهة الاختصاص، وأكثر ما يميز هذه المؤسسات أنها لا تخضع للإشراف المباشر من جهة الدولة ومن أمثلتها جمعية النور والأمل والجمعية المصرية للدراسات الاجتماعية.

المؤسسات شبه الحکومية: هي التي تشتراك فيها كل من الدولة والأهالي أو المنظمات الأهلية في تحمل المسئولية سواء في إدارتها أو تمويلها أو الإشراف عليها فنياً. ومن أمثلة هذه المؤسسات بعض مؤسسات رعاية الأحداث والمركز النموذجي لرعاية المكفوفين.

## **ثالثاً : تصنیف المؤسسات الاجتماعية بحسب مجال الخدمات**

يتم التصنیف في بعض الأحيان بحسب المجال الذي تعمل فيه المؤسسة، كمجال رعاية الشباب، ومجال الأسرة والطفولة، ومجال الشباب، ومجال حماية البيئة، ومجال المعوقين وأصحاب العاهات، والمجال المدرسي، والمجال الطبي، والمجال الصناعي والعمالي.. وهكذا.

ويمكن تلخيص واجبات المؤسسة ودورها في التدريب الميداني بمايلي :

- مع بداية التدريب يجب أن يكون هناك فترة توجيه مخططة لبضعة أيام لتعريف الأخصائيين الاجتماعيين وبخاصة أولئك الذين يشرفون على المتدربين لأول مرة بأهمية وأهداف التدريب الميداني والغرض منه ويمكن إعطائهم كتيباً أو تقريراً سنوياً للرجوع إليه.
- التزام مدير المؤسسة باختيار الأخصائيين الاجتماعيين الذين يتولون عملية الإشراف على الطلاب حسب ما تضعه الكلية من معايير.
- التزام بالموافقة على حضور الأخصائيين الاجتماعيين الذين يتولون الإشراف على الطلاب للدورة التي تعقدها الكلية لتدريب المشرفين الجدد إذا لزم الأمر.
- أن تعاون الطالب على تنفيذ المنهج المتفق عليه وأن تسند إليه مسؤوليات محددة.
- أن تهيأ للطالب اجتماعات مع المشرفين بصفة دورية .

- أن تكون المؤسسة على صلة دائمة بالكلية من خلال الإشراف للوصول إلى المستوى الأمثل.
- تقديم مقتراحات تطوير التدريب الميداني بل وتطوير العملية التعليمية للطلاب إذا احتاج الأمر لذلك.

### **3.3 مشرف الكلية (عضو هيئة التدريس)**

هو ممثلاً المنوط به تنفيذ سياساتها ومراعاة سير العملية التعليمية وفقاً لمناهجها المتصلة بالتدريب الميداني، ويكون من أعضاء هيئة التدريس، ويكون المشرف على صلة دائمة بالطلاب والأخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسات، ويتحقق هذا بالتوارد الدوري بالمؤسسة، وهذا يضمن عدم اقتصار أبعاد التدريب ومحتواه على حدود ما يتم بالفعل في تلك المؤسسة وما يقوم به الأخصائيون الاجتماعيون في المؤسسة، لأن وجوده يوجه مسار التدريب في اتجاه العمومية لا الخصوصية بمعنى إتاحة الفرصة للطلاب للتعلم من الأطر النظرية والمهارات الفنية ما يستطيعون في مجال عمل مؤسسة التدريب، وأعضاء هيئة التدريس يمثلون حجر الزاوية في العملية التدريبية لما يتحملونه من مسؤولية كبيرة في تحقيق هذه العملية لأهدافها.

**ويمكن أن نلخص أهم مسؤوليات مشرف الكلية بما يلي:**

- قبل بدء التدريب يقوم بزيارة المؤسسة للجتماع مع القائمين على الإدارة والمشرفين بالمؤسسة الذين سيتولون تدريب الطلاب حتى يقوم بتوضيح المضمون العام للخطة وأهداف التدريب والاتفاق مع المشرف على مسؤوليات الطلبة المتدربين.
- توزيع الطلاب المتدربين على المؤسسات.
- شرح السجلات والتقارير المطلوبة من الطلاب وفق النماذج المعدة لذلك وتعريف الطلاب بواجباتهم وأسس تقييمهم.
- التواجد بالمؤسسة بشكل دوري طوال المدة المقررة لكل مجموعة من مجموعات التدريب لممارسة مهام الإشراف المقررة.
- عقد اجتماعات إشرافية مع كل طالب بالمؤسسة لمدة نصف ساعة تتم فيه المراجعة التفصيلية لسجلات الطلاب بما يسمح بتوجيههم فنياً.
- ملاحظة الطالب أثناء أدائه لمسؤولياته التدريبية في المؤسسة من حيث علاقته بالزملاء والعملاء والمشرفين.
- اكتشاف ومناقشة مشكلات التدريب بالمؤسسة والعمل على حلها بالتعاون مع إدارة المؤسسة.
- تقويم الأداء المهني للطلاب .

- تقويم مدى صلاحية المؤسسة للتدريب الميداني للطلاب في الأعوام المقبلة في ضوء التغيرات التي قد تطرأ عليها خلال العام.
- حضور الدورات التمهيدية التي تعقدتها الأقسام المختصة ومؤسسات التدريب في بداية كل فصل دراسي لتعريف الطلاب الجدد بالتدريب الميداني وأهدافه وأهميته، وتوضيح أدوار ومسؤوليات جميع المشاركين في هذه العملية.
- زيارة المؤسسة والتعرف على مديرها والأخصائيين الاجتماعيين فيها والاتفاق معهم على برنامج أو خطة التدريب الميداني.
- عقد الاجتماعات الإشرافية الفردية مع كل طالب لمساعدته على الاستفادة إلى أقصى حد ممكن من التدريب، وتزويده بالتعليمات والمعلومات والتوجيهات التي تسهم في أداءه لدوره المهني في المؤسسة، ومراجعة سجلاته.
- عقد الاجتماعات الإشرافية الجماعية مع طلاب التدريب بهدف استعراض ما قام به الطلاب خلال الأسبوع ومناقشة الصعوبات والمعوقات التي تعرّض طريقهم.
- عقد الاجتماعات التبعية مع مشرف المؤسسة كلما لزم الأمر بهدف متابعة تنفيذ الخطة حسب ما هو متّفق عليه، ومناقشة التعديلات الضرورية، وتبادل الرأي والمشورة في جميع الجوانب ذات الصلة بالعملية التدريبية.
- تقويم الأداء المهني للطلاب في نهاية الفصل الدراسي وتقديم نتائج التقويم للكلية أو القسم أصبحت الخدمة تعطى بشكل تنظيمي تخطيطي عملي دون إهانة لكرامة الفرد.

#### **4.3 مشرف المؤسسة:**

هو الأخصائي الاجتماعي أو أحد الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في إحدى المؤسسات الاجتماعية التي يتم التدريب فيها. ويتولى مسؤولية إتاحة الفرصة التربوية أمام الطلاب مع توجيههم بشكل مباشر لكل ما يؤدي إلى نموهم المهني خلال فترة تواجدهم في المؤسسة. فهو دليل الطلاب ورائهم في فهم ظروف وأوضاع المؤسسة، ويساعدهم إلى طرق اكتساب المهارات ويعرف على قدراتهم ويوجههم لاكتساب الخبرات المحققة لأهداف التدريب الميداني (مراح، 1998)، ولاشك أن الأخصائيين الاجتماعيين الذين يشرفون على طلبة التدريب الميداني هم عنصر مهم جداً في نجاح التدريب، ويقع على عاتقهم مسؤولية كبيرة في متابعة الطلاب وتوجيههم وتزويدهم بالخبرات والمهارات الالزمة، وذلك لأنهم يمضون وقتاً أطول من عضو هيئة التدريس مع الطلاب.

وتتلخص مهمة وواجبات وأدوار مشرف المؤسسة التي يجب عليه القيام بها في الاتي:

- مناقشة برنامج التدريب المعد بالتنسيق مع عضو هيئة التدريس ووسائل تدعيمه والمشكلات التي قد تعرّض تنفيذه وتبادل الخبرات، والاشتراك معه في بلورة خطة تدريبية لكل طالب.
- تعريف الطالب بالمؤسسة وأهدافها و سياستها وإجراءاتها، وتوفير الجو النفسي الملائم لهم والذي يساعدهم على أداء عملهم المهني بصورة صحيحة.
- شرح المهام التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي بالمؤسسة بشكل تفصيلي.
- إتاحة الفرصة للطالب لممارسة العمل المهني في ضوء الأهداف التعليمية للتدريب الميداني الاجتماعي مع الطالب ومتابعتهم أثناء التدريب لإكسابهم الخبرات الازمة لممارسة عملهم.
- معاونة الطالب على تفزيذ المنهج المتطرق عليه، ومساعدتهم على تطبيق المعرفة النظرية التي يتلقواها في الكلية.
- توجيه الطلبة المتدربين خلال عمله مع المنتفعين الذين يعملون معهم لتنقليل فرص الخطأ.
- الإشراف اليومي والمتابعة المباشرة لما يقوم به الطالب من أعمال وأنشطة، وتزويدهم بالتعليمات والتوجيهات الازمة.
- عقد اجتماعات إشرافية فردية مع كل طالب وتوجيهه حسب الحاجة ومساعدته في التغلب على الصعوبات التي تعيق استفادته من الخبرات التعليمية، ومراجعة سجلاته، ومتابعة أدائه ونموه المهني.
- إتاحة الفرصة للطلبة للاشتراك في عمليات التخطيط وتنفيذ البرامج والمناسبات العامة وتقويمها، والاشتراك في البحوث الميدانية التي تقوم بها المؤسسة.
- الإطلاع على تسجيلات الطلاب اليومية و مناقشتهم بها بغرض توجيههم مهنياً.
- إحاطة عضو هيئة التدريس بتقدم الطالب المهني.
- الاشتراك مع عضو هيئة التدريس في تنظيم الاجتماعات الإشرافية الجماعية أسبوعياً حسب الحاجة أو تنظيم اجتماعات إشرافية جماعية.
- المشاركة في تقويم أداء الطلاب وفق المعايير والضوابط المهنية المتطرق إليها مع مشرف الكلية.
- تقديم مقترناته للكلية حول سبل الارتقاء بالتدريب الميداني.

#### 4. مراحل التدريب الميداني

إن تدريب طلاب الخدمة الاجتماعية ينبغي أن يتم من خلال مرحلتين أساسيتين هما مرحلة الإعداد والتوجيه ومرحلة الممارسة.

## **1.4 مرحلة الإعداد والتوجيه**

وتهدف هذه المرحلة إلى إعداد الطالب المتدرب للعمل في المؤسسة وذلك من خلال مساعدته للتعرف على مجال التدريب بصفة عامة، ومؤسسة التدريب بصفة خاصة (عبد اللطيف، 1995) وتعريفه بأدوار ووظائف الخدمة الاجتماعية، وطريقة تقديم المساعدة أو الخدمة. وفي هذه المرحلة يتم تدريب الطلاب على الجوانب التالية:

### **1- التعرف على مجال التدريب بصفة عامة:**

- دراسة الأبحاث النظرية المتصلة بميدان التدريب.
- دراسة فئة العملاء المستفيدين من خدمات المؤسسة.
- دراسة الجهاز الفني والإداري داخل المؤسسة.
- إجراء بعض الأبحاث النظرية ذات العلاقة بمجال التدريب.

### **2- التعرف على مؤسسة التدريب:**

- الإطلاع على اللوائح والقوانين والنظم التي تنظم العمل في المؤسسة.
- قراءة النشرات والكتيبات الصادرة عن المؤسسة والتي توضح نشأتها وتطورها، وأهدافها، وسياساتها، والإجراءات المتبعة فيها.
- التعرف على النماذج والاستمرارات المستخدمة والتدريب عليها.
- التعرف على طبيعة العلاقات التي تربط المؤسسة بغيرها من المؤسسات.
- التعرف على الأنشطة العامة التي تقوم بها المؤسسة سواء كانت شهرية أو نصف سنوية أو سنوية.

### **3- التعرف على دور الخدمة الاجتماعية:**

- التعرف على نوعية الخدمات الاجتماعية التي تقدم لمستفيدين.
- التعرف على أدوار ومهام ومسؤوليات الأخصائي الاجتماعي في المؤسسة سواء على مستوى العمل مع الأفراد أو الجماعات أو المجتمع ككل.
- التعرف على إجراءات تقديم الخدمات.
- التعرف على الأساليب المهنية المستخدمة.
- التعرف على السجلات والتقارير والوثائق المستخدمة وطريقة استيفائها.

## **2.4 مرحلة الممارسة**

وفي هذه المرحلة يبدأ الطالب في ممارسة العمل المهني واكتساب الخبرات والمهارات اللازمة لتنفيذ العمل، وينبغي أن ترتكز هذه المرحلة على تعريف الطلاب وتدريبهم على جميع طرائق الممارسة في الخدمة الاجتماعية وعدم الاقتصار على طرائق معينة.

وطرائق الخدمة الاجتماعية التي ينبغي أن ترتكز عليها العملية التدريبية للطلاب تنقسم إلى ثلاثة أقسام هي: طرائق الممارسة على مستوى الوحدات الكبرى Macro practice وطرائق الممارسة على مستوى الوحدات المتوسطة Mezzo practice وطرائق الممارسة على مستوى الوحدات الصغرى Micro practice.

وينبغي أن ترتكز الخبرات التدريبية في هذه الطرائق على عملياتها الأساسية، ودور الأخصائي الاجتماعي في كل عملية.

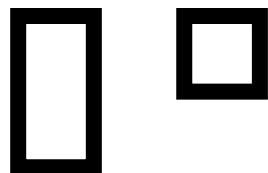
ونشير في هذا المجال إلى أهم المهارات التي ينبغي أن ترتكز عليها العملية التدريبية في الخدمة الاجتماعية وذلك من خلال عرضنا للمهارات الأساسية التي حددها الاتحاد الدولي للأخصائيين الاجتماعيين (NASW) عام 1982 وهي:

- 1- القدرة على الإنصات والاستماع الهدف.
- 2- القدرة على استخراج المعلومات وجمع الحقائق ذات الصلة بالمشكلة لإعداد التاريخ الاجتماعي، والقيام بعملية التقدير وكتابة التقرير.
- 3- القدرة على تكوين العلاقة المهنية مع العملاء والمحافظة عليها.
- 4- القدرة على ملاحظة السلوك اللفظي وغير اللفظي وتفسيرهما.
- 5- القدرة على استخدام نظريات الشخصية ومناهج التشخيص.
- 6- القدرة على إشراك العملاء في الجهود العلاجية وكسب ثقتهم.
- 7- القدرة على التحدث في الموضوعات العاطفية وتوفير الدعم والمعونة النفسية.
- 8- القدرة على تحديد حاجات العملاء، وإيجاد وابتکار الحلول لمواجهة هذه الحاجات.
- 9- القدرة على تحديد العلاقة العلاجية المناسبة مع كل عميل.
- 10- القدرة على إجراء البحوث والدراسات وتفسير النتائج.
- 11- القدرة على حل النزاعات باستخدام أساليب التفاوض والتوسط وغيرها من الأساليب المهنية.
- 12- القدرة على إقامة العلاقات مع زملاء المهنة وغيرهم من العاملين داخل المؤسسة والاستفادة من ذلك في تقديم خدمات متميزة للعملاء.
- 13- القدرة على إقامة علاقات مع المؤسسات الخارجية ذات الصلة وإيصال حاجات العملاء إلى مصادر التمويل.

- 14- القدرة على التحدث والكتابة بوضوح، والقدرة على تعليم الآخرين والاستفادة منهم.
- 15- القدرة على قيادة الجماعات والمشاركة في أنشطتها

## 5. المراجع

1. ابراهيم عبد الرحمن رجب: اساسيات التدريب الميداني في محيط الرعاية الاجتماعية والتربية الاجتماعية، القاهرة، مكتبة وهبة، 1988.
2. طلال يوسف حسن مداح: مدى اكتساب طالبات الخدمة الاجتماعية لمهارات الممارسة المهنية من التدريب الميداني، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الملك سعود، 1998.
3. جعفر العبد: القيادة الادارية والتدريب في الخدمة المدنية، مجلة الادارة، القاهرة، عدد(3) يناير، 1969.
4. عبد المجيد بن طاش النياري، عبد العزيز بن عبدالله البريشن: دليل التدريب الميداني في كلية علم الاجتماع ،المملكة العربية السعودية، 2000.
5. John Else, Desingning field instruction. Spring Field, Nina Hamilton,Illinois:Chrles,1983.



## الوحدة الثانية

### آليات تنفيذ تدريب ميداني 1





## 1. المقدمة

### 1.1 تمهيد

عزيزي الطالب، نرحب بك في الوحدة الدراسية الثانية من مقرر تدريب ميداني (1) والذي يحمل الرقم (3327)، والتي هي بعنوان "آليات تنفيذ تدريب ميداني (1)".

تهدف هذه الوحدة عزيزي الطالب إلى تقديم تصور عن آليات تنفيذ تدريب ميداني (1)، والفعاليات التي يجب القيام بها أثناء تدريب ميداني (1)، وتوقعاتنا من الطالب بعد الانتهاء من دراسة هذا المقرر، والتقارير التي يجب أن يقدمها، والعناصر التي تحتويها هذه التقارير، كما تهدف هذه الوحدة إلى تعريفك عزيزي الطالب بالعلاقة بين المؤسسة الأكademية والمؤسسات المهنية وضرورة إنشاء روابط بين هاتين المؤسستين لتعزيز مهنية الدارسين وإحداث التكامل بين العملية التعليمية التعليمية بشقيها النظري والتطبيقي، كما تعرفك هذه الوحدة بنوعية مؤسسات التدريب التي يلتحق بها الطلاب كمتدربين، والصفات التي يتحلى بها الأخصائي الاجتماعي المشرف على التدريب الميداني.

أهلا بك عزيزي الطالب مرة أخرى ونرجو أن تستمتع بدراسة هذه الوحدة وتستفيد منها في التطبيق العملي لمقرر تدريب ميداني (1).

### 2.1 أهداف الوحدة

ينتظر منك عزيزي الطالب بعد دراسة هذه الوحدة وتنفيذ تدريباتها، أن تكون قادرا على:

- 1- معرفة الهدف من تدريب ميداني (1).
- 2- معرفة الفعاليات التي يجب أن يقوم بها الطالب أثناء تدريب ميداني (1).
- 3- معرفة التقارير التي يجب أن يقدمها الطالب خلال هذا المقرر وعناصر كل تقرير.
- 4- تكوين فكرة عن مؤسسات الخدمة الاجتماعية والعلاقة بين المؤسسة الأكademية والمؤسسات المهنية.

معرفة العمليات الأكademية أثناء تدريب ميداني

### 3.1 أقسام الوحدة

تشتمل هذه الوحدة على أربعة أقسام رئيسة ترتبط ارتباطا وثيقا بالأهداف التي سبق الإشارة إليها، وهي:

القسم الأول: أهداف تدريب ميداني (1).

القسم الثاني: الفعاليات التي يجب القيام بها أثناء تنفيذ تدريب ميداني (1).

القسم الثالث: التقارير المقدمة في تدريب ميداني (1) وعناصر كل تقرير.

القسم الرابع: العلاقة بين المؤسسة الأكademية والمؤسسات المهنية.

القسم الخامس: العمليات الأكademية الازمة لتنفيذ تدريب ميداني (1).

## 4.1 القراءات المساعدة

عزيزي الطالب، وضعت أقسام هذه الوحدة في سياق واضح ، بحيث تحقق الأهداف المرجوة منها، في تزويتك بالأبعاد المختلفة للتدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية، إلا أن رجوعك إلى القراءات الآتية سوف يساعد على توضيح الصورة، وسيsem في الاستزادة من المعرفة.

1- هناء بدوي، ومحمد عبد الفتاح (1991): الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع، مدخل نظري، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية .

2- قاسم، محمد (2006): نماذج ونظريات الممارسة المهنية في تنظيم المجتمع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية .

3- مدحت فؤاد فتح (1992): الخدمة الاجتماعية مدخل تكاملی، القاهرة: المطبعة التجارية الحديثة.

## 2. الفعاليات التي يجب القيام بها أثناء التدريب الميداني

يهدف هذا المقرر كما أوضحنا سابقاً عزيزي الطالب إلى إتاحة الفرصة أمامك للتعرف بشكل فردي أو جماعي على أكبر عدد ممكن من مؤسسات الرعاية والخدمة الاجتماعية العاملة في منطقة سكانك، مع الاهتمام بإمكانية تنظيم زيارات جماعية ميدانية بمشاركة عضو هيئة التدريس لمؤسسات اجتماعية خارج منطقتك، تمثل كل مؤسسة ميداناً أو مجالاً من ميادين أو مجالات ممارسة المهنة وبمستوياتها المختلفة المحلية والإقليمية والدولية، وذلك كعملية يتم عن طريقها اكتساب معلومات مباشرة عن هيئة أو مؤسسة اجتماعية بطريق الرؤية العينية المباشرة، والمناقشة والنقد والتحليل، مع الاهتمام الخاص بالمؤسسات التي يعمل بها أخصائيون اجتماعيون، ومن خلال هذا التدريب يتم التعرف على البرامج والأنشطة والفعاليات التي تتنفذها المؤسسة، وعلى الخدمات التي تقدمها وتقديم تقارير عن هذه المؤسسات إلى مشرفك (عضو هيئة التدريس) تتضمن تاريخ المؤسسة و سياساتها وماهية خدماتها ومشاريعها، ومجتمع المنتفعين

من هذه الخدمات، وشروط الانتفاع من الخدمات، وطاقمها المهني والصعب والتحديات التي واجهتها وتواجهها المؤسسة والتي تعيق تطورها والوصول إلى مجتمع منتقعها، وتطوراتها المستقبلية من حيث أهدافها ومشاريعها وخدماتها وتطوير طاقمها، ومناقشة هذه التقارير مع الأخصائي الاجتماعي المشرف على الطالب داخل المؤسسة، ومن ثم عرضها ومناقشتها مع عضو هيئة التدريس.

خلال تدريب ميداني (1) على المتدرب أن يقوم بعدد من الفعاليات والنشاطات من أهمها:

1- تنظيم زيارات جماعية للمؤسسات العاملة في مجال الخدمة والرعاية الاجتماعية والاستعمال من مدريها والأخصائيين الاجتماعيين العاملين فيها إلى شرح عن هذه المؤسسات.

2- تنظيم ندوات ولقاءات وورش عمل لمؤسسات عاملة في مجالات الخدمة الاجتماعية المختلفة، لتقديم عرض ومناقشة عن أهداف وخدمات المؤسسة وبرامجهما وأالية تقديم الخدمات، يشارك فيها طلبة التدريب الميداني وأخرون من طلبة تخصص الخدمة الاجتماعية وبحضور ومشاركة عضو هيئة التدريس، على أن يتم إعداد تقارير عن هذه الندوات والمحاضرات وتقديمها لعضو هيئة التدريس المشرف على التدريب الميداني ومناقشتها معه.

3- متابعة آلية تطبيق سياسة المؤسسة من خلال الانخراط مع الأخصائيين الاجتماعيين وتحديداً الأخصائي المشرف عليه في المؤسسة، والعمل على تعبئة طلبات الاستفادة.

4- البدء بمشاهدة كيفية العمل مع الحالات الفردية (منتقع أو اثنين) من بين المتقعين الذين يستفيدون من خدمات المؤسسة التي التحق بها، حيث يتعلم الطالب من خلال هذا العمل مهارات الاتصال والمقابلة ودراسة الحالة والزيارات المنزلية. وكتابة تقرير وصفي لأداء الأخصائي.

كتابة تقرير نهائي يشمل جميع الأنشطة والفعاليات التي شارك فيها الطالب وطبيعة علاقته بالأخصائي والمؤسسة التي تدرب فيها.

### 3. ماذا نتوقع من الطالب بعد إنتهاء مقرر تدريب ميداني

المتوقع من الطالب بعد إنتهاء مقرر تدريب ميداني (1) تحقيق ما يأتي:

1- أن يكون قد تعرف على أكبر عدد ممكن من مؤسسات الرعاية والخدمة الاجتماعية بمختلف ميادينها والموجودة في منطقة سكناه أو خارجها، من حيث خدماتها ولوائحها وأمكاناتها وأساليبها الإدارية.

2- أن يكون قد اكتسب المهارات الالزمة لكيفية الإعداد وتنظيم زيارة للمؤسسة، والعناصر الرئيسية في عملية الإعداد والترتيب مثل: الاتصال بالمؤسسة، وتحديد المواعيد، والاتصال بالدارسين المشاركين، وتنظيم العملية، وطرح الأسئلة وإدارة الحوار في أثناء الزيارة وغيرها من العناصر.

3- أن يكون قد تعرف على الدور المهني الذي يمارسه الأخصائي الاجتماعي في هذه المؤسسات وفي ميادين الممارسة المختلفة.

4- أن يكون قد تكونت لديه القدرة على تنظيم الندوات واللقاءات وورش العمل بالتنسيق مع المؤسسات، وهذا يكسب الطالب مهارة الاتصال والتنظيم والإعداد والترتيب والإدارة والتقييم لهذه الندوات وورش العمل.

5- أن يكون قد اكتسب مهارة مقابلة ذو الشأن في تلك المؤسسات من إداريين وأخصائيين اجتماعيين.

6- أن يكون قد اكتسب مهارة كتابة التقارير، ووظف عناصر هذه التقارير لإعداد تقرير جيد، وكذلك مهارة التسجيل والتوثيق.

7- أن يكون قد اكتسب المعرفة عن ماهية الأبعاد والحيثيات التي يجب التعرف عليها عن مؤسسات الرعاية الاجتماعية بمختلف ميادينها في فلسطين.

8- أن يكون قد تعرّف على الكيفية التي ترسم فيها المؤسسة سياستها الاجتماعية وكيف يتم ربط ذلك بحاجات المجتمع وموارده.

9- أن يكون قد تعرف عن كتب بمشكلات المجتمع وقضايا وفئات المنتفعين الذين تقدم لهم الخدمات.

10- أن يربط المعرفة الأكademie لمقررات المواد الدراسية التي درسها بالواقع الاجتماعي الفعلي لهذه المعرف.

#### 4. العناصر التي يجب أن يحتويها التقرير النهائي لمقرر التدريب الميداني (1)

من المتوقع من الطالب خلال عملية التدريب الميداني(1) أن يقدم مجموعة من التقارير، على أن يحتوي التقرير النهائي على كل هذه التقارير التي يجب أن يتضمن كل واحد منها العناصر الآتية:

أولاً: تقرير خاص بالمؤسسة التدريبية التي التحق بها من حيث:

- بيانات أولية عن المؤسسة (اسم المؤسسة، العنوان، ميدان العمل، نطاق العمل الجغرافي، تاريخها، أهدافها، خدماتها، مجتمع المنتفعين منها، وما شابه).

- هيكلية المؤسسة (الهيكلية الإدارية – الدوائر المتخصصة داخل المؤسسة والطاقم العامل في كل دائرة، وبخاصة ما يتعلق بالأخصائيين ومستوى تأهيلهم وكفاءتهم).
- رسالة المؤسسة (هل شكلت احتياجاً داخل المجتمع المحلي؟ ما حاجة المجتمع المحلي لها ؟ رؤيتها وفلسفتها؟).
- أهداف المؤسسة وغاياتها (الإستراتيجية والأهداف العامة، والأهداف التفصيلية).
- البرامج والأنشطة والخدمات التي تقدمها المؤسسة ومجتمع المنتفعين منها.
- النظم واللوائح والإجراءات التي تطبق في تقديم الخدمة.
- شروط تقديم الخدمة.
- مصادر التمويل.
- ميزانية المؤسسة السنوية ومدى كفايتها.
- خططها المستقبلية من حيث الأهداف والبرامج والخدمات وتطوير الطاقم المهنية وغير ذلك.
- دور الأخصائي الاجتماعي بالمؤسسة.
- المعوقات التي واجهت وتواجه المؤسسة وممارساتها وخططها للتغلب عليها.
- ملاحظات الطالب عن المؤسسة من حيث أسلوب العمل بالمؤسسة، والإمكانيات المادية البشرية، المشكلات التي تواجهها في تقديم خدماتها ودورها في علاج المشكلات وخططها لمواجهة تلك المشكلات والصعاب، وغير ذلك.

ثانياً: خلال هذا التدريب من المتوقع من الطالب تقديم تقارير تتعلق بالمؤسسات التي تم زيارتها.

وتتضمن كيف تم الترتيب لهذه الزيارات، ودور الطالب في إعداد وترتيب وتنفيذ الزيارة وإدارة المقابلة والحوارات والنقاش في أثناء الزيارة، ومدى استفادة الطالب من هذه الزيارات والتقييم الذاتي لما تم التعرف عليه أثناء الزيارة والاستنتاجات التي استخلصها من هذه الزيارة من حيث مهاراته وخططه المستقبلية لصقلها وتطويرها. (انظر الورقة المقترحة للتعریف بالزيارة الميدانية في نهاية الفصل).

ثالثاً: كما ونتوقع منه تقديم تقارير تتعلق بالندوات وورش العمل واللقاءات التي تم تنظيمها والإشراف عليها من خلال الطالب نفسه أو بالتنسيق مع مجموعة من زملائه الطلبة، بحيث تتضمن أيضاً الأهداف، وعناصر الإعداد والتنظيم والتنفيذ، والإدارة، والتقييم لهذه الندوات والورش والخطط المستقبلية لعقد ندوات مشابهة.

## 5. العلاقة بين المؤسسة الأكاديمية والمؤسسة التدريبية

يمكن النظر إلى مؤسسة عملية التدريب من زاويتين الأولى هي المؤسسات التي تنظم عملية التدريب، والثانية المؤسسات التي تنفذ عملية التدريب.

النوع الأول، والذي نعني به المؤسسات الأكاديمية التي تأخذ على عاتقها عملية إعداد الطلاب ليصبحوا أخصائين اجتماعيين في المستقبل وهي هنا تخصص الخدمة الاجتماعية في كلية التنمية الاجتماعية والأسرية في جامعة القدس المفتوحة، حيث تقوم الكلية بتنظيم عملية التدريب وذلك من خلال:

- 1- اختيار المؤسسات التي سوف تنفذ العملية التدريبية على أساس توافر شروط الكفاية في الأداء الوظيفي والمهني.
- 2- اختيار هيئة التدريب (الإشراف) على أساس توافر شروط التأهيل العلمي المناسب والقدرة الوظيفية على أداء مسؤولية الإرشاد والتوجيه والمتابعة.
- 3- إيجاد نظام تدريبي يسمح بوجود قنوات اتصال أفقية وراسية بين الطالب وهيئة التدريس.
- 4- وضع نظام تقييم عادل .
- 5- إعداد وسائل التدريب الالزمة والإمكانيات المادية المناسبة لإتمام العملية التدريبية .
- 6- إعداد وسائل التدريب الالزمة والإمكانيات المادية المناسبة لإتمام العملية التدريبية.
- 7- القدرة على ممارسة التنظيم والضبط اللازمين لضمان سير العملية التدريبية في قنواتها الصحيحة.
- 8- إحداث وتكوين علاقة ارتباط عضوية بين ما يتدرّب عليه الطالب وما يقوم بدراسته نظريا حتى يتمكن الطالب من اكتساب القدرة والفعالية على الأداء الصحيح وحتى لا تحدث فجوة بين الواقع العملي للممارسة والإطار النظري للدراسة.

أما النوع الثاني فهو المؤسسات التي تنفذ فيها عملية التدريب ونعني بها المؤسسات الاجتماعية التي تمارس بها مهنة الخدمة الاجتماعية ويمكن للطالب أن يتلقى تربيته الفعلي فيها طوال الفصل أو العام الدراسي، وتعتمد كفاية العملية التدريبية في هذه المؤسسات إلى حد كبير على كفايتها في أدائها لوظائفها الاجتماعية وعلى قدرة أخصائيو الخدمة الاجتماعية فيها على توجيه وتدريب الطلاب وعلى هذه المؤسسات تقع المسؤوليات التالية لإتمام العملية التدريبية بكفاية وفاعلية:

- 1- توفر الرغبة الشخصية لتدريب الطلاب والإيمان بأن إحدى وظائف الأخصائيين الاجتماعيين في المؤسسات التنفيذية هي تدريب طلاب الخدمة الاجتماعية، حتى يحدث التواصل النظري والعملي وحتى تكون أجيال جديدة من المهنيين تستطيع تحمل المسؤولية.
- 2- توفير الإمكانيات المادية والبشرية لإتمام العملية التدريبية.
- 3- تكوين قنوات اتصال مفتوحة بين الإشراف الأكاديمي والإشراف المؤسسي.
- 4- العدالة في توزيع المسؤوليات التدريبية على الطلاب.
- 5- توفير نظام يسمح بالتقدير العادل للأداء الوظيفي للطلاب.
- 6- توفر المستوى الملائم من القدرة على الأداء المهني الفعال والقدرة على إشراف وإرشاد وتوجيه الطلاب.
- 7- توفر حد معين من الثقة يسمح بإسناد مسؤوليات مهنية للطلاب تحت إشراف وتوجيه مهني سليم.

## **6. الحاجة إلى تطوير العلاقة بين المؤسسات الأكademie ومؤسسات الرعاية الاجتماعية**

### **1.6 الحاجة إلى تطوير العلاقة بين المؤسسات الأكademie ومؤسسات الرعاية الاجتماعية**

لا بد من العمل على تطوير العلاقة بين الجامعة كمؤسسة أكademie ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والمؤسسات التنموية على مختلف ميادينها، لأن يتم على سبيل المثال دعوة مؤسسات الرعاية الاجتماعية في كل محافظة إلى اجتماع موسع يتم من خلاله شرح وتوضيح ماهية وأهداف ومراحل التدريب الميداني في جامعة القدس المفتوحة والآليات تحقيق هذه الأهداف وذلك بعد صياغة خطة التدريب الميداني بشكلها النهائي مع الأخذ بعين الاعتبار واقع مؤسسات الرعاية الاجتماعية في فلسطين، حيث أن ذلك سيحقق مجموعة من الأهداف:

- 1- التعرف على مؤسسات الرعاية الاجتماعية العاملة في المحافظة كافة والتيسير للتعاون معها حسب آلية واضحة للتدريب الميداني بناء على توجهات الجامعة في هذا المجال.
- 2- تعريف المؤسسات بأهداف الجامعة عامة و كلية التنمية الاجتماعية والأسرية خاصة مع التأكيد على ماهية وأهداف وأهمية ومراحل التدريب الميداني، والمهارات التي تسعى الجامعة إلى إكسابها للطلبة من خلال كل مقرر من مقررات التدريب الميداني الأربع، وعلاقة كل واحد من هذه المقررات بطريقة من طرق ومناهج الخدمة الاجتماعية.
- 3- مد جسور التعاون بين الجامعة والمؤسسات الاجتماعية على أساس تبادلي، بحيث تستفيد المؤسسات من خدمات الجامعة (مثل استخدام القاعات في أنشطتها، والمشاركة في الندوات والمؤتمرات والدورات التدريبية التي تنفذها الجامعة، والاستعانة بالدارسين كمتطوعين في

تنفيذ الأنشطة الجماعية أو الجماهيرية وغير ذلك) وكذلك تستفيد الجامعة من المؤسسات من خلال إرسال الطلاب لاستكمال التدريب لديها، واستيعاب الخريجين من طببتها كعاملين في هذه المؤسسة أو متقطعين خصوصاً أولئك الذين يظهرون مهارات عالية في التدريب الميداني.

4- فحص إمكانية تنظيم بعض الأنشطة المشتركة بين الجامعة وأي من هذه المؤسسات بما يعود بالفائدة على الطلبة والجامعة والمؤسسة (كأن يتم مثلاً عمل معرض سنوي في مختلف ميادين الرعاية الاجتماعية والمؤسسات التنموية للمؤسسات العاملة تعرض من خلاله إصداراتها ونشراتها ودراساتها وبرامجها وخدماتها وأنشطتها سواء بشكل مقتوه أو مرئي أو مسموع ويخلل هذا المعرض مجموعة من الندوات التي تقدمها المؤسسات عن أنشطتها وبرامجها).

## 2.6 مؤسسات التدريب التي من الممكن التعاون معها

هي جميع المؤسسات العاملة في مجالات الرعاية والخدمة الاجتماعية بمختلف ميادينها والمؤسسات التنموية بمختلف مجالاتها من لديها أخصائيين اجتماعيين لديهم من الخبرة والمهارة والمهنية العالية ما يؤهلهم للإشراف على الطلبة المتدربين ونقل خبرتهم ومهاراتهم للطلبة.

## 3.6 خصائص ومقومات المشرفين الذين بالإمكان الاستعانة بهم للإشراف على المتدربين

وبما أن الهدف من التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية هو تعريف المتدربين على مؤسسات الرعاية الاجتماعية وعلى ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية لدى هذه المؤسسات، فإن التحاق الطالب للتدريب تحت إشراف أخصائي مهني يعد أمر ضروري على أن تتوفر في هذا المشرف مجموعة من الخصائص العلمية والمهنية والشخصية التي تؤهله للقيام بهذا الدور ومن هذه الخصائص:

أولاًً: على المستوى العلمي والمهني: أن يكون من حملة شهادة البكالوريوس على الأقل، في الخدمة الاجتماعية، وان يكون لديه خبرة في ممارسة هذه المهنة لا تقل عن خمسة سنوات، وان يكون له وصف مهني محدد في المؤسسة ويكون لديه الاستعداد لاستقبال متدربين والإشراف عليهم.

**ثانياً: على المستوى الشخصي:** أن يكون لديه من الصفات الشخصية ما يؤهله للإشراف على الدارسين المتدربين، مع التأكيد على أهمية تحليه بالصدق والأمانة والأخلاق العالية وحب العطاء والتضحية، وان يكون مؤمناً بأهمية نقل خبرته إلى الجيل الجديد على اعتبار أن ذلك جزء من المسؤولية الأخلاقية التي تقع على عاتق الأخصائيين المهنيين في نقل تجربتهم وخبراتهم إلى الطلبة الذين هم أخصائيو المستقبل.

**ثالثاً: أن يقبل طوابعه القيام بمسؤولية التدريب:** وان يكون لديه الوقت الكافي لتوجيهه الطلاب المتدربين، حيث أن عملية التدريب تستلزم وقتاً طويلاً طبقاً لخطة التدريب الموضوعة.

**رابعاً: أن يكون مهتماً بمظهره العام:** وان يكون ذا شخصية قوية وجذابة ويستطيع إدارة الحديث والنقاش وهذا يتطلب أيضاً أن يكون على قدر كبير من الثقافة والعلم بحيث يظهر كقدوة حسنة أمام الطلاب المتدربين.

**خامساً: أن يرتبط مجال تخصص الأخصائي الاجتماعي المشرف على المتدرب بنوع التدريب الميداني والمرتبط بطرق الخدمة الاجتماعية المذكورة أعلاه.**

## 7. العمليات الأكademie الالزمة لتنفيذ تدريب ميداني

**أولاً:** يخصص لكل مقرر لقاءات نظرية تبدأ مع بداية الفصل الدراسي، لكل لقاء ساعتين، يقوم خلالها عضو هيئة التدريس بإطلاع الدارسين على المهارات التي يجب عليهم اكتسابها خلال عملية التدريب، وعدد التقارير ونوعها التي يجب على الطالب أن يقدمها ويناقشها مع مشرفه عضو هيئة التدريس ، وترتيب هذه التقارير وبالتالي حسب المهارات التي تدرس عليها الطلبة، والعناصر التي يجب أن يتضمنها كل تقرير. ويرتبط ذلك بنوع التدريب الميداني الذي يلحق به الطالب ومستواه.

**ثانياً:** بعد توزيع الطلبة على المؤسسات يستمر عضو هيئة التدريس بمتابعة المتدربين من خلال التقارير التي يقدمونها، بحيث يتم مناقشة هذه التقارير لتعريف الطالب على مواضع القوة والضعف فيها.

**ثالثاً :** يلتقي الطالب مع الأخصائي الاجتماعي في المؤسسة التي يتدريب فيها مرة كل أسبوع ولمدة ساعة ونصف على الأقل ضمن عملية الإشراف الفردي، كما ونشجع الأخصائيين الاجتماعيين أن يقدموا الإشراف الجماعي للطلبة، إذا كان يتدريب لديهم أكثر من طالب.

## 8. المهام العامة المطلوبة من الطلاب أثناء التدريب الميداني

- 1 التعرف على اكبر قدر ممن من المؤسسات العاملة في مجال الخدمة الاجتماعية.
- 2 كتابة تقارير عن هذه المؤسسات تتضمن العناصر التي تم ذكرها سالفاً.
- 3 عمل حلقات نقاش بإشراف عضو هيئة التدريس لمناقشة هذه التقارير مع مجموعة من الطلبة الملتحقين في التدريب الميداني في مؤسسات أخرى.
- 4 تنظيم مجموعة من الزيارات لهذه المؤسسات للتعرف عليها وعلى خدماتها وفتح حوار علمي وبناء مع مسؤولي هذه المؤسسات والأخصائيين المهنيين فيها.
- 5 عمل ندوات وورش عمل للمؤسسات الاجتماعية للتعرف وبشكل جماعي على خدماتها وبرامجها ويفضل تتنفيذ ذلك داخل الجامعة لزيادة التعارف المتبادل بينهما.

## 9. أساليب التدريب الميداني

تنوع أساليب التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية وذلك بتنوع مجالات الممارسة وطبيعتها، وطبيعة المشكلات التي تتعامل معها المؤسسة التربوية، والفتات المستقيدة من خدماتها، ومع ذلك فإن من الضروري استخدام كل الأساليب المتاحة والممكنة في سبيل تحقيق أهداف هذه العملية، كما ينبغي على عضو هيئة التدريس مراعاة الملائمة بين الأسلوب التربوي وبين قدرات المتدربين على استيعابها والاستفادة منها.

وهناك مجموعة من الأساليب المعروفة والمتبعة نعرضها فيما يأتي حتى يتمكن أعضاء هيئة التدريس المشرفون والمسؤولون عن التدريب الميداني الاسترشاد بها وأخذها في الاعتبار عند إشرافهم على مقررات التدريب الميداني:

1. **أسلوب المحاضرة:** حيث يعتمد على عرض الحقائق ومعلومات عن موضوع معين من جانب المشرف والاستماع من قبل المتدربين وتوجيه الأسئلة.
2. **أسلوب حلقات النقاش:** ويعتمد على المناقشة وتبادل الأفكار والآراء تحت قيادة وتوجيه المشرف.
3. **أسلوب الندوة:** ويعتمد على اشتراك أكثر من مشرف معًا في تناول موضوع وعرضه وتحليله ومناقشته مع المتدربين.
4. **أسلوب دراسة الحالة:** وذلك من خلال إتاحة الفرصة للمتدربين لعرض حالات أو مشكلات محددة ومناقشتها ومحاولة التوصل إلى حل مناسب لها.

5. أسلوب تمثيل الأدوار: الذي يعتمد على قيام المشرف والمتدربين بتمثيل موقف معينة ودراستها وتحليلها والوصول إلى توصيات أو اقتراحات بشأن التعامل معها.
6. أسلوب المؤتمرات التدريبية: وتتلخص في قيام المشرف والمتدربين بمناقشة موقف أو مشكلة والتعلم من خلال تبادل المعلومات والأراء.
7. أسلوب التطبيق العلمي: حيث يقوم المشرف بتنفيذ أعمال وأنشطة محددة بطريقة مهنية موضحاً العمليات والإجراءات والأساليب الأساسية الازمة لتنفيذ العمل بطريقة مهنية صحيحة.

## 10. نموذج تقييم الطالب

يقوم المشرف على التدريب (الأخصائي المهني في المؤسسة) بتبنته نموذج التقييم المرفق نموذج رقم(3) والذي من خلاله يتم التحقق من أن المتدرب قد حقق الهدف المرجو من التدريب.

## 11. معايير تقييم الطالب في مقرر تدريب ميداني

يتم تقييم الطالب تبعاً للمعايير الآتية:

%8	حضور الطالب للقاءات الصافية
%20	الالتزام بعدد ساعات التدريب
%30	التقارير المقدمة لعضو هيئة التدريس ومناقشتها
%20	تقييم المؤسسة للمتدرب
%22	فاعلية المتدرب ومبادراته
%100	

## 12. الرسالة التي يتم من خلالها إلتحاق الطالب بالمؤسسة

بهدف توفير دخول رسمي للطالب إلى المؤسسة التي سيتدرج فيها، يقوم مشرف التدريب الميداني بمراسلة المؤسسة الاجتماعية من خلال نموذج رسمي "مرفق نموذج رقم(1)" يبين فيه اسم الطالب، ورقمه الجامعي، والغاية من الرسالة، والتزامات الطالب المهنية خلال مدة التدريب.  
**ملاحظة:** يقوم كل عضو هيئة تدريس بإضافة قائمة بأسماء مؤسسات الرعاية الاجتماعية  
 في منطقته، أي في المحافظة التي توجد بها فرع الجامعة.

## 13. الزيارة الميدانية

يبدأ الإعداد المهني لممارسة الخدمة الاجتماعية منذ اللحظة الأولى لقبول الطلاب في برنامج الخدمة الاجتماعية سواء كان هذا الإعداد نظرياً أو عملياً، وتعتبر الزيارات الميدانية لطلاب الخدمة الاجتماعية بمثابة الخطوة الأولى التي يخطوها الطالب نحو العمل المهني على أسس علمية سليمة من خلال تعرفه وزيارته لبعض المؤسسات العاملة في مجالات الرعاية والتنمية الاجتماعية.

### 13.1. تعريف الزيارة الميدانية

هي العملية التي يتم فيها القيام بمشاهدة المؤسسات الاجتماعية عن طريق الرؤية العينية ومناقشة المسؤولين على الواقع لاكتساب معلومات مباشره عن أهم الخدمات التي تقدمها والوظائف التي تقوم بها. وهي أيضاً إحدى وسائل التدريب الميداني الذي تستهدف اكتساب معلومات ومهارات مباشرة عن نشأة المؤسسات الاجتماعية وتطورها وأهدافها وأنواع الخدمات التي تقدمها ونوعية العملاء المستفيدين، والتي تتم تحت إشراف أكاديمي ومؤسسسي متضمنة مراحل ثلاث هي الأعداد والتنفيذ والتقويم.

ويمكن تعريف الزيارات الميدانية لطلاب الخدمة الاجتماعية بأنها إحدى وسائل أو أساليب التدريب الميداني التي تتعلق بمشاهدة المؤسسة الاجتماعية على الواقع، عن طريق الرؤية العينية، بالذهاب إلى تلك المؤسسات في موعد محدد مسبقاً ومتفق عليه بعد الإعداد والتمهيد نظرياً للاستعداد للقيام بتلك الزيارة من خلال البحوث النظرية المتعلقة بمجال الزيارة في الاجتماع التمهيدي الخاص بها، وتستهدف تلك المشاهدة اكتساب معلومات ومهارات مباشرة عن نشأة المؤسسة وتطورها وأهدافها وأنواع الخدمات التي تقدمها وشروط تقديمها ودور الخدمة الاجتماعية في إطار فريق العمل في تلك المؤسسات، ويتم اكتساب تلك المعلومات والمهارات من خلال اللقاءات التي تتم بين الطلاب والعاملين بالمؤسسة وزيارة أقسامها والتعرف واقعياً على الخدمات التي تقدم ومناقشة المسؤولين عن تلك المؤسسات في مكان الممارسة الفعلية إلى جانب تربية التفكير النقدي والإبتكاري لدى الطلاب من خلال مناقشة المسؤولين بما يعني لهم من قضايا موضوعات مرتبطة بمؤسسة الزيارة على ضوء ما تعلمه الطالب في قاعات الدرس نظرياً. وتتم تلك اللقاءات تحت إشراف من جانب الكلية لإحداث تفاعل أثناء الزيارة بين الطلاب والعاملين بالمؤسسة، وتتضمن تلك الزيارات مراحل ثلاث وهي مرحلة الإعداد ومرحلة التنفيذ ومرحلة التقييم وفي كل مرحلة تتحدد مهام لكل من مشرف الزيارة والطالب والعاملين بالمؤسسة التي يتم زيارتها.

## 13.2 أهداف الزيارة الميدانية

يستهدف تنظيم الزيارات الميدانية لطلاب الخدمة الاجتماعية تحقيق ما يلي:

أولاً: تزويد الطلاب بمعارف عن أنماط متعددة من منظمات الرعاية الاجتماعية وأهدافها والخدمات التي تقدمها لعملائها ونطاق عملها.

ثانياً: إكساب الطلاب مجموعة من المعارف الخاصة ببعض مجالات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية مثل المهارة في الملاحظة والاستماع والانصات وتسجيل الملاحظات أولاً بأول وربطها بالمعلومات النظرية المتوفرة لديه وتكوين علاقات مهنية مع الآخرين، وتحليل البرامج والأنشطة والخدمات التي تقدم بالمؤسسات وتوثيق العلاقات بين الطلاب مع بعضهم البعض وبينهم وبين المسؤولين والعاملين في المؤسسات الاجتماعية.

ثالثاً: تزويد الطلاب بمعارف عن طبيعة دور الأخصائي الاجتماعي في بعض مجالات الممارسة المهنية.

رابعاً: اكتساب معرفة وفهم أعمق لشبكة خدمات الرعاية الاجتماعية واهم المشكلات التي تواجه المؤسسات.

خامساً: تحقيق الشعور بالهوية المهنية من خلال فهم واستيعاب قيم الخدمة الاجتماعية للتعامل مع العملاء، مع ما يتربى على هذا من تكوين الشخصية المهنية المتكاملة للطالب والتي تتكون في أثناء مرور الطالب بخبرات واكتساب مهارات في سنوات الدراسة التالية.

سادساً: تنمية التفكير النقدي والابتكاري والمهارة في الاستبطاط والاستقراء لدى الطالب من خلال ما يقومون به من توجيهه أسئلة في الاجتماع التمهيدي أو أثناء تنفيذ الزيارة أو أثناء تقويمها وما يقومون به من نقد وما يقدمونه من مقترفات بعد القيام بالزيارة وتدوين استنتاجاتهم وتشجيع مناقشة المواقف التي تم ملاحظتها أثناء الزيارة والتسجيل من خلال كتابة التقارير عن زيارة المؤسسة مما يساهم في زيادة ألفة الطالب لتلك المؤسسات.

## 13.3 أسلوب إعداد وتنفيذ برنامج الزيارات

من أجل إنجاح برنامج الزيارات الميداني للمؤسسات العاملة في مجال الخدمة الاجتماعية فإنه لا بد من الإعداد بشكل جيد لهذه الزيارات وذلك من خلال الإعلان المسبق عن برنامج الزيارات، حيث يتم الإعداد وتنفيذ الزيارة وفق التصور الآتي:

1- أن يتم عقد اجتماع تمهيدي أولي للطلاب الذين سيشاركون في الزيارات يتولى فيها عضو هيئة التدريس شرح مفهوم وأهداف وأسلوب القيام بالزيارة الميدانية وأبعادها وفلسفتها وكيفية إعداد

- البحوث النظرية واستيفاء التقرير الخاص بالزيارة ومسؤوليات الطالب قبل وأثناء وبعد الزيارة والسلوك العلمي والمهني والأخلاقي له وكيفية التسجيل واستيفاء التقارير وأساليب التقييم.
- 2- أن يتم عقد اجتماع تمهيدي للطلاب مع عضو هيئة التدريس قبل قيامه بأية زيارة لتحديد المجال الذي سيتم فيه الزيارة وتكليف الطلاب ببحث نظري يرتبط بهذا المجال.
- 3- أن يتم عقد لقاءات لمناقشة الطلاب في البحث التي تم إجراؤها قبل القيام بالزيارة للوقوف على الإطار النظري والمرتبط بالمجال ودور الخدمة الاجتماعية فيه.
- 4- أن يتم عقد اجتماع تمهيدي لتحديد موعد ومكان الزيارة وطريقة الوصول إلى المؤسسة التي سيتم زيارتها وذلك بعد اتفاق المشرف مع إدارة المؤسسة على ذلك، ويتم إعلام الطلاب بذلك مع تحديد الأهداف التي ينبغي أن تتحققها الزيارة وتزويدهم بالطلاب بمجموعة المعارف الخاصة بـ مجال الزيارة وطبيعة المؤسسة التي ستم زيارتها وطبيعة الدور المثالي للأخصائي الاجتماعي.
- 5- أن يتم تنفيذ الزيارة بقيام الطلاب بزيارة المؤسسة في الموعد المحدد المتفق عليه مسبقاً ويتم إعداد لقاء بين الطلاب والعاملين بالمؤسسة لتزويد الطلاب بالمعرفة الخاصة بالمؤسسة وفق بنود تقرير الزيارة، ثم يقوم الطلاب بالمشاهدة الواقعية لأقسام وخدمات المؤسسة وكتابة ملاحظاتهم عن ذلك، وبعدها يتم عقد لقاء مع الطلاب مرة أخرى للإجابة على استفساراتهم وملاحظاتهم بشأن ما شاهدوه في ضوء ما لديهم من معارف نظرية.
- 6- أن يقوم الطلاب بإعداد واستكمال التقرير الخاص بالزيارة ويتم تقديمها لعضو هيئة التدريس في المواعيد التي تم تحديدها مسبقاً.
- 7- أن يتم عقد لقاء تقويمي لمناقشة التقارير التي قدمها الطلاب ومعرفة الصعوبات التي واجهتهم قبل وأثناء وبعد الزيارة ومناقشة مدى اختلاف الدور الفعلي للأخصائي في المؤسسة التي تم زيارتها عن الدور المثالي بهدف تمية قدرة الطلاب على التفكير الواقعي والنقد العلمي والاستفادة من ذلك في تكوين الشخصية المهنية للطالب مع التعرف على اقتراحات الطلاب لتقدير وزيادة فاعلية العمل المهني بالمؤسسة وزيادة قدرتها على خدمة عملياتها بطريقة أفضل.

## 14. تقرير الزيارة الميدانية وكيفية الإعداد له

لمساعدة الطالب على كتابة تقرير الزيارة الميدانية فإنه من اللازم أن نعطي الطالب فكرة عن العناصر الأساسية التي ينبغي أن يشتمل عليها التقرير بما يمكن الطالب من التعرف على

المؤسسة وفهم وظيفتها واحتياجاتها وشروط منح خدماتها وتقويم أنظمتها وإدارتها ووسائل اتصال العملاء بها وحصولهم على الخدمات التي تقدمها.  
ومن أهم ما يشتمل عليه التقرير هو العناصر التالية:

**العنصر الأول: بيانات أولية**، وهي بيانات تعريفية بالمؤسسة التي يتم زيارتها بغرض تحديد هويتها وطبيعتها الخاصة وطبيعة أنشطتها والمنطقة التي تخدمها جغرافياً وميدان عملها وظيفياً، تميزاً لها عن المؤسسات الأخرى وظيفياً وجغرافياً وتشكل تلك البيانات اسم المؤسسة وعنوانها وميدان عملها والمجال الجغرافي الذي تخدمه.

**العنصر الثاني: عرض موجز لنشأة المؤسسة وتطورها**، يبين فيها الطالب تاريخ نشأة المؤسسة ولماذا أنشئت في هذا التاريخ بالذات، وعلاقة نشأة المؤسسة بمرحلة تطور ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية. والتغيرات التي حدثت من حيث تطور الموارد المالية والبشرية والتنظيمية كالميزانية والعمالة وإعداد العمال المستفيدين ونوعياتهم. مع توضيح توقيتات تلك التغيرات وأسباب ذلك وارتباطه ببعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية أو السياسية في المجتمع. والإنشاءات والتجهيزات التي استحدثت بالمؤسسة وهل استحدثت ميادين عمل جديدة في المؤسسة أم أن المؤسسة ما زالت تقدم نفس الخدمات منذ بداية نشأتها.

**العنصر الثالث: أهداف المؤسسة وخدماتها وهنا يتعرف الطالب على:**

- الأهداف التي أنشئت المؤسسة من أجل تحقيقها.
- التغير الذي طرأ على أغراض المؤسسة منذ نشأتها حتى زيارتها.
- نوع الخدمات وطبيعتها والبرامج التي تقدمها المؤسسة ونوعية المستفيدين من الخدمات.
- شروط تقديم تلك الخدمات للمستفيدين من المؤسسة.
- المراحل والخطوات التي يتبعها العملاء منذ تقدمهم لطلب المساعدة من المؤسسة حتى نهاية حصولهم على خدماتها والوثائق والمستندات المطلوبة لاستفادة العملاء من الخدمات والأنشطة التي تقدمها المؤسسة.
- التعرف على النظم واللوائح التي في ضوئها يتم تقديم الخدمات، التعرف على السجلات والتقارير المنظمة للعمل بالمؤسسة سواء كانت سجلات خاصة بخدمات فردية أم خدمات جماعية أم مجتمعية.

**العنصر الرابع: إمكانيات المؤسسة وأقسامها**، ويقصد بالإمكانات ما يتتوفر للمؤسسة من:

- مبانٍ ومرافق وأدوات وتجهيزات
- إمكانيات بشرية
- إمكانيات مالية

- البناء التنظيمي للمؤسسة

**العنصر الخامس:** علاقة المؤسسة بالأجهزة الأخرى وأثر ذلك على تحقيق أهدافها.

**العنصر السادس:** طبيعة ممارسة الخدمة الاجتماعية بالمؤسسة وهي من أهم أهداف تنظيم الزيارات حيث يتعرف الطالب على:

- الدور الذي يقوم به الأخصائي الاجتماعي فعلاً بالمؤسسة، ومدى تفهم الأخصائي لهذا الدور لمواجهة مشكلات العملاء المستفيدين من المؤسسة.

- علاقة الأخصائي الاجتماعي بفريق العمل بالمؤسسة ومدى تفهمه لدور كل منهم وطبيعة التعاون بين التخصصات المختلفة بالمؤسسة لتوفير رعاية متكاملة للعملاء.

- الصعوبات التي تواجه الأخصائي في ممارسة المهام المنوطه به وأسبابها والجهود التي تبذل لتذليلها وزيادة فعالية الدور الذي يقوم به في المؤسسة.

**العنصر السابع:** لما كانت الزيارات الميدانية تسعى إلى تمية إدراك الطالب للمؤسسة التي يزورها وقدرته على تقييمها وتنمية التفكير الناقد والابتكاري لديه من خلال ما يقوم به من نقد وما يوجهه من مقتراحات بعد القيام بالزيارة، لذا يجب أن يشتمل التقرير على رأي الطالب في كل من:

- الشكل العام وأقسام المؤسسة ومدى ت المناسبها مع احتياجات العملاء المستفيدين من خدماتها وأعدادهم.

- أسلوب العمل بالمؤسسة ومدى مناسبته لطبيعة الخدمات التي تقدمها المؤسسة

- مدى توافر الإمكانيات البشرية بالمؤسسة وتناسبها مع أعداد المستفيدين.

- مدى ملائمة الميزانية لتحقيق أهداف المؤسسة.

- مدى تحقيق المؤسسة لأهدافها في خدمة عملائها.

- عدد الأخصائيين الاجتماعيين وتناسبها مع أعداد المستفيدين.

- مدى تفهم الأخصائي لدوره بالمؤسسة ورضائه عن هذا الدور.

- مدى تفهم العاملين بالمؤسسة لدور الأخصائي الاجتماعي.

- مدى قيام إدارة المؤسسة بتهيئة المناخ الملائم ويسراه ليمارس الأخصائي الاجتماعي دوره بفعالية.

- مدى وجود معوقات تواجه الأخصائي الاجتماعي للقيام بدوره لخدمة العملاء.

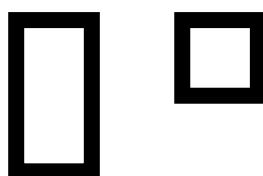
- مقتراحات الطالب لتطوير عمل المؤسسة والارتقاء بالخدمات التي تقدمها.

**العنصر الثامن:** تقييم الزيارة: ويرتبط ذلك بحكم الطالب على الزيارة التي قام بها من حيث الإعداد لها وتنفيذها ومدى ما حققها الزيارة للطالب من فائدة، ووجهة نظره في كيفية التغلب

على الصعوبات التي واجهته في مراحل الزيارة وكتابة تقريرها والمناقشات التي تمت بشأنها،

وكذلك تقييم الطالب للمؤسسة وتقييم نفسه ذاتياً ويتضمن ذلك ما يلي:

- صعوبات خاصة بالإعداد للزيارة.
- صعوبات في أثناء القيام بالزيارة.
- صعوبات بعد الزيارة.
- تقييم الطالب للمؤسسة التي قام بزيارتها.
- تقييم الطالب لنفسه ذاتياً.
- مقترنات الطالب لتلافي الصعوبات السابقة مستقبلاً.



## الوحدة الثالثة

# الميثاق الأخلاقي للأخصائيين الاجتماعيين



## 1. المقدمة

### 1.1 تمهيد

عزيزي الطالب، نرحب بك في الوحدة الدراسية الثالثة من مقرر تدريب ميداني (1) والذي يحمل الرقم (3327)، والتي هي بعنوان "الميثاق الأخلاقي للأخصائيين الاجتماعيين".

تهدف هذه الوحدة عزيزي الطالب إلى تعريفك بالميثاق الأخلاقي للأخصائيين الاجتماعيين، والذي سيكون دليلاً للسلوك المهني لممارسي مهنة الخدمة الاجتماعية، وعهداً يقطعونه على أنفسهم للالتزام به نصاً وروحاً، ويمثل هذا الميثاق معايير السلوك الأخلاقي للأخصائيين الاجتماعيين فيما يتصل بعلاقاتهم المهنية مع عملائهم وزملائهم وممارسي المهن الأخرى بل ككل.

والميثاق يمثل القيم الأساسية لمهنة الخدمة الاجتماعية ومعاييرها التي تميز المنتسبين إليها وتحدد حقوقهم وواجباتهم خلال ممارستهم المهنية.

أهلاً بك عزيزي الطالب مرة أخرى ونرجو أن تستمتع بدراسة هذه الوحدة وتستفيد منها في التطبيق العملي لمقرر تدريب ميداني (1).

### 2.1 أهداف الوحدة

ينتظر منك عزيزي الطالب، بعد دراسة هذه الوحدة وتنفيذ تدريباتها، أن تكون قادراً على التعرف على:

1. السلوك الشخصي للأخصائي الاجتماعي.
2. المسؤولية الأخلاقية للأخصائي الاجتماعي تجاه العملاء.
3. المسؤولية الأخلاقية للأخصائي الاجتماعي تجاه زملائه.

- 4. المسؤولية الأخلاقية للأخصائي الاجتماعي تجاه رؤسائه والمؤسسة أو المنظمة التي يعمل بها.
- 5. المسؤولية الأخلاقية للأخصائي الاجتماعي تجاه مهنة الخدمة الاجتماعية.
- 6. المسؤولية الأخلاقية للأخصائي الاجتماعي تجاه المجتمع.

### 3.1 أقسام الوحدة

تشتمل هذه الوحدة على ستة أقسام رئيسة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأهداف التي سبق الإشارة إليها، وهي:

- القسم الأول: السلوك الشخصي للأخصائي الاجتماعي.
- القسم الثاني: المسؤولية الأخلاقية للأخصائي الاجتماعي تجاه العملاء.
- القسم الثالث: المسؤولية الأخلاقية للأخصائي الاجتماعي تجاه زملائه.
- القسم الرابع: المسؤولية الأخلاقية للأخصائي الاجتماعي تجاه رؤسائه والمؤسسة التي يعمل بها.
- القسم الخامس: المسؤولية الأخلاقية للأخصائي الاجتماعي تجاه مهنة الخدمة الاجتماعية.
- القسم السادس: المسؤولية الأخلاقية للأخصائي الاجتماعي تجاه المجتمع.

### 4.1 القراءات المساعدة

عزيزي الطالب، وضعت أقسام هذه الوحدة في سياق واضح، بحيث تحقق الأهداف المرجوة منها، في تزويديك بأهم نصوص الميثاق الأخلاقي للأخصائيين الاجتماعيين، إلا أن رجوعك إلى القراءات الآتية سوف يساعد على توضيح الصورة، وسيسهم في الاسترادة من المعرفة.

- 1- هناء بدوي، ومحمد عبد الفتاح، (1991) :الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع، مدخل نظري، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية .
- 2- قاسم، محمد (2006) :نماذج ونظريات الممارسة المهنية في تنظيم المجتمع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية .
- 3- مدحت فؤاد فتوح (1992): الخدمة الاجتماعية مدخل تكاملی، القاهرة: المطبعة التجارية

## 2. الميثاق الأخلاقي للأخصائيين الاجتماعيين

يلخص هذا الميثاق الأخلاقيات المهنية الأساسية في الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين. وقد صدر هذا الميثاق الأخلاقي في عام 1979 عن الجمعية القومية للأخصائيين الاجتماعيين (NASW)، وهي رابطة مهنية تمثل مهنة الخدمة الاجتماعية. وقد أُعلن هذا الميثاق ليكون دليلاً للسلوك المهني لممارسي مهنة الخدمة الاجتماعية، وعهداً يقطعونه على أنفسهم للالتزام به نصاً وروحاً، ويمثل هذا الميثاق معايير السلوك الأخلاقي للأخصائيين الاجتماعيين فيما يتصل بعلاقاتهم المهنية مع عملائهم وزملائهم وممارسي المهن الأخرى بل وكل المجتمع.

وميثاق يمثل القيم الأساسية لمهنة الخدمة الاجتماعية ومعاييرها التي تميز المنتسبين إليها وتحدد حقوقهم وواجباتهم خلال ممارستهم المهنية .  
وميثاق لا يمثل فقط مجموعة القواعد التي تحدد وتحكم سلوكيات الأخصائيين الاجتماعيين المهنية ولكنه يقدم أيضاً مبادئ عامة لتوجيه السلوك وترشيده في المواقف الإنسانية والأخلاقية والشخصية.

وحيث أنه لم يصدر بعد ميثاقاً أخلاقياً للأخصائيين الاجتماعيين الفلسطينيين فإننا نقدم هذا الميثاق الذي صدر عن الجمعية القومية للأخصائيين الاجتماعيين الأمريكيين علىأمل استحداث ميثاق فلسطيني يعبر بموضوعية عن الواقع الفلسطيني للخدمة الاجتماعية والثقافة السائدة .

## 3. نصوص الميثاق

### **1.3 السلوك الشخصي للأخصائي الاجتماعي**

على الأخصائي الاجتماعي أن يحافظ على المثل العليا لسلوكه الشخصي كأخصائي اجتماعي في النواحي التالية:

- الإيمان بذاتية الأخصائي الاجتماعي وتقديره إلا عندما يتعلق هذا السلوك بإنجاز مسؤوليات مهنية.
- على الأخصائي الاجتماعي ألا يشارك في موقف لا أخلاقية أو تمس الأمانة والغش والتديليس أو الإهمال.
- يجب على الأخصائي الاجتماعي أن يميز بين نزعاته الشخصية وسلوكه المهني كممثل لمهنة الخدمة الاجتماعية أو للمؤسسة الاجتماعية التي يتبعها.
- يجب على الأخصائي الاجتماعي أن يبذل قصارى جهده ليحافظ على مستوى عالي من الكفاءة في الممارسة
- يجب على الأخصائي الاجتماعي أن يتحمل مسؤولية العمل الذي يؤديه أيا كانت المعاناة أو الجهد المبذول.
- الأخصائي الاجتماعي هو كل من يتحلى بالخبرة والكفاءة والتخصص العلمي
- على الأخصائي الاجتماعي أن يتتجنب الممارسات غير الإنسانية أو المتحيز ضد شخص أو جماعة.
- ضرورة توافر النزاهة ونظافة اليد: اتفاقاً ومعايير المهنة وقيمها .
- يجب ألا يستغل الأخصائي الاجتماعي العلاقات المهنية لتحقيق مكاسب شخصية.
- على الأخصائي الاجتماعي المشترك في بحث أن يكون مخلصاً لروح البحث العلمي والأمانة المطلقة في عرض النتائج.

### **2.3 المسؤولية الأخلاقية للأخصائي الاجتماعي تجاه العملاء .**

أولوية مصالح العملاء هي مسؤولية الأخصائي الاجتماعي وتحقق بمراعاة ما يلي :

- 1- على الأخصائي الاجتماعي أن يقدم خدماته للعملاء بكل إخلاص مع تطبيق المهارة والكفاءة المهنية إلى أقصى حد ممكن.
- 2- يجب على الأخصائي الاجتماعي ألا يستغل علاقته مع العملاء لتحقيق مكاسب شخصية وألا يغرى عمالء المؤسسة التي يعمل لديها على التعامل الخاص معه.

- 3- يجب على الأخصائي الاجتماعي ألا يمارس أو يتسامح أو يتعاون في ممارسته لأية صورة من صور التمييز على أساس الجنس أو اللون أو السن أو العمر أو الدين أو القومية أو الحالة الزوجية أو العقيدة السياسية أو الإعاقة البدنية أو العقلية أو السمات الشخصية الأخرى .
- 4- على الأخصائي الاجتماعي أن يتتجنب العلاقات أو الالتزامات التي تتعارض مع مصالح العملاء .
- 5- على الأخصائي الاجتماعي أن يزود العملاء بالمعلومات الدقيقة والكاملة المتعلقة بمدى وطبيعة الخدمات المقدمة لهم .
- 6- يجب أن يطلع الأخصائي الاجتماعي العملاء على المخاطر والحقوق والفرص والالتزامات المرتبطة بالخدمات الاجتماعية المقدمة إليهم .
- 7- يجب على الأخصائي الاجتماعي أن يطلب النصائح والمشورة من الزملاء والمشرفين عندما يكون ذلك لصالح العملاء .
- 8- يجب أن ينهي الأخصائي الاجتماعي خدمة العملاء والعلاقات المهنية معهم عندما تصبح هذه الخدمات والعلاقات غير مطلوبة أو لا تخدم حاجات أو اهتمامات أو مصالح العملاء .
- 9- يجب على الأخصائي الاجتماعي ألا يوقف خدماته فجأة إلا في الظروف الغير عادية، ويجب عليه أن يأخذ في اعتباره العوامل المؤثرة في الموقف وأن يهتم بتنقليل الآثار الضارة المحتملة على العملاء .
- 10- يجب على الأخصائي الاجتماعي الذي يتوقع انتهاء الخدمة المقدمة إلى العملاء أن يخبرهم فوراً وأن يدرس نقل أو تحويل أو استمرار الخدمة وفقاً لحاجة العملاء وتفضيلاتهم .

#### **11- حقوق وامتيازات العملاء :**

- يجب على الأخصائي الاجتماعي بذل قصارى جهده لتحقيق أقصى قدر من حق تقرير المصير للعملاء إلا في الظروف الخاصة .
- يجب أن يحترم الأخصائي الاجتماعي خصوصية العملاء وأن يعتبر كل المعلومات التي توفرت لديه أثناء تقديم الخدمة المهنية سرية .
- يجب على الأخصائي الاجتماعي الذي يمارس عملة في المؤسسات التي تتراكم رسوم خاصة أن يراعى أن تكون الرسوم عادلة ومتاسبة للخدمات المقدمة مع مراعاة قدرة العملاء على الدفع .

#### **3.3 المسؤلية الأخلاقية للأخصائي الاجتماعي تجاه الزملاء .**

**أهمية الاحترام والإخلاص والمجاملة والبشاشة عند التعامل مع الزملاء بمراعاة ما يلي:**

- 1- أن يتعاون الأخصائي الاجتماعي مع زملائه لتحقيق المصالح والاهتمامات المهنية .

- 2-أن يحافظ الأخصائي الاجتماعي على الأسرار التي يطلع عليها مع الزملاء أثناء علاقاتهم ومعاملاتهم المهنية.
- 3-على الأخصائي الاجتماعي أن يبتكر أوضاع للممارسة التي تسهل الأداء المهني في النطاق الأخلاقي والمهني بين الزملاء.
- 4-على الأخصائي الاجتماعي أن يتعامل باحترام وأمانة مع الآراء المختلفة وأن يستخدم القنوات المناسبة للتعبير عن أحکامه على هذه الأمور.
- 5-يجب على الأخصائي الذي يحل محل زميلة أو يحل محل زميل أن يراعي مصالح وسمعة ذلك الزميل.
- 6-يجب ألا يستغل الأخصائي الاجتماعي النزاع بين زميل له ورؤسائه لتحقيق مكاسب أو مزايا خاصة لنفسه.
- 7-يجب أن يطالب الأخصائي الاجتماعي التحكيم أو الوساطة عند اختلاف وجهات النظر مع الزملاء للوصول إلى حلول وسطية لمواقف مهنية قاهرة.
- 8-يجب أن يظهر الأخصائي الاجتماعي لزملاء المهن الأخرى نفس الاحترام والتعاون الذي يظهره لزملائه في الخدمة الاجتماعية.
- 9-يجب على الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل كمشرف أو موجة لزملائه أن يتسم سلوكه الإشرافي بالوضوح والموضوعية دون تحيز بهدف استمرار علاقاتهم الوظيفية المهنية.
- 10-على الأخصائي الاجتماعي الذي يتحمل مسؤولية توظيف وتقييم أداء موظفين من أعضاء المهنة القيام بأسلوب عادل ومنصف على أساس معايير موضوعية معلنة بوضوح.
- 11-على الأخصائي الاجتماعي الذي يتولى مسؤولية تقييم أداء الموظفين أو المشرفين أو الطلاب أن يشركهم معه في ذلك التقييم.

### **4.3 المسؤلية الأخلاقية للأخصائي الاجتماعي تجاه رؤسائه والمؤسسة التي يعمل بها.**

**الالتزام تجاه المؤسسة التي يعمل بها:** فيجب على الأخصائي الاجتماعي أن يتمسك بالتزامه تجاه المؤسسة التي يعمل بها ويتحقق ذلك من خلال:

- 1-على الأخصائي الاجتماعي أن يعمل على تحسين وتطوير سياسات وإجراءات المؤسسة التي يعمل فيها وأن يسعى لتقديم خدماتها بكفاءة وفاعلية .
- 2-يجب على الأخصائي الاجتماعي ألا يقبل العمل أو يشرف على العمل الميداني للطلاب في مؤسسة مرفوضة من الجمعية القومية للأخصائيين الاجتماعيين لعوامل مختلفة.

- 3- على الأخصائي الاجتماعي أن يتتجنب التحيز المطلق للمؤسسة التي يعمل بها.
- 4- على الأخصائي الاجتماعي أن يستخدم موارد المؤسسة التي يعمل بها بحرص شديد وفي فقط لها المخصصة للأغراض

**5.3 المسؤولية الأخلاقية للأخصائي الاجتماعي تجاه مهنة الخدمة الاجتماعية**

الحفاظ على تكامل ونزاهة المهنة حيث يجب على الأخصائي الاجتماعي أن يحافظ ويدعم قيم وأخلاقيات ومعرفة ورسالة المهنة من خلال:

- 1- حماية وتدعيم كرامة المهنة ويجب أن يكون شجاعاً في مناقشة ونقد المهنة. اتخاذ الإجراءات من خلال القنوات الصحيحة ضد السلوك اللاأخلاقي الذي يصدر من أي عضو آخر في المهنة.
- 2- منع ممارسة الخدمة الاجتماعية بواسطة الأشخاص الغير مؤهلين والغير مصرح لهم بالعمل.
- 3- تجنب أي تحريف عند الإعلان عن خدمة أو نتائجة يتم التوصل إليها .

**1.5.3 المجتمع: خدمة**

يجب أن يسعى الأخصائي الاجتماعي إلى دعم المهنة لتقديم الخدمات الاجتماعية لأكبر قطاع ممكن من الجمهور من خلال:

- 1- المساهمة بالوقت والجهد والخبرة المهنية في الأنشطة التي تتحقق الاحترام والمنفعة والنزاهة والكفاءة لمهنة الخدمة الاجتماعية.
- 2- مساندة وصياغة وتطوير وإصدار وتطبيق السياسات الاجتماعية المفيدة للمهنة.

**2.5.3 المعرفة: تطوير**

يجب أن يضطلع الأخصائي الاجتماعي بمسؤولية تجديد وتطوير المعرفة الخاصة بالممارسة المهنية وذلك من خلال:

- 1- أن تعتمد ممارسته على المعرفة المهنية لمهنة الخدمة الاجتماعية.
- 2- اختبار دقة المعرفة الحديثة الخاصة بمهنة الخدمة الاجتماعية وأن يكون على علم بكل منجزاتها المستحدثة لإثراء معارف المهنة.
- 3- أن يساهم في بناء القاعدة المهنية العامة للخدمة الاجتماعية وأن يشارك الزملاء في المعرفة البحثية الخاصة بالممارسة.

### 6.3 المسؤولية الأخلاقية للأخصائي الاجتماعي تجاه المجتمع

أو القومية أو العقيدة السياسية أو الحالة الزوجية أو الإعاقة العقلية أو البدنية أو أية مزايا على أساس سمة شخصية أو مكانة خاصة.

- 1- العمل على ضمان وصول كل الموارد والخدمات والفرص إلى كل الأفراد التي يحتاجونها.
  - 2- زيادة الخيارات والفرص لجميع الأشخاص مع الاهتمام الخاص بالجماعات والأشخاص ذوي الحاجة الشديدة.
  - 3- احترام الفروق الثقافية والعرقية والطبقية التي تشكل المجتمع.
  - 4- مساعدة الأخصائي الاجتماعي لتقديم الخدمات العاجلة في حالات الطوارئ والأزمات المفاجئة.
  - 5- يجب أن يشجع الأخصائي الاجتماعي التغيرات في السياسات والتشريعات لتحسين الأوضاع الاجتماعية ولدعم العدالة الاجتماعية.
  - 6- يجب أن يشجع الأخصائي الاجتماعي المشاركة غير الرسمية للجمهور في تشكيل السياسات وإنشاء المؤسسات الاجتماعية.



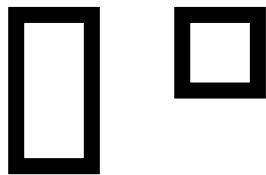
جامعة القدس المفتوحة  
كلية التنمية الاجتماعية والأسرية



**Field Training**

**دليل التدريب الميداني (1)**  
**الجانب التطبيقي العملي**  
**(3327)**

**2025م**



## الوحدة الرابعة

النماذج المستخدمة في التدريب

الميداني (1)



## محتويات الوحدة

رقم الصفحة	الموضع
55	صفحة غلاف التقرير الشامل .....
56	نموذج سجل حضور الطالب/ة في المؤسسة أثناء التدريب الميداني.....
59	نموذج التقارير المطلوبة من الطلب لتدريب ميداني(1) في الخدمة الاجتماعية ...



## جامعة القدس المفتوحة

فرع: .....

كلية التنمية الاجتماعية والأسرية

تخصص: خدمة اجتماعية

## مقرر تدريب ميداني (1)

مكان التدريب: .....

إعداد الطالب/ة: .....

إشراف/عضو الهيئة التدريسية: .....

قدم هذا التقرير كمتطلب من متطلبات مقرر تدريب ميداني (1)  
الفصل الدراسي الأول/ الثاني (.....)

م/20....20



## سجل حضور الطالب في مؤسسة التدريب

.....الرقم الجامعي:.....اسم الطالب.....  
.....عنوان مؤسسة التدريب:.....اسم مؤسسة التدريب :.....  
.....اسم مشرف التدريب:.....اسم مدير المؤسسة:.....  
.....رقم هاتف المشرف:.....رقم هاتف المؤسسة:.....  
.....ساعات الدوام:.....أيام دوام الطالب:.....

توقيع المدير وخاتم المؤسسة



# التقارير (Reports)





## التقارير

### بيانات أولية

اسم الطالب: ..... رقم هاتف/جوال الطالب/ة: .....

عنوان مؤسسة التدريب: .....  
اسم مؤسسة التدريب: .....  
هاتف المؤسسة: .....  
اسم مدير المؤسسة: .....  
اسم الأخصائي في المؤسسة: .....  
ساعات التدريب : .....  
تاريخ إنشاء المؤسسة: .....  
مجال التدريب: .....  
أيام التدريب الأسبوعية: .....  
اليوم: .....

### موعد الاجتماع الإشرافي الجماعي مع المشرف الأكاديمي

( ) من الساعة ( ) إلى الساعة ( ) يوم: .....

التقرير الأول



## **أغراض وأهداف المؤسسة**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

## **الخدمات التي تقدمها المؤسسة وشروط تقديم الخدمة بها**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

## **إجراءات الحصول على خدمات المؤسسة**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

## **أقسام المؤسسة وهيكل البناء التنظيمي بها**

.....  
.....  
.....  
.....  
**القوانين واللوائح المنظمة لعمل المؤسسة**  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**العاملون بالمؤسسة وعددهم**

العاملون بالمؤسسة	عددهم
أخصائيون اجتماعيون	
مهنيون آخرون	
إداريون	
متطوعون	
عمال	
آخرون	

**علاقة المؤسسة بالمؤسسات الأخرى والجهات التي تتعاون معها**



### **البعد الثالث: الفعاليات والأنشطة التي تقوم بها المؤسسة**

اليوم: ..... .....	عنوان النشاط: ..... .....
تفصيل محتوى النشاط: ..... .....	التاريخ: ..... .....

تفصيل محتوى النشاط

## الفعاليات والأنشطة التي تقوم بها المؤسسة

عنوان النشاط: ..... اليوم: .....

..... تفاصيل محتوى النشاط: ..... التاريخ: .....

تفصيل محتوى النشاط

## الفعاليات والأنشطة التي تقوم بها المؤسسة

عنوان النشاطة: .....اليوم: .....

التاريخ: ..... تفصيل محتوى النشاط: .....

تفصيل محتوى النشاط

## التقرير الثاني



هذا التقرير يجب أن يشمل زيارات جماعية لثلاث مؤسسات على الأقل.

### معلومات الزيارة الأولى

عنوان المؤسسة : .....	اسم المؤسسة التي تم زيارتها:.....
تاريخ الزيارة:.....	يوم الزيارة:.....
<b>أهداف الزيارة</b>	
..... ..... ..... ..... ..... .....	
<b>كيف تم الترتيب لهذه الزيارة</b>	
..... ..... ..... ..... .....	

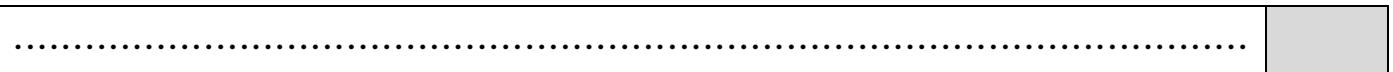
أبعاد الأول: زيارة المؤسسات

**دور الطالب في هذه الزيارة من حيث الإعداد والتنظيم**

تفاصيل عن المؤسسة التي تم زيارتها من حيث: (أهدافها، أقسامها، مجالات عملها الوظفية والغلافة، الفئة المستهدفة)

## مدى استفادة الطالب من هذه الزيارة

مدى اختلاف الدور الفعلي للأخصائي في المؤسسة التي تم زيارتها عن الدور المثالى



## معلومات الزيارة الثانية

عنوان المؤسسة :	اسم المؤسسة التي تم زيارتها:
تاريخ الزيارة:	يوم الزيارة:

### أهداف الزيارة

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### كيف تم الترتيب لهذه الزيارة

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### دور الطالب في هذه الزيارة من حيث الإعداد والتنظيم

.....

.....

.....

تفاصيل عن المؤسسة التي تم زيارتها من حيث: (أهدافها، أقسامها، مجالات عملها  
الوظيفية والجغرافية، الفئة المستهدفة)

مدى استفادة الطالب من هذه الزيارة

مدى اختلاف الدور الفعلي للأخصائي في المؤسسة التي تم زيارتها عن الدور المثالي

### معلومات الزيارة الثالثة

عنوان المؤسسة :	اسم المؤسسة التي تم زيارتها:
تاريخ الزيارة:	يوم الزيارة:

### أهداف الزيارة

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### كيف تم الترتيب لهذه الزيارة

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### دور الطالب في هذه الزيارة من حيث الإعداد والتنظيم

.....

.....

.....

تفاصيل عن المؤسسة التي تم زيارتها من حيث: (أهدافها، أقسامها، مجالات عملها  
الوظيفية والجغرافية، الفئة المستهدفة)

مدى استفادة الطالب من هذه الزيارة

مدى اختلاف الدور الفعلي للأخصائي في المؤسسة التي تم زيارتها عن الدور المثالى

### معلومات الزيارة الرابعة

عنوان المؤسسة :	اسم المؤسسة التي تم زيارتها:
تاريخ الزيارة:	يوم الزيارة:

### أهداف الزيارة

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### كيف تم الترتيب لهذه الزيارة

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### دور الطالب في هذه الزيارة من حيث الإعداد والتنظيم

.....

.....

.....

تفاصيل عن المؤسسة التي تم زيارتها من حيث: (أهدافها، أقسامها، مجالات عملها  
الوظيفية والجغرافية، الفئة المستهدفة)

مدى استفادة الطالب من هذه الزيارة

مدى اختلاف الدور الفعلي للأخصائي في المؤسسة التي تم زيارتها عن الدور المثالى

## **الفعاليات والأنشطة التي تم تنظيمها داخل الجامعة**

عنوان النشاط: ..... اليوم: .....

التاريخ:..... تفصيل محتوى النشاط:.....

تفاصيل محتوى النشاط

A decorative horizontal separator consisting of five thin, dotted lines.

## استفادة الطالب من النشاط

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### الفعاليات والأنشطة التي تم تنظيمها داخل الجامعة

اليوم: .....	عنوان النشاط: .....
تفصيل محتوى النشاط: .....	التاريخ: .....

### تفصيل محتوى النشاط

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### استفادة الطالب من النشاط

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

اليوم:.....	عنوان النشاط:.....
تفصيل محتوى النشاط:.....	التاريخ:.....
<b>تفصيل محتوى النشاط</b> ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....	
<b>استفادة الطالب من النشاط</b> ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....	

التقرير الثالث



شکر و تقدیر

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

مقدمة عامة عن التدريب

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

.....  
.....  
**ملخص عن التقرير الأول ( كل بعد على حدة ) :**  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

.....  
.....  
**ملخص عن التقرير الثاني ( كل بعد على حدة )**  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

.....  
.....  
**الخبرات والمهارات التي اكتسبها الطالب خلال فترة التدريب**  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

.....  
.....  
.....

### الصعوبات التي واجهت الطالب المتدرب أثناء التدريب

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

### مقترحات الطالب للتغلب على المشكلات وتحسين العملية التدريبية

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

