

الباب الثاني الدراسة اطيانية وإجراءاتها

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة.

الفصل السادس: عرض وتفسير وتحليل جداول الدراسة.

الفصل السابع: عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

الفصل الخامس



الإجراءات المنهجية للدراسة

مقدمة

أولاً: تساؤلات الدراسة.

ثانياً: نوع الدراسة.

ثالثاً: المنهج المستخدم في الدراسة.

رابعاً: أدوات الدراسة.

خامساً: مجالات الدراسة.

سادساً: المعالجات الإحصائية للدراسة.

مقدمة:

تناول هذا الفصل بالعرض والتحليل إجراءات الدراسة الميدانية مثل نوع الدراسة، ومنهجها، وأدواتها، ومجالاتها البشرية، والمكانية، والزمنية، واختيار العينة وتوصيف العينة.

وفيما يلي عرض لمحتويات ذلك الفصل:

أولاً: تساؤلات الدراسة:

تناولت الدراسة التساؤلات التالية:

- ١- ما مدى فعالية البرامج التدريبية فى إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات؟
- ٢- ما المهارات التى يمكن إكسابها للطلاب عن طريق البرامج التدريبية؟
- ٣- ما الأساليب التدريبية المستخدمة فى البرامج التدريبية لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات؟
- ٤- ما المعوقات التى تؤثر على فعالية البرامج التدريبية فى إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات؟
- ٥- ما التصور المقترح لتفعيل البرامج التدريبية لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات؟

ثانياً: نوع الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات التقييمية حيث أنها تساعد فى الحكم على قيمة البرامج التدريبية، ومخرجاتها، وإجراءاتها، وأهدافها، أو فائدة الطرق المختلفة لتحقيق الأهداف الخاصة.^(١)

كما تسعى الدراسة التقييمية إلى تقويم البرنامج التدريبى ووصف قيمة العمل الذى يبذل وكذلك نظم التحليل المختلفة وإمكانية تطبيق البرنامج التدريبى وتعميمه.^(٢)

والدراسة الحالية تهدف إلى تقويم البرامج التدريبية فى إكساب طلاب الخدمة الاجتماعية مهارات العمل مع الجماعات.

ثالثاً: المنهج المستخدم:

المنهج الملائم يجب أن يرتبط ارتباطاً وثيقاً بموضوع وأهداف الدراسة، واتساقاً مع مشكلة الدراسة الحالية، فقد تم استخدام "منهج المسح الاجتماعى" بنوعية.

أ- المسح الاجتماعى الشامل: لمشرفى التدريب بالمعهد العالى للخدمة الاجتماعية بالمنصورة.

ب- المسح الاجتماعى بالعينة: لطلاب المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بالمنصورة.

(١) رجاء محمود أبو علام: مرجع سبق ذكره، ص ٣١٨.

(٢) أبو النجا محمد العمرى: الخطوات المنهجية فى بحوث الخدمة الاجتماعية،

الإسكندرية، المكتبة الجامعية، ٢٠٠٠، ص ١٣٦.

رابعاً: أدوات الدراسة:

اعتمد الباحث فى هذه الدراسة على الأدوات الآتية:

- ١- استمارة استبيان لمشرفى التدريب.
- ٢- استمارة استبيان لطلاب الخدمة الاجتماعية.
- ٣- دليل مقابلات شبه مقننة مع الخبراء والمتخصصين.

خطوات أعداد أدوات الدراسة على النحو التالى:

الخطوة الأولى: تم عمل الاستمارتين من خلال الاستناد إلى الإطار النظرى للدراسة والتساؤلات الخاصة بها، بالإضافة إلى عدد من الدراسات السابقة، وتم صياغة الشكل المبدئى بعدد (٣٧) سؤال لاستمارة مشرفى التدريب وعدد (٣١) سؤال لاستمارة طلاب الخدمة الاجتماعية. وجاءت الاستمارات على النحو التالى:

- ١- استمارة استبيان: وتطبق على مشرفى التدريب القائمين بالأشراف على البرامج التدريبية بالمعهد العالى للخدمة الاجتماعية بالمنصورة علماً بأنهم (مشرفى التدريب- المعيدين- المدرسون المساعدون).

• وتحتوى على المحاور الآتية:

- البيانات الأولية.
- بيانات تتعلق بالخبرات السابقة المكتسبة عن البرامج التدريبية بهيئة الأشراف.
- بيانات تتعلق بمدى فعالية البرامج التدريبية فى إكساب الطلاب مهارات العمل الجماعات.

- بيانات تتعلق بمهارات العمل مع الجماعات التي يكتسبها الطلاب عن طريق البرنامج التدريبي.
- بيانات تتعلق بمدى فعالية الأساليب التدريبية في إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.
- بيانات تتعلق بالمعوقات التي تؤثر على فعالية البرامج التدريبية في إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.
- المقترحات لتفعيل البرامج التدريبية لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.
- ٢- استمارة استبيان: وتطبق على طلاب الفرقة الرابعة بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة.

● وتحتوى على المحاور الآتية:

- بيانات تتعلق بمدى فعالية البرامج التدريبية في إكساب الطلاب مهارات العمل الجماعات.
- بيانات تتعلق بمهارات العمل مع الجماعات التي يمكن إكسابها للطلاب عن طريق البرامج التدريبية.
- بيانات تتعلق بمدى فعالية الأساليب التدريبية في إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.
- بيانات تتعلق بالمعوقات التي تؤثر على فعالية البرامج التدريبية في إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.
- المقترحات لتفعيل البرامج التدريبية لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.

٣- دليل مقابلات شبه مقننة ويطبق مع الخبراء والمتخصصين فى مجال البرامج التدريبية:

تم تصميم هذا الدليل بما يتصل بأهداف الدراسة ويتضمن عدد (٦) أسئلة تطبق على الخبراء المتخصصين فى مجال البرامج التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية.

الخطوة الثانية: (الصدق والثبات).

١- صدق الاستمارة:

تم عرض الاستمارتين على عدد من المحكمين من الأساتذة والمتخصصين فى مجال الخدمة الاجتماعية والبرامج التدريبية (*)، وقد تم تعديل وحذف بعض الأسئلة وإضافة أسئلة أخرى تهدف إلى تحقيق النتائج المرجوة من الدراسة.

وقد استخدم الباحث المعادلة التالية لقياس صدق المحكمين ليوضح مدى اتفاق السادة المحكمين على الاستمارتين كما يلي:

عدد مرات الاتفاق

$$\text{معادلة نسبة الاتفاق} = \frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{100 \times \text{عدد مرات الاختلاف}}$$

عدد مرات الاتفاق + عدد مرات الاختلاف

وبتطبيق المعادلة السابقة كان معامل الصدق للاستمارتين = ٩١.٣٪.

(*) أنظر ملاحق الدراسة، ص ٣٤٥ .

٢- ثبات الاستمارة:

تم تطبيق الاستمارتين باستخدام طريقة إعادة الاختبار، حيث تم اختيار عينة قوامها (١٠) مفردة من طلاب الفرقة الرابعة بالمعهد، وعينة قوامها (١٠) مشرفى تدريب، ثم أعيد تطبيق الاستمارة بعد ١٥ يوماً، وتم حساب الارتباط عن طريق معامل ارتباط بيرسون من خلال المعادلة التالية:

$$r = \frac{\sum (X_1 - \bar{X}_1)(X_2 - \bar{X}_2)}{\sqrt{\sum (X_1 - \bar{X}_1)^2 \sum (X_2 - \bar{X}_2)^2}} \quad (١)$$

$$\text{لن } (X_1 - \bar{X}_1) \text{ [مجم (س) - (مجم ص) - (مجم ص) - (مجم ص)]}$$

حيث r = معامل ارتباط بيرسون

X_1 = التطبيق الأول

X_2 = التطبيق الثانى

ومن خلال تطبيق المعادلة السابقة وجد أن الارتباط بنسبة ٩٠.٧٪ وهذا يدل على ثبات الاستمارة وأنها صالحة للتطبيق.

الخطوة الثالثة:

وفيها الصياغة النهائية لأدوات الدراسة، حيث بلغ عدد الأسئلة لاستمارة مشرفى التدريب (٢٦) سؤال، وعدد أسئلة استمارة طلاب الخدمة الاجتماعية (٢٧) سؤال، وتضمنت الاستمارات عدداً من العبارات التى ترددت الاستجابة عليها ما بين نعم، أحياناً، لا، وحدد وزن لكل اختيار تدرج من (٣، ٢، ١) على التوالى.

(١) غرب سيد أحمد: الإحصاء والقياس فى البحث الاجتماعى، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٢، ص ٢٧٠.

خامساً: مجالات الدراسة:

(أ) المجال المكاني: يتمثل المجال المكاني للدراسة فى المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بالمنصورة.

وقد تم اختيار المجال المكاني للأسباب التالية:

- أ- وجود الباحث كمشرف تدريب ميدانى بالمعهد.
- ب- استخدام المعهد لنظام البرامج التدريبية.
- ج- توافر عينة الدراسة بالمعهد مما يسهل على الباحث إجراء الدراسة.

(ب) المجال البشرى:

أ- تم اختيار عينة تقدر بنسبة ١٠% من عدد طلاب الفرقة الرابعة بالمعهد مجال الدراسة وعددهم ٢٨٠٠ مفردة، وتقدر العينة ب ٢٥٥ مفردة وهناك شروط لاختيار العينة وهى:

- ١- أن يكون الطالب مستجد فى الفرقة الرابعة وغير باقى للإعادة.
- ٢- أن لا يزيد سن الطالب عن ٢٥ عاماً.
- ٣- أن يكون الطالب من المتفوقين فى مادة التدريب الميدانى.
- ٤- أن يكون الطالب من المشاركين فى جماعات الأنشطة بالمعهد.

❖ وتم اختيار هذه العينة طبقاً لطريقة كوكران

ن

$$\frac{1 - n}{s} = \frac{n}{s + 1} \quad (1)$$

• حيث (س) حجم المجتمع الأصلي.

• و (ن) الحجم التقريبي للعينة.

ن

$$250 = \frac{279}{\frac{2800}{+ 1}} =$$

• مع مراعاة نسبة وجود خطأ معيارى = $\pm 10\%$.

• حيث أن الفارق = $280 - 250 = 280 \times 10\% = 280 \times 0.1 = 28$.

ب- تم تطبيق أسلوب الحصر الشامل على مشرفى التدريب بالمعهد وعددهم (٣٠)

ج- كما أشتمل المجال البشرى من الخبراء والمتخصصين على عدد (١٠).

(١) غريب سيد أحمد: تصميم وتنفيذ البحث العلمى، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية،

١٩٩٧، ص ٢٤٣.

نتائج إحصائية ترتبط بالبيانات الأولية الخاصة بالمجال البشرى:

أولاً: البيانات الأولية الخاصة بالطلاب:

جدول رقم (١)

يوضح نوعية المبحوثين ن=٢٥٥

م	البيان	تكرار	نسبة
١	ذكر	٨٠	%٣١.٤
٢	أنثى	١٧٥	%٦٨.٦
	المجموع	٢٥٥	%١٠٠

باستقراء الجدول السابق يتضح الآتى:

- أن نسبة ٦٨.٦% من عينة البحث (الطلاب) من الإناث.

- أن نسبة ٣١.٤% من عينة البحث (الطلاب) من الذكور.

ومما سبق يتبين لنا أن أعداد الإناث أكبر من الذكور، ويرجع هذا إلى ارتفاع نسبة مواليد الإناث عن الذكور فى الفترة الأخيرة، وأن أغلبية الدراسة من الإناث لأنهم أكثر استجابة من الذكور.

جدول رقم (٢)

يوضح أعمار المبحوثين ن=٢٥٥

م	البيان	تكرار	نسبة
١	١٩ : ٢١ سنة	١٧٠	٦٦.٦
٢	٢١ : ٢٤ سنة	٨٢	٣٢.٢
٣	٢٤ سنة فأكثر	٣	١.٢
	المجموع	٢٥٥	٪١٠٠

باستقراء الجدول السابق يتضح الآتى:

- أن نسبة ٦٦.٦٪ من عينة البحث (الطلاب) تتراوح أعمارهم ما بين ١٩ : ٢١ سنة.
 - وأن نسبة ٣٢.٢٪ من عينة البحث (الطلاب) تتراوح ما بين ٢١ : ٢٤ سنة.
 - وأن نسبة ١.٢٪ من عينة البحث (الطلاب) تتراوح من ٢٤ سنة فأكثر.
- ومما سبق يتبين لنا أن هناك تنوع فى الفئة العمرية بين الطلاب المبحوثين، ولكن كانت أعلى نسبة لمن تتراوح أعمارهم ما بين ١٩ : ٢١ سنة، وهذا يرجع إلى انضباط الطلاب فى سنواتهم الدراسية بدون رسوب متكرر فى السنوات الدراسية السابقة.

ثانياً: البيانات الأولية الخاصة بمشرفى التدريب:

جدول رقم (٣)

يوضح نوعية المبحوثين ن=٣٠

م	البيان	تكرار	نسبة
١	ذكر	١١	%٣٦.٧
٢	أنثى	١٩	%٦٣.٣
	المجموع	٣٠	%١٠٠

باستقراء الجدول السابق يتضح الآتى:

- أن نسبة ٦٣.٣% من عينة البحث (مشرفى التدريب) من الإناث.
 - أن نسبة ٣٦.٧% من عينة البحث (مشرفى التدريب) من الذكور.
- ويتبين لنا من الجدول أن نسبة الإناث أكبر من الذكور، وهذا يرجع إلى طبيعة ظروف العمل.

جدول رقم (٤)

يوضح أعمار المبحوثين ن=٣٠

م	البيان	تكرار	نسبة
١	أقل من ٢٥ سنة	٦	%٢٠
٢	من ٢٥ : ٣٠ سنة	١٢	%٤٠
٣	من ٣٠ : ٣٥ سنة	٦	%٢٠
٤	٣٥ سنة فأكثر	٦	%٢٠
	المجموع	٣٠	%١٠٠

باستقراء الجدول السابق يتضح الآتى:

- أن نسبة ٤٠٪ من عينة البحث (مشرفى التدريب) يبلغ أعمارهم من ٢٥ : ٣٠ سنة.
- أن نسبة ٢٠٪ من عينة البحث (مشرفى التدريب) عمرهم أقل من ٢٥ سنة.
- أن نسبة ٢٠٪ من عينة البحث (مشرفى التدريب) يبلغ عمرهم من ٣٠ : ٣٥ سنة.
- أن نسبة ٢٠٪ من عينة البحث (مشرفى التدريب) يبلغ أعمارهم من ٣٥ سنة فأكثر.

ومما سبق يتضح لنا أن أعمار مشرفى التدريب العاملين فى مجال التدريب الميدانى من الشباب، حيث أنهم أكثر قدرة على التعامل مع الطلاب لتقارب المستوى العمرى والفكرى بينهم.

جدول رقم (٥)

يوضح المؤهل الدراسى للمبحوثين ن=٣٠

م	البيان	تكرار	نسبة
١	بكالوريوس خدمة اجتماعية	١٤	٤٦.٧٪
٢	ليسانس آداب قسم اجتماع	٢	٦.٧٪
٣	دبلوم دراسات عليا	٥	١٦.٧٪
٤	ماجستير فى الخدمة الاجتماعية	٩	٣٠٪
	المجموع	٣٠	١٠٠٪

باستقراء الجدول السابق يتضح الآتى:

- أن نسبة ٤٦.٧٪ من عينة البحث (مشرفى التدريب) من الذين حصلوا على بكالوريوس خدمة اجتماعية.
- أن نسبة ٣٠٪ من عينة البحث (مشرفى التدريب) من الذين حصلوا على ماجستير فى خدمة اجتماعية.
- أن نسبة ١٦.٧٪ من عينة البحث (مشرفى التدريب) من الذين حصلوا على دبلوم دراسات عليا.
- أن نسبة ٦.٧٪ من عينة البحث (مشرفى التدريب) من الذين حصلوا على ليسانس آداب قسم اجتماع.

ويتضح لنا أن أغلب العاملين فى المجال التدريبي من الحاصلين على مؤهل الخدمة الاجتماعية، ويرجع ذلك إلى طبيعة مهنة الخدمة الاجتماعية وما تتضمنه فى مجال التدريب الميدانى من مهارات وتكنيكات مهنية تساعد المشرفين فى عملهم التدريبي، حيث تم إعدادهم نظرياً ومهنيّاً.

جدول رقم (٦)

يوضح الوظيفة للمبحوثين ن=٣٠

م	البيان	تكرار	نسبة
١	مشرف تدريب	٢١	٪٧٠
٢	معيد	٢	٪٦.٧
٣	مدرس مساعد	٧	٪٢٣.٣
	المجموع	٣٠	٪١٠٠

باستقراء الجدول السابق يتضح الآتى:

- أن نسبة ٧٠٪ من عينة البحث يعملون فى وظيفة مشرف تدريب.
 - أن نسبة ٢٣.٣٪ من عينة البحث يعملون فى وظيفة مدرس مساعد.
 - أن نسبة ٦.٧٪ من عينة البحث يعملون فى وظيفة معيد.
- وهذا يدل على أعلى نسبة لوظيفة مشرف تدريب، وقد يرجع ذلك إلى الفئة العمرية لمشرفى التدريب حيث أن أعمارهم تتراوح ما بين ٢٥ : ٣٠ سنة، ويرجع أيضاً إلى الدرجة الوظيفية (العلمية).
- ثالثاً: البيانات الخاصة بالخبرات السابقة المكتسبة عن البرامج التدريبية لدى المشرفين:

جدول رقم (٧)

يوضح مدى وجود الخبرات السابقة عن البرامج التدريبية ن=٣٠

م	البيان	تكرار	نسبة
١	نعم	٣٠	٪١٠٠
٢	لا	- -	- -
	المجموع	٣٠	٪١٠٠

باستقراء الجدول السابق يتضح الآتى:

- أن نسبة ١٠٠٪ من عينة البحث (مشرفى التدريب) لديهم خبرات سابقة عن البرامج التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية.
- ومما سبق يتبين لنا أن مشرفى التدريب لديهم خبرات عن البرامج التدريبية لأنها تشكل جوهر الإعداد المهنى لطلاب الخدمة الاجتماعية

بحيث يكتسب الطالب من خلالها قيم ومهارات واتجاهات المهنة، مما يؤكد على أنها تمثل خبرة تعليمية للمشرفين في مجال التدريب، وهذا يرتبط بالجدول رقم (٨).

جدول رقم (٨)

يوضح مصادر اكتساب المشرف للخبرات التدريبية ن=٣٠

م	البيان	نعم		أحياناً		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	الاشتراك في الإشراف على البرامج التدريبية	٢٨	٩٣.٣	٢	٦.٧	-	-	٨٨	٢.٩	١
٢	الدراسة النظرية المتعلقة بالتدريب في المراحل التعليمية السابقة	٢٥	٨٣.٣	٤	١٣.٣	١	٣.٣	٨٤	٢.٨	٢
٣	المشاركة في إعداد البرامج التدريبية المختلفة لمجالات الخدمة الاجتماعية	٢٠	٦٦.٧	٩	٣٠	١	٣.٣	٧٩	٢.٦	٤
٤	القراءات والإطلاعات	٢٣	٧٦.٧	٦	٢٠	١	٣.٣	٨٢	٢.٧	٣

يتضح من الجدول السابق الآتي:

- أن الاشتراك في الإشراف على البرامج التدريبية جاء في المرتبة الأولى بوزن مرجح (٢.٩).
- بينما جاء في المرتبة الثانية الدراسة النظرية المتعلقة بالتدريب في المراحل التعليمية السابقة بوزن مرجح (٢.٨).
- وتأتى القراءات والإطلاعات في المرتبة الثالثة بوزن مرجح (٢.٧).

- وجاءت المشاركة فى إعداد البرامج التدريبية المختلفة لمجالات الخدمة الاجتماعية بوزن مرجح (٢.٦) فى المرتبة الرابعة.

ومما سبق يتبين لنا أهمية مصادر اكتساب الخبرات التدريبية للمشرفين العاملين فى مجال البرامج التدريبية، والتي تساعدهم على اكتساب المعارف والمعلومات وأيضاً الأساليب المهنية التي تساعد على زيادة أداء أدوارهم مع الطلاب، مما يتطلب زيادة الاهتمام باكتساب تلك الخبرات.

جدول رقم (٩)

يوضح مدى وجود الإشراف على البرامج التدريبية ن=٣٠

م	البيان	تكرار	نسبة
١	نعم	٣٠	٪١٠٠
٢	لا	- -	- -
المجموع		٣٠	٪١٠٠

باستقراء الجدول السابق يتضح الآتى:

- أن نسبة ٪١٠٠ من عينة البحث (مشرفى التدريب) سبق لهم الإشراف على برامج التدريب لطلاب الخدمة الاجتماعية.

ومن خلال ذلك يتضح لنا توفر الخبرة والمهارة لدى المشرفين فى الإشراف على البرامج التدريبية، وقدرتهم على إكساب الطلاب المعارف والخبرات والمهارات وهذا يرتبط بجدول رقم (١٠).

جدول رقم (١٠)

يوضح عدد سنوات الإشراف على البرامج التدريبية ن=٣٠

م	البيان	تكرار	نسبة
١	أقل من ٥ سنوات	٨	٪٢٦.٧
٢	من ٥ : ١٠ سنوات	١٤	٪٤٦.٧
٣	من ١٠ : ١٥ سنة	٨	٪٢٦.٧
٤	من ١٥ سنة فأكثر	- -	- -
	المجموع	٣٠	٪١٠٠

باستقراء الجدول السابق يتضح الآتى:

- أن نسبة ٪٤٦.٧ من عينة البحث تتراوح سنوات الإشراف لديهم فى مجال البرامج التدريبية من ٥ : ١٠ سنوات.
- وأن نسبة ٪٢٦.٧ من عينة البحث تتراوح سنوات الإشراف لديهم فى مجال البرامج التدريبية أقل من ٥ سنوات.
- بينما نسبة ٪٢٦.٧ من عينة البحث تتراوح سنوات الإشراف لديهم فى مجال البرامج التدريبية من ١٠ : ١٥ سن.

ومما سبق يتبين لنا أن هناك تفاوت فى سنوات الإشراف لمشرفى التدريب، وبالتالي ينعكس ذلك على أدائهم المهنى مع الطلاب، من حيث قدرة كل مشرف على إكسابهم الخبرات والمهارات والمعارف والقيم المهنية، مما يتطلب الإكثار من الإشراف على البرامج التدريبية لاكتساب المزيد من الخبرة الإشرافية.

وتشير هذه النتائج إلى أنه كلما زادت سنوات الإشراف لمشرفي التدريب على البرامج التدريبية كلما زاد اكتساب الطلاب للخبرات والمهارات والمعارف والقيم المهنية.

رابعاً: البيانات الأولية الخاصة بالخبراء والمتخصصين:

جدول رقم (١١)

يوضح الخصائص الشخصية للخبراء والمتخصصين

م	البيان	تكرار	نسبة	
١	السن			
		(٣٥ - ٤٥ سنة)	٢	%٢٠
		(٤٥ - ٥٥ سنة)	٣	%٣٠
	(٥٥ - ٦٥ سنة)	٥	%٥٠	
٢	الوظيفة			
		أستاذ	٨	%٨٠
		مدرس	٢	%٢٠
٣	المؤهل العلمي			
		دكتوراه	١٠	%١٠٠

باستقراء الجدول السابق يتضح الآتي:

١- الفئة العمرية (السن):

- أن نسبة ٥٠% من الخبراء والمتخصصين تتراوح أعمارهم ما بين (٥٥ - ٦٥) سنة.

- وأن نسبة ٣٠٪ من الخبراء والمتخصصين تتراوح أعمارهم ما بين (٤٥ - ٥٥) سنة.

- وأن نسبة ٢٠٪ من الخبراء والمتخصصين تتراوح أعمارهم ما بين (٣٥ - ٤٥) سنة.

وهذا يدل على أن هناك تفاوت نسبي بين أعمار الخبراء والمتخصصين العاملين في مجال البرامج التدريبية، مما يؤدي إلى تنوع الخبرات والمعارف المكتسبة منهم في مجال التدريب الميداني.

٢- الوظيفة:

حيث أوضح التحليل الوصفي للجدول أن نسبة ٨٠٪ من الخبراء والمتخصصين يعملون في وظيفة أستاذ وعددهم (٨).

وأن نسبة ٢٠٪ من الخبراء والمتخصصين يعملون في وظيفة مدرس وعددهم (٢).

ويتضح لنا أن هناك تفاوت وظيفي بين الخبراء والمتخصصين، ولكن النسبة الأعلى لدرجة أستاذ، ويرجع ذلك إلى الدرجة العلمية التي يحصل عليها الخبير أو المتخصص.

٣- المؤهل العلمي:

يتضح من بيانات الجدول أن نسبة ١٠٠٪ من الباحثين حاصلون على درجة الدكتوراه.

(ج) المجال الزمني:

ويتحدد في الفترة الزمنية التي استغرقتها عملية جمع البيانات، والتي تحددت في الفترة من ١ / ٣ / ٢٠٠٩ إلى ٣٠ / ٤ / ٢٠٠٩ م.

سادساً: المعالجات الإحصائية للدراسة:

وقد قام الباحث باستخدام أساليب وأدوات لتحليل البيانات كما يلي:

- أ- استخدام برنامج SPSS.
- ب- النسب المئوية.
- ج- الوسط الحسابي
- د- المعامل الإحصائي T. Test
- هـ- معامل الارتباط (بيرسون)
- و- معادلة كوكران
- ز- التكرارات المرجحة
- ح- الوزن المرجح

الفصل السادس



تحليل وتفسير نتائج الدراسة

تحليل وتفسير نتائج الدراسة

الجدول الارتباطية الخاصة باستمارتين الطلاب والمشرفين.

مقدمة:

يتناول هذا الفصل عرض النتائج الإحصائية للدراسة والتي تجيب على التساؤلات التي وضعها الباحث وسوف يعرضها وفقاً للمحاور الآتية:

أولاً: نتائج إحصائية ترتبط بالإجابة على التساؤل الأول ومؤداه:

- ما مدى فعالية البرامج التدريبية فى إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات؟

(١) من وجهة نظر الطلاب:

جدول رقم (١٢)

"يوضح مدى أهمية البرنامج التدريبي للطلاب"

ن = ٢٥٥

م	البيان	ك	%
١	نعم	٢٤٦	٩٦.٥%
٢	أحياناً	٨	٣.١%
٣	لا	١	٠.٤%
	المجموع	٢٥٥	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أهمية البرنامج التدريبي حيث يرى نسبة ٩٩.٦% من الطلاب أن هناك أهمية للبرنامج التدريبي بالنسبة لهم.

وأن نسبة ٠.٤% من الطلاب يروا أن البرنامج التدريبي ليس له أهمية من وجهة نظرهم.

وقد يرجع ذلك إلى أهمية التدريب من وجهة نظر الطلاب، وحرصهم على الاستفادة من البرنامج التدريبي الذي يمارس بالمؤسسات والمشروعات التدريبية التي تتيح لهم الفرصة لاكتساب المعارف والخبرات والمهارات المهنية المتنوعة، مما يدل على أهمية البرنامج التدريبي بالنسبة لهم.

جدول رقم (١٢)

"يوضح أهمية البرنامج التدريبي بالنسبة للطلاب" ن = ٢٥٤

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	اكتساب معارف متنوعة فى مجال التدريب.	٢٠١	٧٩.٢	٥١	٢٠	٢	٠.٨	٧٠٧	٢.٨٠	١
ب	اكتساب معلومات مرتبطة بالمؤسسة وأنشطتها.	١٦٤	٦٤.٥	٨٦	٣٣.٩	٤	١.٥٧	٦٦٨	٢.٦٢	٤
ج	اكتساب خبرات ميدانية مرتبطة بممارسة المهنة.	١٩٠	٧٤.٨	٥٤	٢١.٢٥	١٠	٣.٩٣	٦٨٨	٢.٧٠	٢
د	اكتساب المهارات المهنية المتنوعة لطريقة العمل مع الجماعات.	١٧٧	٦٩.٦	٦٧	٢٦.٣	١٠	٣.٩٣	٦٧٥	٢.٦٥	٣

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
هـ	يساعد على تنمية علاقاتي مع زملائي.	١٦٤	٦٤.٥	٨١	٣١.٨	٩	٣.٥٤	٦٦٣	٢.٦١	٥
و	يساعد على مواجهة المشكلات التي تواجهني في الممارسة.	١٢٦	٤٩.٦	١١٧	٤٦	١١	٤.٣٣	٦٢٣	٢.٤٥	٧
ز	يساعد على اكتساب الأساليب المهنية في الممارسة.	١٦٧	٦٥.٧	٧٢	٢٨.٤	١٥	٥.٩	٦٦٠	٢.٦٠	٦

يتضح من الجدول السابق أهمية البرنامج التدريبي من وجهة نظر

الطلاب فقد:

- جاء في المرتبة الأولى اكتساب معارف متنوعة في مجال التدريب بوزن مرجح (٢.٨٠).
- يليها في المرتبة الثانية اكتساب خبرات ميدانية مرتبطة بممارسة المهنة بوزن مرجح (٢.٧٠).
- يليها في المرتبة الثالثة اكتساب المهارات المهنية المتنوعة لطريقة العمل مع الجماعات بوزن مرجح (٢.٦٥).
- كما يأتي في المرتبة الرابعة اكتساب معلومات مرتبطة بالمؤسسة وأنشطتها بوزن مرجح (٢.٦٢).

- يليها فى المرتبة الخامسة يساعد على تنمية علاقاتى مع زملائى بوزن مرجح (٢.٦١).
- وجاء فى المرتبة السادسة يساعد على اكتساب الأساليب المهنية فى الممارسة بوزن مرجح (٢.٦٠).
- بينما جاء فى المرتبة الأخيرة أنه يساعد على مواجهة المشكلات التى تواجهنى فى الممارسة بوزن مرجح (٢.٤٥).
- ويؤكد ذلك على أهمية البرنامج التدريبى لطلاب الخدمة الاجتماعية فى اكتسابهم المعارف والخبرات والمهارات والقيم والأساليب المهنية. مما يتطلب ذلك إلى تفعيل وتطوير البرنامج التدريبى.

جدول رقم (١٤)

"يوضح الأنشطة التدريبية التى تمارس بالبرنامج التدريبى" ن = ٢٥٥

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	أنشطة تثقيفية.	١٥٧	٦١.٦	٩٦	٣٧.٦	٢	٠.٨	٦٦٥	٢.٦	٢
ب	أنشطة فنية.	٣٧	١٤.٥	١٦٠	٦٢.٧	٥٨	٢٢.٧	٤٨٩	١.٩	٤
ج	أنشطة اجتماعية.	٢١٥	٨٤.٣	٣٥	١٣.٧	٥	٢.٠	٧٢٠	٢.٨	١
د	أنشطة علمية.	١٤٦	٤٥.٣	١٠٨	٤٢.٤	١	٠.٤	٦٥٥	٢.٥	٣

يتضح من الجدول السابق الأنشطة التدريبية التي تمارس بالبرنامج التدريبي مرتبة تنازلياً كالتالي:

- أن الأنشطة الاجتماعية من أكثر الأنشطة التي يمارسها الطلاب وجاءت في المرتبة الأولى بوزن مرجح (٢.٨).
- يليها الأنشطة التثقيفية في المرتبة الثانية بوزن مرجح (٢.٦).
- وتأتى الأنشطة العلمية في المرتبة الثالثة بوزن مرجح (٢.٥).
- وجاءت الأنشطة الفنية في المرتبة الأخيرة بوزن مرجح (١.٩).

ويدل هذا على أهمية الأنشطة التدريبية التي تمارس بالبرنامج التدريبي حيث يفضل الطلاب الأنشطة الاجتماعية عن غيرها من الأنشطة لذلك يجب أن يهتم الطلاب داخل البرنامج التدريبي بكافة الأنشطة التدريبية الأخرى على حد السواء.

كما يجب أن يهتم الأشراف بكافة الأنشطة التدريبية التي تمارس بالبرنامج التدريبي لضمان زيادة خبرات ومهارات الطلاب.

جدول رقم (١٥)

"يوضح الأنشطة التثقيفية التي تكسب الطالب مهارات العمل مع

الجماعات" ن = ٢٥٥

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	المحاضرات	١٨٩	٧٤.١	٥٤	٢١.٢	١٢	٤.٧	٦٨٧	٢.٦٩	٢
ب	التدوات	١٧٣	٦٧.٨	٦٧	٢٦.٣	١٥	٥.٩	٦٦٨	٢.٦١	٣
ج	المنـاظرات الثقافية.	٤٥	١٧.٦	١٣٠	٥١.٠	٨٠	٣١.٤	٤٧٥	١.٨٦	٤

د	المسابقات الثقافية.	٣٩	١٥.٣	١١٤	٤٤.٧	١٠٢	٤٠	٤٤٧	١.٧٥	٥
هـ	المناقشات.	١٩٥	٧٦.٥	٥٢	٢٠.٤	٨	٣.١	٦٩٧	٢.٧٣	١

يتضح من خلال الجدول السابق أهم الأنشطة التثقيفية قد جاءت مرتبة تنازلياً كالآتي:

- أن المناقشات جاءت فى المرتبة الأولى بوزن مرجح (٢.٧٣).
 - يليها المحاضرات فى المرتبة الثانية بوزن مرجح (٢.٦٩).
 - وتأتى الندوات فى المرتبة الثالثة بوزن مرجح (٢.٦١).
 - يليها المناظرات الثقافية فى المرتبة الرابعة بوزن مرجح (١.٨٦).
 - وتأتى المسابقات الثقافية فى المرتبة الخامسة بوزن مرجح (١.٧٥).
- ويؤكد ذلك على أهمية الأنشطة الثقافية التى تمارس بالبرنامج التدريبى لذلك يجب أن يركز المشرفين على الاهتمام بكافة الأنشطة التثقيفية بالتساوى ولا يركز فى البرنامج على المناقشات والمحاضرات والندوات فقط، حتى يكتسب الطالب الخبرات والمهارات التى تساعده على القيام بدوره كأخصائى اجتماعى فى المستقبل.

جدول رقم (١٦)

"يوضح الأنشطة الفنية التى تكسب الطالب مهارات العمل مع الجماعات" ن=٢٥٥

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	الرسم.	٤٦	١٨	٥٠	١٩.٦	١٥٩	٦٢.٤	٣٩٧	١.٥٥	٥
ب	فن النحت.	١٠	٣.٩	٤٨	١٨.٨	١٩٧	٧٧.٣	٣٢٣	١.٢٦	٦

ج	الموسيقى.	٥٢	٢٠.٤	٧١	٢٧.٨	١٣٢	٥١.٨	٤٣٠	١.٦٨	٤
د	فن التمثيل.	٥٣	٢٠.٨	٧٤	٢٩	١٢٨	٥٠.٢	٤٣٥	١.٧٠	٣
هـ	الأشغال الفنية الجماعية.	١١٢	٤٣.٩	٦١	٢٣.٩	٨٢	٣٢.٢	٥٤٠	٢.١١	١
و	المعارض الفنية.	٦٠	٢٣.٥	٧٦	٢٩.٨	١١٩	٤٦.٧	٤٥١	١.٧٦	٢

يتضح من الجدول السابق أهم الأنشطة الفنية التي تمارس
بالبرنامج التدريبي فقد:

- جاءت الأشغال الفنية الجماعية فى المرتبة الأولى بوزن مرجح (٢.١١).
- بينما جاءت المعارض الفنية فى المرتبة الثانية بوزن مرجح (١.٧٦).
- يليها فن التمثيل فى المرتبة الثالثة بوزن مرجح (١.٧٠).
- وتأتى الموسيقى فى المرتبة الرابعة بوزن مرجح (١.٦٨).
- كما أن الرسم جاء فى المرتبة الخامسة بوزن مرجح (١.٥٥).
- ويأتى فن النحت فى المرتبة السادسة بوزن مرجح (١.٢٦).

ويؤكد ذلك على أهمية الأنشطة الفنية التي تمارس بالبرنامج
التدريبي والتي تساعد الطلاب على التنفيس عن ما بداخلهم من مشاعر
تجاه الآخرين، لذلك يجب أن يركز المشرفين على الاهتمام بكافة
الأنشطة الفنية بالتوازن دون التمييز بين نشاط وآخر.

جدول رقم (١٧)

"يوضح الأنشطة الاجتماعية التي تكسب الطالب مهارات العمل مع

الجماعات" ن=٢٥٥

الترتيب	الوزن المرجح	مجموع الأوزان	لا		أحيانا		نعم		البيان	
			%	ك	%	ك	%	ك		
١	٢.٩	٧٤١	٢	٥	٥.٥	١٤	٩٢.٥	٢٣٦	المسكرات.	أ
٢	٢.٥	٦٣٩	٨.٦	٢٢	٣٢.٢	٨٢	٥٩.٢	١٥١	الخدمة العامة.	ب
٤	٢.٢	٥٨٦	١٢.٥	٣٢	٤٥.١	١١٥	٤٢.٤	١٠٨	الرحلات.	ج
٣	٢.٣	٥٩٤	١٧.٣	٤٤	٣٢.٥	٨٣	٥٠.٢	١٢٨	حفلات السمر.	د

يتضح من الجدول السابق أهم الأنشطة الاجتماعية التي تمارس بالبرنامج التدريبي قد جاءت كالتالي:

- جاءت المسكرات فى المرتبة الأولى بوزن مرجح (٢.٩).
 - يليها الخدمة العامة فى المرتبة الثانية بوزن مرجح (٢.٥).
 - بينما جاءت حفلات السمر فى المرتبة الثالثة بوزن مرجح (٢.٣).
 - وأخيراً جاءت الرحلات فى المرتبة الرابعة بوزن مرجح (٢.٢).
- وقد يرجع ذلك إلى أهمية المسكرات لدى الطلاب حيث تعتبر فرصة لهم لإقامة العلاقات والتفاعلات كما أنها فرصة للتعود على حياة الخلاء التى تزيد من خبراتهم مع التركيز والاهتمام بكافة الأنشطة الاجتماعية الأخرى لزيادة نمو خبرات ومهارات الطلاب.

جدول رقم (١٨)

"يوضح الأنشطة العلمية التي تكسب الطالب مهارات العمل مع

الجماعات" ن=٢٥٥

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	ترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	المسابقات العلمية.	٨٥	٣٣.٣	١٠٤	٤٠.٨	٦٦	٢٥.٩	٥٢٩	٢.٠٧	٤
ب	الزيارات العلمية.	١١٣	٤٤.٣	١٠٧	٤٢.٠	٣٥	١٣.٧	٥٨٨	٢.٣٠	٢
ج	اللقاءات العلمية.	١٠٤	٤٠.٨	١١٥	٤٥.١	٣٦	١٤.١	٥٧٨	٢.٢٦	٣
د	ورش العمل.	١٤٨	٥٨.٠	٤٥	١٧.٦	٦٢	٢٤.٣	٥٩٦	٢.٣٣	١

يتضح من الجدول السابق أهم الأنشطة العلمية التي يكتسبها الطلاب من البرنامج التدريبي فقد:

- جاءت ورش العمل في المرتبة الأولى بوزن مرجح (٢.٣٣).
- يليها الزيارات العلمية في المرتبة الثانية بوزن مرجح (٢.٣٠).
- وتأتى اللقاءات العلمية في المرتبة الثالثة بوزن مرجح (٢.٢٦).
- وأخيراً جاءت المسابقات العلمية في المرتبة الرابعة بوزن مرجح (٢.٠٧).

ويؤكد ذلك على أهمية الأنشطة العلمية وخاصة ورش العمل حيث تتيح الفرصة للطلاب للاشتراك في العمل بأيديهم لاكتساب المهارات، لذلك يجب اهتمام المشرفين بتفعيل كافة الأنشطة العلمية

الأخرى وخاصة اللقاءات والمسابقات العلمية لإكساب الطلاب المزيد من المهارات والخبرات التي تساعدهم على النمو المهني.

جدول رقم (١٩)

"يوضح الأنشطة التدريبية التي يتدرب عليها الطالب لاكتساب مهارات العمل مع الجماعات" ن=٢٥٥

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك			
أ	التدريب على القيادة.	٧١.٤	١٨٢	١٧.٦	٤٥	١١	٢٨	٦٦٤	٢.٦٠	٢
ب	التدريب على إدارة المشروعات الصغيرة.	٢٣.٥	٦٠	٥٦.٥	١٤٤	٢٠	٥١	٥١٩	٢.٠٣	٤
ج	المشاركة فى إقامة المعارض أو التمثيل أو الغناء وغيرهما.	١٥.٧	٤٠	٣٣.٣	٨٥	٥١.٠	١٣٠	٤٢٠	١.٦٤	٥
د	التدريب على كيفية تنظيم الجماعات وأجراء المسابقات.	٥١.٨	١٣٢	٣٨.٤	٩٨	٩.٨	٢٥	٦١٧	٢.٤١	٣
هـ	التدريب على كيفية إجراء البحوث وإعداد التقارير.	٨.٠	٢٠٤	١٤.١	٣٦	٥.٩	١٥	٦٩٩	٢.٧٤	١

يتضح من الجدول السابق الأنشطة التدريبية التي يمارسها الطلاب داخل البرنامج التدريبي.

فقد جاء التدريب على إجراء البحوث وإعداد التقارير فى المرتبة الأولى بوزن مرجح (٢.٧٤).

- ثم جاء التدريب على القيادة فى المرتبة الثانية بوزن مرجح (٢.٦٠).
 - ويأتى التدريب على كيفية تنظيم الجماعات وإجراء المسابقات فى المرتبة الثالثة بوزن مرجح (٢.٤١).
 - ويأتى التدريب على إدارة المشروعات الصغيرة فى المرتبة الرابعة بوزن مرجح (٢.٠٣).
 - وأخيراً تأتى المشاركة فى إقامة المعارض أو التمثيل أو الغناء وغيرها فى المرتبة الخامسة بوزن مرجح (١.٦٤).
- ويؤكد ذلك على أهمية البرامج التدريبية التى يمارسها الطلاب فى إكسابهم مهارات العمل مع الجماعات.

جدول رقم (٢٠)

"يوضح أهم المهارات التي تكتسب من ممارسة الأنشطة" ن = ٢٥٥

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك			
أ	المهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية.	٩٦.٥	٩	٣.٥	-	-	-	٧٥٦	٢.٩٦	١
ب	المهارة فى وضع وتصميم البرنامج.	٦٨.٢	٧١	٢٧.٨	١٠	٣.٩	-	٦٧٤	٢.٦٤	٤
ج	المهارة فى حل المشكلة.	٧٦.١	٥٠	١٩.٦	١١	٤.٣	-	٦٩٣	٢.٧١	٣
د	المهارة فى التسجيل.	٧٥.٣	٥٦	٢٢.٠	٧	٢.٧	-	٦٩٥	٢.٧٢	٢
هـ	المهارة فى الاتصال.	٥٦.٩	٨٦	٣٣.٧	٢٤	٩.٤	-	٦٣١	٢.٤٧	٦
و	المهارة فى إعداد وتنظيم المناقشة.	٥٩.٦	٧٧	٣٠.٢	٢٦	١٠.٢	-	٦٣٦	٢.٩٤	٥

يتضح من الجدول السابق أهم المهارات التي يكتسبها الطلاب فقد جاءت المهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية فى المرتبة الأولى بوزن مرجح (٢.٩٦).

- يليها المهارة فى التسجيل فى المرتبة الثانية بوزن مرجح (٢.٧٢).
- كما جاءت المهارة فى حل المشكلة فى المرتبة الثالثة بوزن مرجح (٢.٧١).
- أما المهارة فى وضع وتصميم البرنامج فجاءت فى المرتبة الرابعة بوزن مرجح (٢.٦٤).

- بينما جاءت المهارة فى إعداد وتنظيم المناقشة فى المرتبة الخامسة بوزن مرجح (٢.٤٩).

- وتأتى المهارة فى الاتصال فى المرتبة الأخيرة بوزن مرجح (٢.٤٧).
ويؤكد ذلك على أهمية البرنامج التدريبي الممارس حيث يساعد على اكتساب المهارات المهنية المختلفة التى تساعد على تكوين الشخصية المهنية للطالب ويؤهله لأن يصبح أخصائى اجتماعى ناجح فى عمله.

جدول رقم (٢١)

"يوضح شروط البرنامج التدريبي الناجح لإكساب الطالب مهارات العمل مع الجماعات" ن = ٢٥٥

م	البيان	نعم		أحياناً		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	ارتباط أهداف البرنامج التدريبي بأهداف المؤسسة التى يتدرب بها الطلاب.	٢٢٩	٨٩.٨	٢٤	٩.٤	٢	٠.٨	٧٣٧	٢.٩٠	١
ب	مناسبة محتويات البرنامج التدريبي وأساليبه مع مستوى الطلاب المتدربين.	١٤٨	٥٨.٠	٩٩	٣٨.٨	٨	٣.١	٦٥٠	٢.٥٤	٥
ج	أن يكون المدربون	١٩٦	٧٦.٩	٤٩	١٩.٢	١٠	٣.٩	٦٩٦	٢.٧٢	٢

م	البيان	نعم		أحياناً		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
	لديهم خبرات واسعة فى مجال العمل مع الجماعات.									
د	اختيار المؤسسات التى تصلح لتطبيق البرنامج التدريبي.	١٨٥	٧٢.٥	٥٦	٢٢.٠	١٤	٥.٥	٦٨١	٢.٦٧	٣
هـ	ضرورة وضوح الهدف من التدريب بصورة كاملة وأساسية.	١٨١	٧١.٠	٦٤	٢٥.١	١٠	٣.٩	٦٨١	٢.٦٧	٣
و	ضرورة توفر نظام التقويم والمتابعة المستمرة.	١٤٥	٥٦.٩	٨٣	٣٢.٥	٢٧	١٠.٦	٦٢٨	٢.٤٦	٦
ز	ضرورة ربط الجوانب النظرية بنماذج التطبيق بالبرنامج التدريبي.	١٣٧	٥٣.٧	٩٧	٣٨.٠	٢١	٨.٢	٦٢٦	٢.٤٥	٧
ط	توفر الجدية لدى	١٧٨	٦٩.٨	٦٥	٢٥.٥	١٢	٤.٧	٦٧٦	٢.٦٥	٤

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
ح	ملائمة الوقت الكافى لممارسة البرنامج التدريبي.	١٧٧	٦٩.٤	٦٨	٢٦.٧	١٠	٣.٩	٦٧٧	٢.٦٥	٤
م	الطلاب المتدربين وزيادة رغبتهم فى الاستفادة من محتوى التدريب.									

يتضح من الجدول السابق شروط البرنامج التدريبي الناجح فقد جاءت مرتبة كالأتي:

- جاء ارتباط أهداف البرنامج التدريبي بأهداف المؤسسة التي يتدرب بها الطلاب فى المرتبة الأولى بوزن مرجح (٢.٩٠).
- وجاء فى المرتبة الثانية توفر مدربين لديهم خبرات واسعة فى مجال العمل مع الجماعات بوزن مرجح (٢.٧٢).
- بينما جاء كلاً من اختيار المؤسسات التي تصلح لتطبيق البرنامج التدريبي، وضرورة وضوح الهدف من التدريب بصورة كاملة وأساسية فى المرتبة الثالثة بوزن مرجح (٢.٦٧).
- بينما جاءت فى المرتبة الرابعة كلاً من توفر الجدية لدى الطلاب المتدربين وزيادة رغبتهم فى الاستفادة من محتوى التدريب،

وملائمة الوقت الكافى لممارسة البرنامج التدريبي بوزن مرجح (٢.٦٥).

- وقد جاء توافق البرنامج التدريبي وأساليبه مع مستوى الطلاب المتدربين فى المرتبة الخامسة بوزن مرجح (٢.٥٤).
- يليها ضرورة توافر نظام التقويم والمتابعة المستمرة فى المرتبة السادسة بوزن مرجح (٢.٤٦).
- وتأتى ضرورة ربط الجوانب النظرية بنماذج للتطبيق بالبرنامج التدريبي فى المرتبة الأخيرة بوزن مرجح (٢.٤٥).
- ويوضح هذا لنا أن البرنامج التدريبي الممارس قد حقق شروط وضعه وتنفيذه وهذا ما أكده الطلاب حيث وضع البرنامج وفق هذه الأسس والشروط يساعد على تحقيق الهدف منه وهو إكساب الطلاب المهارات المهنية للعمل مع الجماعات.

جدول رقم (٢٢)

"يوضح التزام المشرفين بمبادئ وضع وتصميم البرنامج التدريبي" ن=٢٥٥

م	البيان	ك	%
١	نعم	١٨١	٧١%
٢	أحيانا	٦٩	٢٧%
٣	لا	٥	٢%
	المجموع	٢٥٥	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق:

- أن نسبة ٩٨٪ من الطلاب يروا أن المشرفين يلتزموا بمبادئ وضع وتصميم البرنامج التدريبي.

- في حين أن نسبة ٢٪ من الطلاب يروا أن المشرفين لا يلتزموا بمبادئ وضع وتصميم البرنامج التدريبي.

ويؤكد ذلك على دور الأشراف في البرنامج التدريبي ومدى التزام كلاً من المشرفين القائمين بدورهم في وضع وتصميم البرنامج، لذلك يستوجب الالتزام بمبادئ البرنامج التدريبي حتى يلتزم الطلاب بالتدريب والاستفادة منه.

جدول رقم (٢٣)

"يوضح المبادئ التي يلتزم بها المشرف في وضع وتصميم البرنامج بالنسبة للطلاب"
ن = ٢٥٠

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	ضرورة تحديد الهدف من التدريب	٢٢٠	٨٨	٢٨	١١.٢	٢	٠.٨	٧١٨	٢.٨٧	١
ب	ضرورة وجود التفاعل في التدريب.	١٨٠	٧٢	٦٤	٢٥.٦	٦	٢.٤	٦٧٤	٢.٦٩	٣
ج	أن يكون البرنامج مرناً ومخططاً له.	١٨٢	٧٢.٨	٦١	٢٤.٤	٧	٢.٨	٦٧٥	٢.٧٠	٢
د	ضرورة الدراسة المستمرة لرغبات	١٢٢	٤٨.٨	١١٢	٤٤.٨	١٦	٦.٤	٦٠٦	٢.٤٢	٥

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
	واحتياجات الطلاب.									
هـ	ضرورة وجود الثواب والعقاب فى التدريب.	١٢١	٤٨.٤	١٠٨	٤٣.٢	٢١	٨.٤	٦٠٠	٢.٤٠	٦
و	أن يمارس الطالب التدريب بالسرعة التى تتناسب وإمكانياته.	١٢٧	٥٠.٨	٩٤	٣٧.٦	٢٩	١١.٦	٥٩٨	٢.٣٩	٧
ز	ضرورة وجود التقويم المحلى.	١٤٢	٥٦.٨	٩٩	٣٩.٦	٩	٣.٦	٦٣٣	٢.٥٣	٤

يتضح من الجدول السابق أن المبادئ التى يلتزم بها المشرف جاءت مرتبة كالتالى:

- أن ضرورة تحديد الهدف من التدريب جاءت فى المرتبة الأولى بوزن مرجح (٢.٨٧).
- يليها أن يكون البرنامج مرناً ومخططاً له فجاءت فى المرتبة الثانية بوزن مرجح (٢.٧٠).
- وتأتى ضرورة وجود التفاعل فى التدريب فى المرتبة الثالثة بوزن مرجح (٢.٦٩).
- كما جاءت ضرورة وجود التقويم المرحلى فى المرتبة الرابعة بوزن مرجح (٢.٥٣).

- أما ضرورة الدراسة المستمرة لرغبات واحتياجات الطلاب فجاءت فى المرتبة الخامسة بوزن مرجح (٢.٤٢).
 - بينما تأتى ضرورة وجود الثواب والعقاب فى المرتبة السادسة بوزن مرجح (٢.٤٠).
 - وكذلك أن يمارس الطالب التدريب بالسرعة التى تتناسب وإمكانياته جاءت فى المرتبة السابعة بوزن مرجح (٢.٣٩).
- ويوضح لنا هذا دور الأشراف فى الالتزام بمبادئ وضع وتنفيذ البرنامج مما يدل على توفر الخبرة لدى الأشراف فى وضع وتصميم البرامج التدريبية حيث لمسها الطلاب، وذلك مع مراعاة التنوع فى المبادئ التى تؤدى إلى تفعيل وتطوير التدريب.
- ما مدى فعالية البرنامج التدريبى فى إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات؟

(٢) من وجهة نظر مشرفى التدريب:

جدول رقم (٢٤)

"يوضح مدى تحقيق أهداف البرامج التدريبية" ن = ٣٠

م	البيان	ك	%
١	نعم	١٦	%٥٣.٣
٢	أحيانا	١١	%٣٦.٧
٣	لا	٣	%١٠
	المجموع	٣٠	%١٠٠

يتضح من الجدول السابق:

- أن نسبة ٩٠٪ من مشرفى التدريب يروا أن البرامج التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية تحقق أهدافها.
 - فى حين أن نسبة ١٠٪ من مشرفى التدريب يروا أن البرامج التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية لا تحقق أهدافها.
- وقد يرجع ذلك إلى خبرة المشرفين القائمين على العملية التدريبية بالمعهد حيث أن لديهم اقتناع بجدوى التدريب الميدانى وضرورة ممارسة برامج فعالة مع الطلاب.

جدول رقم (٢٥)

"يوضح أهداف البرامج التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية" ن = ٢٧

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	إكساب الطلاب معارف متنوعة فى مجال التدريب.	٢٣	٨٥.٢	٤	١٤.٨	-	-	٧٧	٢.٨٥	٢
ب	إكساب الطلاب معلومات مرتبطة بالمؤسسة وأنشطتها.	١٧	٦٣	١٠	٣٧	-	-	٧١	٢.٦٢	٤
ج	إكساب الطلاب خبرات مرتبطة بعمليات الخدمة الاجتماعية.	١٩	٧٠.٣	٧	٢٦	١	٣.٧	٧٢	٢.٦٦	٣
د	إكساب الطلاب المهارات المهنية المتنوعة لطريقة العمل مع الجماعات.	٢٤	٨٨.٨	٣	١١.٢	-	-	٧٨	٢.٨٨	١

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
هـ	تساعد الطلاب على تنمية العلاقات الاجتماعية بينهم البعض.	١٧	٦٣	٩	٣٣.٣	١	٣.٧	٧٠	٢.٦٠	٥
و	تساعد الطالب على مواجهة المشكلات التي تواجهه فى الممارسة.	٧	٢٦	١٨	٦٦.٦	٢	٧.٤	٥٩	٢.١٨	٦
ز	تساعد الطالب على اكتساب الأساليب المهنية فى الممارسة.	١٧	٦٣	١٠	٣٧	-	-	٧١	٢.٦٢	٤

يتضح من الجدول السابق أن أهداف البرامج التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية جاءت مرتبة كالتالى:

- أن إكساب الطلاب المهارات المهنية المتنوعة لطريقة العمل مع الجماعات جاء فى المرتبة الأولى بوزن مرجح (٢.٨٨).
- يليها إكساب الطلاب معارف متنوعة فى مجال التدريب فى المرتبة الثانية بوزن مرجح (٢.٨٥).
- أما إكساب الطلاب خبرات مرتبطة بعمليات الخدمة الاجتماعية فجاءت فى المرتبة الثالثة بوزن مرجح (٢.٦٦).

- وجاء كل من إكساب الطلاب معلومات مرتبطة بالمؤسسة وأنشطتها، واكتساب الأساليب المهنية فى الممارسة، فى المرتبة الرابعة كترتيب مشترك بوزن مرجح (٢.٦٢).

- مساعدة الطالب على مواجهة المشكلات التى تواجهه فى الممارسة فى المرتبة السادسة بوزن مرجح (٢.١٨).

ويؤكد ذلك على أن البرنامج التدريبى يحقق أهدافه التى وضعت مسبقاً وهذا ما أوضحه المشرفين وأيضاً الطلاب فى جدول رقم (١٣)، حيث أوضحوا أن البرنامج له أهداف وقد تحققت فى إكسابهم العديد من الخبرات والمعارف والمهارات.

جدول رقم (٢٦)

"يوضح الأنشطة التدريبية التى تكسب الطلاب مهارات العمل مع

الجماعات" ن = ٣٠

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	أنشطة تثقيفية.	٢٤	٨٠	٦	٢٠	-	-	٨٤	٢.٨	٢
ب	أنشطة فنية.	١٣	٤٣.٣	١٢	٤٠	٥	١٦.٧	٦٨	٢.٢٦	٣
ج	أنشطة اجتماعية.	٢٥	٨٣.٣	٥	١٦.٧	-	-	٨٥	٢.٨٣	١
د	أنشطة علمية.	٢٤	٨٠	٦	٢٠	-	-	٨٤	٢.٨	٢

يتضح من الجدول السابق الأنشطة التدريبية التى تكسب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات وجاءت على النحو التالى:

- جاءت الأنشطة الاجتماعية فى المرتبة الأولى بوزن مرجح (٢.٨٣).
- يليها الأنشطة التثقيفية، والأنشطة العلمية فى المرتبة الثانية بوزن مرجح (٢.٨).
- وتأتى الأنشطة الفنية فى المرتبة الثالثة بوزن مرجح (٢.٢٦).

ويدل هذا على أهمية الأنشطة التدريبية التى تمارس فى البرنامج التدريبى لإكساب الطلاب الأنشطة المختلفة، وهذا ما أكده جدول رقم (١٤) حيث أوضح أيضا وجهة نظر الطلاب، فقد أنفق كل من المشرفين والطلاب أن الأنشطة الاجتماعية، والأنشطة التثقيفية من أكثر الأنشطة التى تمارس فى البرنامج التدريبى.

جدول رقم (٢٧)

"يوضح الأنشطة التثقيفية التى تساعد فى إكساب الطلاب مهارات

العمل مع الجماعات"

ن = ٣٠

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	المحاضرات	٢٣	٧٦.٧	٤	١٣.٣	٣	١٠	٨٠	٢.٦٦	٢
ب	الندوات	٢٢	٧٣.٣	٦	٢٠	٢	٦.٧	٨٠	٢.٦٦	٢
ج	المناسبات الثقافية.	١٠	٣٣.٣	١٤	٤٦.٧	٦	٢٠	٦٤	٢.١٣	٤
د	المسابقات الثقافية.	١٤	٤٦.٧	١٢	٤٠	٤	١٣.٣	٧٠	٢.٣٣	٣
هـ	المناقشات.	٢٦	٨٦.٧	٣	١٠	١	٣.٣	٨٥	٢.٨٣	١

يتضح من الجدول السابق أهم الأنشطة التثقيفية التى يمارسها الطلاب فقد جاءت كما يلي:

- المناقشات فى المرتبة الأولى بوزن مرجح (٢.٨٣).
- ثم جاءت المحاضرات والندوات الثقافية فى المرتبة الثانية بوزن مرجح (٢.٦٦).
- يليها المسابقات الثقافية فى المرتبة الثالثة بوزن مرجح (٢.٣٣).
- وأخيراً المناظرات الثقافية فى المرتبة الرابعة بوزن مرجح (٢.١٣).

ويدل هذا على أهمية الأنشطة الثقافية التى تمارس بالبرنامج التدريبى، وهذا ما أكده جدول رقم (١٥) حيث أوضح أيضاً وجهة نظر الطلاب، وأتفق كل من المشرفين والطلاب أن المناقشات والمحاضرات من أكثر الأنشطة التثقيفية التى تمارس بالبرنامج التدريبى، ولذا يجب على المشرفين التركيز على ممارسة كافة الأنشطة الثقافية الأخرى دون التركيز على نشاط دون الأخر.

جدول رقم (٢٨)

"يوضح الأنشطة الفنية التى تساعد على إكساب الطلاب مهارات العمل

مع الجماعات"

الترتيب	الوزن المرجح	مجموع الأوزان	لا		أحياناً		نعم		البيان	م
			%	ك	%	ك	%	ك		
٥	١.٨	٥٤	٤٠	١٢	٤٠	١٢	٢٠	٦	الرسم.	أ
٦	١.٤٣	٤٣	٦٠	١٨	٣٦.٧	١١	٣.٣	١	فن النحت.	ب
٤	١.٨٦	٥٦	٤٠	١٢	٣٣.٣	١٠	٢٦.٧	٨	الموسيقى.	ج

د	فن التمثيل.	١٤	٤٦.٧	١٢	٤٠	٤	١٣.٣	٧٠	٢.٣٣	٣
هـ	الأشغال الفنية الجماعية.	٢٠	٦٦.٧	٣	١٠	٧	٢٣.٣	٧٣	٢.٤٣	١
و	المعارض الفنية.	١٧	٥٦.٧	٧	٢٣.٣	٦	٢٠	٧١	٢.٣٦	٢

يتضح من الجدول السابق أهم الأنشطة الفنية التي تساعد على إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات جاءت مرتبة كالتالى:

- جاءت الأشغال الفنية الجماعية فى المرتبة الأولى بوزن مرجح (٢.٤٣).
- يليها المعارض الفنية فى المرتبة الثانية بوزن مرجح (٢.٣٦).
- أما فن التمثيل فجاء فى المرتبة الثالثة بوزن مرجح (٢.٣٣).
- يليها الموسيقى فى المرتبة الرابعة بوزن مرجح (١.٨٦).
- ويأتى الرسم فى المرتبة الخامسة بوزن مرجح (١.٨).
- وأخيراً فن النحت فى المرتبة السادسة بوزن مرجح (١.٤٣).

ويؤكد ذلك على أهمية الأنشطة الفنية التي تمارس بالبرنامج التدريبي، وهذا ما أكده جدول (١٦) حيث اتفقت وجهة نظر الطلاب مع وجهة نظر المشرفين فى ممارسة الأنشطة الفنية الموجودة داخل برنامج التدريب، لذا يجب أن لا يركز المشرف أثناء تدريب الطلاب على نشاط فنى واحد، وأن يقوم بممارسة كافة الأنشطة الفنية بالتساوى حيث يسهل على الطلاب اكتساب المهارات المهنية المختلفة.

جدول رقم (٢٩)

"يوضح الأنشطة الاجتماعية التي تساعد على إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات".

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	المسكرات.	٢٩	٩٦.٧	١	٣.٣	-	-	٨٩	٢.٩٦	١
ب	الخدمة العامة.	٢٩	٩٦.٧	١	٣.٣	-	-	٨٩	٢.٩٦	١
ج	الرحلات.	٢٤	٨٠	٥	١٦.٧	١	٣.٣	٨٣	٢.٧٦	٣
د	حفلات السمر.	٢٦	٨٦.٧	٣	١٠	١	٣.٣	٨٥	٢.٨٣	٢

يتضح من الجدول السابق:

أهم الأنشطة الاجتماعية التي تكسب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات فقد:

- جاءت المسكرات والخدمة العامة فى المرتبة الأولى بوزن مرجح (٢.٩٦).

- يليها حفلات السمر فى المرتبة الثانية بوزن مرجح (٢.٨٣).

- وتأتى الرحلات فى المرتبة الأخيرة بوزن مرجح (٢.٧٦).

ومما سبق يتبين لنا أهمية الأنشطة الاجتماعية التي تمارس بالبرنامج التدريبي، وقد يرجع ذلك إلى قدرة المشرفين القائمين بالأشراف على الأنشطة الاجتماعية لم لديهم من خبرة فى التنوع والتجدد فى

ممارسة هذه الأنشطة مع الطلاب داخل البرنامج التدريبي لإكسابهم المهارات المهنية المتنوعة.

كما أكد هذا الجدول على أن المعسكرات والخدمة العامة من أهم الأنشطة الاجتماعية، وهذا ما أكده أيضا جدول (١٧) حيث أوضح أيضا وجهة نظر الطلاب، لذلك يجب على المشرفين التركيز على كافة الأنشطة الاجتماعية دون التحيز لأى نشاط دون الآخر من أجل تفعيل البرنامج التدريبي لإكساب الطلاب المهارات.

جدول رقم (٣٠)

"يوضح الأنشطة العلمية التي تساعد على إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات" ن = ٣٠

الترتيب	الوزن المرجح	مجموع الأوزان	لا		أحيانا		نعم		البيان	م
			%	ك	%	ك	%	ك		
١	٢.٧٣	٨٢	٣.٣	١	٢٠	٦	٧٦.٧	٢٣	اللقاءات العلمية.	أ
٢	٢.٦٣	٧٩	٦.٧	٢	٢٣.٣	٧	٧٠	٢١	الزيارات العلمية.	ب
٣	٢.٥٣	٧٦	٦.٧	٢	٣.٣٣	١٠	٦٠	١٨	المسابقات العلمية.	ج
١	٢.٧٣	٨٢	١٠	٣	٦.٧	٢	٨٣.٣	٢٥	ورش العمل	د

يتضح من الجدول السابق أهم الأنشطة العلمية التي تكسب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات، وجاءت مرتبة كالتالي:

- جاءت اللقاءات العلمية وورش العمل فى المرتبة الأولى بوزن مرجح (٢.٧٣).

- يليها الزيارات العلمية فى المرتبة الثانية بوزن مرجح (٢.٦٣).

- وتأتى المسابقات العلمية فى المرتبة الثالثة بوزن مرجح (٢.٥٣).

ويدل هذا على أهمية الأنشطة العلمية التى تمارس بالبرنامج التدريبى، وخاصة اللقاءات العلمية وورش العمل حيث تشبع احتياجات ورغبات الطلاب وتساعدهم على تبادل المعلومات لاكتساب المهارات، ولذا يجب على المشرف القائم بالأشراف التنوع بين كافة الأنشطة العلمية دون التفرقة بين أى نشاط حتى يستفيد الطلاب من ممارسة تلك الأنشطة واكتساب المهارات المختلفة.

جدول رقم (٣١)

"يوضح الأنشطة التدريبية التى يتدرب عليها الطلاب وتساعد على

إكسابهم مهارات العمل مع الجماعات" ن=٣٠

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	التدريب على القيادة.	٢٦	٨٦.٧	٤	١٣.٣	-	-	٨٦	٢.٨٦	١
ب	التدريب على إدارة المشروعات الصغيرة.	١٢	٤٠	١٢	٤٠	٦	٢٠	٦٦	٢.٢	٤
ج	المشاركة فى إقامة المعارض أو التمثيل أو الغناء وغيرها.	١٠	٣٣.٣	١١	٣٦.٧	٩	٣٠	٦١	٢.٠٣	٥
د	التدريب على كيفية تنظيم الجماعات وإجراء المسابقات.	١٨	٦٠	١٠	٣٣.٣	٢	٦.٧	٧٦	٢.٥٣	٣

٢	٢.٧٦	٨٣	٣.٣	١	١٦.٧	٥	٨٠	٢٤	التدريب على كيفية إجراء البحوث وإعداد التقارير.
---	------	----	-----	---	------	---	----	----	--

يتضح من الجدول السابق أهم الأنشطة التدريبية التي يتدرب عليها الطلاب لاكتساب مهارات العمل مع الجماعات جاءت كالتالي:

- جاء التدريب على القيادة فى المرتبة الأولى بوزن مرجح (٢.٨٦).
- ثم جاء التدريب على كيفية إجراء البحوث وإعداد التقارير فى المرتبة الثانية بوزن مرجح (٢.٧٦).
- يليها التدريب على كيفية تنظيم الجماعات وإجراء المسابقات فى المرتبة الثالثة بوزن مرجح (٢.٥٣).
- أما التدريب على إدارة المشروعات الصغيرة فجاء فى المرتبة الرابعة بوزن مرجح (٢.٢).
- وتأتى المشاركة فى إقامة المعارض أو التمثيل أو الغناء وغيرها فى المرتبة الأخيرة بوزن مرجح (٢.٠٣).

ومما سبق يتبين لنا أهمية الأنشطة التدريبية التي يتدرب عليها الطلاب بالبرنامج التدريبي، وذلك قد يرجع إلى إمداد المشرف للطلاب بالخبرات والمعارف لممارسة هذه الأنشطة لاكتساب المهارات، لذا يتطلب من المشرفين أثناء ممارسة هذه الأنشطة مراعاة التنوع والتجديد فيها وتفعيلها حتى يستفيد الطلاب منها فى إكساب مهارات العمل مع الجماعات المتنوعة.

جدول رقم (٣٢)

"يوضح أهم المهارات التي تكتسب من ممارسة الأنشطة" ن = ٣٠

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	المهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية.	٢٦	٨٦.٧	٤	١٣.٣	-	-	٨٦	٢.٨٦	٢
ب	المهارة فى وضع وتصميم البرنامج.	٢٤	٨٠	٥	١٦.٧	١	٣.٣	٨٣	٢.٧٦	٤
ج	المهارة فى حل المشكلة.	٢٣	٧٦.٧	٦	٢٠	١	٣.٣	٨٢	٢.٧٣	٥
د	المهارة فى التسجيل.	٢٧	٩٠	٣	١٠	-	-	٨٧	٢.٩	١
هـ	المهارة فى الاتصال.	٢٥	٨٣.٣	٥	١٦.٧	-	-	٨٥	٢.٨٣	٣
و	المهارة فى إعداد وتنظيم المناقشة.	٢٤	٨٠	٤	١٣.٣	٢	٦.٧	٨٢	٢.٧٣	٥

يتضح من الجدول السابق أهم المهارات التي يكتسبها الطلاب من ممارسة الأنشطة التدريبية فقد :

- جاءت المهارة فى التسجيل فى المرتبة الأولى بوزن مرجح (٢.٩).
- يليها المهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية فى المرتبة الثانية بوزن مرجح (٢.٨٦).
- يليها المهارة فى الاتصال فى المرتبة الثالثة بوزن مرجح (٢.٨٣).
- وتأتى المهارة فى وضع وتصميم البرنامج فى المرتبة الرابعة بوزن مرجح (٢.٧٦).

- بينما جاءت المهارة فى حل المشكلة ، والمهارة فى أعداد وتنظيم المناقشة فى المرتبة الخامسة بوزن مرجح (٢.٧٣).
- ويتبين لنا أهمية البرنامج التدريبي فى إكساب الطلاب المهارات المهنية ، حيث يساعد على تكوين شخصية مهنية ناجحة لهم ، لذا ضرورة أن يحتوى برنامج التدريب مجموعة من المهارات المهنية المختلفة لتدريب الطالب عليها حتى يصبح أخصائى اجتماعى ذو خبرة ومهارة.

جدول رقم (٣٣)

"يوضح شروط البرنامج التدريبي الناجح لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات" ن = ٣٠

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	أن ترتبط أهداف برنامج التدريب بأهداف المؤسسة التى يتدرب بها الطلاب.	٢٦	٨٦.٧	٤	١٣.٣	-	-	٨٦	٢.٨٦	٢
ب	ملائمة محتويات البرنامج التدريبي وأساليبه مع مستوى الطلاب التدريبي	٢٧	٩٠	٣	١٠	-	-	٨٧	٢.٩	١
ج	أن يكون المدربون لديهم خبرات واسعة فى مجال العمل مع الجماعات.	٢٣	٧٦.٧	٦	٢٠	١	٣.٣	٨٢	٢.٧٣	٥
د	اختيار المؤسسات التى تصلح لتطبيق البرنامج التدريبي.	٢٣	٧٦.٧	٦	٢٠	١	٣.٣	٨٢	٢.٧٣	٥
هـ	وضوح الهدف من التدريب	٢٥	٨٣.٣	٣	١٠	٢	٦.٧	٨٣	٢.٧٦	٤

م	البيان	نعم		أحياناً		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
	بصورة كاملة وأساسية.									
و	توفر نظام التقويم والمتابعة المستمرة للبرنامج التدريبي.	٢٦	٨٦.٧	٤	١٣.٣	-	-	٨٦	٢.٨٦	٢
ز	ضرورة ربط الجوانب النظرية لطريقة العمل مع الجماعات بنماذج التطبيق بالبرنامج التدريبي.	٢٤	٨٠	٥	١٦.٧	١	٣.٣	٨٣	٢.٧٦	٤
ط	توفر الجدية لدى الطلاب المتدربين وزيادة رغبتهم في الاستفادة من محتوى التدريب.	٢٥	٨٣.٣	٤	١٣.٣	١	٣.٣	٨٤	٢.٨	٢
ح	ملائمة الوقت الكافي لممارسة البرنامج التدريبي.	٢٢	٧٣.٣	٨	٢٦.٧	-	-	٨٢	٢.٧٣	٥

يتضح من الجدول السابق شروط البرنامج التدريبي الناجح من وجهة نظر المشرفين فجاءت كالتالي:

- جاءت ملائمة محتويات البرنامج التدريبي وأساليبه مع مستوى الطلاب التدريبي في المرتبة الأولى بوزن مرجح (٢.٩).
- بينما جاء كل من ارتباط أهداف البرنامج التدريبي بأهداف المؤسسة التي يتدرب الطلاب بها ، وتوفير نظام التقويم والمتابعة المستمرة للبرنامج التدريبي. في المرتبة الثانية بوزن مرجح (٢.٨٦).
- يليها توفر الجدية لدى الطلاب المتدربين وزيادة رغبتهم في الاستفادة من محتوى التدريب في المرتبة الثالثة بوزن مرجح (٢.٨).
- ويأتي كل من وضوح الهدف من التدريب بصورة كاملة وأساسية ، وضرورة ربط الجوانب النظرية لطريقة العمل مع

الجماعات بنماذج للتطبيق بالبرنامج التدريبي فى المرتبة الرابعة
بوزن مرجح (٢.٧٦).

- كما جاء كلاً من :
- أن يكون المدربون لديهم خبرات واسعة فى مجال العمل مع
الجماعات.
- اختيار المؤسسات التى تصلح لتطبيق البرنامج التدريبي.
- ملائمة الوقت الكافى لممارسة البرنامج التدريبي - فى المرتبة
الخامسة بوزن مرجح (٢.٧٣).

ويؤكد ذلك على مدى التزام مشرفى التدريب بأساليب وشروط
وضع وتنفيذ البرنامج، حيث تتيح الفرصة لتحقيق الأهداف وتحقيق النمو
المطلوب للطلاب وهو إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.

جدول رقم (٣٤)

"يوضح المبادئ التي يلتزم بها المشرف في وضع وتصميم البرنامج التدريبي"

ن = ٣٠

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	ضرورة تحديد الهدف من التدريب	٢٨	٩٣.٣	٢	٦.٧	-	-	٨٨	٢.٩٣	١
ب	ضرورة وجود التفاعل في التدريب.	٢٥	٨٣.٣	٤	١٣.٣	١	٣.٣	٨٤	٢.٨	٣
ج	أن يكون البرنامج مرناً ومخططاً له.	٢٧	٩٠	٣	١٠	-	-	٨٧	٢.٩	٢
د	ضرورة الدراسة المستمرة لرغبات واحتياجات الطلاب.	٢٦	٨٦.٧	٢	٦.٧	٢	٦.٧	٨٤	٢.٨	٣
هـ	ضرورة وجود الثواب والعقاب في التدريب.	١٨	٦٠	١١	٣٦.٧	١	٣.٣	٧٧	٢.٥٦	٤
و	أن يمارس الطالب التدريب بالسرعة التي تتناسب وإمكانياته.	٢٠	٦٦.٧	٧	٢٣.٣	٣	١٠	٧٧	٢.٥٦	٤

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
ز	ضرورة وجود التقويم المحلى.	٢٧	٩٠	٣	١٠	-	-	٨٧	٢.٩	٢

يتضح من الجدول السابق المبادئ التى يراعيها المشرف عند وضع وتصميم البرنامج التدريبي فقد:

جاءت ضرورة تحديد الهدف من التدريب فى المرتبة الأولى بوزن مرجح (٢.٩٣). كما جاء كل من :

- أن يكون البرنامج مرناً ومخططاً له ، وضرورة وجود التقويم المرحلى فى المرتبة الثانية بوزن مرجح (٢.٩).

- يليها كلاً من ضرورة وجود التفاعل فى التدريب ، ضرورة الدراسة المستمرة لرغبات واحتياجات الطلاب فى المرتبة الثالثة بوزن مرجح (٢.٨).

- وأخيراً جاء كل من ضرورة وجود الثواب والعقاب فى التدريب ، وأن يمارس الطالب التدريب بالسرعة التى تتناسب وإمكانياته فى المرتبة الرابعة بوزن مرجح (٢.٥٦).

ومما سبق يتبين لنا مدى التزام مشرفى التدريب بمبادئ وضع وتنفيذ البرنامج التدريبي ، وقد يرجع ذلك إلى تراكم أو توفر الخبرة والمهارة عند المشرفين فى العمل مع الطلاب بالبرنامج التدريبي.

ما مدى فعالية البرنامج التدريبي فى إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات؟

(٣) من وجهة نظر الخبراء والمتخصصين:

جدول رقم (٣٥)

"يوضح أهم أهداف البرامج التدريبية التي تكسب الطلاب مهارات العمل

مع الجماعات" ن = ١٠

الترتيب	%	التكرار	الهدف
٢	٩٠	٩	تتمية الخبرات وتبادلها.
١	١٠	١٠	تتمية النقاش وتبادل الآراء.
٢	٩٠	٩	القدرة على حل المشكلات.
١	١٠٠	١٠	تتمية القدرات على تكوين العلاقات الاجتماعية الناجحة.
١	١٠٠	١٠	تتمية الطلاب وصقل خبراتهم.
١	١٠٠	١٠	إكساب الطلاب القيم المهنية وأخلاقيات المهنة.
١	١٠٠	١٠	إكساب الطلاب المهارات المهنية للعمل الميدانى.
٢	٩٠	٩	إكساب الطلاب المهارات القيادية.
١	١٠٠	١٠	إكساب الطلاب مهارات وضع وتصميم البرامج.
١	١٠٠	١٠	إكساب الطلاب المهارات الاتصالية.

يتضح من الجدول السابق أهم أهداف البرامج التدريبية التي

تكسب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات جاءت مرتبة تنازلياً

كالآتى:

- جاء فى المرتبة الأولى كل من:
- تتمية النقاش وتبادل الآراء.
- تتمية العلاقات الاجتماعية الناجحة.

- تنمية الطلاب وصقل خبراتهم.
 - إكساب القيم المهنية وأخلاقيات المهنة.
 - إكساب المهارات المهنية للعمل الميدانى.
 - إكساب مهارات وضع وتصميم البرامج.
 - إكساب المهارات الاتصالية.
 - وجاء فى المرتبة الثانية كلاً من:
 - تنمية الخبرات وتبادلها.
 - القدرة على حل المشكلات.
 - إكساب المهارات القيادية.
- أن البرنامج التدريبي يحقق أهدافه وبالتالي فهو يكسب الطلاب المهارات المهنية ، ولذا يتطلب العمل على تحقيق هذه الأهداف من جانب القائمين بالعملية التدريبية وممارسته بدون أى صعوبة.

جدول رقم (٣٦)

"يوضح شروط البرنامج التدريبي الناجح التي يجب مراعاتها لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات من وجهة نظر الخبراء والمتخصصين

ن=١٠

الترتيب	%	التكرار	الشروط
١	١٠٠	١٠	أن ترتبط أهداف برنامج التدريب بأهداف المؤسسة التي يتدرب بها الطلاب.
٢	٩٠	٩	مناسبة محتويات البرنامج التدريبي وأساليبه مع مستوى الطلاب المتدربين واحتياجاتهم.
١	١٠٠	١٠	أن يكون المدربون لديهم خبرات واسعة في مجال العمل مع الجماعات.
١	١٠٠	١٠	اختيار المؤسسات التي تصلح لتطبيق البرنامج التدريبي.
١	١٠٠	١٠	ضرورة وضوح الهدف من التدريب بصورة كاملة وأساسية.
١	١٠٠	١٠	ضرورة توفر نظام التقويم والمتابعة المستمرة للبرنامج التدريبي.
٢	٩٠	٩	ضرورة ربط الجوانب النظرية لطريقة العمل مع الجماعات بنماذج التطبيق بالبرنامج التدريبي.
١	١٠٠	١٠	توفر الجدية لدى الطلاب المتدربين وزيادة رغبتهم في الاستفادة من محتوى التدريب.
٣	٨٠	٨	ملائمة الوقت الكافي لممارسة البرنامج التدريبي.

يتضح من الجدول السابق شروط البرنامج التدريبي الناجح التي يجب مراعاتها لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات فجاءت مرتبة تنازلياً كالتالي:

جاء فى المرتبة الأولى كلاً من:

- أن ترتبط أهداف برنامج التدريب بأهداف المؤسسة التى يتدرب بها الطلاب.
- أن يكون المدربون لديهم خبرات واسعة فى مجال العمل مع الجماعات.
- اختيار المؤسسات التى تصلح لتطبيق البرنامج التدريبى.
- ضرورة وضوح الهدف من التدريب بصورة كاملة وأساسية.
- ضرورة توفر نظام التقويم والمتابعة المستمرة للبرنامج التدريبى.
- توفر الجدية لدى الطلاب المتدربين وزيادة رغبتهم فى الاستفادة من محتوى التدريب.

ويأتى فى المرتبة الثانية كلاً من:

- مناسبة محتويات البرنامج التدريبى وأساليبه مع مستوى الطلاب المتدربين واحتياجاتهم.
- ضرورة ربط الجوانب النظرية لطريقة العمل مع الجماعات بنماذج التطبيق بالبرنامج التدريبى.
- وأخيراً جاءت ملائمة الوقت الكافى لممارسة البرنامج التدريبى فى المرتبة الثالثة.

لذلك يجب أن يراعى الأشراف توافر مثل هذه الشروط فى البرنامج التدريبى لضمان إكساب الطلاب المهارات المهنية اللازمة لأعدادهم المهنى.

ثانياً: نتائج إحصائية ترتبط بالإجابة على التساؤل الثانى ومؤداه.

- ما المهارات التى يمكن إكسابها للطلاب عن طريق البرامج التدريبية:
(١) من وجهة نظر الطلاب:

جدول رقم (٢٧)

"يوضح مدى اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات" ن=٢٥٥

م	البيان	ك	%
١	نعم	٢١٠	٨٢.٤%
٢	أحياناً	٤١	١٦%
٣	لا	٤	١.٦%
	المجموع	٢٥٥	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق مدى اكتساب الطلاب لمهارات العمل مع الجماعات حيث يرى نسبة ٩٨.٤% من الطلاب أن هناك اكتساب لمهارات العمل مع الجماعات عن طريق البرنامج التدريبى.

فى حين ترى نسبة ١.٦% من الطلاب أن البرنامج التدريبى لا يكسبهم مهارات العمل مع الجماعات.

ويؤكد ذلك على أهمية البرنامج التدريبى فى إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات، وأن البرنامج التدريبى له الدور الأكبر فى إكسابهم هذه المهارات.

جدول رقم (٣٨)

"يوضح مدى اكتساب الطالب للمهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية"

ن=٢٥١

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك			
أ	أسعى لإقامة علاقة طيبة بينى وبين زملائى.	٨٨	٢٢١	١٢	٣٠	-	-	٧٢٣	٢.٨٨	١
ب	أقدر مشاعر زملائى واحترمها فى جميع المواقف.	٧٤.١	١٨٦	٢٥.١	٦٣	٠.٨	٢	٦٨٦	٢.٧٣	٢
ج	قدرتى على فهم الآخرين يساعدى على التعامل الناجح معهم.	٦٦.٥	١٦٧	٣١.٩	٨٠	١.٦	٤	٦٦٥	٢.٦٤	٣
د	أتقبل الآخرين بصرف النظر عن اختلافاتهم الفردية.	٥١	١٢٨	٣٥.٨	٩٠	١٣.٢	٣٣	٥٩٧	٢.٣٧	٥
هـ	أحرص دائما على تقاعلى مع الآخرين.	٦١.٣	١٥٤	٣٥.٥	٨٩	٣.٢	٨	٦٤٨	٢.٥٨	٤

يتضح من الجدول السابق مؤشرات اكتساب الطالب للمهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية وجاءت مرتبة كما يلى:

- جاء فى المرتبة الأولى السعى لإقامة علاقة طيبة بينى وبين زملائى بوزن مرجح (٢.٨٨).
- ثم جاء فى المرتبة الثانية أقدر مشاعر زملائى واحترمها فى جميع المواقف بوزن مرجح (٢.٧٣).
- يليها فى المرتبة الثالثة قدرتى على فهم الآخرين يساعدى على التعامل الناجح معهم بوزن مرجح (٢.٦٤).

- ويأتى الحرص دائماً على تفاعلى مع الآخرين فى المرتبة الرابعة بوزن مرجح (٢.٥٨).

- وجاء تقبل الآخرين بصرف النظر عن اختلافاتهم الفردية فى المرتبة الأخيرة بوزن مرجح (٢.٣٧).

ويؤكد ذلك على أهمية المهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية حيث يتيح البرنامج الفرصة للطلاب لاكتساب هذه المهارة من خلال تبادل الاحترام والثقة بالآخرين وتقدير مشاعر الزملاء والتفاعل معهم.

وزيادة العلاقات بين بعضهم البعض وكذلك بين الطلاب وهيئة الأشراف التى تقوم على الثقة والاحترام والحرية.

جدول رقم (٣٩)

"يوضح مدى اكتساب الطالب للمهارة فى وضع وتصميم البرنامج" ن=٢٥١

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	أصبحت ملماً بالأسس والمبادئ التى تراعى عند وضع وتصميم البرنامج.	١٤٢	٥٦	١٠١	٤٠.٢	٨	٣.٢	٦٣٦	٢.٥٣	٥
ب	أقوم بدراسة حاجات ورغبات زملائى وتحديدها.	٨٤	٣٣.٥	١٤٠	٥٥.٨	٢٧	١٠.٧	٥٥٩	٢.٢٢	٧
ج	حرصى على ممارسة الأنشطة الموجودة بالبرنامج التدرىي.	١٧٠	٦٧.٧	٧٢	٢٨.٧	٩	٣.٦	٦٦٣	٢.٦٤	٢
د	أسعى لاكتساب الخبرات التى تفيد فى وضع نظام تنفيذ البرنامج.	١٨٧	٧٤.٥	٥٩	٢٣.٥	٥	٢	٦٨٤	٢.٧٢	١

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
هـ	مشاركة زملائى فى وضع محتويات تشبع رغباتهم وتتمشى مع البرنامج.	١٣٧	٥٤.٦	٨٦	٣٤.٢	٢٨	١١.٢	٦١١	٢.٤٣	٦
و	من الضروري أن أستعين بالخبراء والمتخصصين فى وضع وتصميم البرنامج.	١٥٢	٦٠.٦	٨٥	٣٣.٨	١٤	٥.٦	٦٤٠	٢.٥٤	٤
ز	حرصى على استثمار الموارد المتاحة فى البرنامج على أحسن وجه.	١٧٠	٦٧.٧	٦٦	٢٦.٣	١٥	٦	٦٥٧	٢.٦١	٣

يتضح من الجدول السابق مؤشرات اكتساب الطالب للمهارة فى وضع وتصميم البرنامج جاءت مرتبة على النحو التالى:

- السعى لاكتساب الخبرات التى تفيد فى وضع نظام تنفيذ البرنامج جاء فى المرتبة الأولى بوزن مرجح (٢.٧٢).
- وجاء حرصى على ممارسة الأنشطة الموجودة بالبرنامج التدريبي فى المرتبة الثانية بوزن مرجح (٢.٦٤).
- أما حرصى على استثمار الموارد المتاحة فى البرنامج على أحسن وجه فى المرتبة الثالثة بوزن مرجح (٢.٦١).
- بينما جاءت الاستعانة بالخبراء والمتخصصين فى وضع وتصميم البرنامج فى المرتبة الرابعة بوزن مرجح (٢.٥٤).

- ثم جاءت فى المرتبة الخامسة أصبحت ملماً بالأسس والمبادئ التى تراعى عند وضع وتصميم البرنامج بوزن مرجح (٢.٥٣).
 - وتأتى مشاركة زملائى فى وضع محتويات تشبع رغباتهم وتتمشى مع البرنامج بوزن مرجح (٢.٤٣).
 - وأخيراً جاء فى المرتبة السابعة أقوم بدراسة حاجات ورغبات زملائى وتحديدتها بوزن مرجح (٢.٢٢).
- ويؤكد ذلك على إكساب الطلاب المهارة فى وضع وتصميم البرنامج من خلال مشاركتهم فى البرنامج التدريبي.

جدول رقم (٤٠)

"يوضح مدى اكتساب الطالب للمهارة فى حل المشكلة" ن = ٢٥١

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	تعلمت ضرورة الإلمام بأساليب حل المشكلة.	١٩٤	٧٧.٣	٥٥	٢١.٩	٢	٠.٨	٦٩٤	٢.٧٦	١
ب	اكتسبت التوجيه والتدريب على خطوات حل المشكلة.	١٨١	٧٢.١	٦٩	٢٧.٥	١	٠.٤	٦٨٢	٢.٧١	٢
ج	تعلمت كيفية تحديد المشكلات بدقة.	١٤٧	٥٨.٦	٩٧	٣٨.٦	٧	٢.٨	٦٤٢	٢.٥٥	٤
د	اكتسبت القدرة على وضع الحلول والبدائل.	١٦٠	٦٣.٧	٨٤	٣٣.٥	٧	٢.٨	٦٥٥	٢.٦٠	٣

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
هـ	اكتسبت القدرة على مواجهة المشكلات قبل اتساعها.	١٣٧	٥٤.٦	٩٥	٣٧.٨	١٩	٧.٦	٦٢٠	٢.٤٧	٥
و	حرص زملائي على مشاركتي فى مناقشة مشكلاتهم اكسبني المهارة.	١٤٤	٥٧.٤	٨٢	٣٢.٦	٢٥	١٠	٦٢٠	٢.٤٧	٥

يتضح من الجدول السابق مؤشرات اكتساب الطالب للمهارة فى حل المشكلة فجاءت مرتبة كالاتى:

- جاء فى المرتبة الأولى تعلمت ضرورة الإلمام بأساليب حل المشكلة بوزن مرجح (٢.٧٦).
- ثم جاء فى المرتبة الثانية اكتسبت التوجيه والتدريب على خطوات حل المشكلة بوزن مرجح (٢.٧١).
- يليها فى المرتبة الثالثة اكتسبت القدرة على وضع الحلول والبدائل بوزن مرجح (٢.٦٠).
- ويأتى فى المرتبة الرابعة تعلمت كيفية تحديد المشكلات بدقة بوزن مرجح (٢.٥٥).
- وتأتى فى المرتبة الخامسة كلاً من اكتسبت القدرة على مواجهة المشكلات قبل اتساعها، و حرص زملائي على مشاركتي فى مناقشة مشكلاتهم اكسبني المهارة بوزن مرجح (٢.٤٧).

ويؤكد ذلك على فهم الطلاب لأى مشكلة يتعرضون لها
وخطوات حلها مما يكسبهم المهارة فى حل المشكلات. وهذا ما إتاحة
البرنامج التدريبي مما يؤكد على تحقيق البرنامج أهدافه التى وضعت
مسبقاً.

- ما المهارات التى يمكن إكسابها للطلاب عن طريق البرامج التدريبية؟
(٢) من وجهة نظر المشرف:

جدول رقم (٤١)

"يوضح اكتساب الطالب المهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية من

البرنامج التدريبي" ن = ٣٠

الترتيب	الوزن المرجح	مجموع الأوزان	لا		أحيانا		نعم		البيان	م
			%	ك	%	ك	%	ك		
٣	٢.٧٦	٨٣	-	-	٢٣.٣	٧	٧٦.٧	٢٣	البرنامج التدريبي يعطى القدرة على تكوين علاقات اجتماعية ناجحة.	أ
٥	٢.٥	٧٥	-	-	٥٠	١٥	٥٠	١٥	يساعد على تقدير مشاعر الطلاب واحترامها فى جميع المواقف.	ب
٤	٢.٦٦	٨٠	-	-	٣٣.٣	١٠	٦٦.٧	٢٠	يعطى القدرة على فهم الآخرين والتعامل الناجح معهم.	ج
٢	٢.٨	٨٤	٣.٣	١	١٣.٣	٤	٨٣.٣	٢٥	تقبل الآخرين بصرف النظر عن اختلافاتهم الفردية.	د
١	٢.٩	٨٧	-	-	١٠	٣	٩٠	٢٧	السعى دائماً للتفاعل مع الآخرين.	هـ

يتضح من الجدول السابق إكساب الطلاب المهارة فى تكوين العلاقات

الاجتماعية فقد جاءت كالتالى:

- جاء السعى دائماً للتفاعل مع الآخرين فى المرتبة الأولى بوزن مرجح

(٢.٩).

- بينما جاء تقبل الآخرين بصرف النظر عن اختلافاتهم الفردية فى المرتبة الثانية بوزن مرجح (٢.٨).
 - كما أن البرنامج يعطى القدرة على تكوين علاقات اجتماعية ناجحة جاء فى المرتبة الثالثة بوزن مرجح (٢.٧٦).
 - يليها فهم الآخرين والتعامل الناجح معهم فى المرتبة الرابعة بوزن مرجح (٢.٦٦).
 - وأخيراً جاء تقدير مشاعر الطلاب واحترامها فى جميع المواقف فى المرتبة الخامسة بوزن مرجح (٢.٥).
- ويؤكد ذلك على أهمية البرنامج التدريبى فى إكساب الطلاب للمهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية، وقد يرجع ذلك إلى خبرة المشرفين فى التعامل مع الطلاب وإقامة العلاقات الطيبة معهم أثناء التدريب.

جدول رقم (٤٢)

"يوضح اكتساب الطالب المهارة فى وضع وتصميم البرنامج من

ن = ٣٠

البرنامج التدريبى"

م	البيان	نعم		أحياناً		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	أقوم بدراسة حاجات ورغبات الطلاب وتحديدها.	٢١	٧٠	٨	٢٦.٧	١	٣.٣	٨٠	٢.٦٦	٢
ب	مساعدة الطلاب فى تحديد رغباتهم وحاجاتهم التى تتوفر	٢٠	٦٦.٧	٩	٣٠	١	٣.٣	٧٩	٢.٦٣	٣

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
	لها الإمكانيات.									
ج	توجيه الطلاب للأنشطة التي تمارس بالبرنامج التدريبي.	٢٥	٨٣.٣	٥	١٦.٧	-	-	٨٥	٢.٨٣	١
د	مساعدة الطلاب المتدربين فى وضع محتويات تشبع رغباتهم وتتمشى مع البرنامج.	٢١	٧٠	٨	٢٦.٧	١	٣.٣	٨٠	٢.٦٦	٢
هـ	مراجعة نظام تنفيذ البرنامج ووضع النظام المناسب لجميع الطلاب.	١٧	٥٦.٧	١٢	٤٠	١	٣.٣	٧٦	٢.٥٣	٤

يتضح من الجدول السابق إكساب الطلاب المهارة فى وضع وتصميم البرنامج فقد جاءت مرتبة كالتى:

- توجيه الطلاب للأنشطة التي تمارس بالبرنامج التدريبي فى المرتبة الأولى بوزن مرجح (٢.٨٣).
- يليها فى المرتبة الثانية أقوم بدراسة حاجات ورغبات الطلاب وتحديددها ، ومساعدة الطلاب المتدربين فى وضع محتويات تشبع رغباتهم وتتمشى مع البرنامج بوزن مرجح (٢.٦٦).
- أما مساعدة الطلاب فى تحديد رغباتهم وحاجاتهم التي تتوفر لها الإمكانيات فجاءت فى المرتبة الثالثة بوزن مرجح (٢.٦٣).

- وتأتى مراجعة نظام تنفيذ البرنامج ووضع النظام المناسب لجميع الطلاب فى المرتبة الرابعة بوزن مرجح (٢.٥٣).

ويؤكد ذلك على دور البرنامج التدريبي فى وضع وتصميم البرنامج وقد يرجع ذلك إلى خبرة المشرفين فى توجيه الطلاب لممارسة الأنشطة الموجودة بالبرنامج، أو رغبة الطلاب فى الاشتراك مع المشرف فى تصميم وتنفيذ البرنامج.

جدول رقم (٤٣)

"يوضح اكتساب الطالب لمهارة حل المشكلة من البرنامج التدريبي" ن =

٣٠

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	يساعد الطلاب على ضرورة الإلمام بأساليب حل المشكلة.	٢٦	٨٦.٧	٣	١٠	١	٣.٣	٨٥	٢.٨٣	١
ب	يمكن الطلاب من توجيههم وتدريبهم على خطوات حل المشكلة.	٢٣	٧٦.٧	٧	٢٣.٣	-	-	٨٣	٢.٧٦	٢
ج	من خلاله يتعلم الطلاب كيفية تحديد المشكلات بدقة.	١٦	٥٣.٣	١٣	٤٣.٣	١	٣.٣	٧٥	٢.٥	٦
د	يساعد على اكتساب القدرة على وضع الحلول والبدائل.	٢٢	٧٣.٣	٧	٢٣.٣	١	٣.٣	٨١	٢.٧	٣

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
هـ	يساعد فى القدرة على مواجهة المشكلات قبل اتساعها.	١٩	٦٣.٣	١٠	٣٣.٣	١	٣.٣	٧٨	٢.٦	٥
و	حرص الطلاب على المشاركة فى مناقشة مشاكلهم يكسبهم المهارة فى حل المشكلات.	١٩	٦٣.٣	١١	٣٦.٧	-	-	٧٩	٢.٦٣	٤

يتضح من الجدول السابق إكساب الطلاب المهارة فى حل المشكلة فقد جاءت مرتبة كالأتى:

- جاء فى المرتبة الأولى يساعد الطلاب على ضرورة الإلمام بأساليب حل المشكلة بوزن مرجح (٢.٨٣).
- ثم جاء فى المرتبة الثانية يمكن الطلاب من توجيههم وتدريبهم على خطوات حل المشكلة بوزن مرجح (٢.٧٦).
- كما جاء فى المرتبة الثالثة يساعد على اكتساب القدرة على وضع الحلول والبدائل بوزن مرجح (٢.٧).
- ويأتى فى المرتبة الرابعة حرص الطلاب على المشاركة فى مناقشة مشاكلهم يكسبهم المهارة فى حل المشكلات بوزن مرجح (٢.٦٣).
- أما المرتبة الخامسة فجاء فيها المساعدة على مواجهة المشكلات قبل اتساعها بوزن مرجح (٢.٦).

- وجاء من خلاله تعليم الطلاب كيفية تحديد المشكلات بدقة بوزن مرجح (٢.٥).

ويؤكد ذلك على أهمية البرنامج التدريبي فى إكساب الطلاب المهارة فى حل المشكلة، وقد يرجع ذلك إلى قدرة المشرفين فى توجيه وتدريب الطلاب على كيفية التعامل مع المشكلة وخطوات حلها، كما يرجع أيضا إلى حرص المشرفين على مشاركة الطلاب فى المشكلات التى تواجههم أثناء التدريب والعمل على التخفيف من حدتها.

- ما المهارات التى يمكن إكسابها للطلاب عن طريق البرامج التدريبية؟

(٣) من وجهة نظر الخبراء والمتخصصين:

جدول رقم (٤٤)

يوضح أنسب المهارات التي يمكن إكسابها للطلاب عن طريق البرامج التدريبية من وجهة نظر الخبراء والمتخصصين.

الترتيب	%	التكرار	المهارة
١	١٠٠	١٠	أ- تكوين العلاقات الاجتماعية.
١	١٠٠	١٠	ب- وضع وتصميم البرامج.
١	١٠٠	١٠	ج- حل المشكلة.
١	١٠٠	١٠	د- إعداد وتنظيم المناقشات الجماعية.
١	١٠٠	١٠	هـ- الاتصال بالآخرين.
٢	٩٠	٩	و- الملاحظة.
٣	٥٠	٥	ز- إجراء البحوث الاجتماعية.

يتضح من الجدول السابق أن أنسب المهارات التي يمكن إكسابها للطلاب عن طريق البرامج التدريبية جاءت مرتبة تنازلياً كالتالي:

- جاء في المرتبة الأولى كلاً من :
- المهارة في تكوين العلاقات الاجتماعية.
- المهارة في حل المشكلة.
- المهارة في إعداد وتنظيم المناقشات الجماعية.
- المهارة في الاتصال بالآخرين.

- بينما جاء فى المرتبة الثانية المهارة فى الملاحظة.
- يليها فى المرتبة الثالثة المهارة فى إجراء البحوث الاجتماعية.

ويدل هذا على أن البرنامج التدريبى يتضمن مهارات مهنية تمارس مع طلاب الخدمة الاجتماعية، وبالرغم من ذلك إلا أن هناك مهارات مهنية أخرى تحتاج إلى تفعيل وتدعيم من جانب المشرفين القائمين بالعملية التدريبية، ولذا يجب تقويم هذه المهارات والعمل على تفعيلها حتى تسهل عملية إكسابها للطلاب، كالمهارة فى تصميم البرنامج، والمهارة فى إعداد المناقشة الجماعية، المهارة فى حل المشكلة، المهارة فى إجراء البحوث.

ثالثاً: نتائج إحصائية ترتبط بالإجابة على التساؤل الثالث ومؤداه:

- ما الأساليب التدريبية المستخدمة فى البرامج التدريبية لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات؟

(١) من وجهة نظر الطالب:

جدول رقم (٤٥)

"يوضح مدى الاستفادة من الأساليب التدريبية فى إكساب الطالب

مهارات العمل مع الجماعات" ن=٢٥٥

م	البيان	ك	%
١	استفادة تامة	٧٦	٢٩.٨%
٢	إلى حد ما	١٧٩	٧٢%
٣	عدم استفادة	-	-
	المجموع	٢٥٥	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق مدى الاستفادة من الأساليب التدريبية حيث يرى نسبة ١٠٠٪ من الطلاب أن هناك استفادة من الأساليب التدريبية فى إكسابهم مهارات العمل مع الجماعات.

وقد يرجع ذلك إلى توفر الخبرة والمهارة لدى بعض المشرفين فى استخدام الأساليب التدريبية فى إكساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية عامة، ومهارات العمل مع الجماعات خاصة.

ويرجع ذلك أيضاً إلى اختيار المشرفين لأهم الأساليب التدريبية التى تساعد الطلاب فى اكتساب المهارات المهنية، وذلك بالإضافة إلى خبراتهم ومهاراتهم فى هذا المجال التدريبى.

جدول رقم (٤٦)

"يوضح أهم الأساليب التدريبية المستخدمة مع المهارة فى تكوين علاقات

اجتماعية" ن = ٢٥٥

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	المحاضرة.	٢٠٥	٨٠.٤	٤٦	١٨.٠	٤	١.٦	٧١١	٢.٧٨	١
٢	القيام بالبحوث النظرية والميدانية	١٠٢	٤٠	١٢٧	٤٩.٨	٢٦	١٠.٢	٥٨٦	٢.٢٩	٦
٣	المناقشات.	١٣٦	٥٣.٣	٩٥	٣٧.٣	٢٤	٩.٤	٦٢٢	٢.٤٣	٣
٤	ورش العمل.	١١٤	٤٤.٧	٧٠	٢٧.٥	٧١	٢٧.٨	٥٥٣	٢.١٦	٧
٥	الندوات.	١٣٥	٥٢.٩	٩٧	٣٨	٢٣	٩	٦٢٢	٢.٤٣	٣
٦	دراسة الحالة.	١٢٣	٤٨.٢	٨٧	٣٤.١	٤٥	١٧.٦	٥٨٨	٢.٣٠	٥
٧	الزيارات الميدانية.	١٦٧	٦٥.٥	٦٧	٢٦.٣	٢١	٨.٢	٦٥٦	٢.٥٧	٢
٨	لعب الدور.	٧٧	٣٠.٢	١٠٣	٤٠.٤	٧٥	٢٩.٤	٥١٢	٢	٨
٩	الملاحظة.	١٣٢	٥١.٨	٨٤	٩.٣٢	٣٩	١٥.٣	٦٠٣	٢.٣٦	٤

يتضح من خلال الجدول السابق أهم الأساليب التدريبية المستخدمة فى إكساب الطلاب المهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية جاءت كالتالى:

- جاء أسلوب المحاضرة فى المرتبة الأولى بوزن مرجح (٢.٧٨).
- ثم جاء فى المرتبة الثانية أسلوب الزيارات الميدانية بوزن مرجح (٢.٥٧).
- وجاء فى المرتبة الثالثة أسلوب الندوات وأسلوب المناقشات بوزن مرجح (٢.٤٣).
- بينما أسلوب الملاحظة فجاء فى المرتبة الرابعة بوزن مرجح (٢.٣٦).
- أما أسلوب دراسة الحالة جاء فى المرتبة الخامسة بوزن مرجح (٢.٣٠).
- كما جاء فى المرتبة السادسة أسلوب القيام بالبحوث النظرية والميدانية بوزن مرجح (٢.٢٩).
- ويأتى أسلوب ورش العمل فى المرتبة السابعة بوزن مرجح (٢.١٦).
- وجاء أسلوب لعب الدور فى المرتبة الثامنة بوزن مرجح (٢).

ويؤكد ذلك استفادة الطلاب من الأساليب التدريبية فى إكسابهم المهارة فى تكوين علاقات اجتماعية، وقد يرجع ذلك إلى تنوع الأساليب التى يستخدمها المشرفين لإقامة علاقات طيبة بين الطلاب بعضهم البعض وبين روادهم، لذا يتطلب زيادة الاهتمام بتفعيل الأساليب الأخرى لإكساب الطلاب المهارة المهنية.

جدول رقم (٤٧)

"يوضح الأساليب التدريبية المستخدمة مع المهارة فى وضع وتصميم

البرنامج" ن = ٢٥٥

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	المحاضرة.	١٠٨	٤٢.٤	١٢٥	٤٩	٢٢	٨.٦	٥٩٦	٢.٣٣	٥
٢	القيام بالبحوث النظرية والميدانية.	١٢٨	٥٠.٢	٩٩	٣٨.٨	٢٨	١١	٦١٠	٢.٣٩	٢
٣	المناقشات.	١٣٤	٥٢.٥	٩١	٣٥.٧	٣٠	١١.٨	٦١٤	٢.٤٠	١
٤	ورش العمل.	٩١	٣٥.٧	٩٥	٣٧.٣	٦٩	٢٧.١	٥٣٢	٢.٠٨	٧
٥	الندوات.	١١٧	٤٥.٩	١١٠	٤٣.١	٢٨	١١	٥٩٩	٢.٣٤	٤
٦	دراسة الحالة.	١٢٥	٤٩	٨٨	٣٤.٥	٤٢	١٦.٥	٥٩٣	٢.٣٢	٦
٧	الزيارات الميدانية.	١١١	٤٣.٥	١١٧	٤٥.٩	٢٧	١٠.٦	٥٩٤	٢.٣٢	٦
٨	لعب الدور.	٧٣	٢٨.٦	١٠٢	٤٠	٨٠	٣١.٤	٥٠٣	١.٩٧	٨
٩	الملاحظة.	١٣٥	٥٢.٩	٧٩	٣١	٤١	١٦.١	٦٠٤	١.٣٦	٣

وبالنظر إلى الجدول السابق يتضح أن أهم الأساليب التدريبية

المستخدمة مع المهارة فى وضع وتصميم البرنامج جاءت كالتالى:

- جاء أسلوب المناقشات فى المرتبة الأولى بوزن مرجح (٢.٤٠).
- بينما جاء فى المرتبة الثانية أسلوب القيام بالبحوث النظرية والميدانية بوزن مرجح (٢.٣٩).

- ثم جاء فى المرتبة الثالثة أسلوب الملاحظة بوزن (٢.٣٦).
- أما أسلوب الندوات فجاء فى المرتبة الرابعة بوزن مرجح (٢.٣٤).
- يليها فى المرتبة الخامسة أسلوب المحاضرة بوزن مرجح (٢.٣٣).
- ويأتى فى المرتبة السادسة كل من أسلوب دراسة الحالة وأسلوب الزيارات الميدانية بوزن مرجح (٢.٣٢).
- ثم جاء فى المرتبة السابعة أسلوب ورش العمل بوزن مرجح (٢.٠٨).
- كما جاء أسلوب لعب الدور فى المرتبة الثامنة بوزن مرجح (١.٩٧).

ويدل ذلك على استفادة الطلاب من الأساليب التدريبية فى إكسابهم المهارة فى وضع وتصميم البرنامج، وقد يرجع ذلك إلى استخدام المشرفين لأساليب تتناسب مع قدرات الطلاب فى وضع وتنفيذ البرنامج أو رغبة الطلاب فى الاشتراك فى البرنامج عن طريق أساليب تدريبية معينة بهذه المهارة، مما يتطلب زيادة الاهتمام بالأساليب التدريبية الحديثة والمتنوعة التى تتمشى مع قدرات الطلاب. وتساعد على إكسابهم المهارة فى وضع وتصميم البرنامج.

جدول رقم (٤٨)

يوضح الأساليب التدريبية المستخدمة مع المهارة في حل المشكلة" ن=٢٥٥

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	المحاضرة.	١٤٣	٥٦.١	٦٥	٢٥.٥	٤٧	١٨.٤	٦٠٦	٢.٣٧	٤
٢	القيام بالبحوث النظرية والميدانية.	١٢٨	٥٠.٢	٨٥	٣٣.٣	٤٢	١٦.٥	٥٩٦	٢.٣٣	٦
٣	المناقشات.	١٤٧	٥٧.٦	٨٠	٣١.٤	١٨	١١	٦٢٩	٢.٤٦	١
٤	ورش العمل.	٧٥	٢٩.٤	٩٣	٣٦.٥	٨٧	٣٤.١	٤٩٨	١.٩٥	٩
٥	الندوات.	١١٥	٤٥.١	٨٣	٣٢.٥	٥٧	٢٢.٤	٥٦٨	٢.٢٢	٧
٦	دراسة الحالة.	١٤٦	٥٧.٣	٦٨	٢٦.٧	٤١	١٦.١	٦١٥	٢.٤١	٢
٧	الزيارات الميدانية.	١٢٩	٥٠.٦	٩٠	٣٥.٣	٣٦	١٤.١	٦٠٣	٢.٣٦	٥
٨	لعب الدور.	١٠٣	٤٠.٤	٧٧	٣٠.٢	٧٥	٢٩.٤	٥٣٨	٢.١٠	٨
٩	الملاحظة.	١٣٣	٥٢.٢	٩١	٣٥.٧	٣١	١٢.٢	٦١٢	٢.٤	٣

يتضح من الجدول السابق: أهم الأساليب التدريبية التي تكسب

الطلاب المهارة في حل المشكلة مرتبة كالتالي:

- جاء في المرتبة الأولى أسلوب المناقشات بوزن مرجح (٢.٤٦).

- ثم جاء فى المرتبة الثانية دراسة الحالة بوزن مرجح (٢.٤١).
- وجاء فى المرتبة الثالثة أسلوب الملاحظة بوزن مرجح (٢.٤).
- يليها فى المرتبة الرابعة أسلوب المحاضرة بوزن مرجح (٢.٣٧).
- ويأتى فى المرتبة الخامسة أسلوب الزيارات الميدانية بوزن مرجح (٢.٣٦).
- أما فى المرتبة السادسة فجاء فيها أسلوب القيام بالبحوث النظرية والميدانية بوزن مرجح (٢.٣٣).
- يليها فى المرتبة السابعة أسلوب الندوات بوزن مرجح (٢.٢٢).
- يليها فى المرتبة الثامنة أسلوب لعب الدور بوزن مرجح (٢.١٠).
- ويأتى فى المرتبة الأخيرة أسلوب ورش العمل بوزن مرجح (١.٩٥).

ويؤكد ذلك على استفادة الطلاب من الأساليب التدريبية فى إكسابهم المهارة فى حل المشكلة، وقد يرجع ذلك إلى اشتراك الطلاب فى المناقشات أثناء التدريب، أو التعرف على طبيعة المشكلات التى تواجههم والتدريب على حلها بأسلوب تدريبي أو بآخر، ولذا يجب على المشرفين التركيز على جميع الأساليب دون التمييز بين أسلوب وآخر فى حل المشكلة.

- ما الأساليب التدريبية المستخدمة فى البرامج التدريبية لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات؟

(٢) من وجهة نظر المشرف:

جدول رقم (٤٩)

"يوضح مدى الاستفادة من استخدام أساليب التدريب فى إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات" ن = ٣٠

م	البيان	ك	%
١	استفادة تامة	٤	١٣.٣%
٢	إلى حد ما	٢٥	٨٣.٤%
٣	عدم استفادة	١	٣.٣%
	المجموع	٣٠	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق:

مدى الاستفادة من استخدام أساليب التدريب فى إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات حيث يرى نسبة ٩٦.٧% من المشرفين أن هناك استفادة من استخدام أساليب التدريب فى إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات، فى حين يرى نسبة ٣.٣% من المشرفين عدم الاستفادة من استخدام أساليب التدريب فى إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.

ويؤكد ذلك على أهمية الأساليب التدريبية فى إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.

جدول رقم (٥٠)

"يوضح درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية فى إكساب الطالب المهارة فى تكوين علاقات اجتماعية" ن = ٢٩

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	المحاضرة.	١٨	٦٢.١	١٠	٣٤.٥	١	٣.٤	٧٥	٢.٥٨	٦
٢	القيام بالبحوث النظرية والميدانية.	٢٢	٧٢.٤	٨	٢٧.٦	-	-	٧٩	٢.٧٢	٤
٣	المناقشات.	٢٣	٧٩.٣	٦	٢٠.٧	-	-	٨١	٢.٧٩	٢
٤	ورش العمل.	٢٤	٨٢.٨	٤	١٣.٨	١	٣.٤	٨١	٢.٧٩	٢
٥	الندوات.	١٩	٦٥.٥	١٠	٣٤.٥	-	-	٧٧	٢.٦٥	٥
٦	دراسة الحالة.	١٧	٥٨.٦	٩	٣١	٣	١٠.٤	٧٢	٢.٤٨	٧
٧	الزيارات الميدانية.	٢٤	٨٢.٨	٥	١٧.٢	-	-	٨٢	٢.٨٢	١
٨	لعب الدور.	٢٤	٨٢.٨	٥	١٧.٢	-	-	٨٢	٢.٨٢	١
٩	الملاحظة.	٢٢	٧٥.٨	٧	٢٤.٢	-	-	٨٢	٢.٧٥	٣

يتضح من الجدول السابق الأساليب التدريبية التى تساعد فى إكساب الطالب المهارة فى تكوين علاقات اجتماعية وجاءت مرتبة كما يلى:

- جاء فى المرتبة الأولى كلاً من أسلوب الزيارات الميدانية وأسلوب لعب الدور بوزن مرجح (٢.٨٢).

- ثم جاء فى المرتبة الثانية أسلوب المناقشات وأسلوب ورش العمل بوزن مرجح (٢.٧٩).
 - كما جاء فى المرتبة الثالثة أسلوب الملاحظة بوزن مرجح (٢.٧٥).
 - يليها فى المرتبة الرابعة أسلوب القيام بالبحوث النظرية والميدانية بوزن مرجح (٢.٧٢).
 - يليها فى المرتبة الخامسة فجاء فيها أسلوب الندوات بوزن مرجح (٢.٦٥).
 - ويأتى فى المرتبة السادسة أسلوب المحاضرة بوزن مرجح (٢.٥٨).
 - ويأتى فى المرتبة السابعة أسلوب دراسة الحالة بوزن مرجح (٢.٤٨).
- لذلك يجب الاهتمام بهذه الأساليب بشكل أكثر فعالية حتى يكتسب الطلاب المهارة من خلال إقامة العلاقات بين الطلاب بعضهم البعض، وبينهم وبين المشرفين لضمان نجاح العملية التدريبية.

جدول رقم (٥١)

"يوضح درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية فى إكساب الطالب المهارة فى وضع وتصميم البرنامج" ن = ٢٩

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	المحاضرة.	١٧	٥٨.٦	١٠	٣٤.٥	٢	٦.٩	٧٣	٢.٥١	٣
٢	القيام بالبحوث النظرية والميدانية.	١٧	٥٨.٦	١٠	٣٤.٥	٢	٦.٩	٧٣	٢.٥١	٣
٣	المناقشات.	١٧	٥٨.٦	١٢	٤١.٤	-	-	٧٥	٢.٥٨	٢
٤	ورش العمل.	١٩	٦٥.٥	٨	٢٧.٦	٢	٦.٩	٧٥	٢.٥٨	٢
٥	الندوات.	١٨	٦٢.١	١٠	٣٤.٥	١	٣.٤	٧٥	٢.٥٨	٢
٦	دراسة الحالة.	١١	٣٧.٩	١١	٣٧.٩	٧	٢٤.٢	٦٢	٢.١٣	٦
٧	الزيارات الميدانية.	١٤	٤٨.٣	١١	٣٧.٩	٤	١٣.٨	٦٨	٢.٣٤	٥
٨	لعبة الدور.	١٥	٥١.٨	١١	٣٧.٩	٣	١٠.٣	٧٠	٢.٤١	٤
٩	الملاحظة.	٢٠	٦٩	٧	٢٤.١	٢	٦.٩	٧٦	٢.٦٢	١

يتضح من الجدول السابق: الأساليب التدريبية التى تساعد فى

إكساب الطلاب المهارة فى وضع وتصميم البرنامج كالتالى:

- جاء فى المرتبة الأولى أسلوب الملاحظة بوزن مرجح (٢.٦٢).

- يليها فى المرتبة الثانية كلاً من أسلوب المناقشات، أسلوب ورش العمل، أسلوب الندوات بوزن مرجح (٢.٥٨).
 - بينما جاء فى المرتبة الثالثة أسلوب المحاضرة، وأسلوب القيام بالبحوث النظرية والميدانية بوزن مرجح (٢.٥١).
 - يليها فى المرتبة الرابعة أسلوب لعب الدور بوزن مرجح (٢.٤١).
 - وجاء فى المرتبة الخامسة أسلوب الزيارات الميدانية بوزن مرجح (٢.٣٤).
 - ويأتى فى المرتبة الأخيرة أسلوب دراسة الحالة بوزن مرجح (٢.١٣).
- ويؤكد ذلك على خبرة المشرفين فى مساعدة الطلاب على اختيار أفضل الأساليب التدريب المختلفة التى تساعدهم على اكتساب المهارة فى وضع وتصميم البرنامج.

جدول رقم (٥٢)

"يوضح درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية فى إكساب الطالب المهارة

فى حل المشكلة" ن = ٢٩

م	البيان	نعم		أحياناً		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	المحاضرة.	١٦	٥٥.٢	١١	٣٧.٩	٢	٦.٩	٧٢	٢.٤٨	٧
٢	القيام بالبحوث النظرية والميدانية.	١٣	٤٤.٨	١٤	٤٨.٣	٢	٦.٩	٦٩	٢.٣٧	٨

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
٣	المناقشات.	٢٠	٦٩	٨	٢٧.٦	١	٣.٤	٧٧	٢.٦٥	٤
٤	ورش العمل.	٢٠	٦٩	٩	٣١	-	-	٧٨	٢.٦٨	٣
٥	الندوات.	١٧	٥٨.٦	١٠	٣٤.٥	٢	٦.٩	٧٣	٢.٥١	٦
٦	دراسة الحالة.	٢٢	٧٥.٨	٧	٢٤.٢	-	-	٨٠	٢.٧٥	٢
٧	الزيارات الميدانية.	١٧	٥٨.٦	١٠	٣٤.٥	٢	٦.٩	٧٣	٢.٥١	٦
٨	لعاب الدور.	١٨	٦٢.١	١٠	٣٤.٥	١	٣.٤	٧٥	٢.٥٨	٥
٩	الملاحظة.	٢٤	٨٢.٨	٤	١٣.٨	١	٣.٤	٨١	٢.٧٩	١

يتضح من الجدول السابق "الأساليب التدريبية التي تساعد في إكساب الطلاب المهارة في حل المشكلة كما يلي:

- جاء في المرتبة الأولى أسلوب الملاحظة بوزن مرجح (٢.٧٩).
- وجاء في المرتبة الثانية أسلوب دراسة الحالة بوزن مرجح (٢.٧٥).
- يليها في المرتبة الثالثة أسلوب ورش العمل بوزن مرجح (٢.٦٨).
- ويأتي في المرتبة الرابعة أسلوب المناقشات بوزن مرجح (٢.٦٥).
- أما المرتبة الخامسة فجاء فيها أسلوب لعب الدور بوزن مرجح (٢.٥٨).

- يليها فى المرتبة السادسة أسلوب الندوات واسلوب الزيارات الميدانية بوزن مرجح (٢.٥١).

- كما جاء فى المرتبة السابعة أسلوب المحاضرة بوزن مرجح (٢.٤٨).

- ويأتى فى المرتبة الأخيرة أسلوب القيام بالبحوث النظرية والميدانية بوزن مرجح (٢.٣٧).

ويدل هذا على خبرة المشرفين فى استخدام أفضل الأساليب التدريبية فى إكساب الطلاب المهارة فى حل المشكلة، حيث أنه من خلالها يتم تدريب الطلاب على الإلمام بخطوات حل المشكلة، وكيفية تطبيقها بطرق مهنية فعالة، ولذا يجب التنوع والتجديد فى الأساليب التدريبية التى تكسب الطلاب المهارة فى حل المشكلة.

- ما الأساليب التدريبية المستخدمة فى البرامج التدريبية لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات؟

(٣) من وجهة نظر الخبراء والمتخصصين:

جدول رقم (٥٣)

يوضح أنسب الأساليب التدريبية المستخدمة فى البرامج التدريبية لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات من وجهة نظر الخبراء والمتخصصين ن=١٠

الترتيب	%	التكرار	الأسلوب
٣	٨٠	٨	أ- أسلوب المحاضرة.
٢	٩٠	٩	ب- أسلوب المناقشات.

الترتيب	%	التكرار	الأسلوب
٢	٩٠	٩	ج- أسلوب الندوات.
٢	٩٠	٩	د- أسلوب ورش العمل.
٣	٨٠	٨	هـ- أسلوب دراسة الحالة.
٣	٨٠	٨	و- أسلوب الزيارات الميدانية.
٣	٨٠	٨	ز- أسلوب الملاحظة.
١	١٠٠	١٠	ح- أسلوب لعب الدور.
٤	٥٠	٥	ط- أسلوب القيام بالبحوث النظرية والميدانية.

يتضح من الجدول السابق:

- أن الخبراء أشاروا إلى أهم الأساليب التدريبية المستخدمة في البرامج التدريبية فجاءت مرتبة تنازلياً كالتى:
- جاء فى المرتبة الأولى أسلوب لعب الدور.
 - وجاء فى المرتبة الثانية كلاً من أسلوب المناقشات - أسلوب الندوات - أسلوب ورش العمل.
 - بينما جاء فى المرتبة الثالثة كلاً من أسلوب المحاضرة - أسلوب دراسة الحالة - أسلوب الزيارات الميدانية - أسلوب الملاحظة.
 - أما المرتبة الرابعة فجاء فيها أسلوب القيام بالبحوث النظرية والميدانية.

ومما سبق يتبين لنا أن الخبراء والمتخصصين يؤكدون على أهمية الأساليب التدريبية فى إكساب طلاب الخدمة الاجتماعية مهارات العمل مع الجماعات، كما أشاروا أيضا إلى أن هناك تفاوت نسبى بين الأساليب ودرجة إكساب المهارات للطلاب، فقد يرجع ذلك إلى تركيز المشرفين على أساليب معينة دون غيرها. لذلك يجب أن يسعى المشرف إلى التنوع فى الأساليب التدريبية الحديثة التى تساعد على إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات. مع الحرص على تدريب المشرفين على استخدام الأسلوب المناسب لكل مهارة.

رابعاً: نتائج إحصائية ترتبط بالإجابة على التساؤل الرابع ومؤداه:

- ما المعوقات التى تؤثر على فعالية البرامج التدريبية فى إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات؟

(١) من وجهة نظر الطالب:

جدول رقم (٥٤)

"يوضح مدى وجود معوقات للبرنامج التدريبي والتي تحد من اكتساب

الطالب لمهارات العمل مع الجماعات" ن=٢٥٥

م	البيان	ك	%
١	نعم	١٤٥	٥٦.٩%
٢	أحيانا	١٠٢	٤٠%
٣	لا	٨	٣.١%
	المجموع	٢٥٥	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق:

المعوقات التي تحد من اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات حيث يرى نسبة ٩٦.٩% من الطلاب أن هناك معوقات تؤثر على فعالية البرامج التدريبية في إكسابهم مهارات العمل مع الجماعات. في حين يرى نسبة ٣.١% من الطلاب أن البرامج التدريبية ليس لها معوقات تؤثر على إكسابهم مهارات العمل مع الجماعات، لذلك يجب العمل على مواجهة هذه المعوقات والتغلب عليها حتى يستفيد الطلاب من ممارسة هذه البرامج.

جدول رقم (٥٥)

"يوضح المعوقات من وجهة نظر الطالب"

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك			
أ	معوقات راجعة إلى المشرف.	٣٣.٧	١٣٥	٥٤.٦	٢٩	١١.٧	٥٤٨	٢.٢١	٤	
ب	معوقات راجعة إلى الطالب.	٤٣.٧	١٣٢	٥٣.٤	٧	٢.٨	٥٩٥	٢.٤٠	١	
ج	معوقات راجعة إلى المؤسسة.	٣٦.١	١٤٨	٥٩.٩	١٠	٤	٥٧٣	٢.٣١	٢	
د	معوقات راجعة إلى البرنامج التدريبي.	٣٥.٢	١٤٨	٥٩.٩	١٢	٤.٩	٥٦٩	٢.٣٠	٣	

يتضح من خلال الجدول السابق معوقات البرنامج التدريبي من وجهة نظر الطلاب وجاءت مرتبة كالتالي:

- جاءت في المرتبة الأولى معوقات راجعة إلى الطالب بوزن مرجح (٢.٤٠).

- ثم جاءت فى المرتبة الثانية معوقات راجعة إلى المؤسسة بوزن مرجح (٢.٣١).

- يليها فى المرتبة الثالثة معوقات راجعة إلى البرنامج التدريبي بوزن مرجح (٢.٣٠).

- ويأتى فى المرتبة الرابعة معوقات راجعة إلى المشرف بوزن مرجح (٢.٢١). وهذا يدل على وجود معوقات كثيرة ومتنوعة تواجه البرامج التدريبية فى إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات، ولذا يجب العمل على مواجهتها والتغلب عليها.

جدول رقم (٥٦)

"يوضح المعوقات الراجعة إلى المشرف" ن = ٢٤٧

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	عدم وجود استعداد لدى المشرف لحضور البرامج التدريبية.	٥١	٢٠.٦	٦٧	٢٧.٢	١٢٩	٥٢.٢	٤١٦	١.٦٨	١٠
ب	نقص المهارة والخبرة لدى بعض المشرفين.	٥٦	٢٢.٧	١١٧	٤٧.٤	٧٤	٢٩.٩	٤٧٦	١.٩٢	٥
ج	عدم اشتراك المشرف فى المناقشات أثناء	٥٠	٢٠.٤	٧٩	٣٢	١١٨	٤٧.٧	٤٢٦	١.٧٢	٨

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
	التدريب.									
د	تركيب المشرف على الجوانب النظرية أكثر من الجوانب التطبيقية.	٦٧	٢٧.١	١٠٥	٤٢.٥	٧٥	٣٠.٤	٤٨٦	١.٩٦	٣
هـ	عدم مراعاة المشرف للاحتياجات التدريبية للطلاب.	٦٢	٢٥.١	٩٤	٣٨.١	٩١	٣٦.٨	٤٦٥	١.٨٨	٦
و	عدم اهتمامه بتكوين علاقات طيبة مع الطلاب.	٤٩	١٩.٩	٧٣	٢٩.٥	١٢٥	٥٠.٦	٤١٨	١.٦٩	٩
ز	عدم قدرة المشرف على الشرح الواضح للمهارة المراد التدريب عليها.	٥٤	٢١.٨	٨٨	٣٥.٦	١٠٥	٤٢.٦	٤٤٣	١.٧٩	٧
ح	عدم تنوع المشرف في استخدام الأساليب	٦٣	٢٥.٥	١٠٧	٤٣.٣	٧٧	٣١.٢	٤٨٠	١.٩٤	٤

م	البيان	نعم		أحياناً		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
	التدريبية.									
ط	عدم توافر المشرفين المعيّنين إعداداً جيداً للقيام بعملية التدريب والإشراف عليها.	٧٥	٣٠.٤	٩٦	٣٨.٩	٧٦	٣٠.٧	٤٩٣	١.٩٩	٢
ى	عدم القدرة على الابتكار والإبداع فى العملية التدريبية حتى أنها تبدو نمطية.	٧٩	٣٢	١٠٦	٤٢.٩	٦٢	٢٥.١	٥١١	٢.٠٦	١

يتضح من الجدول السابق أن هناك مجموعة من المعوقات التي ترجع إلى المشرف وجاءت مرتبة كالتى:

- عدم القدرة على الابتكار والإبداع فى العملية التدريبية حتى أنها تبدو نمطية وتأتى فى المرتبة الأولى بوزن مرجح (٢.٠٦).
- يليها عدم توافر المشرفين المعيّنين إعداداً جيداً للقيام بعملية التدريب والإشراف عليها فى المرتبة الثانية بوزن مرجح (١.٩٩).
- وجاء تركيز المشرف على الجوانب النظرية أكثر من الجوانب التطبيقية فى المرتبة الثالثة بوزن مرجح (١.٩٦).

- أما عدم تنوع المشرف فى استخدام الأساليب التدريبية فجاء فى المرتبة الرابعة بوزن مرجح (١.٩٤).
 - يليها فى المرتبة الخامسة نقص المهارة والخبرة لدى بعض المشرفين بوزن مرجح (١.٩٢).
 - ثم جاء فى المرتبة السادسة عدم مراعاة المشرف للاحتياجات التدريبية للطلاب بوزن مرجح (١.٨٨).
 - يليها عدم قدرة المشرف على الشرح الواضح للمهارة المراد التدريب عليها فى المرتبة السابعة بوزن مرجح (١.٧٩).
 - كما جاء عدم اشتراك المشرف فى المناقشات أثناء التدريب فى المرتبة الثامنة بوزن مرجح (١.٧٢).
 - أما عدم اهتمامه بتكوين علاقات طيبة مع الطلاب فجاء فى المرتبة التاسعة بوزن مرجح (١.٦٩).
 - ويأتى عدم وجود استعداد لدى المشرف لحضور البرامج التدريبية فى المرتبة الأخيرة بوزن مرجح (١.٦٨).
- وقد يرجع ذلك إلى نقص الخبرة والمهارة لدى بعض المشرفين فى إدارة العملية التدريبية أو عدم فهمهم للمجال التدريبى الذى يتدرب عليه الطلاب، ولذا يتطلب العمل توافر مشرفى تدريب ذو خبرة وخصائص مهارية فى تدريب الطلاب.

جدول رقم (٥٧)

"يوضح المعوقات الراجعة إلى الطالب" ن = ٢٤٧

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك			
أ	عدم حرص الطالب على الحضور في المواعيد المحددة للبرنامج التدريبي.	٦٣.١	٦٥	٢٦.٢	٢٦	١٠.٦		٦٢٤	٢.٥٢	١
ب	حضور البرنامج التدريبي بصورة شكلية وعدم الاهتمام بمدى الاستفادة.	٤٠.٥	١٢٢	٤٩.٤	٢٥	١٠.١		٥٦٩	٢.٣٠	٣
ج	عدم إلمام الطالب بخطة التدريب وأهدافه.	٣٨.٥	١١٨	٤٧.٤	٣٤	١٣.٨		٥٥٥	٢.٢٤	٤
د	عدم اقتناع الطالب بمجال التدريب.	٣٥.٢	٨٧	٣٥.٢	٧٣	٢٩.٦		٥٠٨	٢.٠٥	٧
هـ	عدم المشاركة الفعلية في التدريبات المرتبطة بالبرنامج التدريبي.	٤٩.٨	٩٢	٣٧.٢	٣٢	١٣		٥٨٥	٢.٣٦	٢
و	عدم توفر الاسـتعداد	٢٧.٩	١٣٦	٥٥.١	١٣	١٧		٥٢١	٢.١٠	٦

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك			
	الشخصى والمهنتى لآكتساب المهارات المهنية.									
ز	الخبرات السيئة السابقة لدى الطلاب بخصوص البرامج التدريبية	٤٧.٤	٦٨	٢٧.٥	١٧	٢٥.١	٥٤٩	٢.٢٢	٥	

يتضح من الجدول السابق أن هناك معوقات ترجع إلى الطالب تؤثر فى اكتسابه مهارات العمل مع الجماعات وجاءت كما يلى:

- جاء فى المرتبة الأولى عدم حرص الطالب على الحضور فى المواعيد المحددة للبرنامج التدريبى بوزن مرجح (٢.٥٢).
- ثم جاء فى المرتبة الثانية عدم المشاركة الفعلية فى التدريبات المرتبطة بالبرنامج التدريبى بوزن مرجح (٢.٣٦).
- ويأتى فى المرتبة الثالثة حضور البرنامج التدريبى بصورة شكلية وعدم الاهتمام بمدى الاستفادة بوزن مرجح (٢.٣٠).
- أما المرتبة الرابعة فجاء فيها عدم إلمام الطالب بخطة التدريب وأهدافه بوزن مرجح (٢.٢٤).
- كما جاء فى المرتبة الخامسة الخبرات السيئة السابقة لدى الطلاب بخصوص البرامج التدريبية بوزن مرجح (٢.٢٢).

- ثم جاء فى المرتبة السادسة عدم توفر الاستعداد الشخصى والمهنى
لاكتساب المهارات المهنية بوزن مرجح (٢.١٠).

- ويأتى فى المرتبة الأخيرة عدم اقتناع الطالب بمجال التدريب بوزن
مرجح (٢.٠٥).

وقد يرجع ذلك إلى سيكولوجية وطبيعة الطلاب، لذلك يجب
العمل على تذليل مثل هذه الصعوبات لمساعدة الطلاب على الاستفادة من
البرنامج التدريبي وزيادة خبراتهم ومهاراتهم.

جدول رقم (٥٨)

"يوضح المعوقات الراجعة إلى المؤسسة" ن = ٢٤٧

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	عدم صلاحية بعض المؤسسات لتدريب الطلاب.	١٠٣	٤١.٧	٩٦	٣٨.٩	٤٨	١٩.٤	٥٤٩	٢.٢٢	٣
ب	عدم كفاية الأشراف المؤسسى على طلاب التدريب.	٦٩	٢٧.٩	١٢٦	٥١	٥٢	٢١.١	٥١١	٢.٠٦	٨
ج	زيادة عدد الطلاب بما يفوق سعة المؤسسة.	١١٧	٤٧.٤	٨٥	٣٤.٤	٤٥	١٨.٢	٥٦٦	٢.٢٩	١
د	عدم وعى كثير من مسئولى المؤسسات بأهمية التدريب.	١٠٨	٤٣.٧	٩٦	٣٨.٩	٤٣	١٧.٤	٥٥٩	٢.٢٦	٢
هـ	عدم اهتمام هيئة الأشراف المؤسسى بإكساب الطلاب مهارات العمل مع	١٠٤	٤٢.١	٩١	٣٦.٨	٥٢	٢١.١	٥٤٦	٢.٢١	٤

الترتيب	الوزن المرجح	مجموع الأوزان	لا		أحيانا		نعم		البيان	م
			%	ك	%	ك	%	ك		
									الجماعات.	
٥	٢.١٨	٥٤٠	٢١.٧	٥٤	٣٧.٧	٩٣	٤٠.٥	١٠٠	ضيق الوقت المخصص للتدريب على المهارات المهنية.	و
٤	٢.٢١	٥٤٧	١٧.٤	٤٣	٤٣.٧	١٠٨	٣٨.٩	٩٦	عدم وجود أنشطة فعليّة تسمح باكتساب المهارات.	ز
٧	٢.١٤	٥٢٩	٢٤.٣	٦٠	٣٧.٢	٩٢	٣٨.٥	٩٥	عدم توفر مكان لتففيذ البرنامج التدريبي	ح
٩	٢.٠١	٤٩٧	٢٩.١	٧٢	٤٠.٥	١٠٠	٣٠.٤	٧٥	تعارض مواعيد التدريب مع أنشطة المؤسسة وخدماتها.	ط
٦	٢.١٦	٥٣٤	٢٥.٩	٦٤	٣٢	٧٩	٤٢.١	١٠٤	افتقار المؤسسة إلى ممارسين على مستوى تدريب عالي.	ى

يتضح من الجدول السابق أن هناك معوقات ترجع إلى المؤسسة وجاءت مرتبة كالتالي:

- جاء في المرتبة الأولى زيادة عدد الطلاب بما يفوق سعة المؤسسة بوزن مرجح (٢.٢٩).
- يليها في المرتبة الثانية عدم وعى كثير من مسئولى المؤسسات بأهمية التدريب بوزن مرجح (٢.٢٦).
- ويأتى في المرتبة الثالثة عدم صلاحية بعض المؤسسات لتدريب الطلاب بوزن مرجح (٢.٢٢).

- كما جاء فى المرتبة الرابعة كلاً من عدم اهتمام وهيئة الأشراف المؤسسى بإكتساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات، عدم وجود أنشطة فعلية تسمح بإكتساب المهارات بوزن مرجح (٢.٢١).
 - ثم جاء فى المرتبة الخامسة ضيق الوقت المخصص للتدريب على المهارات المهنية بوزن مرجح (٢.١٨).
 - يليها فى المرتبة السادسة افتقار المؤسسة إلى ممارسين على مستوى تدريب عالى بوزن مرجح (٢.١٦).
 - أما المرتبة السابعة فجاء فيها عدم توفر مكان لتنفيذ البرنامج التدريبي بوزن مرجح (٢.١٤).
 - كما يأتى فى المرتبة الثامنة عدم كفاية الأشراف المؤسسى على طلاب التدريب بوزن مرجح (٢.٠٦).
 - بينما جاء فى المرتبة الأخيرة تعارض مواعيد التدريب مع أنشطة المؤسسة وخدماتها بوزن مرجح (٢.٠١).
- لذلك يجب تنمية الوعى لدى هذه المؤسسات بأهمية التدريب وكيفية تنظيم أعداد طلاب التدريب وإمدادهم بالمعلومات والمعارف التى تساعد على اكتساب المهارات المهنية المختلفة.

جدول رقم (٥٩)

"يوضح المعوقات الراجعة إلى البرنامج التدريبي" ن = ٢٤٧

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	عدم وضوح أهداف البرنامج التدريبي.	١٠٥	٤٢.٥	٨٠	٣٢.٤	٦٢	٢٥.١	٥٣٧	٢.١٧	٤
ب	عدم التحديد الدقيق للتدريب على المهارات فى البرنامج التدريبي.	٨٣	٣٣.٦	١١٣	٤٥.٧	٥١	٢٠.٧	٥٢٦	٢.١٢	٥
ج	عدم توفير الوسائل اللازمة لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.	١٠٧	٤٣.٣	٩٥	٣٨.٥	٤٥	١٨.٢	٥٥٦	٢.٢٥	١
د	عدم تناسب محتويات البرنامج التدريبي مع الاحتياجات الفعلية المطلوبة للمتدربين.	٨٩	٣٦	١١٢	٤٥.٣	٤٦	١٨.٧	٥٣٧	٢.١٧	٤
هـ	عدم اختيار	١٠٠	٤٠.٥	٩٨	٣٩.٧	٤٩	١٩.٨	٥٤٥	٢.٢٠	٣

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	التعليق
		ك	%	ك	%	ك	%			
	الأسلوب التدريبي المناسب للتدريب من حيث محتويات البرنامج ونوعية المتدربين.									
و	العشوائية فى تنفيذ البرنامج التدريبي.	٧٥	٣٠.٤	٨٥	٣٤.٤	٨٧	٣٥.٢	٤٨٢	١.٩٥	٧
ز	عدم التنوع بين موضوعات البرنامج التدريبي.	٧٩	٣٢	١٠٤	٤٢.١	٦٤	٢٥.٩	٥٠٩	٢.٠٦	٦
ح	عدم وجود نظام ثابت ومحدد لتقويم ومتابعة البرنامج التدريبي.	١٠٨	٤٣.٧	٨٣	٣٣.٦	٥٦	٢٢.٧	٥٤٦	٢.٢١	٢

يتضح من الجدول السابق أن هناك معوقات ترجع إلى البرنامج التدريبي وجاءت مرتبة كما يلي:

- جاء فى المرتبة الأولى عدم توفير الوسائل اللازمة لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات بوزن مرجح (٢.٢٥).

- وجاء فى المرتبة الثانية عدم وجود نظام ثابت ومحدد لتقويم ومتابعة البرنامج التدريبي بوزن مرجح (٢.٢١).
 - أما المرتبة الثالثة فجاء فيها عدم اختيار الأسلوب التدريبي المناسب للتدريب من حيث محتويات البرنامج ونوعية المتدربين بوزن مرجح (٢.٢٠).
 - يليها فى المرتبة الرابعة كلاً من عدم وضوح أهداف البرنامج التدريبي، وعدم تناسب محتويات البرنامج التدريبي مع الاحتياجات الفعلية المطلوبة للمتدربين بوزن مرجح (٢.١٧).
 - بينما جاء فى المرتبة الخامسة عدم التحديد الدقيق للتدريب على المهارات فى البرنامج التدريبي بوزن مرجح (٢.١٢).
 - يليها فى المرتبة السادسة عدم التنوع بين موضوعات البرنامج التدريبي بوزن مرجح (٢.٠٦).
 - وأخيراً جاء فى المرتبة السابعة العشوائية فى تنفيذ البرنامج التدريبي بوزن مرجح (١.٩٥).
- لذلك يجب العمل على مواجهة هذه المعوقات أو التخفيف منها لضمان استفادة الطلاب من البرنامج التدريبي وإكسابهم العمل مع الجماعات.
- ما المعوقات التى تؤثر على فعالية البرنامج التدريبي فى إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات؟

(٢) من وجهة نظر المشرف:

جدول رقم (٦٠)

"يوضح المعوقات التي ترجع إلى المشرف" ن=٣٠

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	عدم وجود استعداد لدى المشرف لحضور البرامج التدريبية.	١٦	٥٣.٣	٤	١٣.٣	١٠	٣٣.٣	٦٦	٢.٢	٥
ب	نقص المهارة والخبرة لدى بعض المشرفين.	١٣	٤٣.٣	١٤	٤٦.٧	٣	١٠	٧٠	٢.٣٣	٣
ج	عدم اشتراك المشرف في المناقشات أثناء التدريب.	٩	٣٠	١٦	٥٣.٣	٥	١٦.٧	٦٤	٢.١٣	٧
د	تركيز المشرف على الجوانب النظرية أكثر من الجوانب التطبيقية.	١٤	٤٦.٧	١٣	٤٣.٣	٣	١٠	٧١	٢.٣٦	٢
هـ	عدم مراعاة المشرف للاحتياجات التدريبية للطلاب.	١٣	٤٣.٣	١٢	٤٠	٥	١٦.٧	٦٨	٢.٢٦	٤
و	عدم اهتمامه بتكوين علاقات طيبة مع الطلاب.	١٢	٤٠	٩	٣٠	٩	٣٠	٦٣	٢.١	٨
ز	عدم قدرة المشرف على الشرح الواضح للمهارة المراد التدريب عليها.	١٠	٣٣.٣	١٢	٤٠	٨	٢٦.٧	٦٢	٢.٠٦	٩
ح	عدم تنوع المشرف في استخدام الأساليب التدريبية.	١٦	٥٣.٣	١٤	٤٦.٧	-	-	٧٦	٢.٥٣	١
ط	عدم توافر المشرفين المعدين إعداداً جيداً	١١	٣٦.٧	١٣	٤٣.٣	٦	٢٠	٦٥	٢.١٦	٦

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
	للقيام بعملية التدريب والإشراف عليها.									
ى	عدم القدرة على الابتكار والإبداع فى العملية التدريبيه حتى أنها تبدو نمطية.	١٣	٤٣.٣	١٤	٤٦.٧	٣	١٠	٧٠	٢.٣٣	٣

يتضح من الجدول السابق أهم المعوقات من وجهة نظر المشرفين جاءت مرتبة كالتالى:

- جاء فى المرتبة الأولى عدم تنوع المشرف فى استخدام الأساليب التدريبيه بوزن مرجح (٢.٥٣).
- يليها فى المرتبة الثانية تركيز المشرف على الجوانب النظرية أكثر من الجوانب التطبيقية بوزن مرجح (٢.٣٦).
- وجاء فى المرتبة الثالثة كلاً من نقص المهارة والخبرة لدى بعض المشرفين، عدم القدرة على الابتكار والإبداع فى العملية التدريبيه حتى أنها تبدو نمطية بوزن مرجح (٢.٣٣).
- أما المرتبة الرابعة فجاء فيها عدم مراعاة المشرف للاحتياجات التدريبيه للطلاب بوزن مرجح (٢.٢٦).
- يليها فى المرتبة الخامسة عدم وجود استعداد لدى المشرف لحضور البرامج التدريبيه بوزن مرجح (٢.٢).
- كما جاء فى المرتبة السادسة عدم توافر المشرفين المعدين إعداداً جيداً للقيام بعملية التدريب والإشراف عليها بوزن مرجح (٢.١٦).

- ويأتى فى المرتبة السابعة عدم اشتراك المشرف فى المناقشات أثناء التدريب بوزن مرجح (٢.١٣).
 - يليها فى المرتبة الثامنة عدم اهتمامه بتكوين علاقات طيبة مع الطلاب بوزن مرجح (٢.١).
 - وأخيراً جاء فى المرتبة التاسعة عدم قدرة المشرف على الشرح الواضح للمهارة المراد التدريب عليها بوزن مرجح (٢.٠٦).
- لذلك يجب العمل على تذليل مثل هذه المعوقات، وإعداد مشرفين قادرين على إدارة العملية التدريبية بنجاح وإكساب الطلاب المهارات المهنية المختلفة.

جدول رقم (٦١)

"يوضح المعوقات التى ترجع إلى الطالب" ن = ٣٠

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	عدم حرص الطالب على الحضور فى المواعيد المحددة للبرنامج التدرى.	٢٥	٨٣.٣	٥	١٦.٧	-	-	٨٥	٢.٨٣	١
ب	حضور البرنامج التدرى بصورة شكلية وعدم الاهتمام بهدى الاستفادة.	٢٠	٦٦.٧	١٠	٣٣.٣	-	-	٨٠	٢.٦٦	٣

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
ج	عدم إلمام الطالب بخطة التدريب وأهدافه.	٢٥	٨٣.٣	٤	١٣.٣	١	٣.٣	٨٤	٢.٨	٢
د	عدم اقتناع الطالب بمجال التدريب.	١٦	٥٣.٣	١١	٣٦.٧	٣	١٠	٧٣	٢.٤٣	٦
هـ	عدم المشاركة الفعلية فى التدريبات المرتبطة بالبرنامج التدريبي.	١٩	٦٣.٣	٩	٣٠	٢	٦.٧	٧٧	٢.٥٦	٤
و	عدم توفر الاساتذة والشخصى والمهني لاكتساب المهارات المهنية.	٢٥	٨٣.٣	٥	١٦.٧	-	-	٨٥	٢.٨٣	١
ز	الخبرات السيئة السابقة لدى الطلاب بخصوص البرامج التدريبية	١٧	٥٦.٧	١٢	٤٠	١	٣.٣	٧٦	٢.٥٣	٥

يتضح من الجدول السابق المعوقات الراجعة إلى الطالب من وجهة نظر المشرفين جاءت على النحو التالي:

- جاء فى المرتبة الأولى كلاً من عدم حرص الطالب على الحضور فى المواعيد المحددة للبرنامج التدريبى، وعدم توفر الاستعداد الشخصى والمهنى لاكتساب المهارات المهنية بوزن مرجح (٢.٨٣).
 - يليها فى المرتبة الثانية عدم إلمام الطالب بخطة التدريب وأهدافه بوزن مرجح (٢.٨).
 - ويأتى فى المرتبة الثالثة حضور البرنامج التدريبى بصورة شكلية وعدم الاهتمام بمدى الاستفادة بوزن مرجح (٢.٦٦).
 - أما المرتبة الرابعة فجاء فيها عدم المشاركة الفعلية فى التدريبات المرتبطة بالبرنامج التدريبى بوزن مرجح (٢.٥٦).
 - يليها فى المرتبة الخامسة الخبرات السيئة السابقة لدى الطلاب بخصوص البرامج التدريبية بوزن مرجح (٢.٥٣).
 - وأخيراً جاء فى المرتبة السادسة عدم اقتناع الطالب بمجال التدريب بوزن مرجح (٢.٤٣).
- لذلك يجب العمل على مواجهة تلك المعوقات، وضرورة تنمية الوعى لدى الطلاب بأهمية التدريب حتى يصبحوا أخصائيين اجتماعيين قادرين على العطاء المهنى ولديهم مهارات متميزة فى العمل الاجتماعى والتعامل مع الآخرين.

جدول رقم (٦٢)

"يوضح المعوقات التي ترجع إلى المؤسسة" ن = ٣٠

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	عدم صلاحية بعض المؤسسات لتدريب الطلاب.	٢٢	٧٣.٣	٥	١٦.٧	٣	١٠	٧٩	٢.٦٣	٢
ب	عدم كفاية الأشراف المؤسسى على طلاب التدريب.	١٣	٤٣.٣	١٣	٤٣.٣	٤	١٣.٣	٦٩	٢.٣٠	٦
ج	زيادة عدد الطلاب بما يفوق سعة المؤسسة.	٢٥	٨٣.٣	٤	١٣.٣	١	٣.٣	٨٤	٢.٨٠	١
د	عدم اهتمام هيئة الأشراف المؤسسى بإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.	١٥	٥٠	١٢	٤٠	٣	١٠	٧٢	٢.٤٠	٥

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
هـ	ضيق الوقت المخصص للتدريب على المهارات المهنية.	٢١	٧٠	٧	٢٣.٣	٢	٦.٧	٧٩	٢.٦٣	٢
و	عدم وجود أنشطة فعلية تسمح باكتساب المهارات.	١٢	٤٠	١٤	٤٦.٧	٤	١٣.٣	٦٨	٢.٢٦	٧
ز	عدم توفر مكان لتنفيذ البرنامج التدريبي	١٣	٤٣.٣	١٢	٤٠	٥	١٦.٧	٦٨	٢.٢٦	٧
ح	تعارض مواعيد التدريب مع أنشطة المؤسسة وخدماتها.	١٧	٥٦.٧	٩	٣٠	٤	١٣.٣	٧٣	٢.٤٣	٤
ط	افتقار المؤسسة إلى	١٧	٥٦.٧	١١	٣٦.٧	٢	٦.٧	٧٥	٢.٥٠	٣

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك			
	ممارسين على مستوى تدريب عالى.									

يتضح من الجدول السابق المعوقات الراجعة إلى المؤسسة فقد جاءت مرتبة كالتالى:

- جاء فى المرتبة الأولى زيادة عدد الطلاب بما يفوق سعة المؤسسة بوزن مرجح (٢.٨).
- ثم جاء فى المرتبة الثانية كل من عدم صلاحية بعض المؤسسات لتدريب الطلاب، وضيق الوقت المخصص للتدريب على المهارات المهنية بوزن مرجح (٢.٦٣).
- وتأتى فى المرتبة الثالثة افتقار المؤسسة إلى ممارسين على مستوى تدريب عالى بوزن مرجح (٢.٥).
- أما المرتبة الرابعة فجاء فيها تعارض مواعيد التدريب مع أنشطة المؤسسة وخدماتها بوزن مرجح (٢.٤٣).
- يليها فى المرتبة الخامسة عدم اهتمام هيئة الأشراف المؤسسى بإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات بوزن مرجح (٢.٤).
- وفى المرتبة السادسة جاءت عدم كفاية الأشراف المؤسسى على طلاب التدريب بوزن مرجح (٢.٣).

- كما جاء فى المرتبة السابعة عدم وجود أنشطة فعلية تسمح باكتساب المهارات، وعدم توفر مكان لتنفيذ البرنامج التدريبي بوزن مرجح (٢.٢٦).

ولذا يجب على المشرفين تجنب هذه المعوقات الموجودة بالمؤسسة واختيار أنسب المؤسسات الصالحة لتدريب الطلاب حتى يمكن تفعيل برنامج التدريب وتحقيق أهدافه مع العمل على تقليل نسبة الطلاب داخل كل مؤسسة لضمان أكثر استفادة ممكنة.

جدول رقم (٦٣)

"يوضح المعوقات التي ترجع إلى البرنامج التدريبي" ن=٣٠

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	عدم وضوح أهداف البرنامج التدريبي.	١٨	٦٠	١٠	٢٢.٢	٢	٦.٧	٧٦	٢.٥٣	١
ب	عدم التحديد الدقيق للتدريب على المهارات فى البرنامج التدريبي.	١٦	٥٣.٣	١١	٢٦.٧	٣	١٠	٧٣	٢.٤٣	٢
ج	عدم توفير الوسائل اللازمة لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.	١٩	٦٣.٣	٨	٢٦.٧	٣	١٠	٧٦	٢.٥٣	١
د	عدم تناسب محتويات البرنامج التدريبي مع	١٦	٥٣.٣	١٠	٢٢.٢	٤	١٣.٣	٧٢	٢.٤	٤

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
	الاحتياجات الفعلية المطلوبة للمدرسين.									
هـ	عدم اختيار الأسلوب التدريبي المناسب للتدريب من حيث محتويات البرنامج ونوعية المدرسين.	١٢	٤٠	١٨	٦٠	-	-	٧٢	٢.٤	٤
و	العشوائية فى تنفيذ البرنامج التدريبي.	١٣	٤٣.٣	١٣	٤٣.٣	٤	١٣.٣	٦٩	٢.٣	٥
ز	عدم التنوع بين موضوعات البرنامج التدريبي.	١٧	٥٦.٧	١١	٣٦.٧	٢	٦.٧	٧٥	٢.٥	٢
ح	عدم وجود نظام ثابت ومحدد لتقويم ومتابعة البرنامج التدريبي.	١٢	٤٠	١٥	٥٠	٣	١٠	٦٩	٢.٣	٥

يتضح من الجدول السابق الأتى أن المعوقات الراجعة إلى البرنامج

التدريبي جاءت على النحو التالي:

- جاء فى المرتبة الأولى عدم وضوح أهداف البرنامج التدريبي، وعدم توفير

الوسائل اللازمة لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات بوزن

مرجح (٢.٥٣).

- ثم جاء فى المرتبة الثانية عدم التنوع بين موضوعات البرنامج التدريبي

بوزن مرجح (٢.٥).

- كما جاء فى المرتبة الثالثة عدم التحديد الدقيق للتدريب على المهارات فى البرنامج التدريبى بوزن مرجح (٢.٤٣).

- أما المرتبة الرابعة فجاء فيها كل من عدم تناسب محتويات البرنامج التدريبى مع الاحتياجات الفعلية المطلوبة للمتدربين، وعدم اختيار الأسلوب التدريبى المناسب للتدريب من حيث محتويات البرنامج ونوعية المتدربين بوزن مرجح (٢.٤).

- ويأتى فى المرتبة الخامسة العشوائية فى تنفيذ البرنامج التدريبى، وعدم وجود نظام ثابت ومحدد لتقويم ومتابعة البرنامج التدريبى بوزن مرجح (٢.٣).

لذلك يجب تذليل هذه المعوقات حتى يستفيد الطلاب من البرنامج التدريبى، مما يتطلب عند تصميم برنامج التدريب وضوح أهدافه ومراعاة التجدد والتنوع بين موضوعاته والتخطيط لمواجهة أى معوق يعوق العملية التدريبية.

- ما المعوقات التى تؤثر على فعالية البرامج التدريبية فى إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات؟
(٣) من وجهة نظر الخبراء والمتخصصين:

جدول رقم (٦٤)

"يوضح أهم المعوقات التي ترجع إلى الطالب" ن=١٠

م	المعوقات	التكرار	%	الترتيب	متوسط تكرارات المجموعة	ترتيب المجموعة
أ	عدم حرص الطالب على الحضور فى المواعيد المحددة للبرنامج التدريبي.	١٠	١٠٠	١	٩.٥٧	١
ب	حضور البرنامج التدريبي بصورة شكلية وعدم الاهتمام بمدى الاستفادة.	٩	٩٠	٢		
ج	عدم إلمام الطالب بخطة التدريب وأهدافه.	١٠	١٠٠	١		
د	عدم اقتناع الطالب بمجال التدريب.	٩	٩٠	٢		
هـ	عدم المشاركة الفعلية فى التدريبات المرتبطة بالبرنامج التدريبي.	١٠	١٠٠	١		
و	عدم توفر الاستعداد الشخصى والمهنى لاكتساب المهارات المهنية.	٩	٩٠	٢		
ز	الخبرات السيئة السابقة لدى الطلاب بخصوص البرامج التدريبية	١٠	١٠٠	١		

يتضح من الجدول السابق أن المعوقات التي ترجع إلى الطالب من وجهة نظر الخبراء والمتخصصين جاءت مرتبة تنازلياً كالآتى:

جاء فى المرتبة الأول كلاً من:

- عدم حرص الطالب على الحضور فى المواعيد المحددة للبرنامج التدريبي.
- عدم إلمام الطالب بخطة التدريب وأهدافه.
- عدم المشاركة الفعلية فى التدريبات المرتبطة بالبرنامج التدريبي.
- الخبرات السيئة السابقة لدى الطلاب بخصوص البرامج التدريبية.

أما المرتبة الثانية فجاء فيها كلاً من:

- حضور البرنامج التدريبي بصورة شكلية وعدم الاهتمام بمدى الاستفادة.
 - عدم اقتناع الطالب بمجال التدريب.
 - عدم توفر الاستعداد الشخصى والمهنى لاكتساب المهارات المهنية.
- لذلك يجب العمل على مواجهة هذه المعوقات أو الحد منها حتى يستفيد الطلاب من البرنامج التدريبي.

جدول رقم (٦٥)

"يوضح أهم المعوقات التي ترجع إلى مشرف التدريب" ن = ١٠

م	المعوقات	التكرار	%	الترتيب	متوسط تكرارات المجموعة	ترتيب المجموعة
أ	عدم وجود استعداد لدى المشرف لحضور البرامج التدريبية.	٨	٨٠	٣	٩.٤	٢
ب	نقص المهارة والخبرة لدى بعض المشرفين.	١٠	١٠٠	١		
ج	عدم اشتراك المشرف فى المناقشات أثناء التدريب.	٩	٩٠	٢		
د	تركيز المشرف على الجوانب النظرية أكثر من الجوانب التطبيقية.	٨	٨٠	٣		
هـ	عدم مراعاة المشرف للاحتياجات التدريبية للطلاب.	١٠	١٠٠	١		
و	عدم اهتمامه بتكوين علاقات طيبة مع الطلاب.	٩	٩٠	٢		

ترتيب المجموعة	متوسط تكرارات المجموعة	الترتيب	%	التكرار	المعوقات	م
		١	١٠٠	١٠	عدم قدرة المشرف على الشرح الواضح للمهارة المراد التدريب عليها.	ز
		١	١٠٠	١٠	عدم تنوع المشرف فى استخدام الأساليب التدريبية.	ح
		١	١٠٠	١٠	عدم توافر المشرفين المعدين إعداداً جيداً للقيام بعملية التدريب والإشراف عليها.	ط
		١	١٠٠	١٠	عدم القدرة على الابتكار والإبداع فى العملية التدريبية حتى أنها تبدو نمطية.	ى

يتضح من الجدول السابق الأتى:

أشار الخبراء إلى أن المعوقات الراجعة إلى المشرف جاءت مرتبة

تنازلياً كما يلي:

جاء فى المرتبة الأولى المعوقات التالية:

- نقص المهارة والخبرة لدى بعض المشرفين.
- عدم مراعاة المشرف للاحتياجات التدريبية للطلاب.
- عدم قدرة المشرف على الشرح الواضح للمهارة المراد التدريب عليها.
- عدم تنوع المشرف فى استخدام الأساليب التدريبية.
- عدم توافر المشرفين المعدين إعداداً جيداً للقيام بعملية التدريب والأشراف عليها.
- عدم القدرة على الابتكار والإبداع فى العملية التدريبية حتى أنها تبدو نمطية.

ثم جاء فى المرتبة الثانية كلاً من:

- عدم اشتراك المشرف فى المناقشات أثناء التدريب.
- عدم اهتمامه بتكوين علاقات طيبة مع الطلاب.

ويأتى فى المرتبة الثالثة ما يلى:

- عدم وجود استعداد المشرف لحضور البرامج التدريبية.
- تركيز المشرف على الجوانب النظرية أكثر من الجوانب التطبيقية.

ولذلك يجب العمل على مواجهة هذه المعوقات أو التخفيف منها من أجل نجاح البرنامج التدريبي فى إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.

جدول رقم (٦٦)

"يوضح أهم المعوقات التي ترجع إلى البرنامج التدريبي" ن = ١٠

م	المعوقات	التكرار	%	ترتيب المعوقات داخل المجموعة	متوسط تكرارات المجموعة	ترتيب المجموعة
أ	عدم وضوح أهداف البرنامج التدريبي.	٩	٩٠	٢	٨.٧٥	٣
ب	عدم التحديد الدقيق للتدريب على المهارات فى البرنامج التدريبي.	٨	٨٠	٣		
ج	عدم توفير الوسائل اللازمة لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.	١٠	١٠٠	١		
د	عدم تناسب محتويات البرنامج التدريبي مع الاحتياجات الفعلية المطلوبة للمتدربين.	٨	٨٠	٣		
هـ	عدم اختيار الأسلوب التدريبي المناسب للتدريب من حيث	٩	٩٠	٢		

م	المعوقات	التكرار	%	ترتيب المعوقات داخل المجموعة	متوسط تكرارات المجموعة	ترتيب المجموعة
	محتويات البرنامج ونوعية المتدربين.					
و	العشوائية فى تنفيذ البرنامج التدريبي.	٩	٩٠	٢		
ز	عدم التنوع بين موضوعات البرنامج التدريبي.	٨	٨٠	٢		
ح	عدم وجود نظام ثابت ومحدد لتقويم ومتابعة البرنامج التدريبي.	٩	٩٠	٢		

وبالنظر إلى الجدول السابق يتضح أن المعوقات الراجعة إلى البرنامج التدريبي جاءت مرتبة تنازلياً كالتالى:

جاء فى المرتبة الأولى عدم توفير الوسائل اللازمة لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.

ثم جاء فى المرتبة الثانية ما يلى:

- عدم وضوح أهداف البرنامج التدريبي.
- عدم اختيار الأسلوب التدريبي المناسب للتدريب من حيث محتويات البرنامج ونوعية المتدربين.
- العشوائية فى تنفيذ البرنامج التدريبي.

- عدم وجود نظام ثابت ومحدد لتقويم ومتابعة البرنامج التدريبي.

أما المرتبة الثالثة فجاء فيها التالي:

- عدم التحديد الدقيق للتدريب على المهارات فى البرنامج التدريبي.

- عدم تناسب محتويات البرنامج التدريبي مع الاحتياجات الفعلية المطلوبة للمتدربين.

- عدم التنوع بين موضوعات البرنامج التدريبي.

لذلك يجب العمل على تذليل مثل هذه الصعوبات حتى يستفيد الطلاب من البرنامج التدريبي أقصى استفادة ممكنة.

جدول رقم (٦٧)

"يوضح أهم المعوقات التى ترجع إلى المؤسسة" ن = ١٠

م	المعوقات	التكرار	%	الترتيب	متوسط تكرارات المجموعة	ترتيب المجموعة
أ	عدم صلاحية بعض المؤسسات لتدريب الطلاب.	٩	٩٠	١	٨.٢	٤
ب	عدم كفاية الإشراف المؤسسى على طلاب التدريب.	٨	٨٠	٢		
ج	زيادة عدد الطلاب بما يفوق سعة المؤسسة.	٩	٩٠	١		
د	عدم وعى كثير من مسئولى المؤسسات	٦	٦٠	٤		

ترتيب المجموعة	متوسط تكرارات المجموعة	الترتيب	%	التكرار	المعوقات	م
					بأهمية التدريب.	
		١	٩٠	٩	عدم اهتمام هيئة الأشراف المؤسسي بإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.	هـ
		٣	٧٠	٧	ضييق الوقت المخصص للتدريب على المهارات المهنية.	و
		٢	٨٠	٨	عدم وجود أنشطة فعلية تسمح باكتساب المهارات.	ز
		١	٩٠	٩	عدم توفر مكان لتنفيذ البرنامج التدريبي	ح
		١	٩٠	٩	تعارض مواعيد التدريب مع أنشطة المؤسسة وخدماتها.	ط
		٢	٨٠	٨	افتقار المؤسسة إلى ممارسين على مستوى تدريب عالي.	ى

يتضح من الجدول السابق أشار الخبراء إلى أن المعوقات التي ترجع إلى المؤسسة جاءت مرتبة تنازلياً على النحو التالي:

أن المرتبة الأولى جاء فيها ما يلي:

- عدم صلاحية بعض المؤسسات لتدريب الطلاب.
- زيادة عدد الطلاب بما يفوق سعة المؤسسة.
- عدم اهتمام هيئة الأشراف المؤسسى بإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.
- عدم توفر مكان لتنفيذ البرنامج التدريبي.
- تعارض مواعيد التدريب مع أنشطة المؤسسة وخدماتها.

ويأتى فى المرتبة الثانية الأتى:

- عدم كفاية الأشراف المؤسسى على طلاب التدريب.
 - عدم وجود أنشطة فعلية تسمح باكتساب المهارات.
 - افتقار المؤسسة إلى ممارسين على مستوى تدريب عالى.
- ثم جاء فى المرتبة الثالثة ضيق الوقت المخصص للتدريب على المهارات المهنية.
- بينما جاء فى المرتبة الرابعة عدم وعى كثير من مسئولى المؤسسات بأهمية التدريب.

لذلك يجب تذليل مثل هذه الصعوبات حتى يستفيد الطلاب من ممارسة البرنامج التدريبي والذي يساعدهم على اكتساب المهارات المهنية والتي تؤهلهم للقيام بأدوارهم المهنية المطلوبة منهم.

خامساً: نتائج إحصائية ترتبط بالإجابة على التساؤل الخامس ومؤداه:

- ما المقترحات لتفعيل البرامج التدريبية لإكساب طلاب الخدمة الاجتماعية مهارات العمل مع الجماعات"

(١) من وجهة نظر الطالب:

جدول رقم (٦٨)

"مقترحات الطلاب لتفعيل البرامج التدريبية لإكسابهم مهارات العمل مع الجماعات" ن = ٢٥٥

م	البيان	نعم		أحياناً		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
أ	استخدام نظام التدريب المتواصل لتدعيم مهارات الممارسين بصورة منتظمة.	٢٠٣	٦٩.٦	٤٤	١٧.٣	٨	٣.١	٧٠٥	٢.٧٦	١
ب	التقويم المستمر من قبل المشرفين للوقوف على صعوبات التدريب.	١٨٦	٧٢.٩	٦٣	٢٤.٧	٦	٢.٤	٦٩٠	٢.٧٠	٢
ج	ضرورة المشاركة	١٨٧	٧٣.٣	٦١	٢٣.٩	٧	٢.٧	٦٩٠	٢.٧٠	٢

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
	الفعالية فى المشروعات التدريبية الجماعية التى يتم تدريب الطلاب من خلالها.									
د	استخدام أكثر من وسيلة تقويمية للتوصل إلى نتائج متكاملة.	١٥٨	٦٢	٦٨	٢٦.٧	٢٩	١١.٤	٦٣٩	٢.٥٠	٨
هـ	التنوع فى استخدام أساليب التدريب لإكساب الطلاب المهارات المهنية.	١٩١	٧٤.٩	٥٢	٢٠.٤	١٢	٤.٧	٦٨٩	٢.٧٠	٢
و	لابد من توفير المؤسسات لإمكانية التطبيق العملى	١٧٧	٦٩.٤	٦٥	٢٥.٥	١٣	٥.١	٦٧٤	٢.٦٤	٥

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
	للمهارات.									
ز	ضرورة مراعاة أهداف البرنامج التدريبي للاحتياجات الفعلية للطلاب المتدربين.	١٧٩	٧٠.٢	٦٩	٢٧.١	٧	٢.٧	٦٨٢	٢.٦٧	٣
ح	مراعاة أن يتناسب زمن البرنامج التدريبي مع محتواه .	١٧٣	٦٧.٨	٦٧	٢٦.٣	١٥	٥.٩	٦٦٨	٢.٦١	٧
ط	لابد من تدعيم تدريب الطلاب على مهارات العمل مع الجماعات التي تتوافق مع سوق العمل الاجتماعي.	١٨٠	٧٠.٦	٦٢	٢٤.٣	١٣	٥.١	٦٧٧	٢.٦٥	٤
ى	لابد من توفر نظام التقويم والمتابعة المستمر	١٧٩	٧٠.٢	٦٣	٢٤.٧	١٣	٥.١	٦٧٦	٢.٦٥	٤

م	البيان	نعم		أحيانا		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
	للبرنامج التدريبي.									
ك	مراعاة معايير الاعتماد والجودة فى تنفيذ البرامج التدريبية لتفعيلها لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.	١٧٨	٦٩.٨	٦١	٢٣.٩	١٦	٦.٣	٦٧٢	٢.٦٢	٦

يتضح من الجدول السابق:

- أن الطلاب أشاروا إلى مقترحات لتفعيل البرامج التدريبية لإكسابهم مهارات العمل مع الجماعات فجاءت مرتبة كالتالى:
- جاء فى المرتبة الأولى استخدام نظام التدريب المتواصل لتدعيم مهارات الممارسين بصورة منتظمة بوزن مرجح (٢.٧٦).
 - ثم جاء فى المرتبة الثانية بوزن مرجح (٢.٧٠) لكل من:
 - التقويم المستمر من قبل المشرفين للوقوف على صعوبات التدريب.
 - ضرورة المشاركة الفعلية فى المشروعات التدريبية الجماعية التى يتم تدريب الطلاب من خلالها.

- التنوع فى استخدام أساليب التدريب لإكساب الطلاب المهارات المهنية.
 - بينما جاء فى المرتبة الثالثة ضرورة مراعاة أهداف البرنامج التدريبي بوزن مرجح (٢.٦٧).
 - كما جاء فى المرتبة الرابعة لابد من تدعيم تدريب الطلاب على مهارات العمل مع الجماعات التى تتوافق مع سوق العمل الاجتماعى، ولا بد من توفر نظام التقويم والمتابعة المستمرة للبرنامج التدريبي بوزن مرجح (٢.٦٥).
 - يليها فى المرتبة الخامسة لابد من توفير المؤسسات لإمكانية التطبيق العملى للمهارات. بوزن مرجح (٢.٦٤).
 - أما مراعاة معايير الاعتماد والجودة فى تنفيذ البرامج التدريبية لتفعيلها لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات فجاءت فى المرتبة السادسة بوزن مرجح (٢.٦٣).
 - يليها مراعاة أن يتناسب زمن البرنامج التدريبي مع محتواه فى المرتبة السابعة بوزن مرجح (٢.٦١).
 - ويأتى استخدام أكثر من وسيلة تقييمية للتوصل إلى نتائج متكاملة فى المرتبة الثامنة بوزن مرجح (٢.٥٠)
- لذلك فإنه يمكن العمل بهذه المقترحات كمنطلقات لتحسين وتفعيل دور البرامج التدريبية فى إكساب طلاب الخدمة الاجتماعية مهارات العمل مع الجماعات، مما يتطلب مراعاة المقترحات الأكثر فعالية فى تطوير البرنامج التدريبي.

- ما المقترحات لتفعيل البرامج التدريبية لإكساب طلاب الخدمة الاجتماعية مهارات العمل مع الجماعات".
من وجهة نظر المشرف.

جدول رقم (٦٩)

"يوضح أهم المقترحات التي تساعد فى تفعيل البرامج التدريبية لإكساب طلاب الخدمة الاجتماعية مهارات العمل مع الجماعات"

م	البيان	ك	%	الترتيب
١	توفير الوقت الكافى لإعداد وتنفيذ البرامج التدريبية.	١	٣.٣	٦
٢	أن تتناسب محتويات البرنامج التدريبى مع الاحتياجات الفعلية للطلاب المتدربين.	٥	١٦.٧	٢
٣	ضرورة التنوع فى موضوعات البرنامج التدريبى.	٣	١٠	٤
٤	توفير الوسائل اللازمة لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.	٣	١٠	٤
٥	مشاركة الطلاب فى تحديد مجال التدريب الذى يرغب فيه.	٢	٦.٧	٥
٦	اختيار المواعيد المناسبة بالمؤسسات لتدريب الطلاب.	٤	١٣.٣	٣
٧	التنوع فى استخدام الأساليب التدريبية الحديثة والمتنوعة من جانب المشرف.	٣	١٠	٤

م	البيان	ك	%	الترتيب
٨	ضرورة وجود نظام ثابت ومحدد لمتابعة وتقييم البرامج التدريبية.	٥	١٦.٧	٢
٩	لابد من تقييم البرامج التدريبية السابقة لتلافي الصعوبات فى البرامج القادمة.	٤	١٣.٣	٣
١٠	ضرورة إمام الطالب بخطة التدريب وأهدافه	١	٣.٣	٦
١١	ضرورة توفر الخبرة والمهارة لدى المشرفين.	١	٣.٣	٦
١٢	تركيز المشرفين على الجانبين التطبيقي والنظري.	٣	١٠	٤
١٣	لابد من التحديد الدقيق للمهارات التى سيتم التدريب عليها بالبرنامج التدريبى.	٢	٦.٧	٥
١٤	إعداد المشرفين الإعداد الجيد مهارياً ومهنيًا لنجاح العملية التدريبية.	٤	١٣.٣	٣
١٥	عدم زيادة عدد طلاب التدريب بما يفوق إمكانيات المؤسسات والمشروعات التدريبية.	٧	٢٣.٣	١
١٦	وضوح أهداف البرنامج التدريبى بدقة	٧	٢٣.٣	١

م	البيان	ك	%	الترتيب
	أمام المشرف والطلاب.			
١٧	تدعيم الطلاب بمهارات العمل مع الجماعات التي تتمشى مع سوق العمل الاجتماعى.	١	٣.٣	٦
١٨	ضرورة المشاركة الفعلية من جانب الطلاب والمشرفين لتفعيل البرنامج.	٥	١٦.٧	٢
١٩	وجود مكان مناسب لتنفيذ البرنامج التدريبى.	١	٣.٣	٦
٢٠	وجود كفاية تامة من الأشراف المؤسسى على الطلاب أثناء عملية التدريب.	١	٣.٣	٦

يتضح من الجدول السابق المقترحات التى تساعد على تفعيل البرامج التدريبية من وجهة نظر مشرفى التدريب جاءت مرتبة تنازلياً على النحو التالى:

جاء فى المرتبة الأولى ما يلى:

- عدم زيادة عدد طلاب التدريب بما يفوق إمكانيات المؤسسات والمشروعات التدريبية.
- وضوح أهداف البرنامج التدريبى بدقة أمام المشرف والطلاب.

ثم جاء فى المرتبة الثانية كلاً من:

- أن تتناسب محتويات البرنامج التدريبى مع الاحتياجات الفعلية للطلاب المتدربين.

- ضرورة وجود نظام ثابت ومحدد لمتابعة وتقييم البرامج التدريبية.
- ضرورة المشاركة الفعلية من جانب الطلاب والمشرفين لتفعيل البرنامج.

كما جاء فى المرتبة الثالثة ما يلى:

- اختيار المواعيد المناسبة بالمؤسسات لتدريب الطلاب.
- لابد من تقييم البرامج التدريبية السابقة لتلافى الصعوبات فى البرامج القادمة.
- إعداد المشرفين الإعداد الجيد مهارياً ومهنياً لنجاح العملية التدريبية.

أما المرتبة الرابعة فجاء فيها كلاً من:

- ضرورة التنوع فى موضوعات البرنامج التدريبى.
- توفير الوسائل اللازمة لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.
- التنوع فى استخدام الأساليب التدريبية الحديثة والمتنوعة من جانب المشرف.
- تركيز المشرفين على الجانبين التطبيقى والنظرى.

وجاء فى المرتبة الخامسة كلاً من:

- مشاركة الطلاب فى تحديد مجال التدريب الذى يرغب فيه.
- لابد من التحديد الدقيق للمهارات التى سيتم التدريب عليها بالبرنامج التدريبى.

وأخيراً يأتي في المرتبة السادسة ما يلي:

- توفير الوقت الكافي لإعداد وتنفيذ البرامج التدريبية.
- ضرورة إلمام الطالب بخطة التدريب وأهدافه
- ضرورة توفر الخبرة والمهارة لدى المشرفين.
- تدعيم الطلاب بمهارات العمل مع الجماعات التي تتمشى مع سوق العمل الاجتماعي.
- وجود مكان مناسب لتنفيذ البرنامج التدريبي.
- وجود كفاية تامة من الأشراف المؤسسى على الطلاب أثناء عملية التدريب.

ويتبين لنا مما سبق أهمية الأخذ بهذه المقترحات كموجهات أو مؤشرات لتفعيل وتحسين البرامج التدريبية فى إكساب طلاب الخدمة الاجتماعية مهارات العمل مع الجماعات.

- ما المقترحات لتفعيل البرامج التدريبية لإكساب طلاب الخدمة الاجتماعية مهارات العمل مع الجماعات؟
(٣) من وجهة نظر الخبراء والمتخصصين:

جدول رقم (٧٠)

"يوضح المقترحات التي تؤدي إلى تفعيل البرامج التدريبية لإكساب طلاب الخدمة الاجتماعية مهارات العمل مع الجماعات".

م	المقترحات	ك	%	الترتيب
١	أن يكون المشرف على مستوى كافي نظريا وعمليا.	٣	٣٠	٣
٢	أن يكون هناك برامج تدريب واضحة ومحددة الأغراض والمهام سواء للطلاب أو المشرف ومرتبطة ببرنامج زمنى.	٩	٩٠	١
٣	أن يكون هناك انضباط كافي بين الطلاب.	١	١٠	٥
٤	أن يكون هناك معايير للتقييم للطلاب.	١	١٠	٥
٥	بناء برنامج تدريبي لإكساب الطلاب هذه المهارة.	١	١٠	٥
٦	الاهتمام بالجانب الكيفى فى إكساب المهارة المعرفية والتطبيقية.	١	١٠	٥
٧	عمل قياس قبل تنفيذ البرنامج وبعده	١	١٠	٥

م	المقترحات	ك	%	الترتيب
	بعد التنفيذ لقياس أثر البرنامج.			
٨	يفضل تطبيق البرنامج فى الجماعات صغيرة العدد ١٥ طالب.	٣	٣٠	٣
٩	ضرورة اتسام البرنامج بالمرونة لإمكانية تعديله أثناء التطبيق.	١	١٠	٥
١٠	اختيار المؤسسات المناسبة للتدريب والتي يتوافر بها الإمكانيات المادية والبشرية.	٢	٢٠	٤
١١	عقد ورش العمل ودورات تدريبية لتطوير وتفعيل برامج التدريب الميدانى للطلاب.	١	١٠	٥
١٢	استخدام أنسب الوسائل اللازمة لتدريب الطلاب على المهارات المهنية للعمل الميدانى.	٣	٣٠	٣
١٣	استخدام الأساليب التدريبية الحديثة والمتنوعة بالبرنامج التدريبى.	٤	٤٠	٢
١٤	عقد المؤتمرات العلمية الخاصة بالتدريب الميدانى لتطوير آليات التدريب فى إكساب الطلاب الجانب المهارى.	١	١٠	٥
١٥	وجود نظام ثابت ومحدد لتقويم البرنامج التدريبى.	٣	٣٠	٣

م	المقترحات	ك	%	الترتيب
١٦	ضرورة تفعيل المشروعات التدريبية الجماعية الخاصة بالبرنامج التدريبي لإكساب الطلاب المهارات.	١	١٠	٥
١٧	ضرورة اختيار الأسلوب التدريبي المناسب للتدريب مع نوعية المتدربين.	١	١٠	٥
١٨	مراعاة زمان البرنامج ومكانه ومحتواه.	١	١٠	٥
١٩	ضرورة مراعاة أهداف البرنامج التدريبي للاحتياجات الفعلية للطلاب	١	١٠	٥

يتضح من الجدول السابق المقترحات التي تؤدي إلى تفعيل البرامج التدريبية من وجهة نظر الخبراء والمتخصصين وجاءت مرتبة تنازلياً كالتالي:

- جاء في المرتبة الأولى أن يكون هناك برامج تدريب واضحة ومحددة الأغراض والمهام سواء للطلاب أو المشرفين ومرتبطة ببرنامج زمني.
- وجاء في المرتبة الثانية استخدام الأساليب التدريبية الحديثة والمتنوعة بالبرنامج التدريبي.
- كما جاء في المرتبة الثالثة كلاً من:
- أن يكون المشرف على مستوى كافي نظريا وعمليا.
- يفضل تطبيق البرنامج في الجماعات صغيرة العدد ١٥ طالب.

- استخدام أنسب الوسائل اللازمة لتدريب الطلاب على المهارات المهنية للعمل الميدانى.
- وجود نظام ثابت ومحدد لتقويم البرنامج التدريبيى.
- ويأتى فى المرتبة الرابعة اختيار المؤسسات المناسبة للتدريب والتي يتوافر بها الإمكانيات المادية والبشرية.
- وأخيراً جاء فى المرتبة الخامسة كلاً من:
- أن يكون هناك انضباط كافي بين الطلاب.
- أن يكون هناك معايير للتقييم واضحة للطلاب.
- بناء برنامج تدريبيى لإكساب الطلاب هذه المهارة.
- الاهتمام بالجانب الكيفى فى إكساب المهارة المعرفية والتطبيقية.
- عمل قياس قبلى قبل تنفيذ البرنامج وبعدي بعد التنفيذ لقياس أثر البرنامج.
- ضرورة اتسام البرنامج بالمرونة لإمكانية تعديله أثناء التطبيق.
- عقد ورش العمل ودورات تدريبية لتطوير وتفعيل برامج التدريب الميدانى للطلاب.
- عقد المؤتمرات العلمية الخاصة بالتدريب الميدانى لتطوير آليات التدريب فى إكساب الطلاب الجانب المهارى.
- ضرورة تفعيل المشروعات التدريبية الجماعية الخاصة بالبرنامج التدريبيى لإكساب الطلاب المهارات.

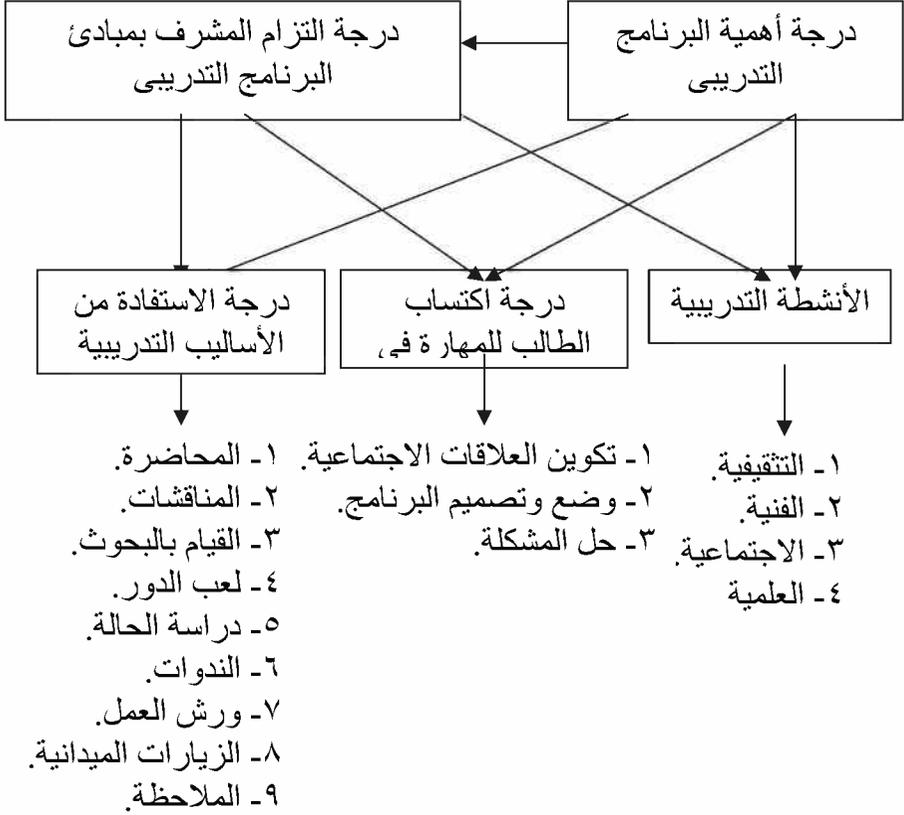
- ضرورة اختيار الأسلوب التدريبي المناسب للتدريب مع نوعية المتدربين.
- مراعاة زمان البرنامج ومكانه ومحتواه.
- ضرورة مراعاة أهداف البرنامج التدريبي للاحتياجات الفعلية للطلاب.

ويؤكد هذا على أن المقترحات التي تؤدي إلى تفعيل البرامج التدريبية لإكساب طلاب الخدمة الاجتماعية مهارات العمل مع الجماعات لها دوراً هاماً وحيوياً في مجال التدريب الميداني وطريقة العمل مع الجماعات، حيث تمد الطلاب بمتطلباتهم واحتياجاتهم المختلفة، مما يتطلب تدعيم هذه المقترحات بين أعضاء البرنامج التدريبي والعمل على تحقيقها حتى تتم الاستفادة من هذه المقترحات في تطوير البرامج التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية لإكسابهم مهارات العمل مع الجماعات.

الجدول الارتباطية الخاصة باستمارتي الطلاب والمدرسين:

سيتم تحليل العلاقات الارتباطية الخاصة بفعالية البرنامج التدريبي

للطلاب وفقاً للنموذج التالي:



علاقة عناصر فعالية البرامج التدريبية بمهارات العمل مع

الجماعات وفعالية الأساليب التدريبية في إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.

للتعرف على علاقة عناصر فعالية البرامج التدريبية بمهارات العمل

مع الجماعات وفعالية الأساليب التدريبية في إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات تم إجراء تحليل ارتباطي للتعرف على العلاقات

التلازمية بين كل من هذه العلاقات، وقد تم باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وفيما عرض لأهم ما تم التوصل إليه من نتائج فى هذا الصدد:

أولاً: العلاقة بين درجة معايير فعالية البرنامج التدريبى وبعضها البعض:

للتعرف على العلاقة بين كل من درجة أهمية البرنامج التدريبى، درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبى، وعدد الأنشطة التدريبية المختلفة، تم استخدام تحليل الارتباط بواسطة استخدام معامل بيرسون، والجدول التالى يوضح ما تم التوصل إليه فى هذا الشأن:

جدول رقم (٧١) يوضح العلاقات الارتباطية بين درجة أهمية البرنامج التدريبى وبين كل من درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبى، وعدد الأنشطة التدريبية المختلفة.

معاملات الارتباط البسيط	درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبى.	عدد الأنشطة التثقيفية	عدد الأنشطة الفنية	عدد الأنشطة الاجتماعية	عدد الأنشطة العلمية
١- درجة أهمية البرنامج التدريبى	❖❖٠.٢٢٠	٠.٠٧٣	- ٠.٠٣٤	٠.٠٦٩	❖١.٦١
٢- درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبى.	—	٠.٠٧٥	- ❖٠.١٢٥	٠.١١٣	❖❖٠.١٩٩

❖ معنى عند مستوى ٠.٠٥ ❖ معنى عند ٠.٠١

- يتضح من نتائج الجدول السابق أن هناك علاقتين ارتباطيتين هما:

أ- العلاقة بين درجة أهمية البرنامج التدريبي وكل من: درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي، وعدد الأنشطة التدريبية المختلفة:

للتعرف على العلاقة بين درجة أهمية البرنامج التدريبي وكل من درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي، وعدد الأنشطة التدريبية المختلفة تم صياغة الفرض الإحصائي التالي "لا توجد علاقة معنوية بين درجة أهمية البرنامج التدريبي وكل من: درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي، وعدد الأنشطة التثقيفية، عدد الأنشطة الفنية، وعدد الأنشطة الاجتماعية، وعدد الأنشطة العلمية على حده" ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠١ بين درجة أهمية البرنامج التدريبي وبين درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي، ووجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين درجة أهمية البرنامج التدريبي وبين عدد الأنشطة العلمية.

أما العلاقة بين درجة أهمية البرنامج التدريبي وبين كل من عدد الأنشطة التثقيفية، عدد الأنشطة الفنية، عدد الأنشطة الاجتماعية فكانت غير معنوية وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق بالنسبة لكل من العناصر التي ثبت معنوية علاقتها الارتباطية، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق ببقية العناصر التي لم يثبت معنوية علاقتها.

وتشير هذه النتائج إلى أنه كلما ازدادت أهمية البرنامج التدريبي كلما زاد التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي، وكلما زادت أهمية

البرنامج التدريبي كلما زاد عدد الأنشطة العلمية التي يستخدمها المشرف.

ب- العلاقة بين درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي، وبين عدد الأنشطة التدريبية المختلفة.

للتعرف على العلاقة بين درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي، وبين عدد الأنشطة التدريبية المختلفة، تم صياغة الفرض الإحصائي التالي. "لا توجد علاقة معنوية بين درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي وبين عدد الأنشطة التدريبية" التثقيفية - الفنية - الاجتماعية - العلمية" ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠١ بين درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي وبين عدد الأنشطة العلمية، ووجود علاقة ارتباطية معنوية سالبة عند مستوى ٠.٠٥ بين درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي وبين عدد الأنشطة الفنية، أما العلاقة بين درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي وبين كل من عدد الأنشطة التثقيفية، وعدد الأنشطة الاجتماعية فكانت غير معنوية وبناء على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق بالنسبة لكل من العناصر التي ثبتت معنوية علاقتها الارتباطية، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق ببقية العناصر التي لم يثبت معنوية علاقتها.

كما أوضحت هذه النتائج أنه كلما التزم المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي كلما زاد عدد الأنشطة التدريبية العلمية، وكذا كلما زاد التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي كلما قلل المشرف من عدد الأنشطة الفنية بالبرنامج.

ثانياً: العلاقة بين معايير فعالية البرنامج التدريبي وبين درجة اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات.

للتعرف على العلاقة بين معايير فعالية البرنامج التدريبي، ودرجة اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات، تم استخدام تحليل الارتباط بواسطة استخدام معامل بيرسون، والجدول التالي يوضح ما تم التوصل إليه في هذا الشأن.

جدول رقم (٧٢) يوضح العلاقات الارتباطية بين معايير فعالية البرنامج التدريبي وبين درجة اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات.

المهارة في حل المشكلة	المهارة في وضع وتصميم البرنامج	المهارة في تكوين العلاقات الاجتماعية	مهارات العمل مع الجماعات معايير فعالية البرنامج التدريبي
❖❖.٣١٠	❖❖.٢٩٧	❖❖.٢٢٩	أ- درجة أهمية البرنامج التدريبي.
❖❖.٣٨٤	❖❖.٥٠٧	❖❖.٤٢٩	ب- درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي.
٠.٠٥٥	❖.١٦٠	-٠.٠١٤	ج- عدد الأنشطة التثقيفية.
٠.٠٥٠	-٠.٠١٣	-٠.١٠٦	د- عدد الأنشطة الفنية.
❖.١٤٠	❖.١٤٠	٠.٠٩١	هـ- عدد الأنشطة الاجتماعية.
❖❖.١٨٩	❖❖.٢٦٠	٠.٠٣٩	و- عدد الأنشطة العلمية.

❖❖ معنوى عند ٠.٠١

❖ معنوى عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من نتائج هذا الجدول أن هناك علاقات ارتباطية تتمثل فى
الآتى:

أ- العلاقة بين درجة أهمية البرنامج التدريبي، وبين درجة اكتساب
الطالب لمهارات العمل مع الجماعات.

للتعرف على العلاقة بين درجة أهمية البرنامج التدريبي، وبين درجة
اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات تم صياغة الفرض
الإحصائى التالى "لا توجد علاقة معنوية بين درجة أهمية البرنامج التدريبي
وبين درجة اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات، ولاختبار صحة
هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة
عند مستوى ٠.٠١ بين درجة أهمية البرنامج التدريبي وبين درجة اكتساب
الطالب لمهارات العمل مع الجماعات (المهارة فى تكوين العلاقات
الاجتماعية- المهارة فى وضع وتصميم البرنامج- المهارة فى حل
المشكلة).

وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائى السابق بالنسبة
لكل من العناصر التى ثبت معنوية علاقتها الارتباطية.

وتشير هذه النتائج إلى أنه كلما زادت أهمية البرنامج التدريبي،
كلما زاد اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات.

وهذا يؤكد على ضرورة الاهتمام بالبرنامج التدريبي ليكون
متوقفاً مع احتياجات الطلاب ومتطلبات الممارسة فى المجال التدريبي.

ب- العلاقة بين درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي، وبين
درجة اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات.

للتعرف على العلاقة بين درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي، وبين درجة اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات، تم صياغة الفرض الإحصائي التالي، "لا توجد علاقة معنوية بين درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي وبين درجة اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات".

ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠١ بين درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي، وبين درجة اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات (المهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية- المهارة فى وضع وتصميم البرنامج- المهارة فى حل المشكلة).

وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق بالنسبة لكل من العناصر التي ثبت معنوية علاقتها الارتباطية.

وقد أوضحت هذه النتائج أنه كلما زاد التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي كلما زاد اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات.

ج- العلاقة بين عدد الأنشطة التثقيفية وبين درجة اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات.

للتعرف على العلاقة بين عدد الأنشطة التثقيفية وبين درجة اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات، تم صياغة الفرض الإحصائي التالي "لا توجد علاقة معنوية بين عدد الأنشطة التثقيفية وبين

درجة اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات". ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين عدد الأنشطة التثقيفية وبين درجة اكتساب الطالب لمهارة وضع وتصميم البرنامج. أما العلاقة بين عدد الأنشطة التثقيفية ودرجة اكتساب الطالب لمهارة العلاقات الاجتماعية والمهارة فى حل المشكلة فكانت غير معنوية.

وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائى السابق بالنسبة لكل من العناصر التى ثبت معنوية علاقتها الارتباطية، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق ببقية العناصر التى لم يثبت معنوية علاقتها.

وتشير هذه النتائج إلى أنه كلما زاد عدد الأنشطة التثقيفية كلما زاد اكتساب الطالب لمهارة فى وضع وتصميم البرنامج.

د- العلاقة بين عدد الأنشطة الفنية وبين درجة اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات.

للتعرف على العلاقة بين عدد الأنشطة الفنية وبين درجة اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات، تم صياغة الفرض الإحصائى التالى "لا توجد علاقة معنوية بين عدد الأنشطة الفنية وبين درجة اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات". ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق عدم وجود علاقة ارتباطية معنوية بين عدد الأنشطة الفنية وبين درجة اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات.

وبناءً على ذلك يمكن قبول الفرض الإحصائي السابق بالنسبة لكل من العناصر التي لم يثبت معنوية علاقتها الارتباطية. وتشير هذه النتائج إلى أنه لا وجود لارتباط معنوي بين عدد الأنشطة الفنية وبين درجة اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات. هـ- العلاقة بين عدد الأنشطة الاجتماعية وبين درجة اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات.

للتعرف على العلاقة بين عدد الأنشطة الاجتماعية وبين درجة اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات، تم صياغة الفرض الإحصائي التالي "لا توجد علاقة معنوية بين عدد الأنشطة الاجتماعية وبين درجة اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات". ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠٥ بين عدد الأنشطة الاجتماعية وبين درجة اكتساب الطالب لمهارة في وضع وتصميم البرنامج، والمهارة في حل المشكلة. أما العلاقة بين عدد الأنشطة الاجتماعية، ودرجة اكتساب الطالب لمهارة في تكوين العلاقات الاجتماعية فكانت غير معنوية.

وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق بالنسبة لكل من العناصر التي ثبت معنوية علاقتها الارتباطية، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق ببقية العناصر التي لم يثبت معنوية علاقتها.

وتشير هذه النتائج إلى أنه كلما زاد عدد الأنشطة الاجتماعية كلما زاد اكتساب الطالب للمهارة في وضع وتصميم البرنامج، والمهارة في حل المشكلة.

و- العلاقة بين عدد الأنشطة العلمية وبين درجة اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات.

للتعرف على العلاقة بين عدد الأنشطة العلمية وبين درجة اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات، تم صياغة الفرض الإحصائي التالي "لا توجد علاقة معنوية بين عدد الأنشطة العلمية وبين درجة اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات"، ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠١ بين عدد الأنشطة العلمية ودرجة اكتساب الطالب لمهارة وضع وتصميم البرنامج، والمهارة فى حل المشكلة. أما العلاقة بين عدد الأنشطة العلمية ودرجة اكتساب الطالب لمهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية فكانت غير معنوية.

كما أوضحت هذه النتائج إلى انه كلما زاد عدد الأنشطة العلمية، كلما زادت درجة اكتساب الطالب لمهارة فى وضع وتصميم البرنامج، والمهارة فى حل المشكلة.

ثالثاً: العلاقة بين معايير فعالية البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية فى إكساب الطالب المهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية.

للتعرف على العلاقة بين معايير فعالية البرنامج التدريبي، ودرجة الاستفادة من الأساليب التدريبية فى إكساب الطالب المهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية، ثم استخدام تحليل الارتباط بواسطة استخدام معامل بيرسون، والجدول التالي يوضح ما تم التوصل إليه فى هذا الشأن.

ويتضح من نتائج هذا الجدول أن هناك علاقات ارتباطية تتمثل فى الأتى:

١- العلاقة بين درجة أهمية البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية فى إكساب الطالب المهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية.

للتعرف على هذه العلاقة تم صياغة الفرض الإحصائى التالى "لا توجد علاقة معنوية بين درجة أهمية البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية فى إكساب الطالب المهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية". ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠١ بين درجة أهمية البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من أسلوب المحاضرة والندوات والملاحظة ، ووجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠٥ بين درجة أهمية البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من أسلوب القيام بالبحوث ولعب الدور. أما العلاقة بين درجة أهمية البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من أسلوب المناقشات وورش العمل ودراسة الحالة والزيارات الميدانية لإكساب الطالب المهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية فكانت غير معنوية.

وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائى السابق بالنسبة لكل من العناصر التى ثبت معنوية علاقتها الارتباطية ، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق ببقية العناصر التى لم يثبت معنوية علاقتها.

وتشير هذه النتائج إلى أنه كلما زادت درجة أهمية البرنامج التدريبي، كلما زادت درجة الاستفادة من أسلوب المحاضرة- القيام بالبحوث- الندوات- لعب الدور- الملاحظة في إكساب الطالب المهارة في تكوين العلاقات الاجتماعية.

٢- العلاقة بين درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في تكوين العلاقات الاجتماعية.

للتعرف على هذه العلاقة تم صياغة الفرض الإحصائي التالي "لا توجد علاقة معنوية بين درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في تكوين العلاقات الاجتماعية" ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠١ بين درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من أسلوب المناقشات وأسلوب ورش العمل، ووجود علاقة معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠٥ بين درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من أسلوب الندوات ولعب الدور. أما العلاقة بين درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من أسلوب القيام بالبحوث والمحاضرة ودراسة الحالة والزيارات والملاحظة فكانت غير معنوية.

وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق بالنسبة لكل من العناصر التي ثبت معنوية علاقتها الارتباطية، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق ببقية العناصر التي لم يثبت معنوية علاقتها.

وقد أوضحت هذه النتائج إلى أنه كلما زادت درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي كلما زادت درجة الاستفادة من بعض الأساليب التدريبية كأسلوب الندوات ولعب الدور والمناقشات وورش العمل وذلك لإكساب الطالب المهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية، وكذلك كلما زادت درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي كلما زادت درجة الاستفادة من أسلوب الندوات ولعب الدور فى إكساب الطالب المهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية.

٣- العلاقة بين عدد الأنشطة التثقيفية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية فى إكساب الطالب المهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية.

للتعرف على هذه العلاقة تم صياغة الفرض الإحصائى التالى "لا توجد علاقة معنوية بين عدد الأنشطة التثقيفية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية فى إكساب الطالب المهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية". ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠١ بين عدد الأنشطة التثقيفية وبين درجة الاستفادة من أسلوب المناقشات وورش العمل، أما العلاقة بين عدد الأنشطة التثقيفية ودرجة الاستفادة من الأساليب التدريبية كأسلوب المحاضرة والقيام بالبحوث والندوات ودراسة الحالة والزيارات الميدانية ولعب الدور والملاحظة فكانت علاقة غير معنوية.

وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق بالنسبة لكل من العناصر التي ثبت معنوية علاقتها الارتباطية، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق ببقية العناصر التي لم يثبت معنوية علاقتها.

وتشير هذه النتائج إلى أنه كلما زاد عدد الأنشطة التثقيفية كلما زادت درجة الاستفادة من أسلوب المناقشات وورش العمل في إكساب الطالب المهارة في تكوين العلاقات الاجتماعية.

٤- العلاقة بين عدد الأنشطة الفنية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في تكوين العلاقات الاجتماعية.

للتعرف على هذه العلاقة تم صياغة الفرض الإحصائي التالي "لا توجد علاقة معنوية بين عدد الأنشطة الفنية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في تكوين العلاقات الاجتماعية". واختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠١ بين عدد الأنشطة الفنية وبين درجة الاستفادة من أسلوب دراسة الحالة في إكساب الطالب المهارة في تكوين العلاقات الاجتماعية. أما العلاقة بين الأنشطة الفنية ودرجة الاستفادة من الأساليب التدريبية كأسلوب المحاضرة والقيام بالبحوث والمناقشات وورش العمل والندوات والزيارات الميدانية ولعب الدور والملاحظة فكانت علاقة غير معنوية.

وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق بالنسبة لكل من العناصر التي ثبت معنوية علاقتها الارتباطية، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق ببقية العناصر التي لم يثبت معنوية علاقتها.

وتشير هذه النتائج إلى أنه كلما زاد عدد الأنشطة الفنية كلما زادت درجة الاستفادة من أسلوب دراسة الحالة فى إكساب الطالب المهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية.

٥- العلاقة بين عدد الأنشطة الاجتماعية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية فى إكساب الطالب المهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية.

للتعرف على هذه العلاقة تم صياغة الفرض الإحصائي التالي "لا توجد علاقة معنوية بين عدد الأنشطة الاجتماعية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية فى إكساب الطالب المهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية". ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠١ بين عدد الأنشطة الاجتماعية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية كأسلوب ورش العمل، ووجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠٥ بين عدد الأنشطة الاجتماعية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية كأسلوب دراسة الحالة وأسلوب المناقشات والندوات ولعب الدور، أما العلاقة بين عدد الأنشطة الاجتماعية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية كأسلوب المحاضرة والقيام بالبحوث والزيارات الميدانية والملاحظة فكانت غير معنوية.

وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق بالنسبة لكل من العناصر التي ثبت معنوية علاقتها الارتباطية، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق ببقية العناصر التي لم يثبت معنوية علاقتها.

وتشير هذه النتائج إلى أنه كلما زاد عدد الأنشطة الاجتماعية كلما زادت درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية كأسلوب ورش العمل ودراسة الحالة والمناقشات والندوات ولعب الدور في إكساب الطالب المهارة في تكوين علاقات اجتماعية.

٦- العلاقة بين الأنشطة العلمية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في تكوين العلاقات الاجتماعية.

للتعرف على هذه العلاقة تم صياغة الفرض الإحصائي التالي "لا توجد علاقة معنوية بين عدد الأنشطة العلمية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في تكوين العلاقات الاجتماعية". ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠١ بين عدد الأنشطة العلمية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية كأسلوب ورش العمل ولعب الدور، أما العلاقة بين عدد الأنشطة العلمية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية كأسلوب المحاضرة والقيام بالبحوث والمناقشات والندوات ودراسة الحالة والزيارات الميدانية والملاحظة فكانت غير معنوية.

وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق بالنسبة لكل من العناصر التي ثبت معنوية علاقتها الارتباطية، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق ببقية العناصر التي لم يثبت معنوية علاقتها.

وتشير هذه النتائج إلى أنه كلما زاد عدد الأنشطة الاجتماعية كلما زادت درجة الاستفادة من أسلوب ورش العمل ولعب الدور لإكساب الطالب المهارة في تكوين العلاقات الاجتماعية.

رابعاً: العلاقة بين معايير فعالية البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في وضع وتصميم البرنامج.

للتعرف على العلاقة بين معايير فعالية البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في وضع وتصميم البرنامج، تم استخدام تحليل الارتباط بواسطة استخدام معامل بيرسون، والجدول التالي يوضح ما تم التوصل إليه في هذا الشأن:

جدول رقم (٧٤) يوضح العلاقات الارتباطية بين معايير فعالية البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية

في إكساب الطالب المهارة في وضع وتصميم البرنامج.

درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية	المحاضرة	القيام بالبحوث	المنافقات	ورش العمل	التدوات	دراسة الحالة	الزيارات الميدانية	لعب الدور	الملاحظة
معايير فعالية البرامج التدريبي، ١- درجة أهمية التزام التدريبي.	٠.٠٩٨	٠.٠٦٢	٠.٠٨٩	٠.٩١	٠.١٠٢	٠.٠٦٢	-٠.٠٠١	٠.١٠٠	♦♦٠.١٨٧
٢- درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي.	٠.١١٥	٠.١١١	♦♦٠.١٧٥	♦٠.١٥١	♦٠.١٣٣	٠.٠٣٨	٠.٠٢٤	٠.٠٩٢	♦♦٠.١٧٠
٣- عدد الأنشطة التثقيفية.	-٠.٠٣٦	٠.٠٠٠	٠.٠١٠	♦٠.١٢٥	٠.٠٢٤	٠.٠٣٣	-٠.٠١٠	♦٠.١٥٠	٠.٠٦٠
٤- عدد الأنشطة الفنية.	٤.٠٢٠	١٤.٠٠٠	٥١.٠٠٠	١٠٠.٠٠٠-	٧٢.٠٠٠	٧٢.٠٢٠	٧٤.٠٠٦-	٥٧.٠٠٠	١٦.٠٠٠
٥- عدد الأنشطة الاجتماعية.	٠.٠١٤	٠.٠٦٤	♦٠.١٩٦	♦♦٠.٢١٧	♦♦٠.١٦٣	♦♦٠.١٩٣	٠.٠١٥	♦♦٠.٢٠٦	♦♦٠.١٧٧
٦- عدد الأنشطة العلمية.	٠.١٠٠	١٠.١٠٠	٠.٠٨٠	♦٠.١٢٢	٠.٠١٠	٠.٠٩٦	٠.٠٥٠	♦٠.١٢٢	♦♦٠.١٨٢

♦ معنوى عند مستوى ٠.٠٥ .

♦ معنوى عند مستوى ٠.٠١ .

يتضح من نتائج الجدول السابق أن هناك علاقات ارتباطية تتمثل في الآتى:

١- العلاقة بين درجة أهمية البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في وضع وتصميم البرنامج.

للتعرف على هذه العلاقة تم صياغة الفرض الإحصائى التالى "لا توجد علاقة معنوية بين درجة أهمية البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في وضع وتصميم البرنامج". ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠١ بين درجة أهمية البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية كأسلوب الملاحظة. أما العلاقة بين درجة أهمية البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية كأسلوب المحاضرة والقيام بالبحوث والمناقشات وورش العمل والندوات ودراسة الحالة والزيارات الميدانية ولعب الدور فكانت غير معنوية.

وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائى السابق بالنسبة لكل من العناصر التى ثبت معنوية علاقتها الارتباطية، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق ببقية العناصر التى لم يثبت معنوية علاقتها.

وتشير هذه النتائج إلى أنه كلما زادت درجة أهمية البرنامج التدريبي كلما زادت درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في وضع وتصميم البرنامج.

٢- العلاقة بين درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية فى إكساب الطالب المهارة فى وضع وتصميم البرنامج.

للتعرف على هذه العلاقة تم صياغة الفرض الإحصائى التالى "لا توجد علاقة معنوية بين درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية فى إكساب الطالب المهارة فى وضع وتصميم البرنامج". ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠١ بين درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي وبين أسلوب المناقشات والملاحظة، ووجود علاقة معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠٥ بين درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي وبين أسلوب ورش العمل والندوات أما العلاقة بين درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية كأسلوب المحاضرة والقيام بالبحوث ودراسة الحالة والزيارات الميدانية ولعب الدور فكانت غير معنوية.

وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائى السابق بالنسبة لكل من العناصر التى ثبتت معنوية علاقتها الارتباطية، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق ببقية العناصر التى لم يثبت معنوية علاقتها.

وتشير هذه النتائج إلى أنه كلما زادت درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي كلما زادت درجة الاستفادة من أسلوب المناقشات والملاحظة وورش العمل والندوات فى إكساب الطالب المهارة فى وضع وتصميم البرنامج.

٣- العلاقة بين الأنشطة التثقيفية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في وضع وتصميم البرنامج.

للتعرف على هذه العلاقة تم صياغة الفرض الإحصائي التالي "لا توجد علاقة معنوية بين عدد الأنشطة التثقيفية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في وضع وتصميم البرنامج". ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠٥ بين عدد الأنشطة التثقيفية وبين أسلوب ورش العمل ولعب الدور، أما العلاقة بين الأنشطة التثقيفية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية كأسلوب المحاضرة والقيام بالبحوث والمناقشات والندوات ودراسة الحالة والزيارات الميدانية والملاحظة فكانت غير معنوية. وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق بالنسبة لكل من العناصر التي ثبت معنوية علاقتها الارتباطية، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق ببقية العناصر التي لم يثبت معنوية علاقتها.

كما أوضحت هذه النتائج أنه كلما زاد عدد الأنشطة التثقيفية كلما زادت درجة الاستفادة من أسلوب ورش العمل ولعب الدور في إكساب الطالب المهارة في وضع وتصميم البرنامج.

٤- العلاقة بين الأنشطة الفنية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في وضع وتصميم البرنامج.

للتعرف على هذه العلاقة تم صياغة الفرض الإحصائي التالي "لا توجد علاقة معنوية بين عدد الأنشطة الفنية وبين درجة الاستفادة من

الأساليب التدريبيية فى إكساب الطالب المهارة فى وضع وتصميم البرنامج".
ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه
العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق عدم وجود علاقة ارتباطية معنوية بين
عدد الأنشطة الفنية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبيية فى
إكساب الطالب المهارة فى وضع وتصميم البرنامج.

وبناءً على ذلك يمكن قبول الفرض الإحصائى السابق بالنسبة
لكل من العناصر التى لم تثبت معنوية علاقتها الارتباطية.

وتشير هذه النتائج إلى أنه لا وجود لأى علاقة ارتباطية معنوية بين
عدد الأنشطة الفنية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبيية فى
إكساب الطالب المهارة فى وضع وتصميم البرنامج.

٥- العلاقة بين الأنشطة الاجتماعية وبين درجة الاستفادة من الأساليب
التدريبيية فى إكساب الطالب المهارة فى وضع وتصميم البرنامج.

للتعرف على هذه العلاقة تم صياغة الفرض الإحصائى التالى "لا
توجد علاقة معنوية بين عدد الأنشطة الاجتماعية وبين درجة الاستفادة من
الأساليب التدريبيية فى إكساب الطالب المهارة فى وضع وتصميم البرنامج".
ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه
العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة
عند مستوى ٠.٠١ بين عدد الأنشطة التثقيفية وبين أسلوب المناقشات وورش
العمل والندوات ودراسة الحالة ولعب الدور والملاحظة، أما العلاقة بين عدد

الأنشطة الاجتماعية ودرجة الاستفادة من أسلوب المحاضرة والقيام بالبحوث والزيارات الميدانية فكانت غير معنوية.

وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق بالنسبة لكل من العناصر التي ثبت معنوية علاقتها الارتباطية، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق ببقية العناصر التي لم يثبت معنوية علاقتها.

وتشير هذه النتائج أنه كلما زاد عدد الأنشطة الاجتماعية كلما زادت درجة الاستفادة من أسلوب المناقشات وورش العمل والندوات ودراسة الحالة ولعب الدور والملاحظة في إكساب الطالب المهارة في وضع وتصميم البرنامج.

٦- العلاقة بين الأنشطة العلمية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في وضع وتصميم البرنامج.

للتعرف على هذه العلاقة تم صياغة الفرض الإحصائي التالي "لا توجد علاقة معنوية بين عدد الأنشطة العلمية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في وضع وتصميم البرنامج". ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠١ بين عدد الأنشطة العلمية وبين أسلوب الملاحظة، ووجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠٥ بين عدد الأنشطة العلمية وبين أسلوب ورش العمل ولعب الدور. أما العلاقة بين عدد الأنشطة العلمية وبين أسلوب المحاضرة والقيام بالبحوث والمناقشات والندوات ودراسة الحالة والزيارات الميدانية فكانت غير معنوية.

وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق بالنسبة لكل من العناصر التي ثبت معنوية علاقتها الارتباطية، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق ببقية العناصر التي لم يثبت معنوية علاقتها.

وتشير هذه النتائج أنه كلما زاد عدد الأنشطة العلمية كلما زادت درجة الاستفادة من أسلوب الملاحظة وورش العمل ولعب الدور في إكساب الطالب المهارة في وضع وتصميم البرنامج.

خامساً: العلاقة بين معايير فعالية البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في حل المشكلة.

للتعرف على العلاقة بين معايير فعالية البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في حل المشكلة، تم استخدام تحليل الارتباط بواسطة استخدام معامل بيرسون، والجدول التالي يوضح ما تم التوصل إليه في هذا الشأن:

جدول رقم (٧٥) يوضح العلاقات الارتباطية بين معايير فعالية البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في

إكساب الطالب المهارة في حل المشكلة

الملاحظة	لعب الدور	الزيارات الميدانية	دراسة الحالة	التدوات	ورش العمل	الناقشات	القيام بالبحوث	المحاضرة	درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية
♦♦٠.٢٧٥	♦♦٠.٨٠	♦♦٠.١٢٨	♦♦٠.٩٣	♦♦٠.٦٧	♦♦٠.٣٤	♦♦٠.١٣٠	♦♦٠.١٢٨	♦♦٠.١٠٣	١- درجة أهمية البرنامج التدريبي.
♦♦٠.٣٣٧	♦♦٠.٦٦	♦♦٠.٣٠	♦♦٠.٤٦	♦♦٠.٣٠	♦♦٠.١٥١	♦♦٠.١٩١	♦♦٠.١٠٠	♦♦٠.٠٠٢	٢- درجة التزام المشرف
♦♦٠.١٣٦	♦♦٠.١٥١	♦♦٠.١٦٠	♦♦٠.١٢٣	♦♦٠.٢٤	♦♦٠.٦٥	♦♦٠.٠٥٢	♦♦٠.١١١	♦♦٠.١٠٢	٣- عدد الأنشطة التثقيفية.
♦♦٠.٧٨٠	♦♦٠.١٠٣	♦♦٠.٥٧	♦♦٠.٦٦	♦♦٠.١٣٠	♦♦٠.٠٤٠	♦♦٠.٥٠٠	♦♦٠.٠٦٥	♦♦٠.٠٥٤	٤- عدد الأنشطة الفنية.
♦♦٠.١٠٠	♦♦٠.١٠٢	♦♦٠.٦٣	♦♦٠.٧٢	♦♦٠.٠٦	♦♦٠.٥٣	♦♦٠.٨١	♦♦٠.٠٧٨	♦♦٠.٠٠٠	٥- عدد الأنشطة الاجتماعية.
♦♦٠.١٦٠	♦♦٠.٠٧١	♦♦٠.١٤٠	♦♦٠.١٠٢	♦♦٠.٣٦	♦♦٠.٠٣٣	♦♦٠.٠٥٧	♦♦٠.٠٤٣	♦♦٠.٠٢٤	٦- عدد الأنشطة العلمية.

♦♦ معنى عند مستوى ٠.٠١

♦♦ معنى عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من نتائج الجدول السابق أن هناك علاقات ارتباطية تتمثل في الآتى:

١- العلاقة بين درجة أهمية البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في حل المشكلة.

للتعرف على هذه العلاقة تم صياغة الفرض الإحصائى التالى "لا توجد علاقة معنوية بين درجة أهمية البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في حل المشكلة". ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠١ بين درجة أهمية البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من أسلوب الملاحظة، ووجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠٥ بين درجة أهمية البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من أسلوب القيام بالبحوث والمناقشات والزيارات الميدانية. أما العلاقة بين درجة أهمية البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من أسلوب المحاضرة وورش العمل والندوات ودراسة الحالة ولعب الدور فكانت غير معنوية.

وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائى السابق بالنسبة لكل من العناصر التى ثبت معنوية علاقتها الارتباطية، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق ببقية العناصر التى لم يثبت معنوية علاقتها.

وتشير هذه النتائج إلى أنه كلما زادت درجة أهمية البرنامج التدريبي كلما زادت درجة الاستفادة من أسلوب الملاحظة والقيام بالبحوث

والمناقشات والزيارات الميدانية فى إكساب الطالب المهارة فى حل المشكلة.

٢- العلاقة بين درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية فى إكساب الطالب المهارة فى حل المشكلة.

للتعرف على هذه العلاقة تم صياغة الفرض الإحصائى التالى "لا توجد علاقة معنوية بين درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية فى إكساب الطالب المهارة فى حل المشكلة" ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠١ بين درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من أسلوب المناقشات ولعب الدور والملاحظة، ووجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى ٠.٠٥ بين درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من أسلوب ورش العمل، أما العلاقة بين درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من أسلوب المحاضرة والقيام بالبحوث والندوات ودراسة الحالة والزيارات الميدانية فكانت غير معنوية.

وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائى السابق بالنسبة لكل من العناصر التى ثبت معنوية علاقتها الارتباطية، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق ببقية العناصر التى لم يثبت معنوية علاقتها.

وتشير هذه النتائج إلى أنه كلما زادت درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي كلما زادت درجة الاستفادة من أسلوب المناقشات ولعب الدور والملاحظة وورش العمل في إكساب الطالب المهارة في حل المشكلة.

٣- العلاقة بين عدد الأنشطة التثقيفية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في حل المشكلة.

للتعرف على هذه العلاقة تم صياغة الفرض الإحصائي التالي "لا توجد علاقة معنوية بين عدد الأنشطة التثقيفية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في حل المشكلة" واختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠٥ بين عدد الأنشطة التثقيفية وبين درجة الاستفادة من أسلوب دراسة الحالة وأسلوب لعب الدور والملاحظة. أما العلاقة بين عدد الأنشطة التثقيفية وبين درجة الاستفادة من أسلوب المحاضرة والقيام بالبحوث والمناقشات وورش العمل والندوات والزيارات الميدانية فكانت غير معنوية.

وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق بالنسبة لكل من العناصر التي ثبت معنوية علاقتها الارتباطية، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق ببقية العناصر التي لم يثبت معنوية علاقتها.

وتشير هذه النتائج إلى أنه كلما زاد عدد الأنشطة التثقيفية كلما زادت درجة الاستفادة من أسلوب دراسة الحالة ولعب الدور والملاحظة في إكساب الطالب المهارة في حل المشكلة.

٤- العلاقة بين عدد الأنشطة الفنية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبيية فى إكساب الطالب المهارة فى حل المشكلة.

للتعرف على هذه العلاقة تم صياغة الفرض الإحصائى التالى "لا توجد علاقة معنوية بين عدد الأنشطة الفنية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبيية فى إكساب الطالب المهارة فى حل المشكلة". ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠٥ بين عدد الأنشطة الفنية وبين درجة الاستفادة من لعب الدور، أما العلاقة بين عدد الأنشطة الفنية وبين درجة الاستفادة من أسلوب المحاضرة والقيام بالبحوث والمناقشات وورش العمل والندوات ودراسة الحالة والزيارات الميدانية والملاحظة فكانت غير معنوية.

وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائى السابق بالنسبة لكل من العناصر التى ثبت معنوية علاقتها الارتباطية، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق ببقية العناصر التى لم يثبت معنوية علاقتها.

وقد أوضحت هذه النتائج أنه كلما زاد عدد الأنشطة الفنية كلما زادت درجة الاستفادة من أسلوب لعب الدور فى إكساب الطالب المهارة فى حل المشكلة.

٥- العلاقة بين عدد الأنشطة الاجتماعية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبيية فى إكساب الطالب المهارة فى حل المشكلة.

للتعرف على هذه العلاقة تم صياغة الفرض الإحصائى التالى "لا توجد علاقة معنوية بين عدد الأنشطة الاجتماعية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبيية فى إكساب الطالب المهارة فى حل المشكلة"

ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠١ بين عدد الأنشطة الاجتماعية وبين درجة الاستفادة من أسلوب دراسة الحالة، ووجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠٥ بين عدد الأنشطة الاجتماعية وبين درجة الاستفادة من أسلوب المناقشات وورش العمل، أما العلاقة بين عدد الأنشطة الاجتماعية وبين درجة الاستفادة من أسلوب المحاضرة والقيام بالبحوث والندوات والزيارات الميدانية ولعب الدور والملاحظة فكانت غير معنوية.

وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق بالنسبة لكل من العناصر التي ثبت معنوية علاقتها الارتباطية، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق ببقية العناصر التي لم يثبت معنوية علاقتها.

وتشير هذه النتائج إلى أنه كلما زاد عدد الأنشطة الاجتماعية كلما زادت درجة الاستفادة من أسلوب دراسة الحالة والمناقشات وورش العمل في إكساب الطالب المهارة في حل المشكلة.

٦- العلاقة بين عدد الأنشطة العلمية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في حل المشكلة.

للتعرف على هذه العلاقة تم صياغة الفرض الإحصائي التالي "لا توجد علاقة معنوية بين عدد الأنشطة العملية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في حل المشكلة" ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠١ بين عدد الأنشطة العلمية وبين درجة الاستفادة من أسلوب ورش العمل ولعب الدور، ووجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠٥ بين عدد الأنشطة العلمية وبين درجة الاستفادة من أسلوب الملاحظة، أما العلاقة بين عدد الأنشطة العلمية وبين درجة الاستفادة من أسلوب المحاضرة والقيام بالبحوث والمناقشات والندوات ودراسة الحالة والزيارات الميدانية فكانت غير معنوية.

وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق بالنسبة لكل من العناصر التي ثبتت معنوية علاقتها الارتباطية، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق ببقية العناصر التي لم يثبت معنوية علاقتها.

وتشير هذه النتائج إلى أنه كلما زاد عدد الأنشطة العلمية كلما زادت درجة الاستفادة من أسلوب ورش العمل ولعب الدور والملاحظة في إكساب الطالب المهارة في حل المشكلة.

سادساً: العلاقة بين درجة اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب مهارات العمل مع الجماعات.

للتعرف على هذه العلاقة تم استخدام تحليل الارتباط بواسطة استخدام معامل بيرسون، والجدول التالي يوضح ما تم التوصل إليه في هذا الشأن:

جدول رقم (٧٦) يوضح العلاقات الارتباطية بين درجة اكتساب الطلاب لمهارات العمل مع الجماعات وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية فى إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.

الملاحظة	لعب الدور	الزيارات الميدانية	دراسة الحالة	التدوات	ورش العمل	المناقشات	القيام بالبحوث	المحاضرة	الأساليب التدريبية مهارات العمل مع الجماعات
❖❖❖٠١٧٢	❖❖❖٠١٣٢	❖❖❖٠٠٧٦	❖❖❖٠٠٦٦	❖❖❖٠١٤٨	❖❖❖٠٠٥٣	❖❖❖٠١١٠	❖❖❖٠٠٦٣	❖❖❖٠٠٥٤	١ - المهارة فى تكوين علاقات اجتماعية.
❖❖❖٠٢٨٦	❖❖❖٠٢٥٣	❖❖❖٠١٣٦	❖❖❖٠٠٦٩	❖❖❖٠٢٣٣	❖❖❖٠٢٥٢	❖❖❖٠٢٥٣	❖❖❖٠٢٥٤	❖❖❖٠٢٠٦	٢ - المهارة فى وضع وتصميم البرنامج.
❖❖❖٠٣٦١	❖❖❖٠٢٦٨	❖❖❖٠١٩٩	❖❖❖٠١٨٩	❖❖❖٠١٨٢	❖❖❖٠١٩١	❖❖❖٠٢٠٧	❖❖❖٠١٦٥	❖❖❖٠٠٧٥	٣ - المهارة فى حل المشكلة.

❖ معنوى عند مستوى ٠.٠١

❖ معنوى عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق أن هناك علاقات ارتباطية تتمثل فى الأتى:

١- العلاقة بين درجة اكتساب الطالب للمهارة فى تكوين علاقات اجتماعية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية فى إكساب الطالب هذه المهارة.

للتعرف على هذه العلاقة تم صياغة الفرض الإحصائى التالى "لا توجد علاقة معنوية بين درجة اكتساب الطالب للمهارة فى تكوين علاقات اجتماعية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية فى إكساب الطالب لهذه المهارة" ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠١ بين درجة اكتساب الطالب للمهارة فى تكوين علاقات اجتماعية وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية كاسلوب الملاحظة، ووجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠٥ بين درجة اكتساب الطالب للمهارة فى تكوين علاقات اجتماعية وبين درجة الاستفادة من أسلوب الندوات ولعب الدور، أما العلاقة بين درجة اكتساب الطالب للمهارة فى تكوين علاقات اجتماعية وبين درجة الاستفادة من أسلوب المحاضرة والقيام بالبحوث والمناقشات وورش العمل ودراسة الحالة والزيارات الميدانية فكانت غير معنوية.

- وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائى السابق بالنسبة لكل من العناصر التى ثبت معنوية علاقتها الارتباطية، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق ببقية العناصر التى لم يثبت معنوية علاقتها.

وقد أوضحت هذه النتائج إلى أنه كلما زادت درجة اكتساب الطالب للمهارة فى تكوين علاقات اجتماعية كلما زادت درجة الاستفادة من أسلوب الملاحظة ، وكذا أسلوب الندوات ولعب الدور فى إكساب الطالب هذه المهارة.

٢- العلاقة بين درجة اكتساب الطالب للمهارة فى وضع وتصميم البرنامج وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية فى إكساب الطالب هذه المهارة.

للتعرف على هذه العلاقة تم صياغة الفرض الإحصائى التالى "لا توجد علاقة معنوية بين درجة اكتساب الطالب للمهارة فى وضع وتصميم البرنامج وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية فى إكساب الطالب لهذه المهارة" ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠١ بين درجة اكتساب الطالب للمهارة فى وضع وتصميم البرنامج وبين درجة الاستفادة من أسلوب المحاضرة والقيام بالبحوث والمناقشات وورش العمل والندوات ولعب الدور والملاحظة ، ووجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠٥ بين درجة اكتساب الطالب للمهارة فى وضع وتصميم البرنامج وبين درجة الاستفادة من أسلوب الزيارات الميدانية ، أما العلاقة بين درجة اكتساب الطالب لهذه المهارة فى وضع وتصميم البرنامج وبين درجة الاستفادة من أسلوب دراسة الحالة فكانت غير معنوية.

وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق بالنسبة لكل من العناصر التي ثبت معنوية علاقتها الارتباطية، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق ببقية العناصر التي لم يثبت معنوية علاقتها.

وتشير هذه النتائج إلى أنه كلما زادت درجة اكتساب الطالب للمهارة في وضع وتصميم البرنامج كلما زادت درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية كأسلوب المحاضرة والقيام بالبحوث والمناقشات وورش العمل والندوات ولعب الدور والملاحظة، وكذا أسلوب الزيارات الميدانية في إكساب الطالب هذه المهارة.

٣- العلاقة بين درجة اكتساب الطالب للمهارة في حل المشكلة وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب هذه المهارة.

للتعرف على هذه العلاقة تم صياغة الفرض الإحصائي التالي "لا توجد علاقة معنوية بين درجة اكتساب الطالب للمهارة في حل المشكلة وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب لهذه المهارة" واختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لهذه العلاقات.

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠١ بين درجة اكتساب الطالب للمهارة في حل المشكلة وبين درجة الاستفادة من أسلوب القيام بالبحوث والمناقشات وورش العمل والندوات ودراسة الحالة والزيارات الميدانية ولعب الدور والملاحظة، أما العلاقة بين درجة اكتساب الطالب للمهارة في حل المشكلة وبين درجة الاستفادة من أسلوب المحاضرة فكانت غير معنوية.

وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق بالنسبة لكل من العناصر التي ثبت معنوية علاقتها الارتباطية، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق ببقية العناصر التي لم يثبت معنوية علاقتها.

وتشير هذه النتائج أنه كلما زادت درجة اكتساب الطالب للمهارة في حل المشكلة، كلما زادت درجة الاستفادة من أسلوب القيام بالبحوث والمناقشات وورش العمل والندوات ودراسة الحالة والزيارات الميدانية ولعب الدور والملاحظة في إكساب الطالب تلك المهارة.

الفصل السابع



" عرض ومناقشة نتائج الدراسة "

أولاً: التساؤلات والنتائج العامة للدراسة.

ثانياً: تصور مقترح لتفعيل البرامج التدريبية لإكساب طلاب الخدمة الاجتماعية مهارات العمل مع الجماعات.

أولاً: النتائج العامة للدراسة:

استهدفت الدراسة الإجابة على ما يلي:

أولاً: النتائج المرتبطة بالتساؤل الأول: ما مدى فعالية البرامج التدريبية فى

إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات؟

وقد أمكن الإجابة عليه من خلال النتائج التالية:

١) قد أوضحت النتائج أن نسبة ٩٩.٦٪ من الطلاب يؤكدون على

أهمية البرنامج التدريبى فى إكسابهم مهارات العمل مع

الجماعات، بينما أوضحت أيضاً أن نسبة ٩٠٪ من مشرفى

التدريب يؤكدون على أن البرامج التدريبية لطلاب الخدمة

الاجتماعية تحقق أهدافها.

- وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة "مصطفى الحسينى

النجار، ١٩٩١" على أن البرامج التدريبية تمثل أهمية وخبرة تعليمية

تؤثر على توجهات الطالب بعد التخرج ومن ثم أصبح من الضرورة

توجيه الاهتمام بتدريب الطلاب وكذلك إعداد البرامج الملائمة

لتنمية مهاراتهم على العمل.

- وتتفق أيضاً مع ما أكدته دراسة "مصطفى حمدى داود، ٢٠٠٤"

على أن هناك علاقة إيجابية بين البرامج التدريبية وتنمية معارف

وخبيرات المتدربين، كما أوضحت أن هناك علاقة إيجابية بين

البرامج التدريبية وتنمية مهارات المتدربين.

- كما اتفقت هذه النتيجة مع ما أكدته دراسة "سامر السقا،

٢٠٠٢" على ضرورة وضع إطار عمل لتخطيط برامج التدريب على

مهارات الخدمة الاجتماعية وقد توصلت تلك الدراسة إلى ضرورة

وجود أهداف لتلك البرامج، وتوافر العدد الكافى من المدربين، والإمكانيات، ووجود مؤسسات تطبق تلك البرامج، وضرورة إجراء تقويم مستمر لها.

٢- أوضح الخبراء أن أهم أهداف البرامج التدريبية التى تكسب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات هى تنمية النقاش وتبادل الآراء، وتنمية القدرات على تكوين العلاقات الاجتماعية الناجحة، وتنمية الطلاب وصقل خبراتهم، وإكساب الطلاب القيم المهنية وأخلاقيات المهنة، وإكساب الطلاب المهارات المهنية للعمل الميدانى، وإكساب الطلاب مهارات وضع وتصميم البرنامج، وإكساب الطلاب المهارات الاتصالية.

٣- بينت الدراسة أن أهم الأنشطة التدريبية التى تمارس بالبرنامج التدريبى لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات من وجهة نظر الطلاب ومشرفى التدريب هى الأنشطة الاجتماعية تليها الأنشطة التثقيفية ثم الأنشطة العلمية ثم الأنشطة الفنية.

٤- كما أوضحت الدراسة أهم المهارات التى يكتسبها الطلاب من ممارسة الأنشطة التدريبية، من وجهة نظر الطلاب كانت المهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية أما من وجهة نظر المشرفين كانت المهارة فى التسجيل.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أوصت به دراسة "نصر خليل عمران، ١٩٩٧" على ضرورة أن يحتوى برنامج التدريب الميدانى على إكساب طالب الخدمة الاجتماعية مهارات الممارسة المهنية مثل المهارة فى تكوين العلاقات، المهارة فى تصميم البرامج، المهارة فى ممارسة العمليات المهنية المختلفة.

٥- كما بينت الدراسة أهم شروط البرنامج التدريبي الناجح لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات وهى من وجهة نظر الطلاب أن ترتبط أهداف برنامج التدريب بأهداف المؤسسة التى يتدرب بها الطلاب، ومن وجهة نظر المشرفين ملائمة محتويات البرنامج التدريبي وأساليبه مع مستوى الطلاب التدريبي، بينما أشار الخبراء أيضاً إلى أهم الشروط وهى أن ترتبط أهداف برنامج التدريب بأهداف المؤسسة التى يتدرب بها الطلاب، أن يكون المدربون لديهم خبرات واسعة فى مجال العمل مع الجماعات.

٦- بينت الدراسة أيضاً أن نسبة ٩٨٪ من الطلاب يؤكدون على أن المشرف يلتزم بمبادئ وضع وتصميم البرنامج التدريبي، بينما جاءت ضرورة تحديد الهدف من التدريب من أهم المبادئ التى يراعيها المشرف عند وضع وتصميم البرنامج التدريبي للطلاب.

وذلك يتفق مع الإطار النظرى للدراسة الذى يؤكد على ضرورة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي مع الطلاب حتى يلتزموا بالتدريب لاكتساب المهارات المهنية المتنوعة.

● ومما سبق يتبين لنا أن البرنامج التدريبي له أهمية ويحقق أهدافه ولكنه يحتاج إلى تفعيل وتطوير لإكساب طلاب الخدمة الاجتماعية مهارات العمل مع الجماعات وهذا سوف ما يشير إليه الباحث فى التصور المقترح.

ثانياً: النتائج المرتبطة بالتساؤل الثانى: ما المهارات التى يمكن إكسابها للطلاب عن طريق البرامج التدريبية؟

أثبتت هذه النتائج الأتى:

٧- أن نسبة ٩٨.٤٪ من الطلاب قد اكتسبوا مهارات العمل مع الجماعات عن طريق البرنامج التدريبى، بينما أشار أيضا مشرفى التدريب إلى أن هناك اكتساب لمهارات العمل مع الجماعات وتتمثل هذه المهارات فى المهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية، المهارة فى وضع وتصميم البرنامج، المهارة فى حل المشكلة.

٨- وأوضح الخبراء أن أهم المهارات التى يمكن إكسابها للطلاب عن طريق البرامج التدريبية هى المهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية- المهارة فى وضع وتصميم البرامج- المهارة فى حل المشكلة- المهارة فى إعداد وتنظيم المناقشة الجماعية- المهارة فى الاتصال بالآخرين.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة "إيمان أحمد موسى، ١٩٩٧" إلى ضرورة الاهتمام بالبرامج التدريبية التى تنمى المعارف والمهارات والاتجاهات للطلاب والتركيز على المهارات المهنية المختلفة مثل مهارة الاتصال- مهارة حل المشكلات.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أكدته دراسة "منال فاروق سيد على، ١٩٩٧" على فاعلية البرامج التدريبية فى تنمية المهارات بصفة عامة، ومهارات العمل مع الجماعات بصفة خاصة.

وذلك يتفق أيضا مع الإطار النظرى للدراسة الذى يسعى إلى تصميم برامج تدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية ذات طابع مهارى.

❖ ويدل ذلك على وجود مهارات العمل مع الجماعات بالبرنامج التدريبي ولكنها تحتاج إلى تفعيل وتحسين لإكساب الطلاب تلك المهارات عن طريق برنامج تدريبي على مستوى عالٍ من التدريب على المهارات المهنية المتنوعة لطريقة العمل مع الجماعات وهذا ما يشير إليه الباحث في تصوره المقترح.

ثالثاً: النتائج المرتبطة بالتساؤل الثالث: ما الأساليب التدريبية المستخدمة في البرامج التدريبية لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات؟
وتتمثل هذه النتائج فيما يلي:

٩- أن نسبة ١٠٠٪ من الطلاب يروا أن هناك استفادة من الأساليب التدريبية في اكتساب مهارات العمل مع الجماعات، بينما أوضح مشرفي التدريب أن نسبة ٩٦.٧٪ يؤكدون على أن هناك استفادة من استخدام الأساليب التدريبية في إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات، كما أشار الخبراء إلى أن أهم الأساليب التدريبية المستخدمة هي أسلوب لعب الدور وأسلوب المناقشات وأسلوب الندوات وأسلوب ورش العمل.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة رفعت عكاشه، ١٩٩٩" إلى ارتباط أساليب التدريب المهنية بإكساب الأخصائيين الاجتماعيين المهارات المختلفة كالمهارة في التسجيل، المهارة في الاتصال، المهارة في تصميم وتنفيذ البرامج، وقد أثبتت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام أساليب التدريب وإكساب الأخصائيين تلك المهارات.

كما تتفق أيضا مع ما أكدت دراسة "سمر صبحى عمر، ٢٠٠٢" على ضرورة تحليل أساليب التدريب المهنية لإكساب الطلاب المهارات المهنية للعمل مع الجماعات" والتعرف على الصعوبات التى تواجههم فى استخدامها والوقوف على مقترحاتهم لتطوير استخدامها.

ومما سبق يتبين لنا أهمية استخدام الأساليب التدريبية فى البرامج التدريبية لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات، ولكن هذه الأساليب تحتاج إلى تفعيل وتجدد، وذلك بمعنى استخدام الأساليب التدريبية الحديثة والمتنوعة بالبرنامج التدريبي مثل التعليم بالنماذج أو نمذجة السلوك وغيرها.

وهذا بغرض تطوير البرامج التدريبية وتفعيلها فى إكساب طلاب الخدمة مهارات العمل مع الجماعات، وسوف يعرض الباحث ذلك فى التصور المقترح.

رابعاً: النتائج المرتبطة بالتساؤل الرابع: ما المعوقات التى تؤثر على فعالية البرامج التدريبية فى إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات؟

- أوضحت هذه النتائج الأتى:
- ١٠- أن نسبة ٩٦.٩% من الطلاب يؤكدون على وجود معوقات تؤثر على فعالية البرامج التدريبية فى إكسابهم مهارات العمل مع الجماعات، وتنقسم هذه المعوقات إلى:
- أ- معوقات ترجع إلى المشرف وتتمثل أهم هذه المعوقات فيما يلى:
- عدم القدرة على الابتكار والإبداع فى العملية التدريبية حتى أنها تبدو نمطية.

- عدم توافر المشرفين المعدين إعداداً جيداً للقيام بعملية التدريب والإشراف عليها.
- تركيز المشرف على الجوانب النظرية أكثر من الجوانب التطبيقية.
- ب- معوقات ترجع إلى الطالب وأهمها ما يلي:
 - عدم حرص الطالب على الحضور فى المواعيد المحددة للبرنامج التدريبى.
 - عدم المشاركة الفعلية فى التدريبات المرتبطة بالبرنامج التدريبى.
 - حضور البرنامج التدريبى بصورة شكلية وعدم الاهتمام بمدى الاستفادة.
- ج- معوقات ترجع إلى المؤسسة وأهمها التالى:
 - زيادة عدد الطلاب بما يفوق سعة المؤسسة.
 - عدم وعى كثير من مسئولى المؤسسات بأهمية التدريب.
 - عدم صلاحية بعض المؤسسات لتدريب الطلاب.
- د- معوقات ترجع إلى البرنامج التدريبى وأهمها ما يلي:
 - عدم توفير الوسائل اللازمة لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.
 - عدم وجود نظام ثابت ومحدد لتقويم ومتابعة البرنامج التدريبى.
 - عدم اختيار الأسلوب التدريبى المناسب للتدريب من حيث محتويات البرنامج ونوعية المتدربين.

١١- أوضح مشرفى التدريب أن هناك معوقات تؤثر على فعالية البرامج التدريبية فى إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات، وتنقسم إلى:

أ- معوقات ترجع إلى المشرف وأهمها:

- عدم تنوع المشرف فى استخدام الأساليب التدريبية.
- تركيز المشرف على الجوانب النظرية أكثر من الجوانب التطبيقية.
- نقص المهارة والخبرة لدى بعض المشرفين.

ب- معوقات ترجع إلى الطالب وأهمها:

- عدم حرص الطالب على الحضور فى المواعيد المحددة للبرنامج التدريبى.
- عدم توفر الاستعداد الشخصى والمهنى لاكتساب المهارات المهنية.
- عدم إلمام الطالب بخطة التدريب وأهدافه.

ج- معوقات ترجع إلى المؤسسة وأهمها:

- زيادة عدد الطلاب بما يفوق سعة المؤسسة.
- عدم صلاحية بعض المؤسسات لتدريب الطلاب.
- ضيق الوقت المخصص للتدريب على المهارات المهنية.

د- معوقات ترجع إلى البرنامج التدريبى وأهمها:

- عدم وضوح أهداف البرنامج التدريبى.

- عدم توفير الوسائل اللازمة لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.
- عدم التنوع بين موضوعات البرنامج التدريبي.
- ١٢- أوضح الخبراء أن هناك معوقات تؤثر على فعالية البرامج التدريبية فى إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات، وتنقسم إلى:
 - أ- معوقات ترجع إلى المشرف وأهمها:
 - نقص المهارة والخبرة لدى بعض المشرفين.
 - عدم مراعاة المشرف للاحتياجات التدريبية للطلاب.
 - عدم قدرة المشرف على الشرح الواضح للمهارة المراد التدريب عليها.
 - ب- معوقات ترجع إلى الطالب وأهمها:
 - عدم حرص الطالب على الحضور فى المواعيد المحددة للبرنامج التدريبي.
 - عدم إلمام الطالب بخطة التدريب وأهدافه.
 - عدم المشاركة الفعلية فى التدريبات المرتبطة بالبرنامج التدريبي.
 - ج- معوقات ترجع إلى المؤسسة وأهمها:
 - عدم صلاحية بعض المؤسسات لتدريب الطلاب.
 - زيادة عدد الطلاب بما يفوق سعة المؤسسة.
 - عدم اهتمام هيئة الأشراف المؤسسى بإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.

د - معوقات ترجع إلى البرنامج التدريبي وأهمها:

- عدم توفير الوسائل اللازمة لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.

- عدم وضوح أهداف البرنامج التدريبي.

- عدم اختيار الأسلوب التدريبي المناسب للتدريب من حيث محتويات البرنامج ونوعية المتدربين.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليها نتائج دراسة (ماهر أبو المعاطى، ١٩٨٦) إلى ضعف فاعلية برامج التدريب نظراً لوجود مجموعة من المعوقات في مقدمتها عدم تحديد برنامج واضح للتدريب - ضعف كفاءة المشرفين - عدم وجود معايير لاختيار مشرفي التدريب الميداني وأكدت على ضرورة إجراء تقييم مستمر للبرامج التدريبية.

كما أنه لا بد من مواجهة هذه المعوقات أو التخفيف منها من قبل القائمين بالأشراف على البرامج التدريبية حتى يمكن بناء برنامج تدريبي فعال لإكساب طلاب الخدمة الاجتماعية مهارات العمل مع الجماعات وهو يسعى إليه الباحث في تصوره المقترح.

ثانياً: التصور المقترح

لتفعيل البرامج التدريبية لإكساب طلاب الخدمة الاجتماعية مهارات العمل مع الجماعات

في ضوء الإطار النظري للدراسة، والتراث النظري لطريقة العمل مع الجماعات، ونتائج الدراسات السابقة، وما أسفرت عنه الدراسة الميدانية من نتائج، يمكن للباحث وضع تصور مقترح لتطوير وتفعيل

استخدام البرامج التدريبية فى إكساب طلاب الخدمة الاجتماعية مهارات العمل مع الجماعات.

ويتمثل التصور المقترح فى:

- أ- الأسس التى فى ضوئها وضع التصور المقترح.
- ب- فلسفة التصور المقترح.
- ج- أهداف البرنامج التدريبى.
- د- محتويات البرنامج التدريبى.
- هـ- الأساليب التدريبية التى يتم استخدامها بالبرنامج التدريبى.
- و- تقييم البرنامج التدريبى.
- ز- المقترحات لتطوير استخدام البرنامج التدريبى فى إكساب الطلاب المهارات المهنية.

أولاً: الأسس التى فى ضوئها وضع التصور المقترح:

- ١- نتائج الدراسات السابقة التى اعتمدت عليها الدراسة.
- ٢- النتائج الميدانية التى توصلت إليها الدراسة الحالية.
- ٣- الإطار النظرى للخدمة الاجتماعية بصفة عامة، وطريقة العمل مع الجماعات بصفة خاصة، وما يحتويه هذا الإطار من موجهات مهنية.
- ٤- نتائج مقابلة الخبراء والمتخصصين فى مجال البرامج التدريبية.
- ٥- ملاحظات الباحث المتكررة من خلال الإشراف على طلاب التدريب الميدانى فى المجالات المتعددة.

ثانياً: فلسفة التصور المقترح:

محاولة إكساب طلاب الخدمة الاجتماعية للمهارات المهنية لطريقة العمل مع الجماعات عن طريق استخدام البرامج التدريبية المعدة لذلك بشكل أفضل، وكذا استخدام أساليب تدريبية جديدة ومنتوعة تكون ملائمة لإكساب الطلاب المهارات.

ثالثاً: أهداف البرنامج التدريبي:

أن أول خطوة فى تصميم البرنامج التدريبي الجيد هى تحديد أهداف البرنامج، فالأهداف التدريبية تمثل المنطلق الأساسى فى تصميم البرنامج التدريبي.

وتتحدد أهداف البرنامج التدريبي فى هذه الدراسة فيما يلى:

- ١- إكساب الطلاب المعارف والخبرات المتنوعة فى مجال التدريب الميدانى.
- ٢- إكساب الطلاب المهارات المهنية المتنوعة لطريقة العمل مع الجماعات.
- ٣- تنمية العلاقات الاجتماعية بين الطلاب وبعضهم البعض.
- ٤- مساعدة الطلاب على اكتساب الأساليب المهنية فى الممارسة.
- ٥- مساعدة الطلاب على مواجهة المشكلات التى تواجههم فى الممارسة.

رابعاً: محتويات البرنامج التدريبي:

ويتضمن البرنامج التدريبي كافة المعارف العلمية المتنوعة اللازمة لإعداد الطالب حتى يصبح أخصائى اجتماعى ذو خبرة ومهارة، وكذا

مجموعة من الأنشطة التدريبية المستهدفة لإكساب الطلاب بعض المهارات المهنية المراد التدريب عليها مثلًا المهارة في تكوين العلاقات الاجتماعية- المهارة في وضع وتصميم البرامج- المهارة في حل المشكلة.

وتتمثل هذه المعارف فيما يلي:

- أ- الأسس التطبيقية لممارسة خدمة الفرد.
- ب- الأسس التطبيقية لممارسة خدمة الجماعة.
- ج- الأسس التطبيقية لممارسة تنظيم المجتمع.
- د- الأسس التطبيقية لممارسة التخطيط الاجتماعي.

كما يتم تدريب الطلاب على اكتساب المعارف في المؤسسات المرتبطة بالمجالات النوعية للخدمة الاجتماعية.

وتتمثل الخبرات أيضا بما يلي:

- أ- كيفية إدارة الاجتماع وإدارة الوقت.
- ب- كيفية عقد مناقشة جماعية.
- ج- كيفية إدارة الندوات.
- د- كيفية إدارة جلسة علاجية.
- هـ- تراكم المعلومات لدى الطلاب من السنوات الدراسية السابقة.

وتتمثل المهارات المهنية فيما يلي:

- أ- المهارة في تكوين العلاقات الاجتماعية الناجحة.
- ب- المهارة في الاتصال بالآخرين.

- ج- المهارة فى وضع وتصميم البرنامج.
- د- المهارة فى حل المشكلة.
- هـ- المهارة فى التعامل مع المواقف الجماعية.
- و- المهارة فى اكتشاف الحالات.
- ز- المهارة فى إعداد وتنظيم المناقشة الجماعية.
- ح- المهارة فى الملاحظة.
- ط- المهارة فى التسجيل.
- ي- المهارة فى إعداد وتنظيم المعسكرات.
- ك- مهارة إجراء البحوث.
- ل- المهارة فى التقويم.

المدى الزمنى للبرنامج التدريبى:

يعد التدريب مقرراً مستمراً طوال العام الدراسى ولا تقل ساعات التدريب عن (١٠) ساعات أسبوعياً.

ويتم اختبار الطلاب شفويًا مرتين سنويًا الأولى فى نهاية الفصل الدراسى الأول، والثانية فى نهاية الفصل الدراسى الثانى.

خامساً: الأساليب التدريبية التى يتم استخدامها بالبرنامج التدريبى:

- ١- المحاضرة: يتضمن البرنامج عدة محاضرات مدة كل منها ساعتان تتناول جانباً من الأساس النظرى للموضوع المراد شرحه مثل (محاضرات عن المجال المراد تدريب الطلاب فيه- مجال رعاية الشباب- المسنين- الأسرة والطفولة- وغيرها. محاضرات عن

الأسس المعرفية والنظرية للمهارات العمل مع الجماعات كالمهارة فى العلاقة المهنية- المهارة فى تصميم وتنفيذ البرامج وغيرها.

٢- المناقشات: لإتاحة الفرصة لجميع الطلاب أن يعبروا عن خبراتهم وما بداخلهم من أفكار وإبداع يفيد فى العملية التدريبية مثل (مناقشة الأبحاث المقدمة من الطلاب حول موضوع أو مجال معين- إعداد حلقات المناقشة حول ظاهرة أو مشكلة مجتمعية تخص المجال الذى يتدرب به الطالب والمناقشة حول تعلم مهارة معينة).

٣- ورش العمل: بأن يقوم الطلاب بالمشاركة فى مجموعات صغيرة وكل مجموعة تقوم بدراسة جانب من جوانب التدريب وتستكمل مع بعضها مكونة الموضوع التدريبى مثل (إعداد ورش العمل حول تدريب الطلاب على مهارات العمل الجماعى مثل المهارة على التعامل مع المواقف الجماعية- المهارة فى تكوين علاقات اجتماعية وغيرها).

٤- الندوات: تعليم الطلاب كيفية إعداد وتنظيم وتنفيذ الندوة وكيفية تقويمها والاستفادة منها مثل (ندوة عن موضوع معين أو مشكلة تخص التدريب والطلاب المتدربين).

٥- دراسة الحالة: إشراك الطلاب فى عمل حالات فردية داخل المكان التدريبى وإكسابهم كيفية التعامل مع هذه الحالات ودراستها مثل (دراسة حالات الطلاب أصحاب المشكلات الاجتماعية أو النفسية- تكليف الطلاب بإعداد حالات فردية وتدريب الطلاب على كيفية حلها).

- ٦- الزيارات الميدانية: بأن يقوم المشرف بتوجيه الطلاب إلى زيارة المؤسسات العلمية التي تمتد الطلاب بالمعارف والخبرات اللازمة لهم مثل (زيارة المؤسسات أو الجمعيات الأهلية أو الحكومية) مثل (زيارة المؤسسات الخاصة بالمجال الذي يتدرب بها الطالب).
- ٧- القيام بالبحوث النظرية والميدانية: بأن الطلاب يقوموا بعمل أبحاث نظرية عن الموضوع أو المهارة المراد التدريب عليها لتكوين بصيرة وخبرة عنها وكيفية تطبيقها في الواقع العملي.
- ٨- لعب الدور: حيث يقوم الطلاب بالأداء المهني لما هو مطلوب في الممارسة في موقف معين ثم مناقشة ما تم من أداء مهني والوصول إلى الجوانب الصحيحة في الممارسة.
- ٩- الملاحظة: أن يشاهد الطلاب أحد المشرفين أو الخبراء وما يقوم به في بعض المواقف ويتعرف منه على كيفية الأداء ثم مناقشة ما يستطيع القيام به وتصبح لديهم القدرة على استخدام الملاحظة خلال البرنامج التدريبي.
- ١٠- التعليم بالنماذج: حيث أنه من الضروري أن تستخدم بعض النماذج للممارسة من مشروعات وبرامج مهنية يمكن أن يقوم الطلاب بتحليلها ونقدها من أجل تعليمهم وإكسابهم المهارات التي تتعلق بها.

سادساً: تقييم البرنامج التدريبي:

تحديد المعايير والمقاييس التي ستستخدم في تقييم البرنامج التدريبي، وتحديد منهج وأسلوب وطرق التقييم التي ستتبع في قياس مدى نجاح البرنامج التدريبي، وعملية التقييم هذه لا بد وأن تشمل ثلاثة أطراف

هى المتدربون (الطلاب) - المدربون (المشرفين) - محتوى البرنامج التدريبي، ولقيام بعملية التقييم للبرنامج التدريبي لابد من:

أ- تحديد طرق التقييم (اختبارات شفوية- اختبارات تحريرية- تقديم بحوث- حلقة مناقشة للتقويم وكتابة تقارير).
ب- التأكيد على اشتراك كل من الأسراف الأكاديمي والمؤسسى فى عملية التقييم.

ج- تقييم المشرفين (المدربين) للتأكد من كفاءة قيامهم بعملهم.

هـ- تقييم لعملية تنفيذ الخطة التدريبية ككل.

ز- تحليل نتائج عملية التقييم وتفسيرها.

سابعاً: مقترحات لتطوير استخدام البرنامج التدريبي فى إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات:

١- ضرورة وضوح أهداف البرنامج التدريبي بدقة أمام المشرف والطلاب.

٢- لابد أن يكون هناك خطة للتدريب واضحة فى المجال مكتوبة تبعاً لنوعية المجال، يلتزم بها كل من مشرفى المؤسسة والمعهد والطلاب ويتم فى نهاية الفصل الدراسى التقييم بناء عليها ويراعى فى هذه الخطة التدرج من حيث المسئوليات والالتزامات التى تسند للطلاب.

٣- مراعاة عدم زيارة عدد طلاب التدريب بما يفوق إمكانيات وسعة المؤسسات والمشروعات التدريبية بأن تضم كل مؤسسة عدد (١٠)

طلاب فقط، أما المشروع فيضم (١٠٠) طالب ويقوم بالأشراف عليه عدد (٢) مشرفين لضمان نجاح التدريب.

٤- ضرورة استخدام نظام التدريب المتواصل لتدعيم مهارات الممارسين بصورة منتظمة، وذلك بمعنى عمل دورات تدريبية لمشرفى التدريب (المعهدى - المؤسسى) لإكسابهم المهارات المهنية ومناقشة المشكلات التى تعترضهم أثناء العملية التدريبية.

٥- ضرورة إطلاع مشرفى التدريب (المعهدى - المؤسسى) على أحدث الاتجاهات العملية الخاصة بمجال التدريب الميدانى وإمدادهم بأحدث المراجع.

٦- لابد من وجود تقويم مستمر من قبل المشرفين للوقوف على صعوبات التدريب، وتحديد نظام لمتابعة البرنامج التدريبى.

٧- لابد من تدعيم تدريب الطلاب على مهارات العمل مع الجماعات التى تتوافق مع سوق العمل الاجتماعى.

٨- ضرورة المشاركة الفعلية من المشرف والطلاب فى المشروعات التدريبية الجماعية التى يتم التدريب بها لاكتساب المهارات المهنية.

٩- لابد من التنوع فى استخدام الأساليب التدريبية الحديثة، مع ضرورة اختيار الأسلوب التدريبى المناسب للتدريب من حيث محتويات البرنامج ونوعية الطلاب المتدربين مثل استخدام أسلوب التعليم بالنماذج: حيث يتم عرض ومناقشة بعض النماذج للطلاب فى مجال التدريب مما يعود عليهم بتحسين معارفهم وخبراتهم واكتسابهم المهارات.

- أو أسلوب نمذجة السلوك.

وهو أسلوب تدريبي جديد يتعلق بـ:

أ- توضيح الطريقة الصحيحة (النموذج) لتعمل شئ ما بالنسبة للطالب المتدرب.

ب- ترك الطالب المتدرب يطبق الطريقة الجديدة لهذا العمل.

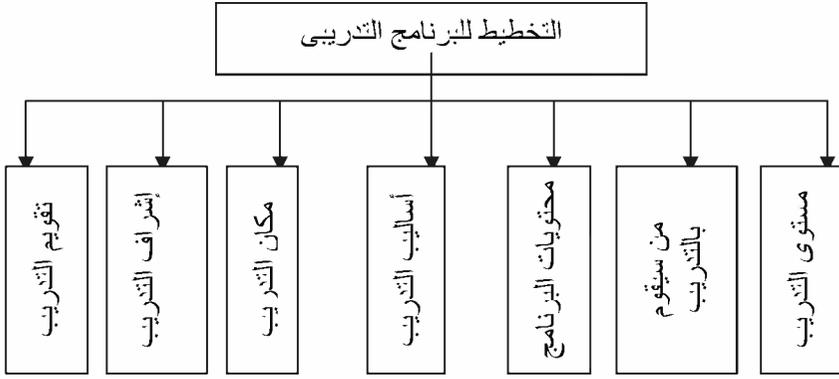
ج- تزويد الطالب المتدرب بتغذية عكسية تتعلق بأدائه.

١٠- مراعاة معايير الاعتماد والجودة فى تنفيذ البرامج التدريبية لتفعيلها لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات.

١١- مراعاة أن يتناسب زمن البرنامج التدريبي مع محتواه.

١٢- ضرورة اختيار مؤسسات التدريب الصالحة لتدريب الطلاب وإمكانياتها فى التطبيق العملى للمهارات فى ضوء مجموعة من المعايير والأسس، بحيث تحقق الأهداف التى يسعى البرنامج التدريبى لتحقيقها ومن بين هذه المعايير توافر مشرفى التدريب الذين يستطيعوا توجيه الطلاب والأشراف عليهم وفقاً لأحدث الاتجاهات.

١٣- ضرورة التخطيط الجيد للبرنامج التدريبي، بحيث يراعى فيه الربط المنظم بين المعارف النظرية المرتبطة بأى مجال يتدرب فيه الطالب ومهارات العمل مع الجماعات التى يمكن اكتسابها فى مؤسسات التدريب كما يلى.



- ١٤- ضرورة إيجاد التوازن بين الجانب النظرى والتطبيقى من جانب المشرف.
- ١٥- عقد المؤتمرات العلمية الخاصة بالتدريب الميدانى لتطوير آليات التدريب فى إكساب الطلاب الجانب المهارى.
- ١٦- ضرورة وجود كفاية تامة من الأشراف المؤسسى على الطلاب أثناء عملية التدريب.
- ١٧- أن تتناسب محتويات البرنامج التدريبي مع الاحتياجات الفعلية للطلاب المتدربين.
- ١٨- الاهتمام بتدريب الطلاب على استخدام المصادر المختلفة للحصول على المعلومات التى تسهم فى تعميق الاستفادة من برنامج التدريب على المهارات مثل الحاسب الألى، وشبكة الانترنت والرجوع إلى المراجع.
- ١٩- ضرورة إيجاد وسائل أو ضوابط لحضور الطلاب التدريب وتوعيتهم بأهمية التدريب وحرصهم على الاستفادة التامة منه.

مراجع الدراسة



أولاً: المراجع العربية.

ثانياً: المراجع الأجنبية.

أولاً: المراجع العربية :

- ١- إبراهيم بيومى مرعى وآخرون: تنمية المجتمعات الريفية وجهود الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ١٩٨٣.
- ٢- _____: العمل مع الجماعات وعملياتها الإشرافية والتحليلية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مركز توزيع ونشر الكتاب الجامعى، ١٩٩٦.
- ٣- _____ وآخرون: الممارسة المهنية فى العمل مع الجماعات، القاهرة، مركز نور الإيمان، ١٩٩٨.
- ٤- _____: أسس العمل مع الجماعات وعملياتها المهنية، حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى، ٢٠٠٣.
- ٥- _____: نماذج ونظريات خدمة الجماعة، القاهرة، دار الجنيدى للطباعة، ٢٠٠٤.
- ٦- _____: الخدمة الاجتماعية فى المجال المدرسى، القاهرة، بدون ناشر، ٢٠٠٧.
- ٧- _____: الاتصال وتطبيقاته فى الخدمة الاجتماعية، القاهرة، بدون ناشر، بدون سنة نشر.
- ٨- _____: مهارات التدخل المهنى فى خدمة الجماعة وتطبيقاتها، حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى، بدون سنة نشر.

- ٩- إبراهيم بيومى مرعى، ماجدى عاطف محفوظ: النماذج والنظريات العلمية والمهارات الإشرافية فى خدمة الجماعة، الرياض، مكتبة الرشد، ٢٠٠٦.
- ١٠- إبراهيم عبد الرحمن رجب: أساسيات التدريب الميدانى فى محيط الخدمة الاجتماعية والتنمية الاجتماعية، القاهرة، مكتبة وهبه، ١٩٨٨.
- ١١- إبراهيم مذكور: معجم العلوم الاجتماعية، القاهرة، الهيئة العامة المصرية للكتاب، ١٩٩٥.
- ١٢- أبو النجا محمد العمرى: الخطوات المنهجية فى بحوث الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتبة الجامعية، ٢٠٠٠.
- ١٣- أحمد إبراهيم باشا: أسس التدريب الإدارى، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٧٨.
- ١٤- أحمد إبراهيم عبد الهادى، أمانى محمد عامر: إدارة الموارد البشرية، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٩٦.
- ١٥- أحمد زكى بدوى: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان، ١٩٨٦.
- ١٦- _____: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان، ١٩٩٣.
- ١٧- _____: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان، ١٩٩٩.

- ١٨- أحمد شفيق السكرى: قاموس الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٠.
- ١٩- أحمد صقر عاشور: إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٥.
- ٢٠- أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، ط٣، الإسكندرية، مركز التنمية الإدارية، ١٩٩٨.
- ٢١- أحمد محمد الطيب: التقويم والقياس النفسى والتربوى، ط١، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ١٩٩٩.
- ٢٢- أحمد محمد موسى: عمليات العمل مع الجماعات، المنصورة، مطبعة ٦ أكتوبر، ٢٠٠٨.
- ٢٣- أحمد مصطفى خاطر: الإدارة وتقويم مشروعات الرعاية الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ١٩٩٠.
- ٢٤- _____: الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ١٩٩٨.
- ٢٥- أعضاء هيئة التدريس بقسم خدمة الجماعة: مهارات خدمة الجماعة والأشراف، حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى، ٢٠٠٤.
- ٢٦- أمانى البيومى درويش: دور المعسكرات التدريبية فى إكساب طلاب الخدمة الاجتماعية مهارات العمل مع الجماعات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٨٩.

- ٢٧- _____: دور المعسكرات فى إكساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات الاجتماعية، المؤتمر العلمى السابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٤.
- ٢٨- إيمان أحمد موسى أبورية: العلاقة بين البرامج التدريبية التنشيطية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات العلاجية وزيادة أدائهم المهنى، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، فرع الفيوم، ١٩٩٧.
- ٢٩- _____: الاحتياجات التدريبية لمشرفى تدريب مادة الزيارات الميدانية، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد الحادى والعشرون، ٢٠٠٦.
- ٣٠- إيمان محمد الياس محمد: جودة تدريب طلاب الخدمة الاجتماعية على مهارات الممارسة المهنية، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد العشرين، ٢٠٠٦.
- ٣١- أيمن السعيد السيد خضر: استخدام الوسائل السمعية البصرية وتنمية مهارات العمل مع الجماعات لدى طلاب الخدمة الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٤.
- ٣٢- جابر عوض سيد: التكنولوجيا والعلاقات الاجتماعية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٦.

- ٣٣- _____: ممارسة العمل مع الجماعات، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ١٩٩٩.
- ٣٤- جمال شحاته حبيب: الممارسة العامة منظور حديث فى الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ٢٠٠٩.
- ٣٥- جى روشة: دراسة أعمال تالكون بارسونز، ترجمة محمد الجوهري، أحمد زيد، القاهرة، دار المعارف، ١٩٨١.
- ٣٦- حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشئون العاملين، بيروت، مكتبة لبنان، ١٩٩٧.
- ٣٧- حسنى إبراهيم الرباط وآخرون: الإدارة فى الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى، ٢٠٠٣.
- ٣٨- خيرى خليل الجميلى: التنمية الإدارية فى الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ١٩٩٨.
- ٣٩- دليل المتدرب فى تدريب المتدربين [http: www. Fao.org.com.](http://www.Fao.org.com)
- ٤٠- الدمرداش عبد المجيد سرحان: المناهج المعاصرة، الكويت، مكتبة الفلاح، ١٩٨٧.
- ٤١- راشد محمد عبد الجليل، أحمد فؤاد سالم: إدارة الموارد البشرية، القاهرة، مطبعة النسر الذهبى، ١٩٩٩.
- ٤٢- رجاء محمود أبو علام: مناهج البحث فى العلوم النفسية والتربوية، ط٣، القاهرة، دار النشر للجامعات، ٢٠٠١.

- ٤٣- رشاد أحمد عبد اللطيف: إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية، الإسكندرية، المكتبة الجامعية، ٢٠٠٠.
- ٤٤- _____ وآخرون: التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية "أنشطة وتقارير"، حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، ٢٠٠٢.
- ٤٥- _____ وآخرون: التدريب على مهارات العمل الاجتماعي "معارف وخبرات تطبيقية"، حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، ٢٠٠٢.
- ٤٦- _____: تقويم المشروعات الاجتماعية، حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، ٢٠٠٢.
- ٤٧- _____: إدارة المؤسسات الاجتماعية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، بدون ناشر، ٢٠٠٦.
- ٤٨- _____: إدارة المؤسسات الاجتماعية فى الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، دار الوفاء للطباعة، ٢٠٠٧.
- ٤٩- رضا سلامة هليل: إدارة المؤسسات الاجتماعية، المنصورة، المكتبة العلمية الحديثة، ٢٠٠٩.
- ٥٠- رفعت عبد الحميد الشامى: رحلة مع المدرب المتميز وأساليبه وفنونه، السعودية، مركز القدرات البشرية، ١٩٩٩.
- ٥١- رفعت عبد المنعم عكاشه: العلاقة بين استخدام أساليب التدريب المهنية للأخصائيين الاجتماعيين وإكسابهم مهارات العمل مع الجماعات فى مراكز الشباب، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٩٩.

- ٥٢- رمضان محمد القذافي: العلوم السلوكية فى مجال الإدارة والإنتاج، ط١، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ١٩٩٧.
- ٥٣- رياض أمين حمزاوى، طلعت مصطفى السروجى: إدارة منظمات الرعاية الاجتماعية، ط١، الإمارات، بدون ناشر، ١٩٩٨.
- ٥٤- سامر على السيد السقا: نحو إطار عمل لتخطيط برامج التدريب على مهارات الخدمة الاجتماعية، المؤتمر العلمى الخامس عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٢.
- ٥٥- سحر فتحى مبروك: المهارات المهنية للأخصائى الاجتماعى فى اكتشاف ورعاية الموهوبين، المؤتمر العلمى السادس عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٣.
- ٥٦- سعد محمد زياد (www.drmosad.com)
- ٥٧- سعيد يمانى العوضى: تأثير برنامج مقترح نحو تنمية مهارات تنفيذ البرنامج فى خدمة الجماعة، المؤتمر العلمى الرابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠١.
- ٥٨- _____: محاور الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات، القاهرة، دار الكوثر للطباعة، ٢٠٠٦.
- ٥٩- سمر صبحى عمر يوسف: دراسة تحليلية لأساليب التدريب على المهارات المهنية لخدمة الجماعة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٢.
- ٦٠- سمير حسن منصور: طريقة العمل مع الجماعات (مفاهيم أساسية ومواقف تطبيقية)، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ١٩٩٦.

- ٦١- سمير سالم حسن: العلاقة بين العمل مع جماعات الشباب المعوق وإكسابهم المهارات الاجتماعية، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٩٩.
- ٦٢- سوسن عثمان عبد اللطيف، عبد الخالق عفيفى: الدليل المنهجي لتعليم مهارات الأخصائى الاجتماعى، ط٢، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٥.
- ٦٣- السيد عبد الحميد عطية: الاتجاهات النظرية والعملية فى ممارسة خدمة الجماعة، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ١٩٩١.
- ٦٤- _____ ، سلمى محمود جمعة: التنظير والتطبيق "فى طريقة العمل مع الجماعات وعمليتى الأشراف والتقويم" الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٩.
- ٦٥- سيد محمد عبد العال: برنامج تدريب T.O.T ، القاهرة، المركز العربى للتنمية المتكاملة، غير منشورة، ١٩٩٦.
- ٦٦- صالح بن عبد الله ابو عباده، عبد المجيد بن طاش نيازى: أساسيات ممارسة طريقة العمل مع الجماعات، الرياض، مكتبة العبيكان، ٢٠٠٠.
- ٦٧- صلاح الشنوانى: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية "مدخل الأهداف"، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، ١٩٩٩.
- ٦٨- ضياء الدين إبراهيم نجم: الجماعات الاجتماعية مداخل نظرية ومواقف تطبيقية، القاهرة، بدون ناشر، ٢٠٠٠.

- ٦٩- _____ : المفاهيم والعناصر الأساسية فى طريقة العمل مع الجماعات، الإسكندرية، المكتبة الجامعية، ٢٠٠٠.
- ٧٠- طلعت إبراهيم لطفى: أساليب وأدوات البحث الاجتماعى، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، ١٩٩٥.
- ٧١- طلعت السروجى وآخرون: التدريب على مهارات ممارسة الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى، بدون سنة نشر.
- ٧٢- _____ وآخرون: دليل التدريب الميدانى لطلاب الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى، ٢٠٠٨.
- ٧٣- عادل محمد أنس: مقياس اتجاهات طلاب الخدمة الاجتماعية نحو التدريب الميدانى، المؤتمر العلمى السادس، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، ١٩٩٣.
- ٧٤- عادل محمود مصطفى: متطلبات الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات فى إطار العولمة، مجلة الدراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد الثالث عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٢.
- ٧٥- عبد الباسط محمد حسن: أصول البحث الاجتماعى، ط١٢، القاهرة، مكتبة وهبة، ١٩٩١.
- ٧٦- _____ : التنمية الاجتماعية، القاهرة، مكتبة وهبه، ١٩٩٧.

- ٧٧- عبد الباسط عبد المعطى، عادل مختار الهوارى: النظرية المعاصرة لعلم الاجتماع، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٦.
- ٧٨- عبد الحكيم موسى: تقويم برامج مركز الدراسات التربوية بكلية التربية من وجهة نظر مديري المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية والموجهين التربويين على مدى ثلاث أعوام، مجلة جامعة أم القرى، العدد الثانى عشر، ١٩٩٧.
- ٧٩- عبد الخالق محمد عفيفى: مهارات الممارسة المهنية فى الخدمة الاجتماعية، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٩.
- ٨٠- _____، سعيد يمانى العوضى: دليل مهارات الممارسة المهنية للأخصائى الاجتماعى، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٧.
- ٨١- عبد الرحمن العيسوى: العلاج النفسى، الإسكندرية، دار الفكر الجامعى، ١٩٩٥.
- ٨٢- عبد الرحمن توفيق: مهارات أخصائى التدريب، ط٢، القاهرة- مركز الخبرات المهنية للإدارة، ٢٠٠٧.
- ٨٣- عبد السلام أبو قحق: أساسيات التنظيم والإدارة، ط٣، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠١.
- ٨٤- عبد الكريم درويش، ليلى تكللا: أصول الإدارة العامة، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٩٥.
- ٨٥- عبد الله سعد الرشود: فاعلية التدريب الميدانى فى إعداد طلاب وطالبات الخدمة الاجتماعية، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد الثانى عشر، ٢٠٠٢.

- ٨٦- عبد الله محمد عبد الرحمن: إدارة المؤسسات الاجتماعية بين الاتجاهات النظرية والممارسة الواقعية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠١.
- ٨٧- _____، محمد على البدوي: مناهج وطرق البحث الاجتماعي، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٢.
- ٨٨- عبد المحي محمود حسن صالح، سلمى محمود جمعة: التقويم والأشراف فى طريقة العمل مع الجماعات، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٨.
- ٨٩- عبد الهادى الجوهري: دليل الزيارات الميدانية، القاهرة، المكتب العلمى للكمبيوتر والنشر والتوزيع، ١٩٩٦.
- ٩٠- _____، إبراهيم أبو الغار: إدارة المؤسسات الاجتماعية مدخل سوسيولوجى، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٧.
- ٩١- عدلى سليمان: أخصائى العمل مع الجماعات"عمليات ومهارات الممارسة" القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٦.
- ٩٢- _____: العمل الجماعى والتنمية من منظور الخدمة الاجتماعية، القاهرة، مكتبة عين شمس، بدون سنة نشر.
- ٩٣- عزة عبد الجليل عبد العزيز عبد الله: تقويم برامج تدريب الأخصائيين الاجتماعيين على ممارسة طريقة العمل مع الجماعات فى المجال التعليمى، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٩٧.
- ٩٤- _____: استخدام أسلوب النمذجة السلوكية فى طريقة خدمة الجماعة وتنمية المهارات الاجتماعية لدى الطفل

العامل، المؤتمر العلمى الدولى العشرون، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٧.

٩٥- عصام عبد الرازق: تصميم مقياس تنمية المسئولية الاجتماعية لدى جماعات النشاط المدرسى اللاصفية ، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٢.

٩٦- عصام مياس: قاموس الدار "انجليزى- عربى"، ط١، ليبيا، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٠.

٩٧- على إبراهيم محرم: نحو برنامج لتنمية مهارات تصميم البرامج الجماعية للمعاقين سمعياً، المؤتمر العلمى السابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٤.

٩٨- على الدين السيد محمد: الخدمة الاجتماعية بين النظرية والتطبيق، القاهرة، بدون ناشر، ٢٠٠٦.

٩٩- عمر حلمى: التدريب الإدارى، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٤.

١٠٠- غانم سعيد شريف، حنان عيسى سلطان: الاتجاهات المعاصرة فى التدريب أثناء الخدمة التعليمية، الرياض، دار العلوم للطباعة والنشر، ١٩٨٣.

١٠١- غانم محمد حسين: المدمنون وقضايا الإدمان "دراسة نفسية استطلاعية"، مجلة علم النفس، الهيئة المصرية لكتاب، العدد ٤٦، ١٩٩٨.

- ١٠٢- فؤاد البهى السيد: علم النفس الاجتماعى، ط٢، القاهرة، دار الفكر العربى، ١٩٨١.
- ١٠٣- فائزة أحمد رواس: تقويم برامج مركز التدريب التربوى بالرئاسة العامة لتعليم البنات فى مكة وجدة من وجهة نظر المدربات والمتدربين، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، ٢٠٠١.
- ١٠٤- فتحى فتحى السيسى: مدى فعالية البرامج التدريبية فى رفع مستوى الأداء المهنى للأخصائيين العاملين مع الأطفال الصم والبكم، المؤتمر العلمى الثامن عشر، المجلد الرابع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٥.
- ١٠٥- فوزية سبيت الزبير: دليل إرشادى للتدريب الميدانى فى المجال المدرسى، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد التاسع عشر، ٢٠٠٥.
- ١٠٦- فيصل ناصر الهاجرى: المشكلات التى تواجه المعلمين الملتحقين ببرامج التدريب أثناء الخدمة بمركز التدريب التربوى بالرام، رسالة ماجستير، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠٠٤.
- ١٠٧- كرم محمد الجندى: لعب الدور كأحد أساليب التعبير الذى يجب إضافتها لبرامج خدمة الجماعة، المؤتمر الدولى الخامس عشر للإحصاء والحاسبات العلمية والبحوث السكانية، جامعة عين شمس، ١٩٨٥.

- ١٠٨- كرم محمد حمد الجندى وآخرون: عمليات الممارسة المهنية فى العمل مع الجماعات، حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى، ٢٠٠٧.
- ١٠٩- لىلى شحاته وآخرون: العلوم السلوكية- القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٤.
- ١١٠- ماجدى عاطف محفوظ : استخدام أخصائى الجماعة لتكنيكى لعب الدور والمناقشة الجماعية وإكساب الأعضاء المهارات الإجرائية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٩٢.
- ١١١- _____: الحاجات المعرفية والتدريبية لطلاب الدراسات العليا بقسم خدمة الجماعة كأساس لتطوير المستوى الأكاديمى، المؤتمر العلمى الحادى عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٩٨.
- ١١٢- _____: فاعلية برنامج تدريبى لتنمية المهارة فى إدارة الاجتماعات الإشرافية الجماعية لدى المشرفات الأكاديميات، مجلة الدراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٦.
- ١١٣- _____ وآخرون: المهارات التطبيقية للأشرف فى العمل مع الجماعات، حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى، ٢٠٠٨.

- ١١٤- ماهر أبو المعاطى على: دراسة تقييمية لمدى فاعلية التدريب الميدانى فى إعداد طلاب الخدمة الاجتماعية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٨٦.
- ١١٥- _____: دليل التدريب الميدانى لطلاب الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى، ٢٠٠٠.
- ١١٦- _____: الخدمة الاجتماعية فى المجال المدرسى، ط١، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق، ٢٠٠٣.
- ١١٧- _____: إدارة المؤسسات الاجتماعية، ط٣، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق، ٢٠٠٤.
- ١١٨- _____: ورقة عمل بعنوان نحو برنامج لجودة التدريب الميدانى فى الخدمة الاجتماعية، المؤتمر العلمى الأول، بالمعهد العالى للخدمة الاجتماعية ببورسعيد، ٢٠٠٥.
- ١١٩- مجدى محمد مصطفى عبد ربه، عماد فاروق محمد صالح: استخدام حلقات النقاش التدريبية فى تنمية بعض المهارات الأساسية للممارسة المهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٦.
- ١٢٠- محروس محمود خليفة وآخرون: مقدمة فى التدريب العلمى لطلاب الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٠.
- ١٢١- محسن العبودى: الاتجاهات الحديثة فى القيادة الإدارية، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٨٤.

- ١٢٢- محمد البدوى الصافى خليفة: المهارات المهنية للأخصائى الاجتماعى، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ٢٠٠٥.
- ١٢٣- محمد الصيرفى: إدارة النفس البشرية(منظور تدريبي)، سلسلة إصدارات التدريب الإدارى (٢)، القاهرة، مكتبة الأنجلو، ٢٠٠٠
- ١٢٤- محمد بن أبى بكر بن عبد القادر الرازى: معجم مختار الصحاح، بيروت، مكتبة لبنان، ١٩٩٥.
- ١٢٥- محمد خليل الباشا: الكافى معجم عربى حديث، ط ٣، لبنان، شركة المطبوعات للتوزيع والنشر، ١٩٩٤.
- ١٢٦- محمد رفعت قاسم وآخرون: التدريب على مهارات العمل الاجتماعى "معارف وخبرات تطبيقية"، حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى، ٢٠٠٥.
- ١٢٧- _____ وآخرون: تنمية المجتمع المحلى، المنصورة، مكتبة المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بالمنصورة، ٢٠٠٥.
- ١٢٨- _____، ماهر أبو المعاطى على: المنهج العلمى فى بحوث الخدمة الاجتماعية "أسس نظرية ونماذج تطبيقية"، ط ١، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق، ٢٠٠٥.
- ١٢٩- _____، نصيف فهمى منقريوس: إدارة وتنظيم المعسكرات فى المجالات الاجتماعية التربوية، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق، ٢٠٠٥.
- ١٣٠- محمد زكى أبو النصر وآخرون: الأسس النظرية والتطبيقية لإدارة مؤسسات مهنة الخدمة الاجتماعية، القاهرة، مطبعة الموسيقى، ١٩٩٧.

- ١٣١- محمد سلامة محمد غبارى، السيد عبد الحميد عطية: الاتصال
ووسائله بين النظرية والتطبيق، الإسكندرية، المكتب الجامعى
الحديث، ١٩٩١.
- ١٣٢- محمد سيد فهمى: التحليل فى طريقة العمل مع الجماعات،
الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ١٩٩٨.
- ١٣٣- _____: تكنولوجيا الاتصال فى الخدمة الاجتماعية،
الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، بدون سنة نشر.
- ١٣٤- محمد شفيق: البحث العلمى (الخطوات المنهجية لإعداد البحوث
الاجتماعية)، الإسكندرية، المكتب الجامعى، ١٩٩٤.
- ١٣٥- محمد شمس الدين أحمد وآخرون: دراسات فى خدمة الجماعة،
القاهرة، دار عقل للطباعة والنشر، ١٩٨٦.
- ١٣٦- _____ وآخرون: طريقة خدمة الجماعة (بين النظرية
والتطبيق)، القاهرة، العمرانية، ٢٠٠١.
- ١٣٧- _____: العمل مع الجماعات فى محيط الخدمة
الاجتماعية، حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى،
٢٠٠٢.
- ١٣٨- محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، الإسكندرية، دار
المعرفة الجامعية، ١٩٩٧.
- ١٣٩- محمد عبد الحى نوح: الطريقة المهنية لتنظيم المجتمع، القاهرة،
دار الفكر العربى، ١٩٩٨.

- ١٤٠- محمد عبد الغنى هلال: التدريب الأسس والمبادئ، ط١، القاهرة، مركز تطوير الأداء والتنمية، ٢٠٠٠.
- ١٤١- محمد على خضر: الأشراف والتقويم فى طريقة العمل مع الجماعات، القاهرة، بدون ناشر، ١٩٩٦.
- ١٤٢- محمد عويس، خالد عبد الفتاح: إدارة المنظمات الاجتماعية "رؤية معاصرة"، القاهرة، مطبعة الكوثر للطباعة، ٢٠٠٦.
- ١٤٣- محمد محمود مصطفى: خدمة الجماعة المداخل النظرية والممارسة المهنية، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٦.
- ١٤٤- محمد محمود مهدلى: المدخل فى تكنولوجيا الاتصال الاجتماعى، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، بدون سنة نشر.
- ١٤٥- محمد منير حجاب، سحر محمد وهب: المداخل الأساسية للعلاقات العامة المدخل الاتصالى، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، بدون سنة نشر.
- ١٤٦- _____: المداخل الأساسية للعلاقات العامة، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، بدون سنة نشر.
- ١٤٧- محمود حنفى مصطفى: التدخل المهنى لطريقة العمل مع الجماعات وإكساب جماعات الشباب مهارات حل المشكلة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٠.

- ١٤٨- مدحت محمد أبو النصر: رصد مشكلات التدريب كمدخل لتطويره، مجلة الإدارة، المجلد ٣٠، العدد الثاني، القاهرة، ١٩٩٧.
- ١٤٩- _____: لغة الجسم "دراسة فى نظرية الاتصال الإنسانى غير اللفظى"، ط١، القاهرة، مجموعة النيل العربية، ٢٠٠٦.
- ١٥٠- مصطفى الحسينى النجار: نحو برنامج لتنمية مهارات فريق الأشراف على التدريب الميدانى لطلاب الخدمة الاجتماعية، المؤتمر العلمى الرابع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، فرع الفيوم، ١٩٩١.
- ١٥١- مصطفى حمدى داود: فعالية البرامج التدريبية بالجامعة العمالية بكفر الشيخ كمؤشرات تخطيطية لتنمية الموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٤.
- ١٥٢- المعجم الوجيز: معجم اللغة العربية، جمهورية مصر العربية، القاهرة، ١٩٩٩.
- ١٥٣- المعهد العربى للتخطيط بالكويت: اجتماع الخبراء حول الاحتياجات التدريبية للدول العربية الأقل نمواً، الجلسة الثانية، ١٩٨٣.
- ١٥٤- ممدوح عبد المنعم الكنانى، فتحى مصطفى الزيات: المدخل إلى علم النفس، المنصورة، كلية التربية، ٢٠٠٠.
- ١٥٥- منال فاروق سيد على: برنامج تدريبي لتنمية مهارات العمل الجماعى لطلاب الخدمة الاجتماعية، رسالة دكتوراه غير

منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، فرع الفيوم،
١٩٧٧.

- ١٥٦- _____: إشباع الاحتياجات التدريبية للأخصائيين
الاجتماعيين بالمجال المدرسى، المؤتمر العلمى الرابع عشر، كلية
الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، فرع الفيوم، ٢٠٠٣.
- ١٥٧- المنظمة العربية للتربية والعلوم: تقويم البرامج التدريبية فى الوطن
العربى، المجلة العربية للبحوث التربوية، السنة الثانية، العدد
الأول، ١٩٨٢.
- ١٥٨- منى أبو بكر زيتون: اختلاط المراهقين فى التعليم وأثره فى
مهاراتهم الاجتماعية، ط ١، القاهرة، دار الكتاب الجامعى،
٢٠٠٥.
- ١٥٩- منير البعلبكى: المورد فى قاموس انجليزى- عربى، ط ٢،
بيروت، دار العلم، ١٩٩٩.
- ١٦٠- مهدى حسن زديلق: إدارة الأفراد من منظور كمى، الأردن،
مكتبة الأقصى، ١٩٨٣.
- ١٦١- نادية زغلول سعيد وآخرون: إدارة مؤسسات الخدمة الاجتماعية،
حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى، ٢٠٠١.
- ١٦٢- ناصر عويس عبد التواب: الاحتياجات اللازمة لتنمية مهارات
الأداء المهنى للأخصائيين الاجتماعيين بمجال رعاية الشباب،
المؤتمر العلمى الخامس عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة
حلوان، ٢٠٠٢.

- ١٦٣- ناهد رمزى وآخرون: العدالة الاجتماعية فى التعليم الأساسى، المجلد الأول، القاهرة، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية، المشروع الدائم للتعليم والتنمية، ٢٠٠٢.
- ١٦٤- نبيل الحسينى النجار، مدحت مصطفى راغب: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، القاهرة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، ١٩٩٢.
- ١٦٥- نصر خليل عمران: نحو وضع خطة لتطوير التدريب الميدانى لإعداد طلاب الخدمة الاجتماعية، المؤتمر العلمى الحادى عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٩٨.
- ١٦٦- نصيف فهمى منقريوس: مقياس مهارات الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات، المؤتمر العلمى الخامس، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٩١.
- ١٦٧- _____: منظومة العمل مع الجماعات وعملياتها الأساسية، جامعة حلوان، بدون ناشر، ١٩٩٥.
- ١٦٨- _____، ماهر أبو المعاطى على: مهارات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، مركز نشر وتوزيع الكتب الجامعى، ٢٠٠٠.
- ١٦٩- _____ وآخرون: أسس ومجالات العمل مع الجماعات، حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى، ٢٠٠٤.
- ١٧٠- _____: ديناميات العمل مع الجماعات، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق، ٢٠٠٤.

- ١٧١- _____: الاتصال بين الجوانب الإنسانية والتكنولوجية
المعاصرة، جامعة حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى،
٢٠٠٥.
- ١٧٢- _____، محمد الظريف سعد: مهارات العملية الإشرافية
وتطبيقاتها المهنية، جامعة حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب
الجامعى، ٢٠٠٥.
- ١٧٣- _____، نجوى الحصافى عمران: ديناميات العمل مع
الجماعات، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق، ٢٠٠٥.
- ١٧٤- _____: المحتوى العلمى والمهنى للنماذج والنظريات فى
ممارسة خدمة الجماعة، جامعة حلوان، كلية الخدمة
الاجتماعية، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى، ٢٠٠٧.
- ١٧٥- _____: النماذج والنظريات فى ممارسة خدمة
الجماعة، حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى، ٢٠٠٧.
- ١٧٦- نورهان منير حسن: استخدام نموذج التركيز على المهام فى خدمة
الجماعة لتنمية المهارات الاجتماعية للمكفوفين، المؤتمر العلمى
الرابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠١.
- ١٧٧- هشام الطالب: دليل التدريب القيادى، سلسلة التنمية البشرية،
فلسطين، دار المستقبل، ١٩٩٨.
- ١٧٨- هشام سيد عبد المجيد: البحث فى الخدمة الاجتماعية
الإكلينيكية، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ٢٠٠٦.
- ١٧٩- هناء حافظ بدوى: إدارة المؤسسات الاجتماعية، الإسكندرية،
دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٩.

- ١٨٠- وفاء يسرى إبراهيم: مؤشرات تخطيطية للتدريب الميدانى فى مؤسسات التنمية، المؤتمر العلمى الرابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠١.
- ١٨١- يحيى حسن درويش: معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية، ط١، القاهرة، الشركة المصرية العالمية للنشر، ١٩٩٨.
- ١٨٢- يسرى بن سعيد حسنين، عبد المجيد بن طاش نيازى: مهارات العمل مع الجماعات فى الخدمة الاجتماعية، مجلة الدراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد السادس، ١٩٩٩.
- ١٨٣- يوسف محمد عبد الحميد عبد الفتاح: العلاقة بين استخدام برنامج تدريبي وتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدن الجامعية، المؤتمر العلمى السادس عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٣.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1- A: P Goldstien: social work practice , unitary Approach N.Y Columbia. University press, 1983.
- 2- Annmenhan and Others: Community Development, in Encyclopedia of Social Work, Volume, N.A.S.W., 1999.
- 3- Barbara. J. Daley: Office of Education (DHEW)Washing on D.C.A. Final program report from jane Addams school of social work, the school community- pupil- Traning program, university of Illinois, 2001
- 4- Barry R.C ournoyer: social work skills, 5th ed, Australia, Thomson Brooks Role, 2008.
- 5- Charles Zastrow: Social Work With Groups, Using the Class as a Group leadership Laboratory, 5th , ed, Australia, Brooks/ Cole Thomson Learning, 2001.
- 6- Conklin, John: The Development of strategic plans implementing assistance Education in social work Education m Major applied research project, nova. University, 1992
- 7- David rayse: Program evaluation, Brooks/Cole/ Thomson, U.S.A, 2001
- 8- Doniach: the oxford English- Arabic Dictionary of current usage, New York, 1979.
- 9- Fredcox, Herb Bisno: social work Education Catching up with present and the Future, journal of social work, v (33), no (2), spr, 1997.

- 10- Gittenman Alex: The life model of social work practice Columbia university press, N.Y, 1998.
- 11- J. Patrick: Training Research and Practice, London, Academic Press, 1992.
- 12- Luciano L, Abate and Michael A. Milan: Hand book of social skills, training and research , New York, Awiley International publication, 1985.
- 13- Malcolm payne: Modern social work Theory, Macmillan Publishing co, London, 1991.
- 14- Mariaio, Neil. McMahon: The General method of social work practice N.J, Prentice hall, Englewood cliffs, 1990.
- 15- Neil Thompson: Understanding social work, preparing for practice, London, Macmillan press, 2000.
- 16- Pamela Trevithick: Social Work Skills, 2nd ed, England, open University Press, 2005.
- 17- Philip Presttely and Others: Social Skills and Personal Problem Solving Tavi tack Publication Limited, London, 1982.
- 18- Philips, Helen: What is group work skill, in perspectives on group practice, N. Y. Macmillan, inc, 1980.
- 19- Richard. W. Scoot: Organizational Natural Open System, Prentice Hall Inc, N. J, 1987.
- 20- Ronald To Seland: Social Skill Training "Encyclopedia of social work", N.Y, N.A.S.W. "v2", 1987.

- 21- Robert L. Barker: The social work Dictionary, N.A.S.W, 1987.
- 22- Rosalie Ambrosino and Others: Social Work and Social Welfare An Introduction, Sixth ed Australia, Thomson, Brook, Cole, 2008.
- 23- Shirley Fietcher: Practice Iraiver designing Compete Based Training, London, Limited, L.T.D. 2003.
- 24- The new international Webster's comprehensive Dictionary of the English language, 1999.
- 25- William G. Brueggemann: The Practice of Macro Social Work, 2nd, ed, Australia, Brooks Cole Thomson, Learning, 2002.

محتویات

رقم الصفحة	الموضوع
٣	مقدمة
٥	الباب الأول
	الإطار النظري للدراسة
٧	الفصل الأول
	المدخل إلى مشكلة الدراسة
٩	أولاً: مشكلة الدراسة.
٢٢	ثانياً: أهمية الدراسة.
٢٣	ثالثاً: أهداف الدراسة.
٢٤	رابعاً: الموجهات النظرية للدراسة.
٣٥	الفصل الثانى
	مفاهيم الدراسة
٣٨	أولاً: مفهوم التقويم
٤٣	ثانياً: مفهوم البرنامج التدريبي
٥٥	ثالثاً: مفهوم المهارة.
	أ- مفهوم المهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية.
٦٣	
٦٦	ب- مفهوم المهارة فى وضع وتصميم البرنامج.
٦٨	ج- مفهوم المهارة فى حل المشكلة.

رقم الصفحة	الموضوع
٧٣	الفصل الثالث
	البرامج التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية من منظور طريقة العمل مع الجماعات
٧٥	مقدمة
٧٧	أولاً : أهمية التدريب.
٧٩	ثانياً : أهداف التدريب.
٨٣	ثالثاً : مبادئ التدريب.
٨٧	رابعاً : تصنيفات التدريب.
٩٠	خامساً : اتجاهات التدريب.
٩١	سادساً : مداخل تطوير التدريب.
٩٢	سابعاً : أساليب التدريب.
	ثامناً : فلسفة التدريب على المهارات فى إطار طريقة العمل مع الجماعات.
١٠٧	
	تاسعاً : تصميم وتنفيذ البرنامج التدريبى فى طريقة العمل مع الجماعات.
١٠٨	
	عاشراً : تقييم البرنامج التدريبى فى طريقة العمل مع الجماعات.
١١٢	
	حادى عشر: شروط نجاح البرنامج التدريبى فى طريقة العمل مع الجماعات.
١١٩	

١٢٣	ثانى عشر: معوقات البرنامج التدريبي فى طريقة العمل مع الجماعات.
	الفصل الرابع
١٢٩	المهارات المهنية لطريقة العمل مع الجماعات
١٣١	مقدمة
١٣٣	أولاً: أهمية المهارات المهنية لطريقة العمل مع الجماعات.
١٣٥	ثانياً: خصائص المهارات المهنية لطريقة العمل مع الجماعات.
١٣٧	ثالثاً: مستويات المهارات المهنية لطريقة العمل مع الجماعات.
١٣٧	رابعاً: شروط اكتساب المهارات المهنية لطريقة العمل مع الجماعات.
١٤٠	خامساً: متطلبات بناء المهارات لطريقة العمل مع الجماعات.
١٤٢	سادساً: مكونات المهارة الاجتماعية.
١٤٤	سابعاً: مراحل اكتساب المهارة.
١٤٦	ثامناً: العوامل المؤثرة فى اكتساب المهارة.
١٤٧	تاسعاً: أسس وأساليب اكتساب المهارة

رقم الصفحة	الموضوع
١٤٨	عاشراً: معوقات اكتساب المهارة.
١٤٩	الحادى عشر: مهارات العمل مع الجماعات.
١٤٩	أولاً: المهارة فى تكوين العلاقات الاجتماعية.
١٥٥	ثانياً: المهارة فى وضع وتصميم البرنامج.
١٦٥	ثالثاً: المهارة فى حل المشكلة.

الباب الثانى

الدراسة الميدانية وإجراءاتها

١٧٩	الفصل الخامس
	الإجراءات المنهجية للدراسة
١٨١	مقدمة
١٨١	أولاً: تساؤلات الدراسة.
١٨٢	ثانياً: نوع الدراسة.
١٨٢	ثالثاً: المنهج المستخدم فى الدراسة.
١٨٣	رابعاً: أدوات الدراسة.
١٨٧	خامساً: مجالات الدراسة.
٢٠٠	سادساً: المعالجات الإحصائية للدراسة.

الفصل السادس

٢٠١	تحليل وتفسير نتائج الدراسة
-----	----------------------------

رقم الصفحة	الموضوع
٢٠٣	تحليل وتفسير نتائج الدراسة
٢٤٣	الجدول الارتباطية الخاصة باستمارتى الطلاب والمشرفين.
الفصل السابع	
٣٥٩	عرض ومناقشة نتائج الدراسة
٣٦١	أولاً: التساؤلات والنتائج العامة للدراسة.
٣٦٤	ثانياً: تصور مقترح لتفعيل البرامج التدريبية لإكساب طلاب الخدمة الاجتماعية مهارات العمل مع الجماعات.
مراجع الدراسة	
٣٨١	
٣٨٣	أولاً: المراجع العربية.
٤٠٦	ثانياً: المراجع الأجنبية.
٤٠٩	المحتويات

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول
١٨٩	١. يوضح نوعية المبحوثين
١٩٠	٢. يوضح أعمار المبحوثين
١٩١	٣. يوضح نوعية المبحوثين
١٩١	٤. يوضح أعمار المبحوثين
١٩٢	٥. يوضح المؤهل الدراسى للمبحوثين
١٩٣	٦. يوضح الوظيفة للمبحوثين
	٧. يوضح مدى وجود الخبرات السابقة عن البرامج التدريبية
١٩٤	
	٨. يوضح مصادر اكتساب المشرف للخبرات التدريبية
١٩٥	
	٩. يوضح مدى وجود الإشراف على البرامج التدريبية
١٩٦	
	١٠. يوضح عدد سنوات الإشراف على البرامج التدريبية
١٩٧	
	١١. يوضح الخصائص الشخصية للخبراء والمختصين
١٩٨	
	١٢. يوضح مدى أهمية البرنامج التدريبي للطلاب
٢٠٣	

رقم الصفحة	عنوان الجدول
٢٠٤	١٣. يوضح أهمية البرنامج التدريبي بالنسبة للطلاب
٢٠٧	١٤. يوضح الأنشطة التدريبية التي تمارس بالبرنامج التدريبي
٢٠٨	١٥. يوضح الأنشطة التثقيفية التي تكسب الطالب مهارات العمل مع الجماعات
٢٠٩	١٦. يوضح الأنشطة الفنية التي تكسب الطالب مهارات العمل مع الجماعات
٢١٠	١٧. يوضح الأنشطة الاجتماعية التي تكسب الطالب مهارات العمل مع الجماعات
٢١١	١٨. يوضح الأنشطة العلمية التي تكسب الطالب مهارات العمل مع الجماعات
٢١٢	١٩. يوضح الأنشطة التدريبية التي يتدرب عليها الطالب لاكتساب مهارات العمل مع الجماعات
٢١٤	٢٠. يوضح أهم المهارات التي تكتسب من ممارسة الأنشطة
٢١٥	٢١. يوضح شروط البرنامج التدريبي الناجح لإكساب الطالب مهارات العمل مع الجماعات

- ٢٢٠ . يوضح التزام المشرفين بمبادئ وضع وتصميم البرنامج التدريبي
- ٢٢١ . يوضح المبادئ التي يلتزم بها المشرف في وضع وتصميم البرنامج بالنسبة للطالب
- ٢٢٢ . يوضح مدى تحقيق أهداف البرامج التدريبية
- ٢٢٣ . يوضح أهداف البرامج التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية
- ٢٢٤ . يوضح الأنشطة التدريبية التي تكسب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات
- ٢٢٥ . يوضح الأنشطة التثقيفية التي تساعد في إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات
- ٢٢٦ . يوضح الأنشطة الفنية التي تساعد على إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات
- ٢٢٧ . يوضح الأنشطة الاجتماعية التي تساعد على إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات
- ٢٢٨ . يوضح الأنشطة العلمية التي تساعد على إكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات
- ٢٢٩ . يوضح الأنشطة التدريبية التي يتدرب عليها الطلاب وتساعد على إكسابهم مهارات العمل مع الجماعات

رقم الصفحة	عنوان الجدول
٢٣٣	٣٢. يوضح أهم المهارات التي تكتسب من ممارسة الأنشطة
٢٣٤	٣٣. يوضح شروط البرنامج التدريبي الناجح لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات
٢٣٧	٣٤. يوضح المبادئ التي يلتزم بها المشرف في وضع وتصميم البرنامج التدريبي
٢٣٩	٣٥. يوضح أهم أهداف البرامج التدريبية التي تكتسب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات
٢٤١	٣٦. يوضح شروط البرنامج التدريبي الناجح التي يجب مراعاتها لإكساب الطلاب مهارات العمل مع الجماعات من وجهة نظر الخبراء والمتخصصين
٢٤٣	٣٧. يوضح مدى اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات
٢٤٤	٣٨. يوضح مدى اكتساب الطالب للمهارة في تكوين العلاقات الاجتماعية
٢٤٥	٣٩. يوضح مدى اكتساب الطالب للمهارة في وضع وتصميم البرنامج
٢٤٧	٤٠. يوضح مدى اكتساب الطالب للمهارة في حل المشكلة

رقم الصفحة	عنوان الجدول
	٤١. يوضح اكتساب الطالب المهارة فى تكوين
٢٥٠	العلاقات الاجتماعية من البرنامج التدريبى
	٤٢. يوضح اكتساب الطالب المهارة فى وضع
٢٥١	وتصميم البرنامج من البرنامج التدريبى
	٤٣. يوضح اكتساب الطالب لمهارة حل المشكلة
٢٥٣	من البرنامج التدريبى
	٤٤. يوضح أنسب المهارات التى يمكن إكسابها
	للطلاب عن طريق البرامج التدريبية من وجهة
٢٥٦	نظر الخبراء والمتخصصين
	٤٥. يوضح مدى الاستفادة من الأساليب التدريبية
	فى إكساب الطالب مهارات العمل مع
٢٥٧	الجماعات
	٤٦. يوضح أهم الأساليب التدريبية
	المستخدمة مع المهارة فى تكوين علاقات
٢٥٨	اجتماعية
	٤٧. يوضح الأساليب التدريبية المستخدمة مع المهارة
٢٦٠	فى وضع وتصميم البرنامج
	٤٨. يوضح الأساليب التدريبية المستخدمة مع المهارة
	فى حل المشكلة
٢٦٢	

٤٩. يوضح مدى الاستفادة من استخدام أساليب
التدريب فى إكساب الطلاب مهارات العمل
مع الجماعات
٢٦٤
٥٠. يوضح درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية
فى إكساب الطالب المهارة فى تكوين
علاقات اجتماعية
٢٦٥
٥١. يوضح درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية
فى إكساب الطالب المهارة فى وضع وتصميم
البرنامج
٢٦٧
٥٢. يوضح درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية
فى إكساب الطالب المهارة فى حل المشكلة
٢٦٨
٥٣. يوضح أنسب الأساليب التدريبية المستخدمة فى
البرامج التدريبية لإكساب الطلاب مهارات
العمل مع الجماعات من وجهة نظر الخبراء
والمتخصصين
٢٧٠
٥٤. يوضح مدى وجود معوقات للبرنامج التدريبى
والتي تحد من اكتساب الطالب لمهارات العمل
مع الجماعات
٢٧٢
٥٥. يوضح المعوقات من وجهة نظر الطالب
٢٧٣
٥٦. يوضح المعوقات الراجعة إلى المشرف
٢٧٤

رقم الصفحة	عنوان الجدول
٢٧٨	٥٧. يوضح المعوقات الراجعة إلى الطالب
٢٨٠	٥٨. يوضح المعوقات الراجعة إلى المؤسسة
٢٨٢	٥٩. يوضح المعوقات الراجعة إلى البرنامج التدريبي
٢٨٦	٦٠. يوضح المعوقات التي ترجع إلى المشرف
٢٨٨	٦١. يوضح المعوقات التي ترجع إلى الطالب
٢٩١	٦٢. يوضح المعوقات التي ترجع إلى المؤسسة
	٦٣. يوضح المعوقات التي ترجع إلى البرنامج التدريبي
٢٩٤	
٢٩٧	٦٤. يوضح أهم المعوقات التي ترجع إلى الطالب
	٦٥. يوضح أهم المعوقات التي ترجع إلى مشرف التدريب
٢٩٩	
	٦٦. يوضح أهم المعوقات التي ترجع إلى البرنامج التدريبي
٣٠٢	
	٦٧. يوضح أهم المعوقات التي ترجع إلى المؤسسة
٣٠٤	
	٦٨. مقترحات الطلاب لتفعيل البرامج التدريبية لإكسابهم مهارات العمل مع الجماعات
٣٠٧	
	٦٩. يوضح أهم المقترحات التي تساعد في تفعيل البرامج التدريبية لإكساب طلاب الخدمة الاجتماعية مهارات العمل مع الجماعات
٣١٢	

- ٣١٧ ٧٠. يوضح المقترحات التي تؤدي إلى تفعيل البرامج التدريبية لإكساب طلاب الخدمة الاجتماعية مهارات العمل مع الجماعات
- ٣٢٣ ٧١. يوضح العلاقات الارتباطية بين درجة أهمية البرنامج التدريبي وبين كل من درجة التزام المشرف بمبادئ البرنامج التدريبي، وعدد الأنشطة التدريبية المختلفة
- ٣٢٦ ٧٢. يوضح العلاقات الارتباطية بين معايير فعالية البرنامج التدريبي وبين درجة اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات
- ٣٢٢ ٧٣. العلاقات الارتباطية بين معايير فعالية البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في تكوين العلاقات الاجتماعية
- ٣٤٠ ٧٤. يوضح العلاقات الارتباطية بين معايير فعالية البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في وضع وتصميم البرنامج

- ٣٤٧ ٧٥. يوضح العلاقات الارتباطية بين معايير فعالية البرنامج التدريبي وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب المهارة في حل المشكلة
- ٣٥٤ ٧٦. يوضح العلاقات الارتباطية بين درجة اكتساب الطالب لمهارات العمل مع الجماعات وبين درجة الاستفادة من الأساليب التدريبية في إكساب الطالب مهارات العمل مع الجماعات