

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

الاستلام : 13/ يونيو/ 2021

التحكيم : 20/ يونيو/ 2021

القبول : 1/ يوليو/ 2021

د. ماجد مهدي قاسم القطوي⁽¹⁾

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

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

¹ أستاذ إدارة الأعمال المساعد، كلية المجتمع، عيس، اليمن

* عنوان المراسلة : m777422968@gmail.com

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

الملخص:

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

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

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

Abstract:

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

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

المقدمة:

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

ويحتل التدريب مكانة مهمة بين الأنشطة الإدارية الهادفة لتزويد الأفراد بالمعلومات والمعارف الوظيفية المتخصصة المتعلقة بأعمالهم وأساليب الأداء الأمثل بها، وتنمية المهارات والقدرات التي يتمتعون بها بما يمكنهم من استثمار الطاقات التي يكتزلونها في الاستخدام الفعلي أثناء التدريب، بالإضافة إلى تعديل سلوكهم وتطوير أساليب الأداء لدى الأفراد (عبد اللطيف، 2007)؛ ولذلك فإن نجاح التدريب في أهدافه يتطلب اهتماماً في التخطيط والتنفيذ والمتابعة ضماناً لتحقيق الغايات المنشودة، حتى يتمكن الفرد العامل من تادية عمله بالشكل الأمثل (الخطيب، 2006)، ويسهم بفاعلية في نجاح عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية (عبدالله، 2007).

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

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

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

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

مفهوم التدريب الميداني:

عُرف التدريب بأنه "نشاط مخطط له يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد" (ياغي، 2011، 81). كما عرف ويلز (2005، 41) التدريب بأنه "نقل معرفة ومهارات محددة وقابلة للقياس". ونجد أن الطعاني (2007، 17) عرفه بأنه "عملية منظمة ومستمرّة تكسب الفرد معرفة أو مهارة أو قدرة أو أفكاراً وآراء لازمة لأداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد". وقد عرف الخطيب والخطيب (2006، 300) التدريب بأنه "جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله، وأن يطور أداءه العملي والسلوكي بشكل أفضل". أما المعشوق (2011، 251) فقد عرفه بأنه "الجهود التي تؤدي إلى زيادة المعرفة والمهارات والقدرات بحيث يصبح كل فرد أكثر كفاءة في أداء العمل الموكول إليه". ويعرف Jinks (1979، 2) التدريب بأنه: إجراء منظم يرتبط بتغيير سلوكي هادف، ويتضمن ثلاثة جوانب رئيسية هي: المهارات والمعارف والاتجاهات. وقد عرف حجازي (2010، 8) التدريب بأنه: نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية معلوماتهم، ومعارفهم، ومهاراتهم، وسلوكياتهم، بما يجعلهم لائقين لأداء أعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية.

ويقصد بالتدريب الميداني "العملية التي يتم من خلالها ربط النظرية بالتطبيق من خلال ممارسة ميدانية تستخدم فيها أسس تربوية تعليمية وتوجيهية وعلاجية واستشارية، لتحقيق النمو المهني المرغوب للطلاب بإشراف مؤسسي وأكاديمي في المؤسسات الاجتماعية المتنوعة" (الجندي والناكوع، 2018، 313). ويعرف علي (2000، 25) التدريب الميداني بأنه "العملية التي تتم من خلالها الممارسة الميدانية وتستخدم فيها أسس متعددة مستهدفة مساعده الطالب على استيعاب المعارف، وتزويده بالخبرات الميدانية، وإكسابه المهارات الفنية، وتعديل سمات شخصيته بما يؤدي إلى نموه المهني عن طريق ربط النظرية بالتطبيق من خلال الالتزام بمنهج تدريبي يطبق في مؤسسات وإشراف مهني". وأما John (2008، 5) فيرى بأن التدريب الميداني "هو تلك العملية التي يتم من خلالها النمو المهني بشكل منظم للخبرات والمعارف والمهارات ونماذج السلوك المقنن الذي يكتسبه المتدرب في أثناء عملية الممارسة بما يساهم في رفع معدلات الأداء في المواقف المهنية المختلفة". في حين عرف جعفر (2017، 51) التدريب الميداني بأنه "مجمل النشاطات والخبرات التي تنظم في إطار برنامج تدريب الطلبة، وتهدف مساعدتهم على اكتساب الكفايات المهنية التي يحتاجونها للنجاح في أداء مهامهم التعليمية".

أهمية التدريب الميداني:

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

ويعد التدريب الميداني "من أهم الدعائم الأساسية التي تعمل على تنمية المعرفة والمعلومات والمهارات والاتجاهات والقدرات للطلبة" (الزبير، 2005، 313)، كما يُعد التدريب الميداني "أحد المجالات الرئيسية لتحسين أداء العنصر البشري حتى يصبح أكثر معرفة، واستعداداً وقدرة على أداء المهام المطلوبة منه بالشكل المطلوب والمناسب" (أبو النصر، 2008، 59).

ويساهم التدريب الميداني في تنمية وتكوين شخصية الطلبة المتدربين مهنيًا وأكاديميًا بكل جوانبها، وإكسابهم الصفات القيادية والإشرافية، والثقة بالنفس، والتغلب على المخاوف التي يشعرون بها خلال مواجهة مواقف الحياة المهنية، فضلاً عن إتاحة الفرصة لهم للتعرف على واجباتهم ومسؤولياتهم وفق أسس علمية سليمة (بلايل، 2014).

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

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

وهنا يمكن القول إن التدريب يحقق للمتدرب اكتساب الآتي:

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

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

أهداف التدريب الميداني:

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

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

2- تنمية قدرة الطلبة على استخدام المعارف الصحيحة في الممارسة، وزيادة الفهم للنظريات والمبادئ المهنية التي درست.

3- تنمية المهارات والقدره على مواجهة المشكلات المختلفة.

4- إعداد الطلبة مهنيًا للقيام بمسؤولياته المهنية بعد التخرج.

5- مساعدة الطلبة على حسن استخدام وسائل التدريب المهني المختلفة حتى يصبحوا ذوي كفاءة عالية داخل المؤسسة.

6- تحسين أساليب وطرق الممارسة ودعم السلوكيات والاتجاهات البناءة في مجال علاقات العمل.

7- وضع الخطط التدريبية التي تعمل على زيادة الكفاءة المهنية لعمل الطلبة.

8- تزويد الطلبة بالخبرات الميدانية المرتبطة بالممارسة المهنية بطرقها المختلفة، إضافة إلى خبرات عامة مرتبطة بتنظيم الدورات التدريبية تنفيذها وغير ذلك من البرامج التدريبية المختلفة.

9- إكساب الطلبة المهارات الفنية اللازمة المختلفة والتي تؤثر بدورها على الأداء اليومي للمتدرب خلال اليوم الدراسي، والعمل على الارتقاء بهذا الأداء على المدى البعيد.

10- مساعدة الطلبة على مواجهة العقبات والمشكلات التي تعترضهم وتحد من أدائهم المهني والاجتماعي داخل المجتمع الذي يعيشون فيه وبما يحقق أقصى درجة من النمو في قدراتهم وشخصياتهم.

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

1- الأهداف المعرفية: وتتضمن اكتساب الطلبة المتعلمين الجوانب المعرفية لأبعاد العملية التعليمية، وقواعد العمل بها، وأدوار المعلم والإدارة، والتعرف على محتوى تعلم المقرر.

2- الأهداف المهارية: وتتضمن مهارات عقلية، مثل: مهارة الملاحظة، والوصف، والمهارات التدريسية، كتحضير الدروس، وتحليل المحتوى، وصياغة الأهداف، وطرح الأسئلة، كما تشتمل على مهارات حركية، مثل: استخدام الوسائل التعليمية ومهارات التواصل. وهناك مهارات اجتماعية تتضمن مهارات التعاون، والمشاركة الاجتماعية والالتزام واحترام النظام، ومساعدة الآخرين والتعامل معهم بفعالية.

3- الأهداف الانفعالية: وتشتمل على تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التدريس، وتنمية أخلاقيات المهنة، والالتزام بسمات المعلم الناجح في ضوء أخلاقيات الإسلام.

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

الإشراف على عملية التدريب الميداني (المهام - المسؤوليات):

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

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

مسؤوليات طلبة التدريب:

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

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

ومما سبق ذكره تكمن مسؤوليات الطلبة في خوض العملية التدريبية بحماس وهمة، والالتزام ببرامج التدريب والإرشادات ولوائح وقواعد التدريب، بما في ذلك الحضور الواعي والفاعل لاكتساب المهارة على أيدي من سبقوهم في هذا المجال.

مسؤوليات المشرف الأكاديمي بالمعهد:

ويقصد بالمشرف الأكاديمي "الشخص الذي يتولى عمليات التخطيط والإعداد والتنفيذ والتقييم لبرنامج التدريب الميداني والإشراف على جميع العمليات الخاصة ببرنامج التدريب الميداني" (سعد، 2000، 45). ويعرف الباحث مفهوم المشرف الأكاديمي إجرائياً في هذه الدراسة بأنه: هو الشخص المتفرغ في المعهد الذي توكل إليه إدارة القسم العلمي إدارياً وأكاديمياً، ومتابعة الطلبة بشكل يومي لاكتساب مهارات وكفايات التدريس النظرية والعملية، والذي يحتل مكانة مهمة ومحورية في برنامج التدريب الميداني يتمثل في التنسيق للطلبة بين المعهد ومشرف التدريب الميداني. ويمكن إيجاز مسؤوليات المشرف الأكاديمي بالمعهد في الآتي (اشتيه، 2009):

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

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

مسؤوليات المشرف الميداني:

ويقصد بالمشرف الميداني "الشخص الذي يقوم بعملية الإشراف الميداني، وتتوفر فيه الكفاءة العلمية والعملية للقيام بمهام الإشراف" (حرب، 2009، 23). ويعرف الباحث مفهوم مشرف التدريب الميداني إجرائياً في هذه الدراسة بأنه: الشخص الذي يقوم بعملية تقييم أداء الطالب أثناء التدريب الميداني ومعرفة مدى تحقق الأهداف المرجوة، من خلال التنسيق بين الطالب والمعهد وبين مؤسسة التدريب من جهة أخرى. ويمكن إيجاز مسؤوليات المشرف الميداني، كالتالي:

- 1- الاشتراك مع المشرف الأكاديمي بالمعهد في بلورة خطة التدريب الميداني.
- 2- تعريف الطلبة بالمؤسسة وأهدافها وسياساتها وإجراءاتها، وتوفير الجو النفسي الملائم لهم والذي يساعدهم على أداء عملهم المهني بصورة صحيحة، مع شرح المهام التي يقوم بها الطالب المتدرب.
- 3- إتاحة الفرصة للطلبة لممارسة العمل المهني في ضوء الأهداف التعليمية للتدريب الميداني.
- 4- الإشراف اليومي والمتابعة لما يقوم به الطلبة من أعمال وأنشطة، وتزويدهم بالتعليمات والتوجيهات اللازمة.
- 5- عقد اجتماعات إشرافية فردية مع كل طالب وتوجيهه بحسب الحاجة ومساعدته في التغلب على الصعوبات التي تعيق استفادته من الخبرات التعليمية، ومراجعة سجلاته، ومتابعة أدائه ونموه المهني.
- 6- إتاحة الفرصة للطلبة للاشتراك في عمليات التخطيط وتنفيذ البرامج وتقويمها، والاشتراك في البحوث الميدانية التي تقوم بها المؤسسة.
- 7- المشاركة في تقويم أداء الطلبة وفق المعايير والضوابط المهنية المتفق عليها مع المشرف الأكاديمي بالمعهد.

ويرى الباحث أن المشرف الميداني يضطلع بمهمته الكبيرة في عمليات التنسيق الميداني، والإشراف على الطلبة ومعرفة مدى التزامهم بمسؤولياتهم، والمساهمة في حل المشكلات الطارئة، وتعزيز العلاقات بين جميع الأطراف، والمشاركة في التقييم النهائي للطلبة.

مسؤوليات مؤسسة التدريب:

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

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

- 1- تعريف الطلبة المتدربين بالمؤسسة ورسالتها وأهدافها وأقسامها وخدماتها وتجاربها وخبراتها، والعاملين بها.
- 2- اهتمام المؤسسة باختيار المتخصصين الاجتماعيين الذين يتولون مسؤولية الإشراف على التدريب.
- 3- الالتزام بالموافقة على حضور الاختصاصيين الاجتماعيين الذين يتولون الإشراف على الطلبة للدور التي تعقدتها المعاهد لتدريب المشرفين الجدد.
- 4- أن توفر للطلبة الإمكانيات المساعدة على مباشرة أعماله، وتوفير له المديرين الأكاديميين والميدانيين من ذوي الكفاءة العالية.
- 5- أن يتم إعداد دوري لأنشطة التدريب بها وتعديل بما تفيده الطالب أثناء العملية التدريبية.
- 6- إتاحة الفرصة للطلاب بالقيام بالأنشطة المهنية، مع إعطائهم الفرصة للاتصال المباشر مع العملاء وتقديم خدمات لهم تحت إشراف مباشر من مشرف التدريب الميداني والمشرف الأكاديمي بالمعهد.
- 7- إخطار المعهد فوراً في حالة وقوع أي تجاوزات من أحد الطلاب، أو أحد المشرفين.

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

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

الدراسات السابقة:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

وهدفت دراسة شحاته (2010) إلى التعرف على واقع التدريب الميداني بمعاهد الخدمة الاجتماعية بسوهاج، والتعرف على المشكلات التي تعيق تطوير التدريب الميداني في تلك المعاهد، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة اختيار مؤسسات التدريب الميداني المشهود لها بالكفاءة والنزاهة والخبرة، والاهتمام بتقليل مجموعة الطلاب في مؤسسات التدريب الميداني بما يتناسب مع إمكانيات المؤسسة.

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

العوامل المؤثرة في عملية التدريب الميداني في بيئات مختلفة تعد أكثر استقراراً من حيث الامكانيات والبنى التحتية والتجهيزات والخبرات المتراكمة، بينما ركزت الدراسة الحالية على معظم العناصر المؤثرة في عملية التدريب، مع تركيزها على المعاهد الصحية الخاصة اليمنية، والتي تتطلب التركيز على التطبيق الميداني والعمل بشكل كبير لارتباطها ب حياة الناس، مع الأخذ في الاعتبار الظروف البيئية التي يدرس فيها الطالب في اليمن، وقد استفاد الباحث من الخبرات المنهجية المتبعة في تلك الدراسات وفي إثراء الإطار النظري، وبناء أداة الدراسة.

مشكلة الدراسة:

يعد التدريب الميداني من أهم الركائز الأساسية التي تسهم في تخريج طلبة متمكنين علمياً ومهنيين بما يعزز كفاءتهم في ميدان العمل، وقد خلصت الكثير من الدراسات إلى أن هذا المجال لا يزال يشهد قصوراً كبيراً وفجوة واسعة بين ما يتلقاه الطالب وما يطبقه في واقع العمل (باغريب وآخرون، 2019؛ رضوان، 2020)، وعلى الرغم من الجهود المبذولة من قبل المعاهد الصحية الخاصة اليمنية لتفعيل التدريب الميداني، والارتقاء به من خلال التعاون مع مؤسسات التدريب العاملة في مجالات التدريب الميداني، إلا أن مخرجات المعاهد الصحية العليا الخاصة تعاني الكثير من أوجه القصور التي تحول دون تحقيق المهارات العملية التدريبية لأهم أهدافها، حيث تعاني تدنياً في مستوى امتلاك المهارات التطبيقية اللازمة التي يجب أن تمتلكها مخرجات تلك المعاهد، وذلك بسبب غياب التوجيه من المشرفين الميدانيين على التدريب الميداني وكفاءتهم (Ross & Ncube, 2018؛ باغريب وآخرون، 2019)، وشكاوى الطلبة المتدربين بشعورهم بفجوة بين الإعداد النظري وممارستهم في الواقع العملي، وقلة مؤسسات التدريب، وانخفاض قدرتها الاستيعابية، ونقص في توفر العاملين المهنيين المتخصصين والمتفرغين في مجال التدريب للتأكد من أداء الطلبة الصحيح وتحسين مهاراتهم أثناء التدريب؛ مما يستوجب الوقوف على معوقات التدريب الميداني من وجهة نظر طلبة المعاهد الصحية الخاصة اليمنية المتعلقة بالطلبة المتدربين أنفسهم، وكذلك المتعلقة بالمشرف الأكاديمي، ومشرف التدريب الميداني ومؤسسة التدريب، سعياً للإسهام في إيجاد الحلول لتلك المعوقات التي تؤثر سلباً على نموهم المهني ومواكبتهم لمتطلبات سوق العمل. وفي ضوء ما تقدم، فقد تم صياغة مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس الآتي:

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

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

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

أهمية الدراسة:

تكمُن أهمية الدراسة الحالية في أنها:

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

أهداف الدراسة:

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

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

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في الآتي:

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

مصطلحات الدراسة:

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

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

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

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

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

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

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

مجتمع الدراسة وعينتها:

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

تحليل المتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة:

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

جدول (1): التكرار والنسبة المئوية لخصائص عينة الدراسة

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

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

أداء الدراسة:

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

صدق أداء الدراسة:

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

ثبات أداة الدراسة:

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

جدول (2): نتيجة اختبار الثبات لعبارات المجالات

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

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

اختبار الصدق التكويني للأداة:

أ. الصدق التكويني بين المجالات والمقياس ككل:

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

جدول (3): اختبار الصدق التكويني لمجالات الدراسة

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

ب. الصدق التكويني بين الفقرات والدرجة الكلية لكل مجال:

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

جدول (4): اختبار الصدق التكويني لفقرات مجال

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

جدول (4): يتبع

معوقات متعلقة بالمشرف الأكاديمي			معوقات متعلقة بالطلبة المتدربين أنفسهم		
رقم العبارة	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة المحسوب	رقم العبارة	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة المحسوب
B6	.721**	.000	A6	.599**	.000
B7	.805**	.000	A7	.687**	.000
B8	.781**	.000	A8	.626**	.000
B9	.754**	.000	A9	.611**	.000
B10	.758**	.000	A10	.615**	.000

معوقات متعلقة بمؤسسة التدريب			معوقات متعلقة بالمشرف الميداني		
رقم العبارة	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة المحسوب	رقم العبارة	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة المحسوب
D1	.697**	.000	C1	.768**	.000
D2	.672**	.000	C2	.767**	.000
D3	.715**	.000	C3	.772**	.000
D4	.678**	.000	C4	.808**	.000
D5	.717**	.000	C5	.785**	.000
D6	.715**	.000	C6	.783**	.000
D7	.726**	.000	C7	.708**	.000
D8	.775**	.000	C8	.823**	.000
D9	.681**	.000	C9	.615**	.000
D10	.717**	.000	C10	.741**	.000

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

المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

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

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

نتائج الدراسة ومناقشتها:

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

جدول (5): كفاءة احتساب التقدير اللفظي لأسئلة الدراسة

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

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

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

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

جدول (6): المتوسطات والانحرافات لمجالات معوقات التدريب الميداني

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

المحور أو المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
المعوقات المتعلقة بالطلبة المتدربين أنفسهم	بين المجموعات	48,066	3	16,022	33,114	.000
	داخل المجموعات	140,796	291	.484		
	المجموع الكلي	188,862	294			
المعوقات المتعلقة بالمشرف الأكاديمي	بين المجموعات	77,210	3	25,737	32,373	.000
	داخل المجموعات	231,347	291	.795		
	المجموع الكلي	308,557	294			
المعوقات المتعلقة بالمشرف الميداني	بين المجموعات	98,885	3	32,962	48,063	.000
	داخل المجموعات	199,568	291	.686		
	المجموع الكلي	298,453	294			
المعوقات المتعلقة بمؤسسة التدريب	بين المجموعات	42,915	3	14,305	20,358	.000
	داخل المجموعات	204,478	291	.703		
	المجموع الكلي	247,393	294			
مقياس معوقات التدريب الميداني	بين المجموعات	63,907	3	21,302	51,010	.000
	داخل المجموعات	121,524	291	.418		
	المجموع الكلي	185,431	294			

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

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

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

Subset for alpha = .05			N	المعهد	المجال
3	2	1			
		2.71	87	معهد الرازي	المعوقات المتعلقة بالطلبة المتدربين أنفسهم
	3.55		86	معهد القيس	
	3.70		64	المعهد الوطني العالي للعلوم الصحية	
	3.76		58	معهد الجامعة	
	.093	1,000		Sig.	
		2.90	87	معهد الرازي	المعوقات المتعلقة بالمشرف الأكاديمي
	3.64		86	معهد القيس	
	4.20		64	معهد الجامعة	
	4.22		58	المعهد الوطني العالي للعلوم الصحية	
.869	1,000	1,000		Sig.	

جدول (12): يتبع

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

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

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

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

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

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

جدول (13): يتبع

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

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

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

الاستنتاجات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، تمّ تقديم الاستنتاجات الآتية:

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

التوصيات:

- في ضوء الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم التوصيات الآتية :
- ضرورة إنشاء وحدة خاصة في كل معهد مسؤولة عن التدريب الميداني للطلبة، وتضم عددا من المتخصصين، واعتماد حوافز مجزية لهم.
 - ضرورة قيام قيادة إدارة المعاهد الصحية بعقد ورش عمل قبلية لتعريف الطلبة بمتطلبات التدريب.
 - اعتماد حوافز تشجيعية للطلبة المتدربين بما يعزز فيهم المبادرة والفاعلية التدريبية.
 - التنسيق بين المشرف الأكاديمي والميداني بما يحقق الثقة في صفوف الطلبة المتدربين.
 - ضرورة قيام المشرف الأكاديمي بعقد لقاءات أولية لطلبة التدريب الميداني لشرح خطة التدريب وأساليب التقويم والتنسيق مع مؤسسات التدريب بداية كل فصل دراسي.
 - تفعيل دور المشرف الأكاديمي فيما يخص الزيارات الميدانية للطلبة ومناقشة انجازهم لخطة التدريب، وتقديم التغذية الراجعة لذلك.
 - تفعيل دور المشرف الميداني في تنفيذ خطة التدريب وعقد لقاءات توجيهية وتقييمية للطلبة، وحل المشكلات التي يواجهونها أثناء التدريب.
 - عمل عقود واضحة وملزمة مع مؤسسات التدريب بما يمنح الطالب فرصة كافية للتدريب الفعال.
 - التنسيق المسبق مع المؤسسات العاملة في مجال التدريب لمعرفة إمكاناتهم المادية والبشرية، وقدراتهم على استيعاب الطلبة وتمكينهم من التدريب.
 - ضرورة إعداد دليل مهام ومسؤوليات وضوابط التدريب الميداني وفقا لمعايير علمية دقيقة لكافة الأطراف المستفيدة من التدريب.
 - عقد المؤتمرات العلمية والندوات والورش حول معوقات التدريب الميداني، والاهتمام بإجراء الدراسات والبحوث حول ذلك.

المقترحات:

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

المراجع:

- أبو النصر، مدحت (2008)، *إدارة العملية التدريبية: النظرية والتطبيق* (ط1)، القاهرة: دار الضجر للنشر والتوزيع.
- أبونمر، محمد خميس حسين (2005)، *تقويم برنامج التربية العملية في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأهلية في الأردن من وجهة نظر الطلبة المعلمين، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، 20(2)، 184-209.*
- اشتية، عماد عبد اللطيف (2009)، *معوقات الوصول إلى الجودة الشاملة في تطبيق مقررات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس المفتوحة، المجلة الفلسطينية للتربية المفتوحة عن بعد، 2(3)، 243-290.*
- باغريب، أماني عبدالرزاق أحمد، باحشوان، فتحية محمد محفوظ، والعيدروس، مريم محمد (2019)، *معوقات التدريب الميداني لطالبات الخدمة الاجتماعية بكلية البنات جامعة حضرموت، مجلة جامعة حضرموت للعلوم الإنسانية، 16(2)، 463-491.*
- البلبكي، منير (1986)، *قاموس المورد، بيروت: دار العلم للملايين.*

- بلايل، ماجدة راغب محمد (2014)، وحده مقترحة لمواجهة مشكلات التربية العملية لطلاب شعبة الفلسفة بكلية التربية وأثرها في تنمية مهاراتهم التدريسية، *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، (52)، 101-144.
- جعفر، زينب عباس (2017)، تقويم التربية العملية في كلية العلوم والدراسات الإنسانية بحوطة سدير من وجهة نظر الطالبات الملمات: دراسة ميدانية لطالبات المستوى الثامن للعام الدراسي 2017م، *مجلة الثقافة والتنمية*، 17 (114)، 34-85.
- الجندي، خليفة مصباح، والناكوع، فاطمة جمعة (2018)، التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية والمعوقات التي تحول دون تحقيق الكفاءة المهنية، *المجلة العلمية لكلية التربية*، 1 (10)، 305-331.
- حجازي، وجدي حامد (2010)، *التدريب في القرن الحادي والعشرون*، الإسكندرية: دار التعليم الجامعي.
- حرب، سعيد إبراهيم (2009)، المشكلات التي تواجه الطالب المعلم أثناء التدريب الميداني وسبل علاجها، ورقة عمل في اليوم الدراسي حول التدريب الميداني بين أداء الطالب المعلم وتوجيهات المشرف التربوي والإدارة المدرسية، 2 يونيو، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الحليبي، عبد اللطيف، وسالم، مهدي (2004)، *التربية الميدانية وأساسيات التدريس (ط3)*، الرياض: مكتبة العبيكان.
- حنفي، عبد الغفار (1993)، *السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد*، الإسكندرية: المكتب العربي الحديث.
- الخطيب، رادح، والخطيب، أحمد (2006)، *التدريب الفعال*، أريد، الأردن: عالم الكتب الحديث.
- الخمشي، سارة، الرواف، مها، وغز، هنا (2005)، أساليب تطوير التدريب الميداني لتحقيق أهداف الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية: دراسة مطبقة على أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية للبنات بالرياض، الرياض.
- الدمرداش، نعمات محمد (2005)، *أسس التدريب العملي في الخدمة الاجتماعية: الجزء النظري*، القاهرة: المعهد العالي للخدمة الاجتماعية.
- رجب، إبراهيم عبد الرحمن (1988)، *أساسيات التدريب الميداني في محيط الرعاية الاجتماعية والتنمية الاجتماعية*، القاهرة: مكتبة وهبة.
- رضوان، محمود علي محمود (2020)، معوقات جودة التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*، (21)، 413-460.
- الرنيتسي، أحمد محمد (2018)، معوقات استفادة طلبة الخدمة الاجتماعية من التدريب الميداني في المؤسسات الاجتماعية من وجهة نظر الطلبة، *مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية*، 1 (46)، 87-102.
- الزبير، فوزية سبيت (2005)، دليل ارشادي للتدريب الميداني في المجال المدرسي: دراسة وصفية تحليلية مطبقة على طالبات الفرقة الثالثة والفرقة الرابعة في كلية الخدمة الاجتماعية، *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية*، (19)، 313-360.
- سعد، محمود حسان (2000)، *التربية العملية بين النظرية والتطبيق (ط1)*، عمان، الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر.
- شبيطة، زردة (2011)، *معوقات التدريب الميداني بمجالات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية*، ورقة مقدمة في مؤتمر دور الخدمة الاجتماعية في المجتمع الفلسطيني، 1 نوفمبر، قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، كلية الآداب في جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
- شحاته، عصام (2010)، جودة التدريب الميداني كأحد معايير الاعتماد لمعاهد الخدمة الاجتماعية، *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، (10)، 1294-1321.

- الشوا، هلا محمد حسين (2013)، مدى فاعلية مناهج كلية العلوم التربوية بالجامعة الأردنية في تأهيل طالبات التربية العملية لتوظيف المهارات الحياتية المهنية في العملية التدريسية، *دراسات نفسية وتربوية*، (10)، 1-19.
- صادق، هدى أحمد (1993)، تحديد الاحتياجات التدريبية في القطاع الحكومي، *المجلة العربية للتدريب*، (10)، 5-33.
- الطعاني، حسن أحمد (2007)، *التدريب الإداري المعاصر*، عمان: دار المسيرة للنشر.
- عبد السلام، عماد (2011)، *الدليل التدريبي لمشرفي التدريب الميداني- الفرقة الثانية (انتظام- انتساب)*، مصر: جامعة الفيوم.
- عبد اللطيف، رشاد أحمد (2007)، *تنمية المنظمات الاجتماعية: مدخل مهني لطريقة تنظيم المجتمع (ط1)*، الإسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر.
- عبد اللطيف، سوسن عثمان، ومصطفى، محمد محمود (1995)، *دليل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، الرياض: مطابع جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.*
- عبد الله، سعد الدين خليل (2007)، *إدارة مراكز التدريب (ط1)*، القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- علي، ماهر أبو المعاطي (2000)، *دليل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، القاهرة: مركز نور الايمان.*
- علي، ماهر أبو المعاطي (2002)، *فاعلية التدريب الميداني في إعداد طلاب الخدمة الاجتماعية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، (12).
- عمر، أحمد مختار (2008)، *معجم اللغة العربية المعاصرة (ط1)*، القاهرة: عالم الكتب.
- فهيم، محمد سيد (2002)، *مدخل في الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.*
- قاسم، محمد، وفرماوي، مصطفى (2005)، *الخدمة الاجتماعية المدرسية، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.*
- كردي، أحمد السيد (مايو 6، 2010)، *مبادئ التدريب الإداري*، استرجع بتاريخ يناير 1، 2021، من <http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/123730>
- اللوزي، بسمة (1982)، *أساليب التعرف على الاحتياجات التدريبية، القاهرة: المنظمة العربية للعلوم الإدارية.*
- مجمع اللغة العربية (1993)، *المعجم الوجيز، القاهرة: الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية.*
- مستريحي، مها محمد (2020)، *معوقات التدريب الميداني من وجهة نظر طالبات كليات التربية في الجامعات السعودية: دراسة حالة جامعة حائل، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات*، (2)، 9-150.
- مسعود، جبران (2003)، *معجم الرائد، بيروت: دار العلم للملايين.*
- المعشوق، منصور بن عبد العزيز (2011)، *المدخل المهني لإدارة الموارد البشرية النموذجية: المفهوم والرسالة وعلاقات الاستخدام، الرياض: معهد الإدارة العامة.*
- نغميش، أحمد الحسين السيد (2014)، *مقترح لتنظيم التدريب الميداني لتخصصات علوم وهندسة الحاسب، مجلة اتصالات جمعية الحاسبات العربية*، (7)، 1-135.
- الهالات، خليل إبراهيم (2015)، *معوقات التدريب الميداني لدى طلبة العمل الاجتماعي في الجامعة الأردنية، دراسات - العلوم الإنسانية والاجتماعية*، (42)، 1109-1129.
- ويلز، مايك (2005)، *إدارة عملية التدريب: وضع المبادئ موضع التنفيذ، ترجمة محسن إبراهيم الدسوقي، السعودية: معهد الإدارة العامة.*
- ياغي، محمد عبد الفتاح (2011)، *مبادئ الإدارة العامة (ط2)*، عمان: دار وائل للطباعة والنشر.

- Jinks, M. (1979). *Training*. London: Blandford Press.
- John, P. (2008). *Training Research and Practice* (3rd ed.). London: Academic Press.
- Ross, E., & Ncube, M. (2018). Student social workers' experiences of supervision. *Social Sciences*, 79(1), 31–54.
- Tam, C. O., & Lo Fu, Y. W. (2001). *The changing roles of practicum/field experience tutors*. Paper presented at the Symposium on Field Experience, The Hong Kong Institute of Education, China.
- Thaver, W. (2012). *The experiences of social workers as supervisors of social work students field placements* (Master thesis). University of KwaZulu-Natal, Durban, South Africa.
- Zhang, H. (2012). *Development of a supervision model of social work practicum in Mainland China with Jinan Shandong as an example* (Doctoral dissertation). Hong Kong Polytechnic University, Hong Kong.

Arabic References in Roman Scripts:

- Abdellatif, Rashad Ahmed (2007), *Tanmiat almunazamat alaijtimaeiati: Madkhal mihniun litariqat tanzim almujtamae* (Taba'a 1), Al'iiskandiriat: Dar Alwafa' Lidunya Altibaeat Walnashri.
- Abdellatif, Sawsan Othman, and Mustafa, Muhammad Mahmoud (1995), *Dalil altadrib almaydaniit litulaab alkhidmat alaijtimaeiati*, Alriyad: Mutabie Jamieat Al'iimam Muhammad Ibn Saud Al'iislamiat.
- Abdullah, Saad Eddin Khalil (2007), *Idarat marakiz altadrib* (Taba'a 1), Alqahirati: Majmueat Alniyl Alearabiati.
- Abdulsalam, Emad (2011), *Aldalil altadribiu limashrifi altadrib almaydani – Alfirqat althaania (Aintizami – aintisabi)*, Misr: Jamieat Alfium.
- Abu Al-Nasr, Medhat (2008), *Idarat aleamaliat altadribiati: alnazariat waltatbiq* (Taba'a 1), Alqahirata: Dar Alfajr Lilnashr Waltawziei.
- Abu Nimer, Muhammed Khamis Hussein (2005), Taqwim barnamaj altarbiat aleamaliat fi kuliyaat aleulum altarbawiat fi aljamieat al'ahliat fi Al'urduni min wijhat nazar altalabat almuealimina, *Majalat Mutat Lilbuhuth Waldirasati*, 20(2), 184-209.
- Al-Baalbaki, Mounir (1986), *Qamus almurdi*, Bayrut: Dar Aleilm Lilmalayini.
- Al-Damardash, Naeamat Muhamad (2005), *Usus altadrib aleamalii fi alkhidmat alaijtimaeiati: Aljuz' alnazaria*, Alqahirati: Almaehad Aleali Lilkhidmat Alaijtimaeiati.
- Al-Halibi, Abdul Latif, wa Salem, Mahdi (2004), *Altarbiat almaydaniat wa'asasiaat altadris* (Tab'a' 3), Alrayad: Maktabat Aleabikan.

- Alhilalat, Khalil Ibrahim (2015), Mueawiqat altadrib almaydani ladaa talabat aleamal alaijtimaeii fi aljamieat Al'urduniyati, *Dirasat - Aleulum Al'iinsaniat Walaijtimaeiati*, 42, 1109-1129.
- Ali, Maher Abu Al-Maati (2000), *Dalil altadrib almaydani litulaab alkhidmat alaijtimaeiati*, Alqahirat: Markaz Nur Alayman.
- Ali, Maher Abu Al-Maati (2002), Faeiliat altadrib almaydani fi 'iiedad tulaab alkhidmat alaijtimaeiati, *Majalat Dirasat fi Alkhidmat Alaijtimaeiat Waleulum Al'iinsaniati*, (12).
- Al-Jundi, Khalifa Misbah, wa Al-Nakou', Fatima Juma'a (2018), Altadrib almaydani fi alkhidmat alaijtimaeiat walmueawiqat alati tahul dun tahqiq alkafa'at almihniati, *Almajalat Aleilmiat Likuliyat Altarbiati*, 1(10), 305-331.
- Al-Khatib, Radeh, wa Al-Khatib, Ahmed (2006), *Altadrib alfaeali*, Irbid, Al'urdunu: Ealim Alkutub Alhadithi.
- Al-Khimshi, Sarat, Alrawafi, Maha, wa Ghazi, Hana (2005), *Asalib tatwir altadrib almaydani litahqiq 'ahdaf almumarasat almihniat likhidmat alaijtimaeiati: Dirasatan mutbaqatan ealaa 'aeda' hayyat altadris bikuliyat alkhidmat alaijtimaeiat lilbanat bialriyad*, Alriyad.
- Alluwzi, Basma (1982), *Asalib altaearuf ealaa aliahtiajat altadribiati*, Alqahirati: Almunazamat Alearabiat Lileulum Al'iidariati.
- Al-Ma'shouq, Mansour bin Abdulaziz (2011), *Almadkhal almihni li'idarat almawarid albashariat alnamudhajiati: Almafhum walrisalat waealaqat alaistikhdami*, Alriyad: Maehad Al'iidarat Aleamati.
- Al-Rantisi, Ahmed Muhammad (2018), Mueawiqat aistifadat talabat alkhidmat alaijtimaeiat min altadrib almaydani fi almuasasat alaijtimaeiat min wijhat nazar altalabati, *Majalat Jamieat Alquds Almaftuhah Lilbuhuth Al'iinsaniat Walaijtimaeiati*, 1(46), 87-102.
- Al-Shawwa, Hala Muhammad Hussein (2013), Madaa faeiliat manahij Kuliyat Aleulum Altarbawiat bi Aljamieat Al'urduniyat fi tahlil talibat altarbiat aleamaliat litawzif almaharat alhayatiat almihniat fi aleamaliat altadrisiati, *Dirasat Nafsiat Watarbawiat*, (10), 1-19.
- Al-Taani, Hassan Ahmed (2007), *Altadrib al'iidariu almueasiru*, Amman: Dar Almasirat Lilnashri.
- Al-Zubayr, Fawzia Sabeit (2005), Dalil arshadiun liltadrib almaydani fi almajal almadrasi: Dirasat wasfiat tahliliat mutbaqat ealaa talibat alfirqat althaalithat walfirqat alraabieat fi kuliyat alkhidmat alaijtimaeiati, *Majalat Dirasat fi Alkhidmat Alaijtimaeiati*, (19), 313-360.
- Ashtih, Emad Abdullatif (2009), Mueawiqat alwusul 'iilaa aljawdat alshaamilat fi tatbiq muqararat altadrib almaydani fi takhasus alkhidmat alaijtimaeiat fi Jamieat Alquds Almaftuhati, *Almajalat Alfilastiniat Liltarbiat Almaftuhah Ean Bued*, 2(3), 243-290.

- Baghrib, Amani Abdel-Razzaq Ahmed, Bahshwan, Fathia Muhammad Mahfouz, wa Al-Aidarous, Maryam Muhammad (2019), Mueawiqat altadrib almaydani litalibat alkhidmat alaijtimaeiat bikuliyat albanat Jamieat Hadramut, *Majalat Jamieat Hadramawt Lileulum Al'iinsaniati*, 16(2), 463-491.
- Balabel, Magda Ragheb Muhammad (2014), Wahdat muqtarihat limuajahat mushkilat altarbiat aleamaliat litulaab shuebat alfalsafat bikuliyat altarbiat wa'athariha fi tanmiat maharatihim altadrisiata, *Dirasat Earabiat fi Altarbiat Waeilm Alnafsi*, (52), 101-144.
- Fahmy, Mohamed Sayed (2002), *Madkhal fi alkhidmat aliajtimaeiati*, Al'iiskandiriati: Almaktab Aljamieii Alhadithi.
- Hanafi, Abdulghaffar (1993), *Alsuluk altanzimiu wa'iidararat al'afradi*, Al'iiskandiriati: Almaktab Alearabii Alhadithi.
- Harb, Saeed Ibrahim (2009), *Almushkilat alati tuajih altaalib almuealim 'athna' altadrib almaydani wasubul eilajiha*, Waraqat eamal fi alyawm aldirasii hawl altadrib almaydani bayn 'ada' altaalib almuealim watawjiat almushrif altarbawii wal'iidararat almadrasii, 2 Yuniu, Aljamieat Al'iisلاميati, Ghaza, Filastin.
- Hegazy, Wagdy Hamed (2010), *Altadrib fi alqarn alhadi waleishruna*, Al'iiskandaria: Dar Altaelim Aljamieii.
- Jaafar, Zainab Abbas (2017), Taqwim altarbiat aleamaliat fi kuliyat aleulum waldirasat al'iinsaniat bihawtat sadir min wihat nazar altaalib almuealimati: dirasatan maydaniatan litalibat almustawaa althaamin lileam aldirasii 2017, *Majalat Althaqafat Waltanmiati*, 17(114), 34-85.
- Kurdi, Ahmad Alsayid (Mayu 6, 2010), *Mabadi altadrib al'iidari*, Astarjie bitarikh Yanayir 1, 2021, min <https://bit.ly/3BwAid7>
- Majmae Allughat Alearabia (1993), *Almuejam alwujiz*, Alqahirati: Alhayyat Aleamat Lishuwn Almatapie Al'amiriati.
- Massoud, Jubran (2003), *Muejam Alraayidi*, Bayrut: Dar Aleilm Lilmalayini.
- Mustarihi, Maha Muhammad (2020), Mueawiqat altadrib almaydani min wihat nazar talibat kuliyat altarbiat fi aljamieat alsaediati: Dirasat halat Jamieat Hayl, *Majalat Al'iidararat Waltanmiat Lilbuhuth Waldirasati*, 9(2), 150-179.
- Naghmish, Ahmed Al-Hussein Al-Sayed (2014), Muqtarah litanzim altadrib almaydani litakhasusat eulum wahandasat alhasibi, *Majalat Aitissalat Jameiat Alhasibat Alearabiati*, 7(1), 108-135.
- Omar, Ahmed Mukhtar (2008), *Muejam allughat alearabiati almueasira* (Taba'a 1), Alqahiratu: Aalam Alkutub.
- Qassem, Mohamed, wa Faramawy, Mostafa (2005), *Alkhidmat aliajtimaeiat almadrasiatu*, Alqahirati: Maktabat Al'anjilu Almisriati.

- Radwan, Mahmoud Ali Mahmoud (2020), *Mueawiqat jawdat altadrib almaydani* litulaab alkhidmat alaijtimaeiati, *Majalat Kuliyyat Alkhidmat Alaijtimaeiati Lildirasat Walbuhuth Alaijtimaeiati*, (21), 413-460.
- Ragab, Ibrahim Abdel-Rahman (1988), *Asasiyat altadrib almaydani* fi muhit alrieayat alaijtimaeiat waltanmiat alaijtimaeiati, Alqahirati: Maktabat Wahbat.
- Saad, Mahmoud Hassan (2000), *Altarbiat aleamaliat bayn alnazariyat waltatbiq* (Taba'a 1), Amman, Al'urdunu: Dar Alfikr Liltibaeat Walnashri.
- Sadiq, Hoda Ahmed (1993), Tahdid alaihtiqat altadribiat fi alqitae alhukumi, *Almajalat Alearabiat Liltadrib*, 5(10), 11-33.
- Shehata, Essam (2010), *Jawdat altadrib almaydani* ka'ahad maeayir alaietimid limaeahid alkhidmat alaijtimaeiati, *Majalat Dirasat fi Alkhidmat Alaijtimaeiati Waleulum Al'iinsaniati*, (10), 1294-1321.
- Shubita, Zarda (2011), *Mueawiqat altadrib almaydani* bimajalat almumarasat aleamat fi alkhidmat alaijtimaeiati, Waraqat muqadimat fi Mutamar Dawr Alkhidmat Alaijtimaeiat fi Almujtamae Alfilastinii, 1 Nufimbar, Qism Ealm Alaijtimae Walkhidmat Alaijtimaeiati, Kuliyyat Aladab fi Jamieat Alnajah Alwataniati, Nabuls.
- Wilz, Mike (2005), *Idarat eamaliat altadrib: Wade almabadi mawdie altanfidhi*, Tarjamat muhsin 'iibrahim aldasuqi, Alsaediati: Maehad Al'iidarati Aleamati.
- Yaghi, Muhamad Abdulfattah (2011), *Mabadi al'iidarati aleama* (Taba'a 2), Amman: Dar Wayil Liltibaeat Walnashri.