

منهجية التدريب على المهارات في إطار خدمة الجماعة

إعداد

نعمات حسين محمود حسين

باحثة بقسم خدمة الجماعة

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة أسيوط

الملخص:

يهدف البحث نظرياً إلى تحديد طبيعة المهارات المختلفة التي ينبغي اكتسابها للاخصائيين الاجتماعيين، وتحديد كيفية التعامل معها من خلال طريقة العمل مع الجماعات متمثلة في البرامج والأنشطة المختلفة التي تصممها طريقة خدمة الجماعة وتسعى إلى تحقيقها واتضح من خلال البحث مجموعة من المحاور التي بينت المهارات كيفية التدريب عليها مما تحقق منهجية مختلفة من خلال اتباع خطوات متباينة تؤدي إلى اكتساب العديد من المهارات للاخصائيين الاجتماعيين في تعاملهم مع الأشخاص ضعاف السمع وخرج البحث بمجموعة من المؤشرات المتنوعة التي تبين ضرورة تنوع وتوافر التدريب للاخصائيين الاجتماعيين من أجل تنمية مهاراتهم المختلفة عند تعاملهم مع الأشخاص ضعاف السمع من خلال منظمة علمية متنوعة.

الكلمات الرئيسية: منهجية، التدريب، المهارات ، طريقة خدمة الجماعة.

Abstract:

The research aims to determining the nature of the different skills that should be provided to the social workers, and determining how to deal with them through the method of working with the groups represented in the various programs and activities that are designed by the method of group work and seek to achieve them. Which achieved a different methodology through the adoption of steps that lead to the acquisition of many skills for social workers in their dealings with people with hearing impaired and the research came out with a variety of indicators that indicate the need for diversity and availability of training for specialists In order to develop their different skills when dealing with people who are hearing impaired through a diverse scientific elements.

Key Words: Methodology, Training, Skills, Group Work Method

المقدمة :

وتشير (الزبير ، ٢٠٠٥) يعد التدريب في وقتنا الحاضر ضرورة هامة ولازمة في جميع المهن باعتباره أحد الدعائم الأساسية التي تعمل على تنمية المعرفة والمعلومات والمهارات والإتجاهات والقدرات للأفراد، إذا ما خطط له بأسلوب سليم لتحقيق الأهداف المبتغاه منه.

واكد (محفوظ ، ٢٠١٠) فالتدريب عملية أساسية من العمليات التي يهتم به المسئول عن العمل أو المشرف الذي يشرف على مجموعة من الممارسين حيث أن التدريب عملية تساهم في إكساب الطلاب المتدربين المعارف والخبرات والمهارات المرتبطة بعملهم وممارستهم من أجل تحقيق الأهداف الخاصة بمجال العمل، وكذلك تحقيق التنمية المهنية اللازمة لمن يقوموا بتلك الأعمال.

وأشار (الجوهري، ١٩٩٦) إلى أن التدريب يكسب المتدرب بعض المعارف العلمية من خلاله، فإنه أيضاً يهدف إلى تزويد وإكساب ممارسي مهنة الخدمة الاجتماعية بمجموعة من المهارات المهنية والتي يمكن تطبيقها في مواقف متعددة بالإضافة إلى التركيز على قدرة الأخصائي الإجتماعي في الإختيار الواعي بين الكم الهائل من المعارف والمعلومات المتاحة لديه لوضع خطة محكمة لحل المشكلات التي تواجهه في الممارسة المهنية.

وأكد (الرشود، ٢٠٠٢) وبالتالي فإن البرامج التدريبية تستهدف أساساً إكساب الأخصائي الإجتماعي الخبرة الكافية لتطبيق واستخدام المعارف النظرية لتكوين الشخصية المهنية المتكاملة ليكتسبوا بذلك أهمية خاصة في إعدادهم للممارسة المهنية واكتسابهم المهارات المهنية.

أولاً: أهمية التدريب:

وأكد (أنس، ١٩٩٣)، (عبد الجليل، ١٩٩٧)، (Ronald Toseland، 1987) الى أن أهمية التدريب في:

١. التدريب يساعد على زيادة طاقات وإمكانيات المتدربين.
٢. التدريب يساعد على رفع مهارات المتدربين والوصول بها للمعايير المطلوبة الأداء الأعمال.
٣. التدريب يساعد على زيادة الخبرات وتنوع المهارات لدى المتدربين الذين يتمتعون ببعض تلك الخبرات أو يرغبون في اكتساب مهارات جديدة بالإضافة للمهارات التي يتمتعون بها.
٤. التدريب يساعد المتدربين على تطوير وتنمية خبراتهم من خلال تزويدهم بخبرات الميدانية المرتبطة بمجال الممارسة.
٥. التدريب يعتبر إجراءً علاجياً وتربوياً يصمم لزيادة الكفاءة في التفاعلات الاجتماعية، كما أن التدريب يركز على تعليم سلوكيات جديدة مناسبة لموقف معين.
٦. يساعد على اكتساب الفهم والتبصير بتأثير المشكلات الاجتماعية على الأفراد والجماعات والمجتمعات.
٧. يساعد على تكامل المعارف والنظريات التي درسها الطالب وتطبيقها عملياً.
٨. يساعد على تنمية المهارات التي تستخدم في ممارسة طرق الخدمة الاجتماعية.

ثانياً : أهداف التدريب

وأكد (حلمي، ١٩٩٤) لكل برنامج تدريبي أهداف محددة تصنف إلى أهداف عامة وأهداف سلوكية ويرتبط نجاح أي برنامج تدريبي بأن تكون له أهداف واضحة ومحدودة حتى يمكن بعد انتهاء التدريب قياس هذه الأهداف لتقييم نتائج التدريب، وتقييم البرنامج التدريبي نفسه بكل ما يرتبط فيه من

عناصر كالمدرّبين والمتدربين وطرق التدريب وبيئة التدريب.

ويمكن أن نجمل الأهداف التي يرمي إليها التدريب عادة فيما يلي (عبد الجليل، ١٩٩٣):

(أ) أهداف معرفية : **Knowledge Objective**

ونعني بها إكساب المتدربين (الأخصائيين الاجتماعيين) معلومات ومعارف تخصصية تتعلق بأعمالهم وأساليب أدائهم لها.

(ب) أهداف مهارية : **Skill Objective**

ونعني بها صقل المهارات والقدرات لدى المتدربين ومساعدتهم على استثمار الطاقات الكامنة لديهم ولم تستخدم بالفعل.

(ج) أهداف سلوكية : **Behavior Objective**

ونعني بها تعديل السلوك وتطوير أساليب الأداء، وذلك من أجل إتاحة الفرص لمزيد من التحسين والتطوير في العمل الإنتاجي والمهني.

ثالثاً : مبادئ التدريب

تعددت وجهات النظر حول مبادئ التدريب وسوف نتناولها على النحو التالي:

فيري (رجب، ٢٠٠٥) المبادئ على أنها:

(١) الاستمرارية :

ويقصد بها تكرار ظهور عناصر البرنامج (المفاهيم، النظريات، الموضوعات، القضايا، المداخل، طرق التفكير) باستمرار في صور وأشكال متنوعة على اعتبار أن عودة ظهور تلك العناصر يعطي المتدرب فرصاً متكررة للتفكير والشعور والعمل بنفس النظام وبطريقة تتسم بالاتساق مما يكون له أثره في استيعاب وترسيخ المعارف والاتجاهات المرغوبة بطريقة فعالة.

(٢) التوالي والتعاقب :

ويقصد به ترتيب محتويات البرنامج التدريبي على وجه يضمن انتقال المتدربين من مستوى إلى مستوى أعلى منه بشكل مطرد بحيث يتوقع أنه بنهاية خبرات البرنامج التدريبي يكون المتدرب

مستعداً لممارسة مسؤولياته المهنية على الوجه المرغوب.

(٣) التكامل

ويقصد به الارتباط المتبادل بين عناصر البرنامج المتنوع والتناغم، والتوافق بين الفكر والشعور والعمل. هذا يعني ضرورة ترتيب البرنامج واختيار عناصره على وجه يعين المتدرب على إدراك العلاقات بين مختلف مكوناته وربط المفاهيم والنظريات بالواقع الامبريقي مباشرة.

(٤) التكافؤ

ويقصد به إتاحة فرص متكافئة لجميع المتدربين بالرغم من اختلاف مستوياتهم وحاجاتهم من حيث حد أدنى من الخبرات الأساسية اللازمة لهم.

(٥) التعميم أو العمومية

ويقصد بها إمكان انتقال المعارف والمهارات التي يتعلمها المتدرب وألا يكون محدوداً بحدود المؤسسة التدريبية وإنما يقبل التعميم للعمل في غير تلك المواقف والمؤسسات والمجالات، بمعنى أن يكون البرنامج مبنياً على أطر تصويرية واضحة وعلى مبادئ عاملة ترتبط بنظرية الممارسة.

(٦) تنمية الاستقلالية لدى المتدرب

ويقصد بها تنمية روح المبادرة والاستقلال وتحمل المسؤولية لدى المتدربين ويرتبط هذا بمبدأ توالي الخبرات التعليمية، فالبرنامج التدريبي ينبغي أن يتحرك بإطراد من مستوى من الخبرة إلى المستوى الذي يعلو معطياً مزيداً من المسؤولية بشكل متدرج.

- ويضيف (سعيد ، عيسى، ١٩٨٣) إلى المبادئ

السابقة ثلاثة مبادئ أساسية أطلقا عليها المبادئ المنظمة للتدريب وهي:

١- التخطيط.

٢- التنفيذ.

٣- المتابعة والتقييم والتطوير.

كما يشير (علي، ٢٠٠٤) إلى مجموعة من المبادئ التي يخضع إليها التدريب وهي:

١. أن الدوافع في التدريب أمر جوهري لتحقيق فاعليته.
٢. التدريب القائم على الأداء أكثر فاعلية في النمو المهني.
٣. ضرورة وجود الثواب والعقاب في التدريب.
٤. ضرورة أن يمارس المتدرب التدريب بالسرعة التي تتناسب وإمكانياته.
٥. وجود التفاعل في التدريب عامل من عوامل نجاحه.
٦. ضرورة تحديد الهدف من التدريب حتى تزيد فاعليته.

رابعاً: منظومة التدريب :

أولاً : تتكون منظومة التدريب من خمسة عناصر أساسية (حسين، ١٩٩٩).

١. الهدف من التدريب.
٢. مدخلات العملية التدريبية.
٣. العمليات اللازمة للتنفيذ.
٤. مخرجات العملية التدريبية.
٥. إرجاع الأثر.

١- الهدف من التدريب

يقصد بها النتائج المحددة زمانياً ومكانياً ونوعياً والتي تسعى منظومة التدريب لتحقيقها، ويمثل الهدف من التدريب في هذه الدراسة تنمية مهارات الأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات ضعاف السمع (مهارة التفاعل الاجتماعي، مهارة حل المشكلة، مهارة استخدام التكنولوجيا).

٢- مدخلات المنظومة التدريبية:

١- تتكون المنظومة التدريبية من ثلاث عناصر أساسية وهي:

(عناصر بشرية - عناصر مادية - عناصر معنوية)

أ- المدخلات البشرية تشمل (المتدربون - المدربون - المساعدون - الإداريون).

ب- المدخلات المادية وتشمل (الأموال - المعدات - المعينات التدريبية والأجهزة - المباني والتركيبات).

ج- المدخلات المعنوية وتشمل (النظريات والبحوث والدراسات- النظم والإجراءات- الحقائق والمشكلات).

٣- العمليات اللازمة لمنظومة التدريب

كما أن نشير إلى أن العمليات اللازمة لإجراء وتنفيذ منظومة التدريب تتلخص في المجموعات الثلاثة التالية :-

أ- عمليات تحضيرية وتشمل : (الأهداف - البرامج - الإمكانيات).

ب- عمليات تنفيذية : (التدريب) وتشمل (نقل المعارف - نقل الخبرات - نقل المهارات - تغيير الاتجاهات)

ج- عمليات تكميلية : وتشمل (متابعة التدريب - تقييم الأداء التدريبي - تجهيزات المساعدات والمعينات التدريبية).

٤- مخرجات العملية التدريبية :-

تشمل مخرجات العملية التدريبية على ثلاث مجموعات من المخرجات وهي :

أ- مخرجات إنسانية وهي :

متدربون ذوو خصائص ومهارات وقيم واتجاهات ومعارف جديدة وهم طبقاً للدراسة الحالية الأخصائيون الاجتماعيون العاملون مع جماعات ضعاف السمع عينة الدراسة.

ب- مخرجات مادية وهي : زيادة في الأداء وتحسين طرق العمل.

ج- مخرجات معنوية وهي :

تتلخص في زيادة المعارف لدى الأفراد مع تحسن العلاقات وتطوير المهارات وتعديل الاتجاهات للمتدربين.

٥- إرجاع الأثر :

لابد أن تكتمل منظومة التدريب بمقارنة المخرجات الناتجة من العملية التدريبية بالأهداف المحددة

- ٣- الأساليب: حيث يتضمن الأسلوب عادة تطبيق للمعارف والمهارات، وكذلك طريقة التفكير والسلوك الذي ينم عن ذلك.
- ٤- الاتجاهات: ويركز التدريب على تعديل الاتجاهات والسلوكيات الممكن تعديلها.
- ٥- القيم كموجه أساسي لأي أنشطة تديبية.

سادساً: منهجية التدريب على المهارات في إطار خدمة الجماعة:-

إن الفلسفة التي يجب أن تؤسس عليها البرامج التدريبية لتنمية مهارات الأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات ضعاف السمع يلزم أن تأخذ في اعتبارها بعض الأفكار الأساسية التي لها أهميتها، وهذه الأفكار تتضمن الآتي (مرعي ، محفوظ ٢٠٠٩)

- ١- إن عملية النمو الإنساني تتطلب تدريب الأفراد على العديد من المهارات المهنية التي تكفل لهم تطوراً إيجابياً في شتى مجالات الحياة.
- ٢- أن العمل الجماعي يعتبر وسيلة أساسية لتحسين العلاقات بين الأفراد وتدريبهم على المهارات المهنية المتنوعة.
- ٣- التدريب على المهارات عملية ضرورية لأي شخص مهني لإتقان عمله وتحقيق الأهداف المهنية.
- ٤- التدريب على المهارات مطلب ملح للتنمية البشرية والتوائم مع متطلبات التحديث والتغيير في العصر الراهن.
- ٥- عملية التدريب على المهارات عملية مستمرة بقصد الارتقاء بالكوادر البشرية وتحسين مستوى الكفاءة في العمل المهني.
- ٦- أخصائي الجماعة يستطيع القيام بعملية التدريب على المهارات لما له من خبرة بديناميات الجماعة وخبرة تطبيقية للأساليب

مسبقاً وبيان الانحراف وتعديله بصفة مستمرة، أي هل تم تنمية المهارات للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات ضعاف السمع أم لا.

خامساً: تصنيفات التدريب ومجالاته:-

تتعدد وتنوع تصنيفات التدريب، فهناك من صنف التدريب وفقاً للأفراد المتدربين كما يلي (العبودي ١٩٨٤ ، القذافي ١٩٩٧ ، أبو حطب ١٩٨٧):-

١- التدريب الفردي (Training Individual):

وهو التدريب الذي يتم بشكل فردي، ويكون الهدف منه رفع مستوى أداء الفرد بزيادة معلوماته ومعارفه في جانب ما، وتستخدم فيه أساليب التجريب والمشاهدة والمحاكاة.

٢- التدريب الجماعي (Group Training):

وهو التدريب الذي يتم لمجموعة من الأفراد، وتستخدم فيه المحاضرات والندوات الحرة والندوات الموجهة والمناقشات.

٣- التدريب المهني (Professional Training):

وهو ذلك النوع من التدريب الذي يهدف إلى تنمية القدرات والمهارات الذهنية والحركية لدى المتدربين وإكسابهم خبرات ومهارات متجددة، ومجموعة من المعارف المتنوعة في مجال أو مجالات مهنية معينة، وتدريبهم على القيام بأعمال مهنية مترابطة، لرفع الأداء وتطوير المهارات والسلوك المهني.

أما عن مجالات التدريب، فهي بشكل عام تنحصر في أربع مجالات أساسية وهي (درويش ، تكلا، ١٩٩٥)

- ١- المعرفة: مساعدة المتدرب على تعلم وفهم وتذكر الحقائق والمعلومات والمبادئ.
- ٢- المهارات: وهي قد تشمل أمور مادية كتنظيم مساعدات معينة، أو قد تكون أمور معنوية كالتفكير والعصف الذهني وتحليل المشكلات، كل ذلك في ضوء الاقتصاد الملحوظ في الوقت والجهد والتكاليف.

المتنوعة التي عن طريقها يمكن تحقيق
أهداف تلك العملية.

المراجع :-

- الزبير، فوزية سبيت (٢٠٠٥) : دليل إرشادي للتدريب الميداني في المجال المدرسي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، (١٩) ص ٣١٣.
- محفوظ ، ماجدي عاطف (٢٠١٠): المهارات التطبيقية للإشراف في العمل مع الجماعات، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان، ص ١٨٣.
- الجوهري، عبد الهادي (١٩٩٦): دليل الزيارات الميدانية، القاهرة، المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع، ص ١٩.
- الرشود، عبد الله سعد (٢٠٠٢) : فاعلية التدريب الميداني في إعداد طلاب وطالبات الخدمة الاجتماعية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، (١٢)، ص ٣٥٦.
- أنس، عادل محمد (١٩٩٣) : مقياس اتجاهات طلاب الخدمة الاجتماعية نحو التدريب الميداني، بحث منشور، المؤتمر العلمي السادس، الجزء الثاني، الفيوم، جامعة القاهرة فرع الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية، ص ٧١٧.
- عبد الجليل، عزة عبد العزيز (١٩٩٧): تقويم برامج تدريب الأخصائيين الاجتماعيين على ممارسة طريقة العمل مع الجماعات في المجال في المجال التعليمي، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ص ٥٠.
- Toseland, Ronald (1987): Social Skill Training "Encyclopedia of Social 54. Work", N.Y,N.A.S.W."v2", P.
- حلمي، عمر (٢٠٠٩): التدريب الإداري، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٤، ص ٤١.
- رجب، إبراهيم عبد الرحمن (٢٠٠٥): مناهج البحث في العلوم الاجتماعية والسلوكية، القاهرة، دار الصحابة للنشر والتوزيع، ص ١٠:١٥.
- شريف، غانم سعيد، سلطان، حنان عيسى (١٩٨٣): الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية، الرياض، دار العلوم للطباعة والنشر، ص ١٤.
- علي، ماهر أبو المعاطي (٢٠٠٤): إدارة المؤسسات الاجتماعية، القاهرة، مكتبة زهراء الشرف، ص ٢٨٤.
- حسين، عبد الفتاح دياب (١٩٩٩) : إدارة الموارد البشرية (مدخل متكامل)، القاهرة، شركة البراء، ص ١٩٩.
- العبودي، محسن (١٩٨٤) : الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية، القاهرة، دار النهضة العربية، ص ٢٤٤.
- القذافي، رمضان محمد (١٩٩٧): العلوم السلوكية في مجال الإدارة والإنتاج، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ص ٤٢٤.
- أبو حطب، فؤاد ، صادق، آمال (١٩٨٧) : علم النفس التربوي، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ص ٣٣٤.
- درويش، عبد الكريم ، تكلا، ليلي (١٩٩٥): أصول الإدارة العامة، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ص ٦٢٩.
- مرعي، إبراهيم بيومي ، محفوظ، ماجدي عاطف (٢٠٠٦): النماذج والنظريات العلمية والمهارات الإشرافية في خدمة الجماعة، الرياض، مكتبة الرشد، ص ٢٣.