

المؤتمرات التطبيقية للتدريب الميداني بقسم علم الاجتماع في المجتمع المصري

د/ اسامه مبدانية علي غيبة من أعضاء هيئة التدريس والطلاب بقسم علم الاجتماع
، كلية الآداب ، جامعة كفر الشيخ
د/ السيد عبد فرج موسى
مدرس علم الاجتماع - كلية الآداب - جامعة كفر الشيخ

المحتويات

مقدمة

1/ موضوع البحث وأهميته

2/أهداف البحث وتساؤلاته

3/أهم مفاهيم البحث

4/أهم الدراسات السابقة

5/أهم النواحي النظرية للبحث

6/أهم الإجراءات المنهجية للبحث

7/موقع البحث المستخدم

8/مخطط البحث وخصائص العينة

9/أدوات جمع البيانات

10/أهم مناقشة النتائج وتفسيرها

11/مناقشة النتائج في ضوء أهداف البحث وتساؤلاته

12/مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

13/الدلالات النظرية لنتائج البحث

14/الدلالات التطبيقية لنتائج البحث

المراجع والهوامش

ملفحة:

لاشك أن علم الاجتماع أحد العلوم الإنسانية والاجتماعية الهامة التي تهتم بالدراسة العلمية للإنسان، وما ينتج من سلوكيات وأفعال تعبر في مجملها عن ظواهر اجتماعية ناتجة عن تفاعل الإنسان مع الطبيعة من جهة، وغيره من الأفراد من جهة أخرى. ويسعى علم الاجتماع لما يمتلكه من أطر نظرية ومنهجية إلى فهم وتفسير هذه الظواهر، ومن ثم إيجاد القوانين العلمية التي تحكمها وتسيطر عليها. ومن هنا يبرز الدور التطبيقي لهذا العلم في وضع مقومات السياسات والبرامج الاجتماعي للتنمية المستدامة؛ فالظهور الملحوظ في مجال المعرفة السوسولوجية الذي شمل مجال الاهتمام بعلم الاجتماع ومناهج البحث الاجتماعي والقيمة التطبيقية لنتائج البحوث والدراسات الاجتماعية منحت علم الاجتماع المعاصر السمة الثقافية العام من حيث البناء النظري

والموسمي والتطبيقي. (جريدة سطر - موضوع كشم على علم، 2000: 30) وهو الذي يضع مسؤولية فكرية أمام المتخصص في مجال علم الاجتماع ليجد هذا العلم من خلال العمل على تطويره وتفعيله في مختلف قطاعات المجتمع والعمل على عراقة تطبيقاته المعاصرة وتطبيقات المستقبل.

ويمثل التثريب الميداني الوثيقة التي يصاد فيها مختلف مجالات علم الاجتماع وتطورها بكل ما فيها من معارف وعقود ونظريات وأساليب وأدوات بحثية، يستطيع المتخصص في مجال هذا العلم - علم الاجتماع - أن يحرر في الواقع الاجتماعي، ويرصد منه من مظاهر وقضايا ومشكلات تحتاج جميعها إلى فهم عميق، وتفسير علمي، وربط بين واقعية المشكلات معقدة، قد تبيد استقرار والمجتمع وتماسكه، ونقصه عن طريق الحقائق بتركب التقدم والتطور والتي تؤدي التثريب الميداني ثمره، أياً من الاستغناء بالأطر النظرية والمنهجية في البحث والدراسة، وتوطئتها في دراسة الظواهر الاجتماعية في مختلف مؤسسات التثريب، والتي يقوم طلاب علم الاجتماع عبر البيئات المنطقية بالظواهر الخاصة كل مؤسسة. ولن يتحقق هذا الهدف إلا من خلال وضع خطة استراتيجية للتثريب الميداني يضم علم الاجتماع، تقوم على تحقيق أهداف مهنية وعلمية ومستمرة، تتسم مع الطبيعة العلمية لعلم الاجتماع، ولذا لابد من تطوير كل القوي والبيود والامكانيات المادية والبشرية في دعم هذا العلم وتثريب طلابه على تطبيق الثوابب المعرفية له على الواقع الاجتماعي بمختلف المؤسسات والقطاعات داخل المجتمع.

ومن هنا تأتي أهمية التنظيم، كأحد المتطلبات الضرورية والحيوية في مختلف المجالات، في ظل التطورات العلمية والتقنية التي يشهدها العالم، متمثلة في قيمة تنظيم متخصصة تتولى إشباع المتطلبات المتغيرة (سعد عبد عرس، 2000: 336) وتلعب التنظيم دوراً مهماً في القطاع التعليمي، حيث أنه يمكن الإدارة من تحديد تدرج السلطة وتوزيع اختصاصات العمل وتحديد المسؤوليات، وتوضيح نظام العمل وعلاقته، ووضع اللوائح والقوانين التي تنظم سير العمل. (G.H. Cole, 1990: 18)

أولاً: موضوع البحث وأهميته:

يمثل التثريب الميداني أهمية بالغة للمتخصصين في مجال العلوم الاجتماعية خاصة علم وعلم الاجتماع على وجه الخصوص، حيث يمكن الباحث من اكتشاف الظواهر المرصودة والتعامل معها بشكل علمي يستند فيه إلى تطبيق المنهج العلمي وصرفته المنظمة في دراسة الظواهر الاجتماعية، والتي يتحقق هذا الهدف لأحد من أهم أهداف بعض الأبحاث العلمية التي تمكنه من دراسة تلك الظواهر بشكل علمي، ولعل أبرز هذه الأدوات تحلي الباحث بالسمات العلمية والمهارات المهنية التي تؤهله لإعطاء صورة جديدة إلى التراث العلمي، وتمثل هذه السمات في قدرته العلمية والثقافة والمهارة التي تساعده في ربط المتغيرات وإيجاد العلاقات المختلفة بين الظواهر الاجتماعية وربط الجوانب المختلفة للظاهرة الواحدة من جهة أخرى.

ولذلك أن التثريب مثلما تتعكس فوائده على المجتمع والعلم - فإنيما تتعكس بثقله العلمي على الباحث (الطالب) نفسه، إذا أدركنا أن أبسط مفاهيم البحث العلمي يشتمل على - أو عدة تساؤلات - في ذهن الباحث، حول موضوع ما - أو ظاهرة ما - وليست كالتساؤل واضحة في ذهنه، ومن ثم فإنه يحاول الإجابة عن هذا التساؤل - أو تلك التساؤلات - عبر

خلال رصد الواقع الاجتماعي مستغنياً بقواعد البحث العلمي وخطواته، فضلاً عن الفهارات والخبرات الميدانية المتعددة التي يكتسبها من خلال اجراء المقابلات العلمية وجمع البيانات الميدانية، واستخدامهم أو توظيفهم في دراسة الظاهرة . موضوع البحث، والبحث عما يشغل ذهنه من تساؤلات، ومن ثم يتحقق له الاستفادة والإشباع العلمي الذي سئني . مثلاً البداية ، في الوصول إليه من مغارف علمية .

وواقع أن البحث العلمي يسعى الي تدعيم الأطر النظرية والمنهجية المستخدمة في مجال علم الاجتماع في دراسة الظواهر الاجتماعية، أو اكتشاف نظريات جديدة تسهم في تفسير الواقع الاجتماعي للمجتمع المصري (وإعادة أساليب البحث الميداني لا يمكن أن يتحقق إلا بالتدريب العلمي ميدانياً عليها تحت إشراف وتوجيه الأستاذ الباحث ذي الخبرة ويمكن أن يتم هذا الإشراف عن طريق متابعة الأستاذ الدقيقة والأنية للمادة التي يحصل عليها الطالب من الميدان ، ومراجعتها لها، وتعليقها عليها وتوجيه هذا الطالب لسبل تلاقح أوجه القصور وتعظيم لواقى القوة في عمله (روبرت إيمرسون وآخرون، ٢٠١٠: ١٧) ويهدف التدريب لطلاب قسم علم الاجتماع إلى اكساب الطلاب مهارات التعامل مع المواقف والمشكلات والظواهر الاجتماعية داخل قطاعات المجتمع المختلفة ، الأمر الذي يسهم في تحقيق الأهمية العلمية والتطبيقية لعلم الاجتماع . كعلم متخصص يهدف إلى دراسة الظواهر والمشكلات الاجتماعية وتفسيرها وفق قواعد المنهج العلمي ، فضلاً عن رصد التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية في مختلف مجالات الحياة وتفسيرها ، ومحاولة تعميم الإيجابي منها ، وإيجاد الحلول للمشكلات التي يتعرض لها المجتمع

وقد شهد التدريب الميداني تراجعاً حاداً وملحوظاً في العقدين أو الثلاثة عقود الأخيرة نتيجة عوامل متعددة ، من أبرزها قلة الموارد المادية المتاحة للإنفاق على مثل هذه الأنشطة المكلفة (من مكافآت وانتقالات واعاشية، ومبيت الخ)، وكثرة أعداد الطلاب في جميع الكليات وفي كل التخصصات ، فضلاً عن قلة أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم المدربين للأضطلاع بهذا النشاط التعليمي الأساسي والمهم في نفس الوقت ، بالإضافة إلى محدود اللوائح والقواعد المنظمة للتدريب . وجميعها عوامل تهدد تأهيل طلابنا التأهيل العلمي المناسب ، الأمر الذي قد يضع علم الاجتماع في أزمة حقيقية (روبرت إيمرسون وآخرون، ٢٠١٠: ١٧ - ١٨)

ويواجه التدريب الميداني بقسم علم الاجتماع بكليات الآداب بصفة عامة ، وكلية الآداب - جامعة كفر الشيخ على وجه الخصوص من بعض المعوقات أو التحديات التنظيمية التي قد تعوق تحقيق التدريب الميداني لأهدافه ومستخرجاته، بل ويهدد ميدان علم الاجتماع - باعتبارها أحد الميادين الهامة والحيوية في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية التي بحرص على فهم ودراسة وتفسير الظواهر والفضايا الاجتماعية، مستنداً إلى أسس البحث العلمي وقواعده . وقد تتمثل هذه المعوقات فيما يلي: ضعف اللوائح والقواعد والتعليمات والقوانين المنظمة للعمل بالتدريب، أو الالتزام الحرفي باللوائح والقواعد المنظمة، وعدم ثقة بعض المديرين بأنفسهم أو بالعاملين معهم ، والمناخ التنظيمي غير الصحي (كالمصراعات والتراخي والإهمال والتسيب والفردية والتربص) ، وتطبيق قواعد تنظيمية جامدة لا يسمح من خلالها للعاملين بإبداء الرأي أو الاجتهاد والإبداع، وعدم وجود قيادة إدارية مؤهلة وكفؤة، وضعف الحوافز والمكافآت والجزاءات، ونقص

الكفاءات والخبرات التي تشرف على عملية التدريب، عدم توافر البيئة الفيزيائية المناسبة للتدريب.

وتتحدد مشكلة البحث الراهن في طرح الرؤى والأفكار المتعلقة بالمعوقات التنظيمية التي قد تحول دون تحقيق التدريب الميداني بقسم علم الاجتماع لأهدافه وتطلعات طلابه وإكسابهم مهارات عدة وسنات شخصية تهيئهم إلى إجراء البحوث العلمية بدءاً من لحظة تفكير الباحث في موضوع البحث الأكثر أهمية وإحاطاً بالنسبة للمجتمع الذي ينتمي إليه وغيره من المجتمعات، والأسس العلمية التي ينبغي أن يراعيها الباحث (الطالب) عند اختياره لموضوع البحث، ثم تحديد المشكلة وتحديد أهميتها وأهدافها والتساؤلات التي من خلالها يستطيع تحقيق تلك الأهداف، وفق مجموعة من الأطر النظرية والخطوات المنهجية في دراسة الظاهرة موضوع البحث.

ومن هذا المنطلق، تنطوي أهمية البحث الراهن على المستوي النظري في رصد الثغرات النظرية حول موضوع الراهن، وتغطية ثغرات الدراسات السابقة، وبلورة القضايا المحورية التي ينطلق منها البحث الراهن. فضلاً عن اختبار بعض المقولات والفروض والأطر النظرية المتعلقة بنظريتي الدور والتحديث في دراسة الواقع المصري، والتي يعكس تباينات كثيرة عن نظيره في الدول المتقدمة، وذلك لتحديد مدى ملاءمة هاتين النظريتين لدراسة مجتمعات أخرى مختلفة عن المجتمع الغربي الذي قدم لنا هاتين النظريتين. كما تتبع الأهمية التطبيقية للبحث في ارتباطها بمشكلات المجتمع، وذلك في دراسة أحد المشكلات التنظيمية التي يتعرض لها علم الاجتماع، وهو العلم المعنى بدراسة المجتمع بكل قطاعاته ومجالاته وظواهره؛ من خلال نقل مهارات الطلاب وتنمية قدراتهم في تفسير الظواهر الاجتماعية المختلفة، وهو الأمر الذي قد يسبب أزمة ثقة في قدرة علم الاجتماع على تفسير المشكلات وإيجاد الحلول العلمية لها. وتحتوي الأهمية التطبيقية على ثلاثة مستويات أساسية:

المستوي الأول، المؤسسة التعليمية بشكل عام، فقد تفيد نتائج البحث الحالي في الكشف عن العوامل التنظيمية التي تعوق تحقيق أهداف التدريب الميداني بقسم علم الاجتماع. كلية الآداب - جامعة كفر الشيخ، والتي قد تتمثل في اللوائح والقواعد المنظمة للعمل والمكافآت وتوفير الموارد المادية والفنية.. الخ، في محاولة لإيجاد أنسب المقترحات العلمية الملائمة للتصدي لهذه المعوقات من جهة، واقتراح وضع سياسة تنظيمية لقسم علم الاجتماع بصفة عامة، والتدريب الميداني للقسم على مدار سنوات الدراسة الجامعية للطلاب. وكذلك وضع المقترحات المتعلقة بموضوع البحث، وتطبيق نتائجه أمام صناع القرار والمهتمين بوضع اللوائح والمقررات وتوفير الامكانات المادية والبشرية والفنية اللازمة لتحقيق أهداف التدريب.

المستوي الثاني، أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، حيث تفيد نتائج البحث في تحديد أبرز معوقات أو مشكلات التدريب الميداني، سواء فيما يتعلق بنوعية المقررات الدراسية، أو النواحي الإشرافية، أو المهارات العلمية المطلوبة.

المستوي الثالث، مؤسسات التدريب، حيث تحدد نتائج البحث مسؤوليات مؤسسات التدريب تجاه توفير الأماكن والتجهيزات الملائمة للتدريب، أو توفير المتخصصين المشاركين في عمليات الإشراف على التدريب، أو تزويد الطلاب بدراسة الحالات الواقعية داخل تلك المؤسسات، أو توفير المعلومات اللازمة.

ولذا فقد يسهم هذا البحث - في جانبه التطبيقي - في الكشف عن المعوقات التنظيمية (للكلية والمدرسين ومؤسسات التدريب) المتعلقة بعبادة التدريب الميداني بقسم علم الاجتماع بمجتمع البحث . ومن هذا المنطلق يسعى هذا البحث لاختيار الفروض والمضامين النظرية المتعلقة بتلك المشكلة من خلال الوقوف على النتائج العامة التي يتوصل إليها البحث الراهن في إيجاد الآليات والمقترحات العلمية الملائمة لتفسير تلك المشكلة .

ثانياً : أهداف البحث وتساؤلاته :

يهدف هذا البحث إلى محاولة الكشف عن المعوقات التنظيمية للتدريب الميداني بقسم علم الاجتماع بمجتمع البحث في المجتمع المصري . ويتفق من الهدف الرئيس مجموعة من الأهداف الفرعية التي تتمثل فيما يلي :-

الهدف الأول : التعرف على القواعد واللوائح المنظمة للعمل، والمتعلقة بعبادة التدريب الميداني بقسم علم الاجتماع بمجتمع البحث .

ويتحقق هذا الهدف من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية :-

ماهي القواعد واللوائح المنظمة للعمل في التدريب الميداني بقسم علم الاجتماع بمجتمع البحث؟

متي أصدرت هذه اللوائح؟ وما محتواها ؟

ما رؤية أعضاء هيئة التدريس والطلاب حول إيجابيات اللوائح والقواعد المنظمة للعمل في التدريب الميداني بقسم علم الاجتماع بمجتمع البحث وسلبياتها؟

الهدف الثاني : التعرف على واقع التدريب الميداني بقسم علم الاجتماع بمجتمع البحث . ويتحقق هذا الهدف من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية :-

من المسؤول عن التدريب الميداني بمجتمع البحث ؟

ما الأدوار التنظيمية التي يقوم بها أعضاء التنظيم في مادة التدريب الميداني بمجتمع البحث؟

ما الدور الذي يقوم به التدريب الميداني في المجتمع المصري بوجه عام ، وعلم الاجتماع علي وجه الخصوص ؟

ما الاحتياجات التدريبية التي يتطلبها التدريب الميداني لإكساب الطلاب المهارات اللازمة؟.

ما أبرز مشكلات التدريب الميداني بمجتمع البحث؟

الهدف الثالث : إبراز أهم التحديات التنظيمية للتدريب الميداني بمجتمع البحث . ويتحقق هذا الهدف من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية :-

ما أهم التحديات التنظيمية التي تواجه التدريب الميداني بمجتمع البحث ؟

من المسؤول عن التحديات التنظيمية التي تواجه التدريب الميداني بمجتمع البحث ؟

ما الآليات (الحقيقية) التي تسهم في تحقيق التدريب الميداني وعلم الاجتماع للقيام بدوره المنوط به في المجتمع؟

ما دور منظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص والمشاركة المجتمعية في تدعيم الجانب التعليمي في مصر ؟

ثالثاً : مفاهيم البحث :

تحدد مفاهيم البحث بصفة مبدئية بالمفاهيم الآتية :

أ - المعوقات التنظيمية . ب - التدريب الميداني . ج - علم الاجتماع

(١) المعوقات التنظيمية: Organizational Obstacles

يعرف التنظيم من وجهة نظر "برنارد" بأنه نظام للتعاون، يظهر في الوجود عندما يكون هناك أشخاص قادرين على الاتصال ببعضهم البعض وراغبين في المساعدة بالعمل؛ لتحقيق أهداف مشتركة. (Chester L. Barnard, 1960: 81) ويعرف "تالكوت بارسونز" التنظيمات باعتبارها وحدات اجتماعية أو تجمعات إنسانية تقع بصورة مفصولة، تقام وفقاً لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهدافاً محددة. (Parsons, 1960: 17) ويعرفه "الزيوني" بأنه وحدة اجتماعية معقدة وكبيرة يتفاعل داخلها جماعات اجتماعية متباينة وكبيرة، من أجل تحقيق هدف معين. وتشارك في الجماعات في بعض المصالح والاهتمامات. (Amitai Etzioni, 1964: 3)

ويعرفه عاطف غيث بأنه نموذج مستقر نسبياً للعلاقات الاجتماعية بين الأفراد، الجماعات الفرعية داخل مجتمع أو جماعة معينة، تقوم على اتساق الأدوار الاجتماعية والمعايير والمعايير المشتركة، التي توفر النظام والقدرة على التنبؤ عند التفاعل الاجتماعي. (محمد عاطف غيث، ٢٠٠٢: ٣١٢) ويعرفه "اعتماد علام" في إطار الجودة بأنه نسق فرعي في إطار نسق أكبر منه، وهو كذلك نسق مفتوح على الأنساق الأخرى، ويتفاعل معها، كما يتفاعل مع بيئته الخارجية، وله رؤية ورسالة وأهداف استراتيجية وغايات يحاول أن يحققها. وفي ضوء ما تقدم يتسم التنظيم بالخصائص الآتية (اعتماد محمد علام & إجلال إسماعيل حلمي، ٢٠١٣: ١٤-١٥):

وجود خطة استراتيجية تهدف إلى التطوير المستمر والتنافسية لتحقيق الجودة الشاملة من خلال الآليات تتمثل في تقرير نقاط القوة التي يتميز بها التنظيم مع اقتناص الفرص المتاحة في البيئة الخارجية، ومحاولة التغلب على نقاط الضعف التي يعاني منها التنظيم، مستغلاً في ذلك نقاط القوة والفرص المتاحة. كما يحاول التكيف مع التغيرات الخارجية أو الحد من تأثيرها السلبي عليه؛ بهدف المحافظة على تحقيق أهدافه الاستراتيجية، وغاياته لاستمرار بقائه. ولذا تتضمن الخطة الاستراتيجية للتنظيم الخطط والبرامج لتحقيق الأهداف والغايات.

وجود لوائح وقواعد تحدد معايير التعيين أو الالتحاق أو الترقية، وتنظيم سير العمل ومتابعته. كما يتم من خلالها تقييم أداء العاملين من خلال تقارير دورية لتحقيق الشفافية والعدالة الاجتماعية.

توصيف دقيق وواضح للوظائف والمناصب والمهام التنظيمية. تعظيم استخدام التكنولوجيا في إنجاز المهام التنظيمية وعملية الاتصال، سواء على مستوى وحدات التنظيم وأعضائه، أو بينه وبين المؤسسات الخارجية محلياً وعالمياً. كما يعرفه "عبد الباسط محمد حسن" بأنه يتكون من مجموعة المستويات التنظيمية وتمثل في: المديرين والمفتين والعمال، الذين يخضعون إلى مجموعة من التعليمات واللوائح، ويشمل السياسات والقواعد التي تحدد العلاقة بين الفرد وغيره من الأفراد، والعلاقة بين التنظيم البشري والتكنولوجي. (عبد الباسط محمد حسن، ١٩٧٢: ١٠١) ويعرفه معجم "مصطلحات التنظيم والإدارة" بأنه: "التنظيم الذي يقرر من الإدارة العليا، ويقصد به العلاقة التي ترسمها الإدارة بين العاملين بموجب الخرائط التنظيمية

في عام 1985م، فقد سبقت على انتشار في الإدارة، ويعتبره البعض، من بين منجزات الإدارة الحديثة (بكمال محمد علي، 1985: 178).

من المفاهيم المعرفيات التنظيمية فقد جاء في المفهوم الجديد للمطالب "على، يعقوب، عوف، أبو صبر، 1984، وكجاء في تعريفه (بين هاشم علي، وآخرون، 1991: 1277) "وهذا في تعريفه للمفهوم "الذي يتطور" "وهذا هو الشيء المعروف عوقاً بصرفه وجمعه" (يوسف عوف، 1985: 171) "وهو في الروايات يعرفون "بأنها نتائج غير متوقعة، كما أكد علي عوف، المعرفيات التنظيمية هي التنظيم (السيد الحسيني، 1981: 51) أما "خاطر" غير غير، وفي "التعريف التي تؤدي إلى الإحتراف عن النموذج المثالي وتحويله من مفهوم الإدارة التي يسعى إليه التنظيم (أحمد مصطفى خاطر، 2005: 167) كما أنها تعني "التنظيم السلوكي سلوية فالمخطط الذي يرسم خطط التغيير قد يصطدم بقرائن غير متوقعة، الذي قد يعرفه عن تحقيق أي نشاط السلوك التي يريد المخطط أن يجرها بها" (أحمد مصطفى خاطر، 2005: 167).

في عهد (عام 1992 - 198) للمعرفيات التنظيمية للإبداع الإداري في المنظمات بأنها "بما هي تلك أنظمة إدارية قديمة لا تتوافق مع متطلبات الإدارة الحديثة، والافتقار إلى عناصر التغيير، والتسوية للمبدعين، والاعتماد على الإلقاء والمحاضرة كأسلوب للتدريب وعدم الإبداع والأساليب التقليدية، التي تعيق المركزية الشديدة في الإدارة وعدم إفساح المجال لممارس التفكير وتهيئة للتفكير المرصود على أداء العاملين، وأخيراً عدم وجود قنوات اتصال وسيادة الروتين والتعقيد واللامبالاة" أما (عام 1999 - 198) فقد أشار إلى أن المعرفيات التنظيمية التي تكففت عائقاً أمام تنمية الإبداع وتعزيزه هي: "بيئات عمل إداري تقليدية، ووجود خلل بالتنظيم، والمركزية، والتمسك بالحرف باللوائح الإدارية من خلالها، وضعف روح الفريق، وتنازع السلطات، وعدم توازن السلطات مع المسؤولية، وعدم وضوح الواجبات، وغياب مفهوم الدور وعدم وضوح التوقعات.

في التصريح (198 - 2003) فحدد العوامل التنظيمية التي تعيق عملية الإبداع في المراجع للتصديقية، وحلل أنموذج التنظيمية، والتخصص النظيف، والأساليب الترقائية، والمركزية على الأهداف قصيرة الأجل، والرضا في الانتهاء السريع من العمل، والإمكانيات المادية والبشرية المتاحة، والوقت وأخيراً يذكر (الحقاني، 1988: 16) بعد من المتغيرات التنظيمية التي تلعب دوراً رئيسياً في التأثير على الإبداع الإداري وهي: "نمط القيادة، والتدريب، والحوافز، والأنظمة والإجراءات، والاتصالات والمعلومات.

بما هو يمكن تعريف المعرفيات التنظيمية إجمالاً بأنها مجموعة العنقات المتعلقة ببنية المؤسسات وإمكاناتها المادية والبشرية والفنية والمسؤولين عليها، والمتمثلة في القيادة، وضعف الحوافز والمكافآت، وجمود الأنظمة وإجراءات العمل، وقلة الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة، وعدم توافر البيئة الفيزيقية الملائمة للتدريب، وضعف الروح المعنوية الجماعية، وتناقض أو عدم ملائمة المحتوى التعليمي وفقاً لأهداف التدريب وتطلعاته، والتي تؤثر بشكل سلبي على أداء أعضاء التنظيم (القيادات - أعضاء هيئة التدريس - المشرفين - الطلاب) وتمنعهم من القيام بالمهام والأدوار وتحقيق أهداف التدريب بالشكل الملائم.

Field Training

(٢) مفهوم التدريب الميداني: انتشر مفهوم التدريب في الآونة الأخيرة فأصبح واحداً من التوجهات والسياسات التي توليها مختلف مؤسسات وقطاعات المجتمع اهتماماً متزايداً إلى درجة استحداث إدارات متخصصة تعنى بالتدريب والتطوير الإداري وتزويدها بالكفاءات العملية والمهارة والإبداع، ولذا يعد التدريب الميداني أحد الركائز الأساسية في إحداث عملية التنمية الشاملة، وذلك من خلال التغييرات التي يحدثها في سلوك الأفراد ومهاراتهم وقدراتهم وكفاءاتهم.

ويختلف مفهوم التدريب من مكان لآخر ومن فترة زمنية إلى فترة زمنية أخرى، وقد يختلف من علم إلى علم آخر، بل قد يختلف هذا المفهوم داخل العلم الواحد، بحسب الهدف والغرض من هذا المفهوم. ولعل أوضح دليل على ذلك، هو أن مفهوم التدريب في الفرقة الأولى من قسم علم الاجتماع، يختلف عن مفهومه في الفرقة الثانية، عن الفرقة الثالثة، عن الفرقة الرابعة. وهذا يرجع في المقام الأول إلى الخطة الموضوعية من جانب القسم، والتي تستهدف فيها تدريب الطلاب واكتسابهم المعارف والمهارات اللازمة وتطبيق الجوانب النظرية بالواقع الاجتماعي المعاش حسب الهدف الرئيسي في كل مرحلة من مراحل التدريب المختلفة.

ويعرف التدريب عموماً بأنه إعداد الفرد للاستخدام أو الترقى في أي فرع من فروع المعرفة، ومساعدته في الإفادة من قدراته حتى يحقق لنفسه وللمجتمع أكثر ما يمكن من مزايا، ويختلف التدريب عن التعليم في أن التعليم يهدف أساساً إلى توسيع مدارك الطلاب وتزويدهم بالدراسات العامة والنظريات الأساسية، أما التدريب فيقوم بإعداد الأفراد وتأهيلهم لأداء أعمال معينة بإتقان وكفاية أو ممارسة تخصصات تقتضيها طبيعة العمل المتطورة (أحمد زكي بدوي، ١٩٨٢). ويتفق هذا المفهوم مع رأي "بيتش" في أن التدريب هو إجراء منظم بوساطته يتعلم الناس المعرفة والمهارات بهدف إنجاز تغييرات في سلوك المتدربين. (Beach, Dales, 1985)

وقد عرف (Hamilton & Else, 1983) التدريب الميداني بأنه مجموعة الخبرات التي تقدم في إطار احدي المؤسسات أو واحد من مجالات الممارسة بشكل واضح ومقصود، والتي تهدف إلى نقل الطلاب من المستوي المحدود الذي هم عليه من حيث الفهم والمهارة والاتجاهات إلى مستويات تمكنهم في المستقبل من ممارسة البحث العلمي بشكل مستقل. ويذكر قاموس (وبستر) أن التدريب يعني التعليم في نطاق محدد ويعتبر الكلمة العامة والرسمية التي تطلق على التدريب، ويتطلب التدريب القيام بالممارسة والتمرين لاكتساب المهارات (منتدى الفريق الاجتماعي، ٢٠١٦). وقد عرف جيتس (gates) التدريب بأنه "عملية اكتساب الطرق التي تجعلنا نشبع دوافعنا أو نصل إلى تحقيق أهدافنا وهذا يأخذ دائماً شكل حل المشكلات". (منتدى الفريق الاجتماعي ٢٠١٦)

ويركز (الجوهري وأبو الغار، ١٩٩٧) على المدخل التنموي التكاملي إذ يعرفونه بأنه التنمية المنظمة من المعرفة والمهارة والاتجاهات لشخص ما لكي يؤدي الأداء الصحيح لواجب أو عمل معطى له وهو غالباً يتكامل بزيادة واستمرارية التعليم وأنه إعداد صياغة تفكير الفرد أو الجماعة للخروج به عن نطاق من تخصصه الضيق حتى تصب له رؤية المواقف في أوسع أبعادها وذلك تبعاً للعمل الذي يقوم به في وقت معين

عزاده لعمل سيقوم به مستقبلاً" (عبد الهادي الجوهري & إبراهيم أبو الغار ، ١٩٩٧) وعرفه (Hamilton&Eles1983) بأنه مجموعة من الخبرات التي تقدم في إطار أحد المؤسسات بشكل واع ومقصود، والتي تهدف إلى نقل الطلاب إلى مستويات متقدمة من الكفاءة والفاعلية أثناء ممارسة عمليات وأنشطة ومهام الخدمة الاجتماعية بما يؤهلهم لأن يكونوا أخصائيين اجتماعيين ناجحين في المستقبل بعد تخرجهم. (Hamilton&Eles1983)

وبناء على ما تقدم يمكن تعريف التدريب الميداني إجرائيًا بأنه "العملية التي يتم من خلالها إكساب الطلاب المهارات اللازمة للتعامل مع المواقف أو الظواهر الاجتماعية المختلفة، وجمع المادة الميدانية المتعلقة بالمواقف أو الظواهر الاجتماعية المختلفة، من خلال استخدام أسس البحث العلمي وإجراءاته العلمية والمنهجية، بهدف تفسير الظواهر الاجتماعية تفسيرًا علميًا.

Sociology

(٣ مفهوم علم الاجتماع :

يري " هربت سينسر " أنه يتعين علي علم الاجتماع أن يصف ويفسر نشأة وتطور النظم الاجتماعية كالأسرة والضبط الاجتماعي والعلاقات بين النظم، وأنه علي علم الاجتماع أن يقارن بين المجتمعات علي اختلاف أنواعها، وبين المجتمعات علي اختلاف تطورها وأن يتناول ظواهر البناء والوظيفة كما تبدو في المجتمعات بصفة عامة. (علي عبد الرازق جليبي وآخرون ، ١٩٩٨ : ٣٢) ويقدم " ماكس فيبر Max Weber" تعريفًا عامًا لعلم الاجتماع بأنه العلم الذي يحاول الوصول إلي فهم تفسيري للفعل الاجتماعي Social Action من أجل التوصل إلي تفسير سببي لمجراه ولنتائج (علي عبد الرازق جليبي وآخرون ، ١٩٩٨ : ٣٣) ويذهب " جوزيف هيمز Joseph S. Himes " في تعريفه لعلم الاجتماع بأنه " الدراسة المنظمة للعلاقات الاجتماعية الإنسانية التي تقوم علي استخدام المنهج العلمي الملائم لفحص خصائص الظاهرة الاجتماعية". (إسماعيل علي سعد ، ٢٠٠٦ : ٧٤)

ويعرفه " أجبرن ونيمكوف Nimkoff & Ogburn " بأنه الدراسة العلمية للحياة الاجتماعية . حيث يرون أن الحياة الاجتماعية تقوم علي التفاعل، والتفاعل يؤدي إلي التنظيم الاجتماعي ، الذي يؤدي بدوره إلي خلق أشياء كثيرة كالمباني والموسيقى والأخلاق والآلات - أي إلي خلق ثقافة - . وما دام علم الاجتماع يدرس هذا كله، فإنه صالح لأن يكون علمًا عامًا يعالج الخصائص المشتركة بين الجماعات والمجتمعات المختلفة. (محمد عاطف غيث ، ١٩٧٧ : ١١٤) ويعرفه " سوركن Sorokin " بأنه دراسة الخصائص العامة المشتركة بين أنواع الظواهر الاجتماعية"، لذلك تقتضي هذه الدراسة دراسة العلاقات والارتباطات بين الأنواع المختلفة من الظواهر الاجتماعية. (محمد أحمد بيومي، ٢٠٠٦ : ٢٥ - ٢٦) ويرى "جونسون H. Johnson " علم الاجتماع بأنه ذلك العلم الذي يتناول الجماعات الاجتماعية بالتحليل ، وأنه من الضروري التركيز علي أشكال وأساليب تنظيمها الداخلية والعمليات التي تميل إلي استقرار أو تغيير هذه الأشكال التنظيمية وكذلك العلاقات بين الجماعات. (غريب سيد أحمد وآخرون، ٢٠٠٧ : ٢٢) ويعرف علم الاجتماع بأنه هو ذلك العلم المتخصص الذي يعني بدراسة المجتمعات والجماعات بهدف التعرف علي بنائها الأساسية ونظمها المحورية وما يطرأ عليها جميعًا من تغيرات وتحولات (السيد الحسيني ، ١٩٨٥ : ٩)

رابعاً : الدراسات السابقة :

بعد تحديد وعرض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث مسألة علي جانب كبير من الأهمية سواء العلمية أو المجتمعية، حتي يمكن معرفة ما توصل إليه الباحثون في نفس مجال البحث. وتعد الدراسات السابقة مصدراً مهماً من مصادر المعلومات، وإطاراً مرجعياً يسهم في مساعدة الباحث لصياغة مشكلة بحثه، ووضع التساؤلات بطريقة علمية تخدم أهداف البحث. ويستعرض الباحث في هذا الفصل نماذج من الدراسات العربية والأجنبية السابقة، ثم تصنيفها وفق متغيرين أساسيين، وهما المعوقات التنظيمية، والتدريب الميداني، وداخل كل محور سيتم عرض الدراسات وفقاً للتسلسل الزمني، من الأقدم إلى الأحدث. ويتمثل هذين المحورين في :

المحور الأول: دراسات تناولت المعوقات التنظيمية في قطاعات متباينة:

توضح أدبيات التراث العلمي حول موضوع المعوقات التنظيمية أهمية هذا الموضوع، وبخاصة أن العوامل التنظيمية هي قاسم مشترك في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية. وهذا ما يظهر جلياً في الاهتمام الأجنبي بدراسة أثر المعوقات التنظيمية علي عمليات الابتكار والإبداع (الفردية والجماعية) داخل التنظيمات ، كدراسة امبل (: Amabile 1988) التي استهدفت تحديد العوامل التي تؤثر إيجاباً أو سلباً علي الابتكار في المنظمات. وتوصلت إلي أن العوامل ذات التأثير الإيجابي في الابتكار هي تلك المتعلقة بشعور الأفراد باهتمام ودعم الإدارة لهم وتشجيعها للأفكار الجديدة وإدارتها الجيدة للمشروعات التي يتم تنفيذها وتوفير الموارد المطلوبة بالإضافة إلي الخصائص المتعلقة بالمنظمة نفسها مثل مناخ العمل السائد والاهتمام بالأفكار الجديدة وتوقع نجاحها أو فشلها. أما العوامل التي تؤثر سلباً علي الابتكار فكانت المتعلقة بخصائص المنظمة مثل مناخ العمل السائد الذي يفتقر إلي التعاون وعدم الاهتمام بالابتكار ومكافأته بصورة غير مناسبة بالإضافة إلي بعض القيود التي يشعر بها الفرد مثل فقدان حرية التصرف أو السيطرة علي العمل الذي يقوم به، وعدم كفاية الموارد، وعدم الرغبة في التغيير والمخاطرة، وعلاقات الصراع بين الأفراد بدلاً من التعاون . وربما اتفقت هذه النتائج مع دراسة قامت بها نفس الباحثة مع سنس باغ (Amabile and Sensabaugh 1992): حول الإبداع في منظمات المصادر البشرية والتطوير ، وتوصلت فيها إلي نفس المعوقات التي تحد من عمليات الإبداع داخل المنظمة.

كما قام كل من كويستر وبرن سايد (Koester and Burnside : 1992) بدراسة حول موضوع الإبداع، وقد تبين أن هناك عدداً من المعوقات التي تحول دون حصول الإبداع في هذه المنظمات ومن بين هذه المعوقات النقد الهدام من قبل المديرين للأفكار التي يتقدم بها الأفراد، وعدم تشجيعهم علي حل مشكلاتهم بطريقة إبداعية، مما دفعهم إلي الإحجام عن تقديم أي مقترحات إبداعية، والاهتمام بحماية أنفسهم من الوقوع في أية أخطاء حتي لا يتعرضون للعقاب .

أما أبرز الدراسات العربية التي تناولت أثر المعوقات التنظيمية في إدارة التنظيمات، فتتمثل في دراسة (مازن بشير سمسمة: ٢٠١٢) التي تناولت مشكلة تفاقم التحديات والمعوقات التنظيمية لدي معظم المنظمات المعاصرة. وهدفت الدراسة إلي تحديد أثر المعوقات الإدارية والتنظيمية علي أداء بعض المؤسسات الإعلامية والتربوية في المملكة العربية السعودية. وقد توصلت الدراسة إلي أن ضعف أنظمة الحوافز الإيجابية

كان من أهم الأسباب المؤدية لكثير من المعوقات الإدارية، إلى جانب عدم تناسب تركيب مع مستلزمات الحياة المتزايدة. كما أجري (عبدالإله الجعيري: ٢٠٠٣) دراسة عن المعوقات التنظيمية وعلاقتها بدرجة مشاركة الموظفين الإداريين في اتخاذ القرارات في وزارة التربية والتعليم، والتي تهدف إلى تحديد درجة المعوقات التنظيمية ودرجة مشاركة الموظفين الإداريين في اتخاذ القرارات وبحث العلاقة بين المعوقات التنظيمية ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات. وقد تم التوصل إلى عدة نتائج أهمها: وجود العديد من معوقات التنظيمية بوزارة التربية والتعليم، كضعف مشاركة الموظفين الإداريين في اتخاذ القرارات الإدارية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المعوقات التنظيمية تعزي إلى المؤهل العلمي، وكانت الفروق لصالح ذوي المؤهل الجامعي (البكالوريوس)، ووجود علاقة عكسية (سلبية) بين المعوقات التنظيمية ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.

وقد نعددت الدراسات التي قامت بدراسة أثر المعوقات التنظيمية علي الإبداع والتطوير والابتكار الإداري داخل المنظمات، كدراسة (سعود العريفي: ٢٠٠٦) عن المعوقات التنظيمية لإبداع العاملين بأجهزة الأمن العام بمدينة الرياض، ودراسة (الحقاني: ١٤١٨ هـ) حول أثر المتغيرات التنظيمية علي الإبداع الإداري لدي الموظفين العاملين في الوزارات بمدينة الرياض، ودراسة (هيجان: ١٩٩٩) حول معوقات الإبداع في المنظمات الحكومية السعودية، ودراسة (القحطاني: ١٤٢٢ هـ) حول المعوقات التنظيمية للإبداع عند موظفي التطوير الإداري بالأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية، ودراسة (حريم: ١٩٩٧) حول المعوقات التنظيمية للإبداع الإداري في المنظمات، ودراسة (عامر: ١٩٩٩) عن أثر المعوقات التنظيمية في تنمية الإبداع وتعزيزه. أما (الصيرفي، ٢٠٠٣: ٤٨) فيحدد العوامل التنظيمية التي تعيق عملية الإبداع كما يلي: اللوائح التفصيلية، وخلل الهياكل التنظيمية، والتخصص الدقيق، والأساليب الرقابية، والتركيز علي الأهداف قصيرة الأجل، والرغبة في الانتهاء السريع من العمل، والإمكانات المادية والبشرية المتاحة، والوقت. وقد توصلت هذه الدراسات إلي مجموعة من النتائج أبرزها مايلي:

أن مستوي الإبداع الإداري والحوافز المالية في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية بشكل عام متوسط إلي حد ما، وأن التزام القيادات الإدارية في الأجهزة الحكومية بمقاييس نمط القيادة يعد أقل من المتوسط قليلاً.

من أبرز المعوقات التنظيمية التي تؤثر في عمليات الإبداع والابتكار واتخاذ القرارات داخل التنظيمات المختلفة هي: عدم وضوح الرؤية فيما يتعلق بطرح الأهداف المستقبلية وكيفية الوصول إلي هذه الأهداف، والخوف من الفشل، والتمسك بالأنماط المألوفة، وغياب الدوافع الداخلية للإبداع، وعدم التشجيع من المنظمة، وعدم مساندة العمل الجماعي، والتمسك بالأنماط والأساليب التقليدية في العمل والتي تمثل حوهر البيروقراطية، وافتقار المنظمات فيما يتعلق بالسياسة التحفيزية التي تعزز التفكير الإبداعي لدي العاملين بها، والمركزية، والتمسك الجاف باللوائح والقواعد المنظمة للعمل، وانعدام روح الفريق، وعدم التدفق وانسياب المعلومات، وتنازع السلطات، وعدم وضوح الواجبات، وغياب مفهوم الدور وعدم وضوح التوقعات، والجهل بالمداخل السلوكية في الإدارة.

هناك عدد من المتغيرات التنظيمية التي تلعب دوراً رئيسياً في التأثير على الإبداع الإداري وهي: نمط القيادة، والتدريب، والحوافز، والأنظمة والإجراءات، والاتصالات والمعلومات، والامكانيات المادية والبشرية المتاحة، وضغوط العمل، وانعدام روح العمل الجماعي، والعلاقات داخل العمل.

كما استهدفت دراسة (عفاف عبد القوي: ١٩٨٩) الفعالية التنظيمية ومعوقاتها الاجتماعية والسلوكية في التنظيم الصناعي المصري. وتمثلت أبرز نتائجها في انخفاض كفاءة الأداء في أغلب التنظيمات في المجتمع، سواء الإنتاجية أو الخدمية أو الحكومية، ووجود مشكلات في الأداء التنظيمي تسبب في انخفاض قدرة التنظيمات الأساسية في المجتمع عن أداء دورها بفاعلية وكفاءة. فضلاً عن الظروف والعوامل التنظيمية والإدارية الداخلية للتنظيم وطبيعة المشكلات التي يعانون منها. كما ربطت دراسة (معجب الزهراني : ٢٠١٢) المعوقات التنظيمية بمنظومة التعليم في السعودية، بهدف التعرف على أبرز المعوقات التنظيمية التي تؤثر في تطوير التعليم العام بالمملكة والكشف عن الواقع الراهن للتعليم العام وطبيعة التحولات التي مر بها.

مما سبق يتضح أنه لا يوجد اتفاق بين المنظرين حول عدد ومسميات هذه المعوقات وإن كان هناك تكامل فيما بينهم في هذا الجانب حيث يغطي كل باحث منهم جوانب النقص لدي الباحث الآخر فيما يتعلق بهذه المعوقات وسيكتفي الباحث بالتركيز على بعض المعوقات المتصلة بموضوع البحث، وتتمثل في: اللوائح والقواعد المنظمة للتدريب الميداني، توافر المكافآت المالية للمشرفين على عمليات التدريب، توافر الامكانيات المادية والبشرية والفنية اللازمة لتحقيق أهداف التدريب، ضعف العمل الجماعي بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من جهة، وبينهم وبين الطلاب من جهة ثانية، وبين الطلاب ومشرفي المؤسسات من جهة ثالثة، ومستوي الإشراف والتوجيه والتدريب، سواء من داخل الكلية أو في مؤسسات التدريب المختلفة، وضعف المهارات القيادية، الخوف أو الحرص الزائد من تحمل المسؤولية أو اتخاذ القرارات، غياب الرؤية الكاملة بأهمية التدريب وأهدافه والقواعد المثلى لتحقيق هذه الأهداف.

المحور الثاني : دراسات تناولت التدريب الميداني ومشكلاته :

ثمة دراسات عديدة تناولت مشكلات التدريب الميداني لدي طلاب العلوم الاجتماعية، وذلك بهدف استكشاف المشكلات التي تواجه الطلبة في التدريبات الميدانية. وعلي الصعيد الأجنبي ثمة بعض الدلائل التي تشير إلى ضعف برامج التدريب بالجامعات. فقد كشفت بعض الدراسات الألمانية عن فشل برامج تدريب الخريجين في إعداد الطلاب لاستخدام معارفهم الجامعية وحل المشكلات العملية التي تواجههم في حياتهم المهنية بعد التخرج (Thiersch, 1990). وهناك دراسة مبكرة أجراها هارتمان (Hartman, 1968) علي عينة مكونة من (١٤١) طالباً وطالبة بكلية الحاسب الآلي باستخدام قائمة موني Mooney للمشكلات. وقد كشفت هذه الدراسة عن نتائج منها انتشار مشكلات المستقبل، بدرجة تزداد لدي الذكور عنها لدي الإناث، وأن عدد المشكلات لديهم بصفة عامة أكبر منه لدي الإناث.

وفي دراسة أخرى أجراها عدد من الباحثين (Weissberg, et al., 1982) لاستكشاف أهم الحاجات الشخصية والمهنية والأكاديمية لدي طلبة الجامعة، أعرب الطلبة عن حاجات أكثر قوة في مجال النمو المهني Career development عنها في

المجالين الشخصي والأكاديمي. كما قام كل من آرثر ولامنين (Archer & Lamnin, 1985) بدراسة لاستكشاف مصادر الضغط الأكاديمي Academic stressors لدى عينة عشوائية من الطلبة الجامعيين، باستخدام اختبار مقترح؛ يتطلب من المبحوث وصف موقفين من حياته الشخصية والأكاديمية من أكثر المواقف إثارة للضغط. فكتفت أن أكثر مصادر الضغط الأكاديمية لدى العينة- الاختبارات والسنوات النهائية والمنافسة والأساتذة وبيئة الفصل، ثم المستقبل المهني. بينما كشفت دراسة أخرى أجراها كول (Coll, 1995) على عينة مكونة من (65) مرشداً أكاديمياً أن المشكلات الأكثر وضوحاً هي المشكلات الأسرية، ثم إيمان الكحوليات، ثم المشكلات المهنية التي جاءت في نهاية القائمة. ويتسق ذلك مع نتائج دراسة مسحية قام بها أديبايو (Adebayo, 1991) لاستطلاع اتجاهات خريجي كلية البرتا المهنية نحو التدريب والبرامج الدراسية التي تقدمها الكلية؛ بهدف إعدادهم للعمل. وقد خلصت الدراسة إلي رضا غالبية الخريجين عن التدريب وبرامج الكلية لنجاحهما في إعدادهم للعمل والنمو المهني. كما تناولت دراسة توك (Tok, 2010) تحديد مشاكل الطلاب المعلمين فيما يتعلق بإتقانهم لمهارات التدريس أثناء ممارسة التدريس وذلك بكلية التربية بجامعة باميكالي Pamukkale بتركيا أثناء حضورهم محاضرات التدريب الميداني فيما يتعلق بأدائهم لمهارات التدريس، وطلب من الطلاب المعلمين إبداء آرائهم حول المشاكل التي يواجهونها أثناء أدائهم مهارات التدريس أثناء فترة التدريب الميداني، وأظهرت نتائج الدراسة أن المشاكل التي يواجهها الطلاب المعلمين تكمن في التخطيط والتمكن من المادة الدراسية واستخدام الأنشطة التعليمية والتعزيز ومهارات الاتصال وإدارة الوقت ومهارات إدارة السلوك.

أما عن أبرز الدراسات العربية والمحلية، فقد قام الباحث بتقسيمها وفق ثلاث متغيرات أساسية: المتغير الأول يتضمن دراسات قامت بربط أهمية التدريب بأهدافه وتطلعاته، والمتغير الثاني يضم الدراسات التي تناولت مشكلات التدريب وأساليب تطويره. أما المتغير الثالث فيشمل الدراسات التي اهتمت بتقييم التدريب وتقييمه وعن المتغير الأول، فقد تناول العديد من الدراسات حول أهمية التدريب ودوره الفاعل في اكتساب المهارات وتكوين النمو المهني للفرد، ومن أبرز هذه الدراسات: دراسة (ثريا يوسف: 1986) عن العلاقة بين سمات الأخصائي الاجتماعي ونجاح الطلاب في التدريب الميداني بكلية الخدمة الاجتماعية؛ ودراسة (أحمد جاد الكريم: 1992) عن علاقة المشرف بزيادة مهارات طلاب التدريب الميداني في كليات الزراعة، ودراسة (محمد سرور: 1992) عن أهمية التدريب الميداني في المدارس الثانوية الزراعية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، ودراسة (فرج سليمان: 2015) عن الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية للتدريب على العملية التعليمية في مرحلة التعليم الأساسي، ودراسة (شيماء صبحي: 2016) حول كفاءة مؤسسات التدريب الميداني للإعداد المهني لطلاب الخدمة الاجتماعية، ودراسة (معتز أحمد: 2016) عن التأهيل والتدريب في المؤسسات الصحفية وعلاقته بالأداء المهني للصحفيين. وقد خرجت هذه الدراسات بنتائج تكاد تجمع على أهمية التدريب ودوره البالغ في تكوين النمو المهني والشخصي للأفراد بمختلف المجالات والتخصصات.

أما المتغير الثاني ، الذي يضم الدراسات التي تناولت مشكلات التدريب وأساليب تطويره ، فهي عديدة ومتشعبة ، ومنها دراسة كل من (مجندي حسين: ١٩٨٩) ، أحمد مسعود: ١٩٩٧) ، باهر محمد السيد: ٢٠٠٨) ، أميرة عمر: ٢٠١١) حول مشكلات أو معوقات التدريب الميداني لطلاب كلية التربية الرياضية بجامعة الزقازيق والفتح وطنطا وحلوان. ومن أبرز المشكلات التي انبثقت عليها تلك الدراسات، هو ضعف الإمكانيات المادية وعدم وجود ملاعب ملائمة للقيام بالتدريب على الوجه الأكمل ، وصعوبة المواصلات لنقل الطلاب للتدريب الميداني، ووجود معوقات ذاتية ومهنية للمطالب والمعلم يجب تلافؤها حتى يتم الإعداد الجيد للمتعلم.

كما أجريت عدة دراسات لحصر مشكلات التدريب العملي في بعض التخصصات ومنها دراسات عن مشكلات التربية العملية التي تواجه طلبة الرياضيات (داود، ١٩٨٠) ودراسات أخرى عن صعوبات التدريب لطلبة قسم اللغة العربية (حنورة، ١٩٨٧) أو لطلبة شعبة التاريخ (إبراهيم، ١٩٩١). ومن المشكلات التي كشفت عنها هذه الدراسات وذات الصلة بموضوع البحث الحالي نقص المواد والإمكانيات في مواقع التدريب، وضعف مستوى الإشراف والمتابعة والتقييم، وعدم تعاون جهات التدريب، وعدم التخطيط للبرامج التدريبية، وقصر مدة التدريب. وهي نفس المشكلات التي كشفت عنها الدراسات الخليلجية . كما أوضحت دراسات أخرى أهمية وضع خطة مقترحة لتطوير مقرر التدريب الميداني للطلاب ، ومنها دراسة (شيماء صلاح : ٢٠٠٧) ، دراسة (وليد مصطفى أحمد: ٢٠٠٨) ، ودراسة (كوثر عبدالحميد: ٢٠٠٩) ، وجميعها تهدف إلى ضرورة تحديد الواقع الفعلي للتدريب ومحاولة التصدي لأي معوق (مادي أو بشري أو فني) يعوق تحقيق التدريب الميداني لأهدافه وغاياته . كما حددت دراسة (سمر محمد حسني: ٢٠١١) ضرورة وضع آليات تحقق فاعلية التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية من خلال رفع مستوى الأخصائي الاجتماعي ومواكبة كل جديد ومتغير على المجتمعات، وعقد المؤتمرات الخاصة بإعداد الأخصائيين وتأهيلهم بالمهارات والقدرات الخاصة . وهو ما تتفق معه دراسة (صفاء مصطفى حجازي: ٢٠١٥) ودراسة (غادة عبدالملك: ٢٠١٦) عن ضرورة الارتقاء بالأخصائي المسرحي ورفع مهاراته وقدراته، وكذلك المعلمات بشعبة الاقتصاد المنزلي.

وأخيراً تأتي دراسات المتغير الثالث التي تدور حول طرق تقييم التدريب وتقويمه، وهي كثيرة جداً، لا يتسع المقام هنا لسرد جميعها، ويمكن استعراض أبرزها بشكل مختصر، وتمثل في دراسة (رنا عبد الله السيد : ٢٠١٦) حول دور النظرية الاجتماعية في تقويم برامج التدريب الميداني على المستوى الجامعي عامة وطلاب علم الاجتماع وكلية الخدمة الاجتماعية خاصة، وهي الدراسة الأقرب إلى موضوع البحث الراهن من حيث التخصص، إلا أنها تختلف معها من حيث الموضوع والهدف والأهمية. وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى كفاءة وفاعلية الدور الذي تقدمه برامج التدريب الميداني بالنسبة للطلاب بكل من قسم علم الاجتماع. وكذلك التعرف على مستحدثات برامج التدريب الميداني لدى الطلاب المتدربين داخل إطار المؤسسات التدريبية في كل من قسم علم الاجتماع وكلية الخدمة الاجتماعية. وتهدف أيضاً إلى التعرف على بعض محددات الاستفادة لبرنامج التدريب الميداني في ضوء نموذج ستوكمان وماير. ووضع مجموعة

أول ما نلاحظه فيها هو غياب برامج أكثر فاعلية وفعالية في ضوء الأوقات المحددة للتدريب الميداني في كندا من قديم عزم الاجتماع وخطية الخدمة الاجتماعية. هذا الوضع القوي من الدراسات بتقوم برأي التدريب الميداني في مجال الخدمة الاجتماعية، ودراسة (جيني جودفيلد، 1987)؛ ودراسة (جيني أحمد إبراهيم، 1997) وقد توصلت تلك الدراسات إلى مجموعة من النتائج أهمها أن هناك تفاوتاً بين النظري والتطبيقي وجانب التدريب في إعداد طلاب الخدمة الاجتماعية، وأن التدريب الميداني يحقق فائدة في تزويد الطالب بالمعارف والخبرات المرتبطة بالتدريب، وأن التدريب الميداني يحقق فائدة في إعداد الطالب للمهارات المرتبطة بالممارسة، وأن أهم عيوب عدم تحقيق التدريب الميداني لأهدافه في عدم تطبيق الطرق المهنية بأسلوب عملي، بالإضافة إلى عدم الإعداد المناسب للتدريب الميداني، وعدم وجود خطة للتدريب الميداني، أن التدريب الميداني يشكله العالي لا يكسب الطلاب المهارات والخبرات والمعارف المهنية اللازمة، وأن الأساليب الإدارية والتقويمية المستخدمة في التدريب الميداني لا تستند على أسس علمية ومهنية كما توجد صعوبات في التدريب الميداني متعلقة بالخطط والإشراف والمواسمات.

كما تناولت دراسة (نعيمات عثمان، 2006) تقويم برنامج التدريب الميداني بالجامعات السودانية، وأظهرت نتائج الدراسة اتفاق أفراد العينات حول المشكلات المتعلقة بالطالب المعلم وأهمها عدم إلمام الطالب المعلم بالمادة العلمية، وعدم قدرة الطالب المعلم على ربط الدرس بمجتمع التلاميذ، وكيفية تمضية وقت الفراغ بصورة فعالة، وعدم التفاعل مع المجتمع المدرسي، وأوصت الدراسة بإعادة صياغة أهداف برنامج التدريب الميداني بكليات التربية بالجامعات وفقاً للاتجاهات المعاصرة وضرورة التخطيط الدائم والمستمر له، وتنظيم لقاءات واجتماعات بصورة منتظمة بين الطلاب المعلمين وإدارات مدارس التدريب الميداني، واستخدام التدريس المصغر لتحسين الأداء التدريسي للطلاب المعلمين. كما استهدفت دراسة (خليل حماد، 2006) وضع تصور مقترح للتغلب على المشكلات التي تواجه الطالب المعلم أثناء التدريب الميداني وقد فسحتها الدراسة إلى نوعين هما: مشكلات فنية، ومشكلات إدارية، وتوصلت الدراسة لتصور مقترح للتغلب على هذه المشكلات من خلال محورين: محور الجامعة، ومحور الوزارة حيث توصل التصور إلى ضرورة تخصيص مادة نظرية كاملة يدرسها الطالب المعلم تتعلق بالتعليمات والقوانين المدرسية، وضرورة التركيز على استحضار مواقف دراسية حية يستفيد منها الطالب المعلم أثناء فترة التدريب الميداني، وتوظيف أساليب التعليم المصغر داخل الجامعة لضمان ممارسة مهارات التدريس بصورة عملية.

التعليق على الدراسات السابقة:

ينصح لنا في ضوء ما أمكن الرجوع إليه من دراسات ذات صلة بموضوع البحث في صوره العامة - الأجنبية والعربية والمحلية - التي تناولت متغيرات البحث الراهن، والتي أمكن من خلال عرضها التوصل إلى مجموعة من النتائج العامة، يمكن إجمالها في النقاط التالية:

كثرة الدراسات عن التدريب الميداني في مختلف العلوم والمجالات، مما يدل على أهمية التدريب الميداني في مختلف مجالات الحياة، وندرة الدراسات عن التدريب الميداني لعلم الاجتماع الأمر الذي يعكس أهمية هذا البحث في الإضافة إلى التراث العلمي لميدان

في علم الاجتماع، حيث أن بعد تباين دراسات جعلت هيكلياً العناصر استكشاف المعوقات التنظيمية التي يجب الميداني وخاصة بقسم علم الاجتماع، سواء محلياً أو عربياً أو حتى عالمياً. من حيث السابقة تدور فكرتها المحورية حول قياس أثر المعوقات التنظيمية على البنية الاجتماعية والاقتصادية تعامل مسائل في تحقيق أهداف التنظيم، بل إن حجم التنظيم يعتمد على تأثير السياسات التنظيمية على الدور ومهام أعضاء التنظيم. من أساليب الاجتماع، كدراسة العرفي ودراسة مازن سليم ودراسة عفاف إبراهيم من يدل على أهمية دور كل منهما في مختلف مجالات الحياة.

بعض الدراسات تناولت العلاقة المتبادلة بين العوائق التنظيمية - كأحد العوامل التي داخل البنية التنظيمية والأسواق الاجتماعية داخل تطبيقات العمل، وربط التنظيم الاجتماعي بسياسات العمل أو ظروف البيئة الخارجية، مما يشير إلى أن التنظيم كسبل مفرح - تكامل والتشابه أسسها المختلفة داخلياً وخارجياً وهو ما يظهر في بعض الدراسات، كدراسة كور، ودراسة هارنمان، ودراسة عدالة الحبير. الح أهمية العوامل التنظيمية، كأحد الآليات الهامة والرئيسية في تحقيق أهداف أي تنظيم كإزالة الإمكانات المالية والنشربة اللازمة، وتطوير القواعد والإجراءات المتصلة للعمل، ورفع مهارات أعضاء التنظيم.

اعتماد بعض الدراسات على بعض مفولات نظرية التحديث والتنمية والعلاقات الإنسانية في العمل، والتكلفة التنظيمية ونظرية التنظيم كما استعملت شالية الدراسات السابقة المصوغ الوصفي التحليلي، كما استخدمت الإستراتيجية أداة لجمع البيانات التي تتعلق بالدراسة.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة استفاد البحث الراهن من تلك الدراسات في إلقاء البعد النظري والعملية المتضمن خلالها، في بناء الإستراتيجية الخاصة بالدراسة سائسها في تصحيح أداة البحث وشمولها وصحتها، كما تم أيضاً الاستفادة من نتائجها بمقارنتها مع نتائج هذا البحث ومعرفة التوافق أو الاختلاف بين جوابه والتعرف على أبرز المعوقات التنظيمية في مختلف مجالات وقطاعات المجتمع؛ مما يمكن الباحث من فهم الأبعاد التنظيمية التي قد تؤثر على عملية التدريب الميداني بقسم علم الاجتماع، وتبني في إعطاء تصورات علمية للتصدي لتلك المعوقات في صورة تكاملية مع تصورات مفردات عينة البحث. كما أن أهم ما استفاده البحث الراهن من عرض تلك الدراسات هو تحديد القضايا المحورية التي ينطلق منها البحث الراهن، والتي يمكن تلخيصها في قضيتين جوهريتين هما:

القضية الأولى: هل تمثل المعوقات التنظيمية للتدريب الميداني عاملاً أساسياً في تشكل أزمة علم الاجتماع وتقليص دوره في المجتمع؟

القضية الثانية: هل تؤثر وتتأثر العوامل التنظيمية والبيئية - باعتبارها أحد الخصائص البنائية في البنية التنظيمية - في تحقيق أهداف وتطلعات علم الاجتماع بصفة عامة والتدريب الميداني خاصة؟

ما يضيفه البحث الراهن عن الدراسات السابقة: تتبثق أهمية البحث الراهن من كونه يعطي بعض ثغرات التراث حول موضوع البحث، حيث أن أنها لم تتناول سيطرة التساند والتكاتف بين مكونات العوامل التنظيمية والتدريب الميداني وعلم الاجتماع، وإلى

هناك علاقة جلية بين هذه المكونات ببعضها البعض. ولعل أهم ما يميز به البحث الحالي عن الدراسات السابقة، يتمثل فيما يلي :

من حيث موضوع البحث وأهدافه: حيث يهدف البحث الحالي إلى التعرف على المعوقات التنظيمية للتدريب الميداني لطلاب قسم علم الاجتماع، ولم يسبق لأي من الدراسات السابقة المشار إليها أن تناولته بشكل مباشر.

من حيث المجال التطبيقي: وهو علم الاجتماع، والذي يعد من أبرز العلوم الإنسانية والاجتماعية التي يضع عليه صانعوا القرار في أي مجتمع آماليهم وطموحاتهم في إيجاد التسيرات والحلول الملائمة لمختلف الظواهر والمشكلات التي يتعرض إليها المجتمع.

خامساً: التوجه النظري للبحث :

تعد النظرية الاجتماعية حجر الزاوية للبحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، فهي نسق فكري واستقراني متسق حول ظاهرة، أو مجموعة من الظواهر المتجانسة، ويحوي النسق إطاراً تصورياً ومفهومات وقضايا نظرية، توضح العلاقات بين الوقائع ومعطياتها، وذات توجيه تنبؤي يساعد على تفهم مستقبل الظاهرة، من خلال تعديلات احتمالية. (عبد الباسط عبد المعطي، ١٩٨٢: ١٣) وتقتضي دراسة التنظيم الاجتماعي التعرض للأسس النظرية التي تفسر ظاهرة التنظيم، وتحدد ملامحه ومنطلقات العلماء الأبيولوجية تجاه قضايا التنظيم وعلاقته بالتطور التقني والاقتصادي وبخاصة فيما يتعلق بالمؤسسة الصناعية، في ضوء عناصر تعزز توازنه وتحقق استقراره سعياً إلى تحقيق الأهداف التي يتوخاها، وعناصر أخرى تسهم في تأكيد مظاهر الصراع والتناقض الاجتماعيين بين العاملين ضمنه بسبب اختلاف المصالح وتباين الأهداف التي تسعى إليها الجماعات المتعددة ضمن التنظيم، فلكل جماعة أهدافها المتمثلة في اكتساب أكبر قدر ممكن من القدرة والسلطة والثروة. (Jackson, N. & P. Carter, 1998: 49-64)

وقد تم اختيار نظريتي الدور والنسق الاجتماعي، وجعلهم كموجه نظري للبحث، حيث تهتم تلك النظريات بدراسة العوامل التي أدت إلى الخلل داخل الأنساق المختلفة للمجتمع نتيجة لغياب الدور داخل النسق أو لبعض أجزائه داخل محيط منظومة التعليم العالي بوصفها نسفاً، يجب أن تأخذ في اعتبارها التساند بين الأبعاد التالية: الجامعة، وقسم علم الاجتماع، ومؤسسات التدريب، وعلاقات العمل بين أعضاء التنظيم، والشكل التنظيمي، وطبيعة المناهج التعليمية، وأن طبيعة هذه العلاقات هي التي تحدد استقرار النسق وبفائه واستقراره. ولعل اختيار هاتين النظريتين يرجع إلى الأسباب الآتية :

(١) أن الاتجاه البنائي الوظيفي يعد إطاراً فكرياً وتوجيهاً نظرياً قدم تحليلات موضوعية وعلمية، مستندة إلى دراسات سوسولوجية وميدانية فعلية، وأنه يعالج تنظيمات اجتماعية واقعية، متمثلة في مؤسسات القطاع العام. (علي عبد الرازق جليبي، ١٩٩٩: ١٧٣-١٧٤) ولذا سلط الباحث الضوء على إسهامات البنائية الوظيفية في إثراء الفكر التنظيمي من خلال آراء وإسهامات روادها، من أجل مزيد من فهم البناء التنظيمي والعلاقات داخل التنظيم والقواعد المنظمة لهذه العلاقة. وذلك من أجل التنظير لقضايا البحث الراهن.

(٢) أن نظرية النسق الاجتماعي Social Theory تنطلق من نقطة أساسية هي: " أن دراسة التنظيم بوصفه نسفاً، يجب أن تأخذ في اعتبارها التساند بين الأبعاد التالية:

المؤسسة، والبنية التنظيمية، وعواطف الأعضاء المشاركين، والشكل التنظيمي، وأن طبيعة هذه العلاقات هي التي تحدد استقرار التنظيم وبقائه ودوامه. (أحمد سليمان أبو زيد، ٢٠٠٧: ٦٣-٦٥) ومن هنا يتخذ هذا الاتجاه فكرة النسق نقطة بداية يحاول من خلالها، الكشف عن دور هذه الأبعاد المتساندة في تحقيق الاستقرار في التنظيم واتخاذ أهدافه المبررة، كما أنه يهتم بطبيعة الحال بدراسة نوع معين من التنظيمات هو التنظيمات الاقتصادية، وهي ما تقترب من مجال البحث الراهن الذي يتناول التنظيمات الصناعية كنسق فرعي للتنظيمات الاقتصادية.

(٣) أن نظرية النسق الاجتماعي تحدد العناصر البنائية التي يجب توفرها في التنظيم كالتالي (المسيد عبد العاطي المسيد، ٢٠٠٥: ٢٨٣-٢٨٥):

وجود جماعة ثابتة لها قيم تضامنية
وجود مجموعة من الأهداف المحددة الواضحة التي ترسم أبعاد التنظيم ونشاطاته، وتبرر وجوده وتحافظ على بقاءه، وتحدد هذه الأهداف من خلال معايير وأدوار محددة.
وضع تسلسل قيادي يحدد واجبات وحقوق كل عضو داخل التنظيم، يرتبط به تسلسل محدد للسلطة والقيادة يتخذ شكلاً هرمياً، مع وجود نظام قانوني يحدد المستويات ويضبط سلوك الأفراد.

وضع نظام يحدد المسارات التي تنظم العلاقات الرئاسية والمواقع التنظيمية القيادية بين كافة المستويات داخل التنظيم، وإتباع نظام معين في المكافآت والقواعد واللوائح.
(١) الجذور الفكرية للتوجه النظري للبحث:

تمتد الجذور التاريخية التي أسهمت في تطور الفكر التنظيمي من خلال عرض أفكار بعض رواد الاتجاه البنائي الوظيفي Structural Functionalism، باعتباره الاتجاه العام الذي أسهم في نشأة وتطور نظريتي الدور والنسق الاجتماعي. ويعد الاتجاه البنائي الوظيفي من أبرز الاتجاهات الرئيسية في دراسة التنظيم، وذلك لما يشمله عليه من تصورات وأطر تفسيرية للواقع الاجتماعي، ويتمحور هذا الاتجاه على تصور البناء الاجتماعي بأنه يتكون من أنظمة مترابطة ومتكاملة، وتمارس وظائف متكاملة تعمل على استمرار هذا البناء والحفاظ عليه، وهذه النظم تتكون من أنساق مترابطة ومتكاملة. (محمد عارف، ١٩٨٢: ١٣٠) ويتناول التحليل الوظيفي دراسة التنظيم بوصفها مجموعة أنساق اجتماعية رئيسية، وأخرى فرعية تضم الجماعات والأقسام... الخ، ويعد التنظيم الاجتماعي نسقاً فرعياً في إطار نسق اجتماعي أكبر وأعم هو المجتمع. وتستمد التنظيمات شرعيتها من القيم المعيارية السائدة المحددة لنظم الحقوق والأدوار الاجتماعية والمهام المنوطة بكل عضو من أعضاء التنظيم. وتسهم هذه المعايير في الحفاظ على استقرار التنظيم الاجتماعي وتوازنه، وتسعى لتحقيق أهدافه وخطته، ويكون أداء العضو في التنظيم الاجتماعي مرتبطاً أشد الارتباط بهذه المعايير (Coser, Lewis & Rosenberg Bernard, 1976. 422)

وقد ظهرت البنائية الوظيفية بشكل علمي في كتابات هيربرت سبنسر في تشبيه المجتمع بالكائن العضوي، حيث يؤكد وجود التساند الوظيفي والاعتماد المتبادل بين نظم المجتمع في كل مرحلة من مراحل التطور الاجتماعي، والغاية التي كان يهدف إليها هي إيجاد حالة من التوازن تساعد المجتمع على الاستمرار في الوجود. (أحمد أبو زيد، ٢٠٠٧: ١١) ويرى فيبر أن أهم ما يحقق التوازن في التنظيمات الاجتماعية هو وجود تسلسل

وتنمى ويحقق الاستقرار في التنظيم وفق نظام متكامل من الحقوق والواجبات، ويضمن فوجاً موحدة تلتزم من حيثها بممارسة الصيغ الاجتماعية الذي يجعل طابع الشرعية من أجل تحقيق أعلى معدلات للأداء. (Lawrence T, 2008: 90-91)

وقد أوضح "تالكوت بارسونز" أن التنظيمات تتميز بأنها وحدات اجتماعية لديها أهداف محددة وواضحة نسبيًا تسمى إلى تحقيقها، وأن تحقيق هذه الأهداف يقتضي وجود إجراءات تنظيمية تضمن تحقيق هذه الأهداف. ولقد فسّرنا لتكامل الأفرار والجماعات في التنظيم، ذاتها التي أن هذا التكامل يتحقق من خلال النسق القيمي السائد في المجتمع، ومن خلال أهداف التنظيم ذاتها، ويتحقق هذا التكامل لتحدد الأفرار التنظيمية لتصبح ملائمة لتوقعات أعضاء التنظيم. ويذهب إلى وجود أربعة متطلبات وظيفية ينعين على أن نسق أن يواجهها أثناء منبها ذو طابع التي وهما الموازنة وتحقيق الأهداف، ويتعلقان بعلاقة النسق ببيئته، أما المتطلبان الآخران فهما التكامل والكمون، ويعبران عن الظروف الداخلية للنسق، وعلى التنظيم بوصفه نسقاً اجتماعياً أن يواجه هذه المتطلبات، وأن يضمن لها التحقيق إذا ما أراد تحقيق وظيفته. (جورج ريتزر، ٢٠٠٦: ٤٤-٤٥)

وفي ضوء رؤية "بارسونز" للتنظيم على أنه نسق يتكون من مجموعة من الأنساق الفرعية، التي تعمل معاً عن طريق مجموعة من الآليات والخطط والمعايير من أجل الحفاظ على النسق العام ويمكن اعتبار التنظيمات - محل البحث - أنساق لها أهداف واضحة، تسمى إلى تحقيقها عن طريق الأعضاء على مكونات الوحدات التنظيمية بمجتمع البحث، والتي تعد أنساقاً فرعية مثل إدارة القسم العلمي، وإدارة الكلية، وإدارة الجامعة، وكذلك إدارة المؤسسات المختلفة التي يقوم الطلاب بالتدريب بها، يخصص تلك منها دوراً يقوم بإدائه بالنعيم مع بقية الوحدات داخل التنظيم. ويحاول قادة هذا التنظيم تحقيق رؤية القسم والكلية ورسالتيهما، مع الحفاظ على الانسجام داخل التنظيم من خلال اتخاذ القرارات المنفذة للسياسة العامة للتنظيم، وتفعيلها لتحقيق أهداف التنظيم، واتخاذ الآليات الصالحة لتنفيذها والزام العاملين بها وعند إمعان النظر إلى قسم علم الأحياء كنسق عام، يحتوي بداخله على مجموعة من الأنساق الفرعية كالفرق الدراسية الأربعة، والنسبة التنظيمية وسياسات العمل وعلاقاته داخل القسم باعتبارها أنساقاً فرعية واجتماعية داخل النسق الاجتماعي الأكبر. وهو القسم العلمي، فإنه يمكن فهم هذه الأنساق في ضوء النظرية الوظيفية من خلال رؤية (بارسونز) لمتطلبات النسق الوظيفية على النحو التالي:

١- التكيف adaptations ويعبر عن مشكلة تدبير المواد البشرية والمالية لتحقيق أهداف المؤسسة. وهذا المطلوب يتضمن الحصول من البيئة الخارجية على استحداث النظم واللوائح والقواعد والتطوير المستمر والضروري لسياسات العمل داخل القسم، من إجراءات ولوائح تتلاءم وطبيعة التغيرات وتناسب الدور الكبير الذي يقوم به علم الأحياء في التنمية المستدامة للمجتمع وحل مشكلاته، ولذا بحث على التنظيم توفير الإمكانيات المادية والبشرية والفنية اللازمة لتحقيق التنظيم لأهدافه في ضوء رؤية القسم والكلية ورسالتيهما.

٢- تحقيق الهدف: ويتمثل في حشد الموارد التنظيمية لتحقيق الهدف عن طريق الموازنة والتكيف، بمعنى أن الفعل سوجه نحو تحقيق الأهداف الجماعية المشتركة لأعضاء

النسقي، ويتحقق من خلال التماسك الوظيفي بين أعضاء التنظيم، وتقسيم العمل داخل الوحدات والمستويات التنظيمية المختلفة. (George Ritzer, 2001: 249)
ج. التكامل Integration: هذا المنطاب يتعلق بالعلاقات بين مختلف أعضاء النسق الاجتماعي، ولأجل أن يعمل النسق كوحدة واحدة فإنه يجب أن تتواجد درجة معينة من التماسك بين الأعضاء المشاركين داخل هذا النسق.

د. الكمورن: يشير هذا المفهوم إلى تعليق التفاعل، ففي أي نسق اجتماعي يمكن لأفراد أن يتأثروا لمتطلبات نسق اجتماعي آخر هم أعضاء فيه، ولهذا فإن جميع الأنساق الاجتماعية تمر بفترة زمنية يتوقف فيها أفراد النسق عن التفاعل مؤقتاً، ويجب إبقاء التزام الأعضاء نحو قيم ومعايير النسق، وفي الوقت المناسب يعود الأعضاء إلى ممارسة أدوارهم والدخول مرة أخرى في عملية التفاعل. (Jean Tirole, 1994: 390-395)

ولذا فإنه يمكن تحديد نجاح القسم العلمي المتمثل في دور التدريب الميداني في التماسك مع سياسات العمل وعلاقاته عن طريق تحديد مدى إسهامها في تحقيق منطاب التكامل بصورة رئيسية ومنطاب التكيف بصورة فرعية، عن طريق سياسات العمل والبرامج والأنشطة التي تهدف إلى مساعدة أعضاء التنظيم على تحقيق أهداف القسم ورسائله بما يتلائم مع احتياجات سوق العمل.

كما قدم "روبرت ميرتون" إسهاماً متميزاً في هذا الاتجاه حيث أكد على فكرة أساسية هي أن أعضاء التنظيم يستجيبون لمواقف معينة في التنظيم، ثم يعممون هذه الاستجابة على مواقف مماثلة، وحينما يحدث ذلك نشأ نتائج غير متوقعة للتنظيم، أي أن التغيير الذي يطرا على شخصية أعضاء التنظيم ينشأ نتيجة عوامل كاملة في البناء التنظيمي ذاته. وفي هذا المجال استحدث "ميرتون" مفهومه عن "استبدال الأهداف"، وميز بين حالتين يتحقق من خلالهما هذا الاستبدال: الأولى تتم حينما يظهر مؤشر معين يتربط عليه ظهور نشاط معين، يعتقد أنه سيؤدي إلى نتيجة مأمولة أو مرغوبة فيها، وحينما يتكرر هذا الموقف، ويحدث اختيار متكرر لتبديل مفيول، فإن ذلك يؤدي إلى تحول تدريجي في الاختيار ليصبح مسألة آلية. أما الحالة الثانية فتشير إلى ظهور نتائج مرغوبة اصطناعية لم تكن متوقعة في البداية، أما النتيجة الأخيرة التي توصل إليها، وتعمل في استخدام التنظيم لمفولات محددة، بسند إليها في اتخاذ القرارات. (Adler, P. S., 2009: 3-19)

ويمكن استعراض أهم القضايا النظرية لنظرية النسق الاجتماعي فيما يلي:

دراسة العلاقة بين الفرد والمجتمع والعلم.
أن هناك علاقة دينامية بين الأسواق الفرعية المكونة للتنظيم كنسق اجتماعي.
دراسة العلاقات المتبادلة بين التنظيم والبيئة الخارجية باعتبار أن التنظيم بعددنا مفتوحاً.

أن نجاح التنظيم في تحقيق هدفه يعتمد على مدى التوافق المستمر الذي يحققه بين الحاجات الإنسانية وأداء مهام التنظيم ويمثل هذا الهدف أهم المهام الأساسية التي يجب على التنظيم القيام بها، حتى يضمن بقاءه واستمراره (اعتماد علام، & إجلال طلي، ٢٠١٣: ٦٦-٦٧)

بناء على ما سبق فإن القضايا التي تشكل التوجه النظري للبحث تتمثل في:

نفسية الأرواح في سياقات العمل المنظمة لعامة التدريب الميداني ، المتضمنة في التوزيع
القواعد والإجراءات - فؤاد في تحقيق علم الاجتماع لأهدافه وتطلعاته بوجه عام
والتدريب الميداني على وجه الخصوص

القضية الثانية أن نوافر الإمكانيات المادية والبشرية والقضية لعامة التدريب الميداني هي
مكون رئيس ومحدد حيوي في الوصول إلى التكامل المعرفي والمهاري للطلاب والتي
يؤثر في قيام علم الاجتماع بأدواره ومهامه تجاه الطلاب والمجتمع ككل

إن كل من القاضين داخل سقي علم الاجتماع يقومون بأدوار محددة ومنظمة داخل القسم
ككل، وبالتالي فهم يستمرون مع بعضهم البعض من جهة، ومع الآخرين خارج مؤسسات
التدريب من جهة أخرى، في صورة تبادلية وتعاونية، لتشكل أنماطا مختلفة من العلاقات
الاجتماعية، التي تقوم على التسامح والتعاون والتبادل

إن التنظيم لا يطرأ في حالة نوازل مستعرة، لأنه نسبي موجه نحو تحقيق أهداف محددة،
مما يؤدي في تعرضه لتحصرة من الصراعات الحتمية والمعوقات التنظيمية التي لا بد
و يتأخر من خلال تحقيق أهدافه، ويعمل على إيجاد الحلول للتصدي لها

سما الإحراجات المنهجية للبحث :

١) سهج البحث المنظم

بقي هذا البحث في الدراسات الوصفية التحليلية التي تستهدف تقرير خصائص مشكلة
معينة ، ودراسة الظروف المحيطة بها، بهدف وصفها من كافة جوانبها، ولتت النظر
في أبعادها المختلفة ونظرا لأنه من المنهج الإلمام بجوانب الموضوع بالاعتماد على
أسلوب منهجي واحد، فإن البحث يراهن بأحد بعدا التكامل المنهجي، والذي يستند على
فكرة الإكراه من أي من الأساليب المنهجية طالما تلائم تحقيق غايتها البحثية. ولذا فقد
استخدم الباحث الأسلوب الوصفي، مستهدفا الواقع المعيش وطبيعة حجم المشكلة القائمة
للاستعانة بما يعمل فيه من تحطيط للتأجيل في التخطيط للمستقبل برؤي ونصيرات
معيه . والمساعدة في الحصول على بيانات ومعلومات، تسهم في وصف ما هو كائن
لقد البحث، وينصير تفسير الهدى البيانات، مما يساعد على فهم الظاهرة، كما توجد في
الواقع، ووصفها وصفا دقيقا، ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً. كما استخدم الباحث
أسلوب المسح الاجتماعي بالمعنى، لأنه الأسلوب الذي يستخدم في البحوث الوصفية،
وتنظيمه على عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بقسم علم الاجتماع بمجتمع
البحث، وعلى عينة من طلاب قسم علم الاجتماع بمجتمع البحث، لأنهما من أكثر
الأساليب المنهجية ملائمة لموضوع البحث يراهن. كما استخدم الباحث الأسلوب
الإحصائي لوصف خصائص مجتمع الدراسة وتغطية متغيرات البحث وجوانبه
بالإضافة إلى التحليل الكيفي، لما يحقق المعرفة في فهم الموقف الاجتماعي فهما
صحيحا

٢) مجتمع البحث وخصائص العينة:

وقع الاختيار على قسم علم الاجتماع - الفرق الأربع - بكلية الآداب - جامعة كفر الشيخ ،
كمسودج من نماذج الجامعات الحكومية التي تحظى - كمثيلات لها من الجامعات الحكومية -
بالعديد من المعوقات التنظيمية، وبخاصة في مجال التدريب الميداني ، الذي يعد من أهم
المجالات التعليمية التي تسهم في تطبيق المعارف والمعلومات على أرض الواقع وفي
تفسير الظواهر الاجتماعية. أما عينة البحث فقد تم سحب عينة عشوائية من طلاب قسم علم

الاجتماع ومجتمع البحث من خلال اختيار الطلاب الحاصلين على تقدير (ممتاز) جيد جداً) في مادة التدريب الميداني في الفرق الأولى والثانية والثالثة والفصل الدراسي الأول من الفرقة الرابعة للعام الجامعي ٢٠١٥ - ٢٠١٦، وذلك لأنهم يمتلكون من الوعي والجدية في التدريب وهو الأمر الذي يمكنهم من القدرة على اكتشاف أبرز مشكلات التدريب الميداني دون غيرهم من الطلاب، حيث بلغ عدد مفردات العينة للطلاب ٢٠٠ مفردة كما تم اختيار سبعة من أعضاء هيئة التدريس من أصل عشرة، وعضوين من الهيئة المعاونة من أصل ثلاثة

(٣) أدوات جمع البيانات :

اعتمد البحث على أداتين رئيسيتين في جمع البيانات هما دليل المقابلة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ، وصحيفة الإستبانة لعينة من طلاب قسم علم الاجتماع - كلية الآداب - جامعة كفر الشيخ، والتي تضمنت مجموعة من المحاور، لتشملا كافة جوانب البحث ومتغيراته، ونجيب عن تساؤلاته.

(٤) صندق وثبات الأداة :

تم التحقق من صندق الأداتين عن طريق عرضها على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بقسم علم الاجتماع بكلية الآداب - جامعات الزقازيق والمنصورة وطنطا، وقد تم تعديل وصياغة بعض بنود الإستبانة ودليل المقابلة ليصبحا أكثر وضوحاً وصداقاني قياسهما لمتغيرات البحث. وللتأكد من ثبات الأدوات اعتمد الباحث على معامل ألفا كرونباخ، وقد بلغت ترجمة ثبات الإستبانة (٠.٨٧) ودليل المقابلة (٠.٩١) وهما مؤشرات على ثبات أدوات جمع البيانات .

سابقاً : مناقشة النتائج :

سابقاً : مناقشة النتائج وتفسيرها :

ربما كانت محاولة وضع هذه النتائج في السياق الاجتماعي للمجتمع المصري، من خلال تقديم مجموعة من المقترحات التي تطرح على متخذ القرار وواقع السياسة، مع بيان آليات التنفيذ، حتى يتسع نطاق الخيارات أمام صانع القرار، ويجد ما يحتاجه من قواعد علمية ومعرفية، تعينه على بناء استراتيجيته في العمل، وفقاً للإمكانيات والموارد المتاحة. ولذا فقد تم تقسيم هذا المحور إلى أربعة عناصر: الأول، ويتناول النتائج العلمية وأهداف البحث، ويستعرض الثاني النتائج العامة ونتائج الدراسات السابقة، فيما يخص الثالث بعرض الدلالات النظرية للنتائج، والأخير يهتم بالدلالات العملية والتطبيقية للنتائج :

(١) النتائج العامة وأهداف البحث :

وقد تحدد الهدف العام للبحث الراهن في الكشف عن المعوقات التنظيمية للتدريب الميداني بقسم علم الاجتماع بمجتمع البحث في المجتمع المصري" ولذلك كان الهدف الفرعي الأول للبحث يتمثل في محاولة التعرف على القواعد والقواعد المنظمة للعمل، والمتعلقة بمادة التدريب الميداني بقسم علم الاجتماع بمجتمع البحث. ومن خلال الإطلاع على اللوائح والمنظمة لمادة التدريب الميداني بمجتمع البحث، تبين أن هناك قواعد ولوائح تنظم العمل داخل قسم علم الاجتماع - كلية الآداب - جامعة كفر الشيخ، وقد تم وضع هذه القواعد من قبل مجلس القسم ، وكذلك قرار من رئيس الجامعة

بمختص بوضع المكافآت والإشراف ونظم العمل للتدريب الميداني وتمثل هذه التوجيهات والقرارات فيما يلي :

عينت كلية الآداب - بجامعة كفر الشيخ بمادة التدريب الميداني بقسم علم الاجتماع في لاجئها الجنبدة لعام ٢٠٠٨ ؛ نظراً لأهمية التدريب بعد أن كان قاصراً على ثلاثة فرق لفصل دراسي واحد، أصبح يدرس في الفرق الأربعة على مدار الفصلين الدراسيي ، بناء على القرار الوزاري رقم ٥٤٩ بتاريخ ٢٠٠٨/٣/٣٠ م ، ولذلك أضيفت مادة التدريب الميداني للفرقة الرابعة بقرار من رئيس الجامعة رقم ١٩٠٢ تاريخ ٢٠٠٩/٦/٣ م. وتمثل خطة التدريب الميداني لطلاب قسم علم الاجتماع فيما يلي . يتم التدريب بجميع الفرق بواقع ٤ زيارات للمجموعة الواحدة في كل فصل دراسي من فصول الدراسة أي في الفصلين: الأول والثاني في كل عام جامعي ، وبرنامجها كالآتي :-

(١) الفرقة الأولى: موضوع التدريب عبارة عن زيارات استطلاعية لقطاعات التدريب المختلفة تحت إشراف أستاذ المادة . يتم تقسيم الطلاب إلى مجموعات لا تقل عن ٢٠ طالب ولا تزيد عن خمسين، ويتم التدريب بواقع ٤ زيارات للمجموعة الواحدة على الأقل، ويتولى الإشراف على المجموعة من عدد (١) من المعيدين أو المدرسين المساعدين بالكلية ، ومشرف داخلي من المؤسسة أو جهة التدريب التي تتم الزيارات بها

الفرقة الثانية : تعتمد خطة التدريب على دراسة الظواهر الاجتماعية داخل المؤسسات في المجتمع الحضري . يتم تقسيم الطلاب إلى مجموعات طبقاً لأعداد كل فرقة ، بما يتناسب مع المؤسسة التي سيتم التدريب فيها . ويتولى الإشراف على كل مجموعة (١) من المدرسين المساعدين أو المعيدين بالكلية، ومشرف داخلي من المؤسسة ، تحت إشراف أستاذ المادة .

الفرقة الثالثة: يتم تدريب الطالب للقيام ببحوث اجتماعية ومسوح شاملة في احد المجتمعات الريفية ، ويتم تغيير القرى كل عام ، ولا تتم الدراسة في قرى ثابتة بعينها . يتم تقسيم طلاب إلى مجموعات تتناسب مع طبيعة البحث وطبيعة القرية وحجمها والإمكانيات المتاحة بها، ويتولى الإشراف على كل مجموعة (١) مدرس مساعد أو معيد بالإضافة إلى اثنين أو ثلاثة من القرية مثل رئيس الوحدة المحلية والعمدة وشيخ البلد، تحت إشراف أستاذ المادة .

الفرقة الرابعة :- يقسم طلاب الفرقة إلى عدة مجموعات بحثية يشرف على كل مجموعة احد المدرسين المساعدين أو المعيدين، وضرورة اشتراك الطلاب في إجراء بحثاً اجتماعياً شاملاً وفقاً لأسس التدريب الموضوعية بشقيه: النظري والميداني، ويتم البحث الميداني في احد المجتمعات التقليدية النائية في المجتمع المصري ؛ للكشف عن مختلف الأبعاد الواقعية الاجتماعية والثقافية للمجتمع المصري وتراثه المتنوع والمتعدد . ويتم ذلك من خلال القيام برحلة علمية طبقاً للمادة رقم (٩) التي تنص على أن يقوم الطلاب برحلة علمية تعد جزءاً مكملًا لدراساتهم النظرية ، وحتى يتم تدريب الطلاب على كيفية إعداد البحث الشامل وكيفية كتابة المراجع والملاحق المستخدمة للبحث تمهيداً لعرضه في ندوة علمية بعنوان البحث .

ويرى غالبية أعضاء هيئة التدريس بمجتمع البحث أن التدريب الميداني لطلاب الفرقة الرابعة يمثل خطوة هامة من خطوات البحث العلمي، بعد الخطوات الأولى التي اجتازها الطلاب في الفرقة الأولى من التدريب الميداني، والتي كانت متمثلة في تدريب الطلاب على استخدام الملاحظة العلمية في اكتشاف الظواهر الاجتماعية، وجمع أكبر كم ممكن من البيانات المتعلقة بالظواهر الاجتماعية المتنوعة في المؤسسات المختلفة، وهي عبارة عن دراسات استطلاعية أو كشفية للعديد من المؤسسات الاجتماعية والتعليمية والصحية والصناعية، وتمثلت المرحلة الثانية في التركيز على دراسة وجمع المعلومات المنظمة بمؤسسة واحدة طوال فترة الفصل الدراسي، من خلال تقسيم الطلاب إلى مجموعات تدريبية، وتكون مسؤولة كل مجموعة، دراسة كل الظواهر المتعلقة بالمؤسسة التي يقومون بالتدريب بها طوال فترة التدريب، مستعينين في ذلك بكل أدوات البحث العلمي من ملاحظة ومقابلات فردية وجماعية، ووثائق وسجلات ومصادر ومعلومات حول الحالات أو الظواهر التي يقومون بدراستها. وفي نهاية التدريب يكون لكل طالب مسؤولة كتابة التقرير النهائي حول المؤسسة التي تدرّب بها، وطبيعة الموضوعات التي قام بدراستها، وأوجه الاستفادة التي تحققت من خلال التدريب الميداني، مع تحديد أبرز الإيجابيات والسلبيات وطرق العلاج والإصلاح من وجهة النظر العلمية للطلاب، وأخيراً وضع رؤية علمية للطلاب حول تطوير مادة التدريب الميداني لطلاب الفرقة الثانية بشكل عام.

وتأتي المرحلة الثالثة من التدريب، وهي عبارة عن دراسة الظواهر الاجتماعية المتعلقة بالمجتمع الريفي، من خلال جمع البيانات الكمية عن تلك الظواهر والموضوعات المتعلقة بالمجتمع الريفي. أما في هذه المرحلة (المرحلة الرابعة) فقد شملت جميع المراحل السابقة، من خلال الدراسات الكشفية والوصفية والتحليلية، من خلال الجمع بين الأطر النظرية والمنهجية التي تلقاها الطالب طوال فترات دراسته، مع اكتساب للمهارات العلمية والشخصية طوال فترات التدريب السابقة، وقدرته على جمع البيانات لتضيف هذه المرحلة جانباً هاماً وضرورياً في البحث العلمي، وهو كيفية اختيار وتصميم أداة جمع البيانات الملائمة لموضوع البحث المراد دراسته في إحدى المجتمعات التقليدية، وجمع البيانات الميدانية، من خلال القيام برحلة علمية لهذه التجمعات، وكذلك اكتساب مهارة تبويب هذه البيانات وتصنيفها وتحليلها كمياً ونوعياً، بهدف تدريب الطلاب على كيفية ربط الجانب النظري بالجانب الميداني وإيجاد تفسيرات وحلول علمية للظواهر والمشكلات الاجتماعية. ويمثل التدريب لطلاب الفرقة الرابعة نموذجاً متكاملًا يتضمن تطبيق مجموعة من الخطوات والإجراءات المنهجية والميدانية في علم الاجتماع، وبخاصة كيفية تطبيق الأداة المناسبة لجمع البيانات، وفقاً لطبيعة موضوع البحث، وتصنيف وتبويب البيانات، تمهيداً لتفسيرها والوصول إلى النتائج العامة للبحث.

وعن رؤية أعضاء هيئة التدريس حول أبرز إيجابيات هذه اللوائح، تتضمن وجود خطة للتدريب الميداني توضح أدوار ومهام كل عضو في التنظيم من جهة، ودراسة مختلف مجالات المجتمع وقطاعاته المتنوعة، طالما أن علم الاجتماع هو علم دراسة المجتمع، ومن ثم فإن خطة التدريب بقسم علم الاجتماع تعتمد على تقسيم هذه المجالات إلى قطاعات عامة - كقطاع التعليم والصحة والصناعة الخ، ودراسة تلك القطاعات عبر

مراحل دراسية مختلفة، بحيث تصل خطة التدريب إلى مداها في الفرقة الرابعة، لتشمل كيفية اكتساب الطلاب لمهارات البحث العلمي في جمع المادة الميدانية وتصنيفها وتبويبها، ولذا تهدف خطة التدريب إلى مساعدة الطلاب على اكتساب المعارف والخبرات والمهارات اللازمة لتكوين الشخصية العلمية. أما عن أبرز سلبيات هذه اللوائح - من وجهة نظر بعض أعضاء هيئة التدريس - فتتمثل في ضعف نظم تقييم الطلاب وجودها، وضعف المخصصات المالية، سواء فيما يتعلق بمكافآت الإشراف، أو الصرف على الرحلة العلمية أو توفير وسائل النقل للطلاب داخل المؤسسات المختلفة

كما كان الهدف الفرعي الثاني للبحث يتمثل في محاولة التعرف على واقع التدريب الميداني بقسم علم الاجتماع بمجتمع البحث.

وقد توصلت نتائج البحث إلى أن المسنول عن التدريب الميداني بقسم علم الاجتماع بمجتمع البحث هم أعضاء هيئة التدريس المسنولين عن المواد الدراسية في كل مرحلة وفصل دراسي، ويعاونهم الهيئة المعاونة أو أحد الموظفين برعاية الشباب والخدمة العامة بالكلية لمتابعة عمليات الإشراف في كل فرقة دراسية. كما يعاونهم السادة الأساتذة مديري وأخصائي المؤسسات التي يتم تدريب الطلاب بها ويشرف على الزيارات الميدانية بكل الفرق رئيس القسم، الذي يكون مسنولا عن متابعة الزيارات الميدانية واعتماد صرف المكافآت للمشرفين. وتتمثل الأدوار التنظيمية التي يقوم بها كل عضو من أعضاء التنظيم في مادة التدريب الميداني بمجتمع البحث على النحو التالي: يتولى الإشراف على تدريب الطلاب في قسم علم الاجتماع نمطان من الإشراف هما: المشرف الأكاديمي، وهو أحد أعضاء هيئة التدريس بالقسم (أستاذ المادة)، وبعض أعضاء الهيئة المعاونة بالقسم، ومشرف المؤسسة (الأخصائي الاجتماعي) المسنول عن تدريب الطلاب في المؤسسة. ولكل من هذين النمطين مهام يجب أن تتكامل حتى يتحقق الهدف من تدريب الطلاب. وتنقسم مسؤوليات ومهام أعضاء التنظيم بمادة التدريب الميداني كما يلي:

(1) مسؤوليات المشرف الأكاديمي بالقسم (عضو هيئة التدريس + أعضاء الهيئة المعاونة): وتمثل مسؤولياتهم حجر الزاوية في العملية التدريبية لما يتحملونه من مسؤولية كبرى في تحقيق هذه العملية لأهدافها. ويمكن تحديد أهم مسؤوليات الإشراف الأكاديمي بقسم علم الاجتماع فيما يلي:

إعداد الخطابات الموجهة إلى المؤسسات المعنية بالتدريب، والحصول على موافقة إدارة المؤسسة على تدريب الطلاب بها وتيسير عملية استيعابهم في المؤسسات. زيارة المؤسسة والتعرف على مديرها والأخصائيين الاجتماعيين بها، والاتفاق معهم على برنامج التدريب الميداني، وصولاً إلى اتفاق مع مشرف المؤسسة حول خطة التدريب، وما يتطلبه تنفيذها من جية الكلية والمؤسسة، وفق طبيعة العمل في مؤسسة التدريب وأهداف القسم.

شرح معايير تقييم أداء الطلاب تفصيلاً سواء لمشرفي المؤسسة أم للدارسين أنفسهم. وتوضيح ما هو متوقع منهم من أشكال السلوك والأداء المهني.

التواجد بالمؤسسة طوال المدة المقررة لكل مجموعة من مجموعات التدريب أسبوعياً لممارسة النشاط الإشرافي على الطلاب، ومساعدة الطلاب على الاستفادة إلى أقصى حد

مبنى من التدريب، وتزويدهم بالمعلومات، والتوجيهات التي تسهم في رفع وتسمية المهني المهني في المؤسسة وملاحظتهم أثناء أدائهم لمسؤولياتهم التدريبية في المؤسسة وملاحظة علاقتهم بالعملاء والزلاء، وبمشراف المؤسسة.

على الاجتماعات الإشرافية البيداغوجية مع طلاب التدريب بهدف استعراض ما قام به الطلاب خلال الأيوج ومناقشة الصعوبات والمشكلات التي تعترضهم وكذلك على الاجتماعات التنموية مع مشرف المؤسسة بهدف متابعة تنفيذ الخطة حسب ما هو متفق عليه، ومناقشة التحديات الضرورية، وتبادل الرأي والمشورة في جميع الجوانب ذات الصلة بالعملية التدريبية.

تقييم الأداء المهني للطلاب في نهاية الفصل الدراسي، بالتعاون مع مشرف المؤسسة ومديرها، وتقديم نتائج التقييم للقسم المختص.

٢) مسؤوليات مشرف المؤسسة، لا شك أن الأخصائيين الاجتماعيين الذين يشرفون على طلاب التدريب الميداني هم عنصر مهم جدا في نجاح التدريب، ويقع على عاتقهم مسؤولية كبيرة في متابعة الطلاب وتوجيههم وتزويدهم بالخبرات والمهارات اللازمة وتلخيص مهامهم فيما يلي:

الإشراف مع مشرف الكلية في بلورة خطة التدريب الميداني، تعريف الطلاب بالمؤسسة وأهدافها وسياساتها وإجراءاتها، وتوفير المناخ النفسي المناسب لهم الذي يساعدهم على أداء عملهم المهني بصورة صحيحة.

شرح المهام التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي بالمؤسسة بشكل تفصيلي، وإتاحة الفرصة أمامهم للإطلاع على البيئات والمناطق لتدريبهم، وممارسة العمل المهني في ضوء الأهداف التعليمية للتدريب الميداني.

الإشراف اليومي والمتابعة المباشرة لما يقوم به الطلاب من أعمال وأنشطة وتزويدهم بالتعليمات والتوجيهات اللازمة، ومساعدتهم في التغلب على الصعوبات التي تعيق استقانتهم من الخبرات التعليمية، ومراجعة سجلاتهم، ومتابعة أدائهم وضوئهم المهني.

إتاحة الفرصة للدارسين للعمل المباشر مع المستفيدين من خلال العمل مع المدارس القرنية والأسرية، والجماعات، وحتى مع المجتمعات المحلية في ضوء الأهداف التعليمية للتدريب الميداني، وإتاحة الفرصة للدارسين لمصاحبتهم في أثناء اتصالهم بالهيئات الأخرى في المجتمع المحلي قدر الإمكان.

التشاور مع المشرف الأكاديمي عند ظهور أية عفيات أو عوائق تحول دون استقامة الطلاب من التدريب سواء من جانب الطلاب أم المؤسسة.

المشاركة في تقييم أداء الطلاب وفق المعايير والضوابط المهنية المتفق عليها مع مشرف الكلية.

٣) مسؤوليات طالب التدريب: لا يتوقف عملية نجاح التدريبات على المشرف والإداريين فحسب، وإنما يعتمد نجاح التدريب الميداني على قيام الطالب بمسؤولياته ومهامه اتجاه عملية التدريب، ومن أبرز مهام الطالب هي:

الانتظام في حضور المحاضرات العلمية داخل قاعات التدريب، التي يلزمه إظهار طيبة المهام الموكلة له من جانب أستاذ المادة والمشرف الأكاديمي، في ضوء خطة القسم العلمي، وإتباع التعليمات التي تحقق أهداف التدريب الميداني.

الالتزام بحضور الزيارات الميدانية في مواعيدها المقررة ، وتسجيل ما يتم جمعه من بيانات ومعلومات في سجل الزيارات الميدانية .
صروره التمثيل المشرف لكلية والقسم العلمي الذي ينتمي إليه الطالب . من خلال التزامه السلوكي والأخلاقي والمشاركة الفكرية الواعية والمستتيرة مع مشرف المؤسسة أو المبحوثين من داخل المؤسسة التدريبية أو خارجها.
المشاركة والتعاون البناء مع الطالب وزملائه من جهة ، أو بينه وبين المشرفين من داخل الكلية أو خارجها ، أو بينه وبين أستاذ المادة.
العمل على إنجاز جميع الأعمال والأنشطة والمهام المهنية بالشكل الصحيح.
العمل على الاستفادة إلى أقصى حد ممكن من الفرص التدريبية المتاحة، والاستعانة بخبرات المشرفين من داخل الكلية أو خارجها، والالتزام بأنظمة وقواعد المؤسسة وعدم مخالفتها.

وينتطلب نجاح العملية التدريبية اهتماما ومشاركة فاعلة من جميع الأعضاء المشاركين فيها (مشرف القسم المختص، ومشرف المؤسسة، والطالب، وأدوات الإشراف على التدريب الميداني) فالتخطيط الجيد لمناهج التدريب، والتنفيذ السليم، والتعاون البناء بين القسم والمؤسسات، ومتابعة القسم المختص لعملية التدريب الميداني تعد من أهم العوامل المؤثرة في تشكيل وبناء طلاب علم الاجتماع. وينبغي أن تتركز جهود القسم في عمليات اختيار المؤسسات المناسبة، والمشرفين المؤهلين، وتنظيم اللقاءات التمهيدية التي تعرف الطلاب بالتدريب الميداني وأهميته. أما مستوى الإشراف في الفرقة الرابعة، فينحصر على أستاذ المادة وبعض المشرفين الأكاديميين طوال فترة الرحلة العلمية وما قبلها من تجهيز وإعداد الجانب النظري للبحث والإجراءات الرسمية للقيام بهذه الرحلة، وصولاً إلى مساعدة الطلاب في كيفية تفرغ البيانات وتبويبها وتصنيفها وتفسيرها وتحليلها.
وعن النور الذي يقوم به التدريب الميداني في المجتمع المصري بوجه عام ، وعلم الاجتماع علي وجه الخصوص . فيتمثل في أن التدريب الميداني يسهم في العديد من الفوائد العلمية والشخصية والمجتمعية، والتي تضم - علي سبيل المثال لا الحصر- اكتساب الطلاب للخبرات والكفاءات العملية، والربط بين الجانب الأكاديمي البحث والواقع التطبيقي، وفهمها بشكل علمي متكامل من خلال توظيف الجوانب والمعارف النظرية التي يتلقاها هؤلاء الطلاب في الفصول الدراسية داخل أروقة القسم في الواقع الإمبريقي، وإكسابهم الخبرة العملية في جانب الممارسة وصقل مهاراتهم ؛ لممارسة المهنة بكل كفاءة وفاعلية. أما عن دور التدريب وأهميته بالنسبة للمشرفين الأكاديميين فيتمثل فيما يوفره من فرص جيدة للاتصال بالواقع الاجتماعي، والكشف عن طبيعة المشكلات في المجتمع. وفيما يتعلق بمشرفي المؤسسات فإن التدريب الميداني يسهم في تواصلهم وتعاونهم مع قسم علم الاجتماع بالكلية، واستفادتهم أو اكتسابهم لكل ما هو جديد في مجال التخصص، والاستفادة من جهود الطلاب في إنجاز بعض الأعمال والمهام.

وتشمل النتائج التعليمية المستهدفة للتدريب الميداني ما يلي:
بالنسبة لعلم الاجتماع: فتعكس أهمية التدريب للجانب العلمي في تدعيم الأطر النظرية من خلال توظيف النظريات والقوانين العلمية في مجال علم الاجتماع في دراسة الظواهر الاجتماعية للمجتمع المصري، ومن ثم يسهم هذا التطبيق في قدرة علم

الاجتماع وأطره النظرية على تفسير قضايا المجتمع وظواهره ومشكلاته الاجتماعية، واكتشاف قوانين وتعميمات علمية جديدة في دراسة وفهم الظواهر المجتمعية، ومن ثم العمل على تطوير دعائم علم الاجتماع وأطر النظرية في دراسة الظواهر المتعلقة بالمجتمع المصري.

بالنسبة للمجتمع: تأتي أهمية التدريب الميداني في دراسة المشكلات والقضايا والظواهر المجتمعية، ومن ثم الكشف عن أسباب تلك الظواهر وجوانبها المختلفة، تمهيداً لإيجاد التفسيرات العلمية التي تحاول كشف الغموض أو تقديم حلول ملائمة لتلك المشكلات ومن هنا فإن التدريب الميداني يسهم بدور كبير في فهم الواقع الاجتماعي وتفسيره بشكل علمي، وهو الهدف الرئيس من المرحلة الأكاديمية لطلاب قسم الاجتماع، وهو إعداد كوادر علمية مدربة تدريباً علمياً دقيقاً - علي كيفية تطبيق الأسس العلمية في دراسة الظواهر الاجتماعية.

أما عن الاحتياجات التدريبية التي يتطلبها التدريب الميداني بمجتمع البحث؛ لاكتساب الطلاب المهارات اللازمة فتضم العناصر الآتية:

صياغة قواعد ولوائح - تتعلق بالتدريب الميداني - تستند اعتماد نجاح الطالب على حضور الزيارات الميدانية، ويمنع الطالب من حضور الامتحان التحريري في المادة إذا زاد غيابه عن ٣٠% من إجمالي حضور الزيارات.

توافر الامكانيات المادية والبشرية والفنية اللازمة للتدريب.

تمتع المشرف الأكاديمي والأخصائي الاجتماعي في المؤسسات بالسماح العلمية والشخصية اللازمة لنقل خبراتهم ومهاراتهم ومعارفهم وسلوكياتهم للطلاب.

العمل بروح الفريق، سواء فيما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والمشرفين، أو بينهم وبين الطلاب، أو بين الطلاب بعضهم البعض.

وعن أبرز مشكلات التدريب الميداني بمجتمع البحث، فقد أشارت غالبية مفردات العينة في مجموعة من المشكلات، أهمها ما يلي:

عدم تحقيق التدريب الميداني لأهدافه وتطلعاته في ظل وجود بعض المعوقات التنظيمية المختلفة من جهة، والبيئة الاجتماعية والفيزيائية لمؤسسات التدريب من جهة أخرى، والتي تحول دون تحقيق التدريب الميداني وعلم الاجتماع لأهدافهما.

وجود فجوة هائلة بين ما يتدرب عليه الطالب وما يتطلبه سوق العمل من خبرات ومهارات وعلوم تطبيقية، مما يسهم في زيادة معدلات البطالة لدى الشباب. وكذلك عدم وجود شراكة بين منظمات المجتمع المدني ورجال الأعمال والقطاع الخاص في العملية التعليمية.

تدني المناهج التعليمية وقدمها وعدم مسابقتها لطبيعة التطور العالمي والمجتمعي، سواء اقتصادياً أو ثقافياً أو تقنياً.

هناك قصور شديد وتناقض واضح في اللوائح والقواعد المنظمة للعمل في التدريب الميداني بمجتمع البحث، وتتمثل في:

فيما يتعلق بالزيارات الميدانية: عدم كفاية الزيارات الميدانية - من حيث العدد والوقت - لتحقيق أهداف التدريب، وعدم توافر الوقت الكافي لتدريب الطلاب طوال العام الجامعي. فيما يتعلق بمكافآت الإشراف: تدني مستوي الأجور والمكافآت للمشرفين بالمؤسسات، وحصول أفراد علي مكافآت للتدريب دون إشراكهم في عمليات التدريب الميداني بالقسم.

فيما يتعلق بالمناهج التعليمية : عدم الربط بين الجوانب المعرفة والواقع الاجتماعي للعديد من المقررات الدراسية .

فيما يتعلق بالربط بين قطاعات المجتمع المختلفة ومؤسسات التعليم: عدم وجود شراكة (حقيقية) بين مؤسسات التعليم ومؤسسات التدريب بشكل يجعل من التدريب الميداني

وعلم الاجتماع القيمة والمكانة العلمية والمهنية اللانقطة في المجتمع .
عدم تلبية احتياجات التدريب من هيئة إشرافية كافية للطلاب؛ نظراً لقلّة عدد أعضاء الهيئة المعاونة، وضعف المكافآت المادية للمشرفين من مؤسسات التدريب، الأمر الذي قد يسهم في عزوف مؤسسات التدريب أو فتورهم عن المشاركة في تدريب الطلاب .

عدم وجود وحدة للتدريب تكون مسئوليتها الإشراف علي التدريب الميداني، ويتوافر بها كل الامكانيات المادية والبشرية التي تسهم في تحقيق أهداف التدريب الميداني وعلم الاجتماع .

أما عن الهدف الفرعي الثالث للبحث والذي يدور حول إبراز أهم التحديات التنظيمية للتدريب الميداني بمجتمع البحث ، فقد تمثلت أهمها في عدم جدوى حضور الطلاب من عدمه في الزيارات الميدانية ، ففي الفرقة الأولى لا ترصد درجات علي الزيارات الميدانية أو حتي التسجيل في سجلات التدريب، وإنما ترصد الدرجة كاملة علي الامتحان التحريري (النظري فقط) ، أما في باقي الفرق فتقسم الدرجة مناصفة مع (التحريري + العملي) ويشترط لنجاح الطالب علي حصوله علي ٣٠% من درجة الامتحان التحريري (وليس العملي) ، أي أنه وبكل بساطه يستطيع الطالب أن ينجح في المادة ، حتي ولم يحضر الزيارات الميدانية كاملة ، فيكفي أن يحصل علي ست درجات ونصف الدرجة في الامتحان التحريري وينجح في المادة مباشرة مع حصوله علي درجات الرأفة . بالإضافة إلى القرارات الإدارية واللوائح المنظمة للعمل في مادة التدريب الميداني والمتعلقة بالأجور والمكافآت الخاصة بالمشرفين، أو قلة عدد الزيارات الميدانية وعدد الساعات الأسبوعية للتدريب والتي لا تتعدي الساعتين، وعدم توافر الأماكن الملائمة لاستيعاب العدد الكبير من الطلاب، وقلة عدد المشرفين الأكاديميين وعدم توافر الخبرة العلمية الكافية لديهم، وكذلك عدم توافر وسائل التقنيات الحديثة في عمليات الشرح والإيضاح داخل مؤسسات التدريب. وبسؤال أعضاء هيئة التدريس عن المسئول عن هذه المعوقات ، فقد أوضحوا أن القائمين علي إدارة أعمال قبلهم هم الذين وضعوا هذه اللوائح - منذ أن كانت كلية الآداب - قسم علم الاجتماع فرعاً من جامعة طنطا، وكذلك الإداريين الحاليين الذين يلتزمون حرفياً باللوائح والتعليمات والقواعد المنظمة للعمل، وعدم اهتمامهم بتعديلها أو تطويرها .

ومن خلال آراء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم حول أهم الآليات التي قد تسهم في تحقيق التدريب الميداني وعلم الاجتماع للقيام بدوره المنوط به في المجتمع تبين ما يلي:
ضرورة صياغة لائحة تليق بأهداف قسم علم الاجتماع وتطلعاته من جانب أعضاء هيئة التدريس بالقسم ، وكذلك صياغة لائحة خاصة بمادة التدريب الميداني به .

إنشاء وحدة للتدريب والبحوث بالقسم، يتوافر بها جميع الامكانيات المادية والبشرية والفنية التي تعبر عن أهداف قسم علم الاجتماع ، وتلبي احتياجات الطلاب من اكتسابهم للمهارات والنمات الشخصية والعلمية في دراسة الظواهر المختلفة .
العمل بروح الفريق بين أعضاء التنظيم .

أزمة العلوم الإنسانية في مصر

المحور الثاني : النتائج العامة ونتائج الدراسات السابقة :
أوضحت نتائج البحث بشكل عام أن المعوقات التنظيمية للتدريب الميداني بقسم علم الاجتماع بمجتمع البحث أثرت في تقليل دور علم الاجتماع اتجاه المجتمع ، وذلك من خلال ضعف مهارات الطلاب وعدم إلمام بقواعد المنهج العلمي في دراسة الظواهر ، ومن ثم ضعف الطلب على خريجي علم الاجتماع في مجال سوق العمل وفي هذا السياق سيتناول الباحث أوجه الاتفاق والاختلاف بين نتائج الدراسات السابقة والبحث الراهن .

(٦) أوجه الاتفاق بين الدراسات السابقة والبحث الحالي :
أشارت نتائج البحث إلى العلاقة المتبادلة والمتفاعلة بين الأساليب والتنظيمية الإدارية وتحقيق في مجال التنظيمات، وأن هذه العوامل جميعها يوجد بينهما تأثير وتأثر بالأخر، فتوافر القيادات الإدارية المدربة والمرنة والمبدعة تعمل على صياغة نظم وسياسات للعمل تواكب المستجدات والمقتضيات التي يتطلبها التنظيم، ومن ثم تحقق أهداف التنظيم وأعضائه، والعكس صحيح. مما يدل على أن التنظيم - كمنسق مفتوح - متكامل وتشابك أنساقه المختلفة داخليا وخارجيا. وهو ما يتفق مع نتائج الدراسات السابقة.
تأثير النمط القيادي على البنية التنظيمية، ومن ثم يؤثر على الفاعلية التنظيمية، فإذا كان القيادي غير تطوري ويميل إلى تطبيق اللوائح بحذافيرها فسوف ينعكس ذلك بالسلب على إنجاز العمل وتحقيق الأهداف ، ومن ثم عزوف أعضاء التنظيم عن المشاركة الإيجابية في التنظيم.

أشارت نتائج الدراسات السابقة وجود معوقات لتطوير البنية التنظيمية، تتمثل في عدم توفر الدعم المادي والمعنوي، بالإضافة إلى عدم توفر الكفاءات المتخصصة في مجال التطوير والإصلاح الإداري، وعدم وجود صلاحيات كافية للقائمين على التطوير التنظيمي. كما أن من أهم المشكلات التنظيمية هي : جمود اللوائح والقوانين والتعليقات وثباتها، ونمط القيادة الروتيني، ضعف الحوافز والمكافآت للمشرفين، وقلة المشرفين الأكاديميين، سيادة العمل الفردي بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وغياب روح العمل الجماعي .

(٢) أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والبحث الحالي :

توصلت نتائج بعض الدراسات السابقة إلى أهمية وتأثير الجوانب التنظيمية كمثير مستقل - في تشكيل سياسات العمل داخل التنظيم وتحقيق أهدافه. بينما جاءت نتائج البحث الحالي في مجملها لتشير إلى تشابك العلاقات المتبادلة بين مكونات البنية الاجتماعية التنظيمية ومنها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والمشرفون والطلاب والإداريون وسياسات العمل وتحقيق الأهداف .

المحور الثالث : الدلالات النظرية لنتائج البحث:

يهدف هذا المحور إلى إبراز بعض القضايا والمقولات النظرية لنظريتي النسق الاجتماعي والدور التي تحاول تفسير النتائج العامة للبحث، وتوضيح دلالاتها النظرية، على نحو يحقق الترابط بين أجزاء البحث، ويسمح بالإضافة إلى المعرفة العلمية في مجال علم الاجتماع. وقد أكدت نتائج البحث اتفاقها في تفسير بعض القضايا والمقولات النظرية التي تشكل التوجه النظري للبحث، ولذا فقد أسهمت نظريتي النسق الاجتماعي والدور، في تفسير الواقع الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والمهني لسد مجتمع البحث، والذي قد يسهم بدوره في تفسير الظواهر الاجتماعية المشابهة داخل

البحث في دور المنظمات غير الربحية في التنمية المجتمعية
 المنظمة غير الربحية هي منظمة ذات أهداف اجتماعية أو خيرية أو ثقافية أو تعليمية أو رياضية أو فنية أو علمية أو طبية أو اجتماعية أو غيرها من الأهداف الاجتماعية التي تهدف إلى خدمة المجتمع وتحسين ظروفه المعيشية والتعليمية والثقافية والبيئية وغيرها من المجالات التي تهم الإنسان والبيئة والمجتمع ككل. وتتميز هذه المنظمات بأنها لا تهدف إلى الربح الشخصي أو المادي، بل تسعى لتحقيق أهدافها الاجتماعية من خلال العمل التطوعي والبرامج الخيرية التي تقدمها للمحتاجين. وتختلف هذه المنظمات في أشكالها وأحجامها ومجالات عملها، فمنها ما يهتم بالخدمات الاجتماعية مثل رعاية المسنين وذوي الإحتياجات الخاصة، ومنها ما يهتم بالبيئة مثل جمع النفايات وإعادة تدويرها، ومنها ما يهتم بالتعليم مثل بناء المدارس وتوفير الكتب والمعدات المدرسية، ومنها ما يهتم بالثقافة والفنون مثل تنظيم الفعاليات الثقافية والفنية. وتلعب هذه المنظمات دوراً هاماً في التنمية المجتمعية من خلال توفير الخدمات التي لا تستطيع الحكومات أو القطاع الخاص توفيرها، كما أنها تساهم في تعزيز الوعي المجتمعي وتنمية قدرات الأفراد من خلال برامجها التدريبية والتوعوية. وتعدّ المنظمات غير الربحية منظمات حيوية لا يمكن تجاهلها في أي مجتمع يسعى للتقدم والتنمية المستدامة.

أما من حيث الأهداف، فهذه المنظمات تسعى لتحقيق أهدافها الاجتماعية من خلال العمل التطوعي والبرامج الخيرية التي تقدمها للمحتاجين. وتختلف هذه المنظمات في أشكالها وأحجامها ومجالات عملها، فمنها ما يهتم بالخدمات الاجتماعية مثل رعاية المسنين وذوي الإحتياجات الخاصة، ومنها ما يهتم بالبيئة مثل جمع النفايات وإعادة تدويرها، ومنها ما يهتم بالتعليم مثل بناء المدارس وتوفير الكتب والمعدات المدرسية، ومنها ما يهتم بالثقافة والفنون مثل تنظيم الفعاليات الثقافية والفنية. وتلعب هذه المنظمات دوراً هاماً في التنمية المجتمعية من خلال توفير الخدمات التي لا تستطيع الحكومات أو القطاع الخاص توفيرها، كما أنها تساهم في تعزيز الوعي المجتمعي وتنمية قدرات الأفراد من خلال برامجها التدريبية والتوعوية. وتعدّ المنظمات غير الربحية منظمات حيوية لا يمكن تجاهلها في أي مجتمع يسعى للتقدم والتنمية المستدامة.

وتتميز هذه المنظمات بأنها لا تهدف إلى الربح الشخصي أو المادي، بل تسعى لتحقيق أهدافها الاجتماعية من خلال العمل التطوعي والبرامج الخيرية التي تقدمها للمحتاجين. وتختلف هذه المنظمات في أشكالها وأحجامها ومجالات عملها، فمنها ما يهتم بالخدمات الاجتماعية مثل رعاية المسنين وذوي الإحتياجات الخاصة، ومنها ما يهتم بالبيئة مثل جمع النفايات وإعادة تدويرها، ومنها ما يهتم بالتعليم مثل بناء المدارس وتوفير الكتب والمعدات المدرسية، ومنها ما يهتم بالثقافة والفنون مثل تنظيم الفعاليات الثقافية والفنية. وتلعب هذه المنظمات دوراً هاماً في التنمية المجتمعية من خلال توفير الخدمات التي لا تستطيع الحكومات أو القطاع الخاص توفيرها، كما أنها تساهم في تعزيز الوعي المجتمعي وتنمية قدرات الأفراد من خلال برامجها التدريبية والتوعوية. وتعدّ المنظمات غير الربحية منظمات حيوية لا يمكن تجاهلها في أي مجتمع يسعى للتقدم والتنمية المستدامة.

وتختلف هذه المنظمات في أشكالها وأحجامها ومجالات عملها، فمنها ما يهتم بالخدمات الاجتماعية مثل رعاية المسنين وذوي الإحتياجات الخاصة، ومنها ما يهتم بالبيئة مثل جمع النفايات وإعادة تدويرها، ومنها ما يهتم بالتعليم مثل بناء المدارس وتوفير الكتب والمعدات المدرسية، ومنها ما يهتم بالثقافة والفنون مثل تنظيم الفعاليات الثقافية والفنية. وتلعب هذه المنظمات دوراً هاماً في التنمية المجتمعية من خلال توفير الخدمات التي لا تستطيع الحكومات أو القطاع الخاص توفيرها، كما أنها تساهم في تعزيز الوعي المجتمعي وتنمية قدرات الأفراد من خلال برامجها التدريبية والتوعوية. وتعدّ المنظمات غير الربحية منظمات حيوية لا يمكن تجاهلها في أي مجتمع يسعى للتقدم والتنمية المستدامة.

وتعدّ المنظمات غير الربحية منظمات حيوية لا يمكن تجاهلها في أي مجتمع يسعى للتقدم والتنمية المستدامة. وتختلف هذه المنظمات في أشكالها وأحجامها ومجالات عملها، فمنها ما يهتم بالخدمات الاجتماعية مثل رعاية المسنين وذوي الإحتياجات الخاصة، ومنها ما يهتم بالبيئة مثل جمع النفايات وإعادة تدويرها، ومنها ما يهتم بالتعليم مثل بناء المدارس وتوفير الكتب والمعدات المدرسية، ومنها ما يهتم بالثقافة والفنون مثل تنظيم الفعاليات الثقافية والفنية. وتلعب هذه المنظمات دوراً هاماً في التنمية المجتمعية من خلال توفير الخدمات التي لا تستطيع الحكومات أو القطاع الخاص توفيرها، كما أنها تساهم في تعزيز الوعي المجتمعي وتنمية قدرات الأفراد من خلال برامجها التدريبية والتوعوية.

المحور الرابع : الدلالات العملية والتطبيقية للنتائج:

وفي ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الراهن، أوضحت بعض المقترحات، التي يمكن تطبيقها - سواء على مستوى مجتمع البحث أو على قطاعات المجتمع، وتتمثل في:

بالنسبة لمجتمع البحث:

دلت نتائج البحث على أهمية وجود فريق متخصص داخل قسم علم الاجتماع، يقوم بالبحث عن الأفكار الجديدة، التي تواكب متطلبات سوق العمل ، سواء فيما يتعلق بتطوير المقررات الدراسية وتحديثها أو ابتكار مقررات جديدة ، وموضوعات حديثة . وبخاصة في مادة التدريب الميداني ، من خلال دراسة الظواهر والمشكلات المتعلقة بتلك المؤسسات ، وإيجاد الحلول والمقترحات العلمية لحلها، وبما يحقق القدرة على تفعيل دور علم الاجتماع في ظل المستجدات والتحديات المحلية والدولية. وكذلك الاهتمام بنسق الابتكار، وتنمية رأس المال المعرفي ومعامل البحث والتطوير.

وضرورة تحديث المقررات الدراسية ، وصياغة لائحة خاصة بالقسم وبمادة التدريب الميداني خاصة تلبى تطلعات القسم والارتقاء به في معالجة ودراسة الظواهر الاجتماعية من جهة، وتتماشى مع احتياجات سوق العمل. فضلاً عن قيام القسم الأكاديمي بالمزيد من الاهتمام والتوضيح للطلاب المقبلين على التدريب الميداني من خلال إلقاء المحاضرات وورش العمل حول مؤسسات التدريب الميداني ومدى أهمية الاستفادة من فترة التدريب الميداني بما يعود عليهم بالنفع والفائدة. فضلاً عن المشاركة في وضع لائحة خاصة بالتدريب الميداني للقسم ، وكذلك ضرورة إنشاء وحدة للتدريب مزودة بالأعضاء المهرة الذين يستطيعون تنمية قدرات الطلاب وصقل مهاراتهم في التعامل مع الظواهر الاجتماعية المختلفة. وأخيراً عقد ندوات ومؤتمرات علمية تتعلق بدور علم الاجتماع البناء في حل المشكلات والمشاركة الفاعلة في تحقيق الاستقرار والتقدم للمجتمع ككل، وذلك من خلال دعوة رجال الأعمال ومؤسسات المجتمع المدني للمشاركة في هذه الفاعليات.

كما ينبغي على أعضاء قسم علم الاجتماع مراعاة اهتمامات الطلاب وميولهم والمشاركة في اختيار مؤسسات التدريب الميداني ، مما يساهم في إيجاد الحافز لتأدية المهام التدريبية وكذلك صياغة خطة عمل مشتركة بين المشرف الأكاديمي ومشرف المؤسسة للتدريب الميداني، بما يساهم في التكوين المعرفي والمهاري والمهني للطلاب ، مع ضرورة قيام القسم بالتنسيق مع مؤسسات التدريب في إصدار شهادات معتمدة للطلاب المتدربين المتميزين بفترة التدريب، بما يعود على المتدرب المتميز بالفائدة بعد تخرجه من جهة، وتحفيز غير التميز على التميز من جهة أخرى. وضرورة تطوير برامج التدريب الميداني بقسم علم الاجتماع لتصبح أكثر واقعية، بحيث تلبى متطلبات الواقع وتتجاوز نطاق النظرية من جهة ، والاحتياجات المستقبلية الفعلية من جهة أخرى. بالنسبة للجامعات المماثلة: عكست النتائج العامة ضرورة وضع بروتوكول للتعاون المشترك بين الجامعات الحكومية والخاصة لبحث سبل التعاون والنهوض بالعملية التعليمية إلي بر الأمان، مع توزيع مصاريف نتائج البحث العلمي، وأن تستفيد مما تقدمه الدوائر الرسمية والمعاهد العلمية من بحوث ودراسات في هذا الشأن. وكذلك عمل شراكة مع الجامعات والمعاهد العلمية لتدريب الطلاب داخل المؤسسات الصناعية

والاجتماعية، مع ضرورة توفير فرص عمل للمتميزين من الطلاب عند حصولهم على مؤهلاتهم.

بالنسبة لمختلف المؤسسات داخل المجتمع:

(أ) بالنسبة للمراكز والمعاهد العلمية المتخصصة، دلت نتائج البحث على ضرورة عمل دراسات متعمقة حول مشكلات التدريب الميداني وأهمية علم الاجتماع في بناء المجتمع وإرساء قواعده، وكيفية مواجهة الأزمات في ظل مجتمع مفتوح تحيط به أنماط وعوامل ثقافية واقتصادية واجتماعية، والتي لا بد من دراستها دراسة تستند إلى المنهج العلمي، ومساعدة مختلف المؤسسات المجتمعية بنتائج تلك الأبحاث، مع ضرورة التعاون الفعال مع تلك المؤسسات، ووضع استراتيجية عامة للفرص والمخاطر والتهديدات داخل بيئة العمل وخارجها لتلك المؤسسات، مع وضع رؤية واضحة لنظم التعامل مع المستجدات والمتغيرات التقنية والمعرفة العالمية. فضلاً عن الاختيار الأمثل للموارد البشرية داخل تلك المراكز، والتي لديها القدرة على الابتكار والبحث والتطوير والإبداع في مختلف المجالات، والعمل على تأهيلهم وتدريبهم .

(ب) بالنسبة لمؤسسات التدريب الميداني، ضرورة توفير الأماكن والأساليب الملائمة لتدريب هؤلاء الطلاب؛ لأنهم العمود الرئيس الذي سيعتمد عليهم المجتمع في تحقيق تقدمه واستقراره. وكذلك توفير أو نماذج واقعية يتم تطبيق الجانب النظري عليها، حتى يمكن الاستفادة من الجانب الميداني في توظيف الجانب المعرفي. وضرورة عقد دورات تدريبية للطلاب في فترات الأجازات الصيفية ، حتى يتمكنوا من الإلمام بدراسة الظواهر والمشكلات الاجتماعية .

(ج) بالنسبة لوزارة التعليم، تفعيل المقررات التي تهتم بالمعرفة والعلم، وخاصة فيما يتعلق باستخدام الحاسب الآلي وتطبيقاته المختلفة في مختلف المجالات، مع جعلها من المواد الأساسية والتي تضاف درجاتها إلى المجموع الكلي؛ لأن التطبيقات التقنية أصبحت سمة العصر في ظل العولمة الثقافية والاندماج الكوني والمعرفي، ولذا يجب أن تتكاتف مختلف مؤسسات الدولة من أجل بناء معرفة (حقيقية) لأعضاء المجتمع وتأهيلهم على الاستخدام الأمثل للتكنولوجيا والمعرفة، وربط البحث والتطوير بالواقع الاجتماعي والاقتصادي، وفق رؤية واضحة وشاملة لتنمية المجتمع.

(د) بالنسبة لمؤسسات لمجتمع المدني، رفع الوعي بأهمية العمل الجاد واحترام قيمة الوقت، وغرس روح الانتماء والولاء للوطن، وتأهيل أعضاء المجتمع للعمل في مختلف قطاعات الدولة، من خلال تكثيف الخبرات العملية والندوات الحرة ، والمقابلات مع رجال الأعمال وقادة المؤسسات، على نحو يمكن الطلاب من التخطيط الجيد لمستقبلهم المهني، ويلبي حاجاتهم النفسية والاجتماعية من جهة، ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى في ظل سياسات الاندماج والكونية والمعرفية، والتي هيمنت تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات على مختلف القطاعات، وأصبح العالم قرية واحدة تحكمه قواعد الجودة والبقاء للأفضل.

قائمة المراجع

أولاً : المراجع العربية :

أحمد أبو زيد: نظرية علم الاجتماع رؤية نقدية راديكالية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٧.

- أحمد حسن حنورة: دراسة تحليلية لمشكلات التربية العملية لعينة من طلاب كليات التربية شعبة اللغة العربية. دراسات تربوية، القاهرة، ١٩٨٧.
- أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ١٩٨٢.
- أحمد محمود جاد الكريم: العلاقة بين استخدام نموذج للإشراف المعهدي وزيادة مهارات طلاب التدريب الميداني دراسة تحليلية للأثار التعليمية و الاقتصادية للتدريب و الزيادة كنظام إرشادي دراسة ميدانية بريف محافظة المنيا، رسالة (ماجستير) - جامعة المنيا، كلية الزراعة، قسم الاقتصاد الزراعي، ١٩٩٢.
- أحمد مسعود العرطاوي: بعض مشكلات التدريب الميداني التي تواجه طلاب الصف الرابع بكلية التربية البدنية، رسالة ماجستير، جامعة الفاتح، كلية التربية البدنية، ١٩٩٧.
- أحمد مصطفى خاطر: تنمية المجتمعات المحلية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٥.
- إسماعيل علي سعد: الاتجاهات الحديثة في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٦.
- اعتماد محمد علام & إجلال إسماعيل حلمي: علم اجتماع التنظيم "مداخل نظرية ودراسات ميدانية"، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ٢٠١٣.
- أميرة عمر سيد الفقي: معوقات التدريب الميداني لطلاب الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية، رسالة ماجستير، جامعة طنطا، كلية التربية الرياضية، قسم الإدارة الرياضية، ٢٠١١.
- السيد الحسيني: النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، القاهرة، ط١، ١٩٨٣.
- السيد الحسيني: مفاهيم علم الاجتماع، ط١، دار قطري بن الفجاءة، قطر، ١٩٨٥.
- السيد عبد العاطي السيد: النظرية في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٥.
- باهر محمد إبراهيم: معوقات إعداد الطالب المعلم في التدريب الميداني في التربية الرياضية، رسالة ماجستير، جامعة حلوان، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم، قسم المتاهج وطرق التدريس، ٢٠٠٨.
- تركي عبد الرحمن الحقباني: أثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع الإداري، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، الرياض، ١٤١٨هـ.
- ثريا يوسف لاشين: العلاقة بين سمات الشخصية المميزة للأخصائي الاجتماعي ونجاح الطلاب في التدريب الميداني بكلية الخدمة الاجتماعية، رسالة ماجستير، جامعة حلوان، كلية التربية، ١٩٨٦.
- حبيبة سلطان سيف العيسى & كلثم: علي غانم: علم الاجتماع، الأهالي للطباعة والنشر والشوابع، دمشق، ٢٠٠٠.
- جورج ريتزر: موسوعة النظرية الاجتماعية، م١، ترجمة مصطفى خلف عبد الجواد، المجلس الأعلى للثقافة، المشروع القومي للترجمة، القاهرة، ٢٠٠٦.
- حسن محمد قاسم محمد: تقويم برامج التدريب الميداني علي ممارسة الخدمة الاجتماعية، رسالة ماجستير، جامعة الإسكندرية، كلية الآداب، ١٩٨٨.

- حسين حريم: السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد في المنظمات، دار هيران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ١٩٩٧.
- خليل عبد الفتاح حماد: تصور مقترح للتغلب على المشكلات التي تواجه الطالب المعلم أثناء التدريب الميداني، ضمن أبحاث اليوم الدراسي " التدريب الميداني بين أداء الطالب المعلم وتوجيهات المشرف التربوي والإدارة المدرسية، ٢٠٠٩.
- رنا عبد الله السيد عبد الجواد: النظرية الاجتماعية وتقييم برامج التدريب الميداني علي المستوى الجامعي، رسالة ماجستير، جامعة أسيوط. كلية الآداب، قسم علم الاجتماع، ٢٠١٦.
- روبرت إيمرسون وآخرون: البحث الميداني الأنثوجرافي في العلوم الاجتماعية، ترجمة هناء الجوهري، المركز القومي للترجمة، القاهرة، ٢٠١٠.
- سالم سعيد القحطاني: المعوقات التنظيمية للإبداع عند موظفي التطوير الإداري بالأجهزة الحكومية في السعودية، مجلة جامعة الملك سعود، مج ١٤، ع ٢٤، الرياض، ١٤٢٢هـ.
- سعد عيد مرسى: الأيديولوجيا ونظرية التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٠.
- سعود بن محمد العريفي: المعوقات التنظيمية لإبداع العاملين: دراسة ميدانية على وحدة التطوير الإداري بأجهزة الأمن العام بمدينة الرياض، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، ١٤٢٧هـ / ٢٠٠٦م.
- سعود محمد النمر: الإبداع الإداري، دراسة سلوكية، مجلة المدير العربي، ع ١١٧، يناير ١٩٩٢.
- سمر محمد حسني: آليات تحقيق فاعلية التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، رسالة ماجستير، جامعة الفيوم. كلية الخدمة الاجتماعية، الفيوم، ٢٠١١.
- سمير إبراهيم: مشكلات التربية العملية في ضوء آراء طلاب شعبة التاريخ، كلية التربية جامعة الأزهر. مجلة التربية، القاهرة، ١٩٩١.
- شيماء صبحي خلاف: كفاءة مؤسسات التدريب الميداني وجود الإعداد المهني لدارسي الخدمة الاجتماعية كمخططين لخدمات الرعاية الاجتماعية، رسالة ماجستير، جامعة حلوان. كلية الخدمة الاجتماعية. قسم التخطيط الاجتماعي، ٢٠١٦.
- شيماء صلاح سيد حسانين: خطة مقترحة لمقرر التدريب الميداني لطلاب شعبة الإدارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية جامعة أسيوط، رسالة ماجستير، جامعة أسيوط. كلية التربية الرياضية. قسم الإدارة الرياضية و الترويح، ٢٠٠٧.
- صفاء مصطفى حجازي: برنامج مقترح للارتقاء بالتدريب الميداني لطلاب شعبة المسرح بكليات التربية النوعية، رسالة ماجستير، جامعة المنوفية، كلية التربية النوعية. قسم الإعلام التربوي، ٢٠١٥.
- عبدالإله عبدالله الجعيري: المعوقات التنظيمية وعلاقتها بدرجة مشاركة الموظفين الإداريين في اتخاذ القرارات في وزارة التربية والتعليم واقتراح نموذج نظري للتغلب على هذه المعوقات رسالة دكتوراه الفلسفة تخصص إدارة تربوية، جامعة عمان العربية، عمان، ٢٠٠٣.

عبد الباقى عبد المعطى: اتجاهات نظرية في علم الاجتماع، سلسلة عالم المعرفة، ج ٤٤ بالمجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، ١٩٨١.

عبد الباقى محمد حسن: أصول البحث العلمي، ط ٢، مكتبة غريب، القاهرة، ١٩٧٢.
عبد الناصر أحمد محمد هيجل: معوقات الإبداع في المنظمات السعودية، مجلة الإدارة العامة، مج ٣٩، ج ١٠، الرياض، ١٩٩٩.

عبد الهادي النور هريز إبراهيم أبو الغار: إدارة المؤسسات الاجتماعية منظر مونتولوجي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٧.

عفاف إبراهيم محمود عبد القوي: الفعالية التنظيمية و معرفاتها الاجتماعية والسلوكية مع دراسة ميدانية في تنظيم صناعي مصري رسالة دكتوراه، جامعة المنيا، كلية الآداب قسم الاجتماع، المنيا، ١٩٨٩.

عطي عبد الرزاق عطلي: الاتجاهات الأساسية في نظرية علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٩.

عطي عبد الرزاق عطلي وآخرون: علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٨.

غادة عبد الملك عبد السلام: برنامج مقترح في التدريب الميداني للطلبات المعلمات بشعبة الاقتصاد المنزلي وأثره على تنمية الأداء وطلب المساعدة، رسالة دكتوراه، جامعة المنصورة كلية التربية النوعية، قسم الاقتصاد المنزلي، ٢٠١٦.

غريب سيد أحمد وآخرون: نمهد في علم الاجتماع " معالجة الرؤى التقليدية والمعاصرة " ط ١ ، مطبعة البحيرة ، ٢٠٠٧.

فرح سليمان خليل سليمان: الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية للتدريب على العملية التعليمية . دراسة ميدانية لمرحلة التعليم الأساسي بمدينة البيضاء، رسالة دكتوراه، جامعة المنوفية كلية الآداب قسم علم الاجتماع، ٢٠١٥.

كمال محمد علي: معجم مصطلحات التنظيم والإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٥.

كوثر عبد الحميد عوض سيد: وضع تصور مقترح لبرنامج التدريب الميداني على الممارسة لعامة طلاب الخدمة الاجتماعية بمجال رعاية الشباب، رسالة ماجستير - جامعة حلوان كلية الخدمة الاجتماعية قسم مجالات الخدمة الاجتماعية، ٢٠٠٩.

مزن بشير سمسية: أثر المعوقات الإدارية والتنظيمية في إدارة المؤسسات التربوية والإعلامية: دراسة حالة المملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات التجارية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، ٢٠١٢.

محمدي حسين محمود عامر: معوقات التدريب الميداني لطلاب كلية التربية الرياضية للبنين بالرفيق، رسالة ماجستير، جامعة الرفيق، كلية التربية الرياضية للبنين. قسم طرق التدريس والتدريب والتربية العملية، ١٩٨٩.

محمد أحمد بيومي: أسس وموضوعات علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٦.

محمد عارف: تالكوت بارسونز "رائد الوظيفة المعاصرة في علم الاجتماع"، مكتبة الأخطى المصرية، القاهرة، ١٩٨٢.

محمد عاطف غيث: مدخل إلى علم الاجتماع، ط٤، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية،

١٩٧٧

محمد عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية ،

٢٠٠٢

محمد عبدالفتاح الصيرفي: الإدارة الرائدة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،

٢٠٠٣

محمد عبد القادر عبد القادر سرور: التدريب العملي في المدارس الثانوية الزراعية علي

ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة :دراسة ميدانية بمحافظة الدقهلية، رسالة ماجستير،

جامعة المنصورة. كلية التربية، ١٩٩٢.

محمد فخري وآخرون: مشكلات طلبة التطبيق العملي لمناهج اللغة العربية في مرحلة

التعليم العام. المجلة العربية للبحوث التربوية، ١٩٨٩.

معجب جار الله الزهراني: المعوقات التنظيمية لتطوير التعليم العام في المملكة العربية

السعودية : تصور مقترح في ضوء اقتصاد المعرفة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة،

معهد الدراسات والبحوث التربوية، قسم أصول التربية، القاهرة، ٢٠١٢.

معتز أحمد عبد الفتاح: التأهيل والتدريب في المؤسسات الصحفية وعلاقته بالأداء المهني

للصحفيين المصريين : دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، جامعة بني سويف. كلية الآداب.

قسم الإعلام -شعبة الصحافة، بني سويف، ٢٠١٦.

مي أحمد إبراهيم محمد السوقي : تقويم دور المشرف الأكاديمي في إكساب طلاب

التدريب الميداني المهارات المستحدثة في العمل مع الجماعات -دراسة تقويمية مطبقة

على طلاب الفرقة الرابعة بكلية الخدمة الاجتماعية، رسالة ماجستير جامعة حلوان، كلية

الخدمة الاجتماعية، قسم خدمة الجماعة، ٢٠١٤.

ونبع مكسيموس داود: دراسة لبعض مشكلات التربية العملية. حلقة إعداد معلمي العلوم

والرياضيات في البلاد العربية، القاهرة: مركز تطوير تدريس العلوم بجامعة عين

شمس، ١٩٨٠.

يوسف خياط: لسان العرب المحيط للعلامة بن منظور، معجم لغوي علمي، المجلد

الثالث، ط٢، الجزء الأول دار لسان العرب، بيروت، ١٩٨٥.

ثانيا: المراجع الأجنبية :

Adebayo, A. A: follow-up survey of Alberta vocational college graduates. College Student Journal, 1991.

Adler, P. S. :Introduction A Social Science ,In P. S. Adler (ed.). The Oxford Handbook of Sociology and Organization Studies ,Oxford University Press,2009 .

Archer, J. & Lamnin, A.:An investigating of personal and academic stressors on college campuses. Journal of College Student Personnel, 1985.Amitai

Etzioni: Modern Organization, N., J., Eaglewood Cliffee, Prentice Hall, 1964.

Chester L, Barnard: The Function of the Executive, Cambridge Mass, Harvard University Press, 1960.

Cohen, Percy.,: Modern Social Theory, Heinemann, London, 1986.

Coll, K.M. Career, personal, and educational problems of community College Students: severity & frequency. NASPA Journal, 1995, 32, 4, 270-278.

Coser, Lewis & Rosenberg Bernard : Sociological theory, Macmillan publishing Co., Inc., New York, 1976..

Dales Beach : Personnel: the management of people at Work 5th Edition, Macmillan pub, and Collier Macmillan pub, Co., N.Y., London, 1985.

George Ritzer Explorations in social theory: From metatheorizing to rationalization, (volume 1 of Ritzer's collected works, London: Sage, 2001.

G.H. Cole : Industrialism -Essay edited in Encyclopedia of the social sciences, Vol 8, 1990.

Hartman, B. Survey of college students' problems identified by the Mooney problems checklist. Psychological Reports, 1968.

Jackson, N.& P. Carter : Management and Organization Theory, London, 1998.

Jean Tirole: The Theory of Industrial Organization, The Mit Press, Cambridge, Massachusetts, London, 1994.

Lawrence, T. : "Power, Institutions and Organizations." In R. Greenwood, C. Oliver, R. Suddaby (eds.), The Sage Handbook of Organizational Institutionalism. London, 2008.

N. Koester and Robertm. Burnside : climate for creativity : what to measure? what to say about it? Gryskiewicz and A.Hills (Eds.): Readings in innovation, Greensboro, Nc : center for creative Leadership, 1992

Nina Hamilton, John F. Else: Designing field education: philosophy, structure, and process, the University of Michigan, Thomas, 1983.

Talcott Parsons : Structure and Process in Modern Societies , Chicago, the free press , 1960 .

Tamabile & Sharon J. sesabaugh: High creativity : what make the Difference in a.a. Gryskiewicz and da . Hills (Eds . ,) Readings in innovation , Greensboros nc : center for creative Leadership, 1992 .

Teresam Amabile :Amodel of creativity and innovation in organizations Research in organizational Behavior , vol . 10 , 1988.

Thiersch, H. "Cinderella & Her sisters": Training problems and employment needs in graduate courses leading to the Diploma in educational science and social education. Zeitschrift fur padagogik, 1990.

Tok, S. :The problems of teacher candidate's about teaching skills during teaching practice. From: Procedia Social and Behavioral Sciences, 2010.

ثالثا : المراجع الالكترونية:
ملتقى الاجتماعيين

<http://www.socialar.com/vb/showthread.php?t=4826> ، ٢٠١٦/٨/١٧ ،

<http://www.social-team.com/forum/showthread.php?t=3862> ، ٢٠١٦/٨/١٦ ،