

**التدريب الإلكتروني المستمر كآلية لجودة**

**طريقة العمل مع الجماعات**

**إعداد**

**أ.د/ عصام عبدالرازق فتح الباب**



## مقدمة

مما لا شك فيه إن حاجتنا إلي نظام تعليمي يحقق الجودة أصبحت ضرورة ملحة لتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية لدفع عجلة التنمية ذلك إن التعليم هو أهم أضلاع مثلث التقدم المتمثل في التعليم والديمقراطية والتكنولوجيا وان الارتقاء بالثروة البشرية لن يحققه إلا تعليم تتوافر فيه شروط الجودة الشاملة حتي يصبح خريجوه أكثر قدرة علي الدخول في السوق العالمي بإمكانيات وبقدرات ومهارات ذات مستوي عالي، حيث أصبحت الجودة الشاملة هي المدخل الأساسي لمواجهة التحديات الداخلية والخارجية للمؤسسات التعليمية وكاتجاه تطوري معاصر في معظم دول العالم لتقويم الأداء وتطويره بشكل مستمر، فالجودة هي الوسيلة التي طرحتها العولمة للتعامل بفعالية مع أوضاع المنافسة العالمية في ظل التغيرات السياسية والاقتصادية الجوهريّة في النظام العالمي الجديد وفي ظل تمكين المنشآت من الاحتفاظ بعملائها الحاليين وجذب عملاء جدد يجعل الجودة تعني الفاعلية والكفاءة.

وعلي الرغم من أن فكرة الجودة ترجع ظهورها إلي المجال الصناعي إلا انه كان ينبغي أن تنشأ في ميدان بناء البشر ( التعليم ) أي لابد إن تبدأ بالإنسان لان أي جودة شاملة لابد ان تكون نتاج عقل وجهد الإنسان وبالتالي ما لم تكن هذه الجودة الشاملة في الإنسان انعدمت في غيره وهو ما يتطلب مزيد من الاهتمام والتركيز علي الجودة الشاملة في الخدمة الاجتماعية على المستوى النظري والتطبيقي وفق معايير ومواصفات قياسية للجودة من حيث العقل والأداء والوجدان.

ولما كان التدريب الميداني الرافد الأساسي لإكساب طلاب الخدمة الاجتماعية الخبرات والمهارات والأخلاقيات اللازمة لإعدادهم كأخصائيين إجتماعيين مؤهلين للعمل في مجالات الرعاية الاجتماعية كان لزاما علينا تطوير هذه العملية لكي تصبح لها الفاعلية في إطار التغيرات العالمية السريعة من خلال إستحداث طرق التدريب التي نعد من خلالها جماعات الطلاب.

وتأسيسا علي ما تقدم تمكننا من اختيار موضوع التدريب الالكتروني كمدخل مستحدث يمكن تدريب جماعات طلاب الخدمة الاجتماعية خاصة أن معظم الجيل الحالي من الشباب يقضون أغلب أوقاتهم عبر شبكات الانترنت فلما لنا لم نستفد من هذه الوسائل التكنولوجية في صقل معارف الخدمة الاجتماعية لدى طلابنا من خلال خطة تدريبية الكترونية مقننة من خلال مشرفين مدربين على التدريب الالكتروني لهؤلاء الطلاب.

ويمكننا تناول هذا الموضوع من خلال توضيح مفهوم التدريب الالكتروني في طريقة العمل مع الجماعات، و أهدافه، وأهمية التدريب الالكتروني كآلية لإكساب أعضاء الجماعة المهارات والخبرات اللازمة لإعدادهم كأخصائيين إجتماعيين، ومزاياه ومبادئه وأنواعه ومتطلبات التدريب الالكتروني في طريقة العمل مع الجماعات ، و إستراتيجيات التدريب الالكتروني في طريقة العمل مع الجماعات ، ومعوقات التدريب الالكتروني في طريقة العمل مع الجماعات وأخيراً نختتم الورقة بخطة تدريبية الكترونية مقترحة لجماعات طلاب الخدمة الاجتماعية.

محتويات الورقة

الصفحة	الموضوع
٢	مقدمة
٦	١. مفهوم التدريب الالكتروني في طريقة العمل مع الجماعات .
٧	٢. أهداف التدريب الالكتروني في طريقة العمل مع الجماعات .
٨	٣. أهمية التدريب الالكتروني كآلية لإكساب أعضاء الجماعة المهارات والخبرات اللازمة لإعدادهم كإخصائيين إجتماعيين.
٩	٤. مزايا التدريب الالكتروني في طريقة العمل مع الجماعات .
١٠	٥. مبادئ التدريب الالكتروني في طريقة العمل مع الجماعات .
١٢	٦. أنواع التدريب الالكتروني في طريقة العمل مع الجماعات .
١٣	٧. متطلبات التدريب الالكتروني في طريقة العمل مع الجماعات .
١٥	٨. إستراتيجيات التدريب الالكتروني في طريقة العمل مع الجماعات .
١٨	٩. أدوات التدريب الالكتروني في طريقة العمل مع الجماعات .
٢٠	١٠. معوقات التدريب الالكتروني في طريقة العمل مع الجماعات .
٢٢	١١. خطة مقترحة للتدريب الالكتروني



دليل الورقة

**عنوان الورقة :**

التدريب الالكتروني كآلية لتحقيق جودة طريقة العمل مع الجماعات

**الهدف العام من الورقة .**

عرض التدريب الالكتروني كآلية لتحقيق جودة طريقة العمل مع الجماعات.

**الأهداف التفصيلية :**

- تحديد مفهوم التدريب الالكتروني في طريقة العمل مع الجماعات.
- تحديد أهداف التدريب الالكتروني في طريقة العمل مع الجماعات.
- توضيح أهمية التدريب الالكتروني كآلية لإكساب اعضاء الجماعة المهارات والخبرات اللازمة لإعدادهم كإخصائيين إجتماعيين.
- عرض مزايا التدريب الالكتروني في طريقة العمل مع الجماعات.
- شرح مبادئ التدريب الالكتروني في طريقة العمل مع الجماعات.
- فهم أنواع التدريب الالكتروني في طريقة العمل مع الجماعات.
- تحديد متطلبات التدريب الالكتروني في طريقة العمل مع الجماعات.
- توضيح إستراتيجيات التدريب الالكتروني في طريقة العمل مع الجماعات.
- تحديد أدوات التدريب الالكتروني في طريقة العمل مع الجماعات.
- تحديد معوقات التدريب الالكتروني في طريقة العمل مع الجماعات.
- التوصل لخطة مقترحة في التدريب الالكتروني لجماعات طلاب الخدمة الاجتماعية.

أولاً: مفهوم التدريب الإلكتروني في طريقة العمل مع الجماعات.

لقد تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم التدريب وسوف نتعرض لبعضاً منها على سبيل المثال وليس الحصر وذلك من خلال ثلاث محاور وهي:-

**أ - مفهوم التدريب لغوياً:**

تشتق كلمة تدريب Training في اللغة العربية من الفعل (درب) ويعنى درب به أى اعتاده وأولع به ودرب على الشئ أى تمرن عمل الشئ(المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية: ١٩٧٢، ص ٢٧٧).

**ب - مفهوم التدريب بصفة عامة:**

يعرف التدريب بأنه عملية إعداد الفرد للعمل المثمر والاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة، فهو نوع من التوجيه صادر من إنسان وموجه إلى إنسان آخر(أبو النصر، مدحت محمد: ٢٠٠٩، ص: ٥٤).

**ج - مفهوم التدريب الإلكتروني في طريقة العمل مع الجماعات:**

يعرف بأنه موقف تعليمي تحتل فيه وسائط الاتصال المتوافرة كالمطبوعات وشبكات الهاتف والفيديو التفاعلي والسبورة الإلكترونية دوراً أساسياً في التغلب على مشكلة المسافات المادية التي تفصل بين المشرف وأعضاء جماعات طلاب الخدمة

Hussein,

الاجتماعية بما يتيح لهما فرصة التفاعل المشترك فيما بينهم)

(J:1995, p: 138).

ثانياً: أهداف التدريب الإلكتروني في طريقة العمل مع الجماعات:

للتدريب الإلكتروني أهداف محددة تصنف إلى أهداف عامة وأهداف سلوكية ويرتبط نجاح التدريب الإلكتروني بأن تكون له أهداف واضحة ومحدودة حتى يمكن بعد انتهاء التدريب قياس هذه الأهداف لتقييم نتائج التدريب، وتقييم التدريب الإلكتروني بكل ما يرتبط فيه من عناصر كالمشرفين وأعضاء الجماعة وطرق التدريب وبيئة التدريب. (حلمى، عمر: ١٩٩٤، ص ٤١)

ويهدف التدريب الإلكتروني الى تحقيق الاهداف التالية: (السروجى، وآخرون:

٢٠٠٨، ص ٢٢).

١. زيادة قدرة عضو الجماعة (المتدرب) على التعامل مع المشكلات التي تواجهه أثناء التدريب.

٢. مساعدة أعضاء الجماعة في الحصول على فرص مناسبة لتعليمهم المهارات الفردية والجماعية ومهارات العمل الاجتماعي المرتبطة بممارسة طريقة العمل مع الجماعات.

٣. إعداد أعضاء الجماعة لكي يصبحوا أخصائيين اجتماعيين قادرين على العمل مع مختلف المواقف والحالات المهنية والتدخل المهني لتقديم عملية المساعدة.

٤. إكساب أعضاء الجماعة القيم المهنية وأخلاقيات المهنة عن طريق التفاعل الإلكتروني.



٥. تزويد أعضاء الجماعة بالخبرات الميدانية المرتبطة بالممارسة المهنية التي ترتبط بعمليات وطرق طريقة العمل مع الجماعات.

٦. نمو قدرة عضو الجماعة على استخدام المعارف الصحيحة في الممارسة، وكذا ازدياد فهمه للنظريات والمبادئ المجردة التي درسها.

٧. إكساب أعضاء الجماعة الشخصية المهنية المتكاملة.

٨. يساعد التدريب على اكتشاف مواهب أعضاء الجماعة ومهاراتهم وإمكاناتهم، كما يساعد على اكتشاف نقاط الضعف فيهم.

٩. يعمل على تغيير اتجاهات أعضاء الجماعة وإكسابهم قيماً إيجابية جديدة.

١٠. إكساب أعضاء الجماعة المهارات الفنية للعمل الميداني مثل:

أ. المهارة في تكوين علاقات اجتماعية ناجحة.

ب. المهارة في الاتصال والتواصل الفعال.

ج. المهارات القيادية مثل قيادة الجماعات وإدارة المناقشات الجماعية.. الخ.

ثالثاً: أهمية التدريب الإلكتروني كآلية لإكساب أعضاء الجماعة المهارات والخبرات اللازمة لإعدادهم كإخصائين إجتماعيين.

- مواكبة التطور المتزايد وتهيئة عضو الجماعة للتعامل مع معطيات العولمة من خلال التعلم المستمر وتوفير مصادر التعلم والمعلومات عن طريق الانترنت.
- يساعد في التعرف علي طبيعة المؤسسات الاجتماعية المختلفة من خلال الاطلاع على نبذة تاريخية عن كل مؤسسة عبر شبكات الانترنت.

- يعتبر المجال المناسب لتطبيق الأطر النظرية والمبادئ الفلسفية والأهداف الخاصة بطريقة العمل مع الجماعات الالكترونية .
- يساعد في التعرف علي مشكلات المجتمعات العربية والتخطيط العملي لمقابلة هذه المشكلات والاحتياجات من خلال المهارات التي يكتسبها الأخصائي الاجتماعي وكذلك من خلال الاحتياجات والإمكانيات البشرية والمادية المتوفرة .

رابعاً: مزايا التدريب الالكتروني في طريقة العمل مع الجماعات: (عبد ربه، مجدى و صالح،

عماد: ٢٠٠٦، ص ص ١٥١ : ١٥٢)

- أ- أنه وسيلة فاعلة في تحويل الموارد البشرية فى المؤسسات من مجرد التعامل مع ردود الأفعال إلى المشاركة بفاعلية والمساهمة فى اتخاذ القرارات.
- ب- أصبح أمر حيوى ورئيسى لمواكبة التحديات والمتغيرات المختلفة.
- ج- التدريب الالكتروني أداة لإحداث التغيير الإيجابى فى المعرفة والمهارات والسلوك والاتجاهات.
- د- أنه يكسب أعضاء الجماعة الثقة بالنفس، ويرفع الروح المعنوية.
- هـ- أنه يعمل على تحسين جودة الخدمة، بالإضافة إلى تنمية السلوكيات الإيجابية والاتجاهات الجيدة عن المؤسسة، واكتشاف القدرات الكامنة لدى أعضاء الجماعة.
- و- تحديث معلومات أعضاء الجماعة.
- ز- تحسين رضا العملاء، استخدام أفضل للموارد، تحسين الأداء، إنخفاض تسرب العاملين.

ح- أنه وسيلة فاعلة في نقل المعرفة وتنمية المهارات والتأثير في الإتجاهات، كما يتميز التدريب الإلكتروني بسهولة الدخول إلى الشبكة، استخدام أجهزة الكمبيوتر الشخصية، بالإضافة إلى سرعة الوصول إلى المعلومات الحديثة

خامساً: مبادئ التدريب الإلكتروني في طريقة العمل مع الجماعات:

يعتمد التدريب الإلكتروني على مبادئ أساسية يسترشد بها في تصميم وتنفيذ وتقويم

البرامج التدريبية منها ما يلي: (أبو المعاطي، ماهر: ٢٠٠٠، ص ٢٨).

### ١- تحديد الأساس النظري للتدريب Theory Based Model

إن عملية التدريب الأكثر فعالية هي التي تركز على إطار أو نموذج نظري للتدريب لتوجيه الأنشطة والممارسات التدريبية في البرنامج.

### ٢- تحديد الأهداف الإجرائية للتدريب: Pre-specified Behavioral objectives

من العوامل الهامة التي تساعد المتدربين على الاستفادة من برنامج التدريب هي تحديد الهدف من التدريب، مع مراعاة أن تكون تلك الأهداف ملبية لاحتياجات المتدربين وتكون واقعية وقابلة للقياس.

### ٣- تحديد الاحتياجات التدريبية: Assesment the professinal needs of trainer

من الأسس الواجب توافرها قبل البدء في عملية التدريب هي تحديد الاحتياجات المهنية اللازمة للمتدربين حتى يؤتى البرنامج التدريبي ثماره.

فالتدريب القائم على تلبية الاحتياجات المهنية للمتدربين يجعلهم يشعرون بأهمية هذا التدريب بالنسبة لعملهم، ويمكنهم من القيام بأدوارهم المهنية الجديدة بكفاية واقتدار

ويعتمد تحديد الاحتياجات على استخدام العديد من الأساليب مثل الملاحظة والاستبيان ونتائج الدراسات والبحوث (توفيق، عبد الرحمن: ٢٠٠٧، ص ٥٧).

#### ٤- توجه برامج التدريب لتنمية المهارات:

يركز هذا المبدأ على إكساب المتدربين مهارات أدائية ضرورية للمتدرب لتساعده على القيام بمهام وأدوار محددة بفاعلية (الخطيب، أحمد: ١٩٩٧، ص ٣٦٣).

#### ٥- تكامل النظرية مع التطبيق: **Integration of theory and practice**

من أجل تحقيق عملية التدريب لأهدافها بفاعلية لا بد وأن يراعى في تنفيذها التطابق ما بين الأفكار والنظريات المتعلقة بعمل المتدرب (دياب، عبد الفتاح: ١٩٩٩، ص ٢٢٢). ومما لا شك فيه أن نجاح برنامج التدريب يتوقف على قدرته في توظيف الأفكار النظرية إلى ممارسات يؤديها المتدرب ويمكن ملاحظتها في سلوكه.

#### ٦- التدريب المستمر: **Continuity Training**

نظراً للتطورات العلمية والتكنولوجية وما أحدثته من تغيرات في أداء المتدربين داخل المؤسسات يتطلب أن تستمر عملية التدريب لتزويد المتدربين بالمهارات الضرورية التي تساعدهم على أداء أدوارهم الجديدة.

#### ٧- تحقيق الذات: **Self-satisfaction**

من أسس عمليات التدريب إتاحة الفرصة للمتدربين للمشاركة والتفاعل في صناعة القرارات المتعلقة بعملية التدريب، فالمشاركة في عملية التدريب تؤدي إلى سرعة التدريب، بالإضافة إلى رسوخ ما تعلمه المتدرب لفترة أطول (الخطيب، أحمد: ١٩٩٧، ص ٣٧١).

## ٨- استثمار التكنولوجيا الحديثة: The modern Technology investment

من أسس عملية التدريب الاستفادة بالوسائط التكنولوجية وأدوات ووسائل الاتصال والتفاعل المستخدمة في التدريب الإلكتروني مثل مؤتمرات الفيديو التفاعلية والبريد الإلكتروني واللوحات الإخبارية والمناقشة الإلكترونية والمدونات والفصول الافتراضية وغيرها.

## ٩- المعلومات العكسية أو المرتدة: Feedback

يحتاج المتدرب إلى معرفة المعلومات المرتدة عن نتيجة سلوكه للوقوف على مدى فعالية التدريب، فمثلاً هل أحدث التدريب تعديلاً في سلوكه أم لم يحدث؟ وما نواحي القصور التي يجب تصحيحها؟ وبدون ذلك لا نستطيع الحكم على فعالية التدريب<sup>(١٢)</sup>.

## ١٠- تفريد التدريب: Individualized of Training

تؤكد برامج التدريب الحديثة على تفريد عملية التدريب بما يتفق مع إهتمامات و إحتياجات واستعداد كل متدرب، وذلك نظراً لوجود فروق فردية بين كل متدرب، وهذا المبدأ يتيح الفرصة لكل متدرب أن يتعلم وفق قدراته وسرعته الخاصة بما يتناسب مع ظروفه (دياب، عبد الفتاح حسن: ١٩٩٩، ص ٤٤).

## سادساً: أنواع التدريب الإلكتروني في طريقة العمل مع الجماعات.

تنقسم أنواع التدريب الإلكتروني المبني على شبكة الانترنت إلى نوعين أساسيين هما:

### أ- التدريب المتزامن عن طريق شبكة الانترنت (الخطيب، أحمد: ١٩٨٦، ص ٣٣):

ويقصد به تفاعل الاخصائيين مع بعضهم البعض ومع الموجه الاجتماعي في نفس الوقت، ويكون لديهم جدول أعمال (برنامج) محدد، فهو تدريب فوري مباشر محدد بوقت معين، وهو أسلوب يعتمد على التعلم الجماعي التعاوني.

- مميزات التدريب المتزامن عن طريق شبكة الانترنت (شحاته، نشوى رفعت: ٢٠١٤، ص ١٥):

- إتاحة الفرصة للاخصائى لتحقيق تدريب سريع وفعال ومصاحب بتغذية راجعة لحظيه.
- يسمح بالتعاون والعمل الجماعى، ويمكن من خلاله القيام بدورات تدريبية فعالة وأقل تكلفة.
- يزيد فرصة الاخصائى فى الاستفادة من آراء ومقترحات الآخرين ودمجها مع آراءه بما ينعكس فى تكوين معرفة قوية من خلال ما اكتسبه من معارف ومهارات.
- تعود الاخصائى على الحوار والنقد، وعدم تقبل الأفكار كما هى دون نقد.
- يتعلم الاخصائيين من خلال التعلم الجماعى، كما يصبح ممكناً عمل مشروعات جماعية مع مشتركين آخرين.

ب- التدريب غير المتزامن عن طريق شبكة الانترنت:

ويقصد به تفاعل الاخصائيين مع بعضهم البعض ومع الموجه الاجتماعى فى أوقات مختلفة وفى أماكن مختلفة من خلال الشبكة. وذلك بإشراف وتوجيه وتخطيط من الموجه دون شرط وقت أو مكان محدد (زين الدين، محمد: ٢٠٠٥، ص ١٠٠).

سابعاً: متطلبات التدريب الإلكتروني في الخدمة الإجتماعية.

نجاح التدريب الإلكتروني يتطلب بداية التخطيط السليم للاستفادة به، وتوفير عدد من المتطلبات الضرورية سواء فى المجالات المادية أو البشرية أو تصميم وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية.

ويمكننا ان نستعرض تلك المتطلبات فيما يلى:-

١- متطلبات التدريب الإلكتروني للمؤسسات التعليمية (البلقاسى، منال: ٢٠٠٦، ص ٧٥ - ٧٦):

أ- الإمكانيات المادية:

يتطلب التدريب الإلكتروني تزويد المدارس بأجهزة الكمبيوتر، ولكي نستطيع الدخول إلى شبكة الانترنت يجب أن تزود المدارس بوصلات الانترنت، إما عن طريق التليفون أو شبكة سلكية وتوصيله مودم أو مباشرة، وهناك طرقاً عديدة لربط الكمبيوتر والمباني بالبنية التحتية اللازمة للانترنت في الدول في العالم كله.

وهناك طرق أخرى واعدة لتجهيز المدارس بأجهزة الكمبيوتر بتكلفة منخفضة وذلك بنقل التكنولوجيا من المنظمات الحكومية ودوائر الأعمال إلى المدارس، مثال ذلك "برنامج الكمبيوتر للمدارس" في كندا، وهو عبارة عن منح من الأجهزة ذات الطراز القديم أو الزائد عن الحاجة في دوائر الأعمال أو الصناعة مع تجديدها قبل إهدائها للمدارس.

ب- الإمكانيات البشرية:

يعتبر توفير الدعم الفني في مواقع العمل تبعاً للاحتياجات من الأعمال الهامة لنجاح أى برنامج تدريبي يستخدم تقنيات المعلومات والاتصال، فبدون هذا الدعم تتحمل المدارس عبئاً كبيراً وخاصة بالنسبة للمدرسين، كما تتحمل عبء الصيانة، وتقلص استخدام الكمبيوتر نظراً لأعطاله.

٢- متطلبات التدريب الإلكتروني بالنسبة للمستخدمين (عبد الحى، رمزي: ٢٠٠٥، ص ١٩٦):

التدريب الإلكتروني يتطلب مهارات مناسبة من المستخدمين سواء (معلم - متعلم - موجه) تتناسب التعامل مع تقنيات المعلومات والاتصال الجديدة.

وبالنسبة للمعلمين أو الموجهين يجب أن يكتسبوا خبرة في هذا المجال حتى يستطيعوا التدريب عن طريق الانترنت.

٣- متطلبات التدريب الإلكتروني بالنسبة لتصميم وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية (رحومة، على: ٢٠٠٤، ص ٢٠٠):

أ- تحديد الهدف من البرنامج.

ب- وضع خطة زمنية عملية لحضور البرنامج التدريبي الإلكتروني.

ج- توجيه المتدرب إلى طرق التدريب وكيفية التعامل مع المادة التدريبية.

د- يجب استثارة نشاط المتدرب وتفكيره باستخدام أسلوب المناقشة.

هـ- استخدام أسلوب لغوى سليم وواضح وسهل مناسب لمستوى المتدرب وثقافته.

و- استثمار الأساليب والإشكال الفنية في الطباعة لإبراز النقاط الهامة والأفكار الأساسية لاستثارة وعي المتدرب.

ز- تدعيم المادة المعرفية المكتوبة بوسائط تقنية متنوعة (فيديو....إلخ).

ط- وضع أسئلة تقويم في نهاية كل جلسة من أيام التدريب.

كما أنه يجب الاهتمام بالعامل الاجتماعي في الآلية التقنية للتدريب الإلكتروني وبخاصة بالتصميم الجيد للشاشات والبيئات المستعملة من قبل المتدربين، بحيث تكون سهلة الاستعمال وغير مشتتة للذهن بكثرة التفاصيل (سفر، صالحة محمد: ٢٠٠٨، ص ١٦٦).

ثامناً: إستراتيجيات التدريب الإلكتروني في طريقة العمل مع الجماعات.

الاستراتيجية هي خطة منظمة تتكون من مجموعة محددة من الأنشطة والإجراءات مرتبة في تسلسل معين لتحقيق أهداف معينة في فترة زمنية محددة يستخدمها المدرب لتنظيم المحتوى وتتابع عرضه، وهناك مجموعة من الاستراتيجيات التي تستخدم في



التدريب الإلكتروني ويمكن للباحثة توضيح هذه الاستراتيجيات في الآتي (الحلفاوى، وليد: ٢٠١٣، ص٧٣).

#### ١- استراتيجية الإشراف الموجه **Mentoring**:

حيث يساعد المدرب كل متدرب على حدة وعلى حسب احتياجاته عن طريق البريد الإلكتروني (خان بدر الدين: ٢٠١٥، ص٩٥).

#### ٢- استراتيجية التعلم التعاوني: **Co- operative**

هذه الاستراتيجية تتطلب من المتدربين العمل معاً في مجموعات لإنجاز هدف التعلم ويتم التبادل والتشارك في المعلومات، وهذه الاستراتيجية تؤدي إلى تنمية التفكير الابتكاري والاعتماد الإيجابي على النفس والاتصال الاجتماعي الإيجابي بين المتدربين، كما أن تطبيق هذه الاستراتيجية يدفع المتدرب إلى المشاركة في الأنشطة التدريبية وتبادل الأفكار والتفاعل مع الأقران والمدرب ومصادر التعلم المتاحة (الحلفاوى، وليد: ٢٠١٣، ص٧٤).

#### ٣- استراتيجية حل المشكلات **Problem Solving**:

هذه الاستراتيجية يبرز من خلالها دور المتدرب كعامل أساسي في العملية التدريبية باعتبارها تهيئ للمتدرب الفرصة الملائمة لإبداع النشاط الذهني والعقلي والعاطفي والموجهة نحو دراسة مشكلة معينة، وقد تكون المشكلة حالة يشعر فيها المتدرب أنه أمام موقف تعليمي يشكل تحدياً له ويحتاج إلى حل، وقد يكون مجرد سؤال يجهد الإجابة عنه ويشعر بالرغبة في التعرف على الإجابة الصحيحة.

#### ٤- استراتيجية المحاضرة التفاعلية الإلكترونية:

ويقصد بها اللقاء الحي بين المدرب والمتدرب خلال التدريب، والمحاضرة إما أن تكون تزامنية حية أو غير تزامنية منقولة أو مسجلة. ولا بد أن يراعى في تصميمها

عدة أمور منها أن تكون على شكل ملاحظات مهمة أو كلمات مصاغة بعناية وتكتب على شرائح العرض التقديمي مثل برنامج البوربوينت Powerpoint أو في المؤتمرات المرئية (الحفاوى، وليد: ٢٠١٣ ص ٧٥).

٥- استراتيجية التفكير البصرى (يحيى، زكريا: ٢٠١١، ص ٩٩):

استراتيجية التفكير البصرى منظومة من العمليات تترجم قدرة المتدرب فى الفصل الافتراضى على قراءة الشكل البصرى، وتحويل اللغة البصرية التى يحملها الشكل (الصورة المعروضة) إلى لغة مكتوبة واستخلاص المعلومات منه ومن أدوات التفكير البصرى الرسوم التخطيطية والصور ولقطات الفيديو التى تعرض من خلال الحاسب والانترنت.

ومن مميزات التفكير البصرى أنه ينمى مهارات حل المشكلات لدى المتدربين، ويزيد من الالتزام بين المتدربين كما يزيد من التفاعل الإيجابى، ويحسن من نوعية التعلم، يسهل من إدارة الموقف التعليمى التدريبي، يدعم طرق جديدة لتبادل الأفكار والخبرات (الموسى، عبد الله والمبارك، أحمد: ٢٠٠٥، ص ٢٤٥).

٦- استراتيجية التعلم بالاكشاف:

استراتيجية التعلم بالاكشاف هى محاولة المتدرب للحصول على المعرفة بنفسه، فهو يعيد لنا المعلومات بهدف التوصل إلى معلومات جديدة، فالتعلم بالاكشاف هو سلوك المتدرب للانتهاج من عمل تعليمى يقوم به بنفسه دون مساعدة من المدرب ومن أهداف التعلم بالاكشاف أنه ينمى لدى المتدربين مهارة حل المشكلات، والشعور بالمتعة وتحقيق الذات عن الوصول إلى اكتشاف ما، يساعدهم على الاندماج فى النشاط، تكون المعلومات لدى المتدربين أكثر بقاء فى الذاكرة وتكون أكثر سهولة فى انتقال أثر التعلم إلى أنشطة ومواقف ممارسة المهارة التى يتدرب عليها.

٧- استراتيجية العصف الذهنى (السالم، أحمد محمد: ٢٠٠٤، ص ٣٤):

استراتيجية العصف الذهني هي خطة تدريبية تعتمد على استثارة أفكار المتدربين والتفاعل معهم، انطلاقاً من خلفياتهم العلمية، حيث يعمل كل متدرب كعامل محفز لأفكار الأعضاء الآخرين، ومنشط في أثناء إعداد الأعضاء لمناقشة موضوع ما وذلك في وجود موجه لمسار التفكير وهو المدرب.

ومن أهدافه تفعيل دور المتدرب في المواقف التدريبية، تحفيز المتدربين على توليد الأفكار والمشاركة حول موضوع معين، وأن يقتاد المتدرب على الاستفادة من أفكار الآخرين وتبادل الخبرات المهنية واحترام وتقدير آراء الآخرين.

#### ٨- استراتيجية المشاريع الإلكترونية:

وهي تعطي للمتدربين الفرصة لتحقيق ذواتهم سواء كانت مشاريع فردية أو جزء من نشاط مجموعة العمل، كما تدفع المتدربين لاكتساب خبرات مهمة، ويتم الإرسال السريع للمشروع ضمن المجموعة أو مع المدرب وسرعة تحليله ونقاشه يشكل تغذية راجعة مهمة وسريعة تزيد من معرفة وخبرة المتدربين القائمين على المشروع (Thorne, k: 2003, p.25).

#### ٩- استراتيجية التعليم بالفريق الإلكتروني:

ومن خلالها يتلقى المتدربون المادة التدريبية من أكثر من مدرب وفي أكثر من تخصص من مؤسسة تعليمية واحدة أو أكثر من مؤسسة تعليمية (الغنام، نعيمة ٢٠٠٩، ص ص ٢٦٣ - ٢٦٤).

واستخدام تلك الاستراتيجيات يتطلب خطة منظمة ومحكمة، يتم من خلالها التأكد من تطبيق تلك الاستراتيجيات من خلال التحديد المحكم للأدوات التي تحقق كل استراتيجية تدريبية.

تاسعاً: الأدوات المستخدمة فى تنفيذ الاستراتيجيات التدريبية الإلكترونية:

تنقسم أدوات التدريب الإلكتروني بالمرونة فى الاتصال والتفاعل والتدريب وفى تحقيق التفاعل الاجتماعى من خلال التدريب التشاركى كبديل للتفاعل وجهاً لوجه داخل قاعات التدريب (Thorne, k: 2003, p.25).

وهذه الأدوات يمكن عرضها كالتالى:

**١- البريد الإلكتروني:**

يعرف البريد الإلكتروني على أنه هو تبادل الرسائل عبر الشبكة سواء كانت نصية أو رسومات أو صوراً أو أبحاث، فيما بين المتدربين وبعضهم، وبين المتدربين والمدرّب، فضلاً عن توفير إمكانية التفاعل بين أعضاء الجماعة المتدربين وبعضهم، و المدرّب بصورة غير متزامنة من خلال الرسائل النصية.

**٢- القوائم البريدية:**

القوائم البريدية عبارة عن نظام مجهز يسمع بتكوين مجموعة من الأعضاء يقومون بتبادل رسائلهم التى تدور حول مهارات الممارسة المهنية لأخصائى العمل مع الجماعات المدرسية التى يتم التدريب عليها ويتم كذلك تبادل المعلومات والأفكار وإرسال أوراق العمل المكلف بها كل عضو، وتدعيم كل عضو من خلالها بعد تصحيح أوراق العمل الخاصة به (نشوان، جميل: ٢٠٠٤).

**٣- مؤتمرات الفيديو التفاعلية:**

وهو نظام إلكترونى يحدد كيفية إرسال واستقبال الرسائل فى الوقت نفسه بين أعضاء الجماعة أو بينهم وبين المدرّب، وتتيح الفرصة للمحادثة والتفاعل بين أعضاء الجماعة وبالتالي تساعد فى التعلم الجماعى التعاونى عن طريق المشاركة فى التفكير

وتبادل المعرفة، ويتم وضع كاميرات صغيرة على أجهزة الكمبيوتر أو بجانبها لتقوم بنقل الصور الحية لعرضها بشكل متزامن في المدارس التي يعمل بها أعضاء الجماعة.

#### ٤ - الفصول الافتراضية:

الفصل الافتراضى هو نظام إلكترونى عبر الانترنت يستخدمه المدرب فى تنمية معارف ومهارات مجموعة من المتدربين كل منهم فى مكان مختلف عن الآخر وذلك باستخدام مجموعة من الأدوات مثل مؤتمرات الفيديو التفاعلية، والتفاعل الصوتى ومشاركة الملفات والتطبيقات وتصفح شبكة الانترنت(السلمى، على: ١٩٩٥، ص: ٥١).

وتتميز الفصول الافتراضية بالتفاعل المباشر بين المدرب والمتدرب والتغذية الراجعة الفورية والعرض المباشر للمحتوى والتقييم المباشر للمتعلم (المتدرب).

#### أنواع الفصول الافتراضية:

تنقسم الفصول الافتراضية إلى نوعين هما الفصول الافتراضية التزامنية Synchronous وهى التى تسمح بوجود المدرب والمتدربين على شبكة الانترنت فى نفس الوقت وتعتمد على توظيف مجموعة من الأدوات مثل الفيديو التفاعلى والتحدث بالصوت والصورة وتلقى التغذية الراجعة الفورية من المدرب. والفصول الافتراضية غير التزامنية Asynchronous: وهذه الفصول يتفاعل فيها المدرب مع المتدربين بصورة لائزمانية عبر الانترنت.

#### ٥ - الشبكة العنكبوتية (شبكة الويب العالمية):

شبكة الويب هى إحدى خدمات شبكة الانترنت وتهدف إلى الوصول لكل الوثائق المتاحة على مواقع وصفحات الانترنت.

وأهمية استخدام تقنيات ويب ٢ فى التدريب أنه يجعل المتدرب متلقى ومرسل ومتفاعل ومشارك، تساهم فى جعل التعليم تعاونى وتكاملى بين المتدربين فالجميع يشارك، تعمل على رفع طموح المتدربين وتشجيعهم على المشاركة فى أنشطة التدريب والمناقشات بشكل أقوى.

### عاشراً: معوقات التدريب الإلكتروني في طريقة العمل مع الجماعات.

توجد مجموعة من المعوقات التى تحول دون فعالية التدريب الإلكتروني وأهمها (Thorne, k: 2003, p.25):

- عدم قدرة المدرب / المتدرب على استيعاب معانى الكلمات المستخدمة فى الرسائل المتبادلة بينهما.
- إنجذاب المتدرب إلى المعلومات التى تتوافق مع ميوله واهتماماته، وتجاهل المعلومات الأخرى.
- تردد المتدرب فى توجيه الأسئلة الإلكترونية التى تهمة شخصياً إلى المدرب بسبب عامل الخوف.
- عدم تأهيل المدرب للقيام بدوره والتهاون فى اختيار المتدرب الذى لديه الاستعداد للتدريب إلكترونياً.
- غياب الاحصاءات والبيانات والمعلومات الهامة على المواقع الشبكية لمراكز التدريب الإلكتروني.
- غياب الإجراءات الإدارية المتعلقة بتقديم حوافز للمدربين المشاركين فى التدريب الإلكتروني.

- عدم اتخاذ إجراءات إدارية واضحة لرفع فاعلية التواصل بين المدرب والمتدرب على الشبكة.
- عدم اعتماد إجراءات فاعلة لضمان جودة التدريب الإلكتروني في المؤسسات التعليمية.
- بطء الاتصال بشبكة الانترنت مما يؤثر على سرعة التفاعل الإلكتروني بين المدرب والمتدرب بسبب تعطل الخادم المركزي نظراً لغياب الصيانة الدورية للأجهزة والبرمجيات.

### خطة مقترحة للتدريب الإلكتروني لاجتماعية الخدمة الاجتماعية

#### أولاً : أهداف التدريب الإلكتروني:

الهدف من التدريب الإلكتروني هو مساعدة الطالب على استيعاب المعارف النظرية وترجمتها لممارسات عملية وتطبيقية وإختبار المفاهيم النظرية في ضوء المواقف الواقعية ومن ثم:

- اكساب الطالب المهارات الفنية للعمل الميداني : مثل المهارة في تكوين علاقات مهنية ناجحة مع أنساق التعامل، المهارة في استخدام التكنولوجيا، المهارة في إدارة الوقت، المهارة في التسويق الإلكتروني..... إلخ.
- اكساب الطالب المهارات المهنية المرتبطة بتحليل وحل المشكلة ، إعداد البرامج ، المتابعة والتقييم .
- اكساب الطالب مهارة التسجيل الإلكتروني: تسجيل المقابلات الفردية ، الاجتماعات الجماعية، والاجتماعات الاشرافية ، استيفاء الاستمارات ونماذج العمل المؤسسي وإعداد التقارير الدورية .
- اكساب الطالب مهارات الاتصال الإلكتروني، المناقشة الجماعية الإلكترونية، قيادة الجماعات وإدارة المناقشات الجماعية الإلكترونية.
- تزويد الطالب الإتجاهات السلوكية المهنية في إطار من القيم والأخلاقيات المهنية .

- اكساب الطالب عادات العمل المهني : الاهتمام بالمظهر الشخصي المناسب، الاستخدام الأمثل للوقت ، تحمل المسؤولية ، احترام العملاء ، تقبل النقد والاستفادة منه، الاستفادة من الإشراف .

#### ثانيا : النتائج التعليمية المستهدفة :

##### أ: المعرفة والفهم :-

1. يدرك الطالب أهمية التدريب الالكتروني، ماهيته ، وأسس النظرية .
2. يدرك الطالب المجال الذي يتدرب فيه، خصائصه، سياسات الرعاية وفقا له، تشريعاته، أنساق التعامل فيه .
3. يعرف الطالب مؤسسة التدريب : أهدافها ،نظامها الأساسي ولوائحها ، وحداتها واختصاصات كل وحدة بها ، دور الأخصائي بها ، خدماتها وشروط الحصول على تلك الخدمة ، قواعدها وإجراءاتها ، عملائها وفريق العمل بها ، ، ودور كل عضو فيه .

##### ب: المهارات الذهنية :-

1. يحلل المشكلات الاجتماعية والقضايا المجتمعية المعاصرة.
2. يفسر المشكلات الاجتماعية والقضايا المجتمعية في ضوء النظريات العلمية لمجموعة العلوم الإنسانية والاجتماعية .
3. يربط الأبعاد الاجتماعية والنفسية والإقتصادية والسياسية في المشكلات والقضايا التي تتعامل معها الخدمة الاجتماعية .
4. يستنتج نتائج التعامل مع مشكلات العملاء في إطار المعطيات العلمية والتطبيقية التي تقوم عليها الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية .
5. يحدد احتياجات أنساق العملاء ويرتبها حسب أولوياتها .
6. يختار أنسب الحلول لمشكلات أنساق العملاء من بين العديد من البدائل .

##### ج : المهارات المهنية :-

1. يكون علاقات مهنية ناجحة مع أنساق العملاء .
2. يصمم خطط التدخل المهني مع أنساق العملاء ، ويتابع تنفيذها إلكترونيا.



٣. يقيم عائد الممارسة المهنية مع أنساق العملاء على مختلف مستوياتها ، ويستفيد من نتائجها في تحسين الممارسة المهنية.
٤. تحديد مشكلات الممارسة المرتبطة بمجال التخصص .
٥. يجري البحوث التطبيقية المرتبطة بمجال التخصص .
٦. يمارس أدوار المهنية بالتنسيق مع فريق العمل .
٧. يلتزم بالقيم والأخلاقيات المهنية في العمل .
٨. ينظم الاجتماعات الالكترونية .
٩. يصمم فيديوهات تثقيفية التي تستهدف تنمية مهارات العملاء .
١٠. يسجل الكترونيا كافة التقارير المهنية .
١١. يدافع عن حقوق ومصالح الفئات المعرضين للخطر .
١٢. يستثمر الموارد المتاحة في المجتمع أفضل استثمار .
١٣. يستطيع الوصول إلى موارد جديدة يمكن الاستفادة منها .

#### د : المهارات العامة والمنقولة :

١. يستخدم مهارات الاتصال اللفظية وغير اللفظية عبر شبكات التواصل الاجتماعي.
٢. يكون علاقات اجتماعية ناجحة مع الآخرين .
٣. يدير الوقت بكفاءة .
٤. يدير أزماته وضغوط حياته بطريقة مناسبة .
٥. يشارك بفعالية في قضايا ومشكلات المجتمع .
٦. يشارك في العمل التطوعي على مستوى المجتمع .
٧. يدير الحوارات الالكترونية التي يشارك فيها بطريقة مناسبة .
٨. يتعامل بكفاءة مع جميع الناس على إختلاف مستوياتهم وتنوعاتهم .
٩. يستخدم الأساليب التكنولوجية الحديثة في ممارساته المهنية .

#### مراحل خطة التدريب الالكتروني

تتضمن جميع الأنشطة والأعمال والمسؤوليات والمهام التي ينبغي أن يمارسها الطلاب الكترونيا لمساعدتهم على إكتساب وتنمية المعارف والخبرات والمهارات

والقيم اللازمة لتكوين الشخصية المهنية وفقا لمجال الممارسة المهنية وطبيعة مؤسسة التدريب ونظامها الأساسي .

تتسم هذه الخطة بالعمومية الشديدة والمرونة الواسعة بحيث يسمح بالتعديل والتغير طبقاً لنوعية المؤسسات وقدرات ومهارات الطلاب الذين يتم تدريبهم .  
وتنقسم الخطة لأربعة مراحل هي :-

### المرحلة الأولى : المرحلة التمهيدية (الإعداد والتوجيه) :

الهدف منها هو إعداد الطالب للإنخراط في العملية التدريبية من خلال مساعدته على التعرف على طبيعة التدريب الالكتروني وأهميته وأهدافه وعناصره ومجالات الممارسة المهنية بوجه عام والمجال الذي سيتدرب فيه بوجه خاص ، وكذا مؤسسة التدريب الذي سيتدرب بها من خلال شبكات التواصل الاجتماعي.  
هذا وتتضمن تلك المرحلة المهام والأنشطة التالية :-

1. عمل جروب رسمي مغلق يجمع بين المشرف والطلاب ويكون المسؤول عنه المشرف فقط (أمن الجروب) ولا يقبل عليه إضافة أى طالب غير طلاب المجموعة التدريبية المسؤول عنها المشرف ويؤكد المشرف على الطلاب ضرورة دخولهم بأسمائهم الحقيقية ولن يضاف أى طالب يدخل باسم وهمي.
2. تكليف الطالب بالقيام بقراءات نظرية من مراجع معتمدة يوجهه إليها المشرف الأكاديمي عن التدريب الالكتروني - ما هيته ، أهميته ، موقعه من برامج الإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي ، أهدافه وأغراضه التفصيلية ، عناصره ، ومسؤولية كل عنصر، وكتابة ملخص لها ومناقشة تلك الملخصات الكترونياً.
3. تكليف الطالب بقراءات عن مجالات الممارسة المهنية عامة وخصائص وسمات كل منها ، والعلاقة التي تربط بينها مع التركيز بصفة خاصة على المجال الذي سيتدرب فيه الطالب ودور الخدمة الاجتماعية فيه .
4. قيام المشرف الأكاديمي بزيارة تمهيدية لمؤسسة التدريب والاتفاق مع مديرها والإخصائيون الاجتماعيون بها على خطة تدريب الطلاب بها في ضوء خطة

التدريب الإلكتروني المعتمدة من الكلية في المجال وبما يتفق وظروف المؤسسة وطبيعة عملها.

٥. تهيئة الطلاب للنزول إلى مؤسسة التدريب والنزول إليها بصحبة المشرف الأكاديمي وعقد لقاء وجها لوجه بينهم وقيادات المؤسسة والإخصائيون بها لتعريف الطلاب بالمؤسسة وطبيعة عملها وأهدافها وهيكلها التنظيمي وأقسامها واختصاصاتها ، خدماتها ، ودور الخدمة الاجتماعية فيها .

٦. تكليف الطلاب بالإطلاع على اللوائح والقوانين والنظم المختلفة التي تنظم عمل المؤسسة وقراءة الكتيبات والنشرات الصادرة عنها والتي توضح نشأتها وتطورها ، أهدافها ، سياساتها ، اجراءاتها ، المستفيدين من خدماتها ، الاجراءات المتبعة للحصول على تلك الخدمات ، أو التعرف عليها من خلال المسؤولين بالمؤسسة.

٧. التعرف على النماذج والإستمارات المستخدمة في المؤسسة والتدريب عليها .

٨. التعرف على فريق العمل بالمؤسسة ، ودور كل منهم ، ودور الأخصائي الاجتماعي كأحد أفراد فريق العمل .

٩. التعرف على طبيعة الاحتياجات والمشكلات التي يواجهها عملاء المؤسسة ، وأدوار ومهام ومسؤوليات الأخصائي الاجتماعي في تلبية تلك الاحتياجات والتعامل مع تلك المشكلات بمساعدة مشرف المؤسسة والمشرف الأكاديمي .

١٠. التعرف على الاحتياجات أو المشكلات التي تواجه المؤسسة ، والأخصائي الاجتماعي .

### المرحلة الثانية : مرحلة الإطلاع وملاحظة المشرف ثم مشاركته :-

في هذه المرحلة يوجه المشرف الطالب إلى :

١. الإطلاع على التسجيلات المختلفة للأخصائي بالمؤسسة وتدوين بعض

الملاحظات عليها ثم مناقشة المشرف لها من خلال مواقع التواصل

الاجتماعي.

٢. ملاحظة المشرف والأخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسة أثناء ممارستهم الفعلية لبعض الأعمال والمهام الفنية ، وحضور الاجتماعات والقيام بزيارة المؤسسات الأخرى ذات الصلة بالمؤسسة ، وذلك من خلال :

أ - ملاحظة المشرف أثناء قيامه بإجراء بعض المقابلات مع العملاء \_ ليتخذ نمونجا يستطيع أن يحاكيه عند قيامه هو بالمقابلة منفردا فيما بعد ، ولا بد من الانتباه لمجموعة من العوامل التي ينبغي أخذها في الاعتبار عند التخطيط لمثل هذه الخبرة التعليمية على النحو التالي:

- إختيار أنساق العمل من النوع الذي لا يتأثر كثيرا بوجود الطالب (نوعية خاصة من العملاء).
- موضوع المقابلة ينبغي ألا يكون بما يثير الحرج .
- اشراك الطالب في التخطيط للمقابلة .
- ينبغي توضيح الموقف للعمل بشكل يقلل من قلقه إن وجد .
- ينبغي أن يوجه الطالب إلى الجوانب التي يريده أن يلاحظها مثل طريقته في تقديم نفسه للعمل ، طريقته في تعديل مسار المناقشة نحو هدفها - قيادته للمناقشة - ، ملاحظة السلوك غير اللفظي للعمل ..... إلخ.

ب - ملاحظة المشرف أثناء قيامه بقيادة أحد الاجتماعات بطريقة فنية.

ج - حضور إجتماعات فريق العمل سواء كان ذلك لوضع خطة عمل أو مناقشة ومراجعة عمل ، ليستمع لمناقشاتهم ويلاحظ الجوانب المختلفة التي ينظر منها كل منهم للموقف .

٣. يوجه المشرف الطالب للقيام بعمليات تسجيل للأحداث الكترونيا ( المقابلات أو الاجتماعات ) في ضوء شروط التسجيل المهني ، كما تتم عملية مناقشة

- كل هذه الأنشطة وما دار فيها في الاجتماعات الاشرافية الفردية أو الاجتماعات الاشرافية الجماعية عبر الجروب الرسمي للجماعة.
٤. يوجه الطالب للقيام ببعض الأنشطة بالاشتراك مع المشرف ، مثل :
- قيادة إجتماع لإحدى الجماعات بحضور المشرف .
  - التخطيط لمقابلة أحد العملاء، أو اسرته - إذا تطلبت الممارسة ذلك - بالاشتراك مع المشرف ، وإجراء المقابلة بالاشتراك مع المشرف .
  - الإشراف بالاشتراك مع المشرف على تنفيذ بعض الأنشطة الجماعية .
  - الإعداد لعقد إجتماع الكتروني بالاشتراك مع المشرف (إعداد جدول الأعمال ، تصميم الدعوة وإعدادها وتوجيهها، وتسجيل محضر الاجتماع).
  - الإعداد لعقد ندوة أو محاضرة الكترونية بالاشتراك مع المشرف.

#### المرحلة الثالثة : مرحلة الممارسة :-

- في ضوء متابعة المشرف للطالب ومشاركاته يحدد بعض المهام المهنية التي يمكن للطالب القيام بها ليوكل إليه القيام بها مع ضرورة متابعته وتشجيعه وتدعيمه وتوجيهه إن لزم الأمر وفيما يلي أمثلة للمهام والأنشطة التي يمكن أن يقوم بها الطالب :
١. قيام الطالب بإجراء المقابلات مع أنساق العميل بالمؤسسة ، سواء تم ذلك عن طريق إجراء نوع واحد من المقابلات مع عدد من الحالات (الحالات الطارئة - المواقف السريعة- أو مقابلات التاريخ الاجتماعي أو مقابلات الصدفة ) أو عن طريق تولي مسؤولية العمل مع بعض الحالات والتي تتطلب أكثر من مقابلة لنفس الحالة .
  ٢. قيادة إحدى اجتماعات الالكترونية عبر شبكات التواصل.
  ٣. قيام الطالب بجمع البيانات التي قد تتطلبها بعض البحوث، وكذا قيامه بالمشاركة في تفرغ البيانات وتحليلها في حدود إمكاناته ، وفي حدود الوقت المتاح له دون الإخلال بالتوازن المطلوب بين مهارات العمل المتنوعة .

٤. قيام الطالب بتنظيم إجتماع أو محاضرة أو ندوة الكترونية .
٥. قيام الطالب بتسجيل كل أنشطته المهنية التي يقوم بها تسجيل الكتروني.

#### المرحلة الرابعة : مرحلة التقويم والانهاء :-

١. يقوم الطالب بمراجعة سجلاته وكافة التقارير التي كتبها وتنظيمها وتجهيزها للعرض والتقييم الالكتروني وبحيث يكون الطالب مسئولا مسئولية كاملة عن ما تضمنته من معلومات وفرص مهنية حقيقية وتؤكد من توافر شروط التسجيل الصحيحة في هذه التقارير بالصورة التي تسهل مراجعتها ، بما يتفق مع مبادئ وشروط التسجيل .
٢. كتابة التقرير النهائي ومنجزات التدريب خلال العام التدريبي فمن الأهمية القصوى قيام الطالب بمراجعته للإنجازات التي جاءت في هذا التقرير النهائي الشامل في ضوء كافة العناصر الجزئية المكونة للمنجزات التفصيلية مدعمة بساعات التدريب العملى المخصصة للحصول على الفرص المهنية خلال العام التدريبي بمطابقة هذه الجوانب مع بعضها البعض ليقوم بكتابة تقريره التدريبي النهائي ، مع تسليم كل من المشرف الأكاديمي ومشرف المؤسسة نسخة منه لمراجعتها والاعداد للاجتماع التقويمي .
٣. يتم عقد إجتماع الكتروني تقويمي لكل أطراف العملية التدريبية بدءا من الطالب والإشراف (الأكاديمي والمؤسسي) والمؤسسة والخطة التدريبية والبرنامج التدريبي فيه يتم النقد والنقد الذاتي وكتابة تقرير عن ذلك يمكن الاستفادة به في التدريب العام القادم .
٤. بنهاية التدريب الالكتروني يكتب المشرف تقرير عن الطالب يوضح المستوى الذي وصل إليه الطالب والمهام المهنية التي يجيد القيام بها ، على أن يقوم برسالة نسخة منها لوحدة التدريب للاستفادة منها في تدريب العام القادم.

الأساليب الإلكترونية التي يمكن استخدامها في تنفيذ الخطة والبرنامج التدريبي

الإلكتروني:

تتنوع أساليب التدريب الإلكتروني حسب طبيعة ومحتوى البرنامج التدريبي الإلكتروني، وطبيعة ونوعية المشكلات والمواقف التي تتعامل معها المؤسسة ونوعية الأعمال والأنشطة والمهام المطلوب إنجازها .

وينبغي على المشرف مراعاة الملائمة بين الأسلوب التدريبي وبين قدرات المتدربين على استيعابها والاستفادة منها ، ومن تلك الأساليب :-

١. أسلوب حلقات النقاش الإلكترونية .
٢. أسلوب تحليل الحالات والمواقف.
٣. أسلوب الزيارات الإلكترونية.
٤. أسلوب العصف الذهني الإلكتروني .
٥. أسلوب التفكير التأملي الإلكتروني.
٦. أسلوب المناقشة الجماعية الإلكترونية.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

١. أحمد الخطيب: اتجاهات حديثة في التدريب، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٩٨٦.
٢. أحمد محمد السالم: تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني، الرياض، مكتبة الرشد، ٢٠٠٤، ص ٣٤.
٣. بدر الدين خان: ترجمة على بن شرف المرسوي وآخرون: استراتيجيات التعلم الإلكتروني، سوريا، شعاع للنشر، ٢٠١٥، ص ٩٥.
٤. جميل نشوان، تطوير تطوير كفايات للمشرفين الاكاديميين في التعليم الجامعي في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة في فلسطين، ورقة علمية اعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني الذي عقده برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية في جامعة القدس المفتوحة في مدينة رام الله في الفترة الواقعة ٣-٥/٧/٢٠٠٤.
٥. رشاد أحمد عبد اللطيف: إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية، القاهرة، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٩، ص ١٢٨.
٦. رمزي أحمد عبد الحى: التعليم العالى الإلكتروني (محدداته ومبرراته ووسائله)، الإسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط١، ٢٠٠٥، ص ١٩٦ بتصرف
٧. زكريا بن يحيى لال: التكنولوجيا الحديثة فى تعليم الفائقين عقلياً: القاهرة، عالم الكتب، ٢٠١١، ص ٩٩.



٨. صالحه محمد سفر: الإشراف التربوي عن بعد بين الأهمية والممارسة ومعوقات استخدامه، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، ٢٠٠٨، ص ١٦٦ بتصرف
٩. طلعت مصطفى السروجي وآخرون: دليل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية (جامعة حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، ٢٠٠٨) ص ٢٢.
١٠. عبد الرحمن توفيق: التدريب عن بعد باستخدام الكمبيوتر والانترنت، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك، ط٣، ٢٠٠٧، ص ٥٧
١١. عبد الفتاح دياب حسن: إدارة الموارد البشرية (مدخل متكامل)، القاهرة، شركة البراء، ١٩٩٩، ص ٢٢٢
١٢. \_\_\_\_\_: دور التدريب في تطوير العمل الإداري، القاهرة، المجموعة الاستشارية العربية، ١٩٩٩، ص ٤٤
١٣. عبد الله بن عبد العزيز الموسى وأحمد بن عبد العزيز المبارك: التعليم الإلكتروني الأسس والتطبيق، الرياض، مطابع الحميض، ٢٠٠٥، ص ٢٤٥.
١٤. على السلمى : إدارة الجودة الشاملة ومتطلبات التأهيل للايزو ٩٠٠٠، دار غريب، القاهرة ، ١٩٩٥.
١٥. على محمد رحومة: الانترنت والمظومة التكنو اجتماعية (بحث تحليلي في الآلية التقنية للانترنت ونمذجة منظومتها الاجتماعية، القاهرة، مركز دراسات الوحدة العربية، سلسلة أطروحات الدكتوراه (٥٣)، ٢٠٠٤، ص ٢٠٠
١٦. عمر حلمي: التدريب الإداري ( القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٤) ص ٤١.

١٧. ماهر أبو المعاطى على: دليل التدريب الميدانى لطلاب الخدمة الاجتماعية (جامعة

حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى، ٢٠٠٠) ص ٢٨.

١٨. مجدى محمد مصطفى عبد ربه، عماد فاروق محمد صالح: استخدام حلقات النقاش

التدريبية فى تنمية بعض المهارات الأساسية للممارسة المهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية

(مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة

حلوان، ٢٠٠٦) ص ص ١٥١ : ١٥٢.

١٩. مجمع اللغة العربية: المعجم الوسيط، القاهرة، دار المعارف، ج ١١، ١٩٧٢، ص

٢٧٧

٢٠. محمد محمود زين الدين: تطوير كفايات المعلمين بكليات التربية لتلبية متطلبات إعداد

برامج التعليم عبر الشبكات، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية، جامعة حلوان،

٢٠٠٥، ص ١٠٠ بتصرف

٢١. مدحت محمد أبو النصر: مهارات المدرب المتميز، القاهرة، المجموعة العربية

للتدريب والنشر، ط١، ٢٠٠٩

٢٢. منال صبحى على البلقاسى: توظيف أدوات التفاعل لشبكة الانترنت فى تنمية

التحصيل والأداء المهارى من خلال استراتيجية التعلم التعاونى، رسالة ماجستير، كلية

التربية، قسم تكنولوجيا التعليم، جامعة حلوان، ٢٠٠٦، ص ص ٧٥ - ٧٦ بتصرف

٢٣. نشوى رفعت شحاته: تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، القاهرة، المكتب الجامعي الحديث،

٢٠١٤، ص ١٥ بتصرف

٢٤. نعيمة إبراهيم عبد العزيز الغنام: تنظيم وإدارة عمليات التعليم والتعلم الإلكتروني في

جامعات دول مجلس التعاون الخليجي، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية، جامعة

القاهرة، ٢٠٠٩، ص ص ٢٦٣ - ٢٦٤

٢٥. وليد سالم محمد الحفاوى: التعليم الإلكتروني تطبيقات مستحدثة، القاهرة، زهراء

الشرق، ٢٠١٣، ص٧٣.

ثانيا: المراجع باللغة الانجليزية:

26.Husen, J: The International Enegclopedia of Education, Research and studies, volb, oxford palis, parag an piss, 1995, p: 138

27.Skliollom.blogspot.com/p/blog-bage-8.html.

28. Thorne, k. blended learning: how to integrate online and traditional learning, London, Kogan, 2003, p.25.

29.www.mltaka.net/forums/multkal49009/

30.www.sst5.com/trainingway.det.aspx?tr=7