

الإشراف المؤسسي والصعوبات التي تواجه طلاب الخدمة الاجتماعية خلال عملية تدريبهم الميداني داخل المؤسسات دراسة ميدانية مطبقة على طلاب كلية التربية قصر بن غشير جامعة طرابلس قسم الخدمة الاجتماعية

د. انتصار جمعة محمد الجطلاوي - كلية العلوم الاجتماعية العواته
قسم الخدمة الاجتماعية - جامعة الزيتونة .

المقدمة:

لقد أخذت مهنة الخدمة الاجتماعية في مجتمعنا الحديث مكانتها وأصبحت لها قواعدها العلمية وتخصصاتها المهنية ومسؤولياتها الاجتماعية التي فرضها نظام المجتمع المتطور، حتى أصبحت مهنة الخدمة الاجتماعية من أهم الاحتياجات الاجتماعية التي تتضامن وتتعاون مع المهن الأخرى في مواجهة مطالب واحتياجات الإنسان. (1) وأصبحت تمارس في مجالات متعددة من خلال طرقها العلمية وأساليبها الفنية التي تمكنها من البحث عن القوى والظروف التي تحول دون النمو والتقدم، وتحكمها مبادئ وقيم مهنية، وترتكز على قاعدة معرفية مستقاة من العلوم الإنسانية والتطبيقية نتيجة تطور الممارسة المهنية.

ويتم إعداد الأخصائيين الاجتماعيين القادرين على تولي مسؤوليات وأعباء ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية على مستوى الإعداد النظري المهني يشمل العلوم المختلفة و نظريات ونماذج علمية تتعامل مع الإنسان التي هو محور الاهتمام بهدف مساعدته وإشباع حاجاته بطريقة علمية منظمة في إطار قيم المجتمع وثقافته، وعلى مستوى عملي يتمثل في الإعداد التطبيقي المهني (الميداني) و الذي هو العمود الفقري في إعداد الأخصائيين الاجتماعيين ومهنة الخدمة الاجتماعية. (2)

يعتبر التدريب الميداني أحد مكونات الإعداد المهني لطلاب الخدمة الاجتماعية، وهو ترجمة حقيقية لما درسه الطالب من مواد دراسية أساسية ومساعدة وعامة، وهو الذي يمكن عن طريقه إكساب الطلاب الخبرات والمهارات والمعارف والسمات. هذا فضلا عن أهميته في إكساب الطلاب الشخصية المهنية القادرة على عملية الممارسة، كما أنه يعتبر أحد العناصر والأركان الأساسية في التنمية الإدارية. (3)

وللتدريب الميداني أهمية خاصة في إعداد الأخصائيين الاجتماعيين، ويتطلب هذا الإعداد الاهتمام الخاص في كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية القائمة بذلك الإعداد والذي يتناول الجانب النظري المدروس، والجانب الميداني الذي يهدف إلى تدعيم الطالب وإكسابه المهارات والخبرات والمعارف اللازمة لعملية الممارسة .
مشكلة الدراسة :

تعد الخدمة الاجتماعية مهنة حديثة تركز على قاعدة علمية عريضة مستمدة من العلوم الاجتماعية والإنسانية، و الخدمة الاجتماعية بمفهومها المعاصر تهدف إلى مساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات ومن ثم فإن ممارستها تحتاج إلى إعداد مهني خاص للأخصائيين الاجتماعيين ومن ثم أصبحت تدرس نظريا وعمليا في مدارس وكليات متخصصة لتخريج المهنيين المتخصصين في الخدمة الاجتماعية ، إن الإعداد المهني يعمل على تكوين الشخصية المهنية للأخصائي الاجتماعي وذلك بتعليم الطلاب أساسيات المهنة وإكسابهم الاتجاهات السليمة في مجال التفاعل الوظيفي، والتي تؤهل حاملها ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية كمتخصص بعد أن يتم إعداده علميا وعمليا.(4)
ويتم الإعداد العلمي للأخصائيين الاجتماعيين لتولي مسؤوليات وأعباء ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية على المستوى الإعداد النظري ، و الإعداد التطبيقي المهني (الميداني) الذي يعد الأساس في إعداد الأخصائي الاجتماعي لما له من تأثير على ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية ويجري هذا الإعداد عن طريق تدريب طلاب الخدمة الاجتماعية على العمل الميداني وذلك تحقيق الهدف من التطبيق الجيد لما درسه الطالب من علوم تأسيسية ومهنية متخصصة واكتساب المهارة على الأداء المهني وتطويره وفق ظروف المجتمع وتحسين الواقع للممارس المهني بما يتناسب مع تطور المجتمع.(5)

إن الإعداد المهني العملي (التدريب الميداني) عملية يتم بها دمج ما هو نظري بما هو عملي؛ لتحقيق أفضل أداء ممكن لممارسي مهنة الخدمة الاجتماعية بعد انتهاء إعدادهم، ومن هنا تظهر الحاجة إلى أن يدرج في كافة برامج التدريب العملي.
إن النمو المهني واكتساب مهارات الممارسة المهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية يتطلب دراسة الواقع الفعلي لبرامج الإعداد وما قد يعيقها أو يحد من فاعليتها، وبخاصة الجانب العملي منها، بهدف رفع مستوى البرامج التدريبية وتنميتها بصورة مستمرة، وتحسين أساليب ممارسة المتدربين وتنمية مهاراتهم وخبراتهم في العمل الذي يؤديه، والذي يتوقف بدرجة كبيرة على المشرف الأكاديمي المؤسسي الذي يلزم الطلاب بشكل

مستمر أثناء عملية تدريبهم الميداني في مختلف المؤسسات التي يتدربون فيها، الأمر الذي يؤثر في عملية النمو المهني للطلاب من خلال إنجازه للمهام التي تشبع ميولهم واحتياجاتهم بصفة مستمرة، ومساعدتهم لاكتساب المهارة في التطبيق والممارسة والاطلاع على كل ما هو حديث وجديد في ممارسة المهنة .

إن الإشراف المؤسسي الناجح يتطلب وجود أهداف واستراتيجيات وإجراءات واضحة مما يساعد على فهم المعوقات والصعوبات التي تواجه الطلاب في التدريب الميداني، وأن أهم معوقات التدريب الميداني التفاوت بين الجانب النظري والجانب الميداني، وعدم تحديد برنامج تدريبي يتضمن المهام التي يتدرب عليها الطالب، وعدم وجود نماذج للإشراف وعدم وجود معايير لاختيار مؤسسات التدريب والمشرفين.

أهمية الدراسة :

- 1- إن دراسة موضوع الإشراف المؤسسي له أهمية في إعداد الخريجين و الذي يتطلب تزويدهم بالمعارف والاتجاهات والمهارات التي تجعلهم أكثر قدرة على الأداء المهني.
- 2- إن المشرف المؤسسي لديه الخبرات، والمهارات والقدرات المهنية ولديه الرغبة والمقدرة على العطاء ومساعدة الطلاب على تنمية قدراتهم للعمل بعد فترة تخرجهم.
- 3- تسليط الضوء على مدى فاعلية الإشراف المؤسسي في إكساب الطلاب المهارات المهنية، والصعوبات التي تواجه الطلبة أثناء التدريب الميداني.
- 4- التعرف على الصعوبات التي يواجهها، الطلاب يصبح بإمكان القائمين على الإشراف المؤسسي العمل على مواجهتها ومساعدتهم في تنمية مهاراتهم وقدراتهم المهنية .

أهداف الدراسة :

- 1- التعرف على الصعوبات التي تواجه طلاب الخدمة الاجتماعية من خلال التدريب الميداني داخل المؤسسات.
 - 2- التعرف على دور الأخصائي الاجتماعي (المشرف) في توجيه طلبة التدريب الميداني داخل مؤسسات التدريب .
- تساؤلات الدراسة :

- 1- ما الصعوبات التي تواجه طلاب الخدمة الاجتماعية من خلال التدريب الميداني داخل المؤسسات؟
- 2- ما دور الأخصائي الاجتماعي (المشرف) في توجيه طلبة التدريب الميداني داخل مؤسسات التدريب؟

مفاهيم ومصطلحات الدراسة :

الإشراف : يعرف الإشراف أيضا بأنه : عملية تعليمية من خلالها يقوم شخص على مستوى معين من المعرفة والمهارة يتحمل المسؤولية في تدريب شخص آخر أقل معرفة ومهارة، ويتم ذلك من خلال لقاءات متتابعة بين المشرف والطالب(المشرف عليه) على أن يكون هناك توقيت لبدء هذه العملية ونهايتها". (6)

المشرف : "هو شخص مهني ذو خبرة ومهارة وقدرة على توجيه الآخرين من المتطوعين وطلاب الخدمة الاجتماعية أو الأخصائيين لمساعدتهم على النمو وتحسين مستوى الأداء في تعاملهم مع العملاء". (7)

3- المؤسسة : "وتعد المؤسسة الميدان الذي تمارس فيه الخدمة الاجتماعية، ولا يعني ذلك أن الخدمة لا تمارس إلا في المؤسسة الاجتماعية فقط ، فقد انطلقت الخدمات حديثا نحو الفئات المحتاجة إلى خدمة، والمؤسسة الاجتماعية هي المؤسسة المتخصصة لخدمة الأفراد والجماعات والمجتمعات أو جميعها". (8)

4- الإشراف المؤسسي : هو الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل بالمؤسسة وتوكل إليه مهمة الإشراف على مجموعة الطلاب الذين تم إلحاقهم بالمؤسسة التي يعمل بها بهدف تدريبهم على ممارسة العمل بها، لاكتساب الخبرات والمعرفة لكي ينمو مهنيا ". (9)

5- الصعوبات: الصعوبة "هي عقبة وما لا يمكن التغلب عليه، صعوبات في العمل وصعوبات كبيرة، والصعوبة تكون في الأفعال دون غيرها يقال صعب على الأمر يعني، صعب فعله عليك". (10)

والصعوبات المقصود بها في هذه الدراسة هي الصعوبات التي تواجه طلبة التدريب الميداني أثناء تدريبهم في مؤسسات التدريب العملي الميداني.

6- الخدمة الاجتماعية: " الخدمة الاجتماعية تعرفها ماري وارتر بأنها تتضمن ما يؤديه الأخصائيون الاجتماعيون وكيفية تطبيق المعارف المهنية والقيم المرتبطة بالمشكلات التي يتعاملون معها ويقدم الأخصائيون خدمات مباشرة وغير مباشرة للأفراد والأسر والجماعات لتحقيق أهداف عامة وتحسين نوعية الحياة والوقاية من الوقوع في المشكلات أو مواجهتها". (11)

7- التدريب الميداني : " تزويد الفرد بمجموعة من الخبرات والمهارات تجعله صالحا لمزاولة عمله، وهو: عملية منظمة تهدف إلى تحقيق مستوى معين من الكفاءة وحسن الأداء، أما التدريب في الخدمة الاجتماعية فهو : العملية التي تتم عن طريقها ربط النظرية بالتطبيق من خلال ممارسة ميدانية تستخدم فيها أسس تربوية تعليمية،

وتوجيهية وعلاجية واستشارية؛ لتحقيق النمو المهني المرغوب بإشراف المؤسسة التعليمية، وبالتعاون مع المؤسسات الميدانية". (12)

ويعرف التدريب الميداني بأنه ممارسة مهنية للمؤسسات الاجتماعية بإشراف مؤسسي، من أجل تحقيق النمو المهني لطلاب الخدمة الاجتماعية وإكسابهم المهارات المهنية من خلال ربط الجوانب النظرية بالميدانية، وتطبيقها داخل المؤسسات الاجتماعية.

الدراسات السابقة :

الدراسات المحلية/

1- دراسة عائشة عثمان لموم (2009م) تحت عنوان " دراسة تقييمية للتدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية ". (13)

تكمن أهمية الدراسة في فهم وتطوير برامج التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية بما يمكنها من أن تؤدي دورها بفاعلية وكفاءة عالية، والمساهمة في العمل على الارتقاء بهذه المهنة ومكانتها في المجتمع.

تسعى هذه الدراسة لتحقيق هدف رئيسي هو دراسة تقييمية للتدريب الميداني لطلاب قسم الخدمة الاجتماعية بجامعة طرابلس ، كلية الآداب وتنطلق منه مجموعة الأهداف الفرعية الآتية : التعرف على واقع التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، وأيضا تهدف إلى التعرف على مدى الترابط بين الجانبين النظري والجانب العملي في التدريب الميداني، وطرق الخدمة ومجالاتها المختلفة، والتعرف على الأهداف المتوقعة من التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، ودور وأهمية المشرف الأكاديمي والمؤسسي في التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، والتعرف على الصعوبات التي تحد من فاعلية التدريب الميداني والتي تحول دون تحقيق أهدافه، محاولة وضع بعض التوصيات التي تساعد في تطويره.

وقد استخدمت الباحثة الاستبانة لجمع البيانات من أفراد العينة المتمثلة في الطلبة المتدربين ميدانيا وهم طلبة السنة الثالثة والرابعة والبالغ عددهم 160 طالبا وطالبة، إضافة إلى جميع مشرفي التدريب الميداني التابعين لقسم الخدمة الاجتماعية وعددهم 20 مشرفا ومشرفة، وكذلك جميع مشرفي التدريب المؤسسي وعددهم 40 مشرفا ومشرفة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة عدم تدريس الاتجاهات الحديثة للممارسة العملية بنسبة 62%، واختلاف المواد النظرية عن الواقع الميداني بنسبة 49%، واتضح من نتائج الدراسة أن من أهم الصعوبات التي تحد من عدم تحقيق

التدريب الميداني لأهدافه : عدم تنوع تدريب الطلاب في أكثر من مجال من مجالات الممارسة خلال السنة الدراسية بنسبة 63%، وعدم الالتزام بالمواعيد المحددة للتدريب بنسبة 51%، وضعف الرغبة والاستعداد لدى الطالب، وعدم وجود معايير أساسية عند اختيار المؤسسة التدريبية بنسبة 50%، وضعف الخبرات المهنية لدى المشرف المؤسسي بنسبة 49%، وعدم التزام المشرف المؤسسي بخطة التدريب الموضوعية، وتمسك المؤسسات بالعمل بالنظام التقليدي للمؤسسة بنسبة 49% .
الدراسات العربية/

1- دراسة : كمال عزيز عطا الله (2007) بعنوان " دراسة تقييمية لبرنامج تدريبي لتحقيق التنمية المهنية لأخصائي العمل مع الجماعات بمؤسسات رعاية الأحداث بالقاهرة الكبرى". (14)

تهدف الدراسة إلى تحديد واقع الممارسة المهنية أخصائي العمل مع الجماعات بمؤسسات رعاية الأحداث، وتحديد دور البرنامج التدريبي في تحقيق التنمية المهنية أخصائي العمل مع الجماعات بمؤسسات رعاية الأحداث وتحديد المعوقات المرتبطة بالبرنامج التدريبي التي تحد من تحقيق التنمية المهنية أخصائي العمل مع الجماعات و أهم المقترحات لتحقيق التنمية المهنية أخصائي العمل مع الجماعات.

تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات التقييمية باستخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل لجميع أخصائي العمل مع الجماعات بمؤسسات رعاية الأحداث بالقاهرة .
تمثلت أدوات الدراسة في الاستبيان عن طريق المقابلة لجميع الأخصائيين الاجتماعيين في مؤسسات رعاية الأحداث بالقاهرة .

تتمثل عينة الدراسة جميع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع الجماعات بمؤسسات رعاية الأحداث بالقاهرة الذين حضروا البرنامج التدريبي وعددهم (25) (18 أخصائياً - 7 إحصائيات)

نتائج الدراسة :

1- اتضح من نتائج الدراسة التي استهدفت الوقوف على مدى فعالية البرنامج التدريبي في تحقيق التنمية المهنية أخصائي العمل مع الجماعات بمؤسسات الأحداث أن الأخصائيين الاجتماعيين أصبح لديهم قدرٌ مناسبٌ من المعارف النظرية، والمهارات المطلوبة للعمل مع الجماعات من خلال التأثير الإيجابي للبرنامج التدريبي في محتواه وأساليبه لتحقيق التنمية المهنية للمشاركين .

2- إن الأدوار المهنية ومستوى الممارسة والأداء المهني ما تزال دون المستوى المهني المطلوب، كما أن هناك نوعاً من القصور في الأداء المهني أو التنمية المهنية أخصائي العمل مع الجماعات بهذه المؤسسات .

3- إن للبرنامج تأثير ملحوظ في إكساب الأخصائيين الاجتماعيين بعض المهارات المهنية لخدمة الجماعة والتي من شأنها تحقيق وتطوير تدميتهم مهنيا .

4- أظهرت نتائج الدراسة أن أكثر الوسائل استخداما في البرنامج هي المحاضرة وجاءت في الترتيب الأول بنسبة مئوية (68%)، تليها الندوات في الترتيب الثاني بنسبة مئوية (20%) وتعد الندوات باعتبارها من أكثر الأساليب شيوعا في البرامج التدريبية بوجه عام من أهم أساليب التنمية المهنية.

الإشراف المؤسسي والصعوبات التي تواجه طلاب الخدمة الاجتماعية خلال عملية تدريبهم الميداني داخل المؤسسات:

يعد المشرف المؤسسي أحد العناصر الأساسية التي تقوم عليها عملية التدريب الميداني حيث إن دوره في مساعدة الطلاب يعد على جانب كبير من الأهمية، هذا الدور يقدر له النجاح كلما توفرت له العوامل التي تساعد على ذلك من إعداد مهني طيب، وتوفير خصائص وصفات معينة، واكتسابه الخبرات والمهارات المهنية، ويحتاج طالب الخدمة الاجتماعية خاصة عند بداية التدريب الميداني إلى الرجوع إلى شخص أكثر خبرة منه لاستشارته في بعض الأمور التي تواجهه أثناء عملية تدريبه الميداني، ويتحقق هذا من خلال الإشراف الذي توفره المؤسسة بتعيينها لبعض الموظفين ذوي المؤهلات العلمية والخبرة الفنية والتدريب التي تمكنهم من القيام بالإشراف على طلاب معاهد وكليات الخدمة الاجتماعية. (15)

يهتم المشرف المؤسسي بنمو طلاب الخدمة الاجتماعية في إطار من العلاقات الواسعة التي تقوم بينهم، ويعمل على مساعدة الجماعة لتحقيق أهدافها من خلال الأدوار المختلفة للأعضاء فالأدوار القيادية لها دور كبير في الوصول إلى غايات معينة ترمي إليها الجماعة، ويبرز دور المشرف المؤسسي في استثمار طاقات تلك القيادة وتوجيهها، ويعمل مع الطلاب من خلال أهدافها المرسومة التي تتماشى مع إمكانيات للوصول إلى غايات عن طريق استثمار طاقات وإمكانيات ومهارات واستعدادات كل طالب من خلال الدور الذي يقوم به .

وتبرز مهارة المشرف في توظيف تلك الطاقات وتوجيهها إلى الهدف المنشود، بمساعدته لهم في التدريب الجيد بداخل المؤسسة الاجتماعية، وهذا الدور الذي يقوم به

المشرف من خلال أدوار طلاب الخدمة الاجتماعية عن طريق توجيههم يهدف إلى نمو الطالب وزيادة قدرته على مواجهة المشكلات التي تواجههم أثناء التدريب، وهذا يؤدي بدوره إلى نمو الطلاب مهنياً وبالتالي يصل إلى الأهداف والغايات التي يسعون إلى تحقيقها .

فالمشرف المؤسسي يؤدي دوراً معيناً وهو الإشراف على طلاب الخدمة الاجتماعية، ومساعدتهم لتحقيق أهداف وغايات يريدون تحقيقها، وهي زيادة نموهم المهني، واكتساب طاقات وقدرات ومهارات مهنية جديدة، والعمل على تطبيق مبادئ وطرق الخدمة الاجتماعية ميدانياً، وكذلك طالب الخدمة الاجتماعية يؤدي دوراً مهماً داخل المؤسسات الاجتماعية بمساعدة العملاء على التغلب على المشكلات والصعوبات والمعوقات التي تواجههم، وإيجاد الحلول المناسبة لهم، وإعادة التكيف مع بعضهم البعض ومع المجتمع الخارجي .

والإحصائي الاجتماعي داخل المؤسسة يشغل مكانة تتضمن واجبات منها: معاونة العملاء على القيام بأدوارهم، وحل ما يعترض هذه الأدوار من مشكلات، وكذلك الالتزام بشروط المؤسسة و تتضمن مكانته حقوقاً : مثل حقه في الاطلاع على ملفات العملاء ومشكلاتهم .

كما أن الدور يمثل تفاعلاً بين اثنين أو أكثر من الأشخاص ويتمثل في هذه الدراسة في تفاعل الطالب مع مشرفيه، ويقدم مفهوم الدور لنا وصفاً أساسياً ومحدداً لسلوك الفرد، فالطالب والمشرف يقومان بأدوار وظيفية مهنية تتحدد وفق المكانة التي يشغلها كل منهما بالإضافة إلى مدى استعدادهما، وتقديرهما للمواقف التي يتعاملان من خلالها مع العملاء وباقي موظفي مؤسسات التدريب .

تواجهنا عدة صعوبات ومشكلات أثناء التدريب الميداني منها المشكلات الاجتماعية و المشكلات النفسية و المشكلات المادية وكذلك المشكلات الفنية والتي تثر على عملية التدريب الميداني لطلبة داخل مؤسسات التدريب .

وكل هذه الصعوبات و المشكلات تعوق تحقيق التدريب لأهدافه؛ وتعوق عملية التدريب من أن يستفاد منها بأحسن النتائج ويمكن توضيح هذه الصعوبات و المشكلات فيما يلي :

1- إن عملية التدريب يجب أن تكون عامة وشاملة لجميع فئات الموظفين من حيث الكفاءة وإلى أن يكون التدريب سياسة عامة تنطبق على جميع الأفراد .

- 2- إن وجود الحوافز وصرف المكافآت للمتدربين يعتبر عامل جذب للعملية التدريبية، ولكن أن الأجهزة المنظمة للبرامج التدريبية لا تقوم بوضع نظام لمكافأة الدارسين الأوائل في الدورات التدريبية رغم وجود وسائل تقييم للدارسين.
- 3- إن الموظف يدرّب على عمل معين وعند عودته لمباشرة عمله توكل إليه أعمال أخرى غير التي تدرّب عليها، وهذا يؤدي إلى ضياع الجهد والوقت وقيمة التدريب.
- 4- إن أجهزة التدريب تهتم بتدريب الموظفين في مختلف التخصصات الموجودة دون إعطاء الأهمية والتركيز على الإرشاد أو توجيه وتمكين الدارسين من الابتكار.
- 5- إن عملية التدريب يتبع إيديولوجية المجتمع وثقافته، وبهذا يجب أن تكون البرامج التدريبية موضوعة في إطار ثقافة المجتمع وعاداته وتقاليده وقيمه .
- 6- إن من يقوم بتدريب الدارسين يجب أن يكون على قدر كاف من التعليم والثقافة والمعرفة والخبرة والمهارة.(16)

الإجراءات المنهجية:

نوع الدراسة : تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي تستهدف الحصول على أكبر قدر من المعلومات لتصنيفها وعرضها وتحليلها؛ لتوضيح العلاقات القائمة بينها، ومحاولة تفسيرها، للوصول إلى معرفة علمية مبنية على دراسة الواقع.

منهج الدراسة :

تم استخدام المنهج الوصفي منهجا للدراسة باعتباره المنهج المناسب لموضوعها وأهدافها، ويخدم متطلباتها البحثية المستهدفة.

مجالات الدراسة :

- أ- المجال المكاني : يمثل المجال المكاني لهذه الدراسة في قسم الخدمة الاجتماعية كلية التربية قصر بن غشير ، جامعة طرابلس .
- ب- المجال البشري: يشمل مجتمع الدراسة طلبة الخدمة الاجتماعية بقسم الخدمة الاجتماعية كلية التربية قصر بن غشير جامعة طرابلس.
- ج- المجال الزمني : الفترة الزمنية التي استغرقتها الدراسة بشقيها النظري والعملي، 2021-2022م.

4 – أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة استبانة جمع المعلومات للكشف عن الإشراف المؤسسي والصعوبات التي تواجه طلاب الخدمة الاجتماعية خلال عملية تدريبهم الميداني داخل

المؤسسات وتم تصميم استبانة جمع المعلومات للحصول على معلومات وبيانات الدراسة.

الدراسة الميدانية:

البيانات الأولية:

جدول رقم (1) يبين التوزيع التكراري لإفراد عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
%27	10	ذكر
%72	26	أنثى
%100	36	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (1) يتضح أن نسبة الإناث بلغت 72% إما نسبة الذكور فلم تتجاوز نسبتهم 27%، الأمر الذي يشير إلى أن أغلب مجتمع الدراسة هم من الإناث، وقد يرجع ذلك إلى أن الإناث يرغبن في مواصلة الدراسة في مجال الخدمة الاجتماعية أكثر من الذكور.

جدول رقم (2) يبين التوزيع التكراري لإفراد عينة الدراسة حسب العمر

النسبة	التكرار	العمر
%69	25	22 – 19
%22.2	8	25 – 23
%8	3	25 – أكبر من
%100	36	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (2) يتضح أن غالبية الطلاب هم في الفئة العمرية (19-22) حيث بلغت نسبتهم 69%، بينما اقل نسبة الفئة العمرية (8%).

جدول رقم (3) يبين التوزيع التكراري لإفراد عينة الدراسة من حيث مجال التدريب

النسبة	التكرار	مجال التدريب
%72	20	مدرسي
%32.4	9	اجتماعي
%25.2	7	طبي
%100	36	المجموع

يتضح من الجدول رقم (3) السابق أن غالبية المتدربين يتلقون تدريبهم في المجال المدرسي إذ بلغت نسبتهم 72% من مجموع الطلاب وتنخفض في المجال الاجتماعي إلى نسبة 32.4% بينما اقل نسبة الذين يتدربون في المجال الطبي 25.2% .

التساؤل الأول : التعرف على الصعوبات التي تواجه طلاب الخدمة الاجتماعية من خلال التدريب الميداني داخل المؤسسات؟

جدول رقم (4) الزمن المحدد للتدريب وتأثيره في عدم الاستفادة من العملية التدريبية

النسبة المئوية	التكرار	الراي
38.9%	14	نعم
50.0%	18	لا
11.1%	4	أحيانا
100%	36	المجموع

يشير الجدول رقم (4) إن اعلي نسبة الذين أجابوا لا بنسبة 50.0%، يليها الذين أجابوا نعم بنسبة 38.9% .

جدول رقم (5) عدم وجود معايير عند اختيار مؤسسات التدريب

النسبة المئوية	التكرار	الراي
47.2%	17	نعم
41.7%	15	لا
11.1%	4	أحيانا
100%	36	المجموع

يشير الجدول رقم (5) إن اعلي نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 47.2% يليها الذين أجابوا لا بنسبة 41.7% .

جدول رقم (6) عدم تعاون مؤسسات التدريب وأقسام الخدمة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	الراي
33.3%	12	نعم
50.0%	18	لا
16.7%	6	أحيانا
100%	36	المجموع

يشير الجدول رقم (6) إن اعلي نسبة الذين أجابوا لا بنسبة 50.0%، يليها الذين أجابوا نعم بنسبة 33.3% .

جدول رقم (7) عدم وجود خطة للعملية التدريبية مدروسة

النسبة المئوية	التكرار	الراي
44.4%	16	نعم
38.9%	14	لا
16.7%	6	أحيانا
100%	36	المجموع

يشير الجدول رقم (7) إن اعلي نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 44.4%، يليها الذين أجابوا لا بنسبة 38.9%.

جدول رقم (8) عدم اقتناع المؤسسات بأهمية التدريب داخلها

النسبة المئوية	التكرار	الرأي
47.2%	17	نعم
38.9%	14	لا
13.9%	5	أحيانا
100%	المجموع	المجموع

يشير الجدول رقم (8) إن اعلي نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 47.2% يليها الذين أجابوا لا بنسبة 38.9% .

جدول رقم (9) قلة عدد المؤسسات التي تصلح للتدريب الميداني

النسبة المئوية	التكرار	الرأي
36.1%	13	نعم
47.2%	17	لا
16.7%	6	أحيانا
100%	36	المجموع

يشير الجدول رقم (9) إن اعلي نسبة الذين أجابوا لا بنسبة 47.2% يليها الذين أجابوا نعم بنسبة 36.1%.

جدول رقم (10) عدم تنوع الأساليب التدريبية داخل مؤسسات التدريب

النسبة المئوية	التكرار	الرأي
38.9%	14	نعم
44.4%	16	لا
16.7%	6	أحيانا
100%	36	المجموع

يشير الجدول رقم (10) إن اعلي نسبة الذين أجابوا لا بنسبة 44.4% يليها الذين أجابوا نعم بنسبة 38.9% .

جدول رقم (11) عدم مواكبة التطور في الأساليب التدريبية من قبل المشرفين

النسبة المئوية	التكرار	الرأي
55.6%	20	نعم
30.6%	11	لا
13.9%	5	أحيانا
100%	36	المجموع

يشير الجدول رقم (11) إن اعلي نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 55.6% يليها الذين أجابوا لا بنسبة 30.6% .

جدول رقم (12) صعوبة تطبيق مبادئ المهنة إثناء العملية التدريبية داخل المؤسسات

النسبة المئوية	التكرار	الراي
22.2%	8	نعم
61.1%	22	لا
16.7	6	أحيانا
100%	36	المجموع

يشير الجدول رقم (12) إن اعلي نسبة الذين أجابوا لا بنسبة 61.1% يليها الذين أجابوا نعم بنسبة 22.2% .

جدول رقم (13) إسناد بعض مؤسسات التدريب إعمالا إدارية لطلبة التدريب داخل مؤسسات التدريب

النسبة المئوية	التكرار	الراي
63.9%	23	نعم
19.4%	7	لا
16.7%	6	أحيانا
100%	36	المجموع

يشير الجدول رقم (13) إن اعلي نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 63.9% يليها الذين أجابوا لا بنسبة 19.4% .

جدول رقم (14) عدم مقدرة الطلبة على تطبيق النظريات والمداخل العملية والمعارف المهنية الخاصة بالخدمة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	الراي
19.4%	7	نعم
55.6%	20	لا
25.0%	9	أحيانا
\$100	36	المجموع

يشير الجدول رقم (14) إن اعلي نسبة الذين أجابوا لا بنسبة 55.6% يليها الذين أجابوا أحيانا بنسبة 25.0% .

جدول رقم (15) عدم توفر الأماكن المناسبة لمزاولة الأنشطة والبرامج داخل مؤسسات التدريب

النسبة المئوية	التكرار	الرأي
19.4%	7	نعم
52.8%	19	لا
27.8%	10	أحيانا
100%	36	المجموع

يشير الجدول رقم (15) إن اعلي نسبة الذين أجابوا لا بنسبة 52.8% يليها الذين أجابوا أحيانا بنسبة 27.8%.

التساؤل الثاني:

التعرف على دور الأخصائي الاجتماعي (المشرف) في توجيه طلبة التدريب الميداني داخل مؤسسات التدريب؟

جدول رقم (16) يعرف الطلبة المتدربين على المؤسسة وأقسامها والحالات التي تتعامل معها

النسبة المئوية	التكرار	الرأي
61.1%	22	نعم
30.6%	11	لا
8.3%	3	أحيانا
100%	36	المجموع

يشير الجدول رقم (16) إن اعلي نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 61.1% يليها الذين أجابوا لا بنسبة 30.6%.

جدول رقم (17) يوجه المتدربين ويساعدهم على وضع خطة عمل للتدريب الميداني داخل المؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	الرأي
58.3%	21	نعم
33.3%	12	لا
8.3%	3	أحيانا
100%	36	المجموع

يشير الجدول رقم (17) إن اعلي نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 58.3% يليها الذين أجابوا لا بنسبة 33.3%.

جدول رقم (18) توجيه الطلبة المتدربين لتقبل الحالات كما هم وليس كما يجب إن يكونوا عليه داخل مؤسسة التدريب

النسبة المئوية	التكرار	الرأي
41.7%	15	نعم
36.1%	13	لا
22.2%	8	أحيانا
100%	36	المجموع

يشير الجدول رقم (18) إن اعلي نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 41.7% يليها الذين أجابوا لا بنسبة 36.1%.

جدول رقم (19) يساعد الطلبة المتدربين على الاستفادة من المعارف النظرية في الخدمة الاجتماعية والعلوم الأخرى أثناء التطبيق العملي داخل مؤسسة التدريب

النسبة المئوية	التكرار	الرأي
13.9%	5	نعم
41.7%	15	لا
44.4%	16	أحيانا
100%	36	المجموع

يشير الجدول رقم (19) إن اعلي نسبة الذين أجابوا أحيانا بنسبة 44.4% يليها الذين أجابوا لا بنسبة 41.7%.

جدول رقم (20) مساعدة الطلبة المتدربين وتوجيههم لاستغلال إمكانيات مؤسسة التدريب لصالح الحالات المستفيدة من خدمات المؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	الرأي
58.3%	21	نعم
33.3%	12	لا
8.3%	3	أحيانا
100%	36	المجموع

يشير الجدول رقم (20) إن اعلي نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 58.3% يليها الذين أجابوا لا بنسبة 33.3%.

جدول رقم (21) مساعدة الطلبة المتدربين على تكوين علاقات مهنية مع وحدة العمل ومع العاملين بمؤسسة التدريب

النسبة المئوية	التكرار	الرأي
38.9%	14	نعم
50.0%	18	لا
11.1%	4	أحيانا
100%	36	المجموع

يشير الجدول رقم (21) إن اعلي نسبة الذين أجابوا لا بنسبة 50.0%، يليها الذين أجابوا نعم بنسبة 38.9%.

جدول رقم (22) يوجه الطلبة المتدربين للممارسة دورهم حسب طرق ومبادئ مهنة الخدمة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	الرأي
69.4%	25	نعم
19.4%	7	لا
11.1%	4	أحيانا
100%	36	المجموع

يشير الجدول رقم (22) إن اعلي نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 69.4% يليها الذين أجابوا لا بنسبة 19.4%.

جدول رقم (23) مساعدة الطلبة المتدربين للتغلب على الصعوبات والمعوقات التي تواجههم أثناء فترة التدريب الميداني داخل مؤسسة التدريب

النسبة المئوية	التكرار	الرأي
55.6%	20	نعم
33.3%	12	لا
11.1%	4	أحيانا
100%	36	المجموع

يشير الجدول رقم (23) إن اعلي نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 55.6% يليها الذين أجابوا لا بنسبة 33.3%.

جدول رقم (24) يوجه الطلبة المتدربين إلى الأسلوب المهني في عملية التسجيل أثناء التدريب

النسبة المئوية	التكرار	الرأي
44.4%	16	نعم
41.7%	15	لا
13.9%	5	أحيانا
100%	36	المجموع

يشير الجدول رقم (24) إن اعلي نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 44.4% يليها الذين أجابوا لا بنسبة 41.7% .

جدول رقم (25) مساعدة الطلبة المتدربين وتمكينهم من إعداد البرامج المهنية وتطويرها بما يتماشى مع نوع الحالات دخل مؤسسة التدريب

النسبة المئوية	التكرار	الرأي
61.1%	22	نعم
33.3%	12	لا
5.6%	2	أحيانا
100%	36	المجموع

يشير الجدول رقم (25) إن اعلي نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 61.1% يليها الذين أجابوا لا بنسبة 33.3% .

جدول رقم (26) يدعم وينمي مهارة الملاحظة عند الطلبة المتدربين في تعاملهم مع المواقف المهنية التي تعترضهم أثناء تدريبهم العملي داخل مؤسسة التدريب

النسبة المئوية	التكرار	الرأي
13.9%	5	نعم
55.6%	20	لا
30.6%	11	أحيانا
100%	36	المجموع

يشير الجدول رقم (26) إن أعلي نسبة الذين أجابوا لا بنسبة 55.6% يليها الذين أجابوا أحيانا بنسبة 30.6% .

جدول رقم (27) مساعدة وتوجيه الطلبة المتدربين على استخدام الأسلوب المهني في تحليل وتفسير المواقف الإشكالية وكيفية التعامل معها أثناء التدريب داخل مؤسسة التدريب

النسبة المئوية	التكرار	الراي
50.0%	18	نعم
36.1%	13	لا
13.9%	5	أحيانا
100%	36	المجموع

يشير الجدول رقم (27) إن اعلي نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 50.0%، يليها الذين أجابوا لا بنسبة 36.1% .

نتائج الدراسة:

نتائج البيانات الأولية:

1- يتضح أن نسبة الإناث بلغت 72% إما نسبة الذكور فلم تتجاوز نسبتهم 27%، الأمر الذي يشير إلى أن أغلب مجتمع الدراسة هم من الإناث.

2- تبين أن غالبية الطلاب هم في الفئة العمرية (19-22) حيث بلغت نسبتهم 69%، بينما اقل نسبة الفئة العمرية (8%) .

3- يتضح أن غالبية المتدربين يتلقون تدريبهم في المجال المدرسي إذ بلغت نسبتهم 72% من مجموع الطلاب وتنخفض في المجال الاجتماعي إلى نسبة 32.4% بينما اقل نسبة الذين يتدربون في المجال الطبي 25.2% .

نتائج التساؤل الأول :

1- تبين إن اعلي نسبة الذين أجابوا لا بنسبة 50.0%، يليها الذين أجابوا نعم بنسبة 38.9% .

2- يتضح إن اعلي نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 47.2% يليها الذين أجابوا لا بنسبة 41.7% .

3- تبين إن اعلي نسبة الذين أجابوا لا بنسبة 50.0%، يليها الذين أجابوا نعم بنسبة 33.3% .

4- يتضح إن اعلي نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 44.4%، يليها الذين أجابوا لا بنسبة 38.9% .

5- تبين إن اعلي نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 47.2% يليها الذين أجابوا لا بنسبة 38.9% .

- 6- يشير إلى إن اعلي نسبة الذين أجابوا لا بنسبة 47.2% يليها الذين أجابوا نعم بنسبة 36.15.
- 7- يتضح إن اعلي نسبة الذين أجابوا لا بنسبة 44.4% يليها الذين أجابوا نعم بنسبة 38.9%.
- 8- يتبين إن اعلي نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 55.6% يليها الذين أجابوا لا بنسبة 30.6%.
- 9- تبين إن اعلي نسبة الذين أجابوا لا بنسبة 61.1% يليها الذين أجابوا نعم بنسبة 22.2%.
- 10- يشير إلى إن اعلي نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 63.9% يليها الذين أجابوا لا بنسبة 19.4%.
- 11- يتضح إن اعلي نسبة الذين أجابوا لا بنسبة 55.6% يليها الذين أجابوا أحيانا بنسبة 25.0%.
- 12- يشير إلى إن اعلي نسبة الذين أجابوا لا بنسبة 52.8% يليها الذين أجابوا أحيانا بنسبة 27.8%.

نتائج التساؤل الثاني:

- 1- يتضح إن أعلى نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 61.1% يليها الذين أجابوا لا بنسبة 30.6%.
- 2- يشير إلى إن أعلى نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 58.3% يليها الذين أجابوا لا بنسبة 33.3%.
- 3- تبين إن أعلى نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 41.7% يليها الذين أجابوا لا بنسبة 36.1%.
- 4- يتبين إن أعلى نسبة الذين أجابوا أحيانا بنسبة 44.4% يليها الذين أجابوا لا بنسبة 41.7%.
- 5- يشير إلى إن أعلى نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 58.3% يليها الذين أجابوا لا بنسبة 33.3%.
- 6- يتضح إن أعلى نسبة الذين أجابوا لا بنسبة 50.0%، يليها الذين أجابوا نعم بنسبة 38.9%.
- 7- تبين إن اعلي نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 69.4% يليها الذين أجابوا لا بنسبة 19.4%.

- 8- يتبين إن اعلي نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 55.6% يليها الذين أجابوا لا بنسبة 33.3% .
- 9- يتضح إن اعلي نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 44.4% يليها الذين أجابوا لا بنسبة 41.7% .
- 10- تبين إن اعلي نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 61.1% يليها الذين أجابوا لا بنسبة 33.3% .
- 11- يشير إلى إن اعلي نسبة الذين أجابوا لا بنسبة 55.6% يليها الذين أجابوا أحيانا بنسبة 30.6% .
- 12- يتضح إن اعلي نسبة الذين أجابوا نعم بنسبة 50.0%، يليها الذين أجابوا لا بنسبة 36.1% .

توصيات الدراسة:

- 1- إعطاء و منح الفرصة للطلاب للتعرف على طبيعة دور المشرف المؤسسي في عملية التدريب الميداني .
- 2- تخصيص مكاتب للخدمة الاجتماعية بالمؤسسات الاجتماعية تتوفر فيها المستلزمات المكتبية التي تمكنهم من تأدية أعمالهم المهنية، وتنفيذ مهامهم بالصورة المطلوبة .
- 3- التوعية بأهمية دور المشرف المؤسسي في إكساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية والقيم المهنية أثناء عملية التدريب الميداني .
- 4- توفير الإمكانيات المادية التي تمكّن المشرفين المؤسسيين من تنفيذ البرامج والأنشطة الاجتماعية التي يعدونها .
- 5- التركيز والاهتمام بالجانب الميداني على اعتباره مكملاً للجانب النظري.
- 6- الحد من الصعوبات التي تواجه طلاب الخدمة الاجتماعية وتحد من اكتسابهم المهارات والقيم المهنية أثناء عملية التدريب الميداني .

مقترحات الدراسة:

- 1- إجراء دراسات عديدة حول الصعوبات التي قد تحد من إكساب الطلاب المتدربين في الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية .
- 2- ضرورة عقد المؤتمرات العلمية لمواكبة التطورات السائدة في المجتمعات المختلفة ، والتعرف على كل ما هو جديد في مجال الإشراف المؤسسي .
- 3- عقد اجتماعات دورية بين المشرفين المؤسسيين والمشرفين الأكاديميين بهدف تبادل الخبرات وتنمية مهاراتهم في أداء دورهم أثناء الإشراف على طلاب الخدمة الاجتماعية .

4- إعداد تقارير دورية شهرية وسنوية لتقييم مستوى أداء المشرف المؤسسي أثناء الإشراف على طلاب الخدمة الاجتماعية .

الهوامش :

- 1- أحمد كمال أحمد، منهاج الخدمة الاجتماعية في خدمة الفرد، مكتبة الخانجي، القاهرة، 1979، ص10.
- 2- سميرة كامل محمد علي ، الزيارات الميدانية في مجالات الخدمة الاجتماعية ، الإسكندرية ،المكتب الجامعي الحديث ، 1999 ، ص 23 – 24 .
- 3- حسن محمد قاسم ، دراسة حول تقويم برامج التدريب الميداني على ممارسة الخدمة الاجتماعية ، رسالة ماجستير ، غير منشورة، كلية الآداب، معهد العلوم الاجتماعية، شعبة الخدمة الاجتماعية، جامعة الإسكندرية، 1987، ص 41 .
- 4- سيد أبو بكر حسانين ، مقدمة في الخدمة الاجتماعية ، منشورات الجامعة الليبية ، 1974 ، ص 173 – 177
- 5- سميرة كامل محمد علي ، الزيارات الميدانية في مجالات الخدمة الاجتماعية ، الإسكندرية ،المكتب الجامعي الحديث ، 1999 م ، ص 23 – 24 .
- 6- محمد علي خضر ، الإشراف والتقويم في طريقة العمل مع الجماعات ، مالطا ، منشورات القا ، 1996 ، ص 270 – 271 .
- 7- محمد سيد فهمي ، نورهان منير حسن فهمي ، طريقة العمل مع الجماعات بين النظرية والتطبيق ، الممارسة والإشراف ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، 2005 ، ص 99 - 100 .
- 8- أحمد مصطفى خاطر ، الرعاية الاجتماعية ، الإسكندرية ،المكتب الجامعي الحديث ، ص 160 .
- 9- محمد علي خضر ، الإشراف والتقويم في طريقة العمل مع الجماعات ، مرجع سابق ، ص 298 .
- 10- أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. بيروت: مكتبة لبنان، 1977م.
- 11- جمال شحاتة حبيب ومريم إبراهيم حنا، الخدمة الاجتماعية المعاصرة، الإسكندرية،المكتب الجامعي الحديث، 2011م، ص 48.
- 12- السيد عبد الحميد عطية و هناء حافظ بدوي :الخدمة الاجتماعية ومجالاتها التطبيقية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1991 م، ص 104 .
- 13- عائشة عثمان لموم ، دراسة تقويمية للتدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الخدمة الاجتماعية بمدرسة العلوم الإنسانية ، أكاديمية الدراسات العليا ، جنزور ، 2009 م .
- 14- المرجع السابق ، ص 2358 – 2391 .
- 15- السيد عبد الحميد عطية ، سلمى محمود جمعة ، التنظير والتطبيق في طريقة العمل مع الجماعات وعمليات الإشراف والتقويم ، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث ، 1999 ، ص 117 .
- 16- محمد علي خضر ، الإشراف والتقويم في طريقة العمل مع الجماعات ، مرجع سابق ، ص 197 – 200 .