

الإشراف المؤسسي وعلاقته باكتساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية

د. عائشة عثمان لموم - قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية
- جامعة ليبيا المفتوحة

مقدمة الدراسة :

إن الإعداد المهني العملي 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 برامج التدريب العملي ، والإشراف عليه يمكن الطلاب من استيعاب المعرفة التي حصل عليها في حرة الدرس نظرياً وتطبيقها عملياً .

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 تنميتها بصورة مستمرة ، وتحسين أساليب ممارسة المتدربين وتنمية مهاراتهم وخبراتهم في العمل إلى يؤذونه، والذي يتوقف بدرجة كبيرة على المشرف المؤسسي الذي يلزم الطلاب بشكل مستمر أثناء عملية تدريبهم الميداني في مختلف المؤسسات التي يتدربون فيها ، الأمر إلى يؤثر في عملية النمو المهني للطلاب من خلال إنجازهم للمهام التي تشعب ميولهم واحتياجاتهم بصفة مستمرة ، ومساعدتهم لاكتساب المهارة في التطبيق والممارسة والاطلاع على كل ما هو حديث وجديد في ممارسة المهنة .

ومن ثم فقد تطورت العملية الإشرافية في التدريب الميداني وأصبحت عبارة عن قيادة مشتركة ، وجهود متضامنة مرسومة لهيئة أنسب الأجواء والتجارب للطلاب ، وبذلك توصف العملية الإشرافية من الناحية الوظيفية بأنها علاقة بين عدد من طلاب الخدمة الاجتماعية وبين مسؤول عن توجيههم لاكتساب المهارات التي تساعدهم بعد التخرج إلى محكات العمل التي تتمشي مع إعدادهم (1).

وفي إطار ما تقدم فإن هذه الدراسة ستهتم بدراسة دور وأهمية المشرف المؤسسي في إكساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية أثناء عملية تدريبهم الميداني.

مشكلة الدراسة :

لتعد العملية الإشرافية من العمليات التي تؤدي دوراً هاماً في زيادة وكفاءة عملية النمو المهني لطلاب الخدمة الاجتماعية في المؤسسات الاجتماعية ، وذلك من خلال ما يسهم به المشرف الأكاديمي والمؤسسي من مساعدة الطلاب في الحصول على البيانات والمعلومات الحديثة التي تساعدهم على أداء أدوارهم بفاعلية داخل تلك المؤسسة ، ففضية اكتساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات اللازمة لممارسة فاعلة من أكثر القضايا الجادة التي تواجه تعليم وممارسة الخدمة الاجتماعية حالياً ، وذلك بعد أن أصبحت برامج التدريب الميداني يتهاوى في جوهرها ، وإن تمت تتم بشكل إجمالي محكم الإطار ، بينما جوهره ضعيف؛ نظراً لعدم وجود نظام وأساليب يمكن من خلاله تنمية مهارات الخدمة الاجتماعية التي تعد من أهم التحديات التي تواجه مهنة الخدمة الاجتماعية، مما يستلزم وجود مداخل علمية محددة وواضحة لتطوير التدريب على مهارات الخدمة الاجتماعية التي يجب على المشرف المؤسسي أن يلتزم في اكتساب الطلاب مهارات الخدمة الاجتماعية ، حيث لا يمكن اكتساب الطلاب هذه المهارات في ضل غياب المداخل العلمية التي تمكن مشرف المؤسسة من فهم الطريقة التي يمكن بها اكتساب الطالب المهارة وتفسيرها الاجتماعي الملائم لتعليم كل مهارة والمواقف المهنية الملائمة لممارسة المهارة . (2)، ويعتمد الإعداد المهني في مرحلة التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية على نوعين من الإشراف أولهما - الإشراف الأكاديمي الي يهدف إلى تنمية القدرات والمهارات الفنية في الجانب العلمي للطلاب ، ومساعدتهم على التزود بالمعارف والنظريات العلمية الحديثة ، واكتساب الخبرات العلمية والأساليب الفنية المتطورة في التعامل مع المواقف العلمية المختلفة .(3)، ويتسم - أيضاً - بكونه عملية تربوية تعليمية تساعد الطلاب على تقييم الذات بطريقة موضوعية ليستطيعوا ان يكتسبوا صورة تمكنهم من تقديم قدراتهم ودودهم من الضعف والقوة بطريقة صحيحة للرفع من أدائهم المهني، كما أنه يمكنهم من اكتساب الاتجاهات المناسبة نحو العمل في المؤسسات الاجتماعية ومساعدتهم على اكتساب المهارات المهنية .(4)

وثانيهما يتمثل في الإشراف المؤسسي الذي يعد ركناً مهماً في زيادة فاعلية النمو المهني واكتساب المهارات لطلاب الخدمة الاجتماعية ، ولك من خلال ما يسهم به المشرف المؤسسي في مساعدة الطلاب في الحصول على البيانات والمعلومات

والأساليب المهنية التي تساعدهم على أداء أدوارهم بفاعلية داخل تلك المؤسسات ، وبالرغم من أهمية الإشراف في عملية التدريب الميداني إلا أن العديد من الدراسات أكدت على وجود الكثير من الصعوبات وجوانب القوة والضعف فيه، ويشير الواقع المهني إلى وجود فجوة بين الإعداد النظري والواقع الميداني للممارسة الخدمة الاجتماعية ، حيث خلصت دراسة (على الدين السيد 1974) إلى وجود فجوة بين المعارف النظرية المكتسبة لطلاب الخدمة الاجتماعية وواقع الممارسة الميدانية وضعف مستوى الإشراف .(5)

أما دراسة (ماهر أبو المعاطي 1989) فقد كشفت نتائجها أن من 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 .(6)

كما كشفت دراسة (سيد عبد العزيز عويضة 2000) أن المقررات النظرية لا تطبق في الواقع التدريبي بالمؤسسات ، وأن الممارسة الميدانية في مؤسسات التدريب تسير وفق اتجاهات تقليدية من خلال المؤسسات، وأيضاً المشرفين في عملية الإشراف ، وقد أجمع المشرفون على عدم تطابق بين النظرية العلمية والواقع التدريبي، وضرورة إيجاد صيغة علمية متدرجة لتبسيط النظريات العلمية في المجالات المختلفة بصورة تجعل مشرفي التدريب بالمؤسسات قادرين على تطبيقها في التدريب الميداني مع طلاب الخدمة الاجتماعية .(7)

كما أكدت نتائج دراسة سمر عبد المقصود حمزة " أهمية التقييم الدوري الشامل لعملية التدريب الميداني وأشارت إلى أن الأخصائيين الموجهين المسؤولين عن التدريب الميداني في حاجة إلى الدورات التدريبية لتحسين مستواهم المهني حتي ينعكس ذلك إيجابياً علي تدريب طلبة الخدمة الاجتماعية " .(8)

وتناولت بعض الدراسات المحلية قضية تعليم الخدمة الاجتماعية ، وهذا ما أشارت إليه دراسة " نصر الدين أبو غمجة وموضوعها " الإعداد المهني للأخصائيين الاجتماعيين ، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ، عدم وجود ترابط بين الجانب النظري والعمل في تعليم الخدمة الاجتماعية " (9)

بالرغم من أن تعليم الخدمة الاجتماعية على مستوى البكالوريوس من التعليم الجامعي يهدف في المقام الأول تزويد الطلاب بالمعارف الأساسية والنظريات ،

وإكسابهم المهارات اللازمة بما يؤهلهم بأن يؤدوا أدوارهم بشكل جيد أمام انساق التعامل ، ولديهم القدرة على تطبيق مهارات الممارسة المهنية.

وتعد قضية اكتساب الطلاب مهارات الممارسة المهنية ذو أهمية بالغة ؛ لأن الطالب قد يكون لديه المعرفة العلمية التي تساعده على التفاعل الايجابي مع الآخرين في المواقف المختلفة ، ولكن تنقصه القدرة على ممارسة هذه المعرفة في الواقع الاجتماعي مما يتطلب إكساب الطالب المهارات اللازمة لتطبيق المعارف العلمية من خلال عملية التفاعل الاجتماعي ووصولاً للأهداف المبتغاة من اكتساب تلك المهارات وهذا ما خلصت إليه دراسة (وفاء فيصل العجيلي) "إلى أن هناك بعض المهارات يمكن اكتسابها أثناء التدريب الميداني من أهمها مهارة تكوين علاقة مهنية وتقبل الآخرين والملاحظة والاتصال ، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك معوقات تحول دون تحقيق التدريب الميداني لأهداف الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية باعتباره جزء من عملية الإعداد المهني للأخصائيين الاجتماعيين " (10)

إن المهارات المهنية تعد إحدى الدعائم الأساسية والمقومات الهامة لممارسة الخدمة الاجتماعية ، وهي تختص بالجانب الفني والتطبيقي في المهنة وتعتمد في المقام الأول على شخصية طالب الخدمة الاجتماعية واستعداده ومدى إعداده المهني وفهمه للمعارف التي يتلقاها ويمر بها في تدريبه، ويتوقف ذلك على نجاحه كممارس مهني في أداء دوره وقدرته على التطبيق العملي في تناسق منظم .

وفي هذا الإطار فقد أشارت دراسة (عبد السلام القشطي) "إلى ضعف الإعداد المهني للأخصائيين الاجتماعيين لاعتماد القائمين علي تدريس الخدمة الاجتماعية على النموذج الغربي ، وعدم تطويع طرقها ومجالاتها وأساليبها بما يتلاءم والواقع المجتمعي ، و إلى عدم اطلاع الأخصائيين على المعارف العلمية الحديثة في مجال الخدمة الاجتماعية، الأمر الذي يحد من قدرتهم على أداء عملهم بفاعلية " (11)

بالرغم من إن الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية هي الطابع المميز للمهنة ، وتتم من خلال التفاعل بين الأسس التي تقوم عليها المهنة والطريقة الفعلية لأداء عمل ما أو الأداء لمستوي عالي من الكفاءة إلا إن دراسة نزيهة صكح قد خلصت إلى أن " الممارسة المهنية لاتزال تحتاج إلى اهتمام اكبر بالعناصر المؤهلة علمياً لأداء دورهم المهني علي أكمل وجه وتعزيز هذا الدور في المجتمع الليبي وبذل الجهد من قبل العاملين عليها ليتم الاعتراف المجتمعي بها كمهنة أساسية " (12) ، وبذلك يعد

الإشراف المؤسسي من أهم عناصر العملية الإشرافية باعتباره ضرورة في ممارسة التدريب الميداني ، ويمثل عملية قيادية تتم بين طلاب الخدمة الاجتماعية أثناء عملية تدريبهم ومشرف المؤسسة المتخصص، والقصد من العملية تمكين الطلاب من زيادة قدراتهم على أداء وظائفهم بالإضافة إلى تحسين أدائهم المهني. (13)

ومن خلال ذلك فإن الإشراف المؤسسي الناجح يتطلب وجود أهداف واستراتيجيات وإجراءات واضحة مما تساعد على فهم المعوقات التي تواجه طلاب التدريب الميداني، وانطلاقاً من أن المشرف وطبيعة دوره ومهامه ووظائفه وأساليبه كلها تهدف إلى إحداث التطور المهني لطلاب الخدمة الاجتماعية وإكسابهم العديد من المهارات المهنية ، ومساعدتهم على مسايرة ما يستجد من معارف واتجاهات علمية بما يعكس على تحسين أداء الطلاب داخل المؤسسات ، وذلك لتجاوز الفجوة بين الإعداد المهني ومتطلبات الممارسة في التدريب الميداني، ومن ثم فالمشرف المؤسسي لا يتحدد دوره في القيام بمتابعة ورصد تحركات الطلاب بل يتعدى ذلك ، إذ من واجباته أن يبحث بواقعية عن كيفية تزويد الطلاب بالمعارف والنظريات والاتجاهات الحديثة في الخدمة الاجتماعية وأن يبتعد عن النمطية والتقليدية في أسلوب أدائه لعمله.

وفى إطار ما تقدم فإن الدراسة الحالية تسعى للكشف عن بعض الجوانب التي ترتبط بالعملية الإشرافية المؤسسية في التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية وفى إطار الإجابة عن التساؤل الرئيس الذي مفاده إلى أي مدى يحقق الإشراف المؤسسي أهدافه المتمثلة في نمو الطلاب مهنيًا وإكسابهم المهارات المهنية لممارسة الخدمة الاجتماعية؟

تساؤلات الدراسة :

تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن تساؤل رئيسي وهو : ما دور الإشراف المؤسسي في اكتساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية خلال عملية تدريبهم الميداني ؟ وفى ضوء هذا التساؤل الرئيسى يمكن تحديد بعض التساؤلات الفرعية التالية :

1. ما مستوى الدور الذي يقوم به المشرف المؤسسي في اكتساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية ؟

2. ما مستوى اكتساب الطلاب المهارات المهنية خلال العملية التدريبية والتي ترجع للمشرف المؤسسي؟

3. ما أهم مؤشرات ما اكتسبه الطلاب من مهارات خلال التدريب الميداني؟
4. ما المعوقات التي يواجهها الطلاب والتي تحد من اكتسابهم المهارات المهنية خلال عملية التدريب الميداني؟

أهداف الدراسة :

1. التعرف عن مستوى دور المشرف المؤسسي في اكتساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية .
2. ما مدى اكتساب الطلاب المهارات المهنية خلال العملية التدريبية والتي ترجع للمشرف المؤسسي
3. التعرف عن أهم مؤشرات ما اكتسبه الطلاب من مهارات خلال التدريب الميداني.
4. التعرف على المعوقات التي يواجهها الطلاب والتي تحد من اكتسابهم المهارات المهنية خلال عملية التدريب الميداني.

أهمية الدراسة :

يعد الإشراف المؤسسي لطلاب الخدمة الاجتماعية له أهمية في الإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي وفي إعداد الخريجين ،حيث يعتبر هؤلاء الخريجين رأس مال بشري يتطلب تزويدهم بالمعارف والاتجاهات والمهارات المناسبة التي تجعلهم أكثر قدرة على المشاركة الفعالة في عملية التنمية ، عليه فإن أهمية الدراسة تكمن في الجوانب التالية :

1. إن المشرف المؤسسي لديه الخبرات الطويلة والمهارات والقدرات المهنية لمساعدة الطلاب على اكتساب المهارات المهنية للعمل بها بعد التخرج ، لذلك من المفيد في هذا الموضوع ان يسلط الضوء على مدى فاعلية الإشراف المؤسسي في اكتساب الطلاب المهارات المهنية.
2. توضيح أهمية الارتباط والتفاعل العلمي بين المشرفين وطلبة التدريب والاستفادة من الخبرات والمعارف وتوظيفها في الممارسة المهنية .
3. التأكيد على أهمية التدريب المستمر للمشرف المؤسسي كضرورة لتطوير المعارف والمعلومات وتجديدها وتطوير العملية التدريبية للحد من الفجوة او القصور في العملية الإشرافية .

4. قد تسهم هذه الدراسة في الرفع من مستوى الأداء المهني للمشرف المؤسسي لمساعدة الطلاب على اكتساب المزيد من المهارات والقدرات المهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية .

مفاهيم ومصطلحات الدراسة :

1. **الإشراف** : " الطريقة التي تنتقل بها معرفة ومهارات الخدمة الاجتماعية في سياق عمل ميداني ، وممارسة مهنية من مهني مدرب وذو خبرة طويلة إلى آخر أقل تدريباً وخبرة " (14)، فالإشراف " هو فن وعملية إقامة علاقة مهنية سليمة بين مهني أكثر خبرة وشخص أقل خبرة بقصد مساعدته على الأداء بكفاءة أفضل " (15)

تعريف الإشراف إجرائياً بأنه : عملية تعليمية يقوم بها شخص على مستوى معين من المعرفة والمهارة بتحمل المسؤولية في تدريب شخص آخر أقل معرفة ومهارة ، ويتم ذلك من خلال لقاءات متتابعة بين المشرف والمشرف عليه طلاب الخدمة الاجتماعية

2. **المؤسسة** : هي المكان الذي يمارس فيه الأخصائي الاجتماعي عمله وعلاقته بالعملاء الذين يلجؤون إلى المؤسسة لتلقى نوعاً من المساعدة التي يحتاجونها وتكون من ضمن خدماتها، وقد قامت المؤسسات الاجتماعية في المجتمعات كتعبير عن حاجة الناس إلى الخدمات لا يمكن أن تقوم بدون تنظيم أو ضمن هيئة منظمة هي المؤسسة الاجتماعية " (16).

3. **المهارات المهنية** : تعتبر المهارات من المقومات الأساسية لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية عليه فالمهارة تعرف : **بأنها** " قدرة إنجازيه خاصة متوارثة ومكتسبة ، تميز الفرد عن الآخرين في ممارسة أنشطة معينة . (17)

وتعرف أيضاً " القدرة على الممارسة العملية باستخدام المعرفة العلمية أو تطويع العلم والمعرفة العلمية لخدمة موقف ما أو القدرة علي عمل هذا الشيء بفاعلية وتنفيذ الأداء بسهولة ويسر " (18)

وتعرف المهارة في الخدمة الاجتماعية : " بأنها نشاط يتطلب تدريباً وممارسة منظمة تكسب الأخصائي الاجتماعي القدرة على الاختيار الواعي وتوظيف المعارف والنظريات والخبرات والمبادئ المهنية لتنمية أدائه في مجالات الممارسة المهنية؛ لتحقيق عملية المساعدة للإنسان التي يتعامل معها في المواقف الصعبة بسهولة ويسر مع الاقتصاد في الوقت والجهد " (19)

ويمكن تعريف المهارة المهنية للخدمة الاجتماعية وفقاً لهذه الدراسة إجرائياً على أنها:

- 1- قدرة طلاب الخدمة الاجتماعية على القيام بأنشطتهم المهنية بعد التخرج وحصولهم على المهنة وقدرتهم على الانتقاء الواعي للمعارف والمعلومات المرتبطة بأدائهم ومسؤولياتهم المهنية .
- 2- حسن الأداء والسرعة والدقة والإبداع الذاتي والموضوعي.
- 3- التعبير عن المعارف والقيم المرتبطة بمجال عمله بنشاط مهني مناسب تبعاً للموقف.
- 4- تعتمد على الاستعداد الشخصي والخصائص الموروثة والمكتسبة .
- 5- يمكن تعلم المهارة عن طريق التدريب والبناء المعرفي .

المحور الثاني - الإطار النظري للدراسة :

أولاً - الإشراف في الخدمة الاجتماعية : إن الإشراف على طلاب الخدمة الاجتماعية أثناء التدريب الميداني عملية ضرورية لتحقيق النمو المهني واكتسابهم المهارات المهنية اللازمة ، وترسيخ وتطبيق مبادئ وطرق ومناهج الخدمة الاجتماعية ، ومن ثم فالمشرف المؤسسي أحد العناصر الأساسية التي تقوم عليها عملية التدريب الميداني، حيث أن دوره في مساعدة الطلاب يعد على جانب كبير من الأهمية، هذا الدور يقدر له النجاح كلما توفرت له العوامل التي تساعد على ذلك ، وبذلك فإن العملية الإشرافية تمثل حالة من التفاعل بين المشرف المؤسسي وطلاب الخدمة الاجتماعية والتي تهدف إلى تنمية القدرات والمهارات الفنية في الجانب العملي لطلاب الخدمة الاجتماعية ، وتساعدهم على التزود بالمعارف والمعلومات أو النظريات ، وكذلك تمدهم بالمبادئ التي تزيد من طاقتهم أننا العمل داخل المؤسسة ، وهي أيضاً عملية تدريبية تعطي الطرق العلمية الحديثة والأساليب الفنية المتطورة .(20) وفي إطار ذلك فإن المشرف المؤسسي هو الشخص المهني المسؤول عن ممارسة الخدمة الاجتماعية ، وهو الأداة التي يتم بها تحقيق أهدافها والالتزام بفلسفتها ومبادئها واساليبها العلمية أثناء التدريب الميداني، وبالتالي يسهم المشرف المؤسسي في تحقيق التنمية المرغوبة في مهارات طلاب الخدمة الاجتماعية .

أهمية الإشراف: إن المحك الحقيقي لأهمية الإشراف المؤسسي هو مقدار ما يقدمه من خدمات لتحسين العملية التدريبية ولتحسين الأداء المهني للطلاب واكتسابهم العديد من المهارات المهنية .(21)، وترجع أهمية الإشراف إلى ضرورة توجيه مجهودات المشرف عليهم ، وهذا يتطلب من المشرف ضرورة معرفة الكثير من

العوامل التي تشكل البواعث النفسية للمشرف عليهم ، وأيضاً ضرورة معرفة وفهم مبادئ وأساليب الإشراف وكيفية استخدامها بثقة ومهارة توضح له كيفية العمل في المؤسسة التي يعمل بها هو والمشرف عليه ، وبالتالي يتم تدريب المشرف عليهم وتعليمهم القيام بالأعمال المسندة اليهم ، ومن ثم تكمن أهمية الإشراف في ضرورة توفر القدرة لدى المشرفين لتنمية المشرف عليه فنياً ومهنياً ، وترتكز أهمية وقيمة وفائدة الإشراف في مدى استطاعة الإشراف أن يسهم في نمو الطلاب مهنيًا واكتسابهم العديد من المهارات المهنية ، فيجب على المشرف أن يكون ملماً بالاحتياجات الاجتماعية والمشكلات الراهنة بجانب المامه باحتياجات الطلاب المختلفة. (22)

أهداف الإشراف: الإشراف عملية تربوية تعليمية تهدف إلى مساعدة الاخصائي الاجتماعي في اتقان ممارسته ، وتوجيهه وتعليمه وتقويم قدرته ودرجة مهاراته في عمله ومن أهم اهداف الإشراف تكمن في التالي:

- 1- يعتبر الإشراف أداة لخدمة الكلاب وذلك بشرح وعرض النظريات والطرق التدريبية الحديثة ، ونقل خبرات المشرفين إلى المسؤولين.
- 2- يجب أن يكون الهدف الأساسي من الإشراف هو العمل بمختلف الوسائل للنهوض بالمؤسسات وتحقيق الاتصال المتبادل بين المشرف والطلاب.
- 3- مساهمة الإشراف في إعداد الوسائل التي تسهل للطلاب تحقيق رسالتهم على نحو يرفع من شأنهم وذلك بواسطة الاستزادة من فرص التدريب والحد من عزلتهم الفكرية ، واحترام شخصياتهم وأرائهم حتى يبادروا إلى الابتكار كلما سمحت لهم الظروف.
- 4- يجب ان يبذل المشرفون كل ما في وسعهم لخلق جو من التفاهم والتعاطف والاحترام المتبادل بين الطلاب بصفة عامة .
- 5- تحسين العملية الإشرافية من خلال القيادة المهنية لكل من المشرف والطلاب.
- 6- تقويم عمل المؤسسات الاجتماعية وتقديم المقترحات البناءة لتحسينها.
- 7- تطوير النمو المهني للطلاب وتحسين مستوى أدائهم وطرق تدريبيهم .

أنواع الإشراف :

- 1- **الإشراف التصحيحي:** وهو قدرة المشرف على معالجة الموقف سواء في مقابلة عرضية أو اجتماع فردي بحيث يوفر جو من الثقة والمودة للطالب عن طريق الإشارة إلى وجهه نظره ويبين الاضرار التي تنجم عن الأخطاء ، وهنا تكمن فائدة الإشراف

التصحيحي وفاعليته في توجيه العناية إلى تصحيح الخطأ وعدم الإساءة للطالب أو الشك في قدرته على التدريب.(23)

2- **الإشراف الوقائي:** ويقوم هذا النوع على التنبؤ بالصعوبات والعراقيل التي قد تواجه المشرف ، والعمل على تلافيتها والتقليل من آثارها الضارة، والأخذ بيد المشرف ومساعدته على تقويم نفسه ، ومواجهه هذه الصعوبات والتغلب عليها ذاتياً. (24)

3- **الإشراف البنائي:** يتعدى الإشراف هنا مرحلة التصحيح إلى مرحلة البناء، واحلال الجديد الصالح محل القديم الخاطيء، ويجب أن يرتفع الإشراف التربوي إلى مرحلة البناء وأن يتجاوز مرحلة التصحيح ، وعلى المشرف ألا يذكر الأخطاء ويشير إليها إلا إذا كانت لديه مقترحات بديلة لإحلال الجديد محل القديم الخاطيء، وبداية الإشراف هي الرؤية الواضحة للأهداف التربوية والوسائل التي تحققها إلى أبعد مدى ممكن ، وأن يكون تركيز المشرف والطالب على المستقبل والعمل على النمو والتقدم.(25)

4- **الإشراف الإبداعي:** هذا النوع هو نادر من الإشراف يحفز الهمم ويحرك القدرات الخلاقة لدي المشرف ويبدل أقصى ما يستطيع في مجال العلاقات الإنسانية ، ولكي يكون المشرف مبدعاً عليه ان يتصف بصفات شخصية كمرونة التفكير والصبر واللباقة، والثقة بقدراته المهنية ، والرغبة في التعلم من الآخرين والاستفادة من تجاربهم وقدراتهم.(26)

5- **الإشراف العلمي:** وهو الذي يعتمد فيه المشرف على الأسس العلمية في حل المشكلات واتباع الأسلوب العلمي.

6- **الإشراف الاكلينيكي:** هو عملية منظمة يتعاون فيها المشرف والمعلم على تحليل الإشراف ويعملان معا لتحسين المستوى الإشرافي ، ويمر هذا النوع من الإشراف على بمراحل هي : الملاحظة ، التحليل، اللقاء بعد الملاحظة، التقويم بعد اللقاء البعدي، ويكون التركيز في هذه العملية على بأكملها على التعاون المتبادل والتطوير المهني ، وفيه تجمع المعلومات الموضوعية وينظر فيها من حيث علاقتها بالبيئة التعليمية ، ويوفر الإشراف الاكلينيكي بوصفه جزءاً من البرنامج الإشرافي في اطار عمل إنساني تشاركي للتطور المهني.(27)

الإشراف في الخدمة الاجتماعية:

إن إعداد الأخصائي الاجتماعي يستلزم تدريبه ميدانياً قبل تخرجه بحيث يتمكن من تأدية دوره المهني بشكل صحيح وبطريقة علمية ، لهذا فإن تدريب الطالب علمياً يبدأ من بداية السنة الثالثة ويستمر إلى السنة الرابعة ويتم الالتحاق بالمؤسسات الاجتماعية عن طريق الكلية في مختلف مجالات التدريب على ممارسة الخدمة الاجتماعية . والإشراف على الطالب في التدريب الميداني يتحقق وفق نظام يتضمن عدة مستويات إشرافية يمكن عرضها كالاتي:

1- هيئة التدريب: هذه الهيئة مسؤولة عن وضع السياسة العامة للتدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية ومتابعة تنفيذ الخطة التدريبية وتتكون هذه الهيئة من (أمين القسم / أعضاء هيئة التدريس/ أساتذة المواد المهنية/ مشرفي قسم التدريب الميداني بالكلية) وتعمل هذه الهيئة من خلال اجتماعات دورية وتقوم بمتابعة سير العملية التدريبية واعتماد النتائج .

2- الإشراف المؤسسي: ويتولاه الأخصائيون الاجتماعيون بالمؤسسات الاجتماعية التدريبية .

3- الإشراف الأكاديمي: يتم الإشراف الأكاديمي على طلاب التدريب الميداني عن طريق المشرفين الميدانيين ويتعاون معهم أساتذة المواد المهنية ، فالمشرف الأكاديمي هو الشخص المسؤول من قبل الكلية للإشراف على الطلبة بهدف تحقيق أهداف خطة التدريب الموضوعية من قبل الكلية .

دور المشرف في العمل مع الطلاب :

يحاول المشرف ان يساعد الطلاب على استغلال علاقاتهم مع الآخرين لتحقيق النمو ومن المعلومات التي يسعى المشرف إلى معرفتها بالنسبة إلى الطلاب هي:

1. حاجات الطلاب واستعداداتهم للخبرات الجماعية .
2. أنواع الجماعات التي يرغب الطالب بالانضمام إليها .
3. كيف يحصل الطالب على المكانة والتقبل في الجماعة التي ينظم إليها.
4. اكتشاف صفات وخصائص القيادة لدى الطلاب من خلال عضويتهم

خصائص السلوك المهني للمشرف:

عندما يعمل المشرف مع الطلاب فإن نجاح دوره يعتمد أساساً على خصائص سلوكه المهني مع الطلاب وأهم هذه الخصائص:

1. المبادرة والابتكار. 2. التفاعل الاجتماعي. 3. التكامل. 4. التخطيط والنظام والتنظيم. 5. التوافق النفسي والاجتماعي. 6. الإنتاج. 7. التمسك بالسلوك المهني.

ثانياً - المهارات المهنية في الخدمة الاجتماعية :

إن المهارة في الخدمة الاجتماعية هي " نشاط هادف يتطلب تدريباً وممارسة منظمة تكسب الأخصائي الاجتماعي القدرة على الاختيار الواعي وتوظيف المعارف والنظريات والخبرات والمبادئ المهنية لتنمية أدائه في مجالات الممارسة المهنية بسهولة ويسر مع الاقتصاد في الوقت والجهد(28)، ومن ثم فالمهارة هي تزويد طلاب الخدمة الاجتماعية أثناء التعليم والتدريب الميداني بالمعارف والقيم والخبرات المرتبطة بالمهارات المهنية، وإكسابهم مهارات الممارسة المهنية التي يحتاجون إليها للعمل مع مختلف الوحدات الإنسانية ، مما يسهم في تحسين مستوى أدائهم لأدوارهم المهنية في مجال عملهم بعد التخرج ، لأنهم أصبحوا قادرين على أداء المهام بكفاءة وفاعلية وتميزهم بحسن الأداء والسرعة والدقة والإبداع الذاتي الموضوعي ، ولهم القدرة على تطبيق المعرفة المهنية اعتماداً على الاستعداد الشخصي والخصائص الموروثة والمكتسبة التي تم اكتسابها من خلال التدريب والبناء المعرفي .

خصائص مهارات الممارسة المهنية :

يمكن تحديد أهم خصائص مهارات الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية فيما يلي :

- 1- يمكن اكتسابها وتتميتها من خلال التعلم .
- 2- تقاس من خلال الأداء (التميز – الجودة – السرعة)
- 3- ترتبط بالمعارف والقدرات .
- 4- يحتاج اكتسابها ونموها إلى استعداد شخصي وقدرات عقلية وجسمية وسلامة الحواس .
- 5- يرتبط نموها بتدريب الطلاب على مزج المعارف والخبرات بالشواهد الواقعية ، والربط بين الأفكار والوقائع
- 6- تحتاج كل مهارة إلى اكتساب معارف محددة ترتبط بهذه المهارة وتؤدي إليها بشكل أو بآخر (29).

وتحدد أهمية المهارات المهنية في مهنة الخدمة الاجتماعية فيما يلي :

- 1- توجه المهارات المهنية الممارسين في الخدمة الاجتماعية نحو المسارات الصحيحة؛ لتحقيق الأهداف بشكل واضح ومحدد وفقاً لما هو مخطط له .

- 2- توضح المهارات القدرات الأساسية التي يتميز بها الأخصائي الاجتماعي بصورة تطبيقية ، من خلال مواقف استخدام تلك المهارات بفاعلية واضحة ، حيث تساعد المهارة على تنمية قدرة الممارس على الأداء ، وتطبيق المعرفة في المواقف المهنية المختلفة .
- 3- المهارات المهنية تميز الخدمة الاجتماعية وتوضح هويتها المهنية والإنسانية من خلال ممارستها مع الوحدات الإنسانية المختلفة وتبعاً لمواقف التعامل معها .
- 4- توفر المهارات المهنية المؤشرات المناسبة التي يمكن أن تكون أساساً لتقديم ممارسة الخدمة الاجتماعية بالمنظمات المختلفة ، كما تتيح المهارات الفرصة لوضع البرامج التدريبية اللازمة للأخصائيين الاجتماعيين ، والتي تتطلب اكتسابهم مهارات أخرى أو أساليب مناسبة لتطبيق تلك المهارات .
- 5- المهارات المهنية في الخدمة الاجتماعية تؤكد على أهمية المبادئ والأسس المهنية التي يستخدمها الأخصائي الاجتماعي خلال تعامله في المواقف المختلفة ؛ لأنها ترتبط بالجوانب التطبيقية بشكل واضح كما أنها ضرورة أساسية لمساعدة الأخصائي على تحديد موضوع المساعدة أو المشكلة التي يجب التدخل فيها بالأساليب المهنية المناسبة
- 6- المهارات المهنية تحدد الجوانب الإجرائية التي يجب أن يرتبط بها الأخصائي الاجتماعي في تعامله مع المشكلات أو المواقف التي يتدخل فيها ، وبالتالي فهي تمثل ركيزة هامة في نجاح برامج التدخل المهني .
- 7- تؤكد المهارات المهنية على النمو المهني للأخصائي الاجتماعي وارتباطه الوثيق بالمواقف المهنية التي تتطلب التدخل المهني من خلال ممارسة طرق الخدمة الاجتماعية وتنمية معلومات الأخصائي الاجتماعي ، لمسايرة التقنيات والأساليب الحديثة في مجال تنظيم وممارسة الخدمة الاجتماعية .
- 8- يساعد اكتساب مهارات الممارسة المهنية في تكوين الشخصية المهنية للأخصائي الاجتماعي ، واستكمال المواصفات الوظيفية وارتفاع مستوى ومكانة المهنة في المجتمع ، حيث إنه كلما كان الأخصائيون الاجتماعيون على قدر عال من المهارة في الأداء ، كلما زادت فعالية ما يؤدونه من أدوار ، وبالتالي ارتفعت مكانة المهنة في المجتمع .(30)
- طرق اكتساب المهارات المهنية في الخدمة الاجتماعية : تكتسب المهارة عن طريق :**

1 - **التعليم و التدريب العملي :** أي: أن المهارة نكتسب و تنمو من بداية الإعداد المهني بالتعليم و اختيار المعلومات المرتبطة بالمهارة بشكل واع بالتدريب ، ومن الأمور الأساسية كي يكتسب الفرد المهارة أن يكون لديه قابلية جسدية, وعقلية .

2- **الممارسة المنظمة :** لا بد من ممارسة المهارة حتى تنمو عند الممارسين وهي تنمو عند الممارسين بمستويات مختلفة وواضحة وفقاً لخصائصهم الفردية و قدراتهم ، وفرص تعليمهم وتدريبهم، ومدى خبراتهم فنتيجة لعمل بعض الاختصاصيين الاجتماعيين في مجال معين يتاح تكرار الممارسة اكتساب مهارات مهنية عالية الجودة في ذلك المجال .

وبناءً على ذلك فإن المهارات يمكن أن تنمو و تتطور من خلال المواد النظرية المكتوبة ثم ممارسة هذه المهارات تطبيقاً أمام مرأى الطلاب . ومن ثم فالمهارة في الخدمة الاجتماعية هي اختيار واع لمعرفة وثيقة الصلة بالمسؤولية المهنية المطلوبة من الاخصائي الاجتماعي في مجال الخدمة الاجتماعية ، ثم ادماج تلك المعرفة مع قيم الخدمة الاجتماعية ، وإجراء التعبير عن ذلك التركيب بنشاط مهني مناسب. (31)

الإجراءات المنهجية للدراسة :

1 : **نوع الدراسة :** تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي تستهدف الحصول على معلومات دقيقة حول الظاهرة محل الدراسة وتصنيفها وتلخيصها لتحليلها وتفسيرها والكشف عن العلاقات والارتباطات القائمة بين المتغيرات .

2- **منهج الدراسة :** استخدمت الباحثة المنهج الوصفي باعتباره المنهج المناسب لموضوعها وأهدافها ويخدم متطلباتها البحثية المستهدفة الذي يمكنها من دراسة ظاهرة كما هي في الواقع ووصف وضعها الراهن وخصائصها وطبيعتها معتمداً على تجميع البيانات وتحليلها واستخلاص النتائج التي يمكن تعميمها طبقاً لمجموعة من القواعد المنهجية .

3- مجالات الدراسة :

1- **المجال المكاني :** تم إجراء هذه الدراسة بأقسام الخدمة الاجتماعية في كلاً من :
✓ كلية الآداب جامعة طرابلس . ✓ كلية الآداب – جامعة الزيتونة . ✓ كلية الآداب – بني وليد

2- المجال البشري (مجتمع الدراسة) يتكون مجتمع الدراسة من جميع طلاب التدريب الميداني بقسم الخدمة الاجتماعية جامعة طرابلس، وطلاب التدريب الميداني بقسم الخدمة الاجتماعية بجامعة الزيتونة وبنو وليد والبالغ عددهم (130) 3. المجال الزمني تم جمع البيانات خلال الفترة من 2022/9/1 إلى 2023/3/15م أدوات جمع البيانات : استمارة الاستبيان .

إجراءات صدق وثبات الاستمارة :

أ. اختبار صدق الاستمارة : تم عرض الاستمارة على عدد من المحكمين من أساتذة اقسام الخدمة الاجتماعية والبالغ عددهم (10) وذلك لتحديد مدى ملائمة الاستمارة من حيث الصياغة والمضمون وفي ضوء ملاحظات المحكمين تم إضافة وتعديل بعض الأسئلة حتى وصلت إلى الشكل النهائي وقد بلغت نسبة الاتفاق 90% وهو ما يسمى بالصدق الظاهري.

ب. اختبار ثبات الاستمارة : تم استخدام طريقة التجزئة النصفية، وهذه الطريقة تهدف إلى علاج المشكلات التي تنجم من وراء إعادة التطبيق بالفاصل الزمني الذي يمضي بين إجراء الاختبار الأول وإعادة إجراؤه للمرة الثانية .

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

التكرارات والنسب المئوية ،اختبار (كا2) للكشف عن مستوى الفروقات، اختبار (t) للكشف عن مستوى الدلالة .

نتائج الدراسة :

أولاً - الإجابة عن التساؤل الذي مفاده " ما مستوى الدور الذي يقوم به المشرف المؤسسي في اكتساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية ؟

وللإجابة عن هذا التساؤل فقد تمت صياغته في الفرضيات التالية :

1. الفرض العدمي (Ho) متوسط درجات مؤشرات قياس مستوى الدور الذي يقوم به المشرف المؤسسي لاكتساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية يساوي درجات المتوسط الافتراضي للدور.

2. الفرض البديل (H1) متوسط درجات قياس مستوى الدور الذي يقوم به المشرف المؤسسي لاكتساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية لا يساوي درجات المتوسط الافتراضي للدور.

ولقبول فرض العدم أو البديل فقد استخدمت الباحثة اختبار (t) للعينة الواحدة بمعلومية قيمة ثابتة " المتوسط الفرضي" وقد تم حساب المتوسط الافتراضي لقياس مستوى الدور الفعلي الذي يقوم به المشرف المؤسسي في اكتساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية . على أساس أن عدد فقرات مؤشرات المقياس الذي استخدمته يتضمن عدد (29) فقرة والاجابة عليها تتراوح ما بين درجة والتي تعني مستوى متدنياً وثلاث درجات والتي تعني مستوى مرتفعاً ، ودرجتين والتي تعني مستوى متوسطاً ، ومن ثم فقد حدد رأى كل مفردة من خلال متوسط درجة الإجابة على مجموع عدد الفقرات والذي يساوى (29 فقرة $\times 2$) متوسط درجات الفقرة ، وبذلك فإن المتوسط الافتراضي = 58.

ولتحديد آراء مفردات الدراسة لمستوى دور المشرف المؤسسي فقد تم تصنيف الرأي على أساس الحصول على نسبة (75%) فأكثر من مجموع الدرجات يكون التصنيف مرتفعاً والحصول على أقل من (75% إلى 50%) من مجموع الدرجات يكون متوسطاً والحصول على أقل من (50%) يكون تصنيف الدور متدنياً كما هو مبين في الجدول التالي:

الدرجات	57-29	64-58	87-65
مستوى دور المشرف	متدن	متوسط	مرتفع

وفيما يلي ما كشفت عنه نتائج الدراسة للإجابة عن هذا التساؤل فالجدول التالي يبين نتائج اختبار (t) بمعلومية قيمة للكشف عن مستوى الذي يقوم به المشرف المؤسسي في اكتساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية .

القيمة الاختبارية = 58						
الوسط الحسابي	الانحراف عن المتوسط	متوسط الفرق	مستوى الدلالة	درجة الحرية	t	الدلالة الإحصائية
60.354	0.687	2.536	0.035	129	2.133	دال إحصائياً

من الجدول السابق يتضح أن قيمة اختبار (t) (2.133) وهى ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.035) وحيث إن الوسط الحسابي للاختبار الذى بلغ (60.354) أعلى من الوسط الفرضي ، وأن مستوى الدلالة أقل من (0.05) فإننا بذلك نرفض الفرض العدمي ونقبل بالفرض البديل القائل بأن متوسط درجات قياس فاعلية الدور الذي يقوم به المشرف المؤسسي في اكتساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية لا

يساوى متوسط درجات مؤشر قياس فاعلية الدور ، وتشير البيانات بأن الوسط الحسابي للدور الفعلي أعلى من الوسط الفرضي ، ويتجه نحو الإيجابية .
ومما يؤكد هذه النتيجة البيانات الواردة في الجدول التالي لتوزيع مفردات مجتمع الدراسة حسب رأيهم نحو الدور الفعلي للمشرف المؤسسي في إكسابهم المهارات المهنية كما هو مبين في الجدول التالي :

النسبة	التكرار	مستوى الدور
13.1	17	متدن
44.6	58	متوسط
42.3	55	عال
%100	130	المجموع
2.29		الوسط الحسابي المرجح
0.687		الانحراف المعياري

يتضح من خلال الدول السابق بأن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لإجابات طلاب الخدمة الاجتماعية وبشكل عام لتحديد اتجاهاتهم نحو دور المشرف المؤسسي في اكساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية بلغت (2.29) بانحراف معياري قدره (0.687) وهذا يشير إلى ان اتجاهات الطلاب نحو دور المشرف كانت ايجابية ، وتشير البيانات أن (44.6) من مجموع مفردات مجتمع الدراسة من طلاب الخدمة الاجتماعية يرون أن مستوى الدور الذي يقوم به المشرف المؤسسي في اكسابهم المهارات المهنية متوسط ، بينما يرى (42.3) من مجموع الطلاب أن الدور كان عالياً، أما الذين يرون بأن الدور كان متدنياً فقد بلغت نسبتهم (13.1%) فقط من مجموع مفردات مجتمع الدراسة الامر الذي يشير بشكل عام إلى أن دور المشرف المؤسسي في اكساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية أثناء تدريبهم فوق المتوسط ويتجه نحو الإيجابية .

ثانياً - إجابة التساؤل الذي مفاده ما مستوى اكتساب الطلاب المهارات المهنية خلال العملية التدريبية والتي ترجع للمشرف المؤسسي؟

وللإجابة عن هذا التساؤل فقد تمت صياغته في الفرضيات التالية :

1. الفرض العدمي (H_0) متوسط درجات مؤشرات قياس ما يكتسبه الطلاب من المهارات يساوى درجات المتوسط الافتراضي لما يكتسبه الطلاب من المهارات.
2. الفرض البديل (H_1) متوسط درجات قياس مؤشرات ما يكتسبه الطلاب من المهارات لا يساوى درجات المتوسط الافتراضي لما يكتسبه الطلاب من المهارات .

ولقبول فرض العدم أو البديل فقد استخدمت الباحثة اختبار (t) للعينة الواحدة بمعلومية قيمة ثابتة " المتوسط الفرضي" وقد تم حساب المتوسط الافتراضي لقياس مؤشرات ما يكتسبه الطلاب من المهارات على أساس أن عدد فقرات مؤشرات المقياس الذي استخدمته يتضمن عدد(30) فقرة والاجابة عليها تتراوح ما بين درجة والتي تعني مستوى متدنياً وثلاث درجات والتي تعني مستوى مرتفعاً ، ودرجتين والتي تعني مستوى متوسطاً ، ومن ثم فقد حدد رأى كل مفردة من خلال متوسط درجة الإجابة على مجموع عدد الفقرات والذي يساوى (30فقرة $\times 2$) متوسط درجات الفقرة ، وبذلك فإن المتوسط الافتراضي =60.

ولتحديد آراء مفردات الدراسة حول مدى اكتسابهم المهارات والتي ترجع إلى المشرف المؤسسي، فقد تم تصنيف الرأى على أساس الحصول على نسبة (75%) فأكثر من مجموع الدرجات يكون التصنيف مرتفعاً والحصول على أقل من (75%) إلى (50%) من مجموع الدرجات يكون متوسطاً والحصول على أقل من (50%) يكون تصنيف الدور متدنياً كما هو مبين في الجدول التالي:

الدرجات	44-30	67-45	90-68
مدى اكتساب الطلاب المهارات	ضعيف	متوسط	مرتفع

وفيما يلي ما كشفت عنه نتائج الدراسة للإجابة عن هذا التساؤل: ما مدى اكتساب الطلاب المهارات والتي ترجع إلى المشرف المؤسسي فالجدول التالي يبين نتائج اختبار (t) بمعلومية قيمة للكشف عن مستوى اكتساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية .

القيمة الاختبارية = 60						
الانحراف عن المتوسط	متوسط الفرق	مستوى الدلالة	درجة الحرية	t	الدلالة الإحصائية	الانحراف عن المتوسط
11.935	6.931	0.000	129	6.621	دال إحصائياً	66.931

من الجدول السابق يتضح أن قيمة اختبار (t) (6.621) وهى ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.000) وحيث إن الوسط الحسابي للاختبار الذى بلغ (66.931) أعلى من الوسط الفرضي ، وأن مستوى الدلالة أقل من (0.05) فإننا بذلك نرفض الفرض العدمي ونقبل بالفرض البديل القائل بأن متوسط درجات قياس مؤشرات ما يكتسبه طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية لا يساوى درجات المتوسط الافتراضي

لما يكتسبه الطلاب من المهارات ، وتشير البيانات بأن الوسط الحسابي أعلى من الوسط الفرضي ، ويتجه نحو الإيجابية .
ومما يؤكد هذه النتيجة البيانات الواردة في الجدول التالي الذي يبين فيه توزيع مفردات الدراسة حسب رأيهم نحو مدى اكتسابهم للمهارات والتي يمكن ارجاعها إلى دور المشرف المؤسسي.

النسبة	التكرار	مستوى اكتساب المهارات
4.6	6	متدن
42.3	55	متوسط
53.1	68	مرتفع
100	130	المجموع
0.587		الانحراف المعياري

يتضح من خلال نتائج الجدول السابق أن (53.1%) من مجموع مفردات مجتمع الدراسة يرون أن مستوى اكتسابهم للمهارات أثناء تدريبهم والتي ترجع إلى المشرف المؤسسي كان عالياً، بينما يرى (42.3%) من مجموع الطلاب ان اكتسابهم للمهارات كان متوسطاً، أما الذين يرون أن ما تم اكتسابه من مهارات كان متدنياً فقد بلغت نسبتهم (4.6%) فقط من مجموع مفردات الدراسة ، الامر الذي يشير بشكل عام إلى أن غالبية الطلاب المتدربين يرون أنهم قد اكتسبوا المهارات ، بينما الذين لا يوافقون على هذا الرأي عدد محدود من الطلاب ، ويدل ذلك على مدى حرص مشرفي التدريب المؤسسي الذين أوكلت لهم المؤسسات التدريبية لتدريب طلاب الخدمة الاجتماعية الإشراف عليهم كان نتيجته ارتفاع مؤشر ما يكتسبه طلاب الخدمة من مهارات ترجع للمشرف المؤسسي

إجابة التساؤل الذي مفاده ما أهم مؤشرات ما اكتسبه الطلاب من مهارات خلال التدريب الميداني ؟

وللإجابة عن هذا التساؤل فقد اعتمدت الباحثة على الوزن المرجح لإجابات مفردات مجتمع الدراسة على فقرات " مؤشرات" للدور الذي يقوم به المشرف المؤسسي أثناء عملية تدريب الطلاب وفق التالي :

الإجابة الدرجة	موافق إلى حد كبير	موافق إلى حد ما	غير موافق
	3	2	1

جاءت عملية تعريف المتدربين بالمؤسسة وأقسامها في المرتبة الأولى وشكلت نسبة 46.2% الذين يوافقون إلى حد كبير، وجاءت فقرة توجيه المتدربين إلى الالتزام بمبدأ

سرية المعلومات في أداء عملهم في الترتيب الثاني ، أما فقرة توجيه المتدربين لنقل الآخرين كما هم وليس كما يجب ان يكونوا جاءت في المرتبة الثالثة تليها فقرة مساعدة المتدربين على التعاون والعمل مع الزملاء والعاملين في المؤسسة في المرتبة الرابعة ، أما فقرة تنمية مهارة الملاحظة عند المتدربين جاءت في المرتبة الخامسة تليها المرتبة السادسة فقرة مساعدة المتدربين على تحمل المسؤولية في المرتبة السابعة ، أما باقي الفقرات جاءت في الترتيب التالية :

والجدول التالي يوضح ترتيب ما اكتسبه الطلاب من المهارات والقيم المهنية أثناء تدريبهم الميداني:

م	المهارات	أوافق إلى حد كبير		أوافق إلى حد ما		لا أوافق		الوزن المرجح	الوسط الحسابي	الترتيب	الانحراف المعياري
		%	ك	%	ك	%	ك				
1	تطبيق مبادئ الخدمة	75	57.7	42	32.3	12	10.0	322	2.48	1	0.673
2	تقبل الآخرين	71	54.6	49	37.7	10	7.7	321	2.47	2	0.673
3	الالتزام بالسرية في التعامل	76	58.5	33	25.4	21	16.2	315	2.42	3	0.756
4	تكوين علاقات مهنية	67	51.5	51	39.2	12	9.2	315	2.42	4	0.657
5	مساعدة العملاء على التعبير عن مشاعرهم	71	54.6	38	29.2	21	16.2	310	2.38	5	0.751
6	مهارة الملاحظة	61	46.9	52	40.0	17	13.1	304	2.34	6	0.699
7	الحرص على التسجيل	64	49.2	43	33.1	23	17.7	301	2.32	7	0.758
8	تحمل المسؤولية في المواقف المختلفة	47	36.2	65	50.0	18	13.8	289	2.22	8	0.674
9	اعداد البرامج وتطويرها	48	36.9	59	45.4	23	17.7	285	2.19	9	0.716
10	تحديد الإمكانيات والموارد وكيفية الاستفادة منها	44	33.8	67	51.5	19	14.6	285	2.18	10	0.672
11	مهارة تحليل المواقف	44	33.8	62	47.8	24	18.4	280	2.15	11	0.709
12	المهارة في تنظيم وإدارة الاجتماعات	35	26.9	61	46.9	34	26.2	261	2.01	12	0.731

ومن خلال الجدول السابق الذي يبين ترتيب مؤشرات ما اكتسبه الطلاب خلال عملية التدريب الميداني والتي يرجعونها للمشرف المؤسسي نلاحظ مدى اهتمام مشرفي التدريب بالمؤسسات التي يتدرب بها طلاب الخدمة الاجتماعية وحرصهم على اكتساب الطلاب المهارات المهنية وتطبيقها عملياً بعد ان اكتسبوا نظرياً خلال مراحل دراستهم ، كما يلاحظ من نتائج الدراسة ان اهتمام مشرفي التدريب المؤسسي يكاد يكون متساوياً في حرصهم على معظم المهارات دون اهمال غيرها، انطلاقاً من أن المهارات هي الأساس الذي ينطلق منه تعامل الاخصائي مع الافراد والجماعات والمجتمعات ، الا ان نتائج الدراسة كشفت عن وجود نوع من التفاوت في الاهتمام بها منها ما جاءت في تراتيب متقدمة وأخرى أدنى ومهارات متقدمة ومهارات أخرى كان الاهتمام بها أقل ، وقد يرجع هذا التفاوت في اهتمام مشرفي التدريب الميداني والتركيز على مهارات أكثر من غيرها ومحاولتهم اكساب الطلاب المتدربين المرتكزات الأساسية التي يقوم عليها العمل المهني ، وفيما بعد يمكن للطلاب أن يكتسبوا المهارات بعد الممارسة المستمرة .

الإجابة عن التساؤل الذي مفاده : ما اهم المعوقات التي تواجه طلاب الخدمة الاجتماعية وتحد من اكتسابهم المهارات المهنية ؟

وللإجابة عن هذا التساؤل اعتمدت الباحثة على الوزن المرجح لإجابات مفردات الدراسة عن وجود المعوقات التي تواجههم وتحد من اكتسابهم المهارات خلال تدريبهم الميداني وفق الجدول التالي :

الإجابة الدرجة	موافق إلى حد كبير 3	موافق إلى حد ما 2	غير موافق 1
-------------------	------------------------	----------------------	----------------

وفيما يلي ما كشفت عنه نتائج الدراسة حول ترتيب المعوقات التي تواجه الطلاب وتحد من اكتسابهم المهارات خلال التدريب الميداني :

م	المعوقات	أوافق إلى حد كبير		أوافق إلى حد ما		لا اوافق		الترتيب	الانحراف المعياري
		ك	%	ك	%	ك	%		
1	عدم تنوع الأساليب التدريبية	68	52.3	41	31.5	21	16.2	1	0.757
2	عدم وجود برنامج تدريبي يدعم تنمية المهارات المهنية	64	29.2	43	33.1	23	17.7	2	0.758
3	عدم مواكبة التطور الحاصل في الأساليب التدريبية	57	43.8	56	43.1	17	13.1	3	0.692

الإشراف المؤسسي وعلاقته باكتساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية

0.664	4	2.29	298	11.5	15	47.7	62	40.8	53	عدم مقدرة الطالب على تطبيق المعارف والنظريات والمداخل العلمية	4
0.713	5	2.28	297	15.4	20	40.8	53	43.8	57	عدم اهتمام المؤسسة بتطبيق طرق ومبادئ الخدمة الاجتماعية	5
0.798	6	2.25	292	22.3	29	30.8	40	46.9	61	عدم توفر الأماكن المناسبة لمزاولة الأنشطة والبرامج	6
0.826	7	2.22	288	25.4	33	27.7	36	46.9	61	عدم وجود خطة مدروسة للعملية التدريسية	7
0.709	8	2.20	286	16.9	22	46.2	60	36.9	48	تعارض مواعيد التدريب مع خدمات وأنشطة المؤسسة	8
0.797	9	2.12	276	26.2	34	35.4	46	38.5	50	اسناد التدريب إلى مشرفين مؤسسين دون الاهتمام بخبراتهم	9
0.772	10	2.09	272	25.4	33	40.0	52	34.6	45	الوعاء الزمني المحدد للتدريب غير كافي	10
0.800	11	2.05	267	29.2	38	36.2	47	34.6	45	ضعف متابعة الطلاب من قبل مشرف المؤسسة	11
0.797	12	1.88	244	38.5	50	35.4	46	26.2	34	عدم تقبل الطالب لمجال التدريب	12

من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق تبين ان هناك معوقات تواجه طلاب الخدمة الاجتماعية اثناء التدريب الميداني وتحد من اكتسابهم المهارات المهنية التي تمكنهم من أداء دورهم كمهنيين بعد تخرجهم ، ويمكن تقسيمها إلى معوقات ترجع إلى

مؤسسات التي يتدرب فيها الطلاب ومعوقات ترجع للمشرف المؤسسي ومعوقات ترجع إلى الطالب ومعوقات ترجع البرامج والامكانيات والخطة التدريبية ، وقد يرجع ذلك بالنسبة لمؤسسات التدريب إلى انها غير قادرة على بوضعها الحالي وامكانياتها المحدودة على تهيئة المناخ الملائم للتطبيق العملي ، وقد يضاف إلى ذلك الخبرة المتواضعة للمشرفين على الطلاب في المؤسسات أو كثرة اعبائهم الوظيفية المكلفين بها في مؤسساتهم مما يؤدي إلى قلة اهتمامهم بالمتدربين ويرون أن هذه المهمة عبء مضاف اليهم وبخاصة اذا عرفنا أنه لا يوجد لديهم الحافز يشجعهم على القيام بهذه العملية التي تتطلب منهم الجهد والوقت ، كل ذلك ينعكس على الطلاب المتدربين ويؤدي إلى وجود صعوبات لديهم في التطبيق؛ لعدم وجود الموجه لهم في اطار خطة تدريبية واضحة الأهداف والمحتوي.

أما من حيث ترتيب المعوقات ومستوى انتشارها يمكن تقسيمها إلى :
معوقات لها مستوى انتشار مرتفع ، ومعوقات لها مستوى انتشار متوسط ومعوقات ذات المستوي المنخفض التي تواجه الطلاب أثناء تدريبهم وكل ذلك موضح في الجدول السابق .

النتائج العامة للدراسة :

انطلاقاً من موضوع الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، ومن خلال البيانات التي تم الحصول عليها واخضاعها للتحليلات الإحصائية فقد كشفت الدراسة العديد من النتائج التي ترتبط بدور المشرف المؤسسي والمعوقات التي تحد من تحقيق ذلك الدور لأهدافه المتمثلة في اكساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية التي تساعدهم على القيام بدورهم فيما بعد وفيما يلي ملخص لأهم النتائج :

1. إن متوسط درجات مؤشر قياس فاعلية الدور الذي يقوم به المشرف المؤسسي في اكساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية لا يساوى متوسط درجات مؤشر فاعلية الدور ،ويتجه نحو الإيجابية .

2. إن (53.1%) من مجموع مفردات مجتمع الدراسة يرون أن مستوى اكتسابهم للمهارات أننا تدريبهم والتي ترجع إلى المشرف المؤسسي كان عالياً، بينما يرى (42.3%) من مجموع الطلاب ان اكتسابهم للمهارات كان متوسطاً، أما الذين يرون أن ما تم اكتسابه من مهارات كان متدنياً فقد بلغت نسبتهم (4.6%) فقط من مجموع

مفردات الدراسة ، الامر الذي يشير بشكل عام إلى أن غالبية الطلاب المتدربين يرون أنهم قد اكتسبوا المهارات المهنية .

3. فيما يتعلق بأهم المهارات المهنية التي اكتسبها الطلاب من خلال عملية التدريب والتي ترجع إلى المشرف المؤسسي كشفت نتائج الدراسة عما يلي :

إن اهتمام مشرفي التدريب يكاد يكون متساوياً في حرصهم على اكتساب طلاب الخدمة الاجتماعية أثناء تدريبهم الميداني معظم المهارات دون اهمال بعضها ، الا ان نتائج الدراسة كشفت عن وجود نوع من التفاوت فيما اكتسبه الطلاب من مهارات وقد انقسمت إلى ثلاث مستويات بين العالي والمتوسط والمتدني ومن اهم المهارات التي يرى الطلاب أن اكتسابها لها اثنا التدريب كان عاليا منها :

أ. مهارة تطبيق مبادئ الخدمة الاجتماعية ، وتقبل الآخرين والتعامل معهم ، والالتزام بالسرية في التعامل مع وحدة العمل ، ومهارة تكوين علاقات علاقات مهنية مع العملاء.

ب. أما المهارات التي اكتسبها الطلاب وكانت في المستوى المتوسط فكانت مهارات مساعدة العملاء على التعبير عن مشاعرهم ومهارة الملاحظة والمسؤولية والتسجيل .

ج. أما المهارات التي كانت في المستوى المتدني فكانت مهارة تحديد الإمكانيات والموارد وكيفية الاستفادة منها ، تليها مهارة تحليل المواقف وإدارة الاجتماعات.

4. أهم المعوقات التي تواجه طلاب الخدمة الاجتماعية وتحد من اكتسابهم المهارات المهنية، فقد كشفت نتائج الدراسة عن وجود معوقات يواجهها الطلاب وتحد من اكتسابهم المهارات المهنية وكانت في المقام الأول المؤسسات التي يتدرب فيها الطلاب حيث كشفت البيانات أن (40.5%) من المعوقات ترتبط بالمؤسسة و(32.5%) ترجع إلى المشرف المؤسسي، و(13.5%) من مجموع المعوقات ترجع إلى الطالب والخطة التدريبية .

توصيات الدراسة :

1. زيادة التوعية بأهمية دور المشرف المؤسسي في اكساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية أثناء التدريب الميداني.

2. إقامة ندوات ومحاضرات واجتماعات ودورات تدريبية للرفع من مستوى الأداء المهني للمشرف المؤسسي .

3. عقد اجتماعات دورية بين المشرفين المؤسسين والأكاديميين بهدف تبادل الخبرات وتنمية مهاراتهم في أداء دورهم أثناء إشرافهم على الطلاب.
4. وضع خطة عمل أو برنامج تدريبي يعمل ويلتزم من خلاله المشرف المؤسسي على تدريب طلاب الخدمة الاجتماعية .
5. توفير الإمكانيات المادية التي تمكن المشرفين المؤسسين من تنفيذ البرامج والأنشطة الاجتماعية التي يعدونها.
6. توعية طلاب الخدمة الاجتماعية من خلال الاجتماعات الأشرافية التي تقام داخل المؤسسات بدور المشرف المؤسسي والتعاون معه لإكساب المهارات المهنية .

المقترحات :

1. إعداد تقارير دورية شهرية لتقييم مستوي أداء المشرف المؤسسي أثناء الإشراف على الطلاب .
2. تسجيل ما اكتسبه الطلاب من مهارات لمعرفة إلى أي مدى اكتسب الطلاب المهارات ومستوي أدائهم المهني.
3. تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمشرفين المتميزين في أدائهم المهني ومجهوداتهم التي يقومون بها لإكساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية .
4. إجراء دراسة معمقة حول المعوقات التي تحد من اكساب المتدربين من طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية التي تمكنهم من ممارسة دورهم المهني أثناء وبعد التدريب الميداني.

الهوامش :

- 1) السيد عبد الحميد عطية/سلمي محمود جمعة/ التنظير والتطبيق في طريقة العمل مع الجماعات و عمليتي الإشراف والتقويم/ الإسكندرية / المكتب الجامعي الحديث/ 1999/ ص ص 126، 127 .
2. عبد المحيي عبيد وآخرون / المؤتمر العلمي الدولي العشرين للخدمة الاجتماعية / الخدمة الاجتماعية بين المتغيرات المحلية والعالمية / المجلد الرابع/ جامعة حلوان/ القاهرة/ 2007/ ص 2466.
3. علي الدين السيد/ دراسة تقويمية للتدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية / رسالة ماجستير/ غير منشورة/ كلية الخدمة الاجتماعية / 1974/ ص 179.
4. سامية محمد فهمي/ السيد عبد الحميد عطية/ الإشراف والتقويم ف طريقة العمل مع الجماعات / المكتب الجامعي الحديث/ القاهرة/ 1988/ ص 99.
5. علي الدين السيد/ دراسة تقويمية للتدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية /مرجع سابق / ص 80.
6. ماهر أبو المعاطي/ دراسة تقويمية لمدى فاعلية التدريب الميداني في اعداد طلاب الخدمة الاجتماعية / رسالة ماجستير/ غير منشورة/ كلية الخدمة الاجتماعية/ جامعة حلوان/ القاهرة/ 1986/ ص ص 32-33.
7. سعيد عبد العزيز عويضة/ التدريب الميداني كعامل مؤثر في اكساب مهارات خدمة الفرد/ مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية/ كلية الخدمة الاجتماعية/ جامعة حلوان/ العدد8/ 2000/ ص 70.
8. سمر عبد المقصود حمزة ، العوامل التي تسمح في تحقيق جودة تدريب طلاب الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، جامعة حلوان ، القاهرة ، 2012 . ص 190.
- 9- نصر الدين محمد أبو غمجة ، الإعداد المهني للأخصائيين الاجتماعيين ، دراسة تقويمية لكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية بمدينة طرابلس، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة طرابلس ، كلية العلوم الاجتماعية التطبيقية، طرابلس، 1997/ ص 198.
- 10- وفاء فيصل العجيلي : واقع التدريب الميداني وأساليب تطويره لتحقيق أهداف الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ،رسالة ماجستير ، غير منشورة ، جامعة طرابلس ، كلية الآداب ، قسم الخدمة الاجتماعية ، 2013 / ص 122.
- 11- عبد السلام محمد عمار القشطي . نشأة وتطور تعليم الخدمة الاجتماعية في ليبيا ودوره في توطين مهنة الخدمة الاجتماعية (دراسة تاريخية توثيقية خلال الفترة من 1964 - 2010) رسالة ماجستير (غير منشورة) ، قسم الخدمة الاجتماعية بمدرسة العلوم الإنسانية، أكاديمية الدراسات العليا، جنزور ، 2011 / ص 153.
- 12- نزيهة علي صكح . نشأة الخدمة الاجتماعية وتطورها في المجتمع العربي الليبي ، دراسة تاريخية تحليلية .- رسالة ماجستير (منشورة)، مدرسة العلوم الإنسانية ، أكاديمية الدراسات العليا ، جنزور ، 2007 / ص 122.
13. عدلي سليمان/ الإشراف في العمل مع الجماعات/ مكتبة عين شمس/ القاهرة/ 1999/ ص ص 125/ 126.
14. عبد الحليم رضا عبد العال/ العلاقة الإشرافية في التدريب المجتمعي / بث منشور المؤتمر الدولي السادس / القاهرة / جامعة عين شمس/ 1981/ ص 240.
15. ابراهيم عبد الرحمن رجب/ اساسيات التدريب الميداني في محيط الرعاية الاجتماعية/ القاهرة/ مكتبة وهبة/ 1988/ ص 89.
16. أمال محمد الهفاري / مبادئ خدمة الفرد / المنشأة العامة للنشر والتوزيع والاعلان / طرابلس/ 1983/ ص 34.
17. عبد الخالق محمد عفيفي/ مهارات الممارسة المهنية ف الخدمة الاجتماعية / مكتبة عين شمس/ القاهرة / 2000/ ص 54.
18. سلوي عثمان الصديقي : منهاج الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي ورعاية الشباب ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية، ص 109.
19. نصيف فهمي منقريوس، ماهر ابو المعاطي علي، مهارات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان، القاهرة ، 2000 ص 57.

20. على الدين السيد / دراسة تقويمية للتدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية / رسالة ماجستير/ غير منشورة / كلية الخدمة الاجتماعية/ القاهرة/ 1974/ ص179.
21. إبراهيم محمد أبو فروة/ أساليب الإشراف الفني/ المنشأة الشعبية للنشر والتوزيع والاعلان/ طرابلس/ 1982/ ص27.
22. محمد علي خضر/ الإشراف والتقويم في طريقة العمل مع الجماعات/ 1996/ القاهرة/ ص273.
23. أحمد علي الفينيش/ أصول التربية/ الدار العربية للكتاب/ تونس/ 1982/ ص25.
24. معن محمود أحمد / الإشراف التربوي والقيادة التربوية/ عمان/ دار الحامد للنشر والتوزيع/ 2008/ ص81.
25. محمد عبد الرحيم عدس وآخرون/ الإدارة والإشراف التربوي/ عمان/ مطابع الايمان/ 1986/ ص85.
26. أحمد جميل عايش/ تطبيقات في الإشراف التربوي/ عمان/ الأردن/ دار المسيرة للنشر/ 2008/ ص64.
27. معن محمود أحمد / الإشراف التربوي والقيادة التربوية/ مرجع سابق / ص82.
28. نجلاء محمد صالح : مهارات الاتصال في الخدمة الاجتماعية ، عمان ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 2012 ، ص116
29. محمد رفعت قاسم وآخرون : التدريب على مهارات العمل الاجتماعي /الإسكندرية / المكتب الجامعي الحديث/ 1998 ، ص15.
30. نصيف فهمي منقربوس ، ماهر أبو المعاطي علي : مهارات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ، ، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي ، جامعة حلوان، القاهرة ، 2000 ، صص60،59 .
31. عبد المجيد عبد المحسن الدمرداش : المناهج المعاصرة ، مكتبة الفلاح ، الكويت، 1987 ، ص 31