

ملخص الرسالة

دور التعليم المستمر في تحسين مستوى الكفاءة المهنية للأخصائي الاجتماعي
في المؤسسات والمراكز والدور الإيوائية للإناث في مدينة الرياض: دراسة ميدانية

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الخدمة الاجتماعية

إعداد الطالبة: بدور بنت حسن العمري

إشراف: د. عبد العزيز بن عبد الله الدخيل

١٤٣٧هـ - ٢٠١٥م

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ ٢٠/٠٣/١٤٣٧هـ - الموافق ٣١/١٢/٢٠١٥م

الكلمات المفتاحية:

التعليم المستمر - التطوير المهني المستمر - الأخصائي الاجتماعي - الكفاءة المهنية.

وصل الممارسون الاجتماعيون في البلدان المتقدمة بمهنة الخدمة الاجتماعية نحو مستويات متقدمة من الممارسة المهنية. كما جلبت التكنولوجيا تحديات جديدة في ممارسة الخدمة الاجتماعية، مثل الحفاظ على السرية والخصوصية، والممارسة القائمة على البراهين، وظهرت حقول جديدة أخرى مثل العلاج المتمركز حول الحل، والعلاج الأسري السردي، والعلاج السلوكي المعرفي، كل هذه الحقول الحديثة والجديدة في الخدمة الاجتماعية يمكن أن تكون غير معلومة للممارسين الاجتماعيين الذين تخرجوا من برامج البكالوريوس والماجستير من عشرين أو ثلاثين سنة أو حتى عشر سنوات مضت ولم يلتحقوا بالتعليم المستمر أبدًا (Congress, 2012:398).

إضافة لتغير الحياة والتطور السريع الذي طرأ على المجتمعات التي تُمارس فيها مهنة الخدمة الاجتماعية ومع هذا ما زالت الخدمة الاجتماعية في الوطن العربي بمضمونها الحالي تعاني قصورًا ملحوظًا في تعليمها وممارستها؛ مما أدى لوجود فجوة بين المهنة وبين واقع الممارسة، الأمر الذي جعل الأخصائي الاجتماعي في مواجهة حرجة مع المشكلات والمواقف المتصلة بتغيرات الحياة ومستجداتها، دون أي خبرة مهنية فعّالة أو مرجع معرفي يتناسب مع متطلبات حل المشكلة بشكل يحقق المساعدة والرضى للعميل، وهذا يضع الأخصائي الاجتماعي أمام أمرين، إما أن يعمل على توظيف ما يراه مناسبًا لحل المشكلة معتمداً على طريق الصواب والخطأ -ونظرًا لحساسية بعض مواقف التدخل والتي قد لا تتجاوب مع فكرة التجربة أو الصواب والخطأ، فإنه من المحتمل أن يؤدي هذا التدخل في النهاية إلى وجود ممارسة مهنية غير فعّالة- أو أن ينسحب، وفي كلا الأمرين ينعكس هذا سلبًا على مهنة الخدمة الاجتماعية. وهذا يعتبر أمرًا مخالفًا للمسؤوليات الأخلاقية CODE OF ETHICS التي يجب تحمّلها من قبل الممارس المهني. إذ يجب تجنب الممارسة في مجالات حديثة، أو استخدام تقنيات علاجية جديدة، إلا بعد تلقي الدراسة والتدريب اللازمين، وتحت إشراف وإرشاد أناس أكفاء في ذلك المجال أو تلك التقنية.

وبناء على هذا الأساس ظهرت الحاجة الملحة لتعليم وتدريب يمكّن الأخصائي الاجتماعي من ممارسة المهنة بكفاءة تتفق مع تطورها ومستجداتها وتغير حياة الإنسان ومع ما ينص عليه الميثاق الأخلاقي للمهنة، وتبحث هذه الدراسة في دور التعليم المستمر في تحسين مستوى الكفاءة المهنية للأخصائي الاجتماعي. وتهدف الدراسة إلى التعرف على توفر أنشطة وبرامج التعليم المستمر للأخصائي الاجتماعي، والتعرف على توجه الأخصائي الاجتماعي نحو الحصول على أنشطة وبرامج التعليم المستمر، والتعرف على مدى استفادة الأخصائي الاجتماعي من أنشطة وبرامج التعليم المستمر في تحسين معارفه ومهاراته وأدائه لأدواره المهنية. إضافة إلى معرفة ما إذا كانت هذه الأنشطة والبرامج تكمل القصور في برامج تعليم الخدمة الاجتماعية الأساسية.

دراسة وصفية منهجها المسح الاجتماعي عن طريق أسلوب المسح الشامل، للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات في المؤسسات والمراكز والدور الإيوائية للإناث في الرياض التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية والتي بلغ عددها (١٠)، وأداتها الاستبيان، طبق على مجتمع دراسة بلغ (٩٦) مفردة. تم استبعاد المؤسسات والمراكز والدور الإيوائية للذكور نظرًا لتأخر إجراءات قبول تطبيق الاستبيان.

توصلت الدراسة إلى وجود قصور في توفر أهم مصادر التعليم المستمر للأخصائي الاجتماعي، حيث اتفق ٦٢,٥% من مجتمع الدراسة على وجود الإشراف المهني، ٥٥,٢% منهم يتلقون إشرافًا مهنيًا من متخصص في مجال الرعاية الاجتماعية، ٢٧,١% أشاروا إلى أنه يتم عقد اجتماعات دورية لمناقشة الأداء المهني لهم، ٣,١% منهم أشاروا إلى أن اجتماعاتهم تُعقد يوميًا ٣,١% أشاروا إلى أن اجتماعاتهم تُعقد أسبوعيًا، وبناءً على ذلك يمكن القول إنه لا يتوفر الإشراف المهني - كما نص عليه الميثاق الأخلاقي لمهنة الخدمة الاجتماعية - للأخصائي الاجتماعي الذي يعمل في المؤسسات والمراكز والدور الإيوائية إلا لما نسبته ٦,٢% فقط من مجتمع الدراسة.

وكشفت الدراسة عن وجود نقص كبير جدًا متعلق بالتدريب المهني، حيث تبين أن نحو ٦٢,٥٪، لم يتلقوا تدريبًا من المؤسسة قبل البدء في العمل في المؤسسات والمراكز والدور الإيوائية، كما تبين أن ٤٠,٦٪ من مجتمع الدراسة أجري لهم تقييم لأدائهم المهني لتحديد احتياجاتهم التدريبية، واتفق ٣٩,٦٪ على أن المؤسسة تشجع حصول الأخصائي الاجتماعي على الفرص التدريبية، و٣٩,٦٪ أشاروا إلى أن المؤسسة تعلن عن فرصة تدريبية للأخصائي الاجتماعي، كما أظهرت النتائج أن ٨٣,٣٪ من المبحوثين حصلوا على دورات تدريبية بعد الالتحاق بالعمل، و٤٤,٧٪ كان عدد الدورات التدريبية التي حصلوا عليها ما بين ٢ إلى ٦ دورات تدريبية، و١٧,٧٪ كانت ما بين ٧ إلى ١١ دورة تدريبية، و١١,٥٪ حصلوا على دورة تدريبية واحدة. كما تبين أن معظم الدورات التدريبية كانت دورات قصيرة تتراوح بين ٢-٥ أيام، واتفق نحو ٦٠,٠٪ من مجتمع الدراسة الذين حصلوا على دورات تدريبية بأن استفادتهم كانت عالية بينما أجاب ٣٢,٥٪ بأن استفادتهم كانت متوسطة.

وتوصلت الدراسة إلى أن أكثر الأنشطة والبرامج التعليمية التي تكسب الأخصائي الاجتماعي معلومات حديثة وفعالة في المجال المهني هي: الاستعانة بالخبراء في المجال وبلغت نسبة المتفقين من مجتمع الدراسة نحو ٧٦,٠٪، ثم التدريب أثناء تأدية العمل ونسبة المتفقين ٦٦,٧٪، ثم الاجتماعات المهنية بنسبة موافقة ٦٢,٥٪، تليها الاستشارات المهنية من الزملاء بنسبة موافقة ٦١,٥٪، ثم ورش العمل بنسبة موافقة ٥٩,٤٪ وتأتي بعد ذلك الدراسات العليا التي حصلت على موافقة نصف مجتمع الدراسة بنسبة ٥٢,١٪، وحصلت كل من المؤتمرات والندوات العلمية، والدورات التدريبية الطويلة المدى (٣ أشهر فأكثر) على موافقة أقل من نصف مجتمع الدراسة، كما اتفقوا بنسب متساوية على أهمية القراءة والمطالعة، وتصفح المواقع المتخصصة بمجال الخدمة الاجتماعية حيث بلغت ٤٠,٧٪، أما بقية الأنشطة والبرامج العلمية فحصلت على نسب منخفضة مثل المحاضرات العلمية، الحقايب التعليمية، التعليم عن بُعد.

وتوصلت الدراسة إلى أن من أكثر المعوقات التي تحول دون الاستفادة من الدورات التدريبية هي: المعوقات المتعلقة بالإعلان عن الدورات التدريبية وحصلت على اتفاق نحو ٤٦,٩٪ من مجتمع الدراسة، تليها المعوقات المتعلقة بمدى تعاون جهة العمل للحصول على الدورات التدريبية وحصلت على اتفاق ما نسبته ٤٥,٨٪، وترى الباحثة أن هذه المعوقات مرتبطة مباشرة بإدارة المؤسسات والمراكز والدور الإيوائية التي يعمل بها الأخصائي الاجتماعي. تليها المعوقات المتعلقة بالأعداد المحددة للمتدربين واتفق على ذلك ٣٨,٥٪ من مجتمع الدراسة، ثم المعوقات المتعلقة بالمحتوى النظري والعملية للدورات التدريبية بنسبه اتفاق مقارنة وبلغت ٣٧,٥٪، بعد ذلك جاءت المعوقات المتعلقة بوقت الدورات المقامة باتفاق ٣٤,٤٪ من مجتمع الدراسة، وترتبط هذه المعوقات في أكثر الأحوال بجهة التدريب، نظرًا لكون جهات التدريب هي من تحدد عدد المتدربين وفق أنظمتها وإمكانياتها، كما تحدد المحتوى التدريبي، ووقت إقامة الدورات التدريبية.

وتوصلت الدراسة إلى أن أكثر المعوقات المتعلقة بالمكتبة المتخصصة والمعارف النظرية تتمثل في عدم وجود مكتبة متخصصة داخل مقر العمل واتفق على ذلك ٦٢,٥٪ من مجتمع الدراسة، تليها لا يوجد وقت كافٍ لزيارة المكتبة خارج مقر العمل بنسبة موافقة ٥٣,١٪، ثم جاء بعد ذلك عدم وجود وقت كافٍ لزيارة المكتبة الموجودة بمقر العمل بنسبة موافقة ٤٣,٨٪ وترى الباحثة أن هذه النسبة الأخيرة لا تتوافق مع من أجابوا بوجود مكتبة داخل مقر العمل، حيث أجاب بوجود المكتبة في مقر العمل ١١,٥٪ فقط من مفردات مجتمع الدراسة فقط، لذا فإنه من المنطقي أن يكون عائق الوقت لزيارتها محدودًا بإحدى عشرة مفردة فقط أما بقية مجتمع الدراسة فليس لديهم مكتبات بمقر العمل لذا لن يشكل الوقت عائقًا لهم. أما المعوقات المتعلقة بشبكة الإنترنت فتتمثل في عدم وجود شبكة إنترنت داخل مقر العمل، واتفق على ذلك نحو ٦٥,٦٪. يلي ذلك لا يوجد وقت كافٍ لتصفح شبكة الإنترنت وأجاب بالموافقة ما نسبته ٤٢,٧٪، ثم تليها المعوقات الفنية بنسبة موافقة بلغت ٣٨,٥٪.

توصلت الدراسة حول توجه الأخصائي الاجتماعي نحو الحصول على أنشطة وبرامج التعليم مستمر إلى أن هناك وعياً من مجتمع الدراسة حول أهمية التطوير المهني، كما أن معظم مجتمع الدراسة يرغبون في الحصول على أنشطة وبرامج التعليم المستمر، إلا أن درجة ممارستهم تتفاوت وقد تميل إلى الضعف حينما يتعلق الأمر بالقراءة والاطلاع، وهذه نتيجة متوقعة نظراً للمعوقات المتعلقة بالمكتبات والمعارف النظرية.

كما أظهرت النتائج حول مدى الاستفادة من أنشطة وبرامج التعليم المستمر في تحسين المعارف والمهارات والأدوار المهنية، أن غالبية مجتمع الدراسة اتفقوا على استفادتهم. وبمقارنة نسب الاستفادة بين المعارف المهنية والمهارات والأدوار المهنية تبين أن المعارف تمثل أقل بقليل في نسب الاستفادة، والتي قد تعود إلى ارتباط المعارف المهنية بالمحتوى النظري والذي لا يزال يعاني من الضعف الكبير في كل ما يتعلق به، بينما المهارات والأدوار يمكن اكتسابها من خلال محاكاة الأكثر خبرة من زملاء العمل والممارسين المتخصصين واستشارة ذوي الخبرة. وتتسق هذه النتيجة مع ما تبين في الدراسة الحالية من ضعف في توفر الأنشطة والبرامج المتعلقة بالمعارف المهنية، كتوفر المكتبات في مقر العمل وتحديثها بما يستجد في المهنة، إضافة للمعوقات المتعلقة بالمكتبات والمعارف النظرية.

وتوصلت الدراسة حول إمكانية أنشطة وبرامج التعليم المستمر من إكمال القصور في التعليم الأساسي لمهنة الخدمة الاجتماعية إلى أن ما نسبته ٥٧,٣% من مجتمع الدراسة يتفقون على أنها تكمل القصور، بينما عبر ١٢,٥% بإجابات محايدة، وكان هناك ٣,١% عبرت بالنفي.