

دليل التدريب الميداني للخدمة الاجتماعية

إعداد

الأستاذ/ عبدالعزيز البريثن
المحاضر بقسم الخدمة الاجتماعية
جامعة أم القرى

الأستاذ/ عبدالمجيد بن طاش نيازي
المحاضر بقسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

٢٠٠٠ - ١٤٢١

الموضوع	محتوى الدليل	الصفحة
مقدمة:.....	٢	
أولاً: التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية:		
أهمية التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية	٣	
تعريف التدريب الميداني	٤	
أهداف التدريب الميداني	٥	
أساليب التدريب الميداني	٦	
ثانياً: محتوى خطة التدريب الميداني		
مرحلة الإعداد والتوجيه	٧	
مرحلة الممارسة	٨	
ثالثاً: الإشراف المهني على التدريب الميداني		
مسؤوليات مشرف الكلية	١٠	
مسؤوليات مشرف المؤسسة	١١	
مسؤوليات طالب التدريب	١١	
رابعاً: أدوات ووسائل الإشراف على التدريب الميداني		
صياغة العقد التعليمي ومتابعة تنفيذه وتطويره	١٢	
العلاقة الإشرافية	١٢	
ملاحظة وتوجيه الطلاب أثناء قيامهم بأنشطة التدريب الميداني	١٣	
الاجتماعات الإشرافية الفردية	١٣	
الاجتماعات الإشرافية الجماعية	١٣	
التسجيل الإشرافي	١٤	
خامساً: تقويم طلاب التدريب الميداني		
معايير تقويم طلاب التدريب الميداني	١٤	
نموذج تقويم طالب التدريب الميداني	١٦	
المراجع	١٨	

بسم الله الرحمن الرحيم

مقدمة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين....

يستهدف هذا الدليل المختصر وضع تصور لتطبيق برنامج أو خطة التدريب الميداني لمهنة الخدمة الاجتماعية، وذلك لأهمية ومكانة التدريب الميداني في مهنة الخدمة الاجتماعية حيث يشكل التدريب الميداني نصف العملية التعليمية التي من المفترض أن يتعلمها طلاب هذه المهنة ويتقنونها شأنها شأن المهن الإنسانية الأخرى.

وقد روعي عند إعداد هذا التصور استفادة جميع المشاركين في العملية التدريبية (الطلاب - ومشرفي الكليات والأقسام - ومشرفي المؤسسات) منه، كما روعي في إعداده اختلاف طبيعة مجالات الممارسة المهنية، إضافة إلى اختلاف سياسات التدريب الميداني التي تعمل بها أقسام وكليات الخدمة الاجتماعية، كل هذا من أجل أن تتضح معالم التدريب الميداني لدى الطلاب المتدربين وممن هم على وشك التدريب ومشرفي التدريب في المؤسسات المختلفة والمشرفين الأكاديميين، بما يهيئ الاستعداد المطلوب لهذا النوع من التعليم، وتحقيق الراحة والاستعداد النفسي أثناء التدريب.

ويسرنا أن نتعرض في هذا الدليل لبعض الجوانب الأساسية المرتبطة بعملية التدريب الميداني منها على سبيل المثال: أهمية التدريب الميداني، وأهدافه، وأساليبه، والإشراف المهني على التدريب الميداني، ومحتوى خطة التدريب، وأدوات ووسائل الإشراف. راجين أن ينفع بما فيه.

المؤلفان

عبدالمجيد طاش نيازي

عبدالعزیز البريشن

أولاً: التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية

أهمية التدريب الميداني:

لقد برزت أهمية التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية منذ زمن بعيد، بل منذ نشأت الخدمة الاجتماعية، فالمساعدات الاجتماعية التي كانت تقدم من خلال حركة المحلات الاجتماعية (١٨٦٩) ومن خلال جمعيات تنظيم الإحسان (١٨٧٧) لم تكن تقدم على أسس علمية وذلك لبساطتها من ناحية وقلتها أو محدوديتها من ناحية أخرى، ومع ذلك كله كتب لها النجاح إلى أن أصبحت تلك المساعدات عبارة عن أنظمة رسمية تمشياً مع تطور الحياة الإنسانية، وتطور أنشطة الرعاية الاجتماعية (المساعدات)، ونشوء الخدمة الاجتماعية كمهنة إنسانية لها قيمها ومبادئها وأخلاقياتها ومهاراتها.

لقد كانت بدايات تعليم الخدمة الاجتماعية عبارة عن دورات تدريبية تأهيلية تهتم بأساليب بحث حالات العملاء، ثم التدريب على كتابة التقارير والسجلات، إلا أن هذه الطريقة لم تغن عن التعليم النظري الأمر الذي جعل المهتمين بالخدمة الاجتماعية يضعون أسساً نظرية تساعد على فهم أعمق لطبيعة المشكلات الإنسانية، والأنظمة الاجتماعية، وطبيعة مكونات الشخصية الإنسانية. ومع تطور الخدمة الاجتماعية في مجالات الممارسة المختلفة وفي الجوانب النظرية أصبح تعليم الخدمة الاجتماعية على ما هو عليه الآن من تعليم نظري وتدريب عملي.

والحقيقة أن أهمية التدريب الميداني تنبع من إيمان المشتغلين بتعليم الخدمة الاجتماعية بأن التدريب الميداني هو في الحقيقة البوتقة التي يفترض أن تنصهر فيها كل ما حصله الطالب من معارف في كل المقررات الدراسية النظرية في تفاعلها مع خبرات الطالب الحياتية في أسرته ومجتمعه، في إطار ما تتيحه مؤسسات التدريب من خبرات للعمل مع الناس، وهم يتوقعون أن يتم من خلال العملية التدريبية التكامل ليس فقط بين هذه المواد النظرية وبعضها البعض، ولكنهم يتوقعون أيضاً أن يحدث التكامل في شخصية الطالب ككل إذ يمتص هذه المعارف والقيم ويتمثلها بحيث تصبح جزءاً لا يتجزأ من كيانه المهني: من تفكيره ومشاعره وقيمه واتجاهاته وسلوكه المهني والشخصي (رجب، ١٤٠٩).

والحقيقة أن للتدريب الميداني أهمية خاصة لكل من المهنة والمشرفين والطلاب والمجتمع، فالتدريب هو النصف المكمل لتعلم الخدمة الاجتماعية فمن خلال التدريب نستطيع أن نخرج طلاباً مؤهلين تأهيلاً سليماً يملكون الخبرة والمهارة وقادرين على ممارسة المهنة بكل كفاءة وفاعلية. أما عن أهمية التدريب بالنسبة للمشرفين الأكاديميين فتنمثل في ما توفره هذه العملية من فرص جيدة للاتصال بالعالم الخارجي (الواقع) والتعرف على طبيعة المشكلات الموجودة في المجتمع، والمعوقات التي تواجه عملية الممارسة. وفيما يتعلق

بمشرفي المؤسسات فإن التدريب الميداني يساهم في تواصلهم وتعاونهم مع كليات وأقسام الخدمة الاجتماعية بالجامعات، واستفادتهم أو اكتسابهم لكل ما هو جديد في مجال التخصص، والاستفادة من جهود الطلاب في إنجاز بعض الأعمال والمهام. كما يتيح التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية فرصا لاكتساب المهارات والخبرات العملية الحقيقية من الميدان، وتحويل المعارف النظرية إلى مهارات يمكن من خلالها حل مشكلات العملاء والمجتمع بما يتفق مع ثقافتهم وقيمهم. وأخيرا فإن التدريب يسهم في خدمة المجتمع من خلال دراسة المشكلات التي يواجهها دراسة علمية وتقديم الحلول المناسبة لها.

وواقع الملاحظ أن بعضا من المشرفين على عملية التدريب الميداني في كليات وأقسام الخدمة الاجتماعية، إضافة إلى الطلاب المتدربين لا يعطون لهذه العملية نصيبها من الاهتمام والتركيز، بل أن البعض منهم ينظر إلى مادة التدريب الميداني كما لو أنها مادة مفروضة عليهم بحيث يمكن استغلالها في تغيير الروتين التعليمي، والتحرر من عناء المواد النظرية التي تتطلب التحضير والقراءة والمناقشة والاختبار.

تعريف التدريب الميداني:

عرف (Hamilton & Else, 1983) التدريب الميداني بأنه مجموعة الخبرات التي تقدم في إطار إحدى المؤسسات أو واحد من مجالات الممارسة بشكل واع ومقصود، والتي تهدف إلى نقل الطلاب من المستوى المحدود الذي هم عليه من حيث الفهم والمهارة والاتجاهات إلى مستويات تمكنهم في المستقبل من ممارسة الخدمة الاجتماعية بشكل مستقل.

ويرى (علي، ٢٠٠٠: ٢٥) أن التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية يعني: " العملية التي تتم من خلالها الممارسة الميدانية وتستخدم فيها أسس متعددة مستهدفة مساعدة الطالب على استيعاب المعارف وتزويده بالخبرات الميدانية وإكسابه المهارات الفنية وتعديل سمات شخصيته بما يؤدي إلى نموه المهني عن طريق ربط النظرية بالتطبيق من خلال الالتزام بمنهج تدريبي يطبق في مؤسسات وبإشراف مهني " .

وبناء على ما تقدم نستطيع القول أن التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية هو:

- ١ - عملية تعليمية تقوم على أسس علمية وتربوية وإشرافية.
- ٢ - أن الهدف من هذه العملية تحقيق النمو المهني والشخصي لطلاب التدريب وذلك من خلال إكسابهم الخبرات الميدانية والمهارات الفنية والسمات الشخصية.
- ٣ - أن هذه العملية تتم من خلال منهج تدريبي واضح بالنسبة لكل المشاركين فيها، يعرف كل فرد دوره ومسؤوليته تجاه هذا العمل.

٤ - أن التدريب الميداني يستلزم وجود إشراف مستمر يضمن تحقيقه لأهدافه.

أهداف التدريب الميداني:

يهدف التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية إلى تزويد الطلاب بالمعارف والخبرات والمهارات اللازمة لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية، وذلك من خلال مساعدتهم على ترجمة الأساليب النظرية التي حصلوا عليها داخل قاعات الدرس إلى أساليب تطبيقية تسهم في حل مشكلات العملاء والمجتمع.

ترى (مارجريت ماتسون، ١٩٦٧) أن التدريب الميداني ينبغي أن يصمم لمساعدة الطالب على تحقيق ما يأتي:

١ - اكتساب معرفة مباشرة وفهم أعمق لشبكة خدمات الرعاية الاجتماعية في المجتمع المحلي الذي يتم تدريبه فيه.

٢ - اكتساب الفهم والتبصر بتأثير المشكلات الاجتماعية المختلفة كانهراف الأحداث وسوء أحوال المساكن وتفكك الأسرة والأمراض العقلية وغيرها على الأفراد والجماعات والمجتمعات المحلية.

٣ - التوصل إلى تكامل المعارف والنظريات التي درسها الطالب وتطبيقها تطبيقاً عملياً.

٤ - تنمية المهارات والأساليب التي تستخدم في الممارسة في إطار مختلف طرق الخدمة الاجتماعية ومجالاتها.

٥ - وعي الطالب بتوجهاته القيمية، وتفهمه لطبيعة مشاعره نحو الناس، ووعيه بأنواع المشكلات التي تأتي بها إلى المؤسسات الاجتماعية، وقدرته على تحليل قيمه ومشاعره تلك في تأثيرها على ممارسته المهنية (رجب، ١٤٠٩).

أما (علي، ٢٠٠٠) فقد لخص أهداف التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية في

التالي:

١ - إتاحة الفرصة للطلاب لاكتساب وترجمة المعارف إلى ممارسات عملية تطبيقية واختبار المفاهيم النظرية في ضوء المواقف الواقعية.

٢ - إكساب الطلاب المهارات الفنية للعمل الميداني.

٣ - إكساب الطلاب الاتجاهات السلوكية التي يجب أن يتصف بها الأخصائي الاجتماعي لضمان نجاحه في عمله.

٤ - إكساب الطلاب عادات العمل المهني بما يفيدهم في عملهم المهني في المستقبل.

٥ - إكساب الطلاب القيم المهنية وأخلاقيات المهنة عن طريق الممارسة الميدانية ونمو الذات المهنية.

٦ - إكساب الطلاب المهارات اللازمة للقيام بعملية التسجيل وفقاً للأصول الفنية.

٧- تزويد الطلاب بالخبرات الميدانية المرتبطة بعمليات الممارسة المهنية كالدراسة والتشخيص والعلاج والتقييم.

٨- تزويد الطلاب بمعارف وخبرات ومهارات العمل الفريقي سواء مع زملائهم أو غيرهم من المختصين في المهن الأخرى.

أساليب التدريب الميداني:

تتنوع أساليب التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية وذلك بتنوع مجالات الممارسة، وطبيعة الأعمال، ومحتوى البرنامج التدريبي، وطبيعة المشكلات التي تتعامل معها المؤسسات التدريبية، ونوعية الأعمال والمهام المطلوب إنجازها. وبغض النظر عن كل ذلك فإن من الضروري استخدام كل الأساليب المتاحة والممكنة في سبيل تحقيق أهداف هذه العملية، كما ينبغي على المشرفين مراعاة الملاءمة بين الأسلوب التدريبي وبين قدرات المتدربين على استيعابها والاستفادة منها.

ومن أهم أساليب التدريب المستخدمة في الخدمة الاجتماعية ما يلي:

١ - أسلوب المحاضرة:

الذي يعتمد على عرض الحقائق ومعلومات عن موضوع معين من جانب المشرف، والاستماع من قبل المتدربين وتوجيه الأسئلة.

٢ - أسلوب حلقات النقاش:

الذي يعتمد على المناقشة وتبادل الأفكار والآراء تحت قيادة وتوجيه المشرف.

٣ - أسلوب الندوة:

الذي يعتمد على اشتراك أكثر من مشرف معا في تناول موضوع وعرضه وتحليله ومناقشته مع المتدربين.

٤ - أسلوب دراسة الحالة:

وذلك من خلال إتاحة الفرصة للمتدربين لعرض حالات أو مشكلات محددة ومناقشتها ومحاولة التوصل إلى حل مناسب لها.

٥ - أسلوب تمثيل الأدوار:

الذي يعتمد على قيام المشرف والمتدربين بتمثيل مواقف معينة ودراستها وتحليلها والوصول إلى توصيات أو اقتراحات بشأن التعامل معها.

٦ - أسلوب المؤتمرات التدريبية:

الذي يتلخص في قيام المشرف والمتدربين بمناقشة موقف أو مشكلة والتعلم من خلال تبادل المعلومات والآراء.

٧ - أسلوب التطبيق العملي:

حيث يقوم المشرف بتنفيذ أعمال وأنشطة محددة بطريقة مهنية موضحا العمليات والإجراءات والأساليب الأساسية اللازمة لتنفيذ العمل بطريقة مهنية صحيحة.

٨ - أسلوب الملاحظة المباشرة:

الذي يتلخص في قيام المشرف بملاحظة المتدربين أثناء تنفيذهم للأعمال والأنشطة المهنية وتزويدهم بالتعليمات والتوجيهات اللازمة.

ثانيا: محتوى خطة التدريب الميداني

تتضمن خطة التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية جميع الأنشطة التي ينبغي أن يمارسها الطلاب لمساعدتهم على اكتساب المعارف والخبرات والمهارات اللازمة لتكوين الشخصية المهنية وذلك وفقا لمجالات الممارسة المهنية المختلفة.

ونرى أن تدريب طلاب الخدمة الاجتماعية ينبغي أن يتم من خلال مرحلتين أساسيتين

هما:

(١) مرحلة الإعداد والتوجيه.

(٢) مرحلة الممارسة.

مرحلة الإعداد والتوجيه:

وتهدف هذه المرحلة إلى إعداد الطالب للعمل في المؤسسة وذلك من خلال مساعدته للتعرف على مجال التدريب بصفة عامة ومؤسسة التدريب بصفة خاصة (عبد اللطيف، ١٩٩٥)، وتعريفه بأدوار ووظائف الخدمة الاجتماعية، وطريقة تقديم المساعدة أو الخدمة. وفي هذه المرحلة يتم تدريب الطلاب على الجوانب التالية:

١ - التعرف على مجال التدريب بصفة عامة:

- دراسة الأبحاث النظرية المتصلة بميدان التدريب.
- دراسة فئة العملاء المستفيدين من خدمات المؤسسة.
- دراسة الجهاز الفني والإداري داخل المؤسسة.
- إجراء بعض الأبحاث النظرية ذات العلاقة بمجال التدريب.

٢ - التعرف على مؤسسة التدريب:

- الإطلاع على اللوائح والقوانين والنظم التي تنظم العمل في المؤسسة.
- قراءة النشرات والكتيبات الصادرة عن المؤسسة والتي توضح نشأتها وتطورها، وأهدافها، وسياساتها، والإجراءات المتبعة فيها.
- التعرف على النماذج والاستمارات المستخدمة والتدريب عليها.
- التعرف على طبيعة العلاقات التي تربط المؤسسة بغيرها من المؤسسات.

- التعرف على الأنشطة العامة التي تقوم بها المؤسسة سواء كانت شهرية أو نصف سنوية أو سنوية.

٣- التعرف على دور الخدمة الاجتماعية:

- التعرف على نوعية الخدمات الاجتماعية التي تقدم للمستفيدين.
- التعرف على أدوار ومهام ومسؤوليات الأخصائي الاجتماعي في المؤسسة سواء على مستوى العمل مع الأفراد أو الجماعات أو المجتمع ككل.
- التعرف على إجراءات تقديم الخدمات.
- التعرف على الأساليب المهنية المستخدمة.
- التعرف على السجلات والتقارير والوثائق المستخدمة وطريقة استيفائها.

مرحلة الممارسة:

وفي هذه المرحلة يبدأ الطلاب في ممارسة العمل المهني واكتساب الخبرات والمهارات اللازمة لتنفيذ العمل. وينبغي أن تركز هذه المرحلة على تعريف الطلاب وتدريبهم على جميع طرائق الممارسة في الخدمة الاجتماعية وعدم الاقتصار على طرائق معينة. وطرائق الخدمة الاجتماعية التي ينبغي أن تركز عليها العملية التدريبية للطلاب تنقسم إلى ثلاثة أقسام هي:

طرائق الممارسة في الخدمة الاجتماعية

طرائق الممارسة على مستوى الوحدات الصغرى Micro practice	طرائق الممارسة على مستوى الوحدات المتوسطة Mezzo practice	طرائق الممارسة على مستوى الوحدات الكبرى Macro practice
العلاج الفردي العلاج الجماعي العلاج الأسري	الإدارة	تنظيم المجتمع السياسة الاجتماعية التخطيط الاجتماعي البحث

وينبغي أن تركز الخبرات التدريبية في هذه الطرائق على عملياتها الأساسية، ودور الأخصائي الاجتماعي في كل عملية.

ونشير في هذا المجال إلى أهم المهارات التي ينبغي أن تركز عليها العملية التدريبية في الخدمة الاجتماعية وذلك من خلال عرضنا للمهارات الأساسية التي حددها الاتحاد الدولي للأخصائيين الاجتماعيين (NASW) عام ١٩٨٢م وهي:

- ١ - القدرة على الإنصات والاستماع الهادف.
- ٢ - القدرة على استخراج المعلومات وجمع الحقائق ذات الصلة بالمشكلة لإعداد التاريخ الاجتماعي، والقيام بعملية التقدير وكتابة التقرير.
- ٣ - القدرة على تكوين العلاقة المهنية مع العملاء والمحافظة عليها.
- ٤ - القدرة على ملاحظة السلوك اللفظي وغير اللفظي وتفسيرهما.
- ٥ - القدرة على استخدام نظريات الشخصية ومناهج التشخيص.
- ٦ - القدرة على إشراك العملاء في الجهود العلاجية وكسب ثقتهم.
- ٧ - القدرة على التحدث في الموضوعات العاطفية وتوفير الدعم والمعونة النفسية.
- ٨ - القدرة على تحديد حاجات العملاء، وإيجاد وابتكار الحلول لمواجهة هذه الحاجات.
- ٩ - القدرة على تحديد العلاقة العلاجية المناسبة مع كل عميل.
- ١٠ - القدرة على إجراء البحوث والدراسات وتفسير النتائج.
- ١١ - القدرة على حل الخلافات والنزاعات باستخدام أساليب التفاوض والتوسط وغيرهما من الأساليب المهنية.
- ١٢ - القدرة على إقامة العلاقات مع زملاء المهنة وغيرهم من العاملين داخل المؤسسة والاستفادة من ذلك في تقديم خدمات متميزة للعملاء.
- ١٣ - القدرة على إقامة العلاقات مع المؤسسات الخارجية ذات الصلة وإيصال حاجات العملاء إلى مصادر التمويل.
- ١٤ - القدرة على التحدث والكتابة بوضوح، والقدرة على تعليم الآخرين والاستفادة منهم.
- ١٥ - القدرة على قيادة الجماعات والمشاركة في أنشطتها.

وقد يكون من المفيد استخدام أسلوب " العقد التدريبي " الذي ينبغي أن يتضمن توضيحا دقيقا لنوعية المهارات والخبرات المراد إكسابها الطالب، ومهام ومسؤوليات كل فرد مشارك في العملية التدريبية مشرف الكلية ومشرف المؤسسة وطالب التدريب، بحيث يتم الاتفاق على مضمون هذا العقد من بداية التدريب ويوقع عليه من جميع الأعضاء.

ثالثا: الإشراف المهني على التدريب الميداني

يتطلب نجاح العملية التدريبية اهتماما ومشاركة فاعلة من جميع الأعضاء المشاركين فيها (القسم المختص، ومشرف الكلية، ومشرف المؤسسة، وطالب التدريب) فالنخطيط الجيد لمناهج التدريب، والتنفيذ السليم، والتعاون البناء بين القسم والمؤسسات، ومتابعة القسم المختص لعملية التدريب الميداني تعتبر من أهم العوامل المؤثرة في تشكيل وبناء طلاب الخدمة الاجتماعية ، وينبغي أن تتركز جهود الأقسام المختصة في عمليات اختيار المؤسسات المناسبة، والمشرفين المؤهلين، وتنظيم اللقاءات التمهيدية التي تعرف الطلاب بالتدريب الميداني وأهميته.

مسؤوليات مشرف الكلية:

ومشرفي الكليات والأقسام العلمية يمثلون حجر الزاوية في العملية التدريبية لما يتحملونه من مسؤولية كبيرة في تحقيق هذه العملية لأهدافها، ويمكن أن نلخص أهم مسؤوليات مشرفي الكليات والأقسام العلمية في التالي:

- ١ - حضور الدورات التمهيدية التي تعقدها الأقسام المختصة ومؤسسات التدريب في بداية كل فصل دراسي لتعريف الطلاب الجدد بالتدريب الميداني وأهدافه وأهميته، وتوضيح أدوار ومسؤوليات جميع المشاركين في هذه العملية.
- ٢ - زيارة المؤسسة والتعرف على مديرها والأخصائيين الاجتماعيين فيها والاتفاق معهم على برنامج أو خطة التدريب الميداني.
- ٣ - التواجد بالمؤسسة طوال المدة المقررة لكل مجموعة من مجموعات التدريب أسبوعيا لممارسة النشاط الإشرافي على الطلاب، وملاحظتهم أثناء أدائهم لمسؤولياتهم التدريبية في المؤسسة، وملاحظة علاقاتهم بالعملاء والزلاء ومشرف المؤسسة.
- ٤ - عقد الاجتماعات الإشرافية الفردية مع كل طالب لمساعدته على الاستفادة إلى أقصى حد ممكن من التدريب، وتزويده بالتعليمات والمعلومات والتوجيهات التي تسهم في أداءه لدوره المهني في المؤسسة، ومراجعة سجلاته.
- ٥ - عقد الاجتماعات الإشرافية الجماعية مع طلاب التدريب بهدف استعراض ما قام به الطلاب خلال الأسبوع ومناقشة الصعوبات والمعوقات التي تعرض طريقهم.

٦ - عقد الاجتماعات التتبعية مع مشرف المؤسسة كلما لزم الأمر بهدف متابعة تنفيذ الخطة حسب ما هو متفق عليه، ومناقشة التعديلات الضرورية، وتبادل الرأي والمشورة في جميع الجوانب ذات الصلة بالعملية التدريبية.

٧ - تقويم الأداء المهني للطلاب في نهاية الفصل الدراسي وتقديم نتائج التقويم للكلية أو القسم المختص.

مسؤوليات مشرف المؤسسة:

لاشك أن الأخصائيين الاجتماعيين الذين يشرفون على طلبة التدريب الميداني هم عنصر مهم جدا في نجاح التدريب، ويقع على عاتقهم مسؤولية كبيرة في متابعة الطلاب وتوجيههم وتزويدهم بالخبرات والمهارات اللازمة، وذلك لأنهم يمضون وقتا أطول من مشرفي الكلية مع الطلاب. وتتلخص مهمة هؤلاء المشرفين في التالي:

- ١ - الاشتراك مع مشرف الكلية في بلورة خطة التدريب الميداني.
- ٢ - تعريف الطلاب بالمؤسسة وأهدافها وسياساتها وإجراءاتها، وتوفير الجو النفسي الملائم لهم الذي يساعدهم على أداء عملهم المهني بصورة صحيحة.
- ٣ - شرح المهام التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي بالمؤسسة بشكل تفصيلي.
- ٤ - إتاحة الفرصة للطلاب لممارسة العمل المهني في ضوء الأهداف التعليمية للتدريب الميداني.
- ٥ - الإشراف اليومي والمتابعة المباشرة لما يقوم به الطلاب من أعمال وأنشطة، وتزويدهم بالتعليمات والتوجيهات اللازمة.
- ٦ - عقد اجتماعات إشرافية فردية مع كل طالب وتوجيهه حسب الحاجة ومساعدته في التغلب على الصعوبات التي تعيق استفادته من الخبرات التعليمية، ومراجعة سجلاته، ومتابعة أدائه ونموه المهني.
- ٧ - إتاحة الفرصة للطلاب للاشتراك في عمليات التخطيط وتنفيذ البرامج والمناسبات العامة وتقويمها، والاشتراك في البحوث الميدانية التي تقوم بها المؤسسة.
- ٨ - المشاركة في تقويم أداء الطلاب وفق المعايير والضوابط المهنية المتفق عليها مع مشرف الكلية.

مسؤوليات طالب التدريب:

بما أن الطالب هو المستفيد الأول من العملية التدريبية فإن من الضروري مساعدته إلى أقصى حد ممكن للاستفادة منها، وهذا لا يتحقق إلا من خلال مساعدته أولا على إدراك وفهم أهمية التدريب، ومعرفة مسؤولياته تجاه هذا العمل. ويمكن لنا أن نلخص أهم هذه المسؤوليات في الجوانب التالية:

- ١ - حضور الاجتماع أو اللقاء التمهيدي الذي يعقده القسم المختص لتعريف الطلاب بأهداف التدريب الميداني وأهميته.
- ٢ - اختيار مجال التدريب والمؤسسة بما يتلاءم مع أهدافه وطموحاته وميوله وقدراته.
- ٣ - صياغة العقد التدريبي الذي يوضح ما يريد الطالب تحقيقه من خلال هذه العملية.
- ٤ - حضور اللقاء التمهيدي الذي تعقده المؤسسة لتعريف بالمؤسسة وأهدافها وخدماتها ودور الأخصائي الاجتماعي فيها.
- ٥ - الانتظام في الحضور إلى المؤسسة جميع الأيام المخصصة للتدريب وفي المواعيد المحددة.
- ٦ - العمل على إنجاز جميع الأعمال والأنشطة والمهام المهنية بالشكل الصحيح.
- ٧ - حضور الاجتماعات الإشرافية الفردية منها والجماعية والاستفادة منها قدر الإمكان.
- ٨ - العمل على الاستفادة إلى أقصى حد ممكن من الفرص التدريبية المتاحة، والاستعانة بخبرات المشرفين.
- ٩ - الالتزام بأنظمة وقواعد وإجراءات المؤسسة وسياساتها وعدم مخالفتها.

رابعاً: أدوات الإشراف على التدريب الميداني

- يستخدم المشرفون عدداً من الأدوات والوسائل التي تعينهم على تحقيق أهداف التدريب الميداني منها على سبيل المثال:
- ١ - صياغة العقد التدريبي أو التعليمي ومتابعة تنفيذه وتطويره.
 - ٢ - العلاقة الإشرافية.
 - ٣ - ملاحظة وتوجيه الطلاب أثناء قيامهم بأنشطة التدريب الميداني.
 - ٤ - الاجتماعات الإشرافية الفردية.
 - ٥ - الاجتماعات الإشرافية الجماعية.
 - ٦ - التسجيل الإشرافي.
- صياغة العقد التعليمي ومتابعة تنفيذه وتطويره:**

يقوم الطالب في بداية كل فصل تدريبي (بمساعدة مشرف الكلية) بصياغة العقد التعليمي الذي يوضح فيه أهدافه من التدريب الميداني، وحجم ونوعية المهارات التي يريد اكتسابها من خلال هذه العملية. ويعتبر هذا العقد بمثابة الموجه لعملية التدريب الميداني، كما يساعد في عمليات الإشراف والمتابعة والتقويم.

العلاقة الإشرافية:

تعتمد مهنة الخدمة الاجتماعية بدرجة كبيرة على العلاقة المهنية كمبدأ أساس في تحقيق أهدافها، وهذا ينطبق أيضاً على العملية الإشرافية فكلما كانت علاقة المشرف بالطالب علاقة مبنية على الاحترام والتقدير - والتقبل - ومراعاة الفروق الفردية - وإتاحة الفرصة

للتعبير عن الرأي والفكر والمشاعر - وإتاحة الفرصة لاتخاذ القرار - وإتاحة الفرصة للتعلم والابتكار والتجديد، كلما ساعد ذلك في إقبال الطلاب على التدريب الميداني والاستفادة منه إلى أقصى حد ممكن.

ملاحظة وتوجيه الطلاب أثناء قيامهم بأنشطة التدريب الميداني:

تعتبر هذه الأداة من أهم أدوات الإشراف على وجه الإطلاق وذلك لما توفره هذه الأداة من فرص جيدة للمشرفين لمراقبة الطلاب أثناء تأديتهم للأنشطة المهنية ومعرفة جوانب القوة والضعف في أدائهم المهني. ومن جانب آخر فإن هذه الأداة تتطلب من المشرفين التواجد بصفة مستمرة مع الطلاب لتزويدهم بالتوجيهات والإرشادات والتعليمات والمعلومات التي تعينهم على معرفة ما إذا كانوا قد قاموا بأداء النشاط بشكل سليم أم لا، وتوضيح جوانب القصور والضعف وكيفية التخلص منها، ومعرفة جوانب القوة لتدعيمها.

الاجتماعات الإشرافية الفردية:

وهي اللقاءات الفردية التي يعقدها المشرف (الكلية والمؤسسة) مع كل طالب على حدا أسبوعيا وذلك بهدف متابعته والتأكد من قيامه بالأعمال والأنشطة المهنية المطلوبة منه بشكل صحيح.

وتستهدف الاجتماعات الفردية ما يلي:

- ١ - مناقشة الطالب في المسؤوليات التي قام بها خلال الأسبوع من خلال تسجيلاته وتعبيره عنها.
- ٢ - متابعة النمو المهني للطالب وتصميم الأنشطة التعليمية التي تحقق له أعلى درجة ممكنة من هذا النمو في المراحل التالية من التدريب.
- ٣ - إتاحة الفرصة للطالب للتعبير عن آرائه ومشاعره الإيجابية والسلبية المرتبطة بالتدريب الميداني، وتزويده بالتعليمات والإرشادات المناسبة.

الاجتماعات الإشرافية الجماعية:

وهي الاجتماعات التي يعقدها المشرف (الكلية والمؤسسة) مع مجموعة طلاب التدريب أسبوعيا بهدف مناقشة الموضوعات والمشكلات المشتركة بين الطلاب. ومن مزايا هذا الأسلوب ما يلي:

- ١ - الاقتصاد في الوقت والجهد عند شرح القضايا العامة بدلا من شرحها لكل طالب على حدا.
- ٢ - تبادل الخبرات والآراء والأفكار بين الطلاب بما يؤدي إلى إثراء الخبرة الميدانية.
- ٣ - يتيح فرصا جيدة للطلاب للتعبير عن آرائهم ومشاعرهم خاصة للطلاب الذين يجدون صعوبة في التحدث والتعبير أثناء الاجتماعات الفردية.

التسجيل الإشرافي:

التسجيل في الخدمة الاجتماعية هي عملية فنية تستهدف تدوين العمليات المهنية التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي بأسلوب كتابي أو صوتي أو مرئي أو بهم معا. وتعتبر السجلات التي يدونها الطلاب أداة رئيسة لمتابعة أنشطتهم ومهامهم التدريبية، حيث يعتمد المشرفون على هذه السجلات في متابعة الطلاب والتأكد من قيامهم بمسؤولياتهم التدريبية هذا بالإضافة إلى استخدام هذه السجلات في عمليات التقويم.

وتختلف أساليب التسجيل في مهنة الخدمة الاجتماعية (التسجيل القصصي، والتسجيل الموجز أو المختصر، والتسجيل باستخدام الحاسب الآلي وغيرها من أساليب التسجيل) باختلاف مجالات العمل ومتطلباته، وباختلاف المشكلات، وطرائق التدخل، ونوعية الخدمات التي تقدمها المؤسسات لعملائها. ومهما يكن أسلوب التسجيل المستخدم فإن من الضروري مراعاة قدرة الطلاب على تطبيقه والاستفادة منه، هذا بالإضافة إلى تحقيقه للأهداف المهنية. والملاحظ أن كثيرا من المشرفين (خاصة مشرفي الكليات) يطالبون طلابهم بأنواع مختلفة من السجلات دون مراعاة للوقت والجهد الذي تتطلبه هذه السجلات من الطلاب والذي قد يكون على حساب الوقت المخصص لتنفيذ الأعمال والأنشطة المهنية الأخرى، كما قد يؤدي ذلك إلى إهمال الطلاب لهذه السجلات وتدوين محتوياتها بأي شكل رغبة في الوفاء بمطالب المشرف.

خامسا: تقويم طلاب التدريب الميداني

يهدف تقويم طلاب التدريب الميداني إلى رصد وتتبع حركة النمو المهني للطلاب خلال الفصل التدريبي وبالتالي قياس مدى تقدم الطلاب في التدريب وتقويم فعالية برامج التدريب في تحقيق أهدافه في إكساب الطلاب المعارف والخبرات والمهارات والسمات التي تؤهلهم لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية (علي، ٢٠٠٠).

معايير تقويم طلاب التدريب الميداني:

وتختلف معايير التقويم التي تعتمد عليها الأقسام العلمية في تقويم أداء طلابها في مادة التدريب الميداني، إلا أنها تتفق على مجموعة من المعايير الأساسية نلخصها في التالي:

أولاً: السلوك المهني والشخصي:

- ١ - تحمل المسؤوليات المهنية بدافع ذاتي.
- ٢ - الاتزان وضبط النفس في المواقف المختلفة.
- ٣ - الإيجابية والفاعلية في التعامل مع الآخرين.
- ٤ - المظهر الشخصي.

ثانيا: المهارات المهنية العامة:

١ - القدرة على التخطيط الجيد لأداء الأعمال واتخاذ الإجراءات اللازمة للقيام بالمسؤوليات بكفاءة.

٢ - الاستقلالية والقدرة على تحمل مسؤولية تعليم نفسه وتنمية مهاراته.

٣ - القدرة على العمل في حدود أهداف المؤسسة ولوائحها وظروفها الخاصة.

٤ - القدرة على التعاون مع زملائه والعاملين في المؤسسة والمؤسسات الأخرى.

٥ - وعي الطالب بهويته المهنية.

٦ - الاستفادة من عملية الإشراف.

ثالثا: المهارات المهنية المتخصصة:

١ - مهارات المقابلة.

٢ - المهارة في التسجيل.

٣ - القدرة على الدراسة العلمية اللازمة لفهم موقف العميل والبيئة.

٤ - القدرة على تكوين علاقات مهنية ملائمة مع كافة أنواع العملاء.

٥ - تبني قيم ومبادئ وأخلاقيات المهنة والعمل في إطارها.

٦ - ممارسة العمل مع الأفراد والأسر بفاعلية ونجاح.

٧ - العمل مع الجماعات الصغيرة.

٨ - تقديم الخدمات للمجتمع المحلي.

٩ - إجراء البحوث المتخصصة.

١٠ - المهارة في تحليل المشكلات الاجتماعية والإحاطة بقضايا السياسة الاجتماعية.

وينبغي أن يلاحظ أن تطبيق هذه المعايير يختلف حسب مستوى الطلاب خصوصا فيما يتصل بالبند الثالث المتصل بالمهارات المهنية المتخصصة والتي لا بد من الرجوع في تقييم أداء الطالب لها إلى " محتوى منهج التدريب الميداني " الذي يعده القسم لكل مستوى، وكذا " للعقد التعليمي " الذي توصل إليه المشرف مع الطلاب في المؤسسة المعنية التي يتم فيها التدريب الميداني.

نموذج تقويم طلاب التدريب الميداني
(خاص بمشرف المؤسسة)

اسم الطالب:..... المستوى الدراسي:.....
اسم المؤسسة:.....

م	معايير التقويم	١ ضعيف	٢ مقبول	٣ جيد	٤ جيد جدا	٥ ممتاز
١	الانتظام في الحضور.					
٢	تعامل الطالب مع العملاء.					
٣	الالتزام بالمواعيد.					
٤	مراعاة مبادئ وأخلاقيات الممارسة المهنية.					
٥	تحمل المسؤولية والقيام بما يسند إليه من أعمال.					
٦	العمل في حدود أهداف وبرامج المؤسسة.					
٧	المشاركة في الاجتماعات الإشرافية.					
٨	الاستفادة من الإشراف.					
	مجموع الدرجات					

ملاحظات المشرف:.....

اسم المشرف:..... التوقيع:..... التاريخ:

مدير المؤسسة:..... الختم الرسمي:

نموذج تقويم طلاب التدريب الميداني
(خاص بمشرف الكلية)

اسم الطالب: المستوى الدراسي:
اسم المؤسسة:

م	معايير التقويم	١ضعيف	٢مقبول	٣اجيد	٤جيد جدا	٥ممتاز
١	العمل في حدود أهداف وبرامج المؤسسة.					
٢	القراءات الخارجية في مجال عمل المؤسسة					
٣	الاستفادة من المقررات الدراسية في التدريب.					
٤	مهارات الطالب في التسجيل.					
٥	تحمل المسؤولية والقيام بما يسند إليه من أعمال.					
٦	الانتظام في حضور الاجتماعات الإشرافية.					
٧	الاستفادة من الإشراف.					
٨	مهارات الممارسة المهنية.					
٩	مراعاة مبادئ وأخلاق الممارسة المهنية.					
١٠	القدرة على التخطيط والتنسيق.					
١١	المبادرة والابتكار.					
١٢	تقويم عام.					
	مجموع الدرجات					

ملاحظات المشرف:

اسم المشرف: التوقيع: ؟ التاريخ:

رئيس القسم:

المراجع العلمية

- إبراهيم عبدالرحمن رجب: أساسيات التدريب الميداني في محيط الرعاية الاجتماعية والتنمية الاجتماعية. (القاهرة، مكتبة وهبة، ١٩٨٨م).
- سوسن عثمان عبداللطيف، محمد محمود مصطفى: دليل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية. (القاهرة، ١٩٩٥م).
- قسم الخدمة الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية بالرياض: سجل التدريب الميداني (الرياض، مطابع جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ١٤١٥هـ).
- ماهر أبو المعاطي علي: دليل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية. (القاهرة، مركز نور الإيمان، ٢٠٠٠م).

Nina Hamilton & John Else. Designing field instruction. Spring Field, Illinois: Charles Thomas, 1983.