جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

معهد تنمية الأسرة والمجتمع

أثر المعوقات على أداء أساتذة الخدمة الاجتماعية

دراسة حالة (بعض الجامعات الحكومية بولاية الخرطوم)

Impact of Obstacles on the of social work lateral Performance Case Study In Governmental Universities in Khartoum State

بحث تكميلي مقدم لنيل درجة الماجستير في الخدمة الاجتماعية

إعداد: كمال حسن محمد منور

إشراف: د. نجوى عبد اللطيف محمد

2014م

بسم الله الرحمن
الرحيم

بسم الله الرحمن الرحيم

الآيــة

قال تعالى:

﴿اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿1﴾ خَلَقَ الإِنسَانَ مِنْ عَلَقٍ ﴿2﴾ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الأَكْرَمُ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ﴿4﴾ عَلَّمَ الإِنسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ﴿5﴾ ﴾

صدق الله العظيم

سورة العلق الآية ﴿1-5﴾

الإهداء

إلى أمي..
التي علمتني الصبر والإيجابية

الباحث

الشـكر والتقديــر

الشكرلله أولاً وأخيراً على توفيقه لي في إعداد هذا البحث..

ومـن ثـم خـالص الشـكر والتقـدير للـدكتورة/ **نجـوى عبـد اللطيـف محمـد** التــي أشــرفت علــى هـذا البحــث، فقـد كـان لتوجيهاتهـا أكبـر الأثـر فــي إخراج هذا البحث بهذه الصورة، أسجي لها عميق شكري وعرفاني.

كمـا يسـعدني أن أتقـدم بالتحيـة والشـكر للأسـاتذة الـذين تفضـلوا لمناقشـة هذا البحث والذي لا يكتمل إلا بتوجيهاتهم العلمية النيرة.

وأخيـراً أشـكر **الـدكتورة/ نهلـة حميـدة** علــى تشــجيعها ووقفتهـا معــي، الأمر الذي حفزني على إنجاز هذا البحث.

المستخلص

تناول البحث موضوع أثر المعوقات على أداء أساتذة الخدمة الاجتماعية بالتطبيق على بعض الجامعات الحكومية لولاية الخرطوم.

احتوى البحث عدة أهداف؛ من أهمها : التعرف على المعوقات الداخلية والخارجية التي تواجه أساتذة الخدمة الاجتماعية. التعرف على الدور الذي يقوم به أساتذة الخدمة الاجتماعية في بعض الجامعات الحكومية تجاه تلك المعوقات.التعرف على برامج التدريب التي يتلقاها أساتذة الخدمة الاجتماعية.

اعتمد البحث على عدد من التساؤلات أهمها: ما أثر المعوقات على أداء أساتذة الخدمة الاجتماعية. ما هي العوامل الداخلية والخارجية التي تعد معوقاً حقيقياً لأداء أساتذة الخدمة الاجتماعية؟ ما نوعية الإسهامات التي يقدمها أساتذة الخدمة الاجتماعية بغية مجابهة تلك المعوقات. هل تؤثر الأوضاع الخاصة لأساتذة الخدمة الاجتماعية على أدائهم المهني؟

اتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك بغرض وصف وتحليل المعوقات التي تواجه أساتذة الخدمة الاجتماعية، وكذلك المنهج الإحصائي بهدف تحويل البيانات من كمية إلى كيفية، علاوة على ذلك تم استخدام العينة العشوائية البسيطة.

توصل البحث إلى عدد من النتائج أهمها: عدم ملاءمة بيئة العمل، ضعف الاهتمام بالتأهيل والتدريب ، عدم توفر كتب ومراجع الخدمة الاجتماعية

ومن أهم التوصيات: توفير المعينات اللازمة لتهيئة بيئة العمل، والاهتمام بالجانب الإعلامي ، الاهتمام بالتأهيل والتدريب ، ومراعاة عامل التخصص.

Abstract

The research shed lights on the impact of constraints on the performance of teachers and social service, applying on some governmental universities of Khartoum State.

The research aimed to find encompassed several objectives; including: identifying the internal and external obstacles faced by social service teachers. The researcher depended on number of questions; how far these constraints affect the performance of social service teachers.

He followed descriptive analytical method for the purpose of description and analysis of constraints faced by social service teachers, as well as the statistical approach in order to transfer data from the amount to how, moreover been using simple random sample. The most important results that the inadequacy of the work environment.

The research recommended to providing assistive devices needed to create the work environment, and attention to the media.

فهـرس الموضوعـــــات

البيـــــــــــــــان	الصفحة
الآية	أ
الإهداء	ب
الشكر والتقدير	ج
المستخلص	د
Abstract	هـ
فهرس الموضوعات	ز
فهرس الجداول	ح
فهرس الأشكال	ي
فهرس الملاحق	ل
الفصل الأول: الإطار العام	
المقدمة	1
مشكلة البحث	2
أهمية البحث	3
أهداف البحث	3
أسئلة البحث	4
منهجية البحث	4
المفاهيم العامة للبحث	**4**
مصادر جمع المعلومات	4
مجالات البحث	5
الفصل الثاني : الإطار النظري	
المبحث الأول: النظريات المفسرة	**8**
المبحث الثاني : الدراسات السابقة	**13**

الفصل الثالث : الخدمة الاجتماعية (النشأة والتطور)	
المبحث الأول: التطور التاريخي للخدمة الاجتماعية	**17**
المبحث الثاني: الخدمة الاجتماعية في دول العالم الثالث	**19**
المبحث الثالث: الخدمة الاجتماعية في السودان	**24**
المبحث الرابع: تعليم الخدمة الاجتماعية في السودان	**28**
الفصل الرابع : الدراسة الميدانية	
المبحث الأول: إجراءات البحث الميدانية	**30**
المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات	**31**
النتائج	**63**
التوصيات	**64**
المقترحات	**64**
المصادر والمراجع	**65**
الملاحق	**67**

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	يوضح النوع	31
2	يوضح العمر	32
3	يوضح الحالة الزواجية	33
4	يوضح المستوى التعليمي	34
5	يوضح نوع التخصص	35
6	يوضح مستوى الدخل	36
7	يوضح نوع السكن	37
8	يوضح سنين الخبرة	38
9	يوضح ما هي أسباب الالتحاق بمهنة تعليم الخدمة الاجتماعية؟	39
10	يوضح مدى موافقة الواقع لما درسته من ناحية أكاديمية	40
11	يوضح الالتحاق بالدورات التدريبية؟	41
12	يوضح نوع الدورات التدريبية	42
13	يوضح كم عدد الدورات التدريبية التي التحقت بها؟	43
14	يوضح ان الدورات على نفقتك الخاصة أم على نفقة المؤسسة؟	44
15	يوضح إن كانت الدورات في مجال تخصصك؟	45
16	يوضح المشاكل أثناء ممارسة المهنة؟	46
17	يوضح نوع المشاكل داخلية أم خارجية؟	47
18	يوضح إذا كانت المشاكل داخلية، فما نوعها؟	48

19	يوضح إذا كانت المشاكل خارجية، ما نوعها؟	49
20	يوضح الرضا الوظيفي؟	50
21	يوضح إذا كانت إجابتك بنعم ما هو السبب؟	51
22	يوضح إذا كانت الإجابة بلا ما هو السبب؟	52
23	يوضح هل أنت راض عن طبيعة عملك؟	53
24	يوضح طبيعة العلاقة بينك وبين إدارة القسم؟	54
25	يوضح هل يوفر لك القسم مُعينات العمل؟	55
26	يوضح هل توجد اجتماعات مع إدارة القسم لمناقشة سير العمل؟	56
27	يوضح مساهمة الاستاذ في تذليل معوقات تعليم الخدمة الاجتماعية؟	57
28	يوضح إذا كانت الإجابة بنعم ما نوع المساهمة؟	58
29	يوضح من وجهتك ما هي أكثر المعوقات التي تواجهك أثناء القيام بدورك المهني داخل المؤسسة؟	59
30	يوضح يعتبر النقص الكبير في أساتذة الخدمة الاجتماعية من أكبر معوقات تعليم الخدمة الاجتماعية	60
31	يوضح من خلال ممارستك المهنية ، ما هي أبرز معوقات تعليم الخدمة الاجتماعية؟	61
32	يوضح من وجهتك ما هي مقترحاتك في تذليل المعوقات التي تواجهك أثناء القيام بدورك المهني؟	62

فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
1	يوضح النوع	31
2	يوضح العمر	32
3	يوضح الحالة الزواجية	33
4	يوضح المستوى التعليمي	34
5	يوضح نوع التخصص	35
6	يوضح مستوى الدخل	36
7	يوضح نوع السكن	37
8	يوضح سنين الخبرة	38
9	يوضح ما هي أسباب الالتحاق بمهنة تعليم الخدمة الاجتماعية؟	39
10	يوضح مدى موافقة الواقع لما درسته من ناحية أكاديمية	40
11	يوضح هل التحقت بدورات تدريبية؟	41
12	يوضح إذا كانت الإجابة بنعم، هل كانت دورات داخلية أم خارجية؟	42
13	يوضح كم عدد الدورات التدريبية التي التحقت بها؟	43
14	يوضح هل كانت الدورات على نفقتك الخاصة أم على نفقة المؤسسة؟	44
15	يوضح هل كانت الدورات في مجال تخصصك؟	45
16	يوضح هل واجهتك مشاكل أثناء ممارستك المهنية؟	46
17	يوضح إذا كانت الإجابة بنعم ، هل المشاكل داخلية أم خارجية؟	47
18	يوضح إذا كانت المشاكل داخلية، فما نوعها؟	48
19	يوضح إذا كانت المشاكل خارجية، ما نوعها؟	49

20	يوضح هل تشعر بالرضا الوظيفي؟	50
21	يوضح إذا كانت إجابتك بنعم ما هو السبب؟	51
22	يوضح إذا كانت الإجابة بلا ما هو السبب؟	52
23	يوضح هل أنت راض عن طبيعة عملك؟	53
24	يوضح ما هي طبيعة العلاقة بينك وبين إدارة القسم؟	54
25	يوضح هل يوفر لك القسم كافةُ معينات العمل؟	55
26	يوضح هل توجد اجتماعات مع إدارة القسم لمناقشة سير العمل؟	56
27	يوضح هل ساهم دورك كأستاذ في تذليل معوقات تعليم الخدمة الاجتماعية؟	57
28	يوضح إذا كانت الإجابة بنعم ما نوع المساهمة؟	58
29	يوضح من وجهتك ما هي أكثر المعوقات التي تواجهك أثناء القيام بدورك المهني داخل المؤسسة؟	59
30	يوضح يعتبر النقص الكبير في أساتذة الخدمة الاجتماعية من أكبر معوقات تعليم الخدمة الاجتماعية	60
31	يوضح من خلال ممارستك المهنية ، ما هي أبرز معوقات تعليم الخدمة الاجتماعية؟	61
32	يوضح من وجهتك ما هي مقترحاتك في تذليل المعوقات التي تواجهك أثناء القيام بدورك المهني؟	62

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

مقدمة

في مواجهة الحياة المعقدة في عصرنا الحالي، وفي سبيل القيام بالمسئولية والوظائف يحتاج الناس إلى العديد من الموارد ومع قدر كبير من المساعدة ، والخدمة الاجتماعية تعتبر أحد الموارد في المجتمع التي تقوم على مساعدة الناس لمقابلة احتياجاتهم والقيام بمسئولياتهم.

ومن المعروف أن الخدمة الاجتماعية نشأت كمهنة حديثة في مطلع القرن العشرين في مجتمع الولايات المتحدة الأمريكية، ثم انتقلت من هذا المجتمع إلى العديد من المجتمعات النامية متأثرة بفلسفة اتجاهات هذا المجتمع ومكوناته الثقافية وطبيعة المشكلات السائدة فيه. ولا شك أن ممارسة الخدمة الاجتماعية في المجتمعات النامية قد تأثرت إلى حد كبير بالممارسات السائدة في المجتمع الأمريكي الأمر الذي يصدق معه القول في أن الخدمة الاجتماعية قد نُقلت حرفياً بما يتضمن تلك الأهداف والمبادئ والأساليب والميادين، ومقابلة احتياجات المجتمعات النامية (الصادي، عجوبة، 1992م، 127).

تُعد مهنة الخدمة الاجتماعية أداة ووسيلة من وسائل تحقيق تنمية المجتمعات المحلية، حيث تهتم بالعلاقات الاجتماعية، وتعتمد على الحقائق العلمية، وهي تقدم خدمات مباشرة للأفراد أو الجماعات والمجتمعات وتشكل في نفس الوقت كل أنشطة التنمية الاجتماعية وتقوم بدور أساسي في مساعدة الأفراد والجماعات على التكيف في المجتمع.

ولقد أدى الاهتمام ببناء قاعدة معرفية للخدمة الاجتماعية إلى محاولة مدارس الخدمة الاجتماعية والمسئولين عن تعليمها لوضع تصورات شاملة عن الموضوعات

والقضايا والمجالات التي يجب أن يلم بها الأخصائي الاجتماعي الممارس (عبد الله، 2007م، 269).

يواجه تعليم الخدمة الاجتماعية في السودان معوقات عديدة بعضها مرتبط بمهنة الخدمة الاجتماعية التي لم يتم توطينها بالشكل الذي يتناسب وطبيعة المجتمع السوداني المتعدد في أعراقه وثقافاته، بل وحتى في اتجاهاته القيمية والدينية الأمر الذي دفع بعض الخبراء الاجتماعيين منهم على سبيل المثال الدكتور حليم بركات إلى أن يصفه- أي السودان- في كتابه الشهير "المجتمع العربي في القرن العشرين" بأنه من ضمن المجتمعات غير المتجانسة.

وهناك بعض المعوقات تتعلق بعدم توفر التشريعات اللازمة التي تؤكد وتدلل على أهمية تعليم الخدمة الاجتماعية في تنمية المجتمعات المحلية وفي فاعليتها في تقديم حلول ناجعة للمشكلات والأزمات التي تكون نتاج سلوك اجتماعي أو نتاج الطبيعة أو نتاج كليهما بما يسمى بالكوارث المعقدة.

ما تم ذكره من معوقات رئيسية أدت إلى بروز معوقات ثانوية مثل تدني الاعتراف المجتمعي بتعليم الخدمة الاجتماعية إضافة لغياب الوصف الوظيفي للعاملين بمهنة الخدمة الاجتماعية كل ذلك أثر بصورة جلية على دور ومكانة تعليم الخدمة الاجتماعية في السودان.

مشكلة البحث:

اضطراب حياة الإنسان في كثير من الدول لا سيما الدول النامية دفعت الكثير من الأسباب والعوامل الإنسان إلى الاهتمام بالعلوم الاجتماعية والإنسانية آملاً منه في إيجاد مخرج من المشكلات التي أثرت على حياته وأضحت مهدد رئيسي لاستقراره. ولكن الملاحظ أن تعليم الخدمة الاجتماعية في السودان لم ينتشر بالصورة المطلوبة والتي تتناسب مع طبيعة وحجم مشكلات المجتمع السوداني ، كغيره من المجتمعات فيه

اشكالات أساسية إلى اي مدى ساهمت الخدمة الاجتماعية في حلها ودور الأستاذ في هذا المجال والمعوقات التي تواجهه .

أهمية البحث:

1. الأهمية العلمية:

نظراً لقلة البحوث والدراسات في مجال تعليم الخدمة الاجتماعية لا سيما معوقاتها التي تحد من انطلاقتها وريادتها للمجتمع خاصة في ظل مجتمع مثل المجتمع السوداني معقد في تركيبته ومتنوع في بنيته الاجتماعية، كما أنها تعتبر تمهيداً لبحوث ودراسات قادمة يرجى منها الإسهام بفاعلية في توطين تعليم الخدمة الاجتماعية.

ب. الأهمية العملية:

وتتمثل في الكشف عن المعوقات التي تواجه أساتذة الخدمة الاجتماعية في بعض الجامعات الحكومية، علاوة على ذلك الوقوف على الخدمات والبرامج المقدمة بغرض تذليل تلك المعوقات.

أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على المعوقات الداخلية والخارجية التي تواجه تعليم الخدمة الاجتماعية.
2. التعرف على المعوقات التي تعوق أداء أساتذة الخدمة الاجتماعية.
3. التعرف على الدور الذي يقوم به أساتذة الخدمة الاجتماعية في بعض الجامعات الحكومية تجاه تلك المعوقات.
4. التعرف على برامج التدريب التي يتلقاها أساتذة الخدمة الاجتماعية.

أسئلة البحث:

1. ما هي العوامل الداخلية والخارجية التي تعد معوقاً حقيقياً لأداء أساتذة الخدمة الاجتماعية؟
2. إلى أي مدى تؤثر تلك المعوقات على أداء أساتذة الخدمة الاجتماعية؟
3. ما نوعية الإسهامات التي يقدمها أساتذة الخدمة الاجتماعية بغية مجابهة تلك المعوقات.
4. هل تؤثر الأوضاع الخاصة لأساتذة الخدمة الاجتماعية على أدائهم المهني؟

منهجية البحث:

اعتمد الباحث على المنهج التحليلي الوصفي ومنهج دراسة الحالة وذلك بغرض وصف المعوقات التي تواجه أساتذة الخدمة الاجتماعية ، وكذلك استخدم الباحث المنهج الإحصائي بهدف تحويل البيانات من كمية إلى كيفية ، ومن ثم التوصل إلى النتائج والتوصيات المرجوة والتي تفيد في تذليل تلك المعوقات.

المفاهيم العامة للبحث

تعريف الخدمة الاجتماعية:

يتطلب التعرف على الظواهر- لاسيما الظواهر الإنسانية والاجتماعية - وضع تعريف لها لأن ذلك يساعد على فهمها ومن ثم التنبؤ باتجاهاتها المستقبلية. فالخدمة الاجتماعية هي: (نظام اجتماعي مرن يشترك في طرقه الأساسية مع بعض النظم الاجتماعية الأخرى، ويقوم بالعمل فيه مهنيون مختصون، وتهدف إلى مقابلة احتياجات الأفراد والجماعات إلى النمو والتكيف في المجتمع إذا فشلت في ذلك النظم الاجتماعية الأخرى، كما يهدف إلى مساعدة تلك النظم على النمو والتطور حتى تقابل حاجات الأفراد والجماعات والمجتمعات بطريقة أكثر كفاءة) (الصادي،

عجوبة، 1992م، 14) وهو من أهم التعريفات التي وجدت قبولاً واسعاً، وذلك لكونه يتصف بالشمول، علاوة على ذلك نجده يدعم ويحفز قوى المجتمع الكامنة، لأن تنهض بواجباتها طالما أنها شريك في حل المشكلات.

وأيضاً من التعريفات ذلك التعريف الذي قدمته الجمعية الوطنية للأخصائيين الاجتماعيين بالولايات المتحدة عام 1956م عرّفت الخدمة الاجتماعية بأنها: (مهنة تخصصت في تسيير وتنمية العلاقات الاجتماعية بين الأفراد والجماعات والنظم الاجتماعية، ومن ثم تقع مسئولية العمل الاجتماعي على عاتق هذه المهنة، تلك المسئولية التي تصدر عن وظيفتها في المجتمع، ومن معارفها المهنية وبناءً على ذلك فالأخصائي الاجتماعي مسئول بالدرجة الأولى عن الإدراك الواعي للظروف الاجتماعية السائدة، بما في ذلك النظم الاجتماعية القائمة واحتياجات المجتمع وموارده الفعلية والتوقعات بالنسبة للمستقبل) (خاطر، 2006م، 124).

ومن المهم أن نقف عند ذلك التعريف الإجرائي الذي قدّمه الدكتور سيد ابو بكر باعتباره يتضمن عدة عناصر، حددها في العناصر التالية: (الخدمة الاجتماعية مهنة لها قاعدتها العلمية، كما تهدف الخدمة الاجتماعية بصفة أساسية بإحداث تغييرات مرغوب فيها في الأفراد والجماعات والمجتمعات بقصد إيجاد تكيف متبادل بين الأفراد وبيئاتهم الاجتماعية، كما أن المهنة يمارسها أخصائيون اجتماعيون وتُمارس عن طريق مؤسسات متخصصة، كما أنها تتمسك بالديمقراطية السليمة عند التطبيق ، علاوة على ذلك تتفق في فلسفتها وأساليبها مع إيديولوجية المجتمع الذي تعمل فيه) (المعجم الوسيط، 2002م، 894).

مفهوم المعوقات Obstacles:

هناك معاني متعددة لمصطلح المعوقات، فُيقال عاق كذا أي حبسه وصرفه وشغله عنه، وعّوقه عن الأمر أي منعه وشغله [1]. ويشير معجم أكسفورد إلى أن المعوق هو الشيء الذي يسد الطريق الذي يؤدي إلى بلوغ الإنسان لغايته، أو يمنعه من التقدم أو يؤخره (Oxford Dictionary, 2005, 627).

كما عرفت المعوقات في هذا البحث بأنها وضع صعب يكتنفه شيء من الغموض يحول دون تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية، ويمكن النظر إليها على أساس أنها المسبب للفجوة والتي أدت إلى خفض درجة الأداء.

وأيضاً ُيقصد بالمعوقات في هذا البحث الصعوبات التي تواجه أساتذة الخدمة الاجتماعية وتوثر على القيام بدوره المهني.

تعريف الأداء:

هو كمية العمل التي ينجزها فرد واحد أو مجموعة من الأفراد خلال زمن معين (دقيقة- ساعة- يوم) تحت الظروف الطبيعية ومستوى محدد من الأداء، أو هو مقدار الزمن اللازم لإنجاز كمية معينة من العمل (عليوة ، 2001م، 31).

(1) المعجم الوسيط، 2002م، ص894.

مصادر جمع المعلومات:

أ. المصادر الأولية:

اعتمد الباحث في جمع المعلومات على الاستبيان ، وقد تم توزيعه على أساتذة الخدمة الاجتماعية ببعض الجامعات الحكومية بغرض التعرف على المعوقات التي تواجههم في أدائهم المهني.

ب. المصادر الثانوية:

تشمل الكتب والمراجع والدوريات.

مجالات البحث:

أ. المجال المكاني : تغطي الدراسة كل من الجامعات الحكومية التالية: (جامعة السودان، جامعة النيلين ، جامعة الخرطوم ، جامعة أم درمان الإسلامية).

ب. المجال البشري: يمثل أساتذة الخدمة الاجتماعية ببعض الجامعات الحكومية.

ج. المجال الزماني: 2012م- 2013م.

الفصل الثاني

الإطار النظري

- المبحث الأول : النظريات المفسرة.
- المبحث الثاني : الدراسات السابقة.

المبحث الأول

النظريات المُفسرة

مقدمة:

ترتبط نظرية الدور في معناها الاجتماعي العام باتخاذ سلوك الإنسان أنماطاً يمكن التنبؤ بها، وتتخذ الأدوار الاجتماعية في ضوء نمط الجماعة وبنائها والمواقف الاجتماعية التي تمر بها.

1. نظرية الدور:

وجدت نظرية الدور اهتماماً مبكراً من رواد الاتجاهات الرئيسية في علم الاجتماع فاهتم (زمل) في سياق تحليله لانبثاق الذات بتعدد الأدوار واهتم (ميد) بمفهوم شغل الدور، وسعى (روبرت بارك) لربط الأدوار بالأوضاع الاجتماعية البنائية، كما عالج (مورنيو) مفهوم لعب الدور. ونالت شبكة الأدوار والتوقعات داخل التنظيم الاجتماعي اهتماماً كبيراً من (رالف لنتون) (الشتا، 2003م، 4-13).

وإذا رجعنا إلى التراث المتعلق بنظرية الدور لدى كل من (جورج زمل) و(روبرت بارك) و(جاكوب مورنيو) و(رالف لنتون) وجدنا أن الاهتمام يتجه إلى المشاركة في البناء الاجتماعي من خلال الدور هي التي تشكل سلوك الفرد وذلك في مجال البحث السيسيولوجي تبدأ بالتريكز على مفهوم الدور إذ ينظر للأفراد في هذا السياق على أنهم يلعبون أدوار ترتبط بالأوضاع التي يشغلونها في شبكة الأوضاع الكبرى في المجتمع المحيط أو التنظيم الاجتماعي.

فالفرد لا يشغل دوراً اجتماعياً بل عدة أدوار ترتبط بالأوضاع التي يشغلونها في شبكة الأوضاع الكبرى في المحيط أو التنظيم الاجتماعي.

فالفرد لا يشغل دوراً اجتماعياً بل عدة أدوار في مؤسسات مختلفة وأن الأدوار في المؤسسة الواحدة لا تكون متساوية بل تكون مختلفة، فهنالك أدوار قيادية وأخرى وسطية وأدوار قاعدية. والدور يُعد الوحدة البنائية لمؤسسة، والمؤسسة هي الوحدة البنائية للتركيب الاجتماعي، ويعتبر الدور حلقة الوصل بين الفرد والمجتمع.

عندما تتفاعل الأدوار الاجتماعية فإن كل دور يقيم الدور الآخر وتقييم الآخرين لذات الفرد يؤثر في تقييم الفرد لذاته وذلك يؤدي إلى فاعلية الدور الذي يقوم به الفرد (الحسن، 2005م، 159).

فنظرية الدور تتناول دور كل فرد داخل النسق ولكل دور حقوق وواجبات تحددها المهام التي ينجزها الفرد في المؤسسة. فقد يشغل عدة أدوار مختلفة كدوره في الأسرة ودوره في المجتمع الذي يعيش فيه أستاذ الخدمة الاجتماعية ودوره في الجامعة التي يعمل بها، وأي تضارب لتلك الأدوار يؤدي بالطبع إلى خلل في الدور الذي يقوم به مما يعيق عمل أستاذ الخدمة الاجتماعية عن القيام بدوره المهني كلياً أو جزئياً.

مما يتطلب من أستاذ الخدمة الاجتماعية الموازنة بين تلك الأدوار حتى يتمكن من القيام بدوره المهني على أكمل وجه.

2. نظرية الأنساق:

تُعد نظرية الأنساق من أكثر النظريات استخداماً في حقل الخدمة الاجتماعية، فمعظم نماذج الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية مستمدة من نظرية الأنساق العامة. كما تعتبر مجالاً واسعاً أمكن من خلاله إدماج النظرية والتطبيق في الخدمة الاجتماعية حيث أنه نموذج يُستفاد منه في زيادة فهمنا للناس بطريقة فردية أو جماعية من خلال مصطلحات ومفاهيم البناء، الحدود، التوازن، التفاعل، الطاعة،

الاعتماد على الأجزاء، الصراع، المدخلات، المخرجات. وذلك من خلال نظام المدخلات والمخرجات والذي أُطلِق عليه التغذية المرتدة، بمعنى أن الجزء يرتبط بالكل ارتباطاً وظيفياً، فالكلمة سواء كانت كمدخل تؤثر في العميل والاستجابة كمخرج توثر في وظيفية الكل (عجوبة، 2010م، 35- 36).

ويرى الباحث أن الاستفادة من تلك النظرية ليس على مستوى البرامج الأكاديمية فحسب، بل على كافة مستوى برامج الخدمة الاجتماعية. وعليه يمكن تحديد عناصر الموقف الذي يوجه المؤسسة في ضوء الاعتماد المتبادل بين الأنساق التالية:

أ. نسق العميل.

ب. الأنساق المؤثرة في الموقف، وتشمل: (هيئة التدريس، فريق العمل، إدارة الجامعة، الأسرة)، وكلها أنساق تؤثر في بعضها البعض.

ولهذا ينبغي النظر في مجال الاعتماد المتبادل بين الأنساق الفرعية والكلية. فمثلاً النهوض بواقع معلم الخدمة الاجتماعية يتطلب مقدماً الاهتمام ببقية الأنساق الأخرى، فنظرية الأنساق تركز على التكامل والتساند بين الأجزاء المكونة للنسق العام فإن كان هنالك تكامل وتساند وتنسيق بين الأنساق المختلفة كان الأداء للنسق العام جيداً، وأما إن لم يتوفر ذلك التساند والتعاضد والتكامل بين تلك الأنساق فلا بد من أن أداء النسق العام سوف يكون ضعيفاً .

عليه يرى الباحث أن التساند والتكامل والتنسيق بين أساتذة الخدمة الاجتماعية والزملاء في التخصصات ذات الصلة وإدارة القسم يسهل من عملية تذليل العقبات التي تجابه أساتذة الخدمة الاجتماعية.

3. النظرية البنائية الوظيفية:

تعتبر النظرية البنائية الوظيفية أحد الاتجاهات الرئيسية في علم الاجتماع المعاصر، وتستخدم لفهم العديد من المواضيع ودراسة الظواهر الاجتماعية واستمدت هذه النظرية أصولها من الاتجاه الوظيفي في علم النفس، خاصة عند نظرية (الجشتالت) التي تركز على العلاقة بين الكل وأجزائه. كما استمدت أصولها من التيارات الوظيفية القديمة والحديثة في علم الاجتماع، التي تبلورت في ميدان دراسة الأنساق الاجتماعية عند تالكوت بارسونز وفي أعمال مالينوفسكي ورادكليف براون.

يدور المحور الرئيسي للاتجاه البنائي الوظيفي حول تفسير وتحليل كل جزء (بناء) في المجتمع وإبراز الطريقة التي تترابط بها الأجزاء وتفسير العلاقة بين الأجزاء والكل، ثم الاهتمام بالوظائف التي تكون محصلة لهذه العلاقة. والقضية مسار الدراسة في هذا الموضع تتمثل في أن الوحدة الأساسية المستقلة هي النسق الاجتماعي الكلي والذي يتكون من أنساق فرعية معتمدة. ويفترض في النسق البقاء؛ بمعنى أن كل جزء فيه يلعب دوراً في أداء وظيفة الوحدة الكلية، أي إسهام الجزء للكل.

إذن بالإمكان تلخيص القضية التي تدور حولها النظرية البنائية الوظيفية في أن النسق الاجتماعي يمثل نسقاً حقيقياً تؤدي أجزاؤه وظائف أساسية لتأكيد الكل وتثبيته وتوسيع نطاقه وتقويته ومن ثم تصبح هذه الأجزاء متساندة ومتكاملة على نحو ما (تيماشيف، 1978م، 320- 321).

هذه الدراسة تعتبر أن النسق الاجتماعي الكلي هي الجامعة بينما الأنساق الفرعية هي الأستاذ الجامعي، البيئة التعليمية، إدارة الجامعة. وأن أستاذ الخدمة الاجتماعية يؤدي وظيفة أساسية في الجامعة مكملة لوظائف النظم الأخرى، ويعتبر دوره أساسياً في النهوض بواقع الخدمة الاجتماعية.

تأسيساً على ما سبق فإن أستاذ الخدمة الاجتماعية في الجامعات لا يقوم بوظيفته بمعزل عن بقية النظم الأخرى، وهذه الوظيفة لن تتحقق ما لم يكن هنالك نظاماً ثابتاً ومعترفاً به وتنهض بواجباته الكوادر المتخصصة في الخدمة الاجتماعية.

المبحث الثاني

الدراسات السابقة

دراسة محمد الأمين التوم " دور النظام التعليمي في هجرة الكفاءات العالية"[1]

مقدمة:

العنصر البشري هو العنصر الحاسم في قضية التنمية والتقدم لأنه العنصر الوحيد القادر على خلق الثروات وان جميع الموارد والأخرى بما فيها رأس المال المناسب في حركة عكسية للهجرة الخارجية هذه الموارد وتتضاءل امام العنصر البشري ، فالقوى البشرية قادرة على القيام بتنمية داخلية نابعة من الواقع المعاش.

فروض الدراسة:

من ضمن فروض الدراسة ، أن الباحث يرى أن للنظام التعليمي دور هام في هجرة الكفاءات العالية السودانية إلى جانب أن الباحث حدد لنفسه مهمة الإجابة على السؤال هل تنشأ هجرة مختلف الفئات من الكفاءات العالية عن ترتيبات متباينة عن القوى الدافعة.

المنهج المستخدم:

قد صمم الباحث استبياناً ارسله غلى 180 من الأطباء والمهندسين والأكاديميين السودانيين العاملين في المملكة المتحدة وليبيا والسعودية ، ثم جمع الباحث بيانات عن هجرة مهنيين معينين في عدد من المؤسسات الحيوية.

[1]- محمد الأمين التوم " دور النظام التعليمي في هجرة الكفاءات العالية

نتائج الدراسة:

من ضمن نتائج هذه الدراسة ، اننا نتعامل مع ظاهرة اجتماعية كبرى بدأت تتكشف منذ عقد واحد على ابعد تقدير لهذا لا يمكن فهمها فهماً سليماً دون تحديد واضح لطبيعة تشابك القوى الاقتصادية والسياسية والاجتماعية الفاعلية خلال الفترة ذاتها وهذه المجموعة من القوى الموضوعية تخلق مناخاً قد يشجع الناس على الاستقرار ، أو يمكن أن يكون مناخاً لا يطاق مما يدفع قطاعات كبيرة من السكان إلى النظر جدياً في هجرة مواطنهم.

ويرى الباحث ان هذه الدراسة تتفق مع دراستنا في أنها القت الضوء على ابعاد وعوامل التي تعوق أداء اساتذة الجامعات السودانية.

دراسة محمد محمد شفيق زكي ، هجرة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات-رسالة دكتوراة ، كلية الاداب ، جامعة عين شمس1983:[1]

أهداف الدراسة:

1. عرض لملامح هجرة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية للعمل بالخارج ، وإبراز حجمها في سياق ظاهرة هجرة المصريين إلى الخارج بوجه عام.
2. التعرف على الدوافع والأسباب المختلفة التي تدفع بأعضاء هيئة التدريس للهجرة والعمل بالخارج.
3. دراسة اثر اختلاف التخصص العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس على تباين درجة اتجاهاتهم نحو الهجرة والعمل بالخارج.

[1]- محمد محمد شفيق زكي ، هجرة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات-رسالة دكتوراة ، كلية الاداب ، جامعة عين شمس1983

4. توضيح آثار هجرة العاملين في سلك التدريس الجامعي على النواحي الاقتصادية والاجتماعية والصحية لهم ، كذلك اثرها على دورهم في المجال التعليمي وعلى مدى مساهمتهم في الانشطة العلمية المختلفة.
5. كشف الاثار المختلفة لهجرة أعضاء هيئة التدريس على كل من التنمية والتعليم الجامعي في المجتمع المصري.

فروض الدراسة:

1. تعد الاسباب الاقتصادية ، الواقع الرئيسي لهجرة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات للعمل بالخارج.
2. ان هناك تباين في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو رغبتهم في الهجرةتبعاً لتخصصاتهم المختلفة.
3. تؤثر هجرة اعضاء هيئة التدريس في الجامعات للعمل بالخارج تأثيراً سلبياً على التعليم الجامعي في مصر.
4. يحدث لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المهاجرين للعمل بالخارج حراك اجتماعي صاعد إلى أعلى.
5. ينتج عن هجرة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات للعمل بالخارج آثار ضارة على حالتهم الصحية.
6. تعتبر هجرة أعضاء التدريس للعمل بالخارج من معوقات التنمية في مصر.

منهج الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي على اعتبار أنه انسب المناهج لدراسة هجرة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات للعمل بالخارج وذلك بطريقة الحصر الشامل لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس الذين هاجروا هجرة مؤقتة وعادوا

للعمل بالجامعات في خلال العشر سنوات السابقة وقد كان عدد أفراد عينة الدراسة 398 عضو هيئة تدريس.

كذلك فأنه قد أستخدم منهج دراسة الحالة حيث قام بدراسة حالة 20 عضو هيئة تدريس من الذين هاجروا وعادوا ايضا.

أدوات الدراسة:

استخدم الباحث صحيفة الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة وأيضا استخدم دراسة الحالة.

المجال من شأنها أن تنير الطريق أمام الباحثة وتسهل لها المضي في طريقها الذي لا يخلو من صعاب.

والتعرض لهذه الدراسات السابقة بالتحليل والنقد يفيد في وضع الفروض وعقد المقارنات بين هذه الدراسات والدراسة الحالية والموضوع الذي نقوم بدراسته.

ويرى الباحث أن هذه الدراسة الوحيدة التي تعتبر قريبة من دراستنا الحالية ، حيث تدرس هجرة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وتتفق مع دراستنا الحالية في ذلك وهي ايضا تختلف عنها في أنها اقتصرت على دراسة أعضاء هيئة التدريس العائدين من الهجرة.

الفصل الثالث

الخدمة الاجتماعية النشأة والتطور

- المبحث الأول: التطور التاريخي للخدمة الاجتماعية.
- المبحث الثاني: الخدمة الاجتماعية في دول العالم الثالث.
- المبحث الثالث: الخدمة الاجتماعية في السودان.
- المبحث الرابع: تعليم الخدمة الاجتماعية في السودان.

المبحث الأول
الخدمة الاجتماعية (النشأة والتطور)

مقدمة

التطور التاريخي للخدمة الاجتماعية

جاءت نشأة وتطور الخدمة الاجتماعية بناءًا على تداخل الكثير من العوامل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والدينية، وقد ساهمت جميعها في نشأة وتطور الخدمة الاجتماعية. ويشهد تطور الخدمة الاجتماعية قفزات سريعة، إلا أنها محكمة ومدروسة، والغرض من ذلك كله تقديم حلول ناجعة للمشكلات الإنسانية المتداخلة والمعقدة، حيث نجد أن الخدمة الاجتماعية بدأت في أول أمرها بشكلها التقليدي والذي يجنح إلى التقسيم الآتي: خدمة فرد، خدمة جماعة، تنظيم المجتمع، ولكن سرعان ما تحولت الممارسة إلى العمل وفق الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية، إلى أن وصلت إلى العمل وفق منظور الممارسة العامة المتقدمة في الخدمة الاجتماعية، ولا زال الباب مفتوحاً في دول النشأة للمزيد من الابتكار والخلق والاجتهاد بغية الاستجابة للمشكلات الإنسانية.

تتعدد وتتباين الآراء حول نشأة وتطور الخدمة الاجتماعية ، ومن خلال مراجعة الباحث لكثير من الجهود والآراء التي تناولت نشأة الخدمة الاجتماعية، وجد أنها تلتقي في جوانب مهمة وأساسية ، وعلى سبيل المثال نقوم بعرض مدخلين فقط؛ وهما: (لقد كانت الجذور الأولى لتطور فكرة الإحسان ورعاية الفقراء هي التي مهدت السبيل لنشأة وتطور الخدمة الاجتماعية كمهنة إنسانية في ظل ظروف سياسية واقتصادية واجتماعية معينة أثمرت عن بناء فكري خاص يحمي النظام القائم ويحافظ على عناصره الأساسية (احسق، 1983م، 1-5).

فلقد ظهرت الخدمة الاجتماعية في أوروبا وأمريكا في ظل ظروف وأوضاع مجتمعية تتسم بالتناقض حيث كانت الرأسمالية والاشتراكية تتبادلان الاهتمامات من

جهة، ومن جهة أخرى كانت الدارونية الاجتماعية التي تنادي بالبقاء للأصلح وقانون الأجر الحديدي ينادي بأن زيادة دخل أسرة العامل يؤدي إلى زيادة نسله، مما شجع أصحاب الأعمال على تبني سياسة عدم زيادة الأجور، كما أن النظرة النسبية ركزت على أن الإنسان هو المسئول عن زيادة نسله وعليه أن يتحمل نتيجة عمله هذا، وفي نفس الوقت كانت الأديان جميعاً تدعو إلى عطف الإنسان على أخيه الإنسان وأظهرت الثورة الصناعية مدى ظلم أصحاب الأعمال للطبقات الكادحة.

الخدمة الاجتماعية في مفهومها العام وقبل اكتسابها الطابع المهني في القرن العشرين ما هي إلا جهود إنسانية استهدفت على مدى التاريخ مساعدة الإنسان عند الحاجة والعوز، ومن ثم ظاهرة اجتماعية دائمة عاشت عمر الإنسانية كلها وستظل تعيش طالما عجزت وستعجز المجتمعات عن إشباع حاجات الفرد الضرورية. إن حتمية قيام الخدمة الاجتماعية في المجتمع تحكمها عنصر الضرورة، ضرورة عجز الفرد أمام حاجاته المتعددة والمتجددة، وضرورة عجز المجتمع عن إشباع الحاجات في غالب الأحيان. كما أن طبيعة الحياة في المجتمعات الجامدة ذات الثبوت النسبي تخضع إلى حد بعيد لنظرية (الروافع) فإذ يرتفع فرد ينخفض آخر، وإذ تسعد جماعة تشقى أخرى، وأينما ُوجد غني يملك النفوذ ُوجد فقير يأكله الحسد، فإن الإنسان أينما عاش سيواجه ظروف قاهرة ولا تتوفر فيها متطلبات الحياة الكريمة، ولكن في النهاية هذا قدره عليه أن يواجهه ويتغلب عليه (الخشاب، 1972م، 234).

المبحث الثاني

الخدمة الاجتماعية في دول العالم الثالث

مقدمة

هناك دور واضح مارسته الأجهزة والهيئات والبرامج الغربية في سبيل نشر الخدمة الاجتماعية في دول العالم الثالث، ومن ثم العمل على ربطها بالمفاهيم والقيم الأمريكية، بصرف النظر عن مدى مخالفة النموذج الأمريكي لظروف مجتمعات دول العالم الثالث.

(بدأ ظهور الخدمة الاجتماعية في كثير من بلدان العالم الثالث، قبيل مرحلة الاستقلال السياسي خلال حقبة الثلاثينات من القرن العشرين، وذلك بعد أن استقر الكثير من أمر تعليم الخدمة الاجتماعية في المدارس الأمريكية، وبدأت الكتابات والدراسات النظرية تعرف طريقها لدور النشر الأمريكية والأوروبية، وكان لمنظمات الأمم المتحدة ولجانها وخبرائها في مجالات العمل الاجتماعي والرعاية الاجتماعية الدور البارز في نشر المهنة خارج الولايات المتحدة الأمريكية، وكذلك كان لبعض الهيئات الدولية والأمريكية على وجه التحديد الدور الأساسي في النمو المهني خلال هذه الفترة، وكانت جهود بعض المصلحين المحليين والجمعيات التطوعية في بلدان العالم الثالث، ومحاولات الاستفادة من أساليب التحديث الغربية في مواجهة مشكلات التخلف، وما صاحبها من نمو في الوعي السياسي وحركات الاستقلال في هذه البلدان- كانت- بمثابة العوامل المدعمة لنشر المهنة في دول العالم الثالث) (خليفة، 181).

لا توجد اختلافات جذرية فيما يتعلق بنشأة وتطور تعليم الخدمة الاجتماعية في دول العالم الثالث، لا سيما من ناحية العوامل التي أدت إلى بروزه وانتشاره، ففي بعض دول آسيا نجد أن نشأة تعليم الخدمة الاجتماعية جاء على النحو الآتي:

(تم افتتاح أول مدرسة في باكستان في سنة 1954م في جامعة البنجاب في لاهور، وتولى برنامج فولبرايت الأمريكي مسئولية توفير أعضاء هيئة التدريس في الخدمة الاجتماعية لهذه المدرسة، أما بالنسبة للهند فإن أول مدرسة لتعليم الخدمة الاجتماعية بدأت في نيودلهي في عام 1946م وفي ضوء مساعدات خبراء التدريب بالأمم المتحدة، وظل اعتماد اندونيسيا في تعليم الخدمة الاجتماعية على الهيئة الدولية إلى سنة 1969م، ثم بدأت في إعداد كوادر من هيئة التدريس المحلية في البلاد بابتعاثهم في دراسات علمية للولايات المتحدة الأمريكية، بالاعتماد على المعونات المقدمة من الأمم المتحدة، وهيئة المساعدات الأمريكية للتنمية.

وفي إيران بدأت أول مدرسة لتعليم الخدمة الاجتماعية، في ضوء المساعدات المقدمة من برنامج المعونة الفنية في الأمم المتحدة، بالتعاون مع برنامج فولبرايت الأمريكي، وكان مقرها في طهران، وقد أنشئت بناء على هذه المعونات في سنة 1958م.

وكذلك الحال في أفريقيا، فإن الأوضاع المتعلقة بتعليم الخدمة الاجتماعية في بلدانها، لا تختلف كثيراً عن أوضاع تعليم الخدمة الاجتماعية في آسيا، فقد لعبت منظمات الأمم المتحدة، وبعض الهيئات الحكومية الغربية- بل وإسرائيل- دوراً كبيراً في ظهور مهنة الخدمة الاجتماعية في بلدان أفريقيا.

ففي أوغندا قامت جامعة Marketer بإنشاء قسم الخدمة الاجتماعية والإدارة في سنة 1960م بدعم من منظمة اليونسيف، وكان الدعم المالي والفني وتوفير هيئة تدريس من الجامعات الأمريكية وابتعاث طلاب محليين للدراسات العليا في الخدمة الاجتماعية بمثابة الدور المتميز لليونسيف في نطاق نشر تعليم المهنة، وظل ذلك الدور قائماً إلى سنة 1967م، وفي السودان تبنت جامعة الخرطوم فكرة إنشاء برنامج

لتعليم الخدمة الاجتماعية بالتعاون مع بعض الجامعات البريطانية والحكومة الانجليزية، وذلك بناءً على توصية المستشار الأمريكي للأمم المتحدة في أفريقيا.

وتكررت الظاهرة في زامبيا وفي كينيا، غير أنه في الحالة الكينية نجد أن أول مدرسة للخدمة الاجتماعية تم إنشاؤها بمساعدات حكومية إسرائيلية، بدأت في أعقاب مؤتمر الأمم المتحدة المنعقد في أديس أبابا في سنة 1962م بإنشاء أول مدرسة للخدمة الاجتماعية، وظلت الحكومة الإسرائيلية تدفع أجور هيئة التدريس الإسرائيلية التي تقوم بالإدارة والتعليم بالمدرسة إلى سنة 1968م، ثم تحولت بعد ذلك كي تصبح جزءًا من معهد كينيا للعلوم الإدارية) (خليفة، 182- 184).

(وفي معظم الحالات كان تدريس الخدمة الاجتماعية في أفريقيا كان مرتبطاً بالطب نظراً لارتباط عمل الأخصائي الاجتماعي برعاية الأمومة والطفولة، فكانت تشاد تطلب تدريباً طبياً خاصاً فيما يتعلق بالطب الوقائي والتحصين الجماعي ضد الأمراض المعدية والمتوطنة، والكنغو تدرس التشريح وأمراض الطفولة والأمومة والصحة العامة، وأمراض المناطق الحارة، والأمراض الناتجة عن ظروف اجتماعية، وساحل العاج تدرس العلوم الصحية على نطاق واسع، أما في السنغال فكان الاهتمام محصوراً في تدريس مهنة التمريض) (الصادي، عجوبة، 136- 137).

كما أشار الباحث في مقدمة هذا الفصل، إلى أن هناك عدة مصادر يأتي في مقدمتها المصدر الأمريكي، ساهمت في نشر تعليم الخدمة الاجتماعية في دول العالم الثالث، وقد تطرق محروس محمد خليفة في كتابه الشهير (ممارسة الخدمة الاجتماعية- قراءة جديدة في قضايا الرعاية الاجتماعية) إلى تلك المصادر، ويظهر ذلك في قوله: "تتمثل قوى التأثير الخارجية في جهود الأمم المتحدة وغيرها، ودعمها لإنشاء مدارس الخدمة الاجتماعية بالأموال والإمكانيات والاستشارات المقدمة لحكومات دول العالم الثالث، إلا أن هناك عامل آخر كان له التأثير المباشر،

ويتمثل ذلك العامل تحديداً في جهود مجموعات الخبراء والباحثين الأمريكيين الذين عملوا كأعضاء تدريس في المدارس المنشأة حديثاً لتعليم الخدمة الاجتماعية في دول العالم الثالث، وتمكّن هؤلاء الأساتذة من الإسهام في وضع مقررات ومناهج تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكية في العديد من بلدان العالم الثالث وفقاً للنموذج الأمريكي.

ويمكن تصنيف قوى التأثير الداخلية إلى نوعين؛ أولهما ضغوط الأفراد الطبقة الوسطى وبعض المثقفين والمعلمين الاجتماعيين من أجل القيام بإصلاحات اجتماعية وإيجاد حلول لمشكلات الفقراء، والتخلف في بلدان العالم الثالث، وقد لاقت تلك الضغوط ترحيباً من الحكومات المحلية وحركات الاستقلال والتحرير، وتوجهت نحو التوسع في برامج الرعاية الاجتماعية وزيادة نصيب الخدمات الاجتماعية كالصحة والتعليم والإسكان، وقد أدى ذلك التوسع الهائل في الخدمات الاجتماعية إلى بروز الحاجة لمتخصصين وممارسين ومهنيين يعملون في المجالات المختلفة للرعاية الاجتماعية، وذلك كانت الدعوة ممهدة لتبني الحكومات إنشاء مدارس تعليم الخدمة الاجتماعية، ثم سهّل بعد ذلك إدماج القيم والمفاهيم والممارسات الأمريكية خصوصاً والغربية والأوروبية على وجه العموم، أما ثاني هذه المصادر التي أدت لتبني النماذج الأمريكية في ممارسات الخدمة الاجتماعية من الداخل فإنها تنبع من العمل الدؤوب الذي مارسته بعض المدارس الأمريكية المتخصصة في الخدمة الاجتماعية، مع بعض هيئات التمويل ذات الطابع التطوعي وبعض منظمات الأمم المتحدة خلال الخمسينات والستينات، وتمثّل ذلك كله في خلق كوادر محلية من دارسي الخدمة الاجتماعية من أبناء بلدان العالم الثالث المبتعثين للتعليم في الولايات المتحدة الأمريكية سواء بتمويل من بلدانهم أو من جامعات أمريكية) (خليفة، 185-187).

وُيلاحظ الباحث أن نظرية الممارسة التي تبلورت في المجتمع الأمريكي بصفة خاصة تكاد تكون المصدر الوحيد الذي تعتمد عليه مدراس الخدمة الاجتماعية في الكثير من الدول النامية في إعداد الأخصائيين الاجتماعيين الجدد.

ولا شك في أن الخدمة الاجتماعية طالما أنها تركز على الإنسان في علاقته الاجتماعية فإن ذلك يدعو إلى الاعتراف بأن هذه المهنة لا يمكن ممارستها في معزل عن القيم الاجتماعية والمكونات الثقافية للمجتمع الذي تُمارس فيه تلك القيم والمكونات التي تنعكس على نظم المجتمع المختلفة فتفرز أوضاعاً اجتماعية ومواقف تؤدي إلى ظهور أنواع مختلفة من المشكلات الاجتماعية التي تحاول المهنة مع غيرها من المهن التعامل معها أو مواجهتها.

المبحث الثالث

الخدمة الاجتماعية في السودان

مقدمة:

يتكون المجتمع السوداني من عدة جماعات قبلية ودينية ولغوية واثنية وجهوية يغلب عليها الولاء الفئوي والجهوي على الولاء القومي والوطني مما رسخ الانقاسامات والتكتلات الاجتماعية في كافة مناحيه.

لذلك ظل السودان يعاني حروباً أهلية متتابعة وأزمات سياسية واقتصادية حادة نتيجة أسباب عديدة منها طبيعة تركيبته الاجتماعية، ونوعية نظامه السياسي غير المستقر، مما أدى بدوره إلى مزيد من عدم التجانس الاجتماعي، الأمر الذي يمكن أن يفضي إلى المزيد من النزاعات والاحتراب والحروب الأهلية، ففي مثل هذه الظروف العصية تجدر الدعوة إلى الوعي بالحاجة إلى ضرورة التدخل وفق منظور الخدمة الاجتماعية بهدف إعادة النظر في الواقع الراهن ومن ثّم محاولة إيجاد الحلول الناجعة له.

نشأة وتطور الخدمة الاجتماعية في السودان

المجتمع السوداني وخاصة المجتمع الريفي وهو يمثل الغالبية العظمى من السكان تسودهم علاقات أولية وشخصية وتعاون تلقائي مستمد من التقاليد الراسخة حول التعاضد والتكافل بين أفراد الأسرة أو العائلة الكبيرة، حيث كانت وما زالت تمثل وحدة إنسانية لا تتخلى عن المسئولية تجاه الضعفاء من أفرادها إلا عند الضرورة القصوى.

ففي الكوارث والنكبات وفي الحالات الفردية يتعاون الجميع في صورة (نفير) لتحقيق الغرض المقصود، وقد أدركوا بفطرتهم أن طبيعة الواقع الذي يعيشون فيه يتطلب العمل الجماعي.

لم تكن هذه المجهودات والمساعدات قائمة على أسس علمية وإنما نشأت بدوافع إنسانية كوسيلة علاج ما زالت تؤدي دورها بصور مختلفة. ولم يكن التعاون وقفاً على الظروف الاقتصادية وإنما كان الأفراد والجماعات يدافعون عن بعضهم عند الغارات والحروب وتأثرت اتجاهات الأفراد والجماعات بالثقافة العربية والتربية الدينية، وكانت الخلوة التي تسمى (المسيد) في ذلك الوقت مصدراً للمعرفة الدينية والاجتماعية باعتبارها المؤسسة التعليمية الرئيسية التي يتشرب منها الفرد القيم الدينية والسلوكية والتقاليد العامة في المجتمع (الطاهر، 1995م، 59).

مراحل العمل الاجتماعي بالسودان:

يمكن تقسيم المراحل الرئيسية التي مر بها العمل الاجتماعي في السودان إلى مرحلتين:

أ- مرحلة ما قبل الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية قبل عام 1934م:

الرعاية الاجتماعية في السودان قديمة قدم الإنسان نفسه كسائر المجتمعات في العالم وقد مارسها كل محبي الخير لمساعدة الضعفاء والأرامل والمرضى وغيرهم من ذوي الحاجات، ولم يكن يستند الممارس على مرجعية نظرية أو تطبيقية ويكفي أن يكون محباً لخدمة الناس ومهتماً ومسخراً لقدراته وإمكانياته لذلك، وقد عرف عن المجتمع السوداني حبه للتكافل والتراحم والتناصر سواء كان على مستوى الأسرة أو القبيلة أو الأفراد.

أما على المستوى الرسمي فلم يكن هناك تقديم للرعاية الاجتماعية عبر مؤسسات الدولة، فنجد مثلاً أن مشروع تنموي كبير مثل مشروع الجزيرة يخلو من وحدة للخدمات الاجتماعية حتى أنشئت تلك الخدمات في عام 1951م بعد أن آل لحكومة السودان كما كانت توجد مشاريع زراعية تعاونية في شمال السودان كانت تركز فقط على تنمية رأس مالها وتوفر مدخلات الإنتاج دون أن تعطي أهمية كبيرة للمساعدة في توفير الخدمات الاجتماعية للمشاركين في عضويتها.

أما في المؤسسات التربوية والتعليمية مع قلة عددها في ذلك الوقت – فترة الحكم الانجليزي المصري- فقد كان المعلمون يقومون بالإشراف على النشاط الطلابي كجزء من مهامهم وكانوا يشرفون على تذليل العقبات التي تعترض الطلاب في التحصيل الدراسي بجانب الإشراف على خدمات الإسكان والإعاشة في الداخليات وغيرها من المناشط، أما على مستوى الخدمات الصحية فلم يكن هنالك وجود للخدمة الاجتماعية في الشفخانات والمستشفيات التي كانت موجودة.

ب- مرحلة ممارسة طرق الخدمة الاجتماعية الأخرى (1969م- حتى الآن):

اشتملت الفترة السابقة على محاولات في تنمية المجتمع دون الاهتمام بطرق الخدمة الاجتماعية الأولية منها والثانوية، بدأ طريق البحث الاجتماعي في إدارة السجون بعد إنشاء إدارة الخدمة الاجتماعية بعد قيام مايو 1969م حتى إنشاء وزارة الشباب والرياضة في 1969م، وحينها تمت ممارسة منهج خدمة الفرد من خلال إدارة الرعاية الاجتماعية على المستوى القومي، كما تمت ممارسة الخدمة الاجتماعية الجماعية من خلال الخدمة المجتمعية إضافة إلى تنظيمات الشباب والجمعيات التطوعية.

وتطورت الممارسة بعد إنشاء وزارة الشؤون الاجتماعية عام 1977م حتى أسست بها العديد من مؤسسات الرعاية الاجتماعية والتي يعتمد فيها تقديم الخدمة على مناهج الخدمة الاجتماعية، خدمة الفرد وخدمة الجماعة وتنظيم المجتمع. مثال لذلك مراكز تنمية المرأة ومعاهد تدريب وتأهيل الفئات الخاصة ودور رعاية الأطفال والمسنين إضافة لقيام عدد من المستشفيات الخاصة بالطب النفسي والعقلي والتي تتم فيها ممارسة مهنية لطريقتي خدمة الفرد وخدمة الجماعة.وحالياً تُمارس مهنة الخدمة الاجتماعية في عدد من المؤسسات الخاصة والعامة.

مع أن نشأة تعليم الخدمة الاجتماعية شهد اهتماماً ملحوظاً من قبل الجهات الرسمية والشعبية وذلك لإيمانهم العميق بضرورة وأهمية تعليم الخدمة الاجتماعية في تنمية وإعداد وتطوير المجتمعات.. ويمكن الوقوف على ذلك من خلال السرد التاريخي الذي قدمه الباحث، ولكن في المقابل نجد أن وضعية تعليم الخدمة الاجتماعية في الوقت الراهن مغايراً تماماً للحالة التي كان عليها بالأمس، وهذا أمر يستدعي أن نتأسف عليه كثيراً ولكنه لا ينفصل بأي حال من الأحوال عن سياق الأزمة التي تمر بها الدولة السودانية.

المبحث الرابع

تعليم الخدمة الاجتماعية في السودان

نشأ تعليم الخدمة الاجتماعية في السودان -في الغالب- كما في البلدان الأخرى استجابة لضغوط الوزارات والمصالح الحكومية وليس بمبادرة من القيادات التعليمية داخل الجامعة (عجوبة، 1992م، 11).

ونجد أن جامعة الخرطوم ثبتت فكرة إنشاء برنامج لتعليم الخدمة الاجتماعية بالتعاون مع بعض الجامعات البريطانية والحكومية الإنجليزية وذلك بناء على توصية المستشار الأمريكي للأمم المتحدة في أفريقيا. وقد بدأ البرنامج بالفعل في أغسطس 1969م بمعهد الدراسات الإضافية بجامعة الخرطوم على أساس دراسة نظرية للخدمة الاجتماعية وما يتصل بها من علوم وتدريب ميداني، وذلك لمدة عامين يمنح الطالب في نهايتها دبلوم الدراسات الإضافية والرعاية الاجتماعية، والذي يؤهله لممارسة العمل الاجتماعي كأخصائي اجتماعي.

وفي عام 1971م ظهر اتجاه تدريب آخر يستهدف تدريب العاملين في الحقل الاجتماعي من خريجي الجامعات، قد تبلور هذا الاتجاه في إطار الدراسة فوق الجامعية مدتها عام تؤدي في النهاية إلى منح دبلوم الرعاية الاجتماعية من جامعة الخرطوم (الحسن، 110).

وامتداداً لذلك كان هناك (مركز لتنمية المجتمع المحلي بشندي، ولم يكن يوفر تعليماً متقدماً في الخدمة الاجتماعية، بل كانت الدراسة به عبارة عن برنامج تدريبي لمدة تسع شهور في تنمية المجتمع المحلي لدارسين هم في الغالب من معلمي المرحلة الأولية. فضلاً عن ذلك كانت هناك دراسة للخدمة الاجتماعية بمعهد الدراسات التكميلية بجامعة الخرطوم، وفي الوقت الحالي شرعت جامعة أم درمان الإسلامية في تكوين دراسة جامعية للخدمة الاجتماعية) (توفيق، 34- 35).

ومن إيجابيات برنامج تعليم الخدمة الاجتماعية في السودان أنه ركّز على الدور التنموي الشامل للخدمة الاجتماعية منذ البداية، ومن ثّم جُمعت المقررات المهنية والمقررات المساندة ومقررات مجالات ممارسة الخدمة الاجتماعية مع مقررات ركّزت على التعريف بالمجتمع السوداني، وذلك حتى يتوسع الأخصائيون الاجتماعيون في مجالات ممارساتهم وطرقها كي تواكب التغيرات الاجتماعية التي تشمل التحركات السكانية والمشروعات التنموية والمؤسسات النقابية والتربوية وغيرها (عجوبة، 108).

الفصل الرابع

إجراءات البحث الميدانية

- المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة.
- المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات

المبحث الأول
الإجراءات المنهجية للدراسة

مقدمة:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز المعوقات التي تواجه أساتذة الخدمة الاجتماعية في بعض المؤسسات الحكومية، وذلك استناداً على عدة تساؤلات أهمها: هناك معوقات داخلية وخارجية تواجه أساتذة الخدمة الاجتماعية أثناء أدائهم المهني.

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين في مجال تعليم الخدمة الاجتماعية بالجامعات الحكومية بولاية الخرطوم والبالغ عددها (6) جامعات.

عينة البحث:

تم استخدام العينة العشوائية البسيطة لاختبار بعض الجامعات تمثل عينة الدراسة، تم أخذ عدد(4) بنسبة (67%) تقريباً، وكذلك تم استخدام أسلوب الحصر الشامل لجميع العاملين بالأربع جامعات والبالغ عددهم (20)، وذلك لقلة عدد الأساتذة العاملين في حقل تعليم الخدمة الاجتماعية.

أداةالدراسة:

تعتبر استمارة الاستبيان هي الأداة الأساسية لجمع البيانات الخاصة بهذا البحث،

أسلوب التحليل الإحصائي المستخدم في الدراسة

لتحليل البيانات واختبار صحة الفروض استخدم الباحث البرنامج الإحصائي لتحليل بيانات العلوم الاجتماعية (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية) Statistical Package for Social Science (SPSS). أما الأسلوب الإحصائي المستخدم لمعالجة البيانات فهو التكرارات والنسب المئوية للإجابة على أسئلة وفروض الدراسة، كما تم استخدام برنامج (Excel) لعمل الرسومات والأشكال البيانية.

المبحث الثاني
عرض وتحليل بيانات البحث

جدول رقم (1): يوضح النوع

العبارة	العدد	النسبة %
ذكر	9	45.0
أنثى	11	55.0
المجموع	20	100.0

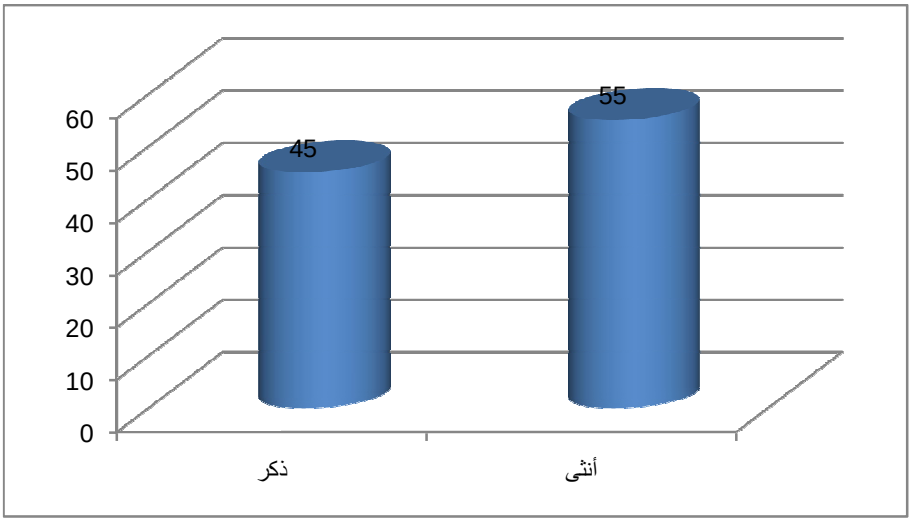
المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن 45% من أفراد عينة الدراسة هم من الذكور و 55% من الإناث. في تقدير الباحث أن النسبة منطقية وتعزى لارتباط الحراك الطوعي والإنساني تاريخياً بالمرأة.

علاوة إلى أن الحراك في هذا المجال يحتاج على قدر كبير من التعاطف والتشارك ولذلك فالمرأة حسب تكوينها وقدراتها تجد نفسها فيه أكثر من الرجل و نسبة المرأة في هذا القطاع أكبر من الرجل وفي تقدير الباحث أن التواجد الكبير للمرأة في هذا الحقل الإنساني بعد إضافة حقيقية .

حتى ولو اخذنا في الحسبان الظروف الطبيعية من حمل وغيرها التي تمر بها المرأة.

شكل رقم (1): يوضح النوع



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

جدول رقم (2): يوضح العمر

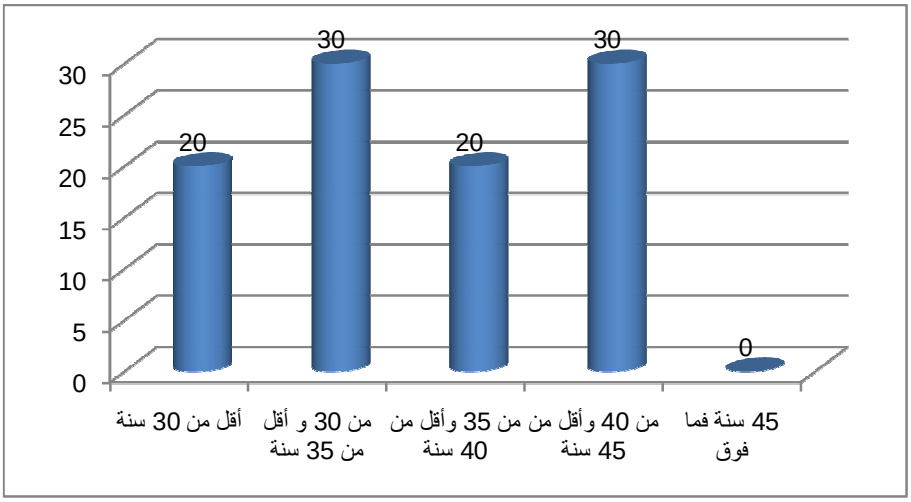
العبارة	العدد	النسبة %
أقل من 30 سنة	4	20.0
من 30 و أقل من 35 سنة	6	30.0
من 35 وأقل من 40 سنة	4	20.0
من 40 وأقل من 45 سنة	6	30.0
45 سنة فما فوق	0	0
المجموع	20	100.0

المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن 20% من أفراد عينة الدراسة أعمارهم أقل من 30 سنة و 30% من 30 وأقل من 35 سنة و20% من 35 وأقل من 40 سنة و30% من 40 وأقل من 45 سنة. يُلاحظ أن التقارب في الأعمار، وبالطبع أن هذه الميزة تسهل من عمل نقل وتبادل الخبرات وتلاقح الأفكار والآراء.

ولكن في الاونة الأخيرة لاحظنا أن هناك هجرة للعقول والخبرات الاكاديمية بسبب الكثير من العوامل التي دفعتها للبحث عن خيار عمل بامتيازات افضل بالخارج .. وخير شاهد على ذلك أن معظم الاقسام بالجامعات الحكومية ظلت تعاني من نقص كبير في هيئة التدريس الامر الذي دفع تلك الاقسام للاستعانة بمساعدي التدريس وقليلي الخبرة وهذا بالطبع قد اثر على أداء وواقع تعليم الخدمة الاجتماعية.

شكل رقم (2): يوضح العمر



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

جدول رقم (3): يوضح الحالة الزواجية

العبارة	العدد	النسبة %
متزوج	10	50.0
أعزب	9	45.0
مطلق	1	5.0
أرمل	0	0
المجموع	20	100.0

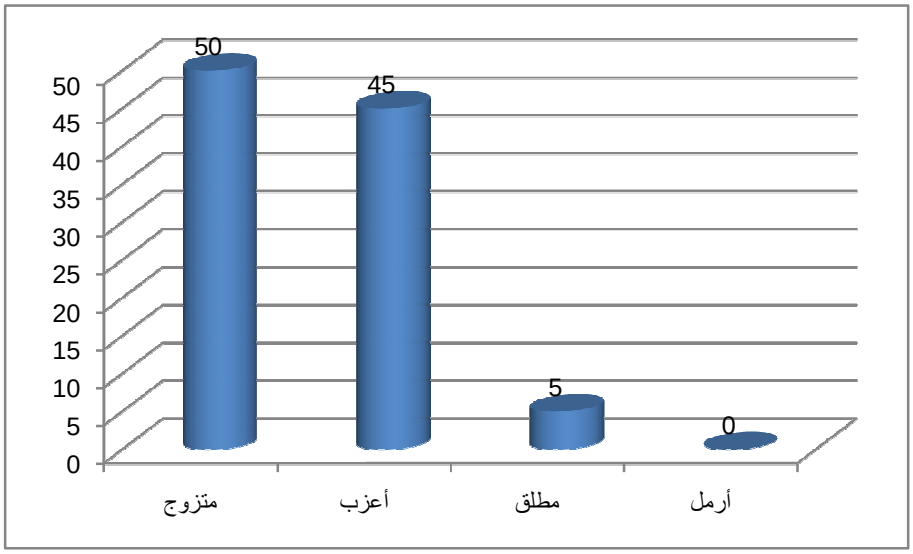
المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن 50% من أفراد عينة الدراسة حالتهم الزواجية متزوج و45% أعزب و5% مطلق.

إن الانخراط في مهنة الدريس يستوجب الزواج لاعتبارات عديدة ، عزوف هذه النسبة العالية عن الزواج قد يرجع في الغالب للحرج الاقتصادي الذي يعيشونه سيما أنهم يعملون في درجة وظيفية أدنى (مساعد تدريس).

ولكن عدم الزواج قد يشكل معوق على أداء اساتذة الخدمة الاجتماعية وان كان في حقيقة الامر بعد أمر معهم ويسمح بفاعلية في خلق بيئة مستقرة ومعافاة تتيح للفرد يقوم بواجباته على الوجه الاكمل.

شكل رقم (3): يوضح الحالة الزواجية



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

جدول رقم (4): يوضح المستوى التعليمي

العبارة	العدد	النسبة %
جامعي	2	10.0
فوق جامعي	18	90.0
المجموع	20	100.0

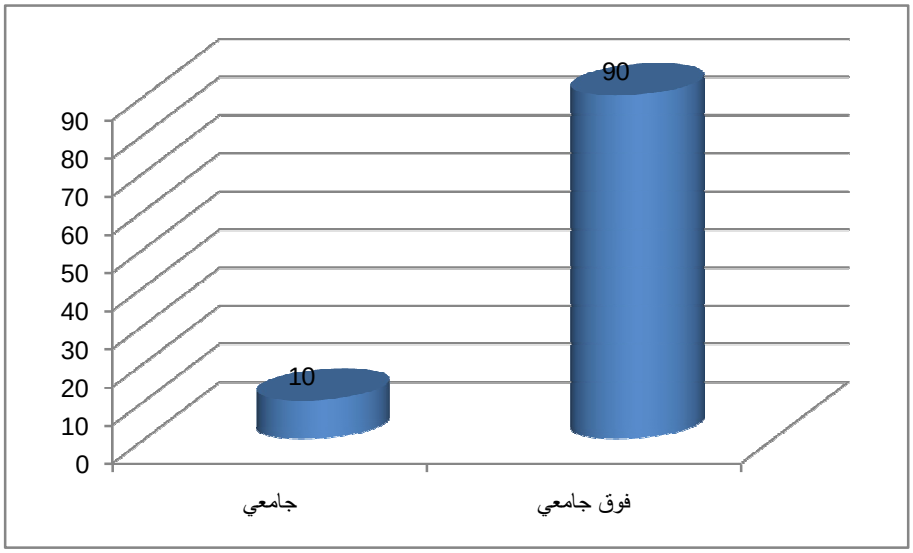
المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن 10% من أفراد عينة الدراسة مستواهم التعليمي جامعي و90% فوق جامعي. وهذا يعكس بوضوح السعي الدؤوب بهدف الترقي الأكاديمي إلى أعلى مستوياته، والذي بدوره يحقق مكاسب اجتماعية ، باستثناء قلة عديدة أقعدتها الظروف الاقتصادية.

ولكن بالرغم من ذلك كانت ولازالت مكاتب الدراسات العليا بالجامعات تشهد إقبال كبير من الطلاب بغية الحصول على درجات عليا في كافة العلوم.

لا سيما ذات الصفة الإنسانية وذلك بنية طرح خيارات جديدة في الحياة تؤهلهم لبلوغ أعلى درجات مصاف الترقي الاكاديمي.

شكل رقم (4): يوضح المستوى التعليمي



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

جدول رقم (5): يوضح نوع التخصص

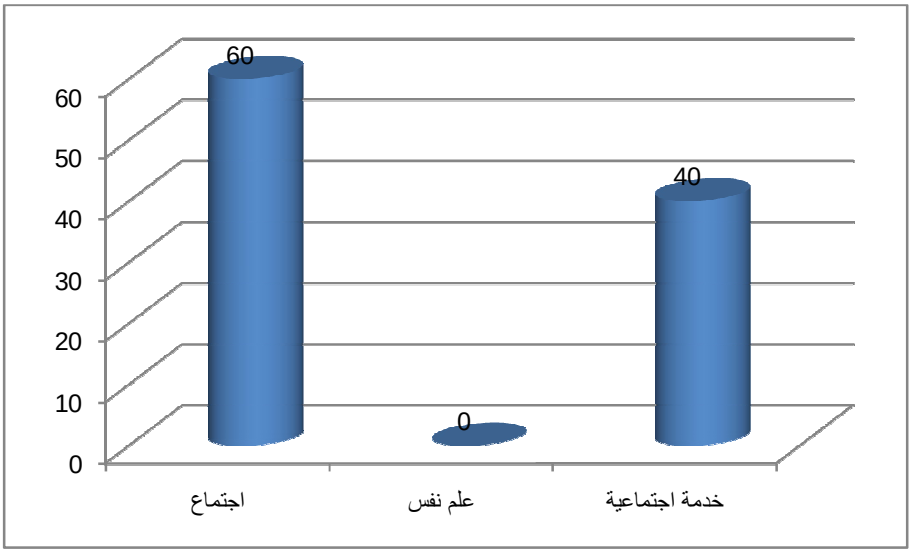
العبارة	العدد	النسبة %
اجتماع	12	60.0
علم نفس	0	0
خدمة اجتماعية	8	40.0
المجموع	20	100.0

المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن 60% من أفراد عينة الدراسة تخصصهم اجتماع و40% خدمة اجتماعية. التراوح ما بين تخصص الاجتماع والخدمة الاجتماعية يعكس الرباط التاريخي بينهما - لذا جاءت النسبة مقسمة بينهما مع ارتفاع نسبة عينة المتخصصين في علم الاجتماع ، ولكن في المقابل فإن نسبة المتخصصين في الخدمة الاجتماعية ليست بسيطة وهذه النسبة إذا ما تم توظيفها ستسهم بفاعلية في إطار تفعيل الخدمة الاجتماعية.

ولكن الواقع يقول غير ذلك ولذلك ستظل هذه واحدة من أهم المعوقات التي تعترض مسار تعليم الخدمة الاجتماعية والتي تتمثل في غياب كامل التخصص وحتى الذين نالوا قدراً من التخصص دفعتهم ظروفهم لترك العمل في الداخل والهجرة إلى الخارج وهذا شكل عبء كبير على فاعلية تعليم الخدمة الاجتماعية

شكل رقم (5): يوضح نوع التخصص



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

جدول رقم (6): يوضح مستوى الدخل

العبارة	العدد	النسبة %
أقل من 1000	4	20.0
من 1000 وأقل من 1500	3	15.0
من 1500 و أقل من 2000	2	10.0
من 2000 وأقل من 2500	7	35.0
من 2500 فأكثر	4	20.0
المجموع	20	100.0

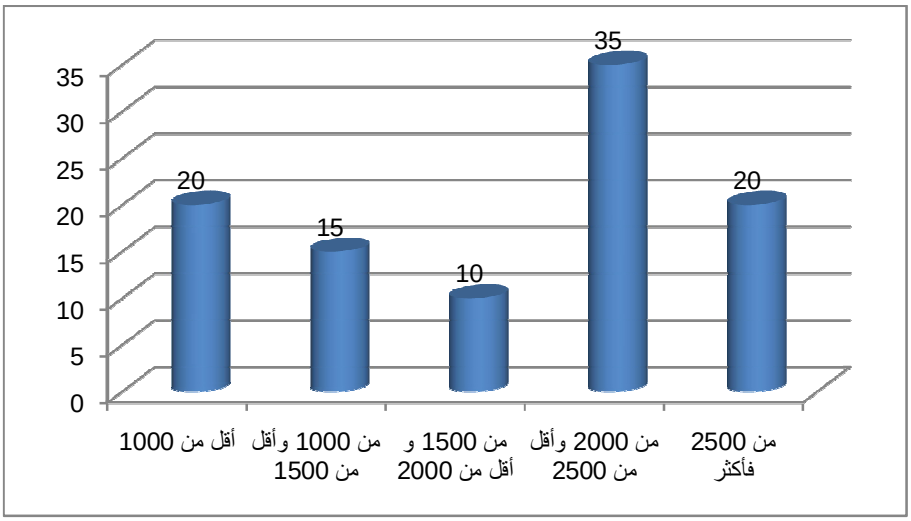
المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن 20% من أفراد عينة الدراسة مستوى دخلهم أقل من 1000 و15% من 1000 وأقل من 1500 و10% من 1500 وأقل من 2000 و35% من 2000 وأقل من 2500 و20% من 2500 فأكثر.

يوضح ذلك حجم الظروف الصعبة التي يعمل في ظلها الاستاذ الجامعي بصرف النظر عن تخصصه. وعن التفاوت في مستوى الدخل، الأمر الذي دفعهم للهجرة بحثاً عن أوضاع تكفل لهم الحياة الكريمة ، وترتب على ذلك نقص في هيئة تدريس الخدمة الاجتماعية.

وبالرغم من تفاوت في مستويات الدخل إلا أن هذا العامل من أكبر المعوقات التي تعوق أداء اساتذة الخدمة الاجتماعية والذين يعملون في ظل ظروف غير مؤاتية على كافة الاتجاهات .

شكل رقم (6): يوضح مستوى الدخل



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

جدول رقم (7): يوضح نوع السكن

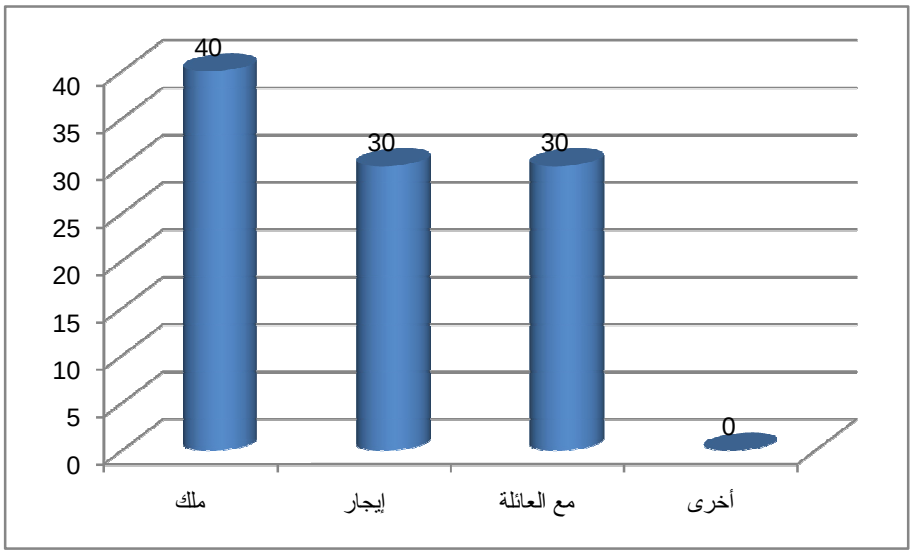
العبارة	العدد	النسبة %
ملك	8	40.0
إيجار	6	30.0
مع العائلة	6	30.0
أخرى	0	0
المجموع	20	100.0

المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن 40% من أفراد عينة الدراسة نوع سكنهم ملك و30% إيجار و30% مع العائلة. فهناك معايير يتحدد على ضوئها نمط السكن، وهي سنين العمل والراتب المجزي والزواج، وفي الغالب فإن هذه المعايير متوفرة بنسبة ال40%.

وهذه واحدة من أهم المعوقات وتتمثل في عدم الاستفادة من الخبرات الاكاديمية التي اكتسب المزيد من المعارف والخبرات في مجال الخدمة الاجتماعية وهذا الامر قد اثر بصورة كبيرة على واقع اساتذة الخدمة الاجتماعية بل وقد دفعهم للذهاب على مسار خيارات لم تكن مطروحة في أخر العمر وهذه تعد خسارة كبيرة في التعليم بل حتى للوطن ذات نفسه.

شكل رقم (7): يوضح نوع السكن



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

جدول رقم (8): يوضح سنين الخبرة

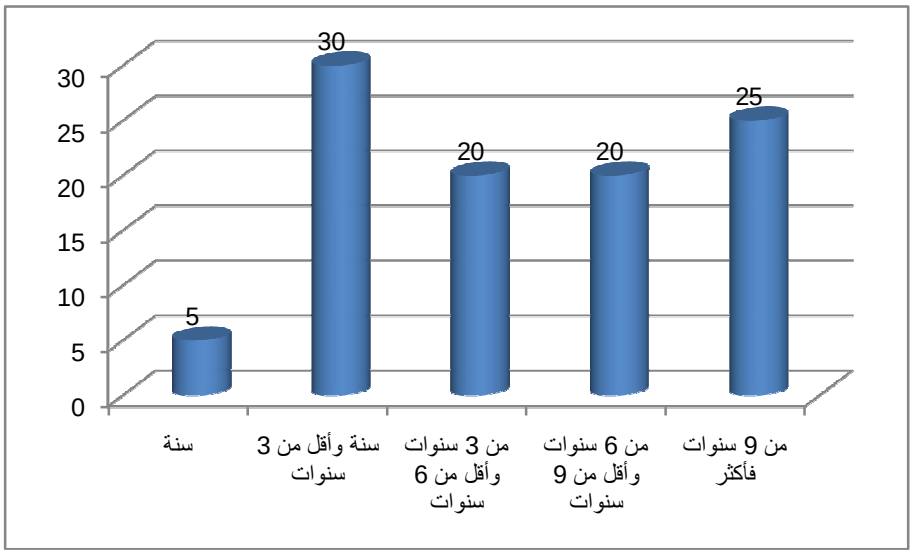
العبارة	العدد	النسبة %
سنة	1	5.0
سنة وأقل من 3 سنوات	6	30.0
من 3 سنوات وأقل من 6 سنوات	4	20.0
من 6 سنوات وأقل من 9 سنوات	4	20.0
من 9 سنوات فأكثر	5	25.0
المجموع	20	100.0

المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن 5% من أفراد عينة الدراسة سنين خبرتهم سنة و30% سنة وأقل من 3 سنوات و20% من 3 سنوات وأقل من 6 سنوات و20% من 6 سنوات وأقل من 9 سنوات و25% من 9 سنوات فأكثر.

نيل الخبرات يتوقف على الكسب الشخصي علاوة على ذلك نتيجة ظروف أخرى لا يسمح نطاق البحث بالنظر فيها، ولكن هذه الخبرات المتفاوتة غير مستفاد منها، وإذا تم توظيفها ففي الغالب يكون ذلك في نطاق غير نطاق تعليم الخدمة الاجتماعية.

شكل رقم (8): يوضح سنين الخبرة



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

جدول رقم (9): يوضح ما هي أسباب الالتحاق بمهنة تعليم الخدمة الاجتماعية؟

العبارة	العدد	النسبة %
بناء على رغبتي	11	55.0
لم اخطط لذلك	6	30.0
أخرى	3	15.0
المجموع	20	100.0

المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

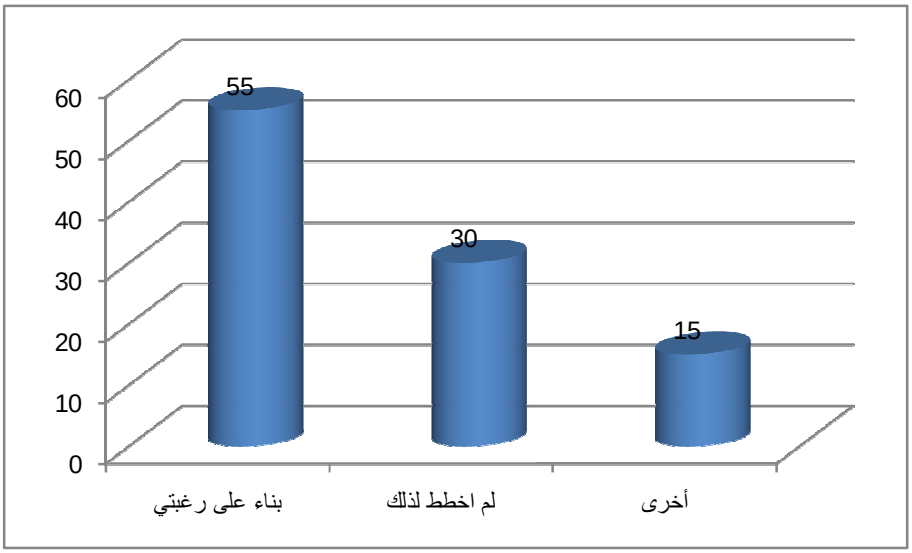
من الجدول أعلاه نجد أن 55% من أفراد عينة الدراسة التحقوا بمهنة تعليم الخدمة الاجتماعية بناءاً على رغبتهم و30% لم يخططوا لذلك و15% أسبابهم أخرى.

الاختلاف في طبيعة الدوافع هو الذي يحدد الاتجاهات والمسارات، وقطعاً إن ذلك يؤثر سلباً أو إيجاباً على طبيعة العمل.

في ظل ميثاق مهنيتلعب الرغبة والدافعية دوراً معتماً وكبير من أجل الاستمرار فيه.

ولكن في ظل الظروف الصعبة والضغوط الحياتية أصبح عامل الرغبة ليس هو الدافع الحقيقي للذين يسعون للحصول على مهنة فالواقع يقول أن معظم المهنيين يفكرون في مهنة تعود عليهم بالنفع والعائد المجزي وبكل تأكيد أن ذلك سيؤدي إلى خفض فاعلية ولردود الاستاذ الذي ظل يعاني من ابسط مستلزمات الحياة الكريمة.

شكل رقم (9): يوضح ما هي أسباب الالتحاق بمهنة تعليم الخدمة الاجتماعية؟



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

جدول رقم (10): يوضح مدى موافقة الواقع لما درسته من ناحية أكاديمية

العبارة	العدد	النسبة %
مطابق	1	5.0
مطابق إلى حد ما	10	50.0
غير مطابق	9	45.0
المجموع	20	100.0

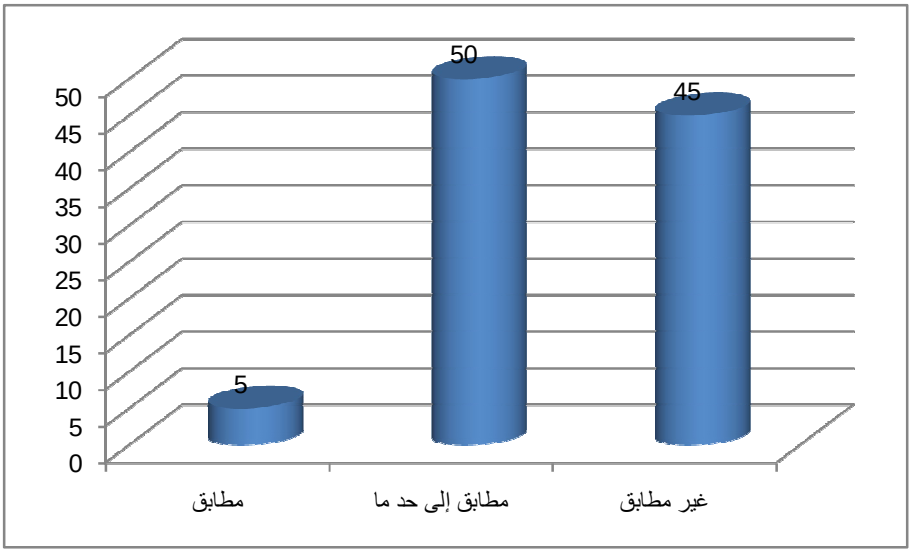
المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن 5% من أفراد عينة الدراسة يرون أن مدى موافقة الواقع لما درسوه من ناحية أكاديمية مطابق و50% مطابق إلى حد ما و45% غير مطابق.

وهذا يشير بكل أسف للانفصال ما بين المجتمع ومؤسساته التي ما عادت تعبر عنه ولا عن همومه وقضاياه، ويُعد ذلك محصلة طبيعية لسياسات الأنظمة الشمولية التي تعمل على فصل المؤسسات وتحييدها بل وتغييبها، وعلى العكس منها الأنظمة الديمقراطية التي تجعل الاهتمام بالتعليم من أهم أولوياتها.

وعدم الاهتمام بالتعليم لاسيما تعليم الخدمة الاجتماعية أثر بصورة كبيرة وخصم من فاعلية اساتذة الخدمة الاجتماعية الدراسة أنهم يعملون في ظل ظروف تفتقر لأبسط المقومات التي تعينهم على العيش في ظل وضع آمن ومستقر.

شكل رقم (10): يوضح مدى موافقة الواقع لما درسته من ناحية أكاديمية



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

جدول رقم (11): يوضح هل التحقت بدورات تدريبية؟

العبارة	العدد	النسبة %
نعم	12	60.0
لا	8	40.0
المجموع	20	100.0

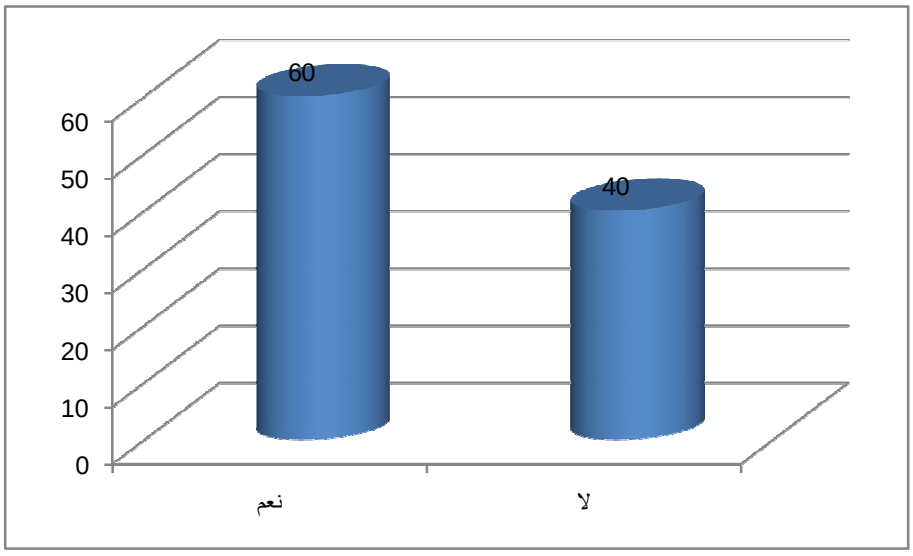
المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن 60% من أفراد عينة الدراسة التحقوا بدورات تدريبية و 40% لم يلتحقوا بأي دورات تدريبية .

صحيح أن هناك معايير وضوابط على المستوى النظري تحدد أحقية الالتحاق بالدورات التدريبية، ولكن السؤال المهم : هل الالتحاق بالدورات التدريبية يتم بناءً على المعايير والضوابط؟. نسبة ال40% الذين لم يلتحقوا بدورات تدريبية نسبة غير بسيطة ، وقد يكون معظمهم في بداية مسيرتهم العلمية ولذلك فهم أحوج من غيرهم للتدريب ، بغية أن يتحلوا بالكفاءة اللازمة التي يمليها الانخراط في مهنة تعليم الخدمة الاجتماعية.

و سيظل غياب مراكز التدريب واحدة من أهم المعوقات التي تعترض مسار تعليم الخدمة الاجتماعية ولذا يجب النظر إلى هذه النقطة بعين الاعتبار والتحري من قبل المختصين والمهتمين بهدف تلافي ذلك القصور الكبير الذي أثر بصورة سالبة على أداء وفاعلية اساتذة الخدمة الاجتماعية.

شكل رقم (11): يوضح هل التحقت بدورات تدريبية؟



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

جدول رقم (12): يوضح إذا كانت الإجابة بنعم، هل كانت دورات داخلية أم خارجية؟

العبارة	العدد	النسبة %
داخلية	11	91.7
خارجية	0	0
الاثنين معاً	1	8.3
المجموع	12	100.0

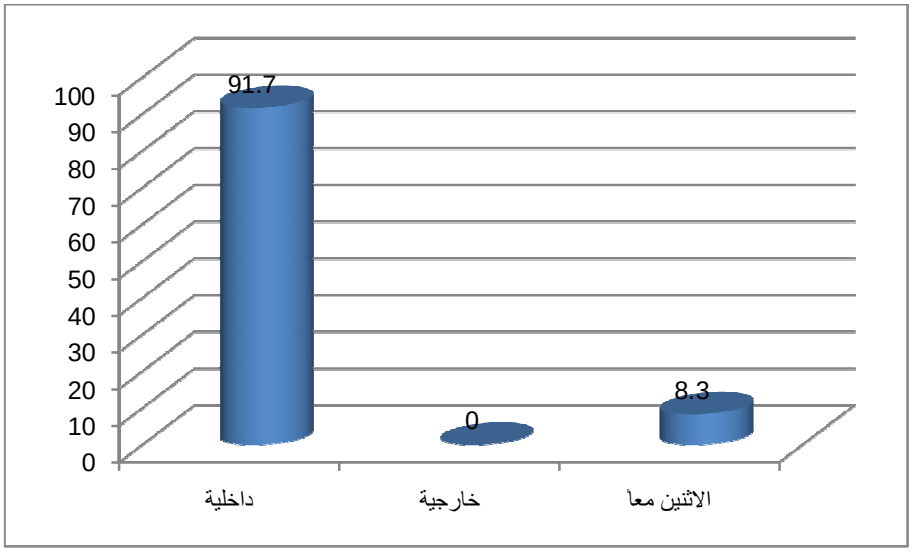
المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن أفراد عينة الدراسة الذين كانت دوراتهم داخلية 91.7% و8.3 %كانت داخلية وخارجية الاثنين معاً .

يحظى التدريب لا سيما الخارجي بأهمية قصوى لأنه يتيح تبادل الخبرات والمعارف وتكتيكات ومهارات العمل، والجدول يوضح ضعف اهتمام الدولة بعملية التدريب بشقيها، مع أنه مرتكز أساسي من مرتكزات البناء والنهوض.

وعدم هدف الدولة على مجالات التدريب والتأهيل بعد سد أكبر المنافذ التي عطلت من تأهيل الكوادر وتنميتها على مستوى سوح خاصة على مستوى تعليم الخدمة الاجتماعية والتي في الاصل مهنة لصيقة بالمجتمع .. ولذا هي أحوج من غيرها من التخصصات لعامل التأهيل والتدريب وصقل الميزات.

شكل رقم (12): يوضح إذا كانت الإجابة بنعم، هل كانت دورات داخلية أم خارجية؟



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

جدول رقم (13): يوضح كم عدد الدورات التدريبية التي التحقت بها؟

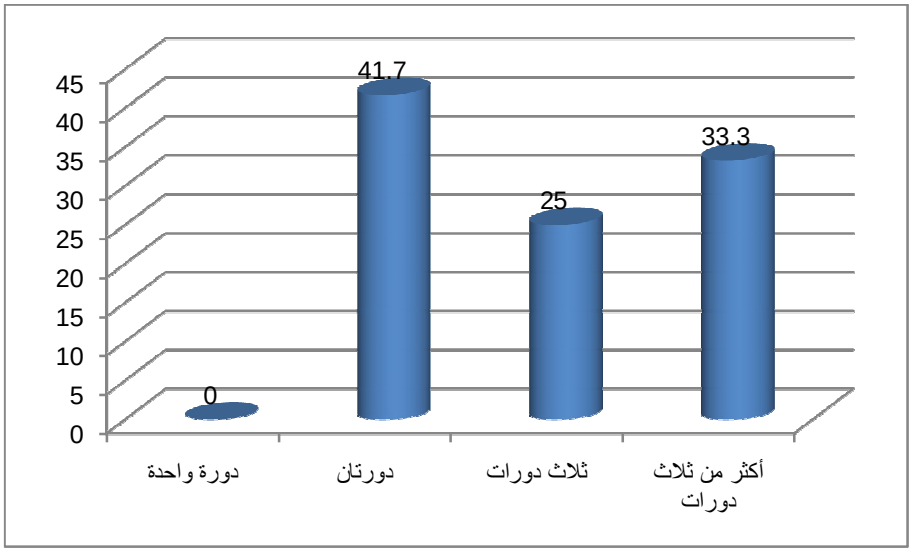
العبارة	العدد	النسبة %
دورة واحدة	0	0
دورتان	5	41.7
ثلاث دورات	3	25.0
أكثر من ثلاث دورات	4	33.3
المجموع	12	100.0

المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن أفراد عينة الدراسة الذين التحقوا بدورات تدريبية 41.7% عدد الدورات التي التحقوا بها دورتان و25% ثلاث دورات و33.3% أكثر من ثلاث دورات.

ويشير الجدول بوضوح إلى أن هناك عدد كبير لم يحصلوا على دورات تدريبية وهذا الامر قطعاً انعكاسات سالبة على مستوى الاداء المهني لاساتذة الخدمة الاجتماعية بل غيرهم من المهنيين والاكاديميين

شكل رقم (13): يوضح كم عدد الدورات التدريبية التي التحقت بها؟



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

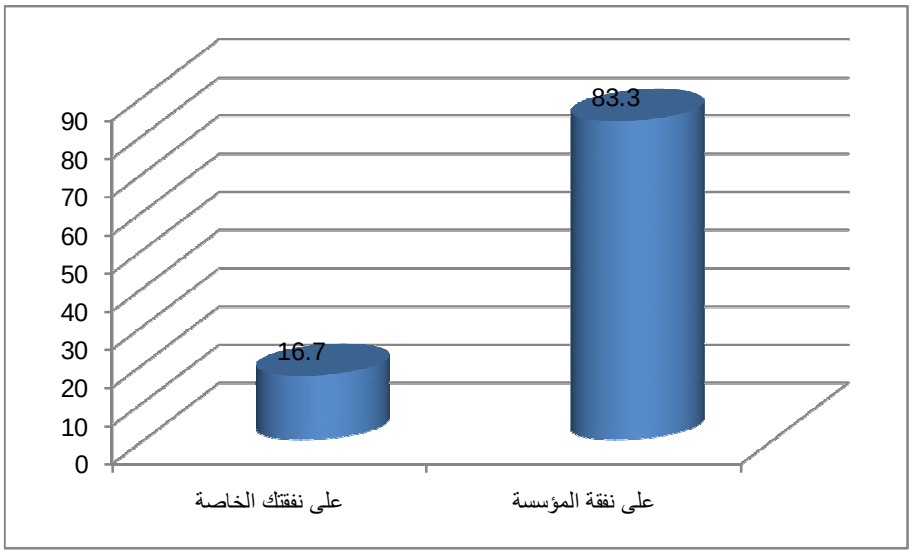
جدول رقم (14): يوضح هل كانت الدورات على نفقتك الخاصة أم على نفقة المؤسسة؟

العبارة	العدد	النسبة %
على نفقتك الخاصة	2	16.7
على نفقة المؤسسة	10	83.3
المجموع	12	100.0

المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن أفراد عينة الدراسة الذين كانت الدورات على نفقتهم الخاصة 16.7% و83.3% على نفقة المؤسسة، وهذا يعكس سعي بعض المؤسسات لتطوير كادرها وإكسابه المهارات الضرورية التي تعينهم على القيام بواجباتهم على النحو الأكمل.

شكل رقم (14): يوضح هل كانت الدورات على نفقتك الخاصة أم على نفقة المؤسسة؟



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

جدول رقم (15): يوضح هل كانت الدورات في مجال تخصصك؟

العبارة	العدد	النسبة %
نعم	11	91.7
لا	1	8.3
المجموع	12	100.0

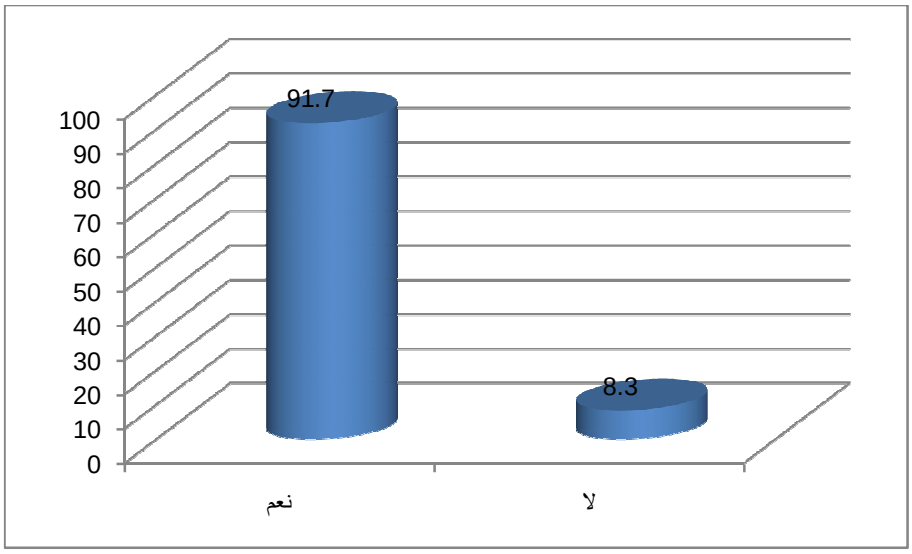
المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن أفراد عينة الدراسة الذين كانت الدورات في مجال تخصصهم 91.7% و8.3% لا.

بالطبع إن الحصول على فرصة تدريب في مجال التخصص تعمل على تطوير ملكات الفرد وتنمية قدراته وملكاته.

ولكن الشاهد ان معظم الدورات في الغالب الأعم تكون في ظل نطاق مقاليد لنطاق التخصص وهذا أثر واضعف من فاعلية الأداء المهني لأستاذ الخدمة الاجتماعية.

شكل رقم (15): يوضح هل كانت الدورات في مجال تخصصك؟



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

جدول رقم (16): يوضح هل واجهتك مشاكل أثناء ممارستك المهنية؟

العبارة	العدد	النسبة %
نعم	20	100.0
لا	0	0
المجموع	20	100.0

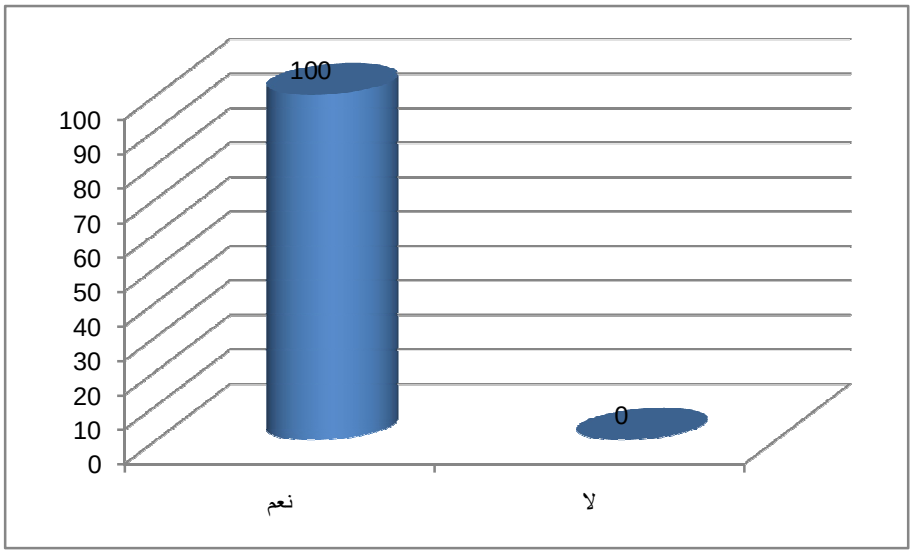
المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن جميع أفراد الدراسة و بنسبة 100% واجهتهم مشاكل أثناء ممارستهم المهنية.

وهذا يبين سوء بيئة العمل المحاط بالعراقيل والمعوقات والصعوبات وغير المحفزة على البذ والعطاء والابتكار.

وهذا الواقع اثر لدرجة كبيرة على أداء اساتذة الخدمة الاجتماعية على مستوى الجامعات الحكومية ومن هنا تجدر الإشارة إلى أهمية العمل من أجل تذليل تلك المعوقات هذا ما كنا نطمع في أن تنهض الخدمة الاجتماعية بواجباتها نحو المجتمع.

شكل رقم (16): يوضح هل واجهتك مشاكل أثناء ممارستك المهنية؟



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

جدول رقم (17): يوضح إذا كانت الإجابة بنعم ، هل المشاكل داخلية أم خارجية؟

العبارة	العدد	النسبة %
مشاكل داخلية	19	95.0
مشاكل خارجية	1	5.0
المجموع	20	100.0

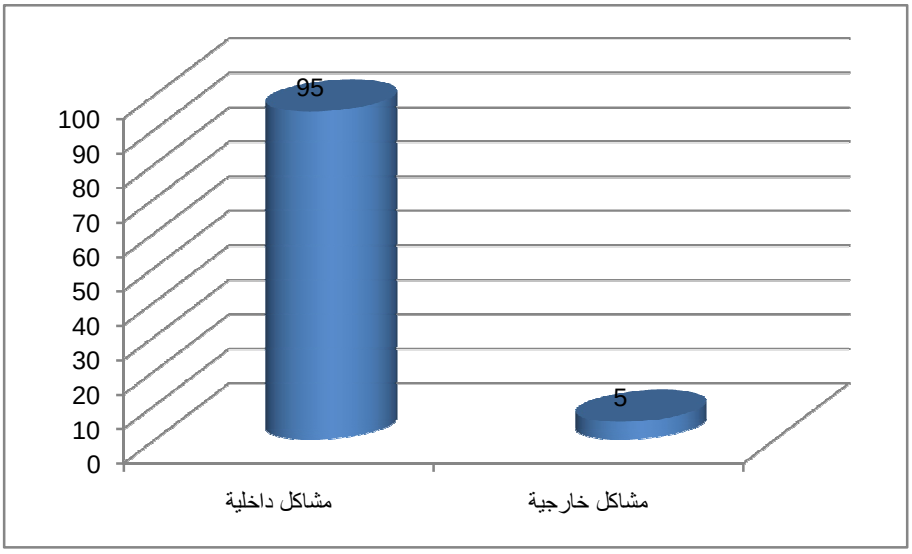
المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن 95% من أفراد عينة الدراسة المشاكل التي واجهتهم هي مشاكل داخلية و5% خارجية.

المشكلات في الغالب تنجم لأسباب داخلية أكثر من كونها خارجية ، بل حتى المشكلات الخارجية تحصل نتيجة أسباب داخلية ، ولذلك عملية الإصلاح يجب أن بدأ من الداخل.

ولذلك من المهم ان تبدأ عملية الإصلاح والأكاديمية لواقع تعليم الخدمة من الداخل تهيئة البيئة تهيئة كاملة من كافة الاتجاهات حتى يتسنى لأساتذة الخدمة الاجتماعية أن يعملوا في ظل وضع معافاة وملائمة.

شكل رقم (17): يوضح إذا كانت الإجابة بنعم، هل المشاكل داخلية أم خارجية؟



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

جدول رقم (18): يوضح إذا كانت المشاكل داخلية، فما نوعها؟

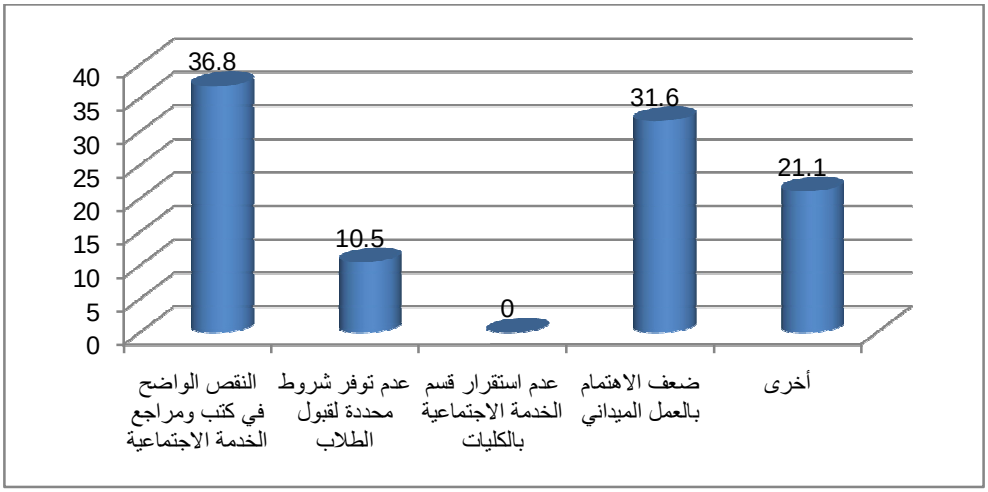
العبارة	العدد	النسبة %
النقص الواضح في كتب ومراجع الخدمة الاجتماعية	7	36.8
عدم توفر شروط محددة لقبول الطلاب	2	10.5
عدم استقرار قسم الخدمة الاجتماعية بالكليات	0	0
ضعف الاهتمام بالعمل الميداني	6	31.6
أخرى	4	21.1
المجموع	19	100.0

المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن أفراد عينة الدراسة الذين واجهتهم مشاكل داخلية منهم 36.8% واجهتهم مشكلة النقص الواضح في كتب ومراجع الخدمة الاجتماعية و10.5% عدم توفر شروط محددة لقبول الطلاب و31.6% ضعف الاهتمام بالعمل الميداني و21.1% واجهتهم مشاكل أخرى.

(36%) أشارت إلى النقص الواضح في كتب ومراجع الخدمة الاجتماعية، وهذه حقيقة ماثلة، ولقد وقف عليها الباحث بنفسه بل وعلى قلتها فهي لكتّاب أجانب قد كتبوا وحللوا وفكروا بناءً على سياقهم الاجتماعي والثقافي والقيمي. أما على المستوى المحلي، فالمراجع والكتب تكاد تكون معدومة تماماً . أما نسبة الـ(2%) التي أشارت إلى عدم توفر شروط محددة لقبول الطلاب، وهذا يعكس بوضوح ضعف الاهتمام بتخصص الخدمة الاجتماعية من قبل إدرات بعض الأقسام المعنية لأن الانخراط في نطاق تخصص الخدمة الاجتماعية يستوجب قدر من المهارات التي يجب أن يتحلى بها الطالب. أما نسبة الـ(6%) والتي أشارت إلى ضعف الاهتمام بالعمل الميداني وهذا يُعد من أهم المعوقات التي تواجه تعليم الخدمة الاجتماعية، ولكنه لا ينفصل عن التوجه العام للدولة الذي لا يلقي بالاً للعمل الميداني والبحث العلمي.

شكل رقم (18): يوضح إذا كانت المشاكل داخلية، فما نوعها؟



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

جدول رقم (19): يوضح إذا كانت المشاكل خارجية، ما نوعها؟

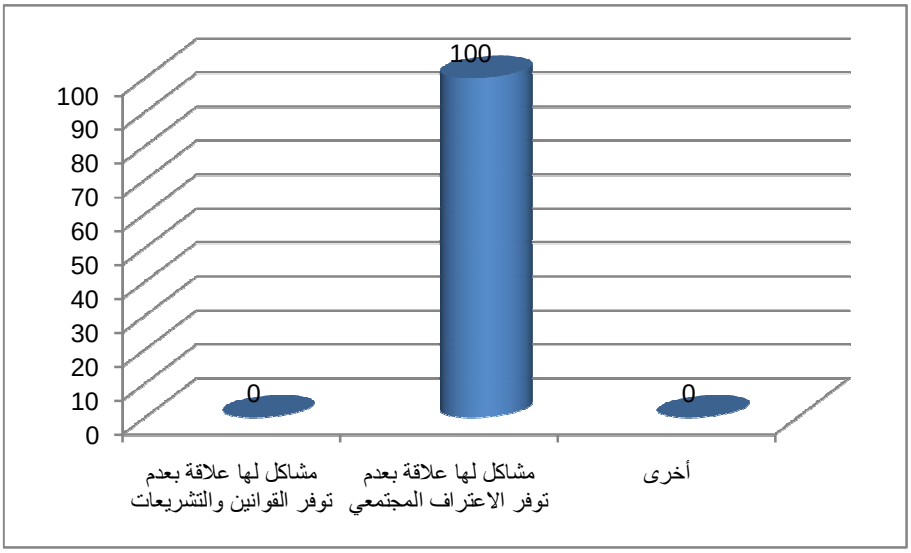
العبارة	العدد	النسبة %
مشاكل لها علاقة بعدم توفر القوانين والتشريعات	0	0
مشاكل لها علاقة بعدم توفر الاعتراف المجتمعي	1	100
أخرى	0	0
المجموع	1	100.0

المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن أفراد عينة الدراسة الذين واجهتهم مشاكل داخلية واجهتهم مشاكل لها علاقة بعدم توفر الاعتراف المجتمعي بنسبة 100% .

وهذا يرجع في المقام الأول لسبب رئيسي وجوهري وهو عدم توطين الخدمة الاجتماعية، وعدم التوطين يُعزى لعدم توفر السياسات والتشريعات التي تدل على أهمية تعليم الخدمة الاجتماعية، لا سيما أن تعليم الخدمة الاجتماعية يتميز بحساسية عالية تجاه المجتمعات غير المتجانسة، فهو من ناحية يراعي ويهتم بحقوق الأقليات ومن ناحية أخرى يعمل على ترسيخ الاندماج الاجتماعي.

شكل رقم (19): يوضح إذا كانت المشاكل خارجية، ما نوعها؟



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

جدول رقم (20): يوضح هل تشعر بالرضا الوظيفي؟

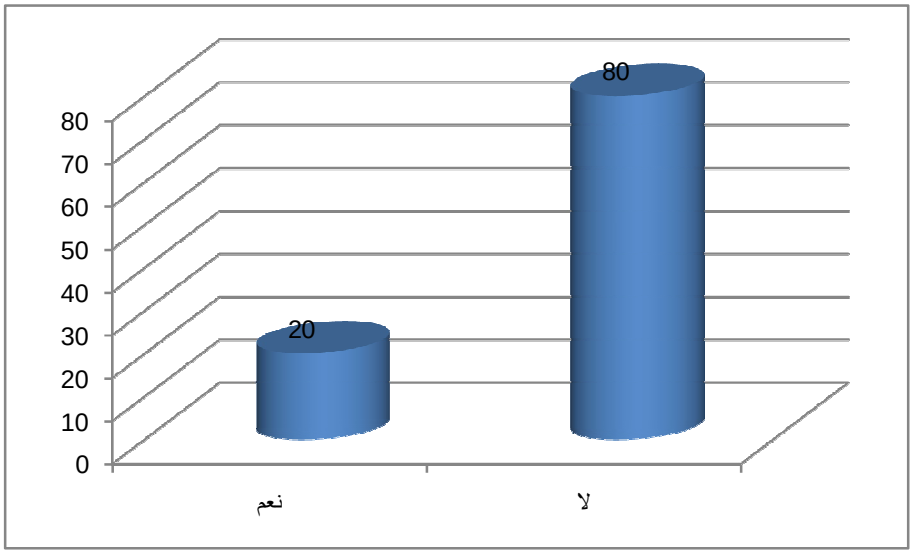
العبارة	العدد	النسبة %
نعم	4	20.0
لا	16	80.0
المجموع	20	100.0

المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن 20% من أفراد عينة الدراسة يشعرون بالرضا الوظيفي و80% لا يشعرون بالرضا الوظيفي . الرضا الوظيفي يخضع لتقديرات خاصة وذاتية لا يمكن مناقشتها.

وعدم الرضا الوظيفي انعكس بصورة سالبة وقد أدى إلى خفض الروح المعنوية لأساتذة الخدمة الاجتماعية وكل ذلك ادى في نهاية الأمر إلى تعطيل نهضة وازدهار تعليم الخدمة الاجتماعية.

شكل رقم (20): يوضح هل تشعر بالرضا الوظيفي؟



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

جدول رقم (21): يوضح إذا كانت إجابتك بنعم ما هو السبب؟

العبارة	العدد	النسبة %
إيمانك بالمهنة	3	75.0
ملائمة بيئة العمل	0	0
أخرى	1	25.0
المجموع	4	100.0

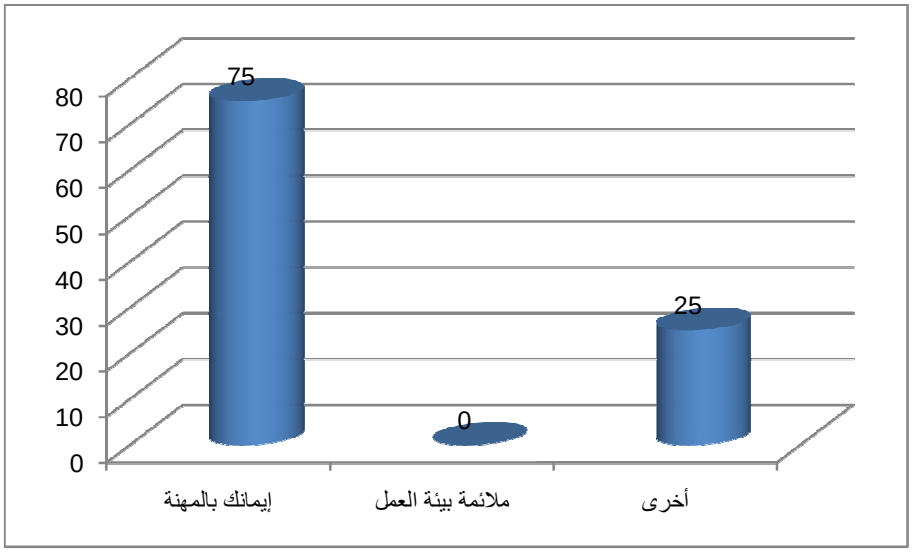
المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن أفراد عينة الدراسة الذين يشعرون بالرضا الوظيفي نجد منهم 75% بسبب إيمانهم بالمهنة و25% لأسباب أخرى.

(75%) بسبب إيمانهم بالمهنة ، والإيمان بالمهنة في الغالب لا يتأتى لأسباب مادية وإنما شعور المرء بأنه يؤدي رسالة عظيمة.

وفي تقدير الباحث أن الإيمان بالواجبات الكبيرة والمهمة المرجوة من تعليم الخدمة الاجتماعية في القناعات التي تحرك اساتذة الخدمة الاجتماعية وتجعلهم يقومون بواجباتهم بالرغم من عدم توفر البيئة المتاحة.

شكل رقم (21): يوضح إذا كانت إجابتك بنعم ما هو السبب؟



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

جدول رقم (22): يوضح إذا كانت الإجابة بلا ما هو السبب؟

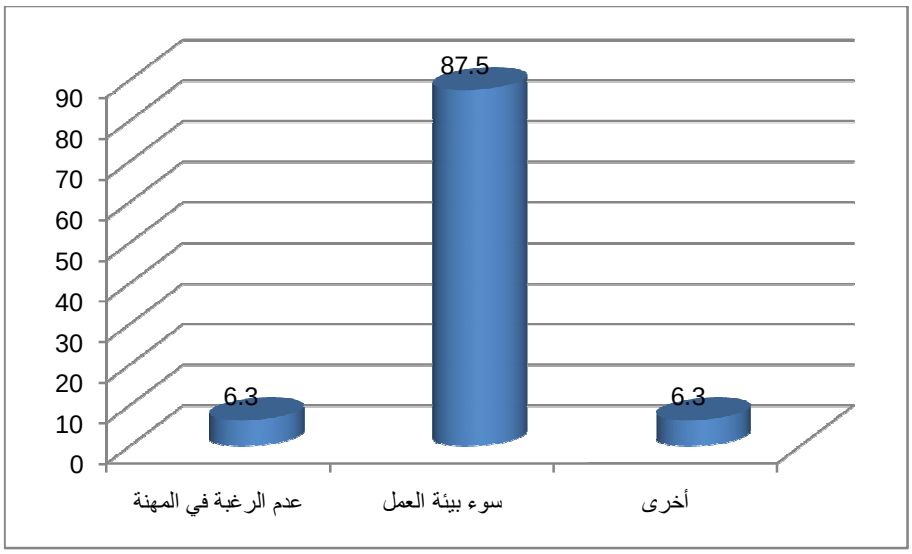
العبارة	العدد	النسبة %
عدم الرغبة في المهنة	1	6.3
سوء بيئة العمل	14	87.5
أخرى	1	6.3
المجموع	16	100.0

المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن أفراد عينة الدراسة الذين لا يشعرون بالرضا الوظيفي منهم 6.3% لعدم الرغبة في المهنة و87.5% لسوء بيئة العمل و6.3% لأسباب أخرى.

وهذا يعني أن المشكلة المطروحة في البحث يمكن ان توفر لها امكانات الحل وذلك عبر تهيئة بيئة العمل .

شكل رقم (22): يوضح إذا كانت الإجابة بلا ما هو السبب؟



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

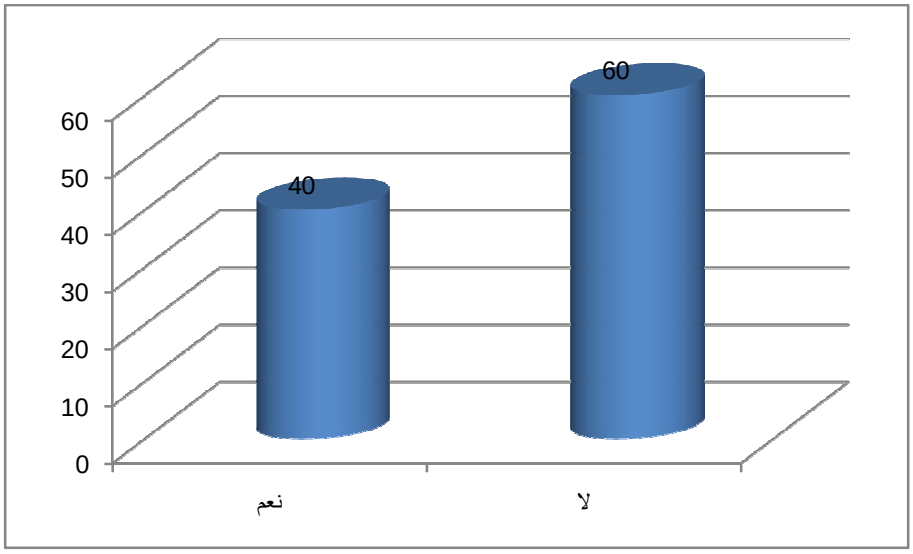
جدول رقم (23): يوضح هل أنت راض عن طبيعة عملك؟

العبارة	العدد	النسبة %
نعم	8	40.0
لا	12	60.0
المجموع	20	100.0

المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن 40% من أفراد عينة الدراسة راضون عن طبيعة عملهم و60% غير راضين عن طبيعة عملهم.

شكل رقم (23): يوضح هل أنت راض عن طبيعة عملك؟



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

جدول رقم (24): يوضح ما هي طبيعة العلاقة بينك وبين إدارة القسم؟

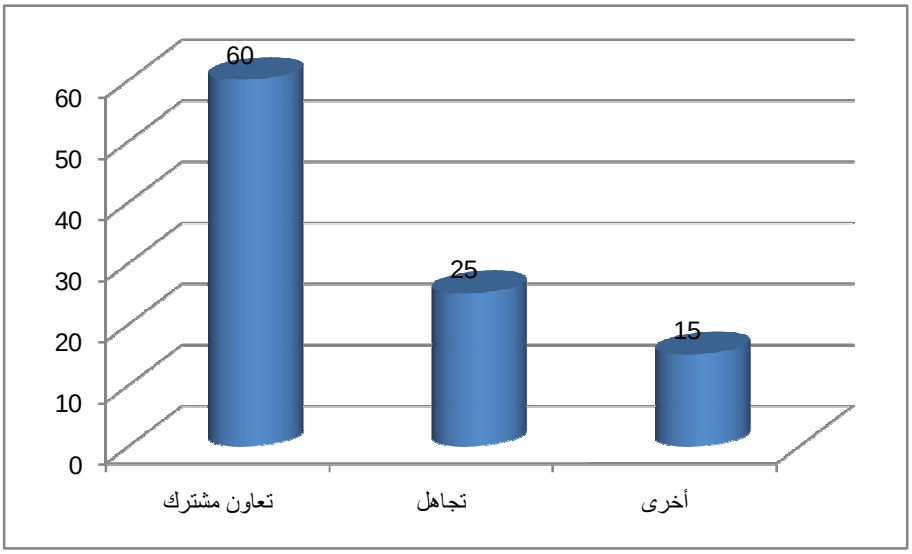
العبارة	العدد	النسبة %
تعاون مشترك	12	60.0
تجاهل	5	25.0
أخرى	3	15.0
المجموع	20	100.0

المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن 60% من أفراد عينة الدراسة طبيعة العلاقة بينهم وبين إدارة القسم تعاون مشترك و25% تجاهل و15% أخرى.

التعاون وروح الفريق من متطلبات بيئة العمل الجيدة، ولكن يُلاحظ أن هناك نسبة (25%) أشارت إلى "تجاهل"، وهي نسبة غير بسيطة وقد تشير إلى وجود خلل في طريقة إدارة القسم المعني. وهذا الخلل يرجع في الغالب الأعم لأسباب خاصة ببعض رؤساء الأقسام غير المتعاونين، وفي أحايين أخرى يُعزى لتدخلات خارجية ذات صبغة رسمية تملي رغباتها وتفرض إرادتها.

شكل رقم (24): يوضح ما هي طبيعة العلاقة بينك وبين إدارة القسم؟



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

جدول رقم (25): يوضح هل يوفر لك القسم كافة ُمعينات العمل؟

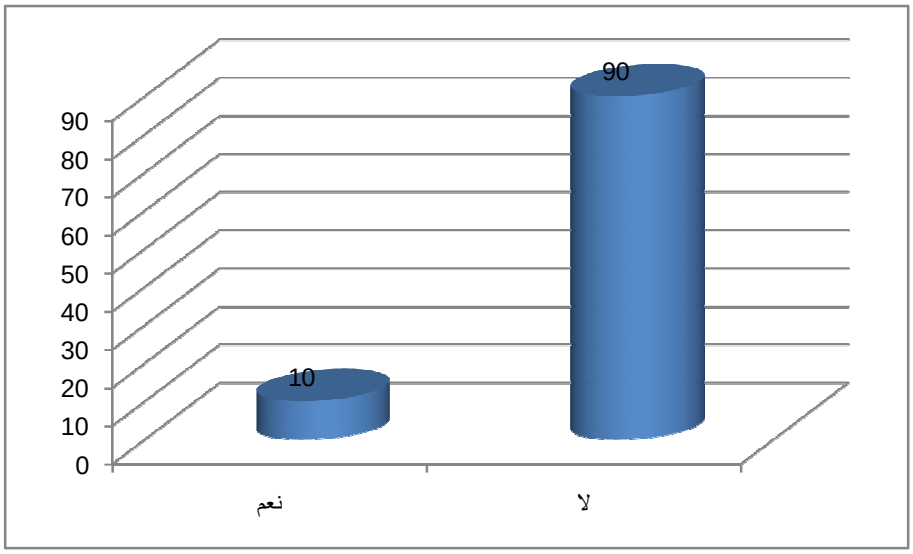
العبارة	العدد	النسبة %
نعم	2	10.0
لا	18	90.0
المجموع	20	100.0

المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن 10% من أفراد عينة الدراسة يوفر القسم لهم كافة ُمعينات العمل و90% لا يوفر القسم لهم كافة ُمعينات العمل .

توفير معينات العمل سيما المادية والفنية قد يكون ليس في مقدور إدرة القسم توفيرها لأن إدارة القسم محكومة بسياسات وضوابط صرف تضعها إدارة الجامعة ، وأيضاً يعكس ذلك وبصورة واضحة ومؤسفة عدم اهتمام الدولة بتوفير معينات العملية التعليمية ، وهذا ما يشير إلى التراجع الكبير الذي صاحب التعليم ولا زال يشهدتراجعاً كبيراً .

شكل رقم (25): يوضح هل يوفر لك القسم كافة ُمعينات العمل؟



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

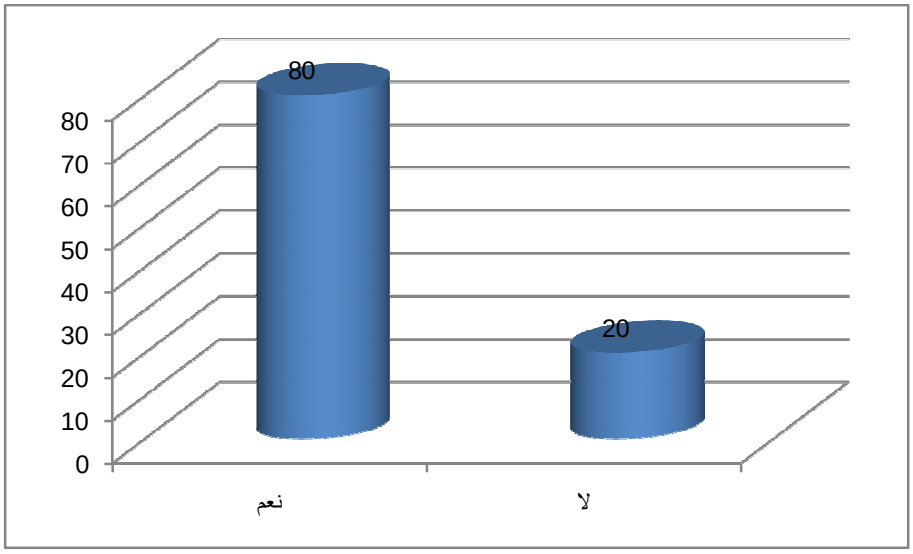
جدول رقم (26): يوضح هل توجد اجتماعات مع إدارة القسم لمناقشة سير العمل؟

العبارة	العدد	النسبة %
نعم	16	80.0
لا	4	20.0
المجموع	20	100.0

المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية ، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن 80% من أفراد عينة الدراسة توجد اجتماعات مع إدارة القسم لمناقشة سير العمل و20% لا.

شكل رقم (26): يوضح هل توجد اجتماعات مع إدارة القسم لمناقشة سير العمل؟



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية ، 2014م

جدول رقم (27): يوضح هل ساهم دورك كأستاذ في تذليل معوقات تعليم الخدمة الاجتماعية؟

العبارة	العدد	النسبة %
نعم	8	40.0
لا	12	60.0
المجموع	20	100.0

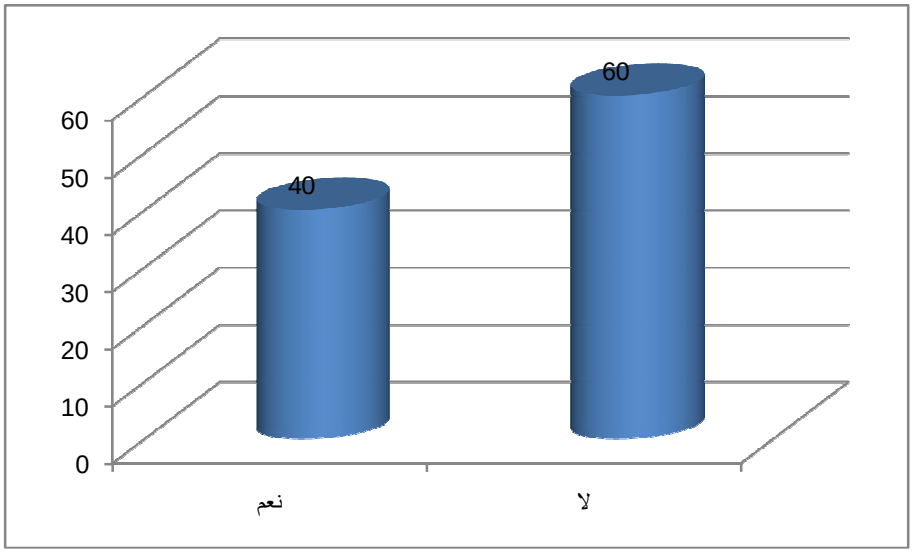
المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن 40% من أفراد عينة الدراسة ساهم دوهم كأساتذة في تذليل معوقات تعليم الخدمة الاجتماعية و60% لم يساهم دورهم كأساتذة في تذليل معوقات تعليم الخدمة الاجتماعية.

مهما كانت الصعاب والعثرات يجب على الإنسان أن يضع بصمته ويؤكد إسهامه ويتحلى بروح الفريق لمجابهة تلك المعوقات.

التي تعترض طريقهم فهذه مسؤوليتهم قبل أن تكون مسؤولية شخص أخر ولذلك لابد من تتضافر هموم جميع العاملين في نطاق مهنة الخدمة الاجتماعية حتى يتمكنوا من تذليل تلك الصعاب والعثرات التي تعوق أداءهم سواء كان على مستوى الداخل أو الخارج.

شكل رقم (27): يوضح هل ساهم دورك كأستاذ في تذليل معوقات تعليم الخدمة الاجتماعية؟



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

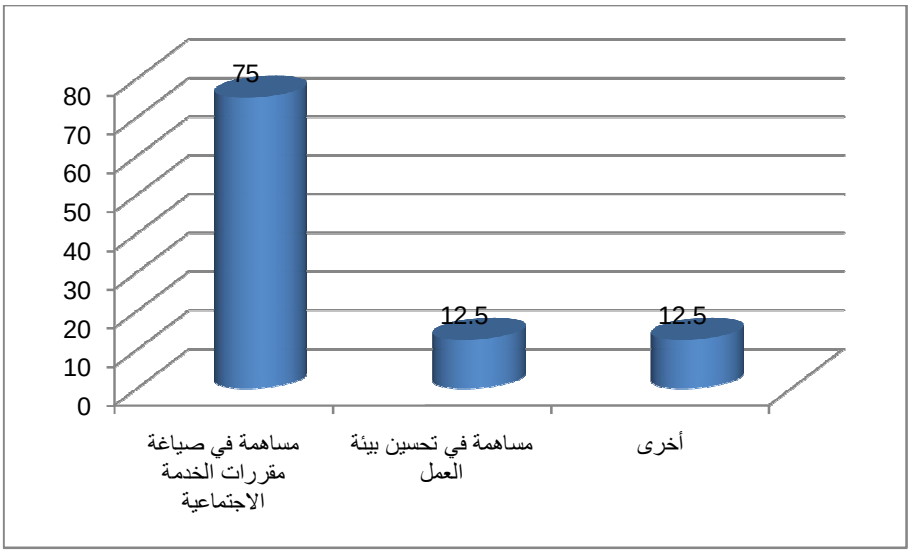
جدول رقم (28): يوضح إذا كانت الإجابة بنعم ما نوع المساهمة؟

العبارة	العدد	النسبة %
مساهمة في صياغة مقررات الخدمة الاجتماعية	6	75.0
مساهمة في تحسين بيئة العمل	1	12.5
أخرى	1	12.5
المجموع	8	100.0

المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن أفراد عينة الدراسة الذين كانت لهم مساهمة في تذليل معوقات الخدمة الاجتماعية منهم 75% نوع مساهمتهم مساهمة في صياغة مقررات الخدمة الاجتماعية و12.5% مساهمة في تحسين بيئة العمل و12.5% مساهمات أخرى.

شكل رقم (28): يوضح إذا كانت الإجابة بنعم ما نوع المساهمة؟



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

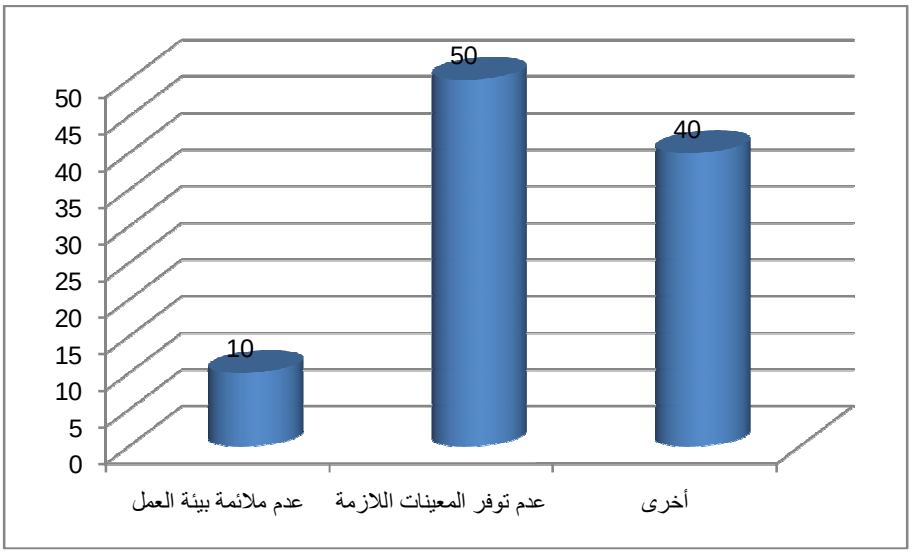
جدول رقم (29): يوضح من وجهتك ما هي أكثر المعوقات التي تواجهك أثناء القيام بدورك المهني داخل المؤسسة؟

العبارة	العدد	النسبة %
عدم ملائمة بيئة العمل	2	10.0
عدم توفر المعينات اللازمة	10	50.0
أخرى	8	40.0
المجموع	20	100.0

المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن 10% من أفراد عينة الدراسة من وجهتهم أن أكثر المعوقات التي تواجههم أثناء القيام بدورهم المهني داخل المؤسسة هي عدم ملائمة بيئة العمل و50% عدم توفر المعينات اللازمة و40% أخرى.

شكل رقم (29): يوضح من وجهتك ما هي أكثر المعوقات التي تواجهك أثناء القيام بدورك المهني داخل المؤسسة؟



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

جدول رقم (30): يوضح يعتبر النقص الكبير في أساتذة الخدمة الاجتماعية من أكبر معوقات تعليم الخدمة الاجتماعية

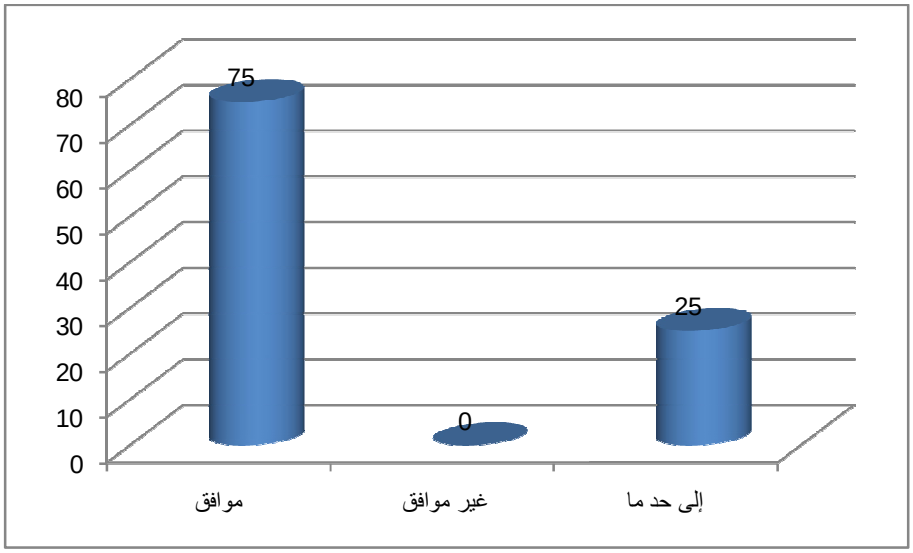
العبارة	العدد	النسبة %
موافق	15	75.0
إلى حد ما	5	25.0
غير موافق	0	0
المجموع	20	100.0

المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن 75% من أفراد عينة الدراسة يوافقون أن النقص الكبير في أساتذة الخدمة الاجتماعية يعتبر من أكبر معوقات تعليم الخدمة الاجتماعية و25% إلى حد ما.

صحيح أن النقص الكبير في هيئة تدريس الخدمة الاجتماعية يعتبر من أكبر المعوقات، ولكن يبقى السؤال لماذا لا تتم الاستفادة من نسبة الـ40% من المتخصصين في مساق الخدمة الاجتماعية- أنظر الجدول (5) الذي يوضح تخصصات المبحوثين- لسد ذلك النقص في إعداد أساتذة الخدمة الاجتماعية؟

شكل رقم (30): يوضح يعتبر النقص الكبير في أساتذة الخدمة الاجتماعية من أكبر معوقات تعليم الخدمة الاجتماعية



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

جدول رقم (31): يوضح من خلال ممارستك المهنية، ما هي أبرز معوقات تعليم الخدمة الاجتماعية؟

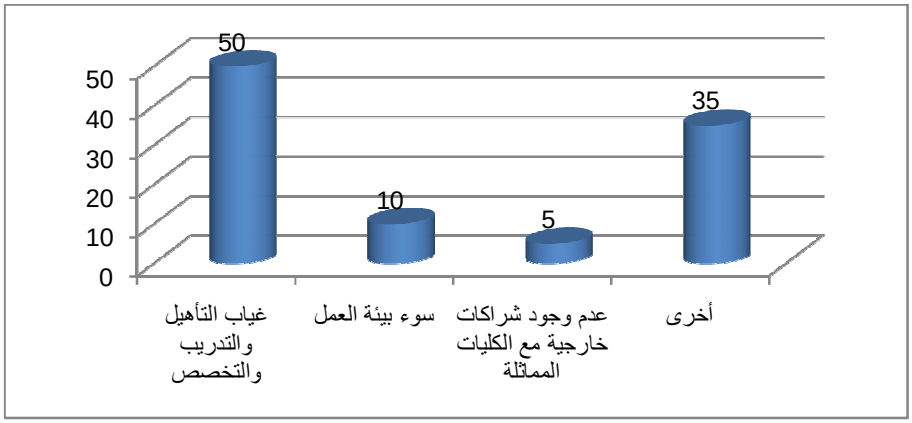
العبارة	العدد	النسبة %
غياب التأهيل والتدريب والتخصص	10	50.0
سوء بيئة العمل	2	10.0
عدم وجود شراكات خارجية مع الكليات المماثلة	1	5.0
أخرى	7	35.0
المجموع	20	100.0

المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن 50% من أفراد عينة الدراسة يرون من خلال ممارستهم المهنية أن أبرز معوقات تعليم الخدمة الاجتماعية هي غياب التأهيل والتدريب والتخصص و10% سوء بيئة العمل و5% عدم وجود شراكات خارجية مع الكليات المماثلة و35% أخرى.

كل هذه المعوقات مجتمعة هي السبب في عدم تطور وازدهار تعليم الخدمة الاجتماعية ولذا يجب أن تتحرك الجهود بعزم واقتدار سواء كان على المستوى الرسمي أو الشعبي لوضع خطط وسن تشريعات مناصرة ومعززة في واقع تعليم الخدمة الاجتماعية ، حتى يتمكن العاملين في حقلها من العمل في جو يناسب يسوده الاستقرار والتعاون والدعم والتأييد لأن تعليم الخدمة الاجتماعية منوط به أن يسهم بفاعلية في تدعيم وتماسك النسيج الاجتماعي الذي لهذا وضربات موجعة بسبب انعدام الرؤية وغياب المنهجية والأسس التي تنهض عليها الدولة الرشيدة.

شكل رقم (31): يوضح من خلال ممارستك المهنية، ما هي أبرز معوقات تعليم الخدمة الاجتماعية؟



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

جدول رقم (32): يوضح من وجهتك ما هي مقترحاتك في تذليل المعوقات التي تواجهك أثناء القيام بدورك المهني؟

العبارة	العدد	النسبة %
توفير المعينات اللازمة لتهيئة بيئة العمل	3	15.0
الاهتمام بالجانب الإعلامي	3	15.0
تأهيل الكوادر	7	35.0
أخرى	7	35.0
المجموع	20	100.0

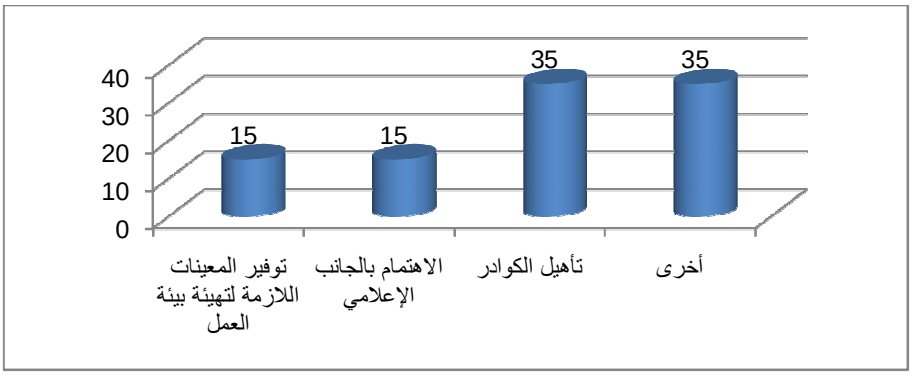
المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

من الجدول أعلاه نجد أن 15% من أفراد عينة الدراسة من وجهتهم يقترحون لتذليل المعوقات التي تواجههم أثناء القيام بدورهم المهني هي توفير المعينات اللازمة لتهيئة بيئة العمل و15% الاهتمام بالجانب الإعلامي و35% تأهيل الكوادر و35% أخرى.

عملية المقترحات التي أشار اليها الجدول تُعد من الأهمية بمكان سيما الجانب الإعلامي والذي تتمثل أهميته في إبراز دور وأهمية تعليم الخدمة الاجتماعية، ومن ثم الإسهام في إكساب مهنة الخدمة الاجتماعية الاعتراف المجتمعي الذي يؤهلها لتقديم حلول ومقترحات لبلد مهدد بالتشظي والانقسامات، بل قد تتفاقم الأوضاع إلى مرحلة الحرب الأهلية.

ولذلك يرى الباحث ان الاهتمام بالدور الكبير الذي يقوم به اساتذة الخدمة الاجتماعية دور كبير ومقدر لاسيما في الوقت الراهن ولكن كما اوضحت سابقا ان ذلك الدور تغترفه الكثير من المعوقات التي تحد من قدراته وتعطل حركته وما لم تصحح تلك الأوضاع سيتفاقم الامر وسيزداد سوء ولذلك تجدر الإشارة والأهمية لبذل الاهتمام لتحسين بيئة عمل اساتذة الخدمة الاجتماعية بل كل اللذين ينهضون بواجب التعليم.

شكل رقم (32): يوضح من وجهتك ما هي مقترحاتك في تذليل المعوقات التي تواجهك أثناء القيام بدورك المهني؟



المصدر:إعداد الباحث من بيانات استبيان الدراسة الميدانية، 2014م

النتائج والتوصيات

- النتائج.
- التوصيات والمقترحات.

النتائج والتوصيات

أولاً : النتـــــائج:

تلخصت نتائج البحث في النقاط التالية:

1. ضعف الاهتمام بالتأهيل والتدريب.
2. عدم ملاءمة بيئة العمل.
3. عدم توفر كتب ومراجع الخدمة الاجتماعية.
4. ضعف الاهتمام بالعمل الميداني.
5. عدم الرضا الوظيفي.
6. عدم توفر المعينات اللازمة للعمل.

ويرى الباحث أن هذه النتائج تعتبر من أهم المعوقات التي تحد من قدرات أساتذة الخدمة الاجتماعية ، الذين يعملون في ظل أوضاع غير مهيأة وغير محفزة على الإبداع والابتكار والخلق المهني .. والأمر الذي تأسف له كثير ان هذه الاوضاع تزداد سوء وبشكل راتب الامر الذي يصبح من الصعوبة بمكان على المرء أن ينهض بواجباته على الوجه الأكمل ومن هنا تجدر الإشارة والغ،تباه من قبل المعنيين بالأمر لتصحيح تلك الاوضاع السالبة ومن وضع مسار جديد يرتكز على تشريعات مناصرة وداعمة لقضايا التعلم والتعليم .. هذا إذا ما كنا نرجو نهضة حقيقية ومستدامة تفيض لخلق مجتمع آمن ومستقر.

ثانياً : التوصيـــــات:

بناءً على النتائج التي أمكن التوصل إليها في هذا البحث يتقدم الباحث بالتوصيات التالية:

1. توفير المعينات اللازمة لتهيئة بيئة العمل.
2. الاهتمام بالجانب الإعلامي ؛ وذلك لأهميته في إبراز دور تعليم الخدمة الاجتماعية.
3. مراجعة وتنقيح مقررات الخدمة الاجتماعية حتى تتسق مع ثقافة المجتمع.
4. لا مناص من توفر الدعم الرسمي للتعليم باعتبار أنه المرتكز الأساسي في عمليتي البناء والنماء.
5. الاهتمام بالتدريب والتأهيل.
6. مراعاة عامل التخصص.
7. إجراء المزيد من البحوث والدراسات في نطاق تعليم الخدمة الاجتماعية.
8. بذل المحاولات الجادة في مجال التنظير والكتابة والأطروحات ، لأن ذلك من شأنه أن يسهم بفاعلية في سد النقص الكبير في كتب ومراجع الخدمة الاجتماعية.

المقترحـــــــات:

يقدم الباحث عدة مقترحات ، تتمثل في:

1. إقامة مؤتمر سنوي يناقش قضايا وهموم تعليم الخدمة الاجتماعية.
2. إنتاج برامج وأفلام وثائقية تشرح وتوضح الدور الكبير الذي يمكن أن يلعبه تعليم الخدمة الاجتماعية في نطاق الفرد والأسرة والمجتمع.
3. ربط الجامعات التي تدرس تعليم الخدمة الاجتماعية بشبكة معلومات لتبادل الخبرات والمهارات وتكنيكات العمل.
4. نقل تجارب من الخارج شريطة أن تتلاءم وتتوافق مع ثقافاتنا وتوجهاتنا بغية أن ُيستفاد منها في عمليات توطين الخدمة الاجتماعية.

المصـــــادر والمراجـــــع

1. احسان محمد الحسن2005م، النظريات الاجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر، الأردن، عمان، ط1، 2005م.
2. احمد فوزي الصادي، ومختار ابراهيم عجوبة، الخدمة الاجتماعية وقضايا التنمية الاجتماعية في البلدان النامية، دار اللواء للنشر والتوزيع، 1992م، ط2.
3. احمد مصطفى خاطر، الخدمة الاجتماعية نظرة تاريخية مناهج الممارسة والمجالات، المكتب الجامع الحديث، 2006م.
4. السيد علي الشتا، نظرية الدور والمنظور الظاهري لعلم الاجتماع، المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2003م.
5. السيد عليوة، تنمية مهارات مسئولي شئون العاملين، ابتراك للنشر والتوزيع، ط1، 2001م.
6. المعجم الوسيط، 2002م.
7. ثروت أحسق، محاضرات في الخدمة الاجتماعية، جامعة عين شمس، كلية الآداب قسم علم الاجتماع، 1983م.
8. زهراء حاج الطاهر ، الخدمة الاجتماعية في السودان ، مطبعة جامعة النيلين ، ط1، 1995م.
9. عثمان محمد الحسن، الخدمة الاجتماعية في السودان بين الدرس والتوظيف ، مركز محمد عمر سعد للدراسات السودانية ، الخرطوم ، 2002م.
10. محروس محمود خليفة، ممارسة الخدمة الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، 1989م.
11. محمد نجيب توفيق، الخدمة الاجتماعية المدرسية، مكتبة الأنجلو المصرية، 1996م.
12. مختار ابراهيم عجوبة، تعليم الخدمة الاجتماعية في السودان- تجربة مستعين في التوطين، 1992م.

13. مختار ابراهيم عجوبة، نظريات الخدمة الاجتماعية وأخلاقياتها، دار عزة للنشر، ط1، 2010م.
14. مصطفى الخشاب، المدخل إلى علم الاجتماع، الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة، 1972م.
15. نيقولا تيماشيف، (ترجمة) محمد عودة وآخرون، نظرية علم الاجتماع وتطبيقها وتطورها، دار المعارف، القاهرة، ط5، 1978م.
16. Oxford Dictionary, 2005.

الملاحـــــــــــــق

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

معهد تنمية الأسرة والمجتمع

الأستاذ / ..... المحترم

السلام عليكم ورحمة الله تعالي وبركاته

الموضوع: استمارة استبانة

يتناول الباحث دراسة بعنوان (أثر المعوقات على أداء أساتذة الخدمة الاجتماعية بالتطبيق على بعض الجامعات الحكومية بولاية الخرطوم)، ضمن متطلبات بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في الخدمة الاجتماعية، والمعلومات المطلوبة سوف تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

مع وافر الشكر والتقدير،،،

قبل التحكيم

القسم الأول:

1. النوع:

أ. ذكر ( ) ب. أنثى ( )

2. العمر:

أ. أقل من 30 سنة ( ) ب. من 30 وأقل من 35 سنة ( )

ج. من 35 وأقل من 40 سنة ( ) د. من 40 وأقل من 45 سنة ( )

3.الحالة الزواجية:

أ. متزوج ( ) ب. أعزب ( ) ج. مطلق ( ) د. أرمل ( )

4. المستوى التعليمي:

أ. جامعي ( ) ب. فوق الجامعي ( )

5. نوع التخصص:

أ. اجتماع ( ) ب. علم نفس ( ) ج. خدمة اجتماعية ( )

د. أخرى حدد .....

6. مستوى الدخل:

أ. أقل كم 1000 ( ) ب. من 1000 وأقل من 1500 ( )

ج. من 1500 وأقل من 2000 ( ) د. من 2000 وأقل من 2500 ( )

هـ. من 2500 فأكثر ( )

7. نوع السكن:

أ. ملك ( ) ب. إيجار ( ) د. مع العائلة ( )

د. أخرى حدد .....

8. سنين الخبرة:

أ. سنة ( ) ب. سنة وأقل من 3 سنوات ( ) ج. 3 سنوات وأقل من 6 سنوات ( ) هـ. من 6 سنوات وأقل من 9 سنوات ( ) و. من 9 سنوات فأكثر( )

القسم الثاني:

1. ما هي أسباب الالتحاق بمهنة تعليم الخدمة الاجتماعية؟

أ. بناء على رغبتي ( ) ب. لم أخطط لذلك ( ) ج. أخرى حدد .....

2. ما مدى موافقة الواقع لما درسته من ناحية أكاديمية؟

أ. مطابق ( ) ب. مطابق لحد ما ( ) ج. غير مطابق ( )

3. هل التحقت بدورات تدريبية؟

أ. نعم ( ) ب. لا ( )

4. إذا كانت الإجابة بنعم ، هل كانت دورات داخلية أم خارجية؟

أ. داخلية ( ) ب. خارجية ج. الاثنين معاً ( )

5. كم عدد الدورات التدريبية التي التحقت بها؟

أ. دورة واحدة ( ) ب. دورتان ( ) ج. ثلاث دورات ( )

د. أكثر من ثلاثة دورات ( )

6.هل كانت الدورات علة نفقتك الخاصة أم على نفقة المؤسسة؟

أ. نفقتك الخاصة ( ) ب. نفقة المؤسسة ( )

7. هل كانت الدورات في مجال تخصصك؟

أ. نعم ( ) ب. لا ( )

8. هل واجهتك مشاكل أثناء ممارستك المهنية؟

أ. نعم ( ) ب. لا ( )

9. إذا كانت الإجابة بنعم، هل المشاكل داخلية أم خارجية؟

أ. مشاكل داخلية ( ) ب. مشاكل خارجية ( )

10. إذا كانت المشاكل داخلية ، فما نوعها؟

أ. النقص الواضح في كتب ومراجع الخدمة الاجتماعية ( ) ب. عدم توفر شروط محددة لقبول الطلاب ( ) ج. عدم استقرار قيم الخدمة الاجتماعية بالكليات ( )

د. ضعف الاهتمام بالعمل المدني ( ) هـ. أخرى حدد.....

11. إذا كانت المشاكل خارجية ما نوعها؟

أ. مشاكل لها علاقة بعدم توفر القوانين والتشريعات ( ) ب. مشالكل لها علاقة بعدم توفر الاعتراف المجتمعي ( ) ج. أخرى حدد.....

12. هل تشعر بالرضا الوظيفي؟

أ. نعم ( ) ب. لا ( )

13. إذا كانت الإجابة بنعم ما هو السبب؟

أ. إيمانك بالمهنة ( ) ب. ملائمة بيئة العمل ( ) ج. أخرى حدد.....

14. إذا كانت الإجابة بلا ما هو السبب؟

أ. عدم الرغبة في المهنة ( ) ب. سوء بيئة العمل ( ) ج. أخرى حدد.....

15. هل أن راضٍ عن طبيعة عملك؟

أ. نعم ( ) ب. لا ( )

16. ما هي طبيعة العلاقة بينك وبين إدارة القسم؟

أ. تعاون مشترك ( ) ب. تجاهل ( ) ج. أخرى حدد.....

17. هل يوفر لك القسم كافة معينات العمل؟

أ. نعم ب. لا ( )

18.هل توجد اجتماعات مع إدارة القسم لمناقشة سير العمل؟

أ. نعم ( ) ب. لا ( )

19. هل ساهم دورك كأستاذ في تذليل معوقات تعليم الخدمة الاجتماعية؟

أ. نعم ( ) ب. لا ( )

20. إذا كانت الإجابة ينعم ما نوع المساهمة؟

أ. مساهمة في صياغة مقررات الخدمة ( ) ب. مساهمة في تحسين بيئة العمل ( ) ج. أخرى

حدد.....

21. من وجهتك ما هي أكثر المعوقات التي تواجهك أثناء القيام بدورك المهني داخل المؤسسة؟

أ. عدم ملائمة بيئة العمل ( ) ب. عدم توفر المعينات اللازمة ( )

ج. أخرى حدد.....

22. يعتبر النقص الكبير في أساتذة الخدمة الاجتماعية من أكبر معوقات تعليم الخدمة الاجتماعية؟

أ. موافق ( ) ب. غير موافق ( ) ج. إلي حد ما ( )

القسم الأول:

1. النوع:

أ. ذكر ( ) ب. أنثى ( )

2. العمر:

أ. أقل من 30 سنة ( ) ب. من 30 وأقل من 35 سنة ( )

ج. من 35 وأقل من 40 سنة ( ) د. من 40 وأقل من 45 سنة ( )

3.الحالة الزواجية:

أ. متزوج ( ) ب. أعزب ( ) ج. مطلق ( ) د. أرمل ( )

4. المستوى التعليمي:

أ. جامعي ( ) ب. فوق الجامعي ( )

5. نوع التخصص:

أ. اجتماع ( ) ب. علم نفس ( ) ج. خدمة اجتماعية ( )

د. أخرى حدد .....

6. مستوى الدخل:

أ. أقل كم 1000 ( ) ب. من 1000 وأقل من 1500 ( )

ج. من 1500 وأقل من 2000 ( ) د. من 2000 وأقل من 2500 ( )

هـ. من 2500 فأكثر ( )

7. نوع السكن:

أ. ملك ( ) ب. إيجار ( ) د. مع العائلة ( )

د. أخرى حدد .....

8. سنين الخبرة:

أ. سنة ( ) ب. سنة وأقل من 3 سنوات ( ) ج. 3 سنوات وأقل من 6 سنوات ( ) هـ. من 6 سنوات وأقل من 9 سنوات ( ) و. من 9 سنوات فأكثر( )

القسم الثاني:

1. ما هي أسباب الالتحاق بمهنة تعليم الخدمة الاجتماعية؟

أ. بناء على رغبتي ( ) ب. لم أخطط لذلك ( ) ج. أخرى حدد .....

2. ما مدى موافقة الواقع لما درسته من ناحية أكاديمية؟

أ. مطابق ( ) ب. مطابق لحد ما ( ) ج. غير مطابق ( )

3. هل التحقت بدورات تدريبية؟

أ. نعم ( ) ب. لا ( )

4. إذا كانت الإجابة بنعم ، هل كانت دورات داخلية أم خارجية؟

أ. داخلية ( ) ب. خارجية ج. الاثنين معاً ( )

5. كم عدد الدورات التدريبية التي التحقت بها؟

أ. دورة واحدة ( ) ب. دورتان ( ) ج. ثلاث دورات ( )

د. أكثر من ثلاثة دورات ( )

6.هل كانت الدورات علة نفقتك الخاصة أم على نفقة المؤسسة؟

أ. نفقتك الخاصة ( ) ب. نفقة المؤسسة ( )

7. هل كانت الدورات في مجال تخصصك؟

أ. نعم ( ) ب. لا ( )

8. هل واجهتك مشاكل أثناء ممارستك المهنية؟

أ. نعم ( ) ب. لا ( )

9. إذا كانت الإجابة بنعم، هل المشاكل داخلية أم خارجية؟

أ. مشاكل داخلية ( ) ب. مشاكل خارجية ( )

10. إذا كانت المشاكل داخلية ، فما نوعها؟

أ. النقص الواضح في كتب ومراجع الخدمة الاجتماعية ( ) ب. عدم توفر شروط محددة لقبول الطلاب ( ) ج. عدم استقرار قيم الخدمة الاجتماعية بالكليات ( )

د. ضعف الاهتمام بالعمل المدني ( ) هـ. أخرى حدد.....

11. إذا كانت المشاكل خارجية ما نوعها؟

أ. مشاكل لها علاقة بعدم توفر القوانين والتشريعات ( ) ب. مشالكل لها علاقة بعدم توفر الاعتراف المجتمعي ( ) ج. أخرى حدد.....

12. هل تشعر بالرضا الوظيفي؟

أ. نعم ( ) ب. لا ( )

13. إذا كانت الإجابة بنعم ما هو السبب؟

أ. إيمانك بالمهنة ( ) ب. ملائمة بيئة العمل ( ) ج. أخرى حدد.....

14. إذا كانت الإجابة بلا ما هو السبب؟

أ. عدم الرغبة في المهنة ( ) ب. سوء بيئة العمل ( ) ج. أخرى حدد.....

15. هل أن راضٍ عن طبيعة عملك؟

أ. نعم ( ) ب. لا ( )

16. ما هي طبيعة العلاقة بينك وبين إدارة القسم؟

أ. تعاون مشترك ( ) ب. تجاهل ( ) ج. أخرى حدد.....

17. هل يوفر لك القسم كافة معينات العمل؟

أ. نعم ب. لا ( )

18.هل توجد اجتماعات مع إدارة القسم لمناقشة سير العمل؟

أ. نعم ( ) ب. لا ( )

19. هل ساهم دورك كأستاذ في تذليل معوقات تعليم الخدمة الاجتماعية؟

أ. نعم ( ) ب. لا ( )

20. إذا كانت الإجابة ينعم ما نوع المساهمة؟

أ. مساهمة في صياغة مقررات الخدمة ( ) ب. مساهمة في تحسين بيئة العمل ( ) ج. أخرى

حدد.....

21. من وجهتك ما هي أكثر المعوقات التي تواجهك أثناء القيام بدورك المهني داخل المؤسسة؟

أ. عدم ملائمة بيئة العمل ( ) ب. عدم توفر المعينات اللازمة ( )

ج. أخرى حدد.....

22. يعتبر النقص الكبير في أساتذة الخدمة الاجتماعية من أكبر معوقات تعليم الخدمة الاجتماعية؟

أ. موافق ( ) ب. غير موافق ( ) ج. إلي حد ما ( )

23. من خلال ممارستك المهنة، ما هي أبرز معوقات تعليم الخدمة الاجتماعية؟

.....

.....

24. من وجهتك ما هي مقترحاتك في تذليل المعوقات التي تواجهك أثناء القيام بدورك المهني؟

.....

.....

.....