

التدريب الميداني في تعليم الخدمة الاجتماعية بالملكة العربية السعودية: بين المعايير المحلية والمقاييس العالمية

د. خلود بنت برجس العبد الكريم •

DOI: 10.12816/0062362

ملخص:

تُعَدُّ الخدمة الاجتماعية من المهن الإنسانية الجوهرية التي تهدف إلى تحسين أوضاع الأفراد والمجتمعات من خلال تدخلات مهنية متخصصة. ومع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية المتسارعة في المجتمع السعودي، برزت الحاجة إلى تطوير هذه المهنة لمواجهة التحديات الحديثة بفعالية. ويُعَدُّ التدريب الميداني محورًا أساسيًا في إعداد الاختصاصيين الاجتماعيين، لكونه يربط بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي في بيئات العمل الواقعية.

وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل واقع التدريب الميداني في الجامعات السعودية، عبر مقارنة المعايير المحلية بتلك التي يعتمدها مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكي (CSWE)، وهو من النماذج العالمية الرائدة في هذا المجال. واستخدمت الدراسة المنهج الوثائقي التحليلي لمراجعة الأدبيات المحلية والدولية، مركزة على الفجوات بين الإطارين المحلي والعالمي في تأهيل طلاب الخدمة الاجتماعية.

وتوصّلت الدراسة إلى وجود تحديات تعوق جودة التدريب الميداني، وأوصت بضرورة مواءمة المعايير المحلية مع العالمية لتحقيق مخرجات تعليمية عالية الجودة تتوافق مع سوق العمل ورؤية المملكة 2030، بالإضافة إلى اعتماد إطار تدريبي وطني موحد يركز على معايير الاعتماد الأكاديمي الدولية لضمان كفاءة الاختصاصيين الاجتماعيين.

كلمات مفتاحية: التدريب الميداني، الخدمة الاجتماعية، المعايير الأمريكية، الجامعات السعودية.

• أستاذ مشارك بقسم الدراسات الاجتماعية - تخصص خدمة اجتماعية - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الملك سعود - kabdulkreem@ksu.edu.sa

تاريخ استلام البحث: 2025/06/17م، تاريخ قبوله: 2025/7/12م

مقدمة:

يُمثِّل التدريب الميدانيّ في تخصُّص الخدمة الاجتماعيّة أحد المحاور الرئيسة في إعداد وتأهيل الاختصاصيين الاجتماعيين؛ حيث يسهم في تحويل المعرفة النظرية إلى ممارسات مهنية فعّالة ضمن بيئات العمل الواقعية، ومع تزايد التحديات الاجتماعيّة والاقتصاديّة التي يشهدها المجتمع السعودي، تبرز الحاجة الملحة إلى تطوير آليات هذا التدريب بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل المحليّ والمعايير الدوليّة لمهنة الخدمة الاجتماعيّة. ورغم التزام الجامعات السعودية بأطر تنظيميّة وأكاديميّة لتطبيق التدريب الميدانيّ، إلا أن الواقع يعكس وجود فجوة واضحة بين ما هو معمول به محليّاً، وما تنص عليه المعايير العالميّة، وهو ما أشارت إليه عدة دراسات مثل بن سعيد (2019) والأحمري (2017)؛ إذ أكدت على تأثير هذا القصور في إعداد الطلاب وعلى كفاءة الخريجين، بالإضافة إلى جودة الخدمات الاجتماعيّة المقدّمة للمجتمع. ومن هنا تنطلق هذه الدراسة لتحليل واقع التدريب الميدانيّ في أقسام الخدمة الاجتماعيّة بالجامعات السعودية، عبر استعراض نقديّ لأوجه القصور والتحديات التي تعوق تطبيق برامج التدريب وفق المعايير الدوليّة الرائدة. كما تسعى الدراسة إلى سد فجوة معرفيّة بارزة في الأدبيات العربيّة حول فعالية التدريب الميدانيّ، وتقديم إطار معرفيّ يمكن أن يُعزّز من ممارسات التدريب الميدانيّ بما يتلاءم مع خصوصية المجتمع السعودي.

66

القسم الأول: الإطار المنهجي وإجراءات الدراسة**أولاً: مشكلة الدراسة:**

تُعَد الخدمة الاجتماعيّة مهنةً تعتمد -في جوهرها- على إعداد أكاديميّ ومهنيّ متكامل، يهدف إلى تزويد الاختصاصيين الاجتماعيين بالمعارف والمهارات، والقيّم اللازمة لتقديم خدمات فعّالة، تستجيب لاحتياجات الأفراد والجماعات داخل المجتمع. ومع ذلك، تُشير الأدبيات إلى وجود عدد من التحديات التي تعيق جودة هذا الإعداد، ولاسيما في المجال الأكاديميّ السعودي؛ إذ يواجه التدريب الميدانيّ -أحد المحاور الرئيسة في تأهيل الاختصاصيين الاجتماعيين- صعوبات تؤثر على فعاليته وارتباطه بممارسات العمل المهنيّ (رضوان، 2020: 418).

كما بيّنت دراسة الأحمري (2017) أن ضَعْف إشراف التدريب الميدانيّ والتفاوت في معايير التقييم بين الجامعات السعودية من أبرز المشكلات التي تؤثر على فعالية التدريب الميدانيّ. وفي السياق ذاته، أظهرت نتائج دراسة السيف والمالكي (2020) أن محدودية جهات التدريب المتاحة وضَعْف التكامل بين الجوانب النظرية والتطبيقية يؤدي إلى ضَعْف جودة الخريجين

في مواجهة المشكلات الاجتماعية المعقدة.

وعلى الجانب الآخر، يُعد مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكي (CSWE) نموذجًا عالميًا يُطبَّق معايير دقيقة لضمان جودة التدريب الميداني؛ إذ يركز على سياسات واضحة للاعتماد الأكاديمي، وإشراف متكامل بين الجامعات وجهات التدريب (حسين، 2023: 148). ورغم استلزام بعض عناصر هذا النموذج في الجامعات السعودية، إلا أن غياب الموازنة الكاملة مع هذه المعايير العالمية يعمِّق الفجوة بين النظام التعليمي المحلي والمتطلبات المهنية الدولية؛ وبناءً عليه، تنبع مشكلة الدراسة الحالية من الحاجة إلى تقييم مدى مواءمة معايير مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكي مع المعايير المحلية المطبَّقة في الجامعات السعودية في مجال التدريب الميداني، وهو ما يُمثِّل فجوة بحثية في الأدبيات العربية. ومن هذا المنطلق، تسعى الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما جدوى مواءمة معايير مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكي مع المعايير السعودية في مجال التدريب الميداني؟

ثانيًا: أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من النقاط الآتية:

أ- الأهمية النظرية:

1. قد تُسهم الدراسة الحالية في إثراء الأدبيات العربية في مجال تعليم الخدمة الاجتماعية وتدريبها، من خلال معالجة جانب نظري حيوي يرتبط بمقارنة المعايير المحلية والدولية في التدريب الميداني، وهو موضوع لم يحظَ باهتمام كافٍ في الدراسات السابقة.
2. توضح الدراسة الفجوة المعرفية بين ما هو مطبَّق في الجامعات السعودية وبين ما تنصُّ عليه المعايير العالمية، ولا سيما معايير مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكي (CSWE)، ما يعزِّز من الإطار النظري المرتبط بتطوير تعليم الخدمة الاجتماعية.
3. توفر الدراسة الحالية إطارًا مرجعيًا للمقارنات المرجعية (Benchmark) الخاصة بجودة البرامج الأكاديمية في تعليم الخدمة الاجتماعية، وتُعزِّز هذا الإطار من خلال تقديم نموذج مقارن يمكن للباحثين العرب الاستفادة منه في دراسات مستقبلية؛ بهدف تحليل الأنظمة التعليمية العالمية وتطبيقاتها في البيئات المحلية، وهو ما يُسهم في تعزيز الإنتاج العلمي في مجال تعليم الخدمة الاجتماعية.

ب - الأهمية التطبيقية:

1. تأتي أهمية الدراسة الحالية في ظل التحوّلات الاجتماعية والاقتصادية المتسارعة في المملكة العربية السعودية، التي تتطلّب مواءمة مُخرجات إعداد الاختصاصيين الاجتماعيين مع متغيّرات المجتمع المحلي ومتطلّبات التنمية.
2. قد تُسهم نتائج هذه الدراسة في توجيه صنّاع القرار في الجامعات السعودية نحو تبني معايير عالمية لتطوير برامج التدريب الميداني، بما يضمن تحقيق توافق أكبر مع احتياجات سوق العمل ومتطلّبات الاعتماد الأكاديمي.
3. تساعد الدراسة الراهنة في تحديد أبرز التحديات العملية المرتبطة بتطبيق معايير مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكي (CSWE) في البيئة السعودية، مع تقديم توصيات عملية لتحسين جودة التدريب الميداني ورفع كفاءة الخريجين.
4. تُبرز الدراسة الحالية أهمية بناء شراكات إستراتيجية بين الجامعات السعودية وجهات التدريب الدولية، بما يُسهم في تحسين بيئات التدريب الميداني وتوسيع فرص التدريب لطلاب الخدمة الاجتماعية وفق المعايير العالمية.
5. قد تُسهم الدراسة في دعم تحقيق مستهدفات رؤية المملكة (2030) عبر تعزيز جودة مُخرجات التعليم العالي في تخصص الخدمة الاجتماعية، من خلال مواءمة البرامج التدريبية مع أفضل الممارسات العالمية، بما يرفع من كفاءة الاختصاصيين الاجتماعيين، ويُعزّز من قدرتهم على الإسهام في التنمية الاجتماعية المُستدامة داخل المجتمع السعودي.
6. قد تفتح هذه الدراسة المجال أمام الجامعات السعودية لإعادة تصميم برامج التدريب الميداني بناءً على مؤشرات أداء قابلة للقياس مستمدة من المعايير العالمية، ما يُعزّز من فرص تحسين مؤشرات تصنيف الجامعات محلياً وعالمياً في مجال تعليم الخدمة الاجتماعية.
7. تُعزز الدراسة من فرص التكامل بين مؤسسات التعليم العالي وجهات سوق العمل من خلال توحيد معايير التدريب الميداني، بما يُسهم في تقليل الفجوة بين متطلّبات العمل الميداني ومُخرجات التعليم الأكاديمي، ويدعم جاهزية الخريجين للانخراط بكفاءة في المؤسسات الاجتماعية المختلفة داخل المملكة.
8. تُسهم الدراسة في تطوير مهارات المشرفين الأكاديميين والممارسين الميدانيين وقدراتهم في مجال الخدمة الاجتماعية، من خلال تقديم توصيات تُسهم في رفع

كفاءة الإشراف والتدريب وفق معايير دولية معتمدة، ما ينعكس إيجاباً على جودة التدريب المقدم للطلاب داخل بيئات العمل الميداني.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

- تسعى هذه الدراسة لتحقيق الهدف الرئيس الآتي:
- تعرف مدى مواءمة معايير مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكي مع المعايير السعودية في مجال التدريب الميداني، ويتفرع عنه الأهداف الآتية:
1. تعرف واقع تطبيق معايير مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكي مع المعايير السعودية في مجال التدريب الميداني.
 2. تعرف العائد المتوقع من تطبيق معايير مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكي مع المعايير السعودية في مجال التدريب الميداني.
 3. تعرف تحديات تطبيق معايير مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكي مع المعايير السعودية في مجال التدريب الميداني.

رابعاً: أسئلة الدراسة:

- تسعى هذه الدراسة للإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي:
- ما مدى مواءمة معايير مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكي مع المعايير السعودية في مجال التدريب الميداني؟ ويتفرع عنه الأسئلة الآتية:
1. ما واقع تطبيق معايير مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكي مع المعايير السعودية في مجال التدريب الميداني؟
 2. ما العائد المتوقع من تطبيق معايير مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكي مع المعايير السعودية في مجال التدريب الميداني؟
 3. ما تحديات تطبيق معايير مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكي مع المعايير السعودية في مجال التدريب الميداني؟

خامساً: مفاهيم الدراسة:

أ - المعايير:

تعرف المعايير بأنها عبارات متفق عليها من قبل المختصين والخبراء، وتُعبّر عن المستوى النوعي الذي يجب أن تكون عليه جميع مكونات العملية التعليمية؛ من قيادة، وتوكيد جودة،

ومشاركة مجتمعية، وطلاب، ومناهج، وموارد بشرية ومادية. (الدردير وزناتي، 2018: 7). وتعرّف الباحثة المعايير في هذه الدراسة بأنها: عبارات مُتَّفَق عليها مِنْ قِبَل المختصين والخبراء، تُعبّر عن المستوى النوعي المطلوب في جميع مكونات العملية التعليمية، مثل القيادة، وتأكيد الجودة، والمشاركة المجتمعية، والمناهج، وغيرها. وفي هذه الدراسة، تُشير المعايير إلى المؤشرات والإرشادات التي تُستخدم لتقويم جودة التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية، ويُعتمد عليها في المقارنة بين النموذج السعودي والمعايير التي يقرّها مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكي (CSWE)، ما يجعلها مكوناً محورياً في موضوع الدراسة.

ب - تعليم الخدمة الاجتماعية:

يشير إلى العمليّات التي تشمل عدة مراحل منظّمة ومخطّط لها، وتهدف إلى الإعداد المهنيّ للأخصائي الاجتماعيّ بما تشمله من الجوانب النظرية والتدريب الميدانيّ والخبرات والقيم، ولقبول الاختصاصيين في مجالات الممارسة يجب أن تكون شهاداتهم مصدّقة من معاهد أو مدارس أو جامعات تطرّح برامج أكاديمية متخصصة في الخدمة الاجتماعية. (بن سعيد، 2019: 8). وتعرّف الباحثة تعليم الخدمة الاجتماعية بأنها: العمليات الأكاديمية والمهنية المنظّمة التي تهدف إلى إعداد الاختصاصيين الاجتماعيين وتأهيلهم من خلال تزويدهم بالمعارف النظرية، والمهارات التطبيقية، والقيم المهنية، وذلك عبر برامج أكاديمية وتدريب ميداني معتمد. وفي سياق هذه الدراسة، يُعد تعليم الخدمة الاجتماعية الإطار الذي يُبنى عليه تقييم فعالية التدريب الميداني، ما يجعله عنصراً أساسياً في تحليل مدى مواءمة المعايير السعودية مع معايير مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكي (CSWE).

ج. التدريب الميداني:

يُعرّف بأنه: مجموعة الخبرات التي تُقدّم في إطار المؤسّسات أو مجالات الممارسة بشكلٍ واعيٍّ ومقصودٍ، وتهدف إلى نقل الطلاب من المستوى المحدود الذي همّ عليه من الفهم والمهارة والاتجاهات إلى مستويات تمكّنهم مستقبلاً من ممارسة الخدمة الاجتماعية بشكلٍ مستقلٍّ. (نيازي وآخرون، 2000).

ووفقاً للدراسة الراهنة يُقصد بالتدريب الميدانيّ بأنه: العملية التعليمية التي يُعد من خلالها طلاب الخدمة الاجتماعية ويؤهلون للممارسة المهنية من خلال تزويدهم بالخبرات العملية والمهارات والقيم في بيئات تدريبية فعلية، تحت إشراف أكاديمي ومهني. وتكمن أهمية هذا المفهوم

في هذه الدراسة بكونه محور المقارنة الأساسية بين ما يُطبق في الجامعات السعودية وما تنص عليه معايير مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكي، ما يجعله لبّ التحليل في موضوع الدراسة. **سادساً: منهج الدراسة:**

1. **نوع الدراسة:** تعد الدراسة الراهنة من الدراسات المكتبية التنبؤية؛ إذ تهدف إلى تعرّف جدوى مواءمة معايير مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكي مع المعايير السعودية في مجال التدريب الميداني، من خلال الاطلاع على الكتابات والأدبيات النظرية، وما توصلت إليه نتائج الدراسات المهتمة بالتدريب الميداني ومعايير تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكية.

2. **منهج الدراسة:** اعتمدت الدراسة على:

أ - **المنهج الاستقرائي:** يهدف إلى استقراء الكتابات النظرية المتعلقة بتطبيق معايير الخدمة الاجتماعية الأمريكية، بالإضافة إلى دراسات تناولت التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية.
ب - **المنهج الاستنباطي:** يعتمد على التفكير المنطقي الاستنتاجي من خلال التوصل إلى استنتاجات منطقية، ترتبط بجدوى مواءمة تطبيق معايير تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكية في تدريب الخدمة الاجتماعية السعودية.

71

3. **آلية استخدام المنهج الوثائقي في الدراسة:** اعتمدت الدراسة على المنهج الوثائقي أداة أساسية لجمع البيانات وتحليلها؛ إذ يقوم هذا المنهج على تحليل الموضوعات الرئيسة والفرعية المرتبطة بموضوع الدراسة من خلال خطوات منهجية محددة. وقد طبق هذا المنهج وفق الآلية الآتية:

- **جمع الأدبيات والدراسات السابقة:** جمعت الكتب، والمقالات العلمية، والتقارير الأكاديمية المتعلقة بتعليم الخدمة الاجتماعية، مع التركيز على الأدبيات التي تناولت معايير مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكي (CSWE)، بالإضافة إلى الدراسات التي ناقشت واقع التدريب الميداني في الجامعات السعودية.
- **تصنيف الموضوعات وتحليلها:** صنفت الباحثة الموضوعات إلى محاور رئيسة وفرعية تضمنت (المعايير الأكاديمية الأمريكية، وواقع التدريب الميداني في السعودية، وتحديات التطبيق، وأفضل الممارسات العالمية في التدريب الميداني). وحُلّت هذه المحاور بصورة منهجية لتحديد أوجه التشابه والاختلاف بين المعايير المحلية والدولية.

- التحليل المقارن: أُجري تحليل مقارن بين ما توصلت إليه الأدبيات المتعلقة بتعليم الخدمة الاجتماعية في الولايات المتحدة والمعايير السعودية المطبقة حالياً؛ وذلك لتقييم مدى جدوى مواءمة هذه المعايير وتحليل أثرها على جودة التدريب الميداني في البيئة السعودية.
- الربط بين النتائج والنموذج التطبيقي: اعتمدت هذه الدراسة في خطواتها الأخيرة على ربط النتائج المستخلصة من تحليل الوثائق بإطار تطبيقي يتضمن اقتراحات عملية لتطوير سياسات التدريب الميداني في الجامعات السعودية، بناءً على ما استنتج من الأدبيات والمراجع الموثقة.

القسم الثاني: لإطار النظري للدراسة:

المحور الأول: تعريف التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية

- أولاً: مفهوم التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية:
يُعد التدريب الميداني مُكوّنًا أساسيًا في إعداد الاختصاصيين الاجتماعيين وتأهيلهم للممارسة المهنية وفق معايير معتمدة (سالم، 2024). ويُعرف بأنه: تجربة تعليمية منهجية تهدف إلى دمج المعرفة النظرية المكتسبة داخل القاعات الدراسية مع التطبيق العملي في بيئات العمل الواقعية، بما يُكسب الطلاب المهارات المهنية والقيم الأخلاقية اللازمة. (Tsui, 2005; Dhemba, 2012).

ويمثل التدريب الميداني بيئة تطبيقية تُمكن الطلاب من ممارسة أدوارهم المهنية بإشراف أكاديمي وميداني مباشر؛ إذ يُعد «المختبر العملي» الذي يختبر فيه الطالب قدرته على تحويل المعارف والنظريات إلى تدخلات مهنية فعّالة (Tsui, 2005)، كما يُسهّم التدريب في إعداد الطلاب لسوق العمل وتعزيز التزامهم بأخلاقيات المهنة، وتحقيق التوازن بين المعرفة النظرية والممارسة العملية (Dhemba, 2012; سالم، 2024).

ويُجمع الباحثون على أن التدريب الميداني يُعد حلقة وصل بين النظرية والتطبيق، وركيزة أساسية في تأهيل الاختصاصي الاجتماعي ليكون قادرًا على التعامل بفعالية مع قضايا المجتمع وفق معايير مهنية دولية (Tsui, 2005; Dhemba, 2012).

- ثانيًا: أهمية التدريب الميداني في مجال الخدمة الاجتماعية:

يُعد التدريب الميداني جزءًا محوريًا في إعداد الاختصاصيين الاجتماعيين؛ إذ تتجاوز أهميته الجانب الأكاديمي لتنعكس على الطالب، والمؤسسات، والمجتمع بصورة عامة.

أ - أهمية التدريب الميداني للطلاب:

يُوفّر التدريب الميداني بيئة حيوية للطلاب لتطبيق معارفهم النظرية في مجالات الخدمة الاجتماعية المختلفة، مثل خدمة الفرد، وخدمة الجماعة، وتنظيم المجتمع (سالم، 2024). كما يُسهم في تعزيز قدرتهم على الربط بين النظرية والتطبيق، واكتساب المهارات المهنية التي تؤهلهم للعمل بكفاءة في بيئات مهنية معقدة (Tsui, 2005) إضافةً إلى ذلك، يُعد التدريب أداةً لتهيئة الطلاب للحياة المهنية، من خلال تعريفهم بأدوار الاختصاصي الاجتماعي والتزاماتهم الأخلاقية داخل المؤسسات الاجتماعية (Dhemba, 2012).

ب - أهمية التدريب الميداني للمشرفين والمؤسسات:

يُتيح التدريب الميداني للمشرفين فرصة مستمرة للتفاعل مع التغيرات الاجتماعية والتحديات التي تواجه المهنة، ما يُسهم في تطوير المناهج وأساليب الإشراف بما يتلاءم مع متطلبات المجتمع (سالم، 2024). كما يُعزّز التعاون بين الجامعات ومؤسسات التدريب؛ ما يؤدي إلى تحسين مستوى الخدمات الاجتماعية من خلال رفع كفاءة الاختصاصيين العاملين في هذه المؤسسات (كفاوين، 2010).

ج - أهمية التدريب الميداني للمجتمع:

يسهم التدريب الميداني في إعداد كوادر مؤهلة قادرة على التعامل مع قضايا المجتمع بفعالية، وهو ما ينعكس على جودة الخدمات الاجتماعية المقدمة للفئات المستفيدة (سعيد، 2008). كما يُسهم في تعزيز قدرة المؤسسات على مواجهة التحديات الاجتماعية المتجددة، من خلال توفير اختصاصيين يمتلكون مهارات مهنية حديثة (كفاوين، 2010).

• ثالثاً: أهداف التدريب الميداني للطلاب:

يهدف التدريب الميداني إلى إعداد طلاب الخدمة الاجتماعية وتأهيلهم لممارسة أدوارهم المهنية بكفاءة وفعالية من خلال تحقيق مجموعة من الأهداف، أهمها:

أ - دمج المعرفة النظرية بالممارسة العملية عبر تطبيق الطلاب لمفاهيم وأساليب الخدمة الاجتماعية في بيئات العمل الواقعية، بما يشمل مجالات خدمة الفرد، وخدمة الجماعة، وتنظيم المجتمع (سالم، 2024؛ فهمي، 2011).

ب - تنمية الكفاءة المهنية للطلاب من خلال تطوير مهاراتهم في التدخل المهني والتعامل مع المشكلات الاجتماعية وفقاً لقيم المهنة وأخلاقياتها (Dhemba, 2012؛ سالم، 2024).

ج - تهيئة الطلاب للحياة المهنية عن طريق تدريبهم على الأدوار والمسؤوليات المتوقعة في بيئة العمل، وتعزيز وعيهم الذاتي بمتطلبات العمل الاجتماعي (Tsui, 2005؛ التهامي، 2011).
د - تعزيز الخبرات التطبيقية للطلاب من خلال ممارسات ميدانية فعلية تحت إشراف أكاديمي ومهني، بما يمكنهم من التعامل مع الأفراد والمؤسسات والمجتمعات بفعالية (كفاوين، 2010؛ سالم، 2024).

هـ- تنمية السمات المهنية والشخصية مثل الالتزام، والموضوعية، والتفاعل الإيجابي مع الآخرين، والقدرة على الابتكار في معالجة قضايا المجتمع المحلي (سالم، 2024؛ أبو المعاطي، 2011).
و - المساهمة في تحسين الأداء المؤسسي والمجتمعي من خلال إعداد طلاب قادرين على تقديم خدمات اجتماعية متكاملة تلبي احتياجات المستفيدين وتدعم جهود التنمية الاجتماعية (سعيد، 2008؛ كفاوين، 2010).

• رابعاً: عناصر التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية:

يتكون التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية من مجموعة عناصر أساسية تترابط فيما بينها لتحقيق أهداف التدريب وتأهيل الطلاب ميدانياً، ويمكن تلخيصها فيما يأتي:
أ - الطالب المتدرب:

- يُعد الطالب محور العملية التدريبية وأحد أهم عناصرها؛ حيث يتحمل مسؤوليات متعددة لضمان تحقيق الاستفادة القصوى من التدريب، وتشمل (سالم، 2024):
- حضور الاجتماعات التمهيدية التي تنظمها الكلية والمؤسسة التدريبية.
 - إعداد خطة تدريبية واضحة تتضمن الأهداف الشخصية والمهنية.
 - الالتزام بالحضور والمواظبة على أداء الأنشطة المهنية الموكلة إليه بدقة.
 - المشاركة في الاجتماعات الإشرافية الفردية والجماعية، والتفاعل مع المشرفين للاستفادة من توجيهاتهم.
 - احترام أنظمة المؤسسة التدريبية وسياساتها.
 - التقييم الذاتي.

ب - الإشراف الأكاديمي:

يقوم به مشرفو الكلية، ويهدف إلى توجيه الطالب طوال فترة التدريب بالتنسيق مع المؤسسة التدريبية (أبو المعاطي، 2011؛ سالم، 2024). ومن أبرز مسؤولياته:

- اختيار المؤسسات التدريبية المناسبة والتنسيق معها.
- إعداد خطة التدريب وتوزيعها زمنياً على مراحل محددة.
- عقد اجتماعات دورية مع الطلاب والمشرفين الميدانيين.
- الإشراف على تنفيذ الدراسات الميدانية، وتقييم أداء الطلاب وفق معايير محددة.

ج - الإشراف المؤسسي:

يُنفَّذ من قِبَل الاختصاصيين الاجتماعيين داخل المؤسسة التدريبية، ويشمل (عبد اللطيف، 2006):

- تعريف الطلاب بالمؤسسة وخدماتها.
- الإشراف اليومي على أنشطة الطلاب وتوجيههم خلال المواقف العملية.
- مساعدة الطلاب في ممارسة المهام المهنية والتعامل مع التحديات الميدانية.
- المشاركة في تقييم أداء الطلاب بالتعاون مع مشرف الكلية.

د - المؤسسة الاجتماعية التدريبية:

تمثّل الإطار العملي الذي يتم فيه تطبيق مهارات الاختصاصي الاجتماعي، وتتنوع المؤسسات التدريبية بحسب نوعها ووظيفتها إلى (أبو المعاطي، 2010؛ خضير، 1996):

- مؤسسات حكومية وأهلية وشبه حكومية ودولية بحسب التبعية.
- مؤسسات أولية وثانوية وفقاً لدور الخدمة الاجتماعية داخلها.
- مؤسسات متخصصة بخدمات محددة مثل: رعاية الطفولة أو ذوي الإعاقة أو الأسرة (الخريجي والدخيل، 2018).

المحور الثاني: واقع التطبيق العملي للتدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية في

الجامعات السعودية

يُشكّل التدريب الميداني جزءاً أساسياً من برامج إعداد طلاب الخدمة الاجتماعية في الجامعات السعودية، إلا أن تطبيقه يواجه عدة تحديات تؤثر على جودة مخرجاته؛ من أبرز هذه التحديات التي تواجهه ضعف التكامل بين الجانب النظري والتطبيقي؛ إذ يواجه الطلاب صعوبات في تحويل المعرفة الأكاديمية إلى ممارسات ميدانية فعّالة؛ بسبب محدودية الفرص التدريبية المتخصصة وتباينها مع محتوى المناهج (نهشل وعبد الباقي، 2021؛ اللويش، 2016). كما تعاني الجامعات من قصور في التنسيق مع المؤسسات التدريبية، ما يؤدي إلى توزيع غير متوازن للطلاب على الجهات المستضيفة، فضلاً عن نقص الكفاءات الأكاديمية القادرة

على الإشراف الميداني بصورة منتظمة وفعالة (السيف والمالكي، 2020؛ الأحمري، 2017). وتبرز أيضاً مشكلة أخرى تتعلق بضعف تقييم أداء الطلاب من قبل بعض المؤسسات التدريبية، ما يحد من قدرتهم على تحديد احتياجاتهم التطويرية قبل الانخراط في سوق العمل (السيف والمالكي، 2020). وبناءً على ما سبق، تظل التحديات المرتبطة بفعالية التدريب الميداني مرتبطة بغياب الموازنة بين المناهج الأكاديمية واحتياجات سوق العمل، ما يستدعي إعادة النظر في الآليات تطبيق التدريب في الجامعات السعودية.

• أولاً: اختلاف المعايير بين الجامعات السعودية في التدريب الميداني:

يُعد غياب الإطار الوطني الموحد لتنظيم التدريب الميداني في الجامعات السعودية أحد أبرز التحديات التي تواجه إعداد طلاب الخدمة الاجتماعية؛ إذ تختلف الجامعات في متطلبات عدد ساعات التدريب؛ فتفرض بعض المؤسسات الأكاديمية برامج تدريبية مكثفة، في حين تعتمد جامعات أخرى على عدد أقل من الساعات؛ مما ينعكس على تفاوت مستوى التأهيل العملي بين الخريجين (السبتي، 2017). كما يبرز اختلاف آخر في نوعية المؤسسات التدريبية، فبعض الجامعات تتيح التدريب في مستشفيات ومراكز اجتماعية متعددة، بينما تقتصر جامعات أخرى على مؤسسات حكومية محدودة دون إتاحة خيارات في القطاع الخاص، مما يقلل من فرص تنوع الخبرات الميدانية للطلاب (السيف والمالكي، 2020).

76

إلى جانب ذلك، تتباين سياسات الإشراف والتقييم بين الجامعات، فبعضها يعتمد على تقارير إشرافية دورية تُقيم بدقّة، في حين تهمل جامعات أخرى هذا الجانب؛ مما يؤدي إلى تباين واضح في جودة التدريب ومستوى المتابعة (الرشيد، 2009). كما تختلف المعايير الخاصة باختيار المشرفين الميدانيين في المؤسسات المستضيفة؛ إذ قد يُعَيَّن مشرفون غير متخصصين في الخدمة الاجتماعية، وهو ما يقلل من فعالية العملية التدريبية (الأحمري، 2017).

وتُضاف إلى هذه التحديات مشكلة غياب الوضوح في تحديد أدوار الطلاب المتدربين داخل بعض المؤسسات؛ مما يؤدي إلى تكليفهم بمهام لا تنتمي لتخصصهم، أو تحرمهم من فرص ممارسة المهارات المهنية المرتبطة بالخدمة الاجتماعية (السيف والمالكي، 2020).

• ثانياً: المعوقات التي تواجه التدريب الميداني في الجامعات السعودية:

يعاني التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية في الجامعات السعودية من عدة معوقات تؤثر على فعاليته وجودته، ومن أبرز هذه المعوقات نقص الموارد المخصصة لبرامج

التدريب، ما يحدّ من توفير بيانات تدريبية ملائمة لجميع الطلاب (السيف والمالكي، 2020)، كما أن ضعف الشراكات بين الجامعات والمؤسسات الحكومية والخاصة يقلل من فرص التدريب المتنوعة، ويدفع بعض الطلاب للبحث عن مؤسسات تدريبية لا تتوافق مع متطلبات تخصصهم؛ مما ينعكس سلباً على اكتسابهم للمهارات المهنية المطلوبة (نهشل وعبد الباقي، 2021).

وتتفاقم هذه المشكلات مع وجود قصور في أنظمة المتابعة والتقييم داخل المؤسسات التدريبية؛ إذ تفتقر بعض الجهات إلى الآليات فعالة لرصد تطور أداء الطلاب، ما يؤدي إلى انخفاض مستوى التحصيل المهني خلال فترة التدريب (الأحمري، 2017). علاوة على ذلك، تعاني بعض المؤسسات من ضعف الوعي بأهمية التدريب الميداني، ما يدفعها لتكليف الطلاب بمهام إدارية لا ترتبط بمجال الخدمة الاجتماعية أو حرمانهم من الانخراط في الممارسات المهنية المباشرة (السبتي، 2017؛ السيف والمالكي، 2020). وتشكل هذه المعوقات تحدياً أمام تحقيق أهداف التدريب الميداني، وتحدّ من قدرة الطلاب على التفاعل المهني الفعّال داخل بيئات العمل.

• ثالثاً: نظام الإشراف وواقعه في الجامعات السعودية ودوره في تعزيز جودة التدريب: يُعد الإشراف الأكاديمي والميداني من الركائز الأساسية لضمان جودة التدريب الميداني في برامج الخدمة الاجتماعية؛ إذ يُسهم في توجيه الطلاب وتعزيز مهاراتهم التطبيقية بما يتماشى مع الأهداف التعليمية للمؤسسات الأكاديمية (السيف والمالكي، 2020). ومع ذلك، يعاني نظام الإشراف في الجامعات السعودية من عدة تحديات تؤثر على فعاليته.

وتكمن أبرز هذه التحديات في نقص المشرفين الأكاديميين المؤهلين؛ مما يؤدي إلى ضغط كبير على أعضاء هيئة التدريس المشرفين على التدريب، ويضعف من قدرتهم على متابعة الطلاب بانتظام (السيف والمالكي، 2020). كما أن بعض المشرفين الميدانيين في المؤسسات التدريبية يفتقرون إلى الخبرة العلمية المتخصصة في الخدمة الاجتماعية، وهذا يحدّ من جودة التوجيه الذي يتلقاه الطلاب (الأحمري، 2017).

ويُضاف إلى ذلك تفاوت واضح في أنظمة الإشراف بين الجامعات، فبعض المؤسسات تعتمد على تقارير أسبوعية وتغذية راجعة مستمرة، بينما تكتفي جامعات أخرى بتقييمات نهائية لا تفي بمتطلبات المتابعة المهنية الفعّالة (الرشيد، 2009؛ السبتي، 2017). ويؤثر هذا التفاوت على استمرارية التطوير المهني للطلاب؛ إذ تفتقر بعض برامج الإشراف إلى خطط موحدة أو آليات تقييم متكاملة.

وتُشير الدراساتُ إلى أن غياب التنسيق بين الإشراف الأكاديمي والميداني يُضعف من جودة التجربة التدريبية، ويقلل من فرص الطلاب في تلقّي التوجيه الفعليّ اللازم لتطوير مهاراتهم (السيف والمالكي، 2020).

المحور الثالث: التدريب الميداني في الجامعات السعودية

أولاً: الإطار القانوني والتنظيمي للتدريب الميداني في المملكة العربية السعودية:

يخضع التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية في الجامعات السعودية لإطار قانوني وتنظيمي معتمد، يهدف إلى تعزيز جاهزية الخريجين لسوق العمل، ويتماشى مع مستهدفات رؤية المملكة 2030 (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2024). ويعتمد هذا الإطار على اللوائح الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وفي مقدمتها القرار الوزاري رقم (84806) لعام (1445هـ)، الذي يلزم المنشآت التي تضم (50) موظفاً فأكثر بتوفير فرص تدريبية لا تقل عن (2%) من العاملين سنوياً.

وتُبرم الجامعات عقوداً رسميةً مع المؤسسات التدريبية تنظم حقوق الأطراف وواجباتهم، وتحدد تفاصيل التدريب؛ مثل: المدة، وساعات العمل، والمهارات المستهدفة، وآليات التقييم. ويلزم النظام المؤسسات بتوثيق التدريب عبر منصة «قوى»، مع ضمان حقوق المتدرب؛ مثل: الحصول على شهادة خبرة، وعدم تحمّل أي تكاليف مالية (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2024).

كما يتطلب الإطار القانوني التزام الجامعات بمتابعة جودة التدريب من خلال التنسيق مع المؤسسات التدريبية، وضمان توافق الأنشطة الميدانية مع الأهداف الأكاديمية المعتمدة، ما يعزّز من كفاءة الاختصاصيين الاجتماعيين قبل دخولهم سوق العمل.

ثانياً: نماذج لمعايير التدريب الميداني للخدمة الاجتماعية في الجامعات السعودية:

قسم الدراسات الاجتماعية بجامعة الملك سعود:

هناك خطط للتدريب الميداني في قسم الدراسات الاجتماعية بجامعة الملك سعود لبرنامج البكالوريوس، وأخرى لبرنامج الماجستير؛ وهي كما يأتي (جامعة الملك سعود، 2025):

برنامج البكالوريوس:

يُنَفَّذ التدريب الميداني في برنامج البكالوريوس بجامعة الملك سعود من خلال مقرّر «تدريب عملي 1»، ومقرّر «تدريب عملي 2»، اللذان يُطرحان في المستويين السابع والثامن، ويهدفان إلى إعداد الطلاب لممارسة التدخّل المهنيّ مع الأفراد والجماعات والمجتمعات في

مؤسسات ميدانية معتمدة. ويتضمن التدريب تطبيق العمليات المهنية مثل دراسة الحالات، وإعداد الخطط العلاجية، وإدارة الأنشطة، والتوثيق الفني، وذلك بإشراف مشترك بين القسم والمؤسسة التدريبية. ويُقيّم الطلاب وفق معايير محدّدة تشمل الالتزام، وجودة المهارات التطبيقية، والتفاعل المهني، من خلال تقييم مشترك بين المشرف الأكاديمي واختصاصي المؤسسة (جامعة الملك سعود، 2025).

برنامج الماجستير التنفيذي:

يُعد التدريب الميداني في برنامج الماجستير التنفيذي في الخدمة الاجتماعية والإرشاد الأسري بجامعة الملك سعود جزءاً أساسياً من إعداد الطلاب للارتقاء بمهاراتهم المهنية في مرحلة الدراسات العليا. ويشمل البرنامج مقررين تدريبيين رئيسيين، هما: «تدريب عملي تعاوني 1»، و«تدريب عملي تعاوني 2»، ويُفّذان على مدار فصلين دراسيين في مؤسسات متخصصة (جامعة الملك سعود، 2025).

ويُركّز البرنامج على إكساب الطلاب القدرة على التعامل مع حالات متقدمة تتطلب تدخلاً احترافياً في مجالات الخدمة الاجتماعية والإرشاد الأسري، وإعدادهم لتصميم وتنفيذ برامج توعية داخل المؤسسات، مع توثيق يومي للأنشطة، وإجراء تحليلات معمّقة للحالات والتدخلات المهنية.

ويمتاز هذا التدريب عن برنامج البكالوريوس بعدة فروقات، أبرزها:

- التركيز على تطبيق مهارات متقدمة في إدارة الحالات، والتخطيط للتدخلات الوقائية والعلاجية، وتصميم المبادرات المجتمعية ذات الطابع التخصصي.
- دمج الطلاب في مشروعات قيادية مثل تنظيم محاضرات التوعية، وإعداد تقارير تحليلية أكثر عمقاً، تشمل تقييم فعالية البرامج وأثرها على الفئات المستفيدة.
- رفع مستوى التقييم الأكاديمي، من خلال اعتماد معايير تقييم دقيقة تغطي الأداء المهني، والالتزام بأخلاقيات المهنة، وجودة التسجيل، بالتنسيق بين المشرف الأكاديمي ومشرف المؤسسة التدريبية.

ويُعزز هذا البرنامج من كفاءة الطلاب في مجالي الخدمة الاجتماعية والإرشاد الأسري، ويُعدّهم لتولي أدوار قيادية في بيئة العمل، خلال بيئات تدريبية متقدمة تمكّنهم من الربط بين المعرفة النظرية والممارسة الميدانية باحترافية عالية.

قسم الخدمة الاجتماعية بجامعة أم القرى:

يُعد التدريب الميداني في قسم الخدمة الاجتماعية بجامعة أم القرى جزءاً رئيسياً من الخطة الأكاديمية؛ إذ يُنفذ على مدار أربعة مستويات دراسية متدرجة من المستوى الخامس حتى الثامن (الجندي، 2019). ويهدف إلى إعداد الطلاب ميدانياً وتأهيلهم لاكتساب مهارات مهنية متكاملة تتوافق مع بيئات العمل الاجتماعي المتنوعة.

ويعتمد البرنامج على التدرج في التدريب بين المفاهيم النظرية والتطبيق العملي، مع الالتزام بالمعايير المهنية والأخلاقية، والتقييم المستمر من خلال التقارير والملاحظات الإشرافية والمقابلات الفردية. كما يُركز على تنوع بيئات التدريب بين المجالات الطبية والتعليمية والاجتماعية؛ لضمان تنمية مهارات الطلاب في أكثر من مجال تطبيقي.

- التدريب الميداني (1): يهدف إلى تعريف الطلاب بأساسيات العمل الميداني والأدوار المهنية للاختصاص الاجتماعي من خلال الزيارات الميدانية والأنشطة التمهيدية.
- التدريب الميداني (2): يُركّز على المجال التعليمي وتطبيق أساليب الإرشاد الاجتماعي والتعامل مع الطلاب والمؤسسات التعليمية.
- التدريب الميداني (3): يستهدف المجال الطبي بتدريب الطلاب في المستشفيات، مع التركيز على الدعم النفسي والاجتماعي للمرضى والتنسيق مع الفرق الطبية.
- التدريب الميداني (4): يُعد المرحلة الأعلى؛ حيث يُطبق الطلاب نماذج التدخل الاجتماعي في مؤسسات متنوعة؛ كالجمعيات والمراكز الإصلاحية، مع ممارسة مهام متقدمة، تشمل إدارة البرامج والمشروعات الاجتماعية.

التقييم:

يعتمد التقييم في جميع المقررات على نظام يجمع بين الأداء العملي والتقييم الأكاديمي؛ إذ تُوزع الدرجات بين المؤسسة التدريسية والمشرفين الأكاديميين، ويُركّز التقييم على معايير تشمل: الالتزام بالحضور، وجودة التقارير، والعروض العلمية، واكتساب المهارات المهنية، وأداء الطالب داخل بيئات التدريب المختلفة.

ثالثاً: معايير التدريب في أقسام الخدمة الاجتماعية بالجامعات السعودية:

أظهرت مراجعة خطط التدريب الميداني في عدد من الجامعات السعودية أن أقسام الخدمة الاجتماعية تتبنى مجموعة من المعايير المحددة، التي تهدف إلى تحقيق التكامل

بين الأهداف الأكاديمية والمهنية للتدريب. وتقوم هذه المعايير على إعداد الطلاب وتأهيلهم لمتطلبات سوق العمل من خلال مسار تدريبي متكامل يجمع بين التدرج في التطبيق العملي، والالتزام بالمعايير الأخلاقية، والتقييم المستمر (الجندي، 2019؛ السيف والمالكي، 2020). وبتحليل نماذج من هذه الخطط يتضح أن الجامعات السعودية تعتمد أربعة محاور مركزية إطاراً تنظيمياً ومعياريًا، هي: معايير التدريب الأكاديمي، ومعايير التدريب في المؤسسة، ومعايير التقييم، والمعايير المهنية والأخلاقية.

1 - معايير التدريب الأكاديمي:

تعتمد هذه المعايير على التدرج المرحلي في التدريب؛ إذ يبدأ الطلاب بمستوى تمهيدي لفهم البيئة المهنية قبل الانتقال إلى التدريب العملي المكثف في المؤسسات (السيف والمالكي، 2020). كما تؤكد على التكامل بين الجانب النظري والتطبيقي من خلال مواكبة التدريب الميداني لمقررات نظرية تُعنى بأساليب الممارسة المهنية، بما يُعزز قدرة الطالب على الربط بين المعرفة الأكاديمية والسياقات الواقعية (عبد الباقي، 2021).

ويُكزّم التدريب الطلاب بإعداد بحوث وتقارير ميدانية تُعنى بتحليل المواقف المهنية التي يواجهونها، إلى جانب مشاركتهم في عروض علمية ونقاشات تطبيقية تُرسّخ مهارات التفكير النقدي والعمل الجماعي.

2 - معايير التدريب داخل المؤسسة:

تُركّز هذه المعايير على الالتزام المهني داخل المؤسسة التدريبية؛ إذ يُطلَب من الطلاب المواظبة على حضور الاجتماعات والزيارات الميدانية بانتظام، كما يُشجع الطلاب على الانخراط الفعّال في الأنشطة الفردية والجماعية داخل المؤسسات، مع الحرص على اكتساب مهارات مهنية متقدمة تشمل إدارة الحالات والتعامل مع الجماعات والأنساق المختلفة، ويُعدّ الالتزام بسياسات المؤسسة ولوائحها المهنية شرطاً أساسياً يعكس مدى جاهزية الطلاب للعمل ضمن بيئات تنظيمية حقيقية (السبتي، 2017).

3 - معايير التقييم:

يُطبق نظام تقييم متعدد المستويات يشمل التقييم المستمر للأداء من خلال تقارير دورية ومتابعات إشرافية داخل المؤسسة وخارجها (الأحمري، 2017). ويتكامل التقييم المؤسسي من قِبَل المشرفين الميدانيين مع التقييم الأكاديمي داخل القسم؛ إذ تُراجع التقارير والعروض العلمية التي يُقدّمها الطلاب، ويُخضع أداؤهم لمناقشات تحليلية لحالات اجتماعية واقعية.

وتختتم عملية التقييم بتقرير نهائي تُعده لجنة أكاديمية متخصصة لقياس مدى تحقيق الطالب للنمو المهني والمهارات المستهدفة.

4 - المعايير المهنية والأخلاقية:

تولي الجامعات أهمية خاصة للمعايير الأخلاقية؛ إذ يشترط التزام الطلاب بأخلاقيات المهنة، مثل: السرية، واحترام خصوصية العملاء، والنزاهة في الممارسة (رضوان، 2020). كما تُعزز هذه المعايير من تنمية مهارات الاتصال والتفاعل الاجتماعي، والتفكير النقدي، والتقييم الذاتي للطلاب. إضافةً إلى ذلك، يُشجع البرنامج على تطوير مهارات القيادة والعمل الجماعي، بهدف إعداد خريجين قادرين على الاندماج في فرق العمل المهنية واتخاذ القرارات المناسبة في البيئات الاجتماعية المختلفة.

رؤية تحليلية:

على الرغم من وضوح هذه المعايير وشمولها لأغلب مكونات التدريب الميداني، إلا أن التطبيق العملي لها يختلف من جامعة لأخرى؛ ما يعكس الحاجة إلى إطار وطني موحد، يضمن الحد الأدنى من الجودة بين برامج التدريب في الجامعات السعودية. كما أن مقارنة هذه المعايير بالمعايير الدولية مثل معايير مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكي (CSWE) تُظهر الحاجة لمزيد من التطوير في جوانب، مثل: التقييم النوعي، وتعزيز الإشراف الميداني، ودمج الطلاب في مشروعات مجتمعية أكثر احترافية (CSWE, 2022).

المحور الرابع: النظريات المفسرة للدراسة

نظرية التعلم الموضعي: (Situating Learning Theory)

قدّم كل من Lave و Wenger (1991) نظرية التعلم الموضعي، التي تُشير إلى أن التعلم لا يحدث بمعزل عن البيئة الاجتماعية والمهنية، بل يتم من خلال تفاعل المتعلم داخل «مجتمعات الممارسة» (Communities of Practice). وفي هذا السياق، يبدأ المتعلم «مشاركاً طرفي مشروع» (Legitimate Peripheral Participant)، ويتدرج تدريجياً نحو المشاركة الكاملة، من خلال الانخراط في أنشطة مهنية حقيقية، والتعلم من خلال الملاحظة، والتجريب، والتفاعل مع الممارسين الخبراء. (Lave & Wenger, 1991)

وترتبط هذه النظرية ارتباطاً وثيقاً بموضوع الدراسة: إذ يُعد التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية نموذجاً مثالياً لتطبيق التعلم البيئي؛ فيتطلب من الطالب اكتساب المعرفة

والمهارات المهنية من خلال الوجود داخل مؤسسات واقعية، والتفاعل مع البيئة العملية، بما يُعزز من تكامل المعرفة النظرية مع الممارسة الفعلية. كما تُفسّر هذه النظرية الفجوة القائمة بين تطبيقات التدريب الميداني في الجامعات السعودية والمعايير التي يعتمد عليها مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكي (CSWE, 2022)، التي تؤكد بدورها على أهمية توفير بيئة تعلم تطبيقية تدعم الممارسة المهنية الفعلية.

وبناءً على هذا الإطار، فإن وجود مشرفين أكاديميين ومهنيين مؤهلين، قادرين على دمج الطالب في بيئة العمل وتوجيهه خلال فترة التدريب، يُعدّ عنصرًا محوريًا في نجاح عملية التعلم وفق هذا النموذج (Lave & Wenger, 1991)، ما يعزز من أهمية تقييم أنظمة الإشراف والتدريب في البرامج السعودية مقارنةً بالمعايير العالمية.

المحور الخامس: المعايير العالمية للخدمة الاجتماعية

أولاً: المبادئ الأخلاقية العالمية للخدمة الاجتماعية:

تُعدّ المبادئ الأخلاقية العالمية التي أقرها الاتحاد الدولي للاختصاصيين الاجتماعيين (IFSW, 2018) مرجعاً محورياً يوجّه العاملين في مهنة الخدمة الاجتماعية نحو ممارسة مهنية قائمة على احترام حقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية والمسؤولية المهنية. وتُعدّ هذه المبادئ إطاراً أخلاقياً مشتركاً يتمّ تبنيّه وتكييفه وفق الخصوصيات الثقافية والوطنية لكل دولة، مع الحفاظ على روح الالتزام بالقيم العالمية.

وعند تحليل هذه المبادئ في ضوء واقع التدريب الميداني في الجامعات السعودية، يمكن ملاحظة توافق أساسي في البُعد النظري؛ حيث تؤكد برامج التدريب على الالتزام بقيم مثل الكرامة الإنسانية، والسرية، والنزاهة، واحترام التنوع الثقافي، وهي قيم حاضرة في أدبيات الخدمة الاجتماعية في المملكة العربية السعودية (السيف والمالكي، 2020). غير أن الممارسة الفعلية تكشف عن بعض الفجوات في ترجمة هذه المبادئ إلى سلوك ميداني فعّال في بيئات التدريب، خاصة فيما يتعلق بـ:

- تعزيز حق تقرير المصير لدى الفئات المستفيدة، الذي قد يُواجه تحديات نتيجة بعض العوامل الهيكلية داخل المؤسسات التدريبية المحلية.
- وضوح سياسات السرية والخصوصية؛ إذ أشارت بعض الدراسات إلى وجود تفاوت بين المؤسسات في احترام هذا المبدأ عند إشراك الطلاب في القضايا الحساسة (الأحمري، 2017).

ملخص المبادئ الأخلاقية وفق IFSW:

- الكرامة الإنسانية أساساً للعلاقة المهنية مع الأفراد والجماعات.
- تعزيز حقوق الإنسان والالتزام بالدفاع عن الفئات المهمشة.
- العدالة الاجتماعية مبدأً موجّهاً للتدخلات المهنية ومواجهة التمييز والظلم.
- تقرير المصير والمشاركة حقاً أساسياً للعملاء في تحديد مصيرهم والمشاركة المجتمعية.
- السرية والخصوصية مبدأً يحكم العلاقة المهنية ويضمن الأمان النفسي للعملاء.
- النزاهة المهنية بما يشمل الكفاءة، والالتزام بأخلاقيات المهنة، والعمل بشفافية وموضوعية.
- الاستخدام الأخلاقي للتكنولوجيا في ظل التحول الرقمي المتزايد في خدمات الخدمة الاجتماعية.

رؤية تحليلية:

تؤكد الباحثة أن المبادئ الأخلاقية العالمية في الخدمة الاجتماعية، ورغم مرونتها وشمولها، لن تحقق أثراً فعلياً في تحسين جودة التدريب الميداني ما لم تُترجم إلى سياسات واضحة وممارسات تطبيقية داخل مؤسسات التعليم الجامعي في السعودية؛ فدمج هذه المبادئ يتطلب جهوداً ممنهجة لضمان أن يصبح التدريب الميداني منصة فعلية لترسيخ القيم المهنية والأخلاقية في سلوك الطلاب في أثناء تعاملهم اليومي مع المواقف الميدانية.

84

وترى الباحثة أن الإشراف الأكاديمي والميداني يجب أن يلعب دوراً أكبر في تعزيز هذه القيم في أثناء التدريب، بحيث لا يقتصر على متابعة الأداء الفني، بل يمتد ليشمل دعم الطلاب في تبني التفكير الأخلاقي النقدي خلال تعاملهم مع الأفراد والمجموعات. وتعد الخصوصية الدينية والثقافية في المجتمع السعودي عاملاً أساسياً في تشكيل السلوك المهني للاختصاصيين الاجتماعيين، وبذلك يفرض ضرورة تصميم برامج تدريبية تتماشى مع هذه الخصوصية المحلية، مع الحفاظ -في الوقت ذاته- على المبادئ الأخلاقية العالمية للخدمة الاجتماعية، القائمة على احترام الكرامة الإنسانية، وترسيخ العدالة الاجتماعية، وصون حقوق الإنسان ضمن جميع ممارسات العمل الميداني.

ثانياً: معايير العمل الاجتماعي الأمريكية:

تعدّ المعايير المهنية التي وضعتها مؤسسات العمل الاجتماعي في الولايات المتحدة، مثل: الجمعية الوطنية للاختصاصيين الاجتماعيين (NASW)، وجمعية العاملين الاجتماعيين (ASWB)، ومجلس تعليم العمل الاجتماعي (CSWE)، مرجعاً عالمياً يُعتمد

عليه في ضبط جودة الممارسات المهنية للخدمة الاجتماعية (NASW, 2025)، وتوظف هذه المعايير في بناء السياسات التعليمية والتدريبية لبرامج الخدمة الاجتماعية حول العالم، بما في ذلك برامج الجامعات السعودية، خاصة في ظل التوجه نحو تطبيق المعايير الدولية جزءاً من متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي.

وتتوزع هذه المعايير إلى مجموعة من المحاور، تشمل:

1 - معايير استخدام التكنولوجيا في الممارسة المهنية:

تؤكد المعايير على أهمية توظيف التكنولوجيا في تقديم الخدمات الاجتماعية بطرق أخلاقية تحافظ على خصوصية العملاء وحقوقهم، وتشمل المبادئ الموجهة في هذا الإطار ضرورة تطوير مهارات الاختصاصيين في التعامل مع المنصات الرقمية وأدوات التطبيق عن بُعد، مع الالتزام الصارم بإجراءات الحماية؛ مثل تشفير البيانات، وضمان أمن المعلومات. (NASW, 2025) وتبرز أهمية هذا المحور في ظل التوسع الرقمي الحاصل في المجتمع السعودي؛ ما يستلزم تطوير مهارات الطلاب في التدريب الميداني لاستخدام التكنولوجيا بفعالية في بيئات العمل المحلية.

2 - معايير الكفاءة الثقافية:

تضع هذه المعايير إطاراً يعزز وعي الاختصاصي الاجتماعي بالفروقات الثقافية، وتحثه على احترام التنوع الديني والثقافي للعملاء، وتكثيف التدخلات المهنية وفقاً لخصوصية الفئات المستهدفة. (NASW, 2025) وتؤكد الباحثة أن تفعيل هذه المعايير يمثل مطلباً رئيسياً في الإعداد المهني للطلاب السعوديين، بما ينسجم مع احتياجات المجتمع السعودي ومتغيراته الثقافية والاجتماعية، ما يتطلب تأهيل الطلاب عبر التدريب الميداني على التعامل المهني الحساس ثقافياً مع مختلف الشرائح المجتمعية.

3 - معايير الإشراف والتوجيه:

تشدد المعايير الأمريكية على ضرورة أن يخضع الطلاب والمتدربون لإشراف مهني فعال يحقق لهم التطور الأكاديمي والمهني من خلال المتابعة المستمرة، ودعمهم في مواجهة التحديات التي قد تعترضهم خلال الممارسة (CSWE, 2024) وترى الباحثة أن هذا المحور يمثل أحد أوجه القصور في بعض برامج التدريب الميداني في السعودية؛ حيث ما زالت بعض المؤسسات تفتقر إلى الإشراف المتخصص، أو تعاني من قلة المشرفين المؤهلين.

4 - معايير العمل مع الفئات الخاصة:

تشمل هذه المعايير توجيهات دقيقة للتعامل مع الفئات التي تواجه تحديات اجتماعية أو نفسية، مثل: ضحايا الإدمان، والطلاب داخل المؤسسات التعليمية، أو كبار السن وأسْرهم (NASW, 2025)، وترى الباحثة أن هذه المعايير تشكل نموذجاً يمكن الاستفادة منه في تطوير المناهج التدريبية للطلاب السعوديين، خاصة في ظل حاجة مؤسسات التدريب إلى برامج أكثر تخصصاً تُمكن الطلاب من التعامل مع قضايا مثل العنف الأسري، أو قضايا الطفولة، أو الصحة النفسية في المجتمع السعودي.

رؤية تحليلية:

ترى الباحثة أن دمج معايير NASW و CSWE و ASWB في بنية برامج التدريب الميداني في الجامعات السعودية يُعد خياراً إستراتيجياً لتعزيز جاهزية الطلاب للممارسة المهنية وفقاً للمعايير الدولية، خاصة في ظل سعي المملكة إلى تحسين جودة التعليم وتطوير مخرجاته بما ينسجم مع تطلّعات رؤية السعودية (2030)، ومع ذلك، تؤكد الباحثة على أهمية أن تتّسم هذه المواءمة بالمرونة والخصوصية، بحيث تُراعي منظومة القيم والموروثات الثقافية المحلية، مع الحفاظ على جوهر المبادئ العالمية التي تضمن فعالية التدريب وارتباطه بالمجتمع السعودي.

86

المحور السادس: برامج التدريب الميداني في الجامعات الأمريكية

سنتناول في هذا الجزء تحليلاً ووصفاً لخطط التدريب الميداني وبرامجه لأقسام الخدمة الاجتماعية وتخصّصاتها لأهم الجامعات الأمريكية في مجال الخدمة الاجتماعية، وجاءت كما يأتي: تُركّز العديد من الجامعات الأمريكية الرائدة في تعليم الخدمة الاجتماعية على تطوير برامج تدريب ميداني متكاملة، تستند إلى معايير مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية (CSWE)، وتجمّع بين العمق الأكاديمي والتطبيق العملي المُكثّف، وبمراجعة نماذج مختارة، تتضح الملامح المشتركة التي يمكن أن تُثري التجربة السعودية في هذا المجال.

فعلى سبيل المثال: تعتمد جامعة سنترال ميشيغان على برنامج تدريبي مدته عام دراسي كامل بواقع (400) ساعة موزّعة على فصلين، مع إشراف مزدوج (أكاديمي وميداني)، ما يضمن تحقيق التكامل بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي. (Central Michigan University, 2025) أما جامعة كاليفورنيا بيركلي، فتُعد واحدة من أكثر البرامج عمقاً؛ إذ يتطلب برنامجها إكمال (1120) ساعة تدريبية تمتد لعامين، مع تخصيص السنة الثانية للتخصص في مجالات مهنية محددة كالصحة

النفسيّة أو خدمات الطفولة، بما يُعزز من احترافيّة الطلاب (Berkeley Social Welfare, 2021). وفي جامعة جورجيا، يُركّز على مرحلتين تدريبيتين، الأولى للممارسة العامّة بواقع (312) ساعة، والثانية للمجالات المتقدّمة مثل العمل السريري والمجتمعيّ بواقع (600) ساعة، مع إلزام الطلاب بالالتزام بمعايير NASW الأخلاقيّة الصارمة (UGA, 2022)، من ناحية أخرى، وتقدّم جامعة أندروز نموذجاً تدريجياً يجمع بين التدريب المبكر لطلاب البكالوريوس والتخصصي لطلاب الماجستير، مع تركيز خاص على المهارات السريرية والتفكير النقديّ (Andrews University, 2020). ويتسم نموذج جامعة بلمونت بالمرونة؛ إذ يوفر للطلاب تجربة مهنيّة موزّعة على عام دراسي كامل بواقع (450) ساعة، مع دمج التدريب ببرامج إشرافية تكاملية لتعزيز الربط بين النظرية والممارسة (Belmont University, 2023). أمّا جامعة ولاية أوهايو فتضيف إلى ذلك أنشطة إلزاميّة في مجال العدالة الاجتماعيّة لتعزيز وعي الطلاب بحقوق الإنسان، وهو ما يُعزّز البُعد الإنسانيّ في الممارسة الميدانيّة (The Ohio State University, 2023).

رؤية تحليليّة:

87

يتّضح من تحليل هذه النماذج أن الجامعات الأمريكيّة تضع إطاراً مهنيّاً صارماً يجمع بين عمق التدريب وكفاءته، ويبنى على فلسفة تعليميّة تُعزّز من استقلاليّة الطالب وإعداده لمواجهة تحديات بيئة العمل، وفي المقابل، نرى أن هذه النماذج تُقدم فرصاً تطويريّة للتجربة السعويّة، خاصّة في ظل الحاجة إلى توسيع نطاق التدريب ليشمل التخصصات الدقيقة، ورفع عدد الساعات التدريبيّة؛ بما يُعزّز من جاهزيّة الخريجين، مع أهميّة تكييف هذه التجارب لتلائم مع خصوصية المجتمع السعودي وقيمه الاجتماعيّة.

المحور السابع: مقارنة بين برامج التدريب بالجامعات السعويّة والأمريكيّة

تُشكّل برامج التدريب الميدانيّ في أقسام الخدمة الاجتماعيّة في الجامعات السعويّة والأمريكيّة عنصراً محورياً في إعداد الطلاب لممارسة المهنة بكفاءة؛ إذ تتفاوت هذه البرامج من حيث عدد الساعات المطلوبة، ومدة التدريب الأسبوعيّة، ومعايير اختيار جهات التدريب، ومنهجية التدريب، والإشراف الأكاديمي، وآلية التقييم، ونظام النجاح والإعادة، وفيما يأتي مقارنة بين الجامعات السعويّة والأمريكيّة وفقاً لمحتوى الخطط الدراسيّة للجامعات التي تناولوها في الدراسة، وجاءت المقارنة كما يأتي:

عدد الساعات المطلوبة للتدريب الميداني:

المعيار	الجامعات السعودية	الجامعات الأمريكية
عدد الساعات المطلوبة (BSW)	يتراوح بين 320 - 450 ساعة	يتراوح بين 400 - 700 ساعة
عدد الساعات المطلوبة (MSW)	يتراوح بين 500 - 900 ساعة	يتراوح بين 600 - 1120 ساعة

مدة التدريب الأسبوعية:

المعيار	الجامعات السعودية	الجامعات الأمريكية
مدة التدريب الأسبوعية (BSW)	12-18 ساعة	12-16 ساعة
مدة التدريب الأسبوعية (MSW)	16-24 ساعة	16-24 ساعة

جهات التدريب ومعايير اختيارها:

المعيار	الجامعات السعودية	الجامعات الأمريكية
متطلبات الجهة التدريبية	يجب أن تكون مؤسسة اجتماعية معتمدة من الجهات المختصة بالملكة، مثل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	يجب أن تكون المؤسسة معتمدة من مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية (CSWE) أو جهات مماثلة
متطلبات المشرف الميداني	حاصل على بكالوريوس (BSW) أو ماجستير (MSW) في الخدمة الاجتماعية مع خبرة لا تقل عن سنة واحدة	حاصل على بكالوريوس (BSW) أو ماجستير (MSW) في الخدمة الاجتماعية مع خبرة لا تقل عن سنتين

منهجية التدريب وتنظيمه:

المعيار	الجامعات السعودية	الجامعات الأمريكية
إجراءات بداية التدريب	يبدأ الطلاب بالتعرف على بيئة العمل، والسياسات والإجراءات الداخلية للمؤسسة خلال أول أسبوعين	يبدأ الطلاب بالتعرف على إجراءات المؤسسة، ونطاق الخدمات، والفئات المستهدفة خلال الأسابيع الأولى
المهام العملية	تشمل إجراء المقابلات، وتقديم الاستشارات، وإعداد التقارير الاجتماعية، ومتابعة الحالات الفردية والجماعية	تشمل إجراء التقييمات الاجتماعية، وإدارة الحالات، وتقديم خدمات التدخل، والعمل في فرق مجتمعية، والمساهمة في البحث والتطوير

المعيار	الجامعات السعودية	الجامعات الأمريكية
التدريب العملي	التدريب يتم غالباً في منظمات الرعاية الاجتماعية، والمستشفيات، والجمعيات الخيرية، والمراكز النفسية	يتم التدريب في المستشفيات، ومراكز الصحة النفسية، وإدارات الرعاية الأسرية، ومنظمات المجتمع المدني، والمدارس، والوكالات الحكومية

الإشراف الأكاديمي والتقييم:

المعيار	الجامعات السعودية	الجامعات الأمريكية
نظام الإشراف	يتم الإشراف بواسطة أستاذ جامعي مُشرف ومُشرف ميداني داخل الجهة التدريبية	يتم الإشراف من خلال مشرف أكاديمي جامعي، بالإضافة إلى مُشرف ميداني في الجهة التدريبية
آلية التقييم	التقييم يشمل الحضور، واجتماعات إشرافية، والتقارير الشهرية، والامتحانات العملية، وتقارير المشرف الميداني	التقييم يشمل اجتماعات إشرافية أسبوعية، وتقارير دورية، وتقييم منتصف الفصل ونهايته، واستبانات الأداء المهني

نظام النجاح والإعادة:

المعيار	الجامعات السعودية	الجامعات الأمريكية
آلية النجاح	يعتمد على التقدير (A-F)	يعتمد على نظام النجاح/عدم النجاح (Pass/Fail) أو التقييم بناءً على تحقيق الكفاءات المهنية
إمكانية إعادة التدريب	يمكن للطلاب إعادة التدريب إذا لم يجتَز متطلبات النجاح وفقاً لسياسات الجامعة	يُتاح للطلاب فرصة إعادة الفصل التدريبي أو استكمال ساعات إضافية حسب توصية المشرف الأكاديمي

الالتزام بالمعايير المهنية والأخلاقية:

المعيار	الجامعات السعودية	الجامعات الأمريكية
مدونة الأخلاقيات	الالتزام بمدونة أخلاقيات العمل الاجتماعي في السعودية وفقاً لأنظمة المؤسسة التي يتدرب بها الطالب	الالتزام بمدونة أخلاقيات الجمعية الوطنية للخدمة الاجتماعية (Ethics NASW Code of)
السلامة المهنية	يتم تدريب الطلاب على إجراءات السلامة في أثناء العمل الميداني، والتعامل مع المخاطر، وإدارة الأزمات	يتلقى الطلاب تدريبات على إدارة المخاطر، والتعامل مع الحالات الطارئة، وضمان بيئة آمنة للعملاء والموظفين

التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية: تحليل نقدي للضجوة بين التجربة السعودية والنموذج الأمريكي:

من خلال التحليل السابق يتضح أن هناك عدداً من نقاط الضعف التي قد تؤثر على جودة أنظمة التدريب الميداني وبرامجه في أقسام الخدمة الاجتماعية بالجامعات السعودية، عند مقارنتها بالمعايير الدولية، ولا سيما في الجامعات الأمريكية التي تعد من النماذج الريادية في هذا المجال، وتتمثل أبرز أوجه القصور في آلية التدريب الميداني في الجامعات السعودية، كما كشفتها هذه المقارنة، فيما يأتي:

أ) قلة عدد الساعات التدريبية المطلوبة: يلاحظ أن عدد الساعات التدريبية المطلوبة في الجامعات السعودية أقل من نظيرتها في الجامعات الأمريكية؛ فعلى سبيل المثال: يُطلب من طلاب بكالوريوس الخدمة الاجتماعية (BSW) في السعودية إكمال (320 - 450) ساعة فقط، بينما تصل المتطلبات في الجامعات الأمريكية إلى (700) ساعة في بعض المؤسسات مثل جامعة تورنتو متروبوليتان. أما على مستوى ماجستير الخدمة الاجتماعية (MSW)، فإن الحد الأعلى في الجامعات السعودية قد لا يتجاوز (900) ساعة، بينما يصل في الجامعات الأمريكية، مثل جامعة كاليفورنيا بيركلي، إلى (1120) ساعة موزعة على عامين دراسيين (Council on Social Work Education, 2020).

90

ب) محدودية تنوع جهات التدريب: تعتمد الجامعات السعودية -في الغالب- على المؤسسات الحكومية والجمعيات الخيرية بوصفها جهات تدريب أساسية، وتشمل:

- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- المستشفيات الحكومية.
- المدارس الحكومية.
- دور الرعاية الاجتماعية.
- الجمعيات الخيرية.

بينما توفر الجامعات الأمريكية فرصاً تدريبية أكثر تنوعاً تشمل:

- مراكز الصحة النفسية التي تُتيح للطلاب التدريب على العلاج السلوكي والتدخلات النفسية الاجتماعية.
- مؤسسات العدالة الاجتماعية التي تتعامل مع قضايا العنف الأسري والتمييز الاجتماعي.
- إدارات المدارس التي توفر برامج دعم اجتماعي للطلاب وأسرتهم.
- شركات القطاع الخاص التي تُقدم خدمات استشارية وإدارية متعلقة بالخدمة الاجتماعية.

هذا التنوع يُتيح للطلاب في الجامعات الأمريكية فرصاً أكبر لاكتساب مهارات متعددة وتجربة بيئات مهنية متنوعة؛ ما يجعلهم أكثر تأهيلاً لسوق العمل (Bogo, 2018).

أ) ضَعْف الإشراف الميداني والتقييم المستمر: تقتصر بعض الجامعات السعودية إلى نظام إشرافي صارم يضمن جودة التدريب الميداني؛ إذ قد لا يُعين مشرفون متخصصون في الخدمة الاجتماعية داخل بعض جهات التدريب، ما يؤثر على جودة الإشراف والتوجيه. في المقابل، تتطلب الجامعات الأمريكية أن يكون المشرف الميداني حاصلاً على درجة الماجستير (MSW) مع خبرة لا تقل عن سنتين بعد التخرج، كما هو الحال في جامعة جورجيا.

ب) غياب التركيز على التخصصات الدقيقة في التدريب: لا توفر معظم الجامعات السعودية تقسيماً واضحاً للتخصصات داخل التدريب الميداني؛ إذ يتلقى جميع الطلاب -تقريباً- نوع التدريب نفسه دون التخصص في مجالات، مثل:

الخدمة الاجتماعية الصحية (Medical Social Work).

الخدمة الاجتماعية النفسية (Clinical Social Work).

الخدمة الاجتماعية القانونية (Forensic Social Work).

الخدمة الاجتماعية مع كبار السن (Geriatric Social Work).

بينما تُتيح الجامعات الأمريكية، مثل جامعة ولاية أوهايو، فرصة التخصص في أحد هذه المجالات، ما يُمكن الطلاب من تطوير مهارات متقدمة في مجالات معينة وزيادة فرص توظيفهم بعد التخرج (Regehr, 2018).

ج) الاعتماد على التقييم التقليدي مقابل التعلم القائم على الكفاءة:

رغم أن بعض الجامعات السعودية تتبع آليات تقييم تشمل تقييم التدخل المهني مع الحالات الفردية، وتنفيذ الأنشطة الجماعية والمجتمعية، إلا أن هذه الممارسات تظل جزءاً من نظام تقييم تقليدي يعتمد بالدرجة الأولى على إنجاز الطالب لمتطلبات شكلية مثل الحضور، استكمال الساعات التدريبية، وتقديم تقارير دورية. غير أن هذا التقييم لا يركز دائماً على معايير كفاءة واضحة ومحددة مسبقاً، كما هو الحال في أنظمة التعلم القائم على الكفاءة (Competency-Based Learning) المتبعة في الجامعات الأمريكية، التي تعتمد على مقاييس معيارية دقيقة تقيس قدرة الطالب على تحقيق مخرجات تعلم قابلة للقياس.

ففي النموذج الأمريكي، تُحدد الكفاءات بشكل واضح من قبل هيئات الاعتماد مثل

(CSWE)، وتُقسَّم إلى مَحاور تتعلَّق بمهارات التفاعل المهنيّ مع العملاء، وتطوير إستراتيجيات التدخُّل، والبحث والتقييم، والالتزام بالأخلاقيات المهنية. ويتم التقييم وفق أدوات ومعايير مُوحَّدة تشمل مقاييس الأداء والسلوكيات المهنية، مثل: استخدام مقاييس Likert، أو نماذج رصد الأداء الميدانيّ، التي تُستخدَم في تقييم مدى إتقان الطالب لكل كفاءة من الكفاءات المحددة.

وبالجانب الآخر، لا تزال بعض الجامعات السعودية تفتقر إلى اعتماد هذا النموذج المتكامل؛ حيث تختلف أدوات التقييم باختلاف الجامعة أو جهة التدريب وفي بعض الجامعات باختلاف أستاذ مقررّ التدريب الميدانيّ، دون وجود إطار قياسي موحد للكفاءات؛ ما يؤديّ إلى تباين في مستوى المهارات المكتسبة بين الطلاب، وضعف في الربط بين الممارسة الميدانيّة والأداء المهنيّ الفعليّ المتوقَّع في بيئات العمل المختلفة.

لذا، ترى الباحثة أن تعزيز التقييم القائم على الكفاءة وفق مقاييس معيارية واضحة، من شأنه أن يسهم في رفع جودة مُخرجات التدريب الميدانيّ في الجامعات السعودية، بما ينسجم مع المعايير الدوليّة للممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية.

د (غياب التدريب على التعامل مع الأزمات والمخاطر:

يعاني التدريب الميدانيّ في الجامعات السعودية من غياب واضح للبرامج المتخصصة في إدارة الأزمات والمخاطر، وهي من المهارات الجوهرية في إعداد الأخصائي الاجتماعيّ؛ فبينما تُقدِّم الجامعات الأمريكية دورات تدريبية مُمهِّجة في التعامل مع العنف الأسريّ، والكوارث، والسلامة المهنية (Healy, 2014)، تفتقر البرامج المحليّة إلى هذا الجانب؛ ما يترك فجوة حقيقية في جاهزية الطلاب للتعامل مع الحالات الحرجة والمعقّدة، مثل العنف المنزلي أو الأزمات المجتمعية الطارئة. ويُعد غياب هذه المهارات تحديًا حقيقيًا في بيئات العمل السعودي التي لا تخلو من هذه المشكلات، ما يستدعي إدخال وحدات تدريبية متخصصة لضمان تأهيل الكوادر وفقًا للمعايير الدوليّة .

هـ (غياب التطبيقات الرقمية في التدريب الميداني بالجامعات السعودية:

لا تزال الجامعات السعودية، رغم التطورات التقنية المتسارعة، تعتمد على أساليب تقليدية في إدارة التدريب الميدانيّ في الخدمة الاجتماعية، مقارنةً بما هو معمول به في الجامعات الأمريكية؛ ففي حين تُسخّر العديد من الجامعات الأمريكية التكنولوجيا -بصورة فعّالة -

لدعم تدريب الطلاب، تفتقر الجامعات السعودية إلى تطبيقات إلكترونية متخصصة تدعم الاختصاصيين الاجتماعيين خلال فترة التدريب.

فعلى سبيل المثال: تعتمد بعض الجامعات الأمريكية على تطبيقات رقمية تدعم التدريب الميداني، مثل تطبيق The Savvy Social Worker الذي يُمثل مكتبة معرفية إلكترونية تُمكن الطلاب من الوصول إلى أدوات تدريبية متطورة، ودراسات حالة، وموارد مرئية تُسهّم في تطوير المهارات المهنية داخل بيئة العمل (University at Buffalo, 2024). كما يُستخدم تطبيق iGrade Social Worker في عدد من البرامج التدريبية لتوثيق بيانات العملاء، وتحليل الأداء المهني للمتدربين بشكل يومي ودقيق (iGrade, 2024).

وفي المقابل، لم تُدرج الجامعات السعودية هذه الأدوات في خططها التدريبية؛ ما يؤدي إلى حرمان الطلاب من بيئات تعلم رقمية تُحاكي التحديات الواقعية التي قد يواجهونها في سوق العمل. وترى الباحثة أن سد هذه الفجوة التقنية يُعد خطوة محورية لتطوير جودة التدريب الميداني وتحقيق التكامل بين الجانب المعرفي والتطبيقي في إعداد الاختصاصيين الاجتماعيين السعوديين.

المحور الثامن: خلاصة نتائج الدراسة

93

أسفرت الدراسة عن عدد من النتائج التي تسلط الضوء على واقع التدريب الميداني في أقسام الخدمة الاجتماعية بالجامعات السعودية، مقارنةً بمعايير مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكي (CSWE)، وتتمثل أبرز النتائج فيما يأتي:

1. وجود فجوة واضحة بين المعايير المحلية والمعايير العالمية؛ إذ تبين أن البرامج المحلية تفتقر إلى كثير من عناصر التكامل والتخصص التي تعتمدها المعايير الدولية.
2. ضعف التنسيق بين الجامعات والمؤسسات التدريبية، ما يؤثر سلباً على جودة الخبرات الميدانية المكتسبة، ويقلل من مواءمة التدريب لاحتياجات سوق العمل.
3. قصور في الإشراف الأكاديمي والميداني؛ إذ يفتقر بعض المشرفين إلى الكفاءة التخصصية في الخدمة الاجتماعية، مع تفاوت كبير في آليات التقييم بين الجامعات.
4. قلة عدد الساعات التدريبية الفعلية مقارنةً بما هو معمول به في الجامعات الأمريكية، ما ينعكس سلباً على مستوى الكفاءة المهنية للخريجين.
5. الحاجة إلى تطوير إطار وطني موحد للتدريب الميداني، يستند إلى المعايير العالمية ويأخذ في الحسبان الخصوصية الثقافية والاجتماعية للمجتمع السعودي.

النتائج والتوصيات:

النتائج:

أسفر التحليل الوثائقي لمحتوى معايير التدريب الميداني في الجامعات السعودية، مقارنة بمعايير مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكي (CSWE)، عن النتائج الآتية:

1 - الفجوة في مواءمة المعايير:

أظهرت الدراسة وجود فجوة واضحة بين المعايير السعودية والمعايير الأمريكية (CSWE)، خاصة في الجوانب المتعلقة بالإشراف الأكاديمي، والمهنية، والشراكة المجتمعية، ما يشير إلى الحاجة لتقارب أكبر في البنية التنظيمية والفكرية للبرامج.

2 - نقص في الإشراف الأكاديمي:

كشفت النتائج عن وجود تفاوت في عدد المشرفين الأكاديميين، ومستويات تأهيلهم، ما لا يحقق متطلبات الإشراف الفعال المنصوص عليها في معايير CSWE، وهذا ما يُضعف من جودة المخرجات المهنية للطلاب.

3 - ضعف التنسيق مع المؤسسات التدريبية:

بيّنت الدراسة وجود افتقار إلى نظام شراكة موحد بين الجامعات ومؤسسات التدريب الميداني، ما نتج عنه اختلاف في مستوى التجربة التدريبية من جامعة لأخرى، وضعف في التكامل بين الجانبين الأكاديمي والمهني.

4 - قصور في الساعات التدريبية والتفاعل العملي:

أوضحت الدراسة أن العديد من البرامج في الجامعات السعودية لا تحقق الحد الأدنى من ساعات التدريب المطلوب وفق معايير CSWE، ما يؤثر سلباً على قدرة الطالب على إتقان المهارات المهنية المطلوبة.

5 - غياب التقييم المستند إلى الممارسة النظرية:

تبين أن أدوات التقييم المتبعة لا تركز بصورة كافية على التكامل بين النظرية والتطبيق، ولا تُراعي مبادئ «الممارسة المبنية على البراهين» التي تعد عنصراً أساسياً في المعايير العالمية.

التوصيات:

استناداً إلى النتائج السابقة، توصي الدراسة بما يلي:

أولاً: للجامعات وأقسام الخدمة الاجتماعية:

- تطوير معايير التدريب الميداني بما يتوافق مع متطلبات مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية الأمريكي (CSWE)، مع مراعاة الخصوصية المحلية.
- تعزيز التأهيل الأكاديمي للمشرفين على التدريب، وتوفير برامج تدريبية متخصصة ترفع من كفاءتهم الإشرافية والمهنية.
- زيادة عدد ساعات التدريب الميداني بما يتماشى مع المعايير العالمية، لضمان جودة المخرجات المهنية للطلاب.
- تبني أدوات تقييم متكاملة تربط بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي وفق نموذج «الممارسة المبنية على الأدلة».

ثانياً: للمؤسسات التدريبية (الجهات الميدانية):

95 بناء شراكات إستراتيجية مستدامة مع الجامعات، قائمة على الوضوح في الأدوار والأهداف، لضمان فعالية التدريب.

- تخصيص كوادرات مؤهلة من داخل المؤسسة للإشراف على المتدربين ومتابعتهم ميدانياً.
- توفير بيئة عمل تدريبية متنوعة فيها المهام والمسؤوليات، بما يحقق تنمية شاملة للمهارات المهنية لدى الطلاب.

ثالثاً: لوزارة التعليم والجهات المنظمة للتعليم العالي:

- وضع إطار وطني موحد للتدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية، يضمن توحيد السياسات والمعايير بين الجامعات.
- تضمين برامج إعداد المشرفين ضمن خطط التنمية المهنية الأكاديمية، وربطها باعتماد البرامج وتقييم أدائها.
- دعم رقابة الجودة الأكاديمية على برامج التدريب، وربط نتائج تقييم الأداء الميداني بعمليات الاعتماد والتطوير المؤسسي.

رابعاً: للقطاع الخاص وغير الربحي:

- فتح المجال لمشاركة هذه الجهات بصورة مواقع تدريبية معتمدة، تُسهم في إعداد الطلاب ميدانياً وتوسيع خبراتهم العملية.
- دعم إنشاء وحدات خدمة اجتماعية داخل المؤسسات الخاصة والخيرية، لتكون منصات تدريب وتطوير مستدامة.

المراجع

المراجع باللغة العربية:

- أبو المعاطي، ماهر. (2011). دليل الزيارات الميدانية في مجالات الخدمة الاجتماعية، القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.
- الأحمرري، مستورة سعيد سعد. (2017). إسهامات التدريب الميداني في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى طالبات الخدمة الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. عالم التربية، 59(4)، 81-119.
- التهامي، علي. (2012). فعالية برنامج للتدخل المهني باستخدام المدخل التنموي في خدمة الجماعة وزيادة الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني: دراسة مطبقة على طلاب التدريب الميداني بالفرقة الرابعة المتدربين برعاية الشباب جامعة بنها، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 3(30)، 1107-1048.
- جامعة الملك سعود. (2025). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية الدراسات، رابط: <https://chss.ksu.edu.sa/ar/content>
- حسين، محمد حسين السيد. (2020). متطلبات استخدام التعليم عن بعد بمنظومة التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، 20(1)، 477-511.
- الخريجي، البندري محمد؛ الدخيل، عبد العزيز عبد الله. (2018). دور المشرف المؤسسي في إكساب طالبات التدريب الميداني مهارات مهنة الخدمة الاجتماعية: دراسة وصفية مطبقة على مؤسسات التدريب الميداني بمنطقة الرياض، مجلة كلية الآداب، جامعة المنصورة، 42(42)، 310-356.

- خضير، محمد علي. (1996). الإشراف والتقويم في طريقة العمل مع الجماعات: مناهج الخدمة الاجتماعية-المؤسسات الاجتماعية-التدريب-الإشراف-التقويم، فاليتا، مالطا: منشورات إلجا.
- الدردير، محمود عبدالعزيز، وزناتي، خليفة الضبع. (2018). فعالية شبكات التواصل الاجتماعي في تنمية المهارات الاجتماعية لدى جماعات التدريب الميداني. مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية، 30(1)، 1-43.
- الرشيد، بنية بنت محمد سعود. (2009). دور التدريب الميداني في زيادة فهم الطالبات لبعض عمليات المساعدة المهنية في الخدمة الاجتماعية: دراسة شبه تجريبية مطبقة على طالبات قسم الدراسات الاجتماعية تخصص خدمة اجتماعية في جامعة الملك سعود. المؤتمر العلمي الدولي الثاني والعشرون للخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 4، 1696-1734.
- رضوان، محمود علي محمود. (2020). معوقات جودة التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 21(21)، 413-460.
- سالم، أمل عطية سالم. (2024). إسهامات مؤسسات التدريب الميداني في تنمية المهارات المهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية في التعامل مع مشكلات المجتمع المحلي، [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة حلوان.
- السبتي، خولة عبد الله. (2017). أثر التدريب الميداني في إكساب الطالبات معارف ومهارات استخدام نموذج التركيز على المهام: دراسة تجريبية مطبقة على عينة من طالبات التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية بجامعة الملك سعود. مجلة الخدمة الاجتماعية، 57(2)، 15-48.
- السبتي، خولة عبدالله. (2017). أثر التدريب الميداني في إكساب الطالبات معارف ومهارات استخدام نموذج التركيز على المهام. مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للاختصاصيين الاجتماعيين، 2(57)، 15-48.
- سعيد، حنان عبد الرحمن يحيى. (2008). نحو نموذج لتطوير التدريب الميداني لطلاب الدراسات العليا بقسم خدمة الفرد في ضوء معايير الجودة الشاملة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية. جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية، 3(24)، 1391-1427.

- السيف، عبد المحسن بن فهد، والمالكي، سامي بن محمد. (2020). واقع التدريب الميداني ومُعوقاته في تخصص الخدمة الاجتماعية في الجامعات السعودية: دراسة مُطبَّقة على جامعات مدينة الرياض. مجلة الخدمة الاجتماعية، 65، 367-383.
- عبد اللطيف، رشاد أحمد عبد اللطيف. (2006). التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية - أنشطة وتقارير، القاهرة، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعه حلوان.
- فهمي، محمد سيد. (2011). التدريب العملي والزيارات الميدانية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- كفاوين، محمود. (2010). إدارة المؤسسات الاجتماعية، القاهرة، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.
- اللوش، بشير بن علي. (2016). قياس نواتج التعلم المستهدفة لدى طلاب التدريب الميداني في برنامج بكالوريوس الخدمة الاجتماعية بجامعة حائل. مجلة الخدمة الاجتماعية، 11، 191-244.
- نهشل، مها محمد، وعبدالباقي، ريم فهد. (2021). الصعوبات والتحديات التي تواجه طالبات الخدمة الاجتماعية خلال التدريب الميداني في مؤسسات المملكة العربية السعودية التعليمية: دراسة كميّة. مجلة جامعة أم القرى، 13(4)، 1-21.
- نيازي، عبد المجيد طاش، والبريثن، عبدالعزيز. (2000). دليل التدريب الميداني للخدمة الاجتماعية. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، جامعة أم القرى.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (2024) الدليل الإجرائي لقرار تدريب الطلاب (التدريب التعاوني)، رابط: <https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/decisions-and-regulations/ministerial-decisions/06012024>

المراجع باللغة الإنجليزية:

- Andrews University (2020). Field Manual Introduction: Social Work Department, site: <https://www.andrews.edu/cas/socialwork/field/field-manual.pdf>
- Belmont University (2023). School of Social Work: Field Manual, site: https://www.belmont.edu/academics/majors-programs/social-work/_files/social-work-field-manual.pdf
- Berkeley Social Welfare (2021). MSW Student Guide to Field Education, site: https://socialwelfare.berkeley.edu/sites/default/files/msw_field_manual_2021.pdf

- Bogo, M. (2015). Field education for clinical social work practice: Best practices and contemporary challenges. *Clinical Social Work Journal*, 43, 317-324.
- Central Michigan University (2025). CMU Bachelor of Social Work Field Education Manual, site: https://www.cmich.edu/docs/default-source/colleges/college-of-liberal-arts-and-social-sciences/social-work/swk_field_manual-9d1e71b3-e8e5-4fc6-9eb1-f480c2f60ae4.pdf?sfvrsn=c655bf10_3
- Council on Social Work Education (CSWE) (2020). Educational Policy and Accreditation Standards (EPAS).
- Dhemba, J. (2012). Fieldwork in social work education and training: Issues and challenges in the case of Eastern and Southern Africa. *Social Work & Society*, 10(1).
- IFSW (2018). Global Social Work Statement of Ethical Principles, site: <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>
- NASW (2024). NASW Practice Standards & Guidelines, site: <https://www.socialworkers.org/Practice/Practice-Standards-Guidelines>
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press.
- Regehr, C. (2018). *Stress, trauma, and decision-making for social workers*. Columbia University Press.
- The Ohio State University - College of Social Work (2023). Field Manual, site: <https://csw.osu.edu/wp-content/uploads/2023/06/Field-Manual-2023-2.pdf>
- Tsui, M. (2005). *Social work Supervision: Contexts and concepts*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- UGA (2022). MSW Field Education Manual August 2022, site: https://ssw.uga.edu/wp-content/uploads/MSW_Field_Manual-2022-8.22.pdf
- University of Phoenix (2024). Bachelor of Science in Social Work - Field Education Manual, site: <https://www.phoenix.edu/content/dam/edu/degrees/doc/bssw-field-manual.pdf>

Field Training in Social Work in Saudi Arabia: Bridging Local Standards and Global Benchmarks

DR. KHALOUD BARJAS ALABDULKREEM*

Abstract:

Social work is a vital human-centered profession aimed at improving the well-being of individuals and communities through specialized interventions. Given the rapid socio-economic changes in Saudi Arabia, there is a growing need to enhance the profession's capacity to meet new challenges and societal demands. Central to this advancement is the development of training programs aligned with international standards to ensure the readiness and competence of social work professionals.

Field training plays a pivotal role in bridging theoretical knowledge and real-world practice. This study examines the current status of field training in Saudi universities by comparing local standards with those of the Council on Social Work Education (CSWE), a globally recognized model. Using a documentary analytical approach, the study reviews relevant local and international literature to identify gaps between national practices and global benchmarks in preparing social work graduates.

Findings reveal several challenges affecting the quality of field training in Saudi academic settings. The study proposes a developmental framework informed by international best practices and emphasizes the need to align local standards with CSWE guidelines. It recommends establishing a unified national framework based on international accreditation to ensure high-quality learning outcomes and support the objectives of Saudi Vision 2030 in education and social development.

Key Words: Field Training, Social Work, CSWE Standards, Saudi Universities

* Associate Professor, Department of Social Studies, Social Work Specialization College of Humanities and Social Sciences, King Saud University, Riyadh