

## Challenges Facing Social Workers During Vocational Training in the UAE: A Sample from the Emirate of Sharjah

Kuloud Ahmed Mohamed Alnuaimi

[U22107630@sharjah.ac.ae](mailto:U22107630@sharjah.ac.ae)

Prof. Hussain M Al-Othman, Ph.D.

[halothman@sharjah.ac.ae](mailto:halothman@sharjah.ac.ae)

University of Sharjah - College of Arts, Humanities and Social Sciences

Copyright (c) 2026 Kuloud Ahmed Mohamed Alnuaimi. Prof. Hussain M Al-Othman (Ph.D.)

DOI: <https://doi.org/10.31973/hafy7t70>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### Abstract:

This study examines the challenges social workers face during their professional training in the Emirate of Sharjah, United Arab Emirates. Social workers are essential in addressing societal issues, yet their effectiveness is often hampered by various obstacles they face during their formative training. Using qualitative and quantitative methodologies, this research identifies key challenges such as cultural sensitivities, organizational constraints, limited resources, and inadequate supervision during training. The study also aims to explore the impact of these challenges on the professional development of social work trainees, including their ability to apply theoretical knowledge in practice and build trust with clients in a culturally diverse society. The findings reveal that cultural expectations, particularly regarding gender roles and traditional norms, often conflict with modern practices taught in training programs. Organizational barriers, such as heavy workloads, lack of structured mentoring, and inadequate training facilities, further exacerbate the difficulties. The study also highlights the need for improved policies and support systems to enhance the training experience of social workers in Sharjah. Recommendations include strengthening partnerships between academic institutions and social service organizations, implementing training modules that adapt to different cultures, and providing ongoing mentoring and evaluation mechanisms. By addressing these challenges, the field of social work in the UAE can develop a strong workforce capable of meeting the evolving needs of society.

**Keywords:** Social work, professional training, social work education, mentorship, resource constraints.

**\*The authors has signed the consent form and ethical approval**

## التحديات التي تواجه الاخصائيين الاجتماعيين في أثناء التدريب المهني في مجتمع الإمارات: عينة من إمارة الشارقة

أ. د. حسين العثمان

الباحثة خلود أحمد محمد النعيمي

جامعة الشارقة - كلية الآداب والعلوم

طالبة ماجستير في علم الاجتماع التطبيقي

الإنسانية والاجتماعية، قسم علم

جامعة الشارقة/كلية الآداب والعلوم الإنسانية

الاجتماع

والاجتماعية

### مُلخَصُ البَحْثِ

تهدف هذه الدراسة التحديات التي يواجهها المتخصصون في العمل الاجتماعي في أثناء تدريبهم المهني في إمارة الشارقة، دولة الإمارات العربية المتحدة. يعدُّ المتخصصون الاجتماعيون ضروريين في معالجة القضايا المجتمعية، إلا أن فاعليتهم غالباً ما تعوقها عقبات مختلفة يواجهونها أثناء فترة تدريبهم التكويني. من خلال منهجيات نوعية وكمية، يحدد هذا البحث التحديات الرئيسية مثل الحساسيات الثقافية، والقيود التنظيمية، والموارد المحدودة، والإشراف غير الكافي أثناء التدريب. كما تهدف الدراسة على معرفة تأثير هذه التحديات في التنمية المهنية للمتدربين في العمل الاجتماعي، بما في ذلك قدرتهم على تطبيق المعرفة النظرية في الممارسة وبناء الثقة مع العملاء في مجتمع متنوع ثقافياً. تكشف النتائج أن التوقعات الثقافية، وخاصة فيما يتعلق بأدوار الجنسين والمعايير التقليدية، تتعارض غالباً مع الممارسات الحديثة التي يتم تدريسها في برامج التدريب. كما تعمل الحواجز التنظيمية، مثل الأحمال الثقيلة، ونقص الإرشاد المنظم، ومرافق التدريب غير الكافية، على تفاقم الصعوبات. تسلط الدراسة الضوء أيضاً على الحاجة إلى تحسين السياسات وأنظمة الدعم لتعزيز تجربة التدريب للمتخصصين في العمل الاجتماعي في الشارقة. وتتضمن التوصيات تعزيز الشراكات بين المؤسسات الأكاديمية ومنظمات الخدمة الاجتماعية، وتنفيذ وحدات تدريبية تتكيف مع الثقافات المختلفة، وتوفير آليات مستمرة للتوجيه والتقييم. ومن خلال معالجة هذه التحديات، يمكن لمجال العمل الاجتماعي في دولة الإمارات العربية المتحدة تطوير قوة عاملة قوية قادرة على تلبية الاحتياجات المتطورة للمجتمع.

**الكلمات المفتاحية:** العمل الاجتماعي، التدريب المهني، تعليم العمل الاجتماعي، الإرشاد، قيود الموارد.

\* وقع المؤلفون على نموذج الموافقة والموافقة الأخلاقية الخاصة بالمساهمة البشرية في البحث

## المقدمة

تؤدي الخدمة الاجتماعية دورًا حيويًا في تعزيز الرفاهية المجتمعية، ومعالجة احتياجات الفرد والمجتمع، ومعالجة القضايا الاجتماعية من خلال التدخل والدعم والمناصرة. تعتمد فعالية الأخصائيين الاجتماعيين على قدرتهم على ترجمة المعرفة النظرية إلى مهارات عملية، وهي العملية التي يتم تتميتها أثناء التدريب المهني. في دولة الإمارات العربية المتحدة، حيث يتعايش التحديث السريع والحفاظ على الثقافة، يواجه الأخصائيون الاجتماعيون تحديات فريدة أثناء تدريبهم، وخاصة في المناطق ذات السكان المتنوعين مثل إمارة الشارقة. غالبًا ما تشكل هذه التحديات استعداد وقدرات الأخصائيين الاجتماعيين لتلبية الاحتياجات المعقدة لمجتمع ديناميكي.

يعد التدريب المهني للأخصائيين الاجتماعيين مرحلة محورية في تطورهم المهني. وهو يتضمن تطبيق التعلم في الفصول الدراسية في بيئات العالم الحقيقي، وبناء الكفاءات العملية، وتطوير المرونة العاطفية. ومع ذلك، فإن السياقات الاجتماعية والثقافية والمؤسسية التي يحدث فيها هذا التدريب يمكن أن تؤثر بشكل كبير على نجاحه. في الشارقة، يواجه المتدربون تحديات مثل التعامل مع الحساسيات الثقافية، وإدارة توقعات العملاء، وموازنة القيم التقليدية مع ممارسات العمل الاجتماعي المعاصرة. علاوة على ذلك، فإن القيود التنظيمية مثل الموارد غير الكافية، والأحمال الثقيلة، والافتقار إلى الإرشاد المنظم يمكن أن تعيق تجربة التعلم، مما يؤثر في ثقة المتدربين واستعدادهم.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف التحديات المحددة التي يواجهها المتخصصون في العمل الاجتماعي أثناء تدريبهم المهني في الشارقة. وتخصص تأثير هذه التحديات على قدرتهم على دمج النظرية مع الممارسة، وإقامة علاقات مع العملاء، والتطور كمحترفين أكفاء. من خلال تحديد الحواجز، يسعى هذا البحث إلى تقديم رؤى حول كيفية معالجة هذه العقبات لتعزيز تجربة التدريب للعاملين الاجتماعيين في الإمارات العربية المتحدة. كما يقدم توصيات لصناع السياسات والمعلمين ومنظمات الخدمة الاجتماعية لخلق بيئة داعمة للمتدربين في العمل الاجتماعي.

إن فهم هذه التحديات ومعالجتها أمر بالغ الأهمية ليس فقط للتنمية المهنية للعاملين الاجتماعيين ولكن أيضًا لتعزيز مجال العمل الاجتماعي في الإمارات العربية المتحدة. مع استمرار الأمة في التقدم، فإن تزويد العاملين الاجتماعيين بالمهارات والموارد التي يحتاجون إليها أمر ضروري لتعزيز المجتمعات الشاملة والمرنة والمدعومة جيدًا.

## مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

يواجه مجال العمل الاجتماعي في دولة الإمارات العربية المتحدة، وخاصة في الشارقة، تحديات فريدة تتبع من التفاعل بين التحديث السريع والقيم الثقافية والديناميكيات المؤسسية. غالبًا ما يواجه المتدربون في العمل الاجتماعي، أثناء تدريبهم المهني، عقبات تعيق قدرتهم على تطبيق المعرفة النظرية بشكل فعال في سيناريوهات العالم الحقيقي. تشمل هذه التحديات الحساسيات الثقافية، والمعايير الجنسانية، والقيود التنظيمية، والافتقار إلى الإشراف المنظم، والوصول المحدود إلى الموارد. يمكن أن تؤثر مثل هذه الحواجز في جودة التدريب، وتأخر التطور المهني للعاملين الاجتماعيين، وتؤثر على الفعالية الإجمالية للخدمات الاجتماعية في معالجة الاحتياجات المجتمعية. وعلى الرغم من أهمية هذه القضايا، إلا أن هناك بحثًا محدودًا يركز على التحديات المحددة التي يواجهها المتدربون في العمل الاجتماعي في السياق الإماراتي، وخاصة في الشارقة. إن معالجة هذه الفجوات أمر ضروري لتحسين إطار التدريب وتجهيز العاملين الاجتماعيين لخدمة مجتمعاتهم بشكل فعال. ويهدف إلى الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

١. ما هي أبرز التحديات التي يواجهها متدربو العمل الاجتماعي أثناء تدريبهم المهني في الشارقة؟

ويتفرع منه هذه الأسئلة الثانوية:

١. كيف تؤثر المعايير والقيم الثقافية في تجارب تدريب المتدربين في العمل الاجتماعي في الشارقة؟

٢. ما العوامل التنظيمية والمؤسسية التي تؤثر في جودة التدريب المهني للعاملين الاجتماعيين في الشارقة؟

٣. بأي طرق تؤثر هذه التحديات في قدرة المتدربين على دمج المعرفة النظرية في التطبيق العملي؟

٤. ما الاستراتيجيات وآليات الدعم التي يمكن تنفيذها لمعالجة التحديات التي يواجهها المتدربون في العمل الاجتماعي في الشارقة؟

٥. كيف يمكن للمؤسسات الأكاديمية ومنظمات الخدمة الاجتماعية التعاون لتحسين تجربة التدريب المهني للعاملين الاجتماعيين في دولة الإمارات العربية المتحدة؟

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة على هذه الأسئلة، وتقديم رؤى حول الحواجز التي يواجهها المتدربون في العمل الاجتماعي وتقديم توصيات قابلة للتنفيذ لتعزيز تدريبهم واستعدادهم لمعالجة الاحتياجات المجتمعية.

## أهمية وأهداف الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها لأنها تلقي الضوء على التحديات التي يواجهها المتدربون في مجال العمل الاجتماعي في الشارقة، وهي المدينة التي يتعايش فيها التطور الحديث مع التقاليد الثقافية الراسخة. ويؤدي العاملون الاجتماعيون دورًا حاسمًا في معالجة قضايا المجتمع، وتعزيز الرفاهية، ودعم الأفراد والأسر المحتاجة. ومع ذلك، فإن قدرتهم على أداء هذه الأدوار بشكل فعال تعتمد على جودة تدريبهم المهني. ومن خلال تحديد الحواجز التي يواجهها المتدربون، يوفر هذا البحث رؤى قيمة حول كيفية تحسين برامج التدريب لإعداد العاملين الاجتماعيين بشكل أفضل لواقع مهنتهم. ويمكن لنتائج هذه الدراسة أن توجه صناعات السياسات والمعلمين والمنظمات في خلق بيئات داعمة تمكن العاملين الاجتماعيين من تلبية احتياجات مجتمع متنوع ومتطور.

وتهدف الدراسة إلى تحديد وتحليل التحديات الرئيسية التي يواجهها المتدربون في مجال العمل الاجتماعي أثناء تدريبهم المهني في الشارقة، مع التركيز على الحساسيات الثقافية والقيود التنظيمية والقيود على الموارد. وتسعى إلى فهم كيفية تأثير هذه التحديات على قدرة المتدربين على تطبيق المعرفة النظرية في البيئات العملية وتطوير المهارات الأساسية. فضلا عن ذلك، تهدف الدراسة إلى اقتراح توصيات قابلة للتنفيذ لتعزيز أطر التدريب، بما في ذلك الإشراف الأفضل والتوجيه وتخصيص الموارد. ومن خلال معالجة هذه الأهداف، تأمل الدراسة في المساهمة في تطوير برامج تدريبية أكثر فعالية تدعم النمو المهني للعاملين الاجتماعيين وتعزز قدرتهم على خدمة المجتمعات في جميع أنحاء الإمارات العربية المتحدة.

## الموجهات النظرية للدراسة

يعتمد الإطار النظري لدراسة التحديات التي يواجهها الأخصائيون الاجتماعيون في الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، على مزيج من النظريات الاجتماعية والنفسية التي تسلط الضوء على تعقيدات العمل الاجتماعي في هذا الإطار الاجتماعي والثقافي والاقتصادي الفريد. تتضمن الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين مجموعة واسعة من النظريات، كل منها يساهم برؤى فريدة في فهم السلوك البشري والديناميكيات المجتمعية وطرق التدخل الفعال. يشتمل هذا الإطار على:

١- **نظرية التطور:** تشمل النظرية التنموية مجموعة من المنظورات النظرية التي تركز على عملية النمو البشري والتنمية طوال العمر. تهدف هذه النظريات إلى شرح كيف ولماذا يتغير الناس بمرور الوقت، مع الأخذ في الاعتبار مجالات التطور المختلفة، بما في ذلك النمو الجسدي والمعرفي والاجتماعي والعاطفي. على عكس نظرية الصراع، التي تركز

على الهياكل الاجتماعية وعدم المساواة، توفر النظريات التنموية نظرة ثاقبة للتقدم الفردي والعوامل التي تؤثر على هذا التقدم من الطفولة حتى الشيخوخة. تقترح العديد من النظريات التنموية أن النمو يحدث في مراحل متميزة تكون عالمية عبر الثقافات. وتتسم كل مرحلة بمهام أو تحديات محددة يحتاج الأفراد إلى حلها للتقدم بنجاح إلى المرحلة التالية. ينظر هذا الجانب إلى التغييرات البيولوجية التي تحدث مع تقدم الشخص في العمر، من تطوير المهارات الحركية في مرحلة الطفولة إلى التدهور الجسدي في الشيخوخة. ينطوي التطور المعرفي على تغييرات في التفكير وحل المشكلات وقدرات صنع القرار. نظرية جان بياجيه للتطور المعرفي، والتي تحدد المراحل من الحساس إلى التفكير التشغيلي الرسمي، هي عمل أساسي في هذا المجال (بياجيه، ١٩٥٢). كما تأخذ النظريات التنموية في الاعتبار دور العوامل البيئية، بما في ذلك الأسرة والثقافة والتعليم والحالة الاجتماعية والاقتصادية، في التأثير على التنمية. تؤكد نظرية ليف فيغوتسكي الاجتماعية والثقافية على أهمية التفاعلات الاجتماعية والأدوات الثقافية في التنمية المعرفية (فيغوتسكي، ١٩٧٨).

٢- **نظرية التعلم الاجتماعي:** نظرية التعلم الاجتماعي، التي طورها ألبرت باندورا في السبعينيات، تؤكد على أهمية مراقبة ونمذجة وتقليد سلوكيات الآخرين ومواقفهم وردود أفعالهم العاطفية. اقترح باندورا أن التعلم يمكن أن يحدث في سياق اجتماعي من خلال مراقبة الآخرين وأن العمليات النفسية الداخلية تشارك في التعلم من البيئة الاجتماعية (باندورا، ١٩٧٧). يمكن للأفراد تعلم سلوكيات جديدة من خلال مراقبة الآخرين. تتأثر هذه العملية بخصائص النموذج والمراقب والسلوك الذي يتم ملاحظته. في حين أن التجربة المباشرة يمكن أن تؤثر على السلوك، أشار باندورا إلى أن السلوكيات الملاحظة تتأثر أيضًا بالعواقب التي يبدو أنها تنتجها. إن مراعاة المكافآت أو العقوبات التي يتلقاها الآخرون يمكن أن تشكل سلوك الفرد. قدم باندورا مفهوم الكفاءة الذاتية، والذي يشير إلى إيمان الفرد بقدرته على النجاح في مواقف محددة. يمكن أن يؤثر هذا الاعتقاد في الخيارات والجهد والمثابرة في مواجهة التحديات.

٣- **نظرية الأنظمة في العمل الاجتماعي:** تستند نظرية الأنظمة في العمل الاجتماعي إلى فكرة أن الفرد جزء من نظام أكبر، سواء كان أسرة أو مجتمعًا أو مجتمعًا. تم تطويره من نظرية الأنظمة العامة في منتصف القرن العشرين، وهو ينظر إلى الأفراد وبيئاتهم على أنهم أنظمة مترابطة تؤثر على بعضهم البعض (فون بيرتالانفي، ١٩٦٨). تؤكد هذه النظرية على أهمية مشاهدة النظام بأكمله، مع الاعتراف بأن أي تغيير أو مشكلة في جزء واحد يمكن أن تنتشر وتؤثر على النظام بأكمله. ويعترف بأن العناصر داخل النظام

مترابطة ترابطا عميقا، بحيث أن التغييرات في أحد جوانب حياة الشخص يمكن أن تؤثر على جوانب أخرى، مما يسلط الضوء على الطبيعة المترابطة للرفاه الاجتماعي والعاطفي والجسدي. تتعمق نظرية الأنظمة أيضًا في مفهوم الاستتباب، مما يشير إلى أن الأنظمة تسعى بطبيعتها الحال إلى حالة من التوازن، وهو أمر مهم بشكل خاص في فهم ومعالجة مقاومة التغيير داخل ديناميكيات الأسرة. علاوة على ذلك، تؤكد النظرية على أهمية حدود النظام، التي تساعد في تحديد الأنظمة المختلفة من بعضها البعض، ومساعدة الأخصائيين الاجتماعيين في تقييم ومعالجة تعقيدات هياكل الأسرة أو التنظيم. توفر هذه المكونات مجتمعة عدسة شاملة للأخصائيين الاجتماعيين لتقييم العلاقات والبيئات متعددة الأوجه التي تشكل حياة الأفراد والتدخل فيها.

### الإطار النظري للدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في تركيزها على التحديات التي يواجهها المتدربون في مجال العمل الاجتماعي أثناء تدريبهم المهني في إمارة الشارقة، وخاصة في ضوء التطورات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تشكل دولة الإمارات العربية المتحدة. ومن خلال تحديد وتحليل هذه التحديات، تسهم الدراسة في فهم أعمق للعوامل المؤثرة على استعداد وفعالية المتدربين في مجال العمل الاجتماعي. وهذا بدوره يمكن أن يساعد في تعزيز السياسات والممارسات المتعلقة بتعليم وتدريب العمل الاجتماعي. فضلا عن ذلك، تقدم الدراسة رؤى قيمة يمكن لصناع القرار استخدامها لخلق بيئة داعمة للمتدربين، ومن ثم تحسين جودة خدمات العمل الاجتماعي وتعزيز التنمية الاجتماعية الشاملة في دولة الإمارات العربية المتحدة. إن معالجة التحديات التي يواجهها المتدربون لا تعزز نموهم المهني فحسب، بل تعزز أيضًا نظام الرعاية الاجتماعية بشكل عام.

### من الناحية النظرية:

تضيف هذه الدراسة إلى الأدبيات الأكاديمية من خلال معالجة فجوة حرجة في فهم التحديات الفريدة التي يواجهها المتدربون في العمل الاجتماعي في دولة الإمارات العربية المتحدة، ولأسيما في السياقات متعددة الثقافات والسريعة التطور مثل الشارقة. وتدرس العوامل الثقافية والاجتماعية والمؤسسية التي تؤثر على المتدربين، مما يساهم في تطوير نظريات ونماذج جديدة للتدريب الفعال في العمل الاجتماعي في بيئات متنوعة. ومن خلال القيام بذلك، تعمل الدراسة على تعزيز الخطاب الأكاديمي حول تعليم العمل الاجتماعي والتطوير المهني. وعلاوة على ذلك، فإنها تبني إطارًا نظريًا يمكن أن يكون بمثابة أساس للبحوث المستقبلية التي تهدف إلى تقييم وتحسين ممارسات وسياسات العمل الاجتماعي في دولة الإمارات العربية المتحدة والمجتمعات الأخرى ذات الديناميكيات الاجتماعية المماثلة.

**أما من الناحية التطبيقية:**

تقدم نتائج هذه الدراسة توصيات قابلة للتنفيذ لتعزيز التدريب والتطوير المهني للمتدربين في مجال العمل الاجتماعي في الشارقة. واستنادًا إلى التحليل العلمي، تقدم الدراسة مقترحات لتحسين الدعم المؤسسي والإشرافي، وتطوير برامج تدريبية أكثر فعالية، ومعالجة قيود الموارد. ويمكن للوكالات الحكومية ومنظمات الخدمة الاجتماعية استخدام هذه التوصيات لصقل السياسات الاجتماعية وهياكل التدريب، وضمان نتائج أفضل لكل من المتدربين والمجتمعات التي يخدمونها. وفي نهاية المطاف، تهدف الدراسة إلى المساهمة في التنمية المستدامة للعمل الاجتماعي في دولة الإمارات العربية المتحدة من خلال تمكين المتدربين وتحسين الجودة الشاملة وفعالية خدمات الرعاية الاجتماعية.

**مفاهيم الدراسة:****١ - الأخصائي الاجتماعي:**

الأخصائي الاجتماعي، كما وصفه الأستاذ الدكتور سيد أبو بكر (١٩٩٢)، هو فرد يشارك بنشاط في مجال العمل الاجتماعي، ويلتزم بشكل صارم بالأخلاق المهنية ويدعم الفلسفة والمبادئ والقيم الأساسية للمهنة. هذا الدور بالغ الأهمية، إذ يعمل العامل الاجتماعي كقائد مهني مسؤول عن توجيه العمليات الاجتماعية التي تهدف إلى مساعدة الأفراد والمجتمعات في حل مشكلاتهم وتلبية احتياجاتهم، مما يسهل في نهاية المطاف التغيير الهادف. الأخصائي الاجتماعي هو فرد مدرب بشكل احترافي ويمتلك المهارات والمعرفة اللازمة لمساعدة الأفراد والأسر والمجتمعات على معالجة المشكلات الاجتماعية وحلها. وفقًا لباركر (٢٠١٣)، يشارك العاملون الاجتماعيون في ممارسات مختلفة مثل الاستشارة والدعوة وتنظيم المجتمع، وكل ذلك ضمن إطار أخلاقي مخصص لتعزيز العدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان. فضلاً عن ذلك، يصف هيبورث وآخرون (٢٠١٧) العاملين الاجتماعيين بأنهم محترفون يتعاونون مع العملاء لتمكينهم وتحسين نوعية حياتهم من خلال تقديم الدعم والموارد والتوجيه. إنهم يستخدمون منظور الشخص في البيئة، مع الاعتراف بالتفاعل المعقد بين الظروف الفردية والقوى الاجتماعية الأوسع. معاً، تسلط هذه التعريفات الضوء على دور العامل الاجتماعي في تسهيل التغيير الإيجابي من خلال معالجة القضايا الشخصية والنظامية التي تؤثر على الأفراد والمجتمعات.

**٢ - التحديات المهنية:**

يشمل "التحدي المهني" أي صعوبة أو عقبة أو موقف يواجهه المتدربون في مجال العمل الاجتماعي خلال فترة تدريبهم المهني، مما يختبر مهاراتهم أو معرفتهم أو قدرتهم على تطبيق ما تعلموه بشكل فعال. قد تنشأ هذه التحديات من مصادر متعددة، مثل الاختلافات

الثقافية، أو التوقعات المجتمعية، أو القيود التنظيمية، أو حتى نقص الموارد المتاحة، وتتطلب من المتدربين التكيف والتعلم والابتكار للتغلب عليها (مانسفيلد، ٢٠١٩). يمكن أن تشمل هذه التحديات التعامل مع حالات اجتماعية معقدة، تتطلب جهدًا معرفيًا أو عاطفيًا أو تقنيًا كبيرًا، مثل فهم الفروقات الثقافية، وإدارة العلاقات مع العملاء، والعمل تحت إشراف محدود، أو التغلب على فجوات الخبرة العملية (سميث وروبرتس، ٢٠٢٠).

علاوة على ذلك، غالبًا ما تتطلب التحديات المهنية التي يواجهها المتدربون في العمل الاجتماعي مستوى أعلى من مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات والتفكير الاستراتيجي، مما يدفعهم إلى تجاوز المهام الروتينية التي يتعلمونها نظريًا إلى تطبيقات واقعية تُثري خبرتهم المهنية. هذه التحديات تمثل فرصة هامة للنمو والتطور المهني للمتدربين، حيث تسهم في تعزيز كفاءاتهم وتطوير قدراتهم على التكيف مع بيئات العمل المتغيرة وتعزيز فعالية ممارستهم المستقبلية في هذا المجال (جونسون وويليامز، ٢٠٢١).

### ٣- التدريب المهني:

يشير التدريب المهني إلى عملية تعلم منظمة تهدف إلى إعداد الأفراد لاكتساب المهارات والمعرفة اللازمة للعمل في مجال معين أو تحسين أدائهم في وظائفهم الحالية. يُعد التدريب المهني جزءًا أساسيًا من التطوير المهني، حيث يمكّن المتدربين من تطبيق المعرفة النظرية في سياقات عملية، مما يعزز من جاهزيتهم للتعامل مع متطلبات المهنة وتحدياتها الواقعية (مانسفيلد، ٢٠١٩). يتم تنفيذ التدريب المهني عادةً في بيئات عمل فعلية تحت إشراف مختصين، ويشمل مهامًا وأنشطة تهدف إلى تطوير المهارات التقنية، التواصل الفعال، إدارة الوقت، والتعامل مع القضايا المهنية المعقدة (سميث وروبرتس، ٢٠٢٠).

بالنسبة لمتدربي العمل الاجتماعي، يمثل التدريب المهني فرصة ثمينة لاكتساب الخبرة العملية والتعرف على التحديات الميدانية التي قد يواجهونها عند التعامل مع العملاء والمؤسسات المجتمعية. يوفر التدريب بيئة تعليمية تعزز من قدراتهم على تحليل المواقف الاجتماعية، تطوير الحلول المناسبة، وبناء الثقة المهنية. كما يساهم في تعزيز فهم المتدربين للمعايير الأخلاقية والتطبيقات الثقافية، وهو أمر أساسي للعمل في مجتمعات متعددة الثقافات مثل مجتمع الإمارات. من خلال التدريب المهني، يتمكن المتدربون من تطوير فهم أعمق لديناميكيات المجتمع، واكتساب المهارات التي تمكنهم من إحداث تأثير إيجابي مستدام في مجال العمل الاجتماعي (جونسون وويليامز، ٢٠٢١).

## الدراسات السابقة:

تعد مراجعة الأدبيات أداة حيوية لفهم العوائق والتحديات التي تؤثر في فعالية التدريب المهني للعاملين الاجتماعيين، حيث تقدم نظرة شاملة للأبحاث المعاصرة والتاريخية المتعلقة بهذا المجال. تبرز المراجعة العقبات التي تعرقل قدرة الأخصائيين الاجتماعيين على تطبيق مهاراتهم ومعرفتهم بشكل عملي وفعال.

## التحديات المرتبطة بالممارسات المهنية

أظهرت الدراسات أن الأخصائيين الاجتماعيين غالبًا ما يواجهون عقبات مهنية تعيق تطورهم. على سبيل المثال، أوضحت دراسة عمر محمد الهيملي (٢٠٢٢) أن عبء العمل الإداري ونقص التدريب على المهارات السريرية يمثلان عقبات رئيسية. وأكدت الدراسة على أهمية رفع وعي الإدارات بأدوار الأخصائيين الاجتماعيين وتقديم الدعم اللازم لهم، بما في ذلك زيادة ميزانيات التدريب. تشير الدراسات إلى أن الأخصائيين الاجتماعيين يواجهون تحديات مهنية متعددة تعيق تطورهم وتؤثر في قدرتهم على أداء أدوارهم بشكل فعال أثناء التدريب. على سبيل المثال، تناولت دراسة سيد حسانين (٢٠٢١) العقبات التي يواجهها الأخصائيون العاملون في المدارس، حيث وجدت أن عبء المهام الإدارية يمثل حاجزًا رئيسيًا يحول دون تركيزهم على مهامهم الأساسية المرتبطة بالعمل الاجتماعي. وأوصت الدراسة بتخفيف الأعباء الإدارية من خلال توفير مساعدي إداريين، مما يمنح الأخصائيين الوقت اللازم لدعم الطلاب وحل المشكلات الاجتماعية بشكل أفضل.

من ناحية أخرى، ركزت دراسة سالم ورؤوف (٢٠٢٠) على الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مراكز إعادة التأهيل. وأظهرت النتائج أن نقص التدريب المستمر يؤدي إلى انخفاض في القدرة على تطبيق أحدث الممارسات المهنية، مما يعيق الأداء العام للمتدربين. أوصت الدراسة بتنظيم برامج تدريبية مستدامة يتم تحديثها بانتظام لتواكب التطورات الحديثة في المجال. هذا النهج يمكن أن يساعد الأخصائيين على تعزيز مهاراتهم العملية والنظرية. وفي السياقات متعددة الثقافات، سلطت دراسة العوضي (٢٠٢٠) الضوء على العقبات التي تنشأ بسبب التوقعات المهنية غير الواضحة. أشارت الدراسة إلى أن هذه التوقعات تؤدي إلى إحباط المتدربين وتقلل من فعاليتهم. لذلك، دعت إلى ضرورة توفير وصف وظيفي واضح وتعريف دقيق لدور الأخصائي الاجتماعي داخل المؤسسات المختلفة.

بالإضافة إلى ذلك، استعرضت دراسة هبة محمد قطب سالم (٢٠٢٣) التحديات التي تواجه الأخصائيين العاملين مع الفئات الخاصة، مثل قلة الدعم المؤسسي ونقص الموارد والأدوات اللازمة. وشددت الدراسة على أهمية التدريب العملي الفعال وتوفير الإرشاد المستمر لتحسين مهارات الأخصائيين ومساعدتهم على التعامل مع هذه الفئات بشكل أكثر

كفاءة. وأخيراً، ركزت دراسة مارشال وآخرون (٢٠١٩) على التحديات التي يواجهها المتخصصون الجدد أثناء انتقالهم من البيئة الأكاديمية إلى العمل المهني. وجدت الدراسة أن قلة الخبرة العملية أثناء التدريب تؤدي إلى شعور بالقلق وعدم الثقة بالنفس. وأوصت بتعزيز فرص التدريب العملي وتقديم جلسات إرشاد مستمرة لدعم المتدربين خلال هذه المرحلة الحرجة.

### التحديات المرتبطة بالممارسات المهنية

تشير العديد من الدراسات إلى أن الأخصائيين الاجتماعيين يواجهون عقبات مهنية تؤثر على قدرتهم على التطور أثناء التدريب وأداء أدوارهم بشكل فعال. على سبيل المثال، أظهرت دراسة عمر محمد الهيمال (٢٠٢٢) أن عبء العمل الإداري يمثل تحدياً كبيراً، إذ يتطلب منهم قضاء وقت طويل في أداء مهام إدارية بدلاً من التركيز على الأنشطة المهنية الأساسية. بالإضافة إلى ذلك، أبرزت الدراسة نقص التدريب على المهارات السريرية كعائق رئيسي يمنع الأخصائيين من تحسين أدائهم في العمل الميداني. وأوصت الدراسة بزيادة وعي الإدارات بأهمية أدوار الأخصائيين الاجتماعيين، وتوفير الدعم اللازم لهم من خلال تخصيص ميزانيات أكبر للتدريب والتطوير. فضلاً عن ذلك، أظهرت دراسة سميث وروبرتس (٢٠٢٠) أن نقص التخصص في توزيع المهام المهنية يزيد من تقاوم المشكلة، حيث يضطر العديد من الأخصائيين إلى أداء أدوار إدارية مثل إعداد الجداول الزمنية والتقارير، مما يقلل من الوقت المتاح للتفاعل المباشر مع العملاء واكتساب المهارات الميدانية. وأشارت الدراسة إلى أهمية زيادة وعي الإدارات بدور الأخصائيين الاجتماعيين وإعادة هيكلة الأدوار المهنية لتناسب مع الكفاءات المطلوبة، بالإضافة إلى تقديم برامج تدريبية مستدامة لتحسين أدائهم المهني.

وبالمثل، تناولت دراسة سالم ورؤوف (٢٠٢٠) التحديات التي يواجهها الأخصائيون العاملون في مراكز إعادة التأهيل، حيث أكدت أن نقص التدريب المستمر يمثل عائقاً رئيسياً أمام تطوير المهارات العملية والسريرية. وأشارت الدراسة إلى أهمية توفير برامج تدريبية مستدامة ومتجددة تعتمد على احتياجات العمل الميداني. كما شددت دراسة سالم ورؤوف (٢٠٢٠) على ضرورة تعزيز الشراكات بين المؤسسات الأكاديمية ومراكز التدريب لضمان دعم الأخصائيين وتطوير مهاراتهم بشكل يواكب متطلبات العمل في المجال الاجتماعي.

### التحديات في بيئات التعليم والتدريب

وفقاً لدراسة محمد رضا جاد حواس (٢٠٢١)، فإن دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة مثل المصابين بالشلل الدماغي يمثل تحدياً كبيراً للأخصائيين الاجتماعيين. كشفت الدراسة أن نقص التعاون بين الجهات المختلفة وعدم كفاية الإعداد المهني يشكلان حواجز

كبيرة أمام نجاح برامج الدمج. وأوصت بتطوير برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى تعزيز الكفاءة المهنية للأخصائيين العاملين في هذه البيئات. وبالمثل، أظهرت دراسة سالم وهلال (٢٠٢٠) أن الأخصائيين العاملين مع الأطفال ذوي الإعاقات يواجهون نقصاً في التدريب العملي على استراتيجيات التعليم المتخصص، مما يؤثر في قدرتهم على تلبية احتياجات هذه الفئة بشكل فعال. وأوصت الدراسة بتوفير تدريبات تفاعلية تركز على تقنيات التدخل الفردي والجماعي. بالإضافة إلى ذلك، تناولت دراسة العوضي (٢٠٢٠) التحديات المؤسسية التي تعرقل دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث أشارت إلى أن نقص الدعم المؤسسي والبنية التحتية الملائمة يشكلان عقبة كبيرة أمام تنفيذ برامج الدمج بنجاح. وشددت الدراسة على أهمية تعزيز الموارد المؤسسية وتحسين التعاون بين الأخصائيين الاجتماعيين والمعلمين لضمان توفير بيئة تعليمية متكاملة.

### التأثيرات الثقافية والمؤسسية

أظهرت الدراسات أن التأثيرات الثقافية والمؤسسية تؤدي دوراً كبيراً في تشكيل تجربة الأخصائيين الاجتماعيين أثناء التدريب المهني. على سبيل المثال، تناولت دراسة هبة محمد قطب سالم (٢٠٢٣) الصعوبات التي يواجهها الأخصائيون الاجتماعيون أثناء العمل مع الأطفال ذوي الإعاقات المزوجة، مسلطة الضوء على المواقف المجتمعية السلبية والحوجز المؤسسية التي تعرقل أداؤهم. وأوصت الدراسة بزيادة التوعية المجتمعية وتعزيز الدعم المؤسسي لتوفير بيئات عمل داعمة تساعد في تحسين تجربة التدريب المهني.

على نفس المنوال، أشارت دراسة سالم ورؤوف (٢٠٢٠) إلى أن التحديات الثقافية، مثل الوصمة المرتبطة بالإعاقات، تعوق قدرة الأخصائيين الاجتماعيين على بناء الثقة مع الأسر والعمل بفعالية مع الفئات المستهدفة. وأوصت الدراسة بتنظيم حملات توعية لتعزيز قبول المجتمع لدور الأخصائيين الاجتماعيين وزيادة التعاون معهم. بالإضافة إلى ذلك، أوضحت دراسة العوضي (٢٠٢٠) أن عدم وضوح الأدوار المهنية داخل المؤسسات يشكل تحدياً كبيراً أمام الأخصائيين الاجتماعيين، مما يؤدي إلى تقليل كفاءتهم. وركزت الدراسة على ضرورة تحسين السياسات المؤسسية لضمان وضوح المهام وتعزيز الدعم الإداري للأخصائيين.

### التأثيرات الناتجة عن الأزمات مثل جائحة كوفيد-١٩

كان لجائحة كوفيد-١٩ تأثير كبير على تدريب الأخصائيين الاجتماعيين، كما ذكرت دراسة إيمان حفني عبد العليم (٢٠٢١). استكشفت الدراسة تأثير الجائحة على قدرة الأخصائيين الاجتماعيين على تلبية الاحتياجات الطارئة، وأكدت على أهمية توفير تدريب عملي يركز على تطوير مهارات المرونة وحل المشكلات. وشددت على ضرورة تعزيز الاستعداد لمثل هذه الأزمات من خلال برامج تدريبية موجهة.

وبالمثل، أشارت دراسة سالم ومجد (٢٠٢٢) إلى أن الجائحة تسببت في تعطيل برامج التدريب التقليدية، مما أدى إلى انتقال التدريب إلى بيئات افتراضية. وأوضحت الدراسة أن نقص التفاعل المباشر في هذه البرامج أثر على جودة التدريب، وأوصت بتطوير تقنيات التعلم الرقمي لدعم الأخصائيين الاجتماعيين أثناء الأزمات. بالإضافة إلى ذلك، تناولت دراسة جونز وأدمز (٢٠٢١) تأثير الجائحة على الصحة النفسية للمتدربين في العمل الاجتماعي، إذ أكدت على ضرورة توفير دعم نفسي مستمر لهم خلال الأزمات لتعزيز قدرتهم على مواجهة التحديات المهنية.

### الفجوة بين النظرية والتطبيق

تعاني برامج التدريب المهني غالبًا من فجوة بين التعليم النظري والتطبيق العملي، كما أشار العديد من الباحثين. وأوضحت دراسة لجونسون وويليامز (٢٠٢١) أن هذه الفجوة تؤدي إلى نقص في جاهزية المتدربين للعمل مع المجتمعات المتنوعة. وأوصت الدراسة بزيادة التركيز على الأنشطة العملية مثل دراسات الحالة والمحاكاة الميدانية لتقليل هذه الفجوة. من جهة أخرى، أظهرت دراسة سميث وروبرتس (٢٠٢٠) أن غياب الفرص الميدانية المتنوعة أثناء التدريب يسهم في توسيع الفجوة بين النظرية والتطبيق. وأوصت الدراسة بزيادة فرص التدريب العملي في بيئات مهنية متعددة لإثراء تجربة المتدربين. كما كشفت دراسة سالم ورؤوف (٢٠٢٠) عن تأثير نقص الإشراف المهني على قدرة المتدربين على تطبيق المعرفة النظرية، ودعت إلى تطوير برامج إشرافية شاملة لضمان استفادة المتدربين من الخبرات الميدانية.

### قضايا النوع الاجتماعي وتأثيرها في العمل الاجتماعي

تطرقت العديد من الدراسات إلى تأثير المعايير الاجتماعية المتعلقة بالنوع الاجتماعي على تدريب الأخصائيين الاجتماعيين. وجد الباحثون أن التوقعات الاجتماعية المتعلقة بالأدوار الجنسانية قد تحد من قدرة الأخصائيين على أداء وظائفهم بفعالية. على سبيل المثال، أشارت دراسة أجراها العوضي (٢٠٢٠) إلى أهمية تحسين سياسات التدريب لتشجيع المساواة بين الجنسين وتوفير فرص متساوية لجميع المتدربين. وبالمثل، تناولت دراسة سالم وهلال (٢٠٢١) تأثير التمييز القائم على النوع الاجتماعي في بيئات التدريب، حيث وجدت أن النساء غالبًا ما يواجهن صعوبة في الحصول على أدوار قيادية أثناء التدريب. وأوصت الدراسة بتعزيز السياسات المؤسسية لدعم مشاركة النساء في جميع جوانب التدريب. كما أشارت دراسة سميث وآخرون (٢٠٢١) إلى أن القوالب النمطية المرتبطة بالنوع الاجتماعي تؤثر على توزيع المهام بين المتدربين، مما يؤدي إلى محدودية تجربة بعض المتدربين في

اكتساب مهارات معينة. وأوصت الدراسة بتطوير برامج تدريبية تركز على القضاء على التحيزات الجندرية لضمان تكافؤ الفرص بين جميع المتدربين.

### أهمية الدعم المؤسسي والشراكات

تشير الدراسات إلى أن الدعم المؤسسي الفعال والشراكات الاستراتيجية بين المؤسسات الأكاديمية ومنظمات العمل الاجتماعي تلعب دورًا محوريًا في تحسين تجربة التدريب المهني. على سبيل المثال، أظهرت دراسة مانسفيلد (٢٠١٩) أن غياب التعاون بين الجامعات والمؤسسات المهنية يؤدي إلى نقص في فرص التدريب العملي ذات الجودة العالية، مما يعيق تطوير المهارات المهنية للمتدربين. وأوصت الدراسة بتطوير شراكات استراتيجية تهدف إلى تعزيز فرص التدريب وتوفير بيئات تعليمية داعمة.

بالإضافة إلى ذلك، تناولت دراسة سالم وهلال (٢٠٢٠) أهمية التعاون بين القطاع الأكاديمي ومنظمات الخدمة الاجتماعية في تحسين جودة التدريب المهني. وأكدت الدراسة على أن وجود شراكات فعالة يتيح للمتدربين تطبيق المعرفة النظرية في بيئات مهنية واقعية، مما يساهم في تعزيز مهاراتهم العملية. كما أشارت دراسة سميث وآخرون (٢٠٢١) إلى أن دعم المؤسسات المهنية، مثل تقديم برامج تدريبية موجهة وإشراف مستمر، يعزز من قدرة المتدربين على التكيف مع متطلبات سوق العمل المتغيرة.

### الحاجة إلى برامج تدريب تكيفية

تؤكد الدراسات أن تطوير برامج تدريب مهني تتسم بالمرونة والتكيف مع السياقات الثقافية والاجتماعية المختلفة يمثل ضرورة في المجتمعات المتنوعة مثل الإمارات العربية المتحدة. على سبيل المثال، أوضحت دراسة سميث وروبرتس (٢٠٢٠) أهمية تصميم برامج تدريبية مرنة يمكنها تلبية احتياجات المتدربين المختلفين، مع مراعاة الفروق الثقافية والبيئية. على المنوال نفسه، أشارت دراسة العوضي (٢٠٢٠) إلى أن البرامج التدريبية الثابتة وغير التكيفية تحد من قدرة المتدربين على مواجهة تحديات بيئات العمل المتغيرة. وأوصت الدراسة بضرورة دمج مكونات تدريبية مخصصة تأخذ في الاعتبار التنوع الثقافي والاجتماعي. كما تناولت دراسة سالم ورؤوف (٢٠٢٠) الحاجة إلى برامج تدريبية تفاعلية تعتمد على التدريب العملي، إذ أكدت أن البرامج التقليدية القائمة على المحاضرات النظرية فقط لا تلبى احتياجات المتدربين في البيئات متعددة الثقافات.

### التعقيب على الدراسات السابقة

تشير الدراسات السابقة إلى أن التحديات التي يواجهها الأخصائيون الاجتماعيون أثناء التدريب المهني متعددة الأبعاد وتشمل الجوانب المهنية، الثقافية، المؤسسية، والجندرية. يتضح من هذه الدراسات أن هناك مجموعة من القضايا الهيكلية والبيئية التي تحتاج إلى

معالجة لتحسين تجربة التدريب وضمان جاهزية المتدربين للتعامل مع متطلبات العمل الاجتماعي المتنوعة. على سبيل المثال، ركزت بعض الدراسات مثل دراسة عمر محمد الهيمال (٢٠٢٢) على عبء العمل الإداري كعامل رئيسي يعيق الأخصائيين الاجتماعيين عن التركيز على مهامهم الأساسية، مما يؤثر في جودة التدريب. بينما قدمت دراسات أخرى مثل دراسة سميث وروبرتس (٢٠٢٠) رؤية أعمق حول نقص التخصص في توزيع المهام وتأثيره السلبي على اكتساب المهارات الميدانية. هذا التنوع في القضايا يشير إلى وجود فجوة تحتاج إلى معالجة شاملة تشمل تحسين التوزيع المهني، وتقليل العبء الإداري، وتعزيز فرص التدريب العملي.

فيما يخص الجوانب الثقافية والمؤسسية، سلطت دراسات مثل هبة محمد قطب سالم (٢٠٢٣) والعوذي (٢٠٢٠) الضوء على التحديات الناتجة عن المواقف المجتمعية السلبية، وعدم وضوح الأدوار المهنية، ونقص الدعم المؤسسي. من الواضح أن تحسين الوعي المجتمعي بأهمية دور الأخصائيين الاجتماعيين وتعزيز الموارد المؤسسية يمكن أن يسهم بشكل كبير في تخفيف هذه التحديات. كما ركزت بعض الدراسات على أهمية تطوير برامج تدريبية متكيفة مع السياقات المتنوعة، مثل دراسة سالم ورؤوف (٢٠٢٠) التي دعت إلى ضرورة دمج مكونات تدريبية تفاعلية وتطوير شراكات بين المؤسسات الأكاديمية ومنظمات العمل الاجتماعي. ويظهر ذلك الحاجة إلى تصميم برامج تدريب مرنة تستجيب للاحتياجات المتغيرة للمتدربين وتراعي التنوع الثقافي والاجتماعي.

علاوة على ذلك، تطرقت دراسات مثل إيمان حفني عبد العليم (٢٠٢١) إلى تأثير الأزمات مثل جائحة كوفيد-١٩، مما يعكس أهمية تعزيز مهارات المرونة والتكيف لدى المتدربين. وأظهرت هذه الدراسات أن التدريب في أوقات الأزمات يتطلب توجهات مبتكرة مثل استخدام التكنولوجيا وتوفير الدعم النفسي. من جهة أخرى، تناولت دراسات قضايا النوع الاجتماعي وتأثيرها في التدريب، مثل العوذي (٢٠٢٠) وسالم وهلال (٢٠٢١)، حيث أكدت على ضرورة إزالة التحيزات الجندرية وتعزيز المساواة في الفرص. هذا يشير إلى أهمية تحديث السياسات التدريبية لتوفير بيئة تعليمية أكثر شمولاً.

وعند النظر إلى السياقات الدولية، تُظهر عدة دراسات أن التحديات التي يواجهها متدربو العمل الاجتماعي ليست حكرًا على الإمارات. ففي المملكة المتحدة، أشار Smith & Jones (٢٠٢٠) إلى أن المتدربين يعانون من ضعف الإشراف وصعوبة التوفيق بين النظرية والممارسة، وهو ما يتقاطع مع نتائج الدراسة الحالية. أما في كندا، فقد أبرزت دراسة أجراها Williams et al (٢٠٢١) أن السياقات متعددة الثقافات تمثل تحديًا رئيسيًا في التدريب، لا سيما عند التعامل مع أسر مهاجرة ذات قيم تقليدية، وهي قضايا تشبه إلى حد

بعيد ما يواجهه المتدربون في الشارقة. وتؤكد هذه الأمثلة الدولية أن الحاجة إلى تطوير نماذج تدريب مرنة ومستجيبة ثقافياً هي مطلب عالمي، وليس محلياً فقط، مما يُعزز من الأهمية الأكاديمية لهذه الدراسة ويضعها ضمن سياق عالمي أوسع لمهنة العمل الاجتماعي. **التوصيات بناءً على التعقيب**

بناءً على تحليل الدراسات السابقة، يتضح أن هناك حاجة ماسة لتبني نهج شامل يعالج التحديات المهنية، المؤسسية، الثقافية، والجنديرية في برامج التدريب المهني. تشمل التوصيات:

١. تحسين التوزيع المهني وتقليل العبء الإداري عن المتدربين.
٢. تعزيز الشراكات بين المؤسسات الأكاديمية ومنظمات العمل الاجتماعي.
٣. تطوير برامج تدريب مرنة تراعي التنوع الثقافي والاجتماعي.
٤. توفير دعم نفسي ومهني أثناء الأزمات، مع تعزيز استخدام التكنولوجيا.
٥. تحديث السياسات لضمان المساواة بين الجنسين في التدريب والعمل المهني.

#### منهجية الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يُعنى بدراسة الظواهر الاجتماعية كما هي في الواقع، دون التدخل في تغييرها أو التأثير عليها، وذلك من خلال جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالمشكلة المدروسة، وتحليلها بصورة علمية دقيقة. يهدف هذا المنهج إلى تقديم وصف تفصيلي للواقع كما هو، مع التركيز على تفسير الظواهر والعلاقات القائمة بين مختلف المتغيرات. ويُعد هذا المنهج من أكثر المناهج ملاءمة لطبيعة الدراسة الحالية، إذ يُمكن الباحث من استقصاء التحديات التي يواجهها الأخصائيون الاجتماعيون في إمارة الشارقة، وفهم أبعادها المختلفة، سواء كانت مهنية أو تنظيمية أو مجتمعية. كما يساهم في الوصول إلى نتائج موضوعية يمكن الاستفادة منها في تقديم توصيات علمية وعملية، تساعد على تطوير الممارسة المهنية للعمل الاجتماعي في السياق الإماراتي، وتعزيز دور الأخصائيين الاجتماعيين في مواجهة التحديات بفعالية وكفاءة أكبر.

#### أولاً: مجتمع الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مختلف المؤسسات الاجتماعية والتعليمية والصحية ومراكز الرعاية والتأهيل في إمارة الشارقة، سواء في القطاع الحكومي أو الخاص أو القطاع الثالث (المنظمات غير الربحية).

#### ثانياً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة قصدية مكونة من (٢٥٠) أخصائياً اجتماعياً من العاملين في الميدان داخل إمارة الشارقة، إذ توافرت فيهم الشروط الآتية:

• خبرة عملية لا تقل عن سنة واحدة.

• العمل ضمن مؤسسة تقدم خدمات اجتماعية مباشرة.

• الاستعداد للمشاركة في تعبئة الاستبيان.

وتم الحرص على تنوع العينة من حيث الجنس، نوع المؤسسة، وسنوات الخبرة؛ لتحقيق

تمثيل شامل قدر الإمكان.

### ثالثاً: أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة على استبانة مغلقة صُممت خصيصاً لقياس التحديات المهنية التي

يواجهها الأخصائيون الاجتماعيون في إمارة الشارقة، وتم تطويرها استناداً إلى الدراسات

السابقة والإطار النظري للدراسة. وتضمنت الاستبانة خمسة محاور رئيسية، هي:

١. الوعي المجتمعي بمهنة الأخصائي الاجتماعي.

٢. الوصمة الاجتماعية المرتبطة بطلب الخدمة.

٣. بيئة العمل والدعم المؤسسي.

٤. التدريب والتأهيل المهني.

٥. مقترحات الأخصائيين لتحسين بيئة العمل.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة الاتفاق مع العبارات (من ١ = لا

أوافق بشدة إلى ٥ = أوافق بشدة).

### رابعاً: إجراءات جمع البيانات

تم توزيع الاستبانات إلكترونياً وورقياً، بالتنسيق مع المؤسسات المعنية في الشارقة،

خلال المدة الممتدة من (سبتمبر ٢٠٢٤ إلى ديسمبر ٢٠٢٤). وتم التأكيد على سرية

البيانات وعدم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي، مع الحفاظ على الطابع الطوعي

للمشاركة.

### خامساً: طريقة تحليل البيانات

تم تحليل بيانات الاستبيان باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية من خلال برنامج

SPSS، حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية لتحديد شدة وانتشار التحديات المهنية. كما أُجري تحليل تقاطعي بين المتغيرات

الديموغرافية والتحديات لتحديد الفروق المحتملة. وشمل التحليل أيضاً مراجعة نوعية

للإجابات المفتوحة لاستخلاص المقترحات الرئيسية من المشاركين.

## سادساً: طريقة تحليل البيانات

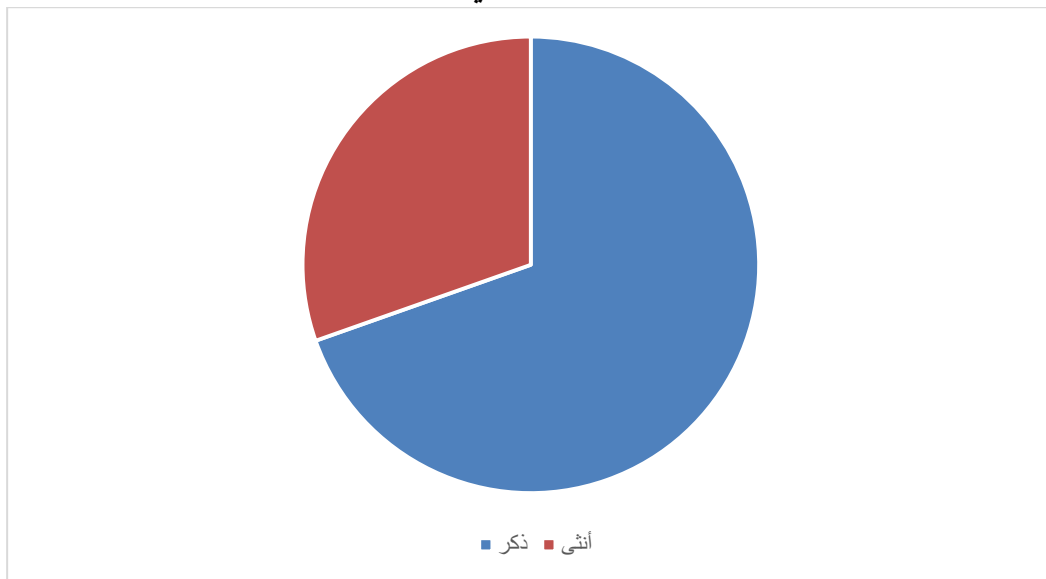
على الرغم من أهمية النتائج التي توصلت إليها الدراسة، إلا أن هناك بعض القيود التي ينبغي أخذها بعين الاعتبار. اقتصرَت الدراسة على عينة قصدية من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في إمارة الشارقة، مما يحد من إمكانية تعميم النتائج على باقي إمارات الدولة أو الدول الخليجية ذات الخصائص المختلفة. كما اعتمدت الدراسة على أداة الاستبيان المغلق، دون إجراء مقابلات نوعية معمقة كان من شأنها تعميق فهم السياقات الفردية للمشاركين. علاوة على ذلك، لم تستخدم الدراسة منهجاً طويلاً لتتبع التغيرات في التحديات بمرور الزمن، وهو ما يشكل فرصة للبحوث المستقبلية.

## نتائج الاستبيان

## أولاً: العينة الديموغرافية للاستبيان

## ١. الجنس

أظهرت نتائج الدراسة، كما هو في الشكل (١)، أن غالبية المشاركين في الاستبانة من الإناث، حيث بلغت نسبتهن ٦٩.٦% من إجمالي العينة (١٧٤ مشاركة)، في حين شكّل الذكور نسبة ٣٠.٤% فقط (٧٦ مشاركاً). يعكس هذا التوزيع مدى إقبال الإناث على مهنة العمل الاجتماعي في مجتمع الإمارات، لا سيما في إمارة الشارقة، وهو ما يتماشى مع بعض الدراسات السابقة التي تشير إلى تزايد تمثيل النساء في القطاعات الخدمية والمجتمعية. وقد يكون لهذا التوزيع تأثير على تقييم المشاركين لمحاور الدراسة، خاصة فيما يتعلق بالجوانب العاطفية والاجتماعية للعمل المهني.



شكل (١) النسبة المئوية لعينة الدراسة حسب الجنس

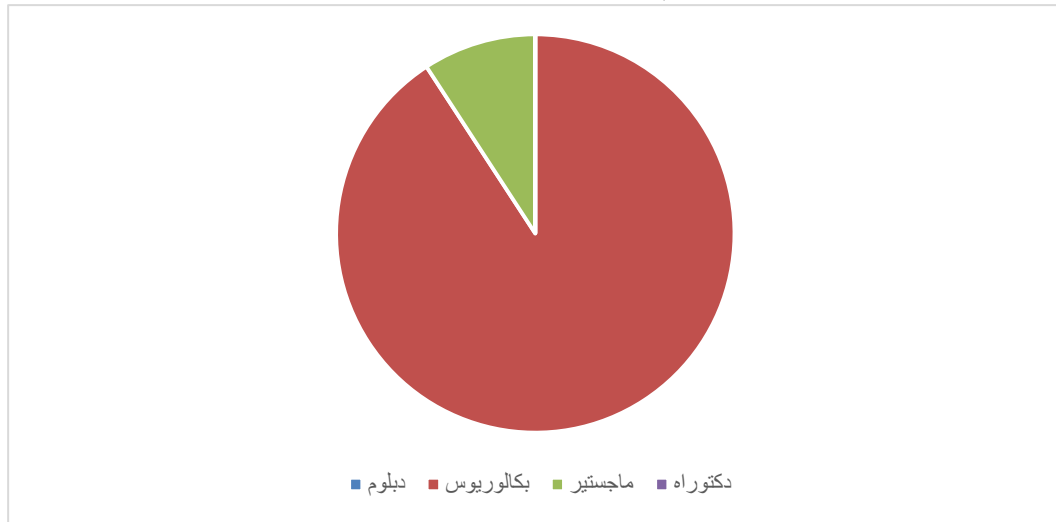
هذا التفاوت في التمثيل الجندي قد يعكس توجهات ثقافية واجتماعية تؤثر في اختيار المسار المهني، أو ربما يعكس سياسات التوظيف في المؤسسات الاجتماعية التي قد تكون أكثر انفتاحاً على توظيف الإناث في مثل هذه المجالات. ومن المهم أخذ هذا التفاوت بعين الاعتبار عند تفسير الفروقات المحتملة في استجابات المشاركين على محاور الدراسة، حيث من المتوقع أن تختلف طبيعة التحديات المهنية والمؤسسية والإدارية باختلاف الجنس.

#### جدول (١) التوزيع التكراري والنسبة المئوية لعينة الدراسة حسب الجنس

الترتيب Ranking	النسبة المئوية Percentage	التكرار Frequency	الجنس Gender
2	%30.4	76	ذكر
1	%69.6	174	إنثى
	100%	250	المجموع

#### ٢. المؤهل العملي

أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية المشاركين في العينة يحملون شهادة البكالوريوس، حيث شكّلوا نسبة %٩٠.٨ من إجمالي المشاركين، أي ما يعادل ٢٢٧ مشاركاً من أصل ٢٥٠. وتلتهم فئة الحاصلين على درجة الماجستير بعدد ٢٣ مشاركاً، وهو ما يُمثل %٩.٢ من العينة. في حين لم يُسجّل أي تمثيل لحاملي درجة الدكتوراه أو الدبلوم، حيث بلغت نسبتهم %٠.٠، كما هو موضح في الشكل رقم (٢).



#### شكل (٢) النسبة المئوية لعينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

يعكس هذا التوزيع واقعاً مهنيّاً يَعلَب عليه الحاصلون على البكالوريوس، وهو ما يتماشى مع متطلبات التوظيف السائدة في مجال العمل الاجتماعي في دولة الإمارات، حيث تُعد شهادة البكالوريوس الحد الأدنى المعتمد لمزاولة المهنة. من جهة أخرى، يُثير غياب حملة

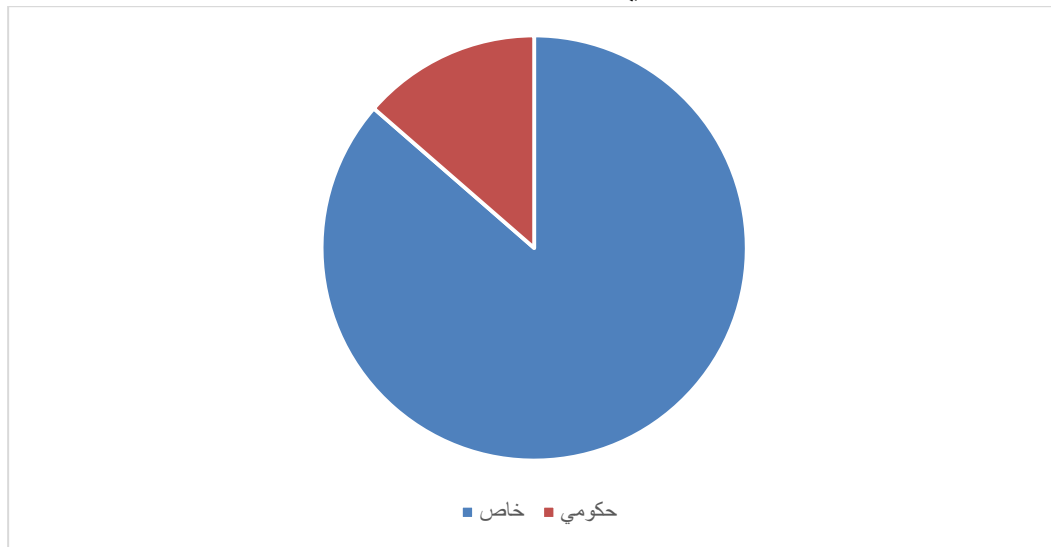
الدكتوراه تساؤلات حول مدى ارتباط البرامج الأكاديمية المتقدمة بسوق العمل، أو ربما يعكس نقص الحوافز أو المسارات الوظيفية الجاذبة للأخصائيين لمتابعة الدراسات العليا. أما غياب حملة الدبلوم، فقد يُعزى إلى وجود شروط مهنية صارمة في مؤسسات التوظيف، تستبعد المؤهلات دون الجامعية، أو إلى أن شهادة الدبلوم لم تعد تُعترف بها كمؤهل مستقل لممارسة العمل الاجتماعي المهني. وفيما يلي جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي:

**جدول (٢) التوزيع التكراري والنسبة المئوية لعينة الدراسة حسب المؤهل العلمي**

الترتيب Ranking	النسبة المئوية Percentage	التكرار Frequency	المؤهل العلمي Educational Background
-	%0.0	0	دبلوم
1	%90.8	227	بكالوريوس
2	%9.2	23	ماجستير
-	%0.0	0	دكتوراه
	<b>100%</b>	<b>250</b>	<b>المجموع</b>

### ٣. قطاع العمل

أظهرت نتائج الدراسة أن الغالبية العظمى من المشاركين يعملون في القطاع الخاص، حيث بلغت نسبتهم %٨٦.٤ من إجمالي العينة (٢١٦ مشاركاً)، في حين يعمل %١٣.٦ فقط في القطاع الحكومي (٣٤ مشاركاً). ويُبرز الشكل رقم (٣) هذا التوزيع بشكل بياني واضح، حيث يُظهر التفاوت الكبير في نسب التوظيف بين القطاعين.



شكل (٣) النسبة المئوية لعينة الدراسة حسب قطاع العمل

يعكس هذا التوزيع واقع سوق العمل الاجتماعي في إمارة الشارقة - وربما في الإمارات العربية المتحدة عموماً - والذي يبدو أنه يعتمد بدرجة كبيرة على مؤسسات ومراكز خاصة لتقديم الخدمات الاجتماعية والنفسية، مثل:

- المدارس الخاصة،
  - المراكز التأهيلية،
  - العيادات النفسية،
  - ومؤسسات الرعاية المجتمعية.
- ومن جهة أخرى، قد يشير انخفاض نسبة العاملين في القطاع الحكومي إلى:
- محدودية الوظائف الحكومية المتاحة في مجال العمل الاجتماعي،
  - أو إلى أن القطاع الخاص يوفر فرص توظيف أكثر تنوعاً ومرونة،
  - وربما لأن القطاع الخاص يجذب العاملين نظراً لحوافز معينة أو طبيعة العمل الأقل تقييداً من حيث الإجراءات.
- ومع ذلك، فإن هذا التوزيع يُبرز أهمية التحقق من الفروقات المؤسسية بين القطاعين، وخاصة فيما يتعلق بـ:

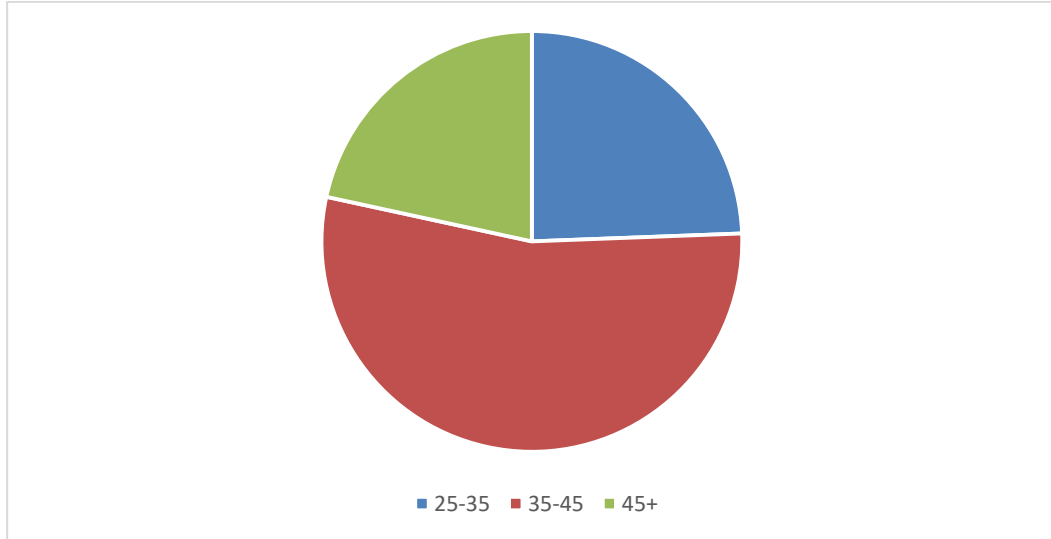
- الدعم الإداري والمؤسسي،
  - توفر فرص التدريب والتطوير المهني،
  - الأمان الوظيفي،
  - ضغط العمل وساعات الخدمة،
- وهي جميعها عوامل قد تنعكس على تقييم المشاركين لمحاور الدراسة المختلفة، لا سيما المحاور المتعلقة بالدعم المؤسسي والرضا المهني.

#### جدول (٣) التوزيع التكراري والنسبة المئوية لعينة الدراسة حسب الجنس

الترتيب Ranking	النسبة المئوية Percentage	التكرار Frequency	الجنس Gender
2	%13.6	34	حكومي
1	%86.4	216	خاص
	100%	250	المجموع

## ٤ . الفئة العمرية

تشير نتائج الدراسة إلى أن الفئة العمرية من ٣٥ إلى ٤٥ سنة شكّلت النسبة الأكبر من المشاركين، حيث بلغت %٥٣.٨٥ من إجمالي العينة (١٤ مشاركاً). تلتها الفئة من ٢٥ إلى ٣٥ سنة بنسبة %٢٦.٩٢ (٧ مشاركين)، ثم جاءت الفئة أكثر من ٤٥ سنة بنسبة %١٩.٢٣ (٥ مشاركين). ويوضح الشكل (٤) هذا التوزيع بوضوح، حيث تظهر الفئة المتوسطة العمرية كالمجموعة الأكثر تمثيلاً في العينة.



شكل (٤) النسبة المئوية لعينة الدراسة حسب العمر

تعكس هذه النتائج تمركزاً واضحاً للفئة العمرية المتوسطة في سوق العمل الاجتماعي، مما يشير إلى أن غالبية الأخصائيين الاجتماعيين العاملين حالياً هم في مراحل النضج المهني، وغالباً ما يمتلكون خبرة عملية تراكمية تُمكنهم من فهم أعمق لتعقيدات العمل، وتُسهّم في تشكيل تصوراتهم الواقعية حول التحديات المهنية. كما أن النسبة الأقل التي تمثّل الفئة أكثر من ٤٥ سنة قد تُعزى إلى عوامل مثل التقاعد التدريجي، أو الانتقال إلى مناصب إشرافية أو إدارية، مما يقلل من تمثيلهم في الممارسات الميدانية اليومية ويحد من مشاركتهم المباشرة في قضايا العمل الاجتماعي.

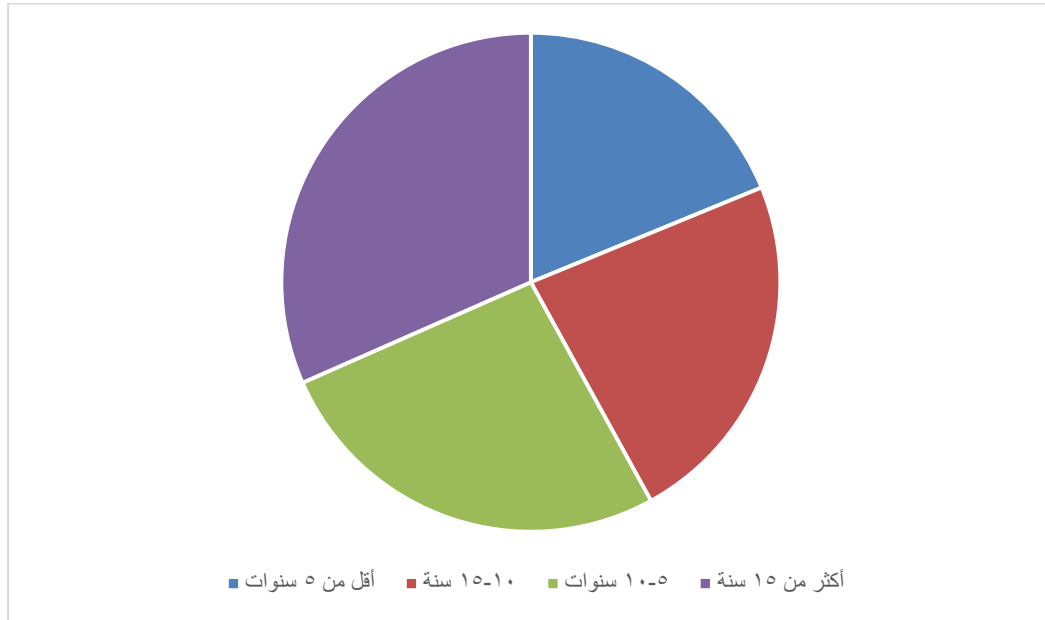
من جهة أخرى، فإن تمثيل الفئة العمرية الأصغر (٢٥-٣٥ سنة) يُعد مؤشراً على دخول حديث نسبياً إلى المهنة، وقد تكون تحدياتهم المهنية مختلفة من حيث طبيعتها، خاصة فيما يتعلق بالتكيف مع بيئات العمل، واكتساب الخبرة، والتعامل مع الضغط المهني. ويُعد تحليل الفئة العمرية ذا أهمية خاصة عند دراسة الفروق في إدراك التحديات المهنية، إذ يُتوقع أن تختلف طبيعة هذه التحديات تبعاً لمستوى النضج الوظيفي، الخبرة، والمرونة في التعامل مع التغيرات المؤسسية أو التقنية.

## جدول (٤) التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب الفئة العمرية

الترتيب Ranking	النسبة المئوية Percentage	التكرار Frequency	الفئة العمرية Age Group
2	%26.8	67	٢٥ - ٣٥ سنة
1	%54.0	135	٣٥ - ٤٥ سنة
3	%19.2	48	أكثر من ٤٥ سنة
	100%	250	المجموع

## ٥. سنوات الخبرة

تُظهر نتائج الدراسة أن المشاركين الأكثر تمثيلاً هم أصحاب الخبرة "أكثر من ١٥ سنة"، حيث بلغ عددهم ٧٧ مشاركاً، بنسبة %٣٠.٨ من إجمالي العينة. يليهم المشاركون الذين يمتلكون خبرة بين ٥ إلى ١٠ سنوات بعدد ٦٧ مشاركاً، بنسبة %٢٦.٨، ثم فئة ١٠ إلى ١٥ سنة بعدد ٥٨ مشاركاً، بما يعادل %٢٣.٢. أما أقل الفئات تمثيلاً فكانت فئة أقل من ٥ سنوات، بعدد ٤٨ مشاركاً فقط، أي بنسبة %١٩.٢ من إجمالي المشاركين. ويُوضح الشكل رقم (٥) هذا التوزيع بشكل بياني دقيق، حيث تظهر الغلبة للفئات ذات الخبرة الطويلة، مقارنة بالفئات الأحدث عهداً بالمجال.



## شكل (٥) النسبة المئوية لعينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

يعكس هذا التوزيع هيمنة الأخصائيين الاجتماعيين من ذوي الخبرة الطويلة في الميدان، وهو ما يُضفي وزناً نوعياً على استجاباتهم، نظراً لما يملكونه من تجارب ميدانية متراكمة وقدرة على التعامل مع أنماط متنوعة من القضايا الاجتماعية. كما أن تمثيل فئات الخبرة

المتوسطة (من ٥ إلى ١٥ سنة) بنسبة جيدة، يُشير إلى توازن نسبي في العينة بين مختلف مستويات النضج المهني، مما يعزز من مصداقية النتائج عند تحليل التحديات المهنية والمعرفية. أما المشاركون من ذوي الخبرة الأقل (أقل من ٥ سنوات)، فقد يُعد تمثيلهم النسبي مؤشراً على التحديات التي قد تواجه الداخلين الجدد إلى المهنة، مثل:

- الحاجة إلى تدريب وتأهيل متخصص،
- وضبابية في فهم الأدوار الوظيفية،
- أو ضعف في الدعم المؤسسي والإشراف المهني.

ويُعد توزيع الخبرة عاملاً حاسماً عند تفسير طبيعة التحديات المطروحة في الدراسة، إذ من المتوقع أن تختلف تصورات الأخصائيين وأولوياتهم واحتياجاتهم المهنية تبعاً لمستوى خبرتهم في الميدان.

جدول (٥): التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب عدد سنوات الخبرة

الترتيب Ranking	النسبة المئوية Percentage	التكرار Frequency	سنوات الخبرة Years of Experience
4	%19.2	48	أقل من ٥ سنوات
2	%26.8	67	٥ - ١٠ سنوات
3	%23.2	58	١٠ - ١٥ سنة
1	%30.8	77	أكثر من ١٥ سنة
	100%	250	المجموع

#### ثانياً: نتائج اسئلة الاستبيان

يهدف هذا الفصل إلى عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية التي استهدفت التعرف إلى التحديات التي يواجهها الأخصائيون الاجتماعيون في دولة الإمارات، باستخدام عينة مكونة من ٢٥٠ أخصائياً من إمارة الشارقة. يتضمن الفصل تحليل الخصائص الديموغرافية للمشاركين (الجنس، المؤهل، قطاع العمل، الفئة العمرية، سنوات الخبرة)، تليها مناقشة تفصيلية لنتائج الاستبانة ضمن أربعة محاور رئيسية: المهني، الثقافي والاجتماعي، المؤسسي، والمعرفي.

اعتمد التحليل على الأساليب الإحصائية الوصفية (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوسيط، القيم الدنيا والعليا)، إضافةً إلى اختبارات إحصائية مثل مربع كاي (Chi-Square) للكشف عن الفروقات بناءً على المتغيرات الديموغرافية.

التحدي	التردد المبلغ عنه (%)	التأثير على تجربة التدريب (مقياس ١-٥)	الحلول المقترحة التردد (%)
الحساسيات الثقافية المؤثرة على التدريب	85	4.5	70
القيود التنظيمية (مثل أعباء العمل)	78	4.3	65
الموارد المحدودة (على سبيل المثال، مرافق التدريب والتمويل)	65	4	60
عدم كفاية الإشراف أو التوجيه	72	4.2	68
موازنة الممارسات الحديثة مع المعايير التقليدية	80	4.6	75
صعوبة دمج النظرية في الممارسة	68	4.1	62
فرص محدودة للتعاون مع المحترفين	55	3.8	50
توقعات الأدوار الجنسانية في مكان العمل	60	4	55

### تحليل نتائج الاستبيان

أظهرت نتائج الاستبيان أن التحديات التي يواجهها المتدربون في العمل الاجتماعي في إمارة الشارقة متعددة ومتراصة، وتتنوع بين جوانب ثقافية، تنظيمية، معرفية، واجتماعية. أولاً، كشفت البيانات أن الحساسيات الثقافية تُعد أكثر التحديات شيوعاً، حيث أشار ٨٥٪ من المشاركين إلى أنها تمثل عائقاً كبيراً خلال التدريب. وغالباً ما يجد المتدربون صعوبة في التنقل بين المعايير الثقافية المحافظة ومبادئ العمل الاجتماعي الحديثة، وخاصة عند تعارض القيم التقليدية مع الممارسات المهنية الحديثة. وقد بلغ متوسط تأثير هذه التحديات ٤.٥ على مقياس ليكرت، مما يعكس أثرها العميق في التجربة المهنية. واقترح ٧٠٪ من المشاركين حلولاً مثل دمج ورش عمل حول الكفاءة الثقافية وإعداد وحدات تدريبية أكثر توافقاً مع السياقات المحلية.

ثانياً، جاءت القيود التنظيمية مثل أعباء العمل الثقيلة، وضعف الهياكل الإشرافية، كثاني أكثر التحديات شيوعاً بنسبة ٧٨٪، وبمتوسط تأثير بلغ ٤.٣. أشار العديد من المتدربين إلى أن الأعباء الإدارية تحد من قدرتهم على التركيز على تطوير المهارات المهنية. وقد أوصى ٦٥٪ من المشاركين بضرورة إعادة توزيع المهام، وتوفير دعم إداري، وتعزيز أطر الإشراف داخل المؤسسات.

ثالثاً، أبلغ ٦٥٪ من المشاركين عن وجود موارد محدودة داخل بيئات التدريب، بما في ذلك ضعف المرافق ونقص التمويل. وعلى الرغم من أن متوسط التأثير كان أقل نسبياً (٤.٠)، إلا أن التحدي لا يزال يُنظر إليه كمؤثر مهم. اقترحت الحلول تحسين البنية التحتية، وزيادة التمويل، واستخدام الأدوات الرقمية لتخفيف الضغط على الموارد.

رابعًا، أشار ٧٢٪ من المشاركين إلى أن ضعف الإشراف والتوجيه يشكل تحديًا واضحًا، بمتوسط تأثير ٤.٢. غياب الإشراف المنظم يؤدي إلى ضعف الدعم في المواقف المعقدة، ويؤثر سلبًا في ثقة المتدربين بأنفسهم. وشملت الحلول المقترحة رفع كفاءة المشرفين، وتطبيق نماذج إرشادية مهنية فعالة.

أما أحد أبرز التحديات تأثيرًا، فكان صعوبة التوازن بين الممارسات الحديثة والمعايير التقليدية، التي سجلت نسبة ٨٠٪ ومتوسط تأثير ٤.٦. يمثل هذا التحدي توترًا جوهريًا في البيئات الاجتماعية المحافظة، مما يصعب على المتدربين تطبيق ما تعلموه دون تعارض مع قيم المجتمع. وقد اقترح ٧٥٪ من المشاركين حلولًا مثل تصميم مناهج مرنة ومستجيبة ثقافيًا، وإشراك القيادات المجتمعية في إعداد المحتوى التدريبي.

بالإضافة إلى ذلك، عبّر ٦٨٪ من المشاركين عن صعوبة دمج النظرية بالممارسة، بمتوسط تأثير بلغ ٤.١. وقد أرجع المشاركون ذلك إلى محدودية التدريب العملي، وغياب دراسات الحالة والمحاكاة. ومن المقترحات التي تم طرحها: إدراج تطبيقات ميدانية أكثر واقعية، وتكثيف العمل تحت إشراف مهني مباشر.

فيما يتعلق بفرص التعاون المهني، أشار ٥٥٪ فقط من المستجيبين إلى أنها كانت محدودة، مع متوسط تأثير بلغ ٣.٨. وعلى الرغم من أن هذا التحدي لم يُصنّف من بين الأعلى، إلا أن تعزيز الشبكات المهنية اعتُبر أداة مهمة لتوسيع الخبرة وتبادل المعرفة. أخيرًا، أظهرت النتائج أن توقعات الأدوار الجنسانية لا تزال تمثل تحديًا مؤثرًا، حيث أشار ٦٠٪ من المشاركين إلى معاناة ترتبط بتوزيع الأدوار بناءً على النوع الاجتماعي، وبمتوسط تأثير بلغ ٤.٠. واقترحت الحلول تنفيذ تدريبات حول حساسية النوع الاجتماعي، وتعزيز السياسات المؤسسية الداعمة للمساواة.

### التحليل الإحصائي باستخدام اختبار مربع كاي (Chi-Square)

تم استخدام اختبار مربع كاي (Chi-Square) لاختبار العلاقة بين بعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس وسنوات الخبرة) والتحديات المبلغ عنها أثناء التدريب المهني. وقد استُخدم هذا التحليل للكشف عن وجود علاقات دالة إحصائية بين خلفية المشاركين وأنواع التحديات التي واجهوها.

الاختبار	مربع كاي	القيمة الاحتمالية	درجات الحرية
الخبرة مقابل القيود التنظيمية	26.05219	3.32E-07	1
توقعات الأدوار بين الجنسين	13.50667	0.000238	1
الفجوة بين الخبرة والنظرية والتطبيق	31.35851	2.15E-08	1

### أولاً: العلاقة بين سنوات الخبرة والتحديات التنظيمية

أظهرت نتائج اختبار كاي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدد سنوات الخبرة وشدة التحديات التنظيمية (مثل أعباء العمل الثقيلة، ضعف الهياكل الإشرافية). حيث تبين أن المشاركين الذين تقل خبرتهم عن ٣ سنوات هم الأكثر إبلاغاً عن تأثرهم بهذه التحديات، وهو ما يتوافق مع النسبة المرتفعة (٧٨%) من إجمالي المشاركين الذين أشاروا إلى القيود التنظيمية، بمتوسط تأثير بلغ ٤.٣ من ٥.

تُشير هذه النتيجة إلى أن المتدربين الجدد يفتقرون إلى آليات التكيف، وأنهم يعتمدون بشكل كبير على التوجيه المؤسسي والإشراف المباشر، والذي كان غير كافٍ وفقاً لنتائج الدراسة.

### ثانياً: العلاقة بين الجنس وتحدي توقعات الأدوار الجنسانية

كذلك، بيّن التحليل وجود علاقة دالة إحصائية بين جنس المتدرب وتحدي توقعات الأدوار الجنسانية في بيئة التدريب، والذي أشار إليه ٦٠% من المشاركين بمتوسط تأثير ٤.٠. وقد كانت نسبة الإبلاغ عن هذا التحدي أعلى بين المتدربات الإناث، خاصة في البيئات التي تسود فيها الأدوار المهنية التقليدية. يُعزى ذلك إلى وجود توقعات مجتمعية مسبقة حول "الدور المناسب" لكل جنس في العمل الاجتماعي، مما أدى إلى شعور بعض المشاركات بعدم تكافؤ الفرص أو الحرج في أداء بعض المهام الميدانية.

### ثالثاً: العلاقة بين سنوات الخبرة وصعوبة دمج النظرية بالتطبيق

كشفت نتائج كاي أيضاً عن وجود ارتباط دال إحصائياً بين قلة الخبرة وصعوبة دمج النظرية في الممارسة (٦٨% من المشاركين، بتأثير متوسط ٤.١). فكلما قلّت سنوات الخبرة، زادت صعوبة الانتقال من المعرفة النظرية إلى الأداء العملي، وهو ما يدعم الحاجة إلى نماذج تدريب ميداني أكثر تكاملاً وإشراقاً.

تُظهر نتائج الدراسة توافقاً واضحاً مع الأطر النظرية المعتمدة، والتي تفسر بشكل منهجي التحديات التي يواجهها المتدربون في مجال العمل الاجتماعي. فعلى سبيل المثال، تعكس صعوبة التوازن بين الممارسات الحديثة والمعايير التقليدية مفاهيم نظرية الأنظمة لـ (فون بيرتالانفي، ١٩٦٨)، والتي تقترض أن كل فرد يعمل ضمن نظام اجتماعي مترابط يسعى إلى الحفاظ على التوازن (الاستتباب). التوتر الناتج عن إدخال ممارسات مهنية حديثة في بيئة ثقافية تقليدية يعكس مقاومة النظام لأي تغيير خارجي يهدد توازنه القائم. أما ضعف الإشراف وعدم كفاية التوجيه المهني، فقد فسّرتة نظرية التعلم الاجتماعي لـ (باندورا، ١٩٧٧)، والتي تؤكد أن التعلم لا يتم فقط من خلال التلقين، بل عبر الملاحظة والنمذجة.

غياب القدوة المهنية والإرشاد المباشر يؤدي إلى نقص في تطوير الكفاءة الذاتية لدى المتدربين، مما يضعف قدرتهم على اتخاذ قرارات مهنية بثقة.

كما تفسر نظرية النمو والتطور (إريكسون، فيغوتسكي، بياجيه) جانباً مهماً من النتائج المتعلقة بعدم القدرة على دمج النظرية في التطبيق. هذه النظريات ترى أن التعلّم الفعّال يحدث ضمن "المنطقة القريبة للنمو"، وهي المساحة بين ما يستطيع المتعلم فعله بمفرده وما يمكنه إنجازه بدعم وتوجيه. غياب بيئات تدريبية تفاعلية وضعف الإشراف يعيق تحوّل المعرفة النظرية إلى كفاءات عملية، مما يفسر استمرار الفجوة بين التعلّم الأكاديمي والتطبيق المهني. كذلك، فإن التحديات ذات البعد الثقافي والجنسدي تعزز صلاحية ما طرحته النظرية البيئية للتطور (Bronfenbrenner، 1979)، والتي ترى أن الفرد يتأثر بمجموعة دوائر متداخلة من التأثيرات (الأسرة، المدرسة، الثقافة، القيم المجتمعية). يظهر هذا بوضوح في نتائج الدراسة، حيث تؤثر التوقعات المجتمعية على أداء المتدربين، خاصة فيما يتعلق بالأدوار الجنسانية ومقبولية بعض التدخلات الاجتماعية.

وبذلك، يتضح أن النتائج لا تعكس فقط واقعاً ميدانياً، بل تتسق بشكل دقيق مع النماذج النظرية المتبناة، مما يعزز من القوة التفسيرية للدراسة ويسهم في بناء قاعدة معرفية يمكن الاستناد إليها في تطوير برامج التدريب المهني في بيئات متعددة الثقافات مثل دولة الإمارات العربية المتحدة.

### الرؤى والتداعيات

يلخص هذا القسم نتائج المسح لتسليط الضوء على أهم النتائج وأهميتها الأوسع لتحسين تدريب العمل الاجتماعي في الشارقة. ومن خلال فحص التحديات الأكثر أهمية والعوامل الكامنة وراءها، فإنه يوفر فهماً أوضح للحوجز النظامية والثقافية والعملية التي يواجهها المتدربون. توفر هذه الرؤى الأساس لتحديد الاستراتيجيات القابلة للتنفيذ لتعزيز التنمية المهنية للمتدربين في العمل الاجتماعي وضمان استعدادهم لتلبية الاحتياجات المتطورة للمجتمعات المتنوعة، وهي كالتالي:

١. **التحدي الأكثر أهمية:** تبرز قضية "موازنة الممارسات الحديثة مع المعايير التقليدية" باعتبارها القضية الأكثر إلحاحاً، والتي لها أكبر تأثير في تجربة التدريب وتواتر الإبلاغ عنها مرتفع. وهذا يشير إلى الحاجة إلى جهود منهجية لدمج تدريب الكفاءة الثقافية في المناهج الدراسية.

٢. **العوامل التنظيمية:** تؤكد التحديات المتعلقة بالإشراف وأعباء العمل والموارد على القضايا النظامية التي تتطلب الإصلاح المؤسسي. وتشكل السياسات المحسنة وأطر التمويل والتوجيه أولويات رئيسية.

٣. **الديناميكيات الثقافية والجنسانية:** تؤثر الحساسيات الثقافية وتوقعات الجنسين بشكل كبير في تجارب المتدربين، مما يؤكد أهمية معالجة هذه الحساسيات من خلال برامج التدريب والتوعية المتكيفة ثقافياً.

٤. **تنمية المهارات العملية:** تشير الصعوبات في تطبيق النظرية إلى وجود فجوة في أساليب التعلم التجريبي، مما يستلزم اتباع أساليب تدريب أكثر شمولاً وتفاعلية.

٥. **احتياجات التعاون:** على الرغم من أن التعاون جاء في مرتبة أقل من حيث التأثير، فإن تعزيز الروابط بين المهنيين يمكن أن يعزز تبادل المعرفة والدعم للمتدربين.

#### التوصيات:

وبناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة الاستقصائية، يتناول هذا القسم التوصيات المستهدفة التي تهدف إلى معالجة التحديات التي يواجهها المتدربون في العمل الاجتماعي في الشراكة. ومن خلال تنفيذ هذه التوصيات، يمكن للمؤسسات والمنظمات خلق بيئة تدريبية أكثر دعماً وفعالية، وضمان أن يكون المتدربون مجهزين بشكل جيد لتلبية المتطلبات المعقدة لمهنتهم.

١. **تعزيز برامج الإشراف والتوجيه المهني:** ضرورة زيادة نسبة المشرفين إلى المتدربين وتوفير تدريب متخصص للمشرفين يعتمد على نماذج تعلم فعالة مثل نظرية التعلم الاجتماعي، مما يضمن توفير الدعم العملي والنفسي للمتدربين خلال فترة التدريب.

٢. **تقليل الأعباء الإدارية وتحسين توزيع المهام:** إعادة هيكلة المهام اليومية للأخصائيين الاجتماعيين بحيث يركز المتدربون على الأنشطة المهنية الأساسية، مع دعمهم بمساعدين إداريين لتقليل الوقت المستنزف في الأعمال غير التخصصية، كما أوصت بذلك الدراسات المحلية والدولية.

٣. **تطوير برامج تدريب مرنة ومستجيبة ثقافياً:** إدراج وحدات تدريبية تفاعلية تراعي التنوع الثقافي والديني، وتساعد المتدربين على فهم كيفية التفاعل المهني مع شرائح مجتمعية متنوعة، وهو ما أثبتت الحاجة إليه دراسات أجنبية مثل دراسة Williams et al. (٢٠٢١) حول المجتمعات متعددة الثقافات.

٤. **تعزيز الشراكات بين المؤسسات الأكاديمية والميادين المهنية:** توقيع اتفاقيات تعاون مستدامة بين الجامعات ومراكز الخدمة الاجتماعية لتوفير فرص تدريب واقعية، تشمل جلسات إرشاد جماعي وميداني، بما يعزز التكامل بين النظرية والتطبيق.

٥. **تطوير برامج تدريب رقمية وهجينة:** في ضوء تجارب الأزمات مثل جائحة كوفيد-١٩، يُوصى بإنشاء منصات إلكترونية للتدريب والتعليم المستمر، تدمج بين المحاضرات الافتراضية والتدريب الميداني، مع توفير دعم نفسي ومهني افتراضي.

٦. مراعاة النوع الاجتماعي في بيئات التدريب: اعتماد سياسات واضحة لضمان تكافؤ الفرص بين الجنسين خلال فترات التدريب، وتقديم ورش عمل حول التحيزات الجندرية في المهنة، بما يساهم في خلق بيئة أكثر شمولاً وعدالة.
٧. زيادة التمويل وتوفير الموارد المؤسسية: الاستثمار في تطوير مرافق التدريب داخل المؤسسات الاجتماعية وتوفير الأدوات والموارد التقنية والبشرية التي تُمكن المتدربين من أداء مهامهم بفعالية.

## الخاتمة

لقد سلطت هذه الدراسة الضوء على التحديات الحرجة التي يواجهها المتدربون في مجال العمل الاجتماعي أثناء تدريبهم المهني في الشارقة، مع التركيز على تأثير الحساسيات الثقافية والقيود التنظيمية والقيود على الموارد وفجوات التوجيه. لا تعيق هذه الحواجز دمج النظرية في الممارسة فحسب، بل تؤثر أيضاً على ثقة المتدربين واستعدادهم لمعالجة الاحتياجات المجتمعية المتنوعة. من خلال تحديد هذه القضايا، يسلط البحث الضوء على الحاجة الملحة إلى إصلاحات منهجية في برامج التدريب وهياكل التوجيه وتخصيص الموارد. وتؤكد النتائج على أهمية تعزيز نماذج التدريب المستجيبة ثقافياً وسد الفجوة بين المعايير التقليدية وممارسات العمل الاجتماعي المعاصرة. وعلاوة على ذلك، فإن معالجة أوجه القصور التنظيمية وتعزيز فرص التعاون يمكن أن يحسن بشكل كبير تجربة التدريب الشاملة. ومن خلال التدخلات الاستراتيجية مثل تحسين الإشراف وتعزيز الموارد ووحدات التدريب المصممة خصيصاً، يمكن لمجال العمل الاجتماعي في الشارقة - والإمارات العربية المتحدة بشكل عام - تطوير قوة عاملة ماهرة وقادرة على التكيف.

ومن خلال الاستثمار في النمو المهني للمتدربين في مجال العمل الاجتماعي ومعالجة التحديات النظامية التي يواجهونها، تستطيع المؤسسات ضمان استمرار مهنة العمل الاجتماعي في المساهمة بفعالية في رفاهية المجتمعات وقدرتها على الصمود. وتعمل هذه الدراسة كأساس للبحوث المستقبلية وتطوير السياسات الرامية إلى تعزيز جودة تعليم وممارسة العمل الاجتماعي في المنطقة.

المصادر:

أولاً: المصادر العربية:

أحمد، كمال أحمد. (١٩٧٠). السياسة الاجتماعية. القاهرة: مكتبة القاهرة الحديثة.  
جمعة، حنان عشري عبدالحفيظ محمد. (٢٠٢٣). الصعوبات التي تواجه الأخصائيين الاجتماعيين في تصميم الجداريات الرقمية للعمل مع الجماعات المدرسية عن بعد لبعض الأنشطة. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، ٦٢(١)، المقالة ٢.

<https://doi.org/10.21608/DSS.2023.192980.1184>

حسانين، سيد أبو بكر. (١٩٩٢). طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع. الإسكندرية: دار المعرفة. ص ٤٥٣.

حمد، رضا مبروك منصور. (٢٠٢١). المعوقات التي تواجه الأخصائيين الاجتماعيين القائمين علي تنفيذ برامج الحماية الاجتماعية ودور طريقة خدمة الجماعة في مواجهتها. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، 101-115. 15(3).

<https://doi.org/10.21608/aial.2021.85719.1129>

حمزة، صالح وهاني، طاهر (٢٠١٨). البيئة الاجتماعية وعلاقتها بصحة الفرد. مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، العدد الثامن، كلية الآداب والعلوم، جامعة بابل، بغداد.

حواس، محمد رضا جاد. (٢٠٢١). المعوقات التي تواجه الأخصائيين الاجتماعيين في دمج حالات الأطفال الشلل الصحي. مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، 6(2)، 2.

<https://doi.org/10.21608/FJSSJ.2021.199681>

سالم، محمد قطب سالم. (٢٠٢٣). الصعوبات التي تواجه الأخصائيين الاجتماعيين عند التعامل مع الاطفال ذوي الإعاقة. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، 430-455. 22(3).

<https://doi.org/10.21608/aial.2023.217759.1524>

عبد العليم، ايمان حفنى. (٢٠٢١). التحديات التي تواجه الأخصائيين الاجتماعيين في التعامل مع جائحة فيروس كورونا وبرنامج مقترح للممارسة العامة في التغلب عليها. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، ٢٣(٣)، ٣١٠-٣٧١.

<https://doi.org/10.21608/jfss.2021.160688>

عبيد، محمد سيد. (٢٠٢٢). المعوقات التي تواجه الأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع تحديد الأطفال المعرضين للخطر لخدمة جماعية في منهم. قسم خدمة الخدمة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسس يوط.

<https://doi.org/10.21608/AIAL.2021.110440.1232>

عمر، أحمد مختار. (٢٠٠٨). معجم اللغة العربية المعاصرة (مجلد ٣). جمهورية مصر العربية.  
العوضي، شيرين يماني. (٢٠٢٠). معوقات دور الأخصائي الاجتماعي في تحقيق الدمج الاجتماعي لجماعات المعاقين ذهنياً ومقترحات التغلب عليها. مجلة دراسات في الخدمة

347-388.

الاجتماعية والعلوم الإنسانية، (2)49،

<https://doi.org/10.21608/JSSWH.2020.69477>

محمد، هيثم محمد نجيب. (٢٠٢٢). المعوقات التي تواجه الاخصائيين الاجتماعيين في المجال الطبي في مواجهة الأوبئة داخل مستشفيات العزل الصحي. *المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية*،

276-301، 18(2)

معووض، أحمد (٢٠١٧). السلوك الإنساني والبيئة الاجتماعية. القاهرة: دار نور للنشر، ص. ٣٩.  
الهويمل، عمر محمد. (٢٠٢٢). معوقات ممارسة الأخصائيين الاجتماعيين للمهارات الإكلينيكية في مجال الرعاية الصحية دراسة ميدانية مطبقة على الأخصائيين الاجتماعيين في مستشفيات منطقة الرياض. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٦(١٢)، أكتوبر ٢٠٢٢.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.H270422>

ثانياً: المصادر الإنجليزية:

- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*.
- Barker, R. L. (2013). *The Social Work Dictionary* (6th ed.). NASW Press.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*.
- Carter, B., & McGoldrick, M. (1980). *The Family Life Cycle: A Framework for Family Therapy*.
- Duvall, E. M. (1957). *Family Development*.
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and Society*.
- Hepworth, D. H., Rooney, R. H., Rooney, G. D., Strom-Gottfried, K., & Larsen, J. A. (2017). *Direct Social Work Practice: Theory and Skills* (10th ed.). Cengage Learning.
- Johnson, L., & Williams, P. (2021). Professional challenges and opportunities for growth: A modern perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 42(5), 623-639. <https://doi.org/10.1002/job.2478>
- Jones, A., & Adams, R. (2021). The impact of COVID-19 on mental health training for social work students. *Journal of Health and Social Work*, 45(5), 510-525.
- Jones, A., & Wilson, P. (2018). Administrative burdens on social workers in healthcare settings. *Journal of Health and Social Work*, 45(3), 320-332.
- LeCroy, C. W., & Stinson, E. L. (2004). *Social Work: A Profession of Many Faces* (11th ed.). Allyn & Bacon.
- Mansfield, R. (2019). Enhancing institutional partnerships in social work training: A strategic framework. *Journal of Career Development*, 45(3), 223-237. <https://doi.org/10.1177/0894845317747418>
- Mansfield, R. (2019). Navigating professional challenges in the workplace: Strategies for success. *Journal of Career Development*, 45(3), 223-237. <https://doi.org/10.1177/0894845317747418>
- Marshall, T. H. (1965). *Social Policy*. London: Hutchinson.

- Piaget, J. (1952). *The Origins of Intelligence in Children*.
- Salem, H. M. Q. (2023). Professional challenges in working with special needs populations. *Journal of Social Work in Practice*, 9(1), 65–89.
- Salem, R., & Hilal, T. (2020). Professional barriers and opportunities in rehabilitation centers for social workers. *Journal of Rehabilitation Studies*, 28(1), 150–165.
- Sheafor, B. W., & Horejsi, C. R. (2012). *Techniques and Guidelines for Social Work Practice* (9th ed.). Allyn & Bacon.
- Smith, A., & Roberts, T. (2020). Overcoming professional obstacles: A comprehensive guide to career resilience. *Human Resource Management Review*, 30(2), 105-118. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.04.003>
- Smith, A., & Roberts, T. (2020). Professional challenges in task allocation for social workers. *Journal of Social Work Practices*, 45(2), 310–325.
- Smith, A., & Roberts, T. (2020). The importance of adaptable training programs for diverse environments. *Social Work Review*, 12(6), 410–425.
- Smith, A., et al. (2021). Addressing gender biases in social work training: Strategies for inclusivity. *Journal of Social Equity*, 22(4), 200–215.
- Titmuss, R. M. (1974). *Social Policy: An Introduction*. George Allen and Unwin, Ltd.
- von Bertalanffy, L. (1968). *General System Theory: Foundations, Development, Applications*.
- Vygotsky, L. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*.
- Williams, J., & Johnson, L. (2021). Bridging the theory-practice gap in social work education. *Journal of Organizational Behavior*, 42(5), 623–639. <https://doi.org/10.1002/job.2478>