

مددکاری اجتماعی معاصر، چالش‌ها و راهکارها (مددکاری اجتماعی در اقدام و اجرا)

نویسندگان: سلمان قادری - دکتر الهام محمدی

در بخش‌های قبلی توضیحاتی پیرامون برخی از مهمترین چالش‌های درون حرفه‌ای و برون حرفه‌ای مددکاری اجتماعی ارائه شده و در این بخش به چالش‌های دیگر مددکاری اجتماعی می‌پردازیم که در حوزه‌ی فعالیت و اقدامات مددکاران اجتماعی نمایان می‌شود.

دیدگاه‌های مختلفی در دانش جامعه‌شناسی پیرامون تاثیر ساختارها و افراد در تعیین میزان کنش وجود دارد که تا حدود بسیاری می‌توان آنها را در حرفه‌ی مددکاری اجتماعی بکار برد و در تحلیل فعالیت‌های اجرایی مددکاران اجتماعی از آنها سود جست. به صورت کلی ۳ انگاره در جامعه‌شناسی وجود دارد. ۱- انگاره واقعیت اجتماعی: بر اساس این انگاره ساختارها تعیین‌کننده‌ی کنش‌اند و افراد کنشگر در چنین فرایندی نقشی ندارند. هنجارها و مقررات از عناصر اصلی ساخت هستند. این دیدگاه کل‌گرا بوده و به جبری بودن ساختارها و انفعال کنشگران معتقد است. دیدگاه‌های ساختارگرا و کارکردگرایان ساختاری در این طیف قرار می‌گیرند. ۲- دیدگاه تعریف‌گرایان اجتماعی: بر خلاف این نظریه پردازان، برخی از جامعه‌شناسان معتقد به اصالت کنش و کنشگراند. به باورها آنها ساختارها بر اساسی کنش‌های کنشگران ساخته می‌شود و کنشگران افراد منفعلی در برابر ساختارها نیستند. زیرا می‌توانند تولید و خلق نمایند. لذا کنشگر نقش فعالی دارد. ۳- رفتارگرایان اجتماعی: بر اساس نظرات این جامعه‌شناسان کنش بر اساس پاسخ و پاداش شکل می‌گیرد. جامعه‌شناسان کنش متقابل نمادین و نظریه پردازان دیدگاه مبادله‌نظیر هومنز در این گروه قرار می‌گیرند. به اعتقاد جان‌اتان ترنر، ساختارها از تکرار کنش‌های فردی ساخته می‌شود. لذا کنشگران محور فعالیت‌ها قرار می‌گیرند.

برخی از نظریه‌پردازان دیدگاه بینابینی داشته و معتقدند که هر چند ساختارها از عوامل تعیین‌کننده‌ی کنش محسوب می‌شوند با این وجود، کنشگران افراد منفعلی در برابر ساختارها نیستند و می‌توانند با نوآوری و ابداع اقدام به کنش و تغییر شرایط نمایند. هر چند چنین موردی تا حدود بسیاری به وضعیت ساختارها بر می‌گردد. یعنی اینکه هر چه ساختارها انعطاف‌پذیرتر باشند کنشگران از توانایی بیشتری برای خلق کنش و انجام فعالیت برخوردارند و به تغییر می‌پردازند. استرایکر به تعریف مفهوم نقش‌سازی می‌پردازد که معتقد به نقش ساختارها و کنشگران به طور همزمان است و تلاش می‌کند بین شخص و ساختار پل بزند. وی همچنین به اهمیت ساختارهایی که انسان‌ها در آن اقدام به کنش می‌نمایند، باور دارد. اما برخی از ساختارها کنش‌ها را بیشتر و برخی کمتر محدود می‌نمایند. اصولاً ساختارها چهارچوب‌هایی برای شروع کنش محسوب می‌شوند.

با استفاده از نظریات یاد شده بالاخص دیدگاه استرایکر می‌توان به تحلیل فعالیت های مددکاران اجتماعی پرداخت. هر چند که لازم به ذکر است تحلیل یاد شده بر اساس تجربیات نویسندگان و مصاحبه‌هایی است که با همکاران در محیط های کاری گوناگون صورت گرفته و نیازمند انجام پژوهش های بیشتری است.

هدف از بیان این رویکردها، این است که سهم عوامل مختلف در چالشهای مددکاری اجتماعی در حوزه اجرا بهتر درک شود. در حقیقت دوگانه عاملیت مددکار در برابر انفعال او و نیز تعیین کنندگی ساختار و تغییر پذیری آن، به عنوان چارچوبی برای درک بهتر سهم عوامل مختلف در چالشها، به کار بسته شده است. لازم به ذکر است علاوه بر چارچوب تحلیل یاد شده، از تجربیات نویسندگان و مصاحبه‌هایی که با همکاران در محیط های کاری گوناگون صورت گرفته نیز بهره گرفته شده است.

یکی از سوالاتی که می‌توان پرسید این است که اگر مددکاران اجتماعی را دارای ویژگی عاملیت بدانیم، فرایند کسب ویژگی عاملیت در مددکاران اجتماعی و تبدیل شدن آنها به کنشگران فردی ارزشمند چه هست و چه عواملی در این فرایند سهمیم است. میزان سود و اثربخشی اقدامات مددکاران اجتماعی در رابطه با هر یک از گروههای هدف تا چه اندازه است و چقدر ساختارها اجازه فعالیت‌های حرفه‌ای را به مددکاران اجتماعی می‌دهند؟

یک جنبه مهم عاملیت مددکار اجتماعی، حرفه ای بودن اوست. نکته قابل توجه این است که حرفه ای بودن با دریافت مدرک تحصیلی تفاوت دارد. از یک سو، شکاف گسترده ای که میان آموزش های دانشگاهی و وضعیت موجود جامعه وجود دارد، موجب می‌شود که بخش قابل توجهی از فارغ التحصیلان مددکاری اجتماعی، صرفا دارای مدرک تحصیلی باشند. آموزشهای تخصصی که اکثر دانشجویان دریافت می‌کنند، هنوز به صورت مناسبی بر زمین واقعیت های جامعه استوار نیست از این رو فارغ التحصیلان مددکاری اجتماعی برای شروع فعالیتهای حرفه ای در رابطه با گروههای هدف (با پیچیدگی ها و چندی بعدی بودن مشکلات آنها) باز هم نیازمند کسب کفایت هستند. از سویی دیگر در چنین شرایطی که حلقه ی واسطی بین فارغ التحصیل شدن از دانشگاه و شروع فعالیت های حرفه ای و کاری نیز وجود ندارد و به عبارتی برای مددکار اجتماعی فارغ التحصیل، به غیر از گذر زمان و کسب تجربه، عرصه واسطه ای برای غنا بخشیدن به کیفیت حرفه ای شدن مهیا نیست. لازم به ذکر است که این مساله برای سایر حرفه های یاورانه مانند روانشناسی و مشاوره نیز ممکن است صادق باشد.

به این ترتیب، مددکار اجتماعی که بین فارغ التحصیلی و حرفه ای شدن او فاصله وجود دارد جذب بازار کار در یکی از این چند بخش می‌شوند: ۱- خود اقدام به دریافت مجوز کلینیک مددکاری اجتماعی می‌نمایند و شروع به فعالیت می‌کنند. ۲- جذب مراکز دولتی می‌گردند. و ۳- در مراکز خصوصی نظیر مراکز خیریه و کلینیک های مددکاری اجتماعی مشغول به کار می‌شوند.

حال اینجا می‌توان پرسید، ساختار این سه بخش، چقدر دارای ویژگی تعیینکنندگی یا انعطاف است؟ آنچه که تا حدود زیادی با اطمینان می‌توان گفت این است که هر سه ساختار یاد شده از تسلب برخوردارند. یعنی اینکه میزان انعطاف پذیری

آنها چندان زیاد نیست که مددکاران اجتماعی (اعم از حرفه ای و صرفاً دانش آموخته) به عنوان **عاملان تغییر** قلمداد شوند. عموماً بسیاری از ساختارها مخصوصاً در حوزه های اجتماعی و فرهنگی در کشور از حالت تصلب برخوردارند و لذا اجازه ی تغییر را نداده و یا اجازه تغییرات ناچیز و جزئی را می دهند. دلایل مختلفی نیز در ایجاد چنین روندی وجود دارد که در حوزه ی رفاه اجتماعی نیز به وضوح می توان آن را دید. دلایلی چون ضعف شایسته سالاری در انتخاب و گزینش مدیران و کارگزاران اجتماعی، وجود دیدگاه پزشکی شدن نهادینه، فساد و همچنین ساز و کار مناسب و علمی در خصوص وضعیت گزینش و ارتقاء نیز تقریباً وجود ندارد. شناخت فردی و میزان ارتباط نقش تعیین کننده تری نسبت به گزینش های علمی و شایسته سالاری دارد و متأسفانه عمدتاً این روند از فردی به فرد دیگر، مدیری به مدیر دیگر و شاید نسلی به نسل دیگر تداوم یافته است.

برنامه های تغییر و نوآوری نیز در چنین ساختارهایی عمدتاً همراه با مقاومت هایی از طرف مدیران مواجه شده و یا ممکن است که منابع لازم را جهت ایجاد چنین تغییراتی فراهم نسازند. همچنین میزان تغییر تا جایی ادامه می یابد که با منافع فردی و سازمانی برخی از مسئولین و مدیران در تعارض قرار نگیرد و یا وضعیت موجود به چالش کشیده نشود. بقای برخی از مدیران در چنین ساختارهایی در حفظ وضعیت موجود خواهد بود. لذا ایجاد فضایی برای هر نوع تغییر عمدتاً با منافع فردی برخی از آنها در تعارض قرار می گیرد. به این ترتیب ساختارهای موجود که مددکاران اجتماعی در آن به فعالیت می پردازند سخت، تا حدود بسیاری انعطاف ناپذیر، فرسوده و در برابر تغییر، ابتکار و نوآوری مقاوم هستند. مدیریت در چنین سازمان هایی بر اساس مدل متمرکز عمل می کند. به عبارت دیگر مدیران تصمیم گیرندگان اصلی سازمان ها بوده و جنبه ی مشورت پذیری و واگذاری مسئولیت ها اندک است. در مطالعه ای که در سال ۱۳۸۷ انجام دادیم نتایج نیز نشان داد اکثر وزاتخانه ها و سازمان ها از چنین ویژگی هایی برخوردار بودند. نکته ی حایز اهمیت این است که چنین روندی در سه بخش (خصوصی، دولتی و کلینیک های مددکاری اجتماعی) تا حدود ناچیزی ممکن است که از نظر انعطاف ناپذیری و مقاومت در برابر تغییر متفاوت باشند اما اصولاً تصلب این ساختارها، پررنگتر از انعطاف پذیری آنها است.

در تعامل ساختارهای متصلب با ویژگیهای درونی آنها و کیفیت حرفه ای شدن مددکار اجتماعی (که نیاز به چاره اندیشی دارد)، در نهایت مددکاران اجتماعی، نه تنها کنشگر فعالی نمی شوند بلکه مجبور می شوند که **دچار نوعی همزیستی مسالمت آمیز با ساختارها** شوند و این همزیستی مسالمت آمیز خود را در ویژگیهایی نمودار می کند مانند، میزان پایین سرانه ی مطالعه ی مددکاران اجتماعی، کمبود کنجکاوی و بررسی علمی شیوه های مواجه موثر با مشکلات، تمایل اندک به استفاده از منابع علمی و تجربیات جهانی موثر برای مداخلات خود، میزان اندک پژوهش و انتشار مقالات علمی و تمایل کم به شرکت در نشست های و مجامع و نیز اقدامات اندک در راستای مستندسازی اقدامات و فعالیت های حرفه ای که با تجربه آموخته اند. میزان استفاده از اصول و ارزش های حرفه ای نیز در بین آنها بسیار پایین است. در مصاحبه هایی که با تعدادی از مددکاران اجتماعی انجام دادیم درصد اندکی اظهار کردند که در فعالیت های حرفه ای از اصول و ارزش های مددکاری اجتماعی استفاده می نمایند. چنین ساختاری، بر تداوم همزیستی مسالمت آمیز با خودش نیز می افزایند به این

صورت که تمایلی برای بررسی اثربخشی اقدامات و رویه ها ندارد و به ندرت خواستار اطلاع یافتن از میزان سود و هزینه اقدامات مددکاران اجتماعی است. به عنوان مثال اینکه اقداماتی نظیر تشکیل جلسات فردی، بازدید از منزل، پیگیری وضعیت مددجویان، چقدر اثربخش بوده اند را نه ساختارهای مقاوم در برابر تغییر و نوآوری و پیشرفت می خواهند و نه مددکاران اجتماعی که حیاتشان در چنین ساختاری در جریان است، ضرورت و انگیزه ای برای بررسی اش حس می کنند. این درحالیست که در برخی کشورها مانند انگلیس، آمریکا، کانادا در خصوص مداخلات حرفه ای کاملاً تعیین می شود که به ازای هر یک دلار هزینه در برخی از اقدامات چقدر می توان صرفه جویی اقتصادی داشت. در نتیجه چنین فضایی و با توجه به ضعف نظام پاداش و تشویق به مرور زمان مددکاران اجتماعی از فعالیت های حرفه ای فاصله گرفته و **دچار نوعی روزمرگی** در فعالیت ها شده اند. لذا تفاوت چندانی بین فعالیت های آنها با سایر کارشناسان مشاهده نمی شود و یا این تفاوت ها ناچیز و جزئی است.

به دلیل عدم حمایت های صنفی و همچنین عدم وجود ساز و کاری به منظور نظارت های سازمان مددکاری اجتماعی، مددکاران اجتماعی با چالش های عمده ای در فعالیت های حرفه ای مواجه هستند که در نهایت **سه عامل نظام آموزشی مددکاری اجتماعی در کشور، وجود ساختارهای متصلب و انعطاف ناپذیر و ضعف مهارت های حرفه ای، علمی و دانشی**، فعالیت های مددکاران اجتماعی را با چالش های عمده ای مواجه ساخته است که در نتیجه میزان اثربخشی اقدامات حرفه مددکاران اجتماعی را با چالش جدی مواجه می سازد. به همین دلیل چنین ساختارهایی عمدتاً عمدتاً به سمت نوعی نخبه زدایی پیش می روند و فعالیت های مددکاران اجتماعی نیز عمدتاً در حاشیه قرار می گیرد. در نتیجه در سازمان های گوناگون ارزش چندانی برای تخصص قائل نبوده و عمدتاً در امروز روزمره و اداری درگیر هستند. با توجه به موارد مطرح شده به نظر می رسد که مددکاران اجتماعی در حوزه فعالیت کاری و حرفه ای، به ندرت توانسته اند کنشگری فعال باشند و در راستای رسالت خود که افزایش کیفیت زندگی و رفاه جامعه، نقش آفرین قدرتمندی باشند. هر ظرفی باید متناسب با مظلوف آن باشد. به نظر می رسد هم مددکاران اجتماعی فارغ التحصیل نیازمند افزایش آمادگی برای ورود به فعالیت های حرفه ای هستند و هم ساختارها نیازمند انعطاف پذیری برای پذیرش کنشگرانی فعال و بالندگی آنها هستند.

انتشار یافته در مجموعه رسانه های تخصصی مددکاری اجتماعی ایرانیان

www.iraniansocialworkers.ir