

## The effective factor in quality of field work education

Mirkeyhan Modirzadeh<sup>۱</sup>

### Abstract

**Aim:** This research has been done for Analyzing the status of field work education in students and Social workers and also recognize effective agents in quality of field work education. Because Social Work is more than ۱۰۰ year old field in some American and European Universities, we should know More the status of field work education in high education centers in U.S. – Canada and Sweden that Have long record in social work education and have new scientific methods and innovative view points In social work. So we have taken necessary information from universal information network and After translation and edition has been presented as an instance of field work education and attention to he educational program me of supervising and control system, field work institutions and another Referable subjects.

**Method:** In this research, we have found ۳ effective and important factor in the field work Education of social work which are:

Field work education program me, field work institute and field work supervising So according to that, we provided questionnaires for collecting information from ۳ groups, Supervisors and students that in the field work education program me against different gender between Supervisor and students. Together and also performing ۳ days work per week, and ۵۲۲ during a term Hours on the field work education.

In quality of theoretical lessons and students knowledge in the topics of field work lessons and timing The field work education in the quality of the field work education, shows that supervisor is Responsible to organize the supervising station into case work and group work.

**Results:** In addition he defines specific education for every students protect and support him. Supervision notice the personal and familiar properties of student supervisions the student Performance in the field of observation, interview and home visiting and he is mostly like a consoltative. Supervisors say the cases of evaluation to student. A Field work institution divides into case work, Group work and community work. Existence of social work part in the institution and social worker in It and knowing of manger of institution are the factors that affect on quality of the field work. All enhance of manager of institution in the supervising scission has not important effect on the quality of the social work education.

**Key words:** Field work education program me Field work institute Field work supervising

<sup>۱</sup>- Faculty member, University of Social Welfare & rehabilitation Sciences

## عوامل موثر بر کیفیت آموزش کارورزی

میرکیهان مدیرزاده<sup>۱</sup>

چکیده

**هدف:** هدف از این پژوهش شناخت عوامل موثر در ارتقاء آموزش کارورزی رشته مددکاری اجتماعی است. در این مطالعه بررسی بر روی سه عامل عمده در آموزش کارورزی معطوف گردید (برنامه آموزش کارورزی، محل کارورزی و سرپرستی کارورزی). روش: این پژوهش با استفاده از مطالعه توصیفی و بهره گیری از روش کتابخانه ای و پیمایشی انجام شده است برای اجرای پژوهش ۳۰ نفر از سرپرستان (مربیان کارورزی) و ۳۰ نفر از دانشجویان سال آخر کارشناسی رشته مددکاری اجتماعی که ۳ ترم (۲۴ واحد کارورزی) را گذرانده اند از بین جامعه مورد مطالعه بصورت نمونه گیری تصادفی منظم انتخاب شدند. **نتایج:** یافته های تحقیق نشان می دهد، مهارتهای سرپرست کارورزی دو برنامه ریزی و زمان بندی آموزش دانشجوی، برقراری جلسات مستمر تخصصی سرپرست با دانشجو، حمایت و پشتیبانی سرپرست از دانشجو و اجرای برنامه های عملی سرپرست در کار مداخله ای با مددجویان و دارا بودن نقش مشاوره ای با دانشجو، در ارتقاء آموزش کارورزی موثر بوده است. همچنین محل کارورزی، مددکار اجتماعی شاغل در موسسه و شناخت مدیر از فعالیت مددکاران اجتماعی از جمله مواردیست که در ارتقاء آموزش کارورزی موثر بوده است. **بحث و نتیجه گیری:** عامل برنامه آموزشی و زیرشاخه های آن تنها برای اجرای کارورزی هفته ای دو روز تاثیر خود را بر ارتقاء آموزش کارورزی نشان می دهد. در نتیجه عواملی چون سرپرستی، موسسه محل کارورزی تاثیر قابل توجهی در ارتقاء کیفیت آموزش کارورزی نشان می دهد.

رتال جامع علوم انسانی

واژگان کلیدی: برنامه آموزش کارورزی، محل کارورزی، سرپرستی در آموزش

۱ - عضو هیات علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تلفن ۲۲۲۲۰۷۶۳

#### مقدمه

مددکاری اجتماعی حرفه ایست مبتنی بر استعدادها، مهارتها و دانش های خاص به منظور فراهم آوردن شرایط مادی و معنوی برای همه افراد و اقشار نیازمند جامعه به گونه ای که در جهت شناخت و رفع مشکل خود برانگیخته شوند. این تعریف دارای ویژگیهایی است که هر یک نیاز به بحث و شرح دارد.

نخستین ویژگی، مددکاری اجتماعی را حرفه معرفی می کند و در تبیین حرفه می توان به این بسنده کرد که برای تصدی یک حرفه دانستن کافی نیست بلکه توانستن نیز لازم است. بطور کلی سه نکته اساسی در معرفی حرفه مطرح است.

الف: فعالیت حرفه ای پشتوانه علمی و منطقی دارد هدفمند و مبتنی بر اصول مخصوص خود است.

ب: دارای ابعاد هنری یعنی ذوق و خلاقیت و ابتکار است.

ج: توان کافی در بهره گیری همه جانبه از دانش و اندوخته های علمی و تجربی خود را در موقعیتهای متفاوت و متنوع داشته باشد (زاهدی اصل، ۳) لذا بخش آموزش کارورزی این رشته در تحقق اهداف حرفه مددکاری اجتماعی نقش تعیین کننده ای را داراست.

دانش پایه مددکاری اجتماعی اساساً مبتنی بر دانش عملی است تا دانش نظری. لزوم داشتن چنین دانش ویژه ای پیچیدگی و دشواریهایی خواهد داشت که مددکاران اجتماعی در هنگام عمل با آن روبه رو می شوند به علاوه بهره گیری از مدلها و نظریه های گوناگون و مورد قبول از وظایف عمده مددکاران اجتماعی است. (غنی آبادی، ۱۲۰)

دومین ویژگی مددکاری اجتماعی بحث مهارت است که در تعریف آمده: "مهارت تکنیکی است و توانایی استفاده موثر از علوم و استفاده شایسته از آن است". (محمد حسین بازگانی، ۱۹۰)

یکی از مشخصه های مهم مددکاری اجتماعی که آن را از بقیه رشته های مشابه متمایز می سازد توانایی فارغ التحصیلان در کار با موقعیت های مختلف است و این امر در سایه کارورزی بعنوان بخش عمده ای از دروس تخصصی میسر گردیده است یعنی آنچه مددکار رادر مقابله با وضعیت های مختلف توانمند می سازد تجارب عینی از کارورزی هاست. (خاکساری، حسن، ۴۵)

در آموزش مددکاری دانشجوی بسیاری از دوران تحصیلی خود را به "کار عملی" می پردازد و در موسسه ای با مددجویان حقیقی کار می کند. مددکار اجتماعی مهارت حرفه ای خود را علاوه بر داشتن تئوریا و نظریه های مربوط به رفتار انسان و منابع زندگی اجتماعی او در کارورزی بدست می آورد. چنانکه یک پزشک مهارت حرفه ای خود را علاوه بر دروس تئوری از کالبد شناسی حاصل می کند. کار عملی دانشجویان مددکاری اجماعی زیر نظر و با راهنمایی مربیان و اساتید کارورزی و با استفاده از یک برنامه آموزش مدون و هدفمند انجام می گیرد.

جریان کارورزی و تلفیق و ترکیب تئوری و عمل، موجب سازندگی، خلاقیت، آفرینندگی و روحیه ابتکار دانشجوی مددکاری می گردد. بزرگترین هنر هر مددکار اجتماعی آنست که آنچه را که از نظری فرا می گیرد در عمل به نفع مددجو از آنها استفاده نماید. ارزش خدمات مددکار در صورتی است که بتواند دروس تئوری را در هنگام کار و عمل در محل کارورزی پیاده نماید. (محسن قندی، ۱۳۵۱)

بنابراین دوره کارورزی مهمترین قسمت آموزش تلقی میشود و هماهنگی لازم بین آموزش نظری و کارورزی همواره مورد توجه دانشکده و گروههای مددکاری اجتماعی بوده است (دکتر براین هراد ترجمه دکتر فرجاد، ص ۳۱۱) در بررسیهای بعمل آمده و مطالعات اکتشافی و کاربردی اولیه در این پژوهش که بصورت

ابزار پژوهش عبارت است از پرسشنامه محقق ساخته. شامل سوالاتی مربوط به خصوصیات فردی و بررسی نظرشان در باره ابعاد مورد نظر این پژوهش در مورد کیفیت آموزش کارورزی.

#### روش سنجش روایی و اعتبار پرسشنامه

برای سنجش روایی محتوایی، پرسشنامه در اختیار چند نفر از صاحب نظران قرار گرفت و با استفاده از نظرات تخصصی آنان سوالات آن اصلاح و پرسشنامه نهایی تنظیم گردید. برای سنجش اعتبار پرسشنامه نیز از محاسبات آماری آلفای کرونباخ استفاده شد که با آلفای ۰/۶۹ مورد تایید قرار گرفت.

#### روش جمع آوری اطلاعات

برای جمع آوری اطلاعات به محل کار افراد مورد مطالعه مراجعه شد و بعد از توضیحات لازم در باره اهداف پژوهش پرسشنامه در اختیار پاسخ دهندگان قرار گرفت. بعد از تکمیل پرسشنامه توسط آنان اطلاعات پرسشنامه ها استخراج و با استفاده از محاسبات آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

#### نتایج

یافته های پژوهش نشان می دهد ۸۴ درصد سرپرستان و ۶۴ درصد دانشجویان انتخاب قیلد کارورزی را با مشارکت دانشجو و گروه آموزشی مناسب دانسته اند و در مجموع تنها ۸ درصد کل پاسخ دهندگان با انتخاب توسط گروه و ۱۸ درصد انتخاب توسط خود دانشجو موافق بودند.

در رابطه با نحوه انتخاب سرپرست قیلد کارورزی در مجموع ۶۰ درصد پاسخ دهندگان مشارکت دانشجو و گروه را مناسب دانسته اند و ۸۷ درصد پاسخ دهندگان حداکثر تعداد دانشجوی هر سرپرست را ۳ دانشجو مناسب دانسته اند.

- تفاوت جنسی دانشجویان با یکدیگر و سرپرست با دانشجویان از عوامل موثر بر کیفیت آموزش کارورزی شناخته نشد.

اخذ نظرات اساتید و سرپرستان این رشته انجام گردید عناوین و عوامل عمده کارورزی شامل موسسات و مراکز و فیلد کارورزی دانشجویان، برنامه آموزش کارورزی و سرپرستی دانشجو در کارورزی مشخص گردید که در جهت شناخت ابعاد و زیر شاخه مربوط به هر یک از عوامل و تاثیر پذیری آنها در کیفیت آموزش کارورزی پژوهش حاضر به انجام رسیده است و مطمئناً نتایج حاصل از این مطالعه می تواند اولاً برنامه ریزان آموزش را در تدوین یک برنامه آموزشی موثر و هدفمند یاری نماید. ثانیاً اساتید و مجریان آموزش را در تدارک و تنظیم و هماهنگی دروس تئوری و عملی مددکار باشد. و در نهایت با تدارک امکانات علمی آموزشی و برخورداری از شیوه های آموزش کارورزی فارغ التحصیلان این رشته عملکرد و کارآئی مناسبتری را در ارائه خدمات خود بروز دهند.

#### روش پژوهش

این پژوهش با استفاده از مطالعه توصیفی و بهره گیری از روش کتابخانه ای و پیمایشی انجام شده است. ابتدا وضعیت موجود برنامه پیشرفته آموزش و تربیت مددکاران اجتماعی در چند کشور از جمله امریکا، کانادا و سوئد با هدف شناخت ملاک ها و عوامل مورد توجه برنامه ریزان آموزش کارورزی این رشته بمنظور بهره گیری از تجربیات، روش ها و تکنیک های اجرایی آنها مورد مطالعه قرار گرفت. سپس در مورد روشهای میدانی و پیمایشی اقدام شد.

#### جامعه مورد مطالعه

برای اجرای پژوهش ۳۰ نفر از سرپرستان (مربیان کارورزی) و ۳۰ نفر از دانشجویان سال آخر کارشناسی رشته مددکاری اجتماعی که ۳ ترم (۲۴ واحد کارورزی) را گذرانده اند از بین جامعه مورد مطالعه بصورت نمونه گیری تصادفی منظم انتخاب شدند.

#### ابزار پژوهش

## عوامل موثر بر کیفیت آموزش کارورزی

### میرکیهان مدیر زاده

یافته های دیگر نشان می دهد ۹۰ درصد پاسخ دهندگان وجود بخش مددکاری اجتماعی در موسسه و شاغل بودن مددکار اجتماعی در موسسه را بسیار موثر و یا حدود زیادی موثر بر کیفیت کارورزی می دانند - ( ۹۰ درصد سرپرستان و ۹۴ درصد دانشجویان ) حضور دانشجو را در جلسه ارزشیابی بسیار موثر در کیفیت برنامه آموزش کارورزی دانسته اند.

جدول ۱- توزیع فراوانی افراد جامعه بر حسب مشاهده و مصاحبه

توسط سرپرست و تاثیر آن بر کیفیت کارورزی

میزان تاثیر پاسخ دهندگان	تاثیر زیاد	درصد	تاثیر		درصد	جمع
			متوسط	کم		
سرپرستان	۲۰	۶۷	۹	۳۰	۳	۳۰
دانشجویان	۲۰	۶۷	۷	۲۳	۳	۳۰
جمع	۴۰	۶۷	۱۶	۲۶	۴	۶۰

اطلاعات جدول نشان می دهد ۶۷ درصد سرپرستان و دانشجویان انجام نمونه مشاهده ، مصاحبه و بازدید منزل توسط سرپرست بمنظور آموزش برنامه کارورزی و کسب مهارت دانشجو در کیفیت آموزش کارورزی مناسب دانسته اند .

جدول ۲- توزیع افراد جامعه بر حسب آگاهی مدیر از حرفه

مددکاری اجتماعی و تاثیر آن بر کیفیت کارورزی

میزان تاثیر پاسخ دهندگان	تاثیر زیاد	درصد	تاثیر		درصد	جمع
			متوسط	کم		
سرپرستان	۲۳	۷۸	۵	۱۶	۲	۳۰
دانشجویان	۱۶	۵۴	۱۰	۳۳	۴	۳۰
جمع	۳۹	۶۶	۱۵	۲۵	۶	۶۰

اطلاعات بدست آمده نشان می دهد اکثریت پاسخ دهندگان ( ۹۴ درصد سرپرستان ۸۷ درصد دانشجویان ) شناخت مدیر موسسه از فعالیت مددکاران اجتماعی را بسیار موثر و تا حدودی بر کیفیت آموزش کارورزی موثر می دانند .

۶۵- درصد پاسخ دهندگان برگزاری جلسات سرپرستی را بصورت گروهی مناسب دانسته اند که از این میان سهم سرپرستان پاسخ دهنده ۸۴ درصد بوده است

۶۰- ساعت حضور بهترین زمان از نظر پاسخ دهندگان جهت حضور دانشجویان در فیلد کارورزی مورد نظر بود که ۴۷ درصد با آن موافق بودند و ۴۴ درصد ۴ ساعت و کمتر را زمان مناسب حضور دانشجو در موسسه کارورزی دانسته اند .

- تقسیم فیلدهای کارورزی به فردی و گروهی و جامعه ای برای ۷۵ درصد پاسخ دهندگان بسیار مناسب تشخیص داده شده است - اطلاع داشتن دانشجو از سرفصل درس کارورزی برای ۸۱ درصد دانشجویان بسیار موثر و اطلاع دانشجویان سرپرست از مفاد درس کارورزی برای ۸۹ درصد سرپرستان بسیار موثر در کیفیت کارورزی بوده است.

- ۶۷ درصد پاسخ دهندگان زمان بندی برنامه آموزش کارورزی را بسیار موثر در کیفیت آموزش کارورزی دانسته اند .

- برای ۷۸ درصد پاسخ دهندگان ( ۹۰ درصد سرپرستان ۶۷ درصد دانشجویان ) ارجاع کارهای تحقیقاتی و شناخت و بازدید موسسه و ۵۹ درصد آنان ( ۷۰ درصد سرپرستان و ۴۸ درصد دانشجویان ) ارجاع کار منتهی به تهیه گزارشات به دانشجویان را موثر بر کیفیت آموزش کارورزی دانسته اند .

- ۷۷ درصد پاسخ دهندگان ( ۸۰ درصد سرپرستان و ۷۴ درصد دانشجویان ) حمایت و پشتیبانی سرپرست از دانشجو را موثر بر کیفیت آموزش کارورزی دانسته اند و در مجموع ۹۰ درصد پاسخ دهندگان توجه به خصوصیات فردی و خانوادگی دانشجو توسط سرپرست را موثر بر کیفیت آموزش دانسته اند که از میان سهم سرپرستان ۹۴ درصد و دانشجویان ۸۷ درصد بوده است .

جدول ۳- توزیع افراد جامعه بر حسب اطلاع داشتن دانشجو از

معیارهای ارزشیابی و تاثیر آن بر کیفیت کارورزی

میزان تاثیر دهندگان	تاثیر زیاد	درصد		تاثیر کم	درصد جمع
		متوسط	تاثیر		
سرپرستان	۲۱	۷۰	۸	۲۷	۳۰
دانشجویان	۱۵	۵۰	۱۳	۴۳	۳۰
جمع	۳۶	۶۰	۲۱	۳۵	۶۰

اطلاعات جدول نشان می دهد که ۹۷ درصد از سرپرستان اطلاع دانشجو از معیارهای ارزشیابی را در اول ترم بسیار موثر و یا تا حدودی موثر در کیفیت آموزش کارورزی دانسته اند.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش در زیر سه عنوان عامل عمده موثر بر آموزش کارورزی قابل بحث می باشد.

الف- بحث برنامه آموزش کارورزی - دانشجویان و سرپرستان متفقاً بر انتخاب فیلد و موسسه و سرپرست کارورزی توسط دانشجو و گروه آموزشی بصورت مشترک تاکید دارند و سهم انتخاب بصورت انحصاری توسط خود دانشجو و سرپرست بسیار کم است بنظر میرسد دانشجویان گروه را بعنوان مشاور و راهنما در این زمینه پذیرفته اند و یا عدم اطلاع کافی دانشجو از خصوصیات مراکز کارورزی آنان را تشویق به نظری گرفتن از اساتید گروه در این زمینه نموده است. زمان بدهی برنامه آموزش و اطلاع داشتن دانشجو از مفاد برنامه درسی کارورزی بسیار موثر در کیفیت آموزش کارورزی بوده است هم چنین ارجاع کارهای تحقیقاتی و شناخت منابع و تهیه گزارشات تحلیلی به دانشجو موثر بر کیفیت آموزش کارورزی نشان می دهد. بعبارت دیگر دانشجو و سرپرست بر پویایی بیشتر و وسعت بخشیدن محدوده کارورزی از موسسه به جامعه و آشنائی با منابع اجتماعی متفق القول هستند.

عدم تاثیر پذیری جنسیت متفاوت دانشجویان با یکدیگر و سرپرست با دانشجویان در کیفیت آموزش می تواند از یک جهت نشان دهنده عدم آگاهی دانشجویان از نقش و وظایف سرپرست در قبال دانشجو باشد و از جهت دیگر نقش کسب مهارت و تجربه در کار با موقعیتهای مختلف و گذراندن کارورزی در یک مرکز و موسسه مورد نظر تفاوت جنسی را امری عادی در جریان آموزش می داند.

ب- در بحث سرپرستی دانشجویان برقراری جلسات گروهی برای کلیه دانشجویان توسط سرپرست را موثر بر کیفیت آموزش تشخیص داده شده و می تواند دلیلی بر علاقمندی دانشجویان به کسب تجربه از یکدیگر باشد و سرپرست نیز با برقراری چنین جلساتی تعامل گروهی را در جهت تبادل اطلاعات و کسب مهارت و پیشبرد آموزش مناسب تشخیص می دهد.

وجود سرپرست ناظر جهت نظارت بر کار چند سرپرست تاثیر معناداری بر کیفیت آموزش نشان نمیدهد و یکی از دلایل این یافته ممکنست بعلت عدم آشنائی سرپرستان با وظایف و مسئولیتهای سرپرست ناظر و احتمال تداخل کاری می دانند هم چنین وجود فرد واسطه بین سرپرست و مسئول کارورزی و گروه آموزشی همواره باعث قطع رابطه سرپرستان با دانشگاه و کاهش توجه به نیازهای آموزشی و حمایتی خواهد شد.

برقراری آموزش خاص برای هر دانشجو با توجه به خصوصیات فردی، خانوادگی، اجتماعی هر فرد از طرف سرپرستان دانشجویان موثر در کیفیت آموزش دانسته شده که این امر نشان دهنده شناخت آنان از تفاوت های فردی و ایجاد رقابت های سالم آموزشی بین دانشجویان است.

دانشجویان همواره حمایت و پشتیبانی سرپرست از خود را در فیلد کارورزی موثر در کیفیت آموزش دانسته اند زیرا که در یک مرکز کارورزی تنها ملجا و نقطه اتکا را سرپرست می دانند

### میرکیهان مدیر زاده

کارورزی نشان می دهد چرا که دانشجو احساس امنیت بیشتر در مرکز محل کارورزی می نماید و نقطه هویت بخشی و اتکاء دانشجو قلمداد می شود و سرپرست نیز با تکیه بر وجود بخش و مددکار اجتماعی بهره گیری آموزشی و اجرایی در کار با دانشجو خواهد داشت .

شناخت مدیر موسسه از فعالیت مددکاران اجتماعی و برقراری جلسات مشترک با دانشجویان که موثر بر کیفیت آموزش کارورزی تشخیص داده شده می تواند نشان دهنده اعتماد به نفس سرپرست و دانشجو در ارائه خدمات و کمک به مرکز کارورزی و نمایش نوعی توانمندی و مهارت دانشجو در مقابل مدیر موسسه تلقی گردد . هم چنین سرپرستان حمایت مدیران را بالاخص در کارورزیهای گروهی و جامعه ای جهت موفقیت در برنامه های آموزشی خود در قبال پروژه های مداخله ای موثر می دانند .

پیشنهاد می شود با انتخاب مراکز و موسسات فیلد کارورزی ، سرپرستان ماهر و با انگیزه و علاقمند و با برقراری دوره های آموزش سرپرستی و تنظیم سیستم نظارتی مناسب بر کار آموزش کارورزی دانشجویان کیفیت آموزش کارورزی را همواره ارتقاء بخشید .

هم چنین نقش الگو و مشاوره سرپرست را در مواقع اضطراری موثر بر کیفیت آموزش کارورزی دانسته اند و این امر نشان دهنده این است که دانشجویان در طول ۳ ترم کارورزی بعضاً این حمایت ها و انجام مشورت ها را تجربه کرده و تاثیر پذیری آن را لمس کرده اند و سرپرستان نیز این نقش را در کار آموزشی خود بارها اجرا کرده اند و نتایج آن را عیناً دیده اند .

اطلاع دانشجو از مفاد ارزشیابی پایانی یعنی آنچه که دانشجو باید در آخر نیمسال بر اساس آن ارزشیابی شود می تواند دانشجو را از همان ابتدای نیمسال آماده نماید که مهارت خود را بر طبق آن افزایش داده و فعالیت ها را بر اساس متمرکز نماید به بیان دیگر از انجام فعالیت های غیرحرفه ای و غیر مربوط خودداری نماید .

ج- در بحث فیلد و موسسه کارورزی تقسیم مراکز و موسسات کارورزی را به فردی ، گروهی ، جامعه ای موثر در کیفیت کارورزی شمرده شده این امر نشان می دهد می توان بر اساس نوع خدمات ارائه شده موسسه مراکز را تقسیم بندی نمود هم چنین تداخل دانشجویان در مراحل مختلف کارورزی در یک نیمسال و در یک موسسه موجب سنگینی کار سرپرستان و رقابت ناهمگون دانشجویان خواهد شد . وجود بخش و مددکار اجتماعی در موسسه محل کارورزی تاثیر زیادی بر کیفیت آموزش انسانی و مطالعات فرهنگی

پرتال جامع علوم انسانی

منابع :

- خاکساری ، محمد حسن ( ۱۳۷۲ ) ، مبانی مددکاری اجتماعی ، انتشارات دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- جانسون ، لوتیز ( ۱۳۷۹ ) ، حرفه مددکاری از دیدگاه جامع ، ترجمه محمد حسین بازرگانی ، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی
- زاهدی اصل ، محمد ( ۱۳۷۷ ) ، مبانی مددکاری اجتماعی ، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی .
- پیکارد ، تی جی ( ۱۳۷۷ ) ، مقدمه ای بر مددکاری اجتماعی ، ترجمه علی بخشی نیا ، انتشارات علامه طباطبائی .
- شولمن ، لارنس ( ۱۳۷۸ ) ، مهارتهای کمک کردن ، ترجمه منیرالسادات میربها و اکبر بخشی نیا ، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی .
- Coursed, Veronice (۱۹۸۸) social work Practice British Association of social work.
- Healy, Karen (۲۰۰۰) social work Practices British Library eataloyuny in publication.
- Http: // www.soch. IV se/ ppayreemnt . htm
- Lund Inversely School of social work.
- Http: // www. Van: sanest - vnisa- edu - au / Resources / Fielded / Supervisors.
- www.Columbia - edu / eu / ssw
- Pierson, John and Thomas & Martin Printed and borndin Great Britain, ۲۰۰۲.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی