

رؤية مستقبلية لتفعيل
التعليم المستمر للأخصائيين
الاجتماعيين العاملين في
مجال التنمية المحلية

إعداد

د / اميمة دسوقي محمد سعيد

أستاذ مساعد بقسم تنظيم المجتمع

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان

٢٠١٨

أولاً : مدخل لمشكلة الدراسة :

يعد العنصر البشري أساس كل تقدم يمكن أن يتحقق في المجتمع وكلما كان هذا العنصر البشري أكثر معرفة ومهارة وخبرة كلما كان أدائه لدوره أكثر تأثيراً في مجالات الممارسة المهنية في المجتمع ومن هنا تعتمد كفاءة أي منظمة في مجالات النشاط الإنساني المتعدد في تحقيق أهدافها علي مدي قدرة الأفراد علي أدائهم لوظائفهم ، لذا كان حرص تلك المنظمات علي الإهتمام بالعنصر البشري وتدريبه بإستمرار والعمل علي رفع مستوي أدائه المهني بإعتباره من أهم عناصرها .(١)

ولقد أصبحت تنمية قدرات وإمكانيات الأخصائيين الإجتماعيين كأحد المهنيين العاملين في مجالات تنمية المجتمع تأخذ بعداً هاماً من حيث الحاجة إلي الإهتمام بها ، تتمثل في أن مهنة الخدمة الاجتماعية ما زالت تعتمد في ممارستها علي ما للأخصائي الإجتماعي من إمكانيات وقدرات شخصية حيث تلعب شخصية الأخصائي الإجتماعي دوراً هاماً في أدائه لعمله المهني ذلك لإن الخدمة الاجتماعية لازالت تتسم بطابع فني (مهاري) يعتمد في أدائه علي شخصية الأخصائي الإجتماعي نفسه ، ومن ناحية أخرى تظهر حاجة الأخصائي الإجتماعي المستمرة إلي إكتساب المزيد من المعارف والمهارات والخبرات بما يصلح شخصيته المهنية بحيث يكون أكثر قدرة علي أداء مسؤولياته والإسهام بدور أكثرفاعلية في تحقيق التنمية في المجتمع من خلال تحسين ممارسته المهنية وتجويد الخدمة المهنية التي يقدمها لمستهلكيها سواء كانوا أفراد أو جماعات أم أسر أم منظمات أو مجتمعات محلية.(٢)

وأيضاً يضاف التغير السريع الذي يفتاب المجتمعات سواء كان تغيراً إجتماعياً أو تكنولوجياً وما يفرزه من أوضاع ومشكلات جديدة تتطلب مواجهتها معارف ومهارات وخبرات مهنية متطورة وجديدة بإستمرار، الأمر الذي يكسب التدريب والتعليم المستمر أهمية خاصة في إعداد الأخصائيين الاجتماعيين حيث أن ممارسة الخدمة الاجتماعية تتطلب نسقاً للتعليم والتدريب المستمر وبدونه تصبح الممارسة المهنية في حالة ضعف ، حيث أن ممارسة الخدمة الاجتماعية تتطلب معارف متصلة بوحدة الخدمة الاجتماعية ومهارة في وضع تلك المعارف موضع التطبيق وإتجاهات نفسية وعقلية وهذه يمكن إكتسابها من خلال التدريب لذلك يمكن القول أن التدريب يمثل ركناً أساسياً في إعداد الأخصائي الإجتماعي وفي تكوينه المهني ،وعلي الرغم

من أن هناك إهتماماً مضطرباً بالإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي سواء في عملية إختياره وتعليمه وتدريبه إلي أنه هناك شكوي من وجود فجوة بين الإعداد النظري للأخصائي الاجتماعي والواقع الميداني لممارسة الخدمة الاجتماعية (٣)

وهذا ما أكدت عليه دراسة العمرو ٢٠١٧ حيث أكدت علي أهمية إستخدام اساليب متنوعة في التقويم المستمر للأداء المهني وتحديد إحتياجات تدريبية للأخصائيين الاجتماعيين لتنمية المعرفة ورفع جودة الأداء من خلال اتاحة فرص لحضور المؤتمرات والندوات وورش العمل (٤)

وعلي ذلك يعد التدريب بعد التخرج حلقة مكملة لما سبق من دراسته علي إعتبار أنه عملية مستمرة ، حيث أن النظرة السائدة هي أن التخرج هو نقطة النهاية بينما من المفترض أن تكون نقطة إنطلاق للإستفادة من واقع الخبرة الميدانية السائدة ومسايرة ما يستجد من معرفة وإتجاهات تتعلق بمجال الممارسة (٥)

ويعتبرالتدريب إحدوي أهم الوسائل في عملية تطوير وتنمية قدرات الأفراد داخل المنظمات ، فعن طريق التدريب تستطيع المنظمات التأثير علي سلوك وإتجاهات الأفراد والتغيير في إمكانياتهم العلمية ، والوصول بهم إلي درجة عالية من المهارات المختلفة والكفاءة العالية في مجال عملهم داخل المنظمة . كما أن التدريب يعتبر وسيلة من الوسائل التي تجعل الأفراد أكثر تقبلاً للتغيير والتطوير داخل المنظمات ، لذا فأن أي تغيير لا يمكن أن تحدث له أثار إيجابية ما لم تكن هناك كفاءات بشرية تعمل وتساهم بإقتناع في تفعيل عملية التغيير (٦)

ويؤكد علي ذلك دراسة الخطيب ٢٠١٢ أن التدريب يحتل مكانة هامة بين الأنشطة الإدارية التي تهدف إلي تحويل العنصر البشري داخل أي مؤسسة إلي فرد مثمر ومنتج وقادر علي تحقيق الأهداف وتقديم خدمات وإنتاجية عالية كما أن التدريب يتيح الفرصة للفرد لمراجعة الأساليب التي تستخدم في تحقيق التنمية الإدارية (٧)

ويعد التدريب الأداة التي تمكن الأفراد العاملين من القيام بأداء فاعل ومثمر لتحقيق أهدافهم الشخصية وأهداف المؤسسة التي يعملون بها وبذلك يحقق التدريب تطوير للنظام ككل من خلال إحداث التغيير المقصود في قيم ودوافع وسلوكيات العاملين لتكون جماعية وديمقراطية كمرحلة

أولي ثم بناء وتطوير المؤسسة من خلال شيوع روح الفريق وتحسين المناخ التنظيمي عن طريق زيادة القدرة علي معالجة المشكلات ومواكبة المتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية (٨)

فإن العاملين بجميع المؤسسات علي إختلاف وظائفها وأهدافها يمثلون بالفعل الثروة القومية التي يتم إعدادها وتدريبها حتي تزداد القيمة المضافة لهذة المؤسسات . من خلال عمل هؤلاء الأفراد ومن هنا يتم توجيه جزء كبير من استثماراتنا لتحقيق مستوي مقبول من التنمية البشرية ، هذا ويعتبر الأخصائي الاجتماعي هو الشخص المسئول عن ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية ، فإنه في حاجة مستمرة إلي إكتساب المزيد من المعارف والمهارات والخبرات مما يصقل شخصيته المهنية بحيث يكون أكثر قدرة علي أداء مسئولياته ، والإسهام بدور أكثر فعالية في تجويد الممارسة المهنية .

والأخصائي الاجتماعي إذا إفتقد الرغبة في الإستزادة المعرفية والمهارية بعد تخرجه فإنه يكون أكثر عرضة للتخلي التدريجي عن مقتضيات المهنة وأصولها، والانتزاع في تيار الروتينية . لذا يجب أن يكون الأخصائي الاجتماعي حريصاً علي الاستزادة المعرفية والمهارية من خلال التدريب المستمر ، كما يجب علي المنظمات التي يعمل بها الأخصائيون الاجتماعيون أن توفر لهم برامج تدريب مستمرة ومتدرجة ضماناً للإرتفاع الإيجابي في كفاءتهم المهنية . (٩)

وعلي هذا تكتسب قضية تطوير الأداء المهني أهميتها لما لها من مردود في ممارسات ناجحة ومتميزة في مختلف مؤسسات الرعاية الاجتماعية خاصة وأن أشكال الخدمات المقدمة لعملاء المهنة لم يعد الحكم عليها قاصراً علي تقييم مجالس الإدارات أو المشرفين الخارجيين بل أن رأي العملاء أصبح أحد محكمات الحكم في تقدير قيمة ونوعية الخدمة التي يتلقاها وتحديد مستوي أداء من يقدمها وهذا هو مضمون الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ،لتحسين الأداء في تقديم الخدمة بمستوي عال من الكفاءة . (١٠)

فإن دراسة **Hardness, et al, 2000** : أكدت على تعظيم الاهتمام بمعالجة القصور الذي يعترى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين ولن يتحقق ذلك إلا من خلال برنامج تدريبي هادف يقوم على أسس واستراتيجيات الخدمة الاجتماعية الأمر الذي يسهم في تدعيم أداء الأخصائيين الاجتماعيين . (١١)

وأكد سترون و جرين ٢٠٠٢: علي ضرورة إلتزام الأخصائيين الاجتماعيين بإستكمال ساعات التعليم المستمر المحددة لضمان إستمرار فاعلية وجودة الخدمات المهنية المقدمة لهم. (١٢)

وأكدت دراسة أبو المعاطي ٢٠٠٣: علي ضرورة الإهتمام بمراجعة القيم المهنية للأخصائيين الاجتماعيين دورياً إنطلاقاً من أن القيم المهنية محصلة التفاعل المستمر بين الفرد بمعارفه وخبراته وبين الإطار الحضاري والبيئي الذي يتواجد فيه (١٣)

وأوضحت دراسة صالح ٢٠٠٥: إلى أهمية وضع أهداف البرامج التدريبية وفقاً للقياس العلمي المستمر للاحتياجات التدريبية للممارسين، وأهمية وضوح أهداف البرامج في ذهن المتدربين والمدربين والقائمين على تنفيذها، وأكدت كذلك على أهمية تركيز البرامج التدريبية المستقبلية على النواحي التطبيقية والواقعية مع اخذ آراء المتدربين حول التوقيت والمدة والمكان والموضوع والمحتوى وأهمية التدقيق في اختيار المدربين الموكل إليهم مسؤولية القيام بالتدريب وفقاً لطبيعة البرنامج المقترح (١٤)

وأظهرت دراسة قاسم ٢٠٠٦ أهمية تنظيم برامج للتعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين في رفع مستوى الأداء المهاري والمهني للأخصائيين الاجتماعيين وذلك عن طريق تنظيم ورش العمل والندوات والمحاضرات النظرية وغيرها من وسائل التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين ، بجانب ذلك أكدت نتائج الدراسة علي ضرورة توفير فرص التطور المهني عن طريق التدريب والتعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين من خلال إعداد إختبار لمستوي الجودة يطبق علي جميع الأخصائيين الاجتماعيين وكل ما لا يتجاوز درجة أقل من ٨٠% من الإختبار يكلف بالإنضمام لبرنامج التعليم المستمر علي أن يحصل علي الشهادة المعتمدة لإجتياز برنامج التعليم عن بعد مما يؤدي ذلك لإحداث تطوير ونمو في الممارسة المهنية (١٥)

وأشارت دراسة حسن ٢٠٠٦ إلي أن مستوي أداء الكثير من الأخصائيين الاجتماعيين يظهر قصور في الأداء المهني نتيجة التوقف النسبي في المعارف والخبرات وعدم مواكبة كل جديد في الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية (١٦)

في حين أكدت دراسة حمزة ٢٠٠٦ علي ضرورة الأخذ بمبدأ التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين بكافة مجالات الممارسة المهنية بصفة عامة (١٧)

بينما أوضحت دراسة **ديفيدسون** ، **مارك ٢٠٠٧** إلى حاجة الممارسين المهنيين للخدمة الاجتماعية لمواجهة الصعوبات المهنية التي تواجههم في عملهم من خلال برامج التعليم المهني المستمر بالصورة التي تزيد من الإستفادة من رأس المال البشري المتمثل في الأخصائيين الاجتماعيين بأفضل صورة ممكنه (١٨)

ودراسة **خليفة ٢٠٠٧** التي أكدت علي ضرورة التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين لزيادة الأداء المهني والوصول إلي أفضل الممارسات المهنية والإطلاع علي الأساليب الحديثة في التعامل مع العملاء(١٩)

وكذلك أوضحت دراسة **بيرجر** ، **باربرا ٢٠٠٨** علي أهمية التعليم المستمر كوسيلة يتحقق من خلالها جودة الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية للأخصائيين الاجتماعيين (٢٠)

في حين حددت **A.S.W.N 2008** مستويات التعليم المهني المستمر في الخدمة الاجتماعية حتي يلتزم بها الأخصائيين الاجتماعيين والجهات التي تقدم هذا النوع من برامج التعليم المستمر لرفع كفاءة الأداء للممارسة المهنية(٢١)

وبينت دراسة **دينز** ، **جيمس ٢٠٠٨** أهمية التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين في تحقيق الفاعلية في الممارسة المهنية بجانب القصور المهني للممارسة المهنية (٢٢)

ودراسة **عبدربه ٢٠٠٨** التي أكدت علي ضرورة المداومة علي حضور الدورات التدريبية أثناء العمل لمواكبة كل ما هو جديد من مداخل علاجية حديثة وإتجاهات جديدة في المهنة(٢٣)

وأكدت دراسة **كارولين ٢٠٠٩** علي أهمية توفير فرص التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين من خلال برامج التدريب التي تؤثر بصورة إيجابية علي الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية (٢٤)

وأكدت دراسة **Hill Lindsay & Other 2009**: علي ضرورة الاهتمام بالتدريب العملي لتنمية مهارات الأخصائيين الاجتماعيين مع ضرورة الاهتمام بتحسين مهارات الاتصال يساعد في تقدم المهنة. (٢٥)

دراسة أصلان ٢٠٠٩ التي أكدت علي ضرورة عقد دورات تدريبية متخصصة للأخصائيين الاجتماعيين والتدريب علي إستخدام الوسائل الحديثة في تسجيل البيانات ،و تنمية الخبرات والمعارف والمهارات وضرورة تنمية الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي فيما يتعلق بأستخدام نماذج العلاج المناسبة لمواجهة المشكلات ،و ضرورة إهتمام الأخصائيين الاجتماعيين بالتعليم المستمر وفقاً للإتجاهات الحديثة لتحسين أدائه (٢٦)

في حين حدد كوين ٢٠١٠ متطلبات التعليم المستمر للممارسين المهنيين في مجموعة من المهارات الاساسية التي تساعدهم علي الممارسة المهنية بصورة أكثرفاعلية (٢٧)

ودراسة الشربيني ٢٠١١: التي أكدت علي ضرورة الإهتمام بالدورات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين لإكسابهم المعارف والمهارات التي تساعدهم علي تنمية أدائهم المهني .(٢٨)

كما أكدت دراسة الفقي ٢٠١١: علي وجوب التدريب المستمر للصقل المهاري وإرتفاع الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي(٢٩)

وأظهرت دراسة جاكوبس ٢٠١٢ أن التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين يتيح الفرصة للممارسة المهنية بصورة إيجابية من خلال البرامج التدريبية و الإشرافية المختلفة (٣٠)

وركزت دراسة كونغرس ، الين ٢٠١٢ علي أهمية التعليم المستمر كجزء من تعليم وممارسة الخدمة الاجتماعية ، حيث يعتبر التعليم المستمر أساسياً في توفير جودة الخدمة الاجتماعية للعملاء مما يؤدي لنمو تطوير الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية (٣١)

وأوضحت دراسة محمود ٢٠١٣:إلي أن معوقات الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين في المجال الطبي أن الميزانية غير كافية لممارسة الأنشطة ، وإسناد القيادات لغير المتخصصين ، والإحباط ، وعدم تلقي دورات تدريبية تنشيطية . (٣٢)

كما أوضحت دراسة **Lustato2013** أن التدريب المهني أثناء العمل كان فاعلاً ومؤثراً علي أداء العاملين وزيادة الدقة في العمل وأن الاساليب المتبعة للتدريب في المؤسسات تشمل ورش العمل والمؤتمرات والندوات .(٣٣)

كما أكدت دراسة عبد الفتاح ٢٠١٤ علي أهمية البرنامج التدريبي في تنمية الخبرات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين(٣٤)

وأوضحت دراسة أشرف ٢٠١٥ إلي حاجة الأخصائيين الاجتماعيين إلي التعليم المستمر ودور التعليم المستمر في إكسابهم المعارف المهنية والمعلومات والقيم وأكدت علي ضرورة أن يكون القائمين علي التعليم المستمر من الأكاديميين والممارسين(٣٥)

وأكدت علي ذلك دراسة الشهراني ٢٠١٨ : في أهمية تطبيق الأساليب الحديثة في التدريب والإستعانة بالخبراء في مجال التخصص لتدريب الأخصائيين الاجتماعيين(٣٦)

وايضا أوضحت دراسة **AI - Momani2018** أن أكثر أساليب التدريب المطلوبة في المؤسسات هي ورش العمل و النقاشات الجماعية ثم التدريب علي شبكة الإنترنت .(٣٧)

ولقد فرضت التنمية نفسها في عالم اليوم دون تمييز بين عالم متقدم وعالم متخلف وعالم نامي، أي أن التنمية بمعناها الأوسع مطلوبة حتى في خضم الإنجازات العلمية الهائلة وتعاضم المد التكنولوجي، لأن قضية الإنسان ستظل هي المحور وراء كل جهد يبذل لجعل الحياة أفضل (٣٨)

ولكي تحقق التنمية - بعملياتها ومراحلها - نتائجها فإننا في حاجة ماسة إلى إجراءات تنظيمية على مستوى المجتمع ككل أو على مستوى منظماته المختلفة، وفي هذا الصدد يرى الدارسون والممارسون لعملية التنمية أن المجتمع البشري يحتاج إلى توجيه وتخطيط البناءات التنظيمية وتغييرها بما يتوافق مع التغيرات المجتمعية المستمرة والمتجددة، فإذا كان للمجتمع البشري أن يستمر في الوجود فيجب عليه أن يغير طريقته في التفكير وخلق نوع من التطور العقلي والمعرفي(٣٩)

وتعتبر عملية التنمية المحلية المعاصرة من أهم القضايا التي تهتم بها كافة المهن والتخصصات لا سيما وأنها جزء من التنمية الشاملة، وتكثر الحكومات التي تهتم بالتنمية المحلية من الأجهزة التي تخدم المجتمعات المحلية لتوفير برامج تنمية لها، فعملية التنمية المحلية لا بد وأن تمارس من خلال أجهزة حتى تنتهي بتحقيق الأهداف الموضوعية لها ويفضل أن تكون أهداف جهاز التنمية المحلية الحكومي عامة وغير نوعيه، وإن كانت تتمركز حول القضايا التنموية، بيد أن جهة التنمية المحلية يجب أن يقوم على تحقيق التنمية المحلية في شتى مجالاتها (٤٠)

ومع تلك الضرورة كان الاهتمام بالتنمية المحلية بعد أن كانت مهنة الخدمة الاجتماعية في الدول الصناعية تتباعد عنها على أساس أنها من احتياجات الدول النامية الفقيرة، فقد اكتشفت تلك الدول المتقدمة أن تنمية المجتمع المحلي ليست حاجة للدول الفقيرة فقط بل أن التنمية المحلية من شيمة المجتمعات كلها. (٤١)

هذا وقد أولت مهنة الخدمة الاجتماعية وطريقتها تنظيم المجتمع اهتماماً بتنمية المجتمع المحلي باعتبارها عملية اجتماعية في المقام الأول تمكن أفراد المجتمع من المشاركة والسيطرة على بيئاتهم المحلية وتوجيه التغيير فيها، وتتطلب هذه العملية أنماطاً متعددة من صور العمل الجمعي والقرارات الجمعية بالإضافة إلى التقييم المستمر، كما تدعو إلى الاستفادة من كافة التخصصات المهنية والمؤسسات على المستوى المحلي والقومي التي يمكنها المساهمة في حل مشكلات المجتمع المحلي (٤٢)

وطريقة تنظيم المجتمع مارست التنمية المحلية عن طريق جمعيات تنمية المجتمع و هي الأجهزة التي تقع عليها مسئولية تنمية المجتمع المحلي تنمية شاملة أساسها مكونات وإمكانيات المجتمع المحلي وعليها كشف الفرص الاستثمارية في نطاق كل منها وحسن توزيع الموارد على الاحتياجات حسب أولوياتها الفعلية في خططها المحلية. (٤٣)

وتمشيا مع أهداف طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية تقوم جمعيات تنمية المجتمع على تحقيق نوعين من الأهداف للتنمية المحلية هي أهداف الإنجاز أو الأهداف المادية وتوجه لكل ما تحققه عملية التنمية المحلية من مميزات مادية كالمشروعات الخدمية وغيرها و أهداف عملية أو الأهداف معنوية وهي تلك الأهداف المتمثلة في التغييرات السلوكية والمعرفية والمهارية التي تطرأ على سكان المجتمع أثناء ممارستهم وقيامهم بعملية التنمية المحلية وتوجه لما يسمي بالعائد الاجتماعي للتنمية المحلية (٤٤)

وهذا فإن دراسة جمعيات التنمية المحلية في إطار طريقة تنظيم المجتمع يعد أمراً ضرورياً لما للطريقة من محتوى معرفي وأنشطة وأليات للممارسة من شأنها أن تدعم هذه الجمعيات والأجهزة وتحليل فعاليتها فيما يتصل ببنائها التنظيمي مما يساعد علي تحقيق الأهداف المرسومة (٤٥)

وما يؤكد على ذلك دراسة نجو - كيم ٢٠٠٨ حيث أشارت بأن التنمية المحلية والتخطيط لها - يشجع مشاركة سكان المجتمع المحلي في تحليل فرصهم وتحديد مشكلاتهم وإيجاد حلول لها، وبهذه الطريقة يتم توزيع برامج ومشروعات التنمية من خلال تحسين قدرات سكان المجتمع المحلي ودعم أدوار القيادات الشعبية والتنفيذية، وأوصت بالمساواة في توزيع الموارد على جماعات المجتمع المحلي المختلفة وأن استخدام الموارد استخداماً فعالاً يؤدي إلى استدامة التنمية المحلية (٤٦)

أصبحت قضية التنمية الشاملة هي الشغل الشاغل للمجتمعات الإنسانية المتقدمة منها والمتخلفة علي حد سواء ، ومن أجل هذه القضية فقد أنشئت الدول مجموعة من المؤسسات والمنظمات الحكومية وذلك لإشباع حاجات الأفراد والجماعات ومواجهة مشكلاتهم وتنمية قدراتهم المتعددة. ومع تطور المجتمعات تنوع الحاجات الإنسانية وتعدد المشكلات التي تقف حائلاً دون تحقيق عملية التنمية الشاملة فقد عجزت الدول بمؤسساتها الحكومية عن التصدي لهذه القضية الكبيرة وحدها واحتاجت إلي من يساندها في تحقيق الأدوار المنوطة بها .

ولقد تزايد الإهتمام بالمنظمات غير الحكومية في الآونة الأخيرة سواء علي الصعيد العالمي أو المحلي ، هذا الإهتمام بالمنظمات الغير حكومية لا ينبع فحسب من كبر حجمها والزيادة المضطردة في اعدادها ولكن ينبع أيضاً من أهمية الدور الذي يمكن أن تؤديه تلك المنظمات تجاه تنمية المجتمع (٤٧)

فتعتبر طريقة تنظيم المجتمع إحدى طرق الخدمة الاجتماعية التي تهتم بدراسة المنظمات ، حيث بدأت الطريقة تاريخياً بالعمل بين منظمات الرعاية الاجتماعية لتخطيط العلاقات المتبادلة فيما بينها وتطوير الممارسة المهنية ظهر اتجاه جديد ينادي بالعمل مع مجتمع المنظمة بمعنى التعامل المهني مع مكونات المنظمة الاجتماعية ومجتمعها الداخلي حتي تستطيع خدمة المستفيدين منها بفاعلية (٤٨)

ومن ثم إهتمت الطريقة أيضاً في مختلف مراحل تطويرها بدراسة منظمات المجتمع المدني عامة وجمعيات التنمية المحلية خاصة ، وذلك من خلال المحاولات الجادة لتحليل واقع هذه المنظمات بنائياً ووظيفياً والوقوف علي المحددات التنظيمية التي يمكنها من تحقيق أهدافها (٤٩)

و إن من الأهداف العامة التي قامت من أجلها طريقة تنظيم المجتمع هو زيادة معدل أداء وفاعلية المنظمات عن طريق إعادة صياغة الجوانب التنظيمية التي تنصب علي بناء المنظمة الإداري الداخلي لإحداث التنسيق بين وحداته ، وفي نفس الوقت إحداث التنسيق الخارجي بينها وبين منظمات المجتمع المدني الأخرى (٥٠)

وتوصلت دراسة حسن ٢٠٠٩ إلي أهم المشكلات التي تواجه الجمعيات الخيرية في المملكة هي حاجة أعضاء إدارة الجمعيات والعاملين بالجهاز الإداري إلي برامج تدريبية متطورة وحاجة الجمعيات إلي مزيد من الشفافية والإفصاح عن أسلوب إدارتها وإفتقادها للقيادات الإدارية مع عدم قدرة الجمعيات علي الإدارة الكفاء للموارد البشرية الموجودة بالجمعيات (٥١)

هذا و تعتبر المنظمات الغير حكومية أداة أساسية من الأدوات التي تستخدمها المجتمعات لتحقيق تنمية المجتمع ، حيث تمكن المجتمع من تحقيق الأهداف التنموية ، لكن بالرغم من كثرة الأدوار التي تقوم بها المنظمات الغير حكومية (٥٢)

حيث أشارت دراسة بركات ٢٠٠٤ إلي ضرورة الاهتمام بتطوير التنظيم المؤسسي واللائحي بالمنظمات غير الحكومية، وضرورة بلورة الرؤية المستقبلية لدورها، وكيفية التعاون فيما بينها وفق المتغيرات المجتمعية. (٥٣)

كما أوصت دراسة رمضان ٢٠٠٤ بأهمية تنمية قدرات إدارة المشروعات والبرامج وتنمية قدرات الموارد البشرية وتحديدها بالمنظمات غير الحكومية ويتم ذلك عن طريق صنع السياسات والقرارات والإدارة وإمداد المنظمات غير الحكومية بتكنولوجيا حديثة خاصة تكنولوجيا الاتصال. (٥٤)

فقد أشارت دراسة رشوان ٢٠٠٤ إلي أهمية تطوير الجمعيات الأهلية وذلك من خلال تزويدها بالمهارات الفنية والإدارية والقيادية، مع وجود آليات لنقل الخبرات والمهارات والتجارب بين الجمعيات مما يخدم تحسين الوضع المؤسسي، بالإضافة إلي محور البيانات والمعلومات والعمل على بناء قاعدة (٥٥)

ومن ثم ظهرت مجموعة من المنظمات والتي لا تتخذ الطابع الحكومي والتي أطلق عليها " منظمات المجتمع المدني " ، " القطاع الأهلي " و " القطاع التطوعي " ، و " المنظمات غير الهادفة للربح " و " المنظمات الغير حكومية " وبغض النظر عن التسمية فإن هذه المنظمات قد

أنشئت من أجل تحقيق أدوار محددة وأهداف معينة تصب جميعها في مساندة القطاع الحكومي للدولة - وبشيء من الإستقلالية عنه - علي تادية وظيفته في إشباع الحاجات الأساسية لقطاعات المجتمع المختلفة والوصول بهم إلي مستوي الرفاهية، وعلي الرغم من التأكيد المستمر علي الدور المؤثر والفعال للمنظمات غير الحكومية إلا أن الدراسات العلمية تؤكد علي أن المنظمات الغير حكومية في دول العالم الثالث والدول العربية علي وجه العموم ومصر علي وجه الخصوص ما زالت تفتقر إلي القدرة الحقيقة التي تمكنها من القيام بالأدوار المنوطة بها والغايات المطلوبة منها .

ولقد أظهرت دراسة سعد ٢٠٠٣ أن جمعيات النفع العام تواجه قصوراً في الموارد والإمكانات المادية المتاحة، كما أن هناك قصور واضحاً في إنفاق هذه الجمعيات على التدريب وهذا ما يؤثر بالسلب على أعضاء الجمعية ويعوق دورهم في تنفيذ المشروعات التنموية، وبالتالي أوصت الدراسة بضرورة تحديد الجمعيات الأهلية لنظام يتيح الرقابة الداخلية على موارد الجمعية. (٥٦)

و أوضحت دراسة صلاح ٢٠٠٤ أن أحد أهم المعوقات التي تواجه المنظمات غير الحكومية تتمثل في عدم وجود كوادر مدربة قادرة على تحقيق التنمية في هذه المنظمات. (٥٧)

و أكدت دراسة Sharron Prochownik 2004 أن المعوقات التي تواجه المنظمات غير الحكومية في مجال التنمية والتي تعود إلى نقص القدرات والإمكانات والجوانب المعرفية والمعلوماتية لدى العاملين (٥٨)

وأكدت دراسة هاشم ٢٠٠٥ علي أن تطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بجمعيات تنمية المجتمع يتطلب تزويدهم بمجموعة معارف خاصة بالإعداد المهني وبالممارسة المهنية ، فضلاً عن ضرورة توفر العديد من المهارات والقيم الإنسانية والمهنية اللازمة لأداء الأدوار علي أكمل وجه ، وذلك لإستخدامها في تصميم البرامج والخدمات المقدمة للمستفيدين بها. (٥٩)

كما بينت دراسة عودة ٢٠٠٦ علي وجود قصور واضح في إعداد الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات رعاية المعاقين مما أثر علي مستوي أدائهم المهني ، وأن هذا القصور شمل الجوانب المعرفية والمهارية والقيمية ، ولذا انتهت الدراسة بوضع تصور مقترح لتحديد طبيعة إسهامات طريقة تنظيم المجتمع في تحسين الأداء المهني لهؤلاء الأخصائيين. (٦٠)

وأكدت دراسة سلامة ٢٠١٠ علي أن الجمعيات الاهلية تواجه العديد من التحديات لعل أهمها بناء قدراتها البشرية الأمر الذي يولي التدريب المستمر سواء قبل ممارسة العمل أو أثناءه يساعد المهنيين والمتطوعين علي إكتساب المعرفة والمهاره مما ينعكس علي كفاءة العمل.(٦١)

صياغة مشكلة الدراسة : تحددت مشكلة الدراسة في وصف واقع التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات التنمية المحلية ، تحديد اساليب التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات التنمية المحلية ،تحديد نوعية برامج التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات التنمية المحلية ، تحديد عائد التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات التنمية المحلية ، الوقوف علي صعوبات التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات التنمية المحلية، الوصول إلي رؤية مستقبلية لتفعيل التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات التنمية المحلية

ثانياً: أهمية الدراسة :

١- يحظي موضوع التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين بإهتمام المشتغلين بالخدمة الاجتماعية من الأكاديميين والممارسة والعمل علي تطوير الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية لمسايرة التغيرات الحادثة في المجتمع .

٢- التعليم المستمر يمثل إستجابة لمتطلبات المجتمع لضرورة التعامل مع الوحدات الإنسانية ، طبقاً للتطورات العالمية التي يمكن أن تتحقق من خلال التعليم المستمر .

٣- الخدمة الاجتماعية كمهنة إنسانية تتأثر بالتغيرات العالمية والقومية مما يشكل ضرورة للإهتمام بالتعليم المستمر وهو محور إهتمام بالغ من كافة المشتغلين بالمهنة.

٤- النهوض بجمعيات التنمية والعمل علي تحسين أدائها المهني بما لها من دور هام في خدمة المجتمع وتنميته.

ثالثاً: أهداف الدراسة :

الهدف الرئيسي الأول: وصف واقع التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات التنمية المحلية ، ويتم تحقيق ذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية :-

- ١) تحديد اساليب التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات التنمية المحلية.
 - ٢) تحديد نوعية برامج التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات التنمية المحلية.
 - ٣) تحديد عائد التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات التنمية المحلية.
 - ٤) الوقوف علي صعوبات التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات التنمية المحلية.
- الهدف الرئيسي الثاني : الوصول إلي رؤية مستقبلية لتفعيل التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات التنمية المحلية.

رابعاً : تساؤلات الدراسة :

التساؤل الأول :

ما واقع التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات التنمية المحلية ؟

وينبثق من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية :

- ١) ما أساليب التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات التنمية المحلية ؟
- ٢) ما نوع برامج التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات التنمية المحلية ؟
- ٣) ما عائد التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات التنمية المحلية ؟
- ٤) ما صعوبات التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات التنمية المحلية ؟

خامساً : مفاهيم الدراسة :

مفهوم التعليم المستمر :

يعرف قاموس الخدمة الاجتماعية التعليم المستمر بأنه تدريب يتلقاه الأخصائي الاجتماعي والمهنيين الآخرين الذين أتموا تعليمهم الرسمي المطلوب لدخول المهنة وميدان العمل(٦٢)

ويعرف التعليم المستمر على أنه التعليم الذي يقدم لفئة من المتعلمين خارج نطاق التعليم النظامي أو المدرسي أو الجامعي وهم فئة الخريجين من المؤسسات التعليمية المختلفة أو الذين تلقوا وتوقفوا لسبب ما وينتمون لفئة الكبار ١٨ سنة فأكثر بحيث يسهم هذا التنظيم في تزويدهم بخبرات جديدة أو تقدم لهم مفاهيم متطورة لممارستها في الأنشطة الحياتية أو الوظيفية المختلفة. (٦٣)

كما يعرف بأنه مفهوم يعني استمرار عملية التعليم دون انقطاع من أجل تحقيق آمال الفرد وتنمية قدراته ولتمكينه من مواجهة التغيير المستمر(٦٤)

كما يعرف أيضاً التعليم المستمر بأنه كل ما يمكن أن يكتسبه الفرد على مدى حياته من المؤسسات التربوية والاجتماعية من برامج تعليمية وثقافية ومهنية باستخدام الأساليب والوسائل التعليمية المتاحة له بحيث لا يعتمد في ذلك على المدارس النظامية وحدها بل تشارك فيه المنظمات والهيئات الأخرى وتصبح الحياة مدرسة كل فرد من الحياة وبالحياة. (٦٥)

أما في الخدمة الاجتماعية فيذهب العديد من الباحثين إلى وصف التعليم المستمر بأنه التعليم بعد الحصول على المؤهل العلمي واتضحت الصورة أكثر بالتعريف الذي حدده معجم الخدمة الاجتماعية لباركر 1991 حيث يصف التعليم المستمر بأنه " تدريب يتلقاه الأخصائي الاجتماعي وغيره من المهنيين الذين أتموا مراحل التعليم المستمر وتم تأهيلهم لدخول ميدان العمل(٦٦)

ومن هذا المنطلق يمكن تحديد مفهوم التعليم المستمر إجرائياً في هذه الدراسة على النحو التالي:-

١- مجموعة البرامج التي تستخدمها جمعيات التنمية المحلية بالمشاركة مع المؤسسات الأكاديمية للممارسة المهنية لتطوير الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بها .

٢- مجموعة الأساليب المهنية التي تستخدمها جمعيات التنمية المحلية لتحسين أداء الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بها من حضور المؤتمرات - المناقشات الجماعية - ورش العمل - الحالات النموذجية - تصميم البرامج والمشروعات .

٣- تستهدف هذه البرامج والأساليب تنمية معارف وخبرات ومهارات وقيم الأخصائي الاجتماعي بجمعيات التنمية المحلية بما يحقق نمو وتطور أدائه .

التنمية المحلية:

ينظر " كامبردج" إلي تنمية المجتمع المحلي علي أنها حركة مصممة لرفع مستوي الحياة في المجتمع المحلي ككل بمشاركة نشطة من جانب المجتمع المحلي وبمبادأة منه إن أمكن ، أما إذا تبين أن المجتمع المحلي يفتقد المبادأة الثقافية فهنا يمكن إستخدام أساليب فنية لإستثارة الأهالي لضمان إستجابتهم بحماس للحركة ، وتضم تنمية المجتمع المحلي كل أشكال تحسين مستوي الحياة في المجتمع المحلي ، كما تضم أنواع الأنشطة التنموية في المنطقة سواء تلك التي تقوم بها الحكومة أو الهيئات الغير حكومية.(٦٧)

كما أنها تتضمن مجموعة من العمليات التي تتضافر فيها جهود الأهالي والسلطات الحكومية لتحسين الظروف المختلفة للعمليات وإدماجها في حياة المجتمع الأكبر وذلك حني تشارك بفاعلية في التقدم كما أنها تركز علي مشاركة سكان المجتمع أنفسهم ومبادراتهم .(٦٨)

ويكمن النظر إلي تنمية المجتمع المحلي علي أنها الجهود التي يبذلها المواطنون لتحسين أوضاع مجتمعاتهم المحلية وزيادة طاقة الأهالي علي المشاركة والتعبير الذاتي وتكامل الجهود فيما يتصل بشئون المجتمع المحلي (٦٩)

وهذا وتعرف التنمية المحلية إجرائياً:

عملية مخططة ومنظمة تسعى لتحريك مجموعة من الناس(مجتمع محلي) من أجل تحسين أحوالهم المعيشية ورفع مستواهم إجتماعياً وإقتصادياً و ثقافياً ، وفي شتي مجالات الحياة

سادساً: المتطلبات النظرية للدراسة :

١- نظرية المنظمات:

عبارة عن وحدات اجتماعية يتم بناؤها بشكل مقصود لتحقيق أهداف محددة ومن هنا فإن الغرض من إنشاء المنظمة هو تحقيق أهداف معينة يعجز الجهد الفردي عن تحقيقها كما يجب أن يتسم

بناء المنظمة بالرسمية ،وتدوين قواعده ولوائحه ، وتقسيم العمل بين أعضائه وتوزيع القوة والسلطة بينهم(٧٠)

المتطلبات التنظيمية للمؤسسات:

هناك من يحدد أربعة مجموعات أساسية كمتطلبات تنظيمية للمؤسسات وهي كالآتي :

• الافراد : وهم الاعضاء العاملون بالمنظمة والذين ينتمون إليها وتمثل هذه المجموعة الموارد البشرية

• المعدات والأدوات تمثل الموارد البشرية

• الرسميات والقواعد والاجراءات التي ينتمون إليها في خطة سير العمل بالمنظمة

• التنظيم غير الرسمي ويتمثل في العلاقات غير الرسمية بين الافراد التي تعبر عن التنظيم الرسمي عن إشباع إحتياجاتهم

وتفيد دراسة المنظمات في إطار طريقة تنظيم المجتمع في تفهم المنظم الاجتماعي للمؤسسة وزيادة قدراته علي دراسة وظائفها وتحليلها أو تقويم فاعليتها بالاضافة إلي مساعدته علي تحقيق التغيير ، كما تفيد نظرة المنظمات في شرح كيفية قيام المؤسسة لأدوارها وتفهم نوعية بناء الهيكلية الذي تقوم عليه المؤسسة ، وما هو البناء الاكثر فاعلية مع نوعية العملاء وطبيعة المشكلات

وتعرف بأنها نظام لأنماط تفاعلية شرعية تمارس بعض الأنشطة وتكون من أعضاء تنظيميين يشتركون معًا من أجل تحقيق أهداف معينة ويحكم العمل بها قانون ونظام محدد ومرسوم وبها هيكل إداري متفق عليه، ولذلك هناك متطلبات تحتاجها المنظمات للقيام بوظائفها (٧١):

١- تنمية التفاعل والاتصال بين العاملين وبين مختلف مكونات المنظمة.

٢- توفير تدريب للعاملين يتم من خلاله بث قيم المنظمة لدى العاملين ولدى أعضائها.

٣- تنظيم العلاقات بين مكونات المنظمة لإيجاد التكامل فيما بينها.

٤- العمل على حصول المنظمة على الموارد التي تحتاجها من البيئة واللازمة في تحقيق أهدافها.

٥- التنسيق بين الأنشطة التنظيمية بحيث يساعد هذا التنسيق على تحقيق أهداف المنظمة.

٦- إيجاد تنظيم لتقسيم العمل حيث يقوم كل قسم بالمنظمة بواجبات معينة وأنشطة ومسئوليات مكملة لسائر أقسام المنظمة بحيث يؤدي هذا في مجمله إلى تحقيق أهداف المنظمة

ومن هذا المنطلق فنظرية المنظمات توجه طبيعة الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها جمعيات التنمية المحلية والدور الإيجابي الذي تقدمه من خلال برامجها المختلفة التي تقدمها سواء كانت برامج إجتماعية لتحسين نوعية حياة سكان المجتمع أو برامج التعليم المستمر لمواكبة الأخصائيين الاجتماعيين بها علي مواجهة التطورات المعاصرة في المهنة.

٢- نظرية التعليم المستمر

تعتبر نظرية التعليم المستمر إحدى أهم نظريات التعلم التي ظهرت بفضل علم النفس التعليمي وعلوم الإدارة ، حيث إنتشر لعدة سنوات فكرة خاطئة محتواها أن كل شخص يتخرج من الجامعة يصبح متعلماً حتي ظهر الإتجاه الفكري الذي يري أن الإنسان لابد أن يستمر بلا توقف عن تعليم ذاته خصوصاً مع مجالات العمل المهنية لإننا ليس لدينا الآن قصور في المعارف والمعلومات بقدر ما هناك مشكلة في كيفية التعامل الذكي مع ما لدينا من معلومات متوفرة ،
زبدلك يصبح التعليم المستمر هو المدخل المستقبلي للكفاءة المهنية (٧٢)

وتفترض نظرية التعليم المستمر وجود حوافز أو منبهات تؤدي لسعي الفرد للحصول علي معارف ومعلومات حديثة عن موضوع معين أو مشكلة معينة ما وهناك عدة عوامل تؤثر علي ذلك:

١- عنصر الجهد المتوفر لدي الشخص

٢- عنصر الوقت المتاح لدي الفرد

٣- مدي إستمرار تلك الحوافز والمنبهات

٤- مدي توافر المعلومات عن المعارف أو المشكلة (٧٣)

٥- مدي سهولة الحصول علي المعلومات التي تؤدي إلي زيادة درجة ثقته وقدرته علي التعامل مع المواقف الجديدة مما يزيد من تكيفه المهني مع عمله مستقبلياً ،

مع الأخذ في الإعتبار أهمية خلق الدافعية لدي المتعلم بالصورة التي تجعله يستمر ويحرص علي التعليم بشكل دائم ومستمر طوال حياة المهنية (٧٤)

معوقات التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين :

- ١- عدم الإهتمام بتزويد الأخصائيين الاجتماعيين بالنشورات الدورية المهنية
- ٢- عدم إهتمام المؤسسات بإعداد برامج تعليم مستمر
- ٣- عدم وجود علاقة وصلة بين المؤسسات الأكاديمية والمنظمات الاجتماعية بصورة فعالة
- ٤- عدم توافر الفاعلية لدى بعض الأخصائيين الاجتماعيين للإندماج ببرامج التعليم المستمر
- ٥- عدم وجود محفزات لتشجيع الأخصائيين الاجتماعيين للمشاركة في برامج التعليم المستمر (٧٥)

معوقات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في جمعيات التنمية المحلية:

- ١- إنخفاض مستوي التوجيه المهني اللازم للأخصائي الاجتماعي في جمعيات التنمية المحلية
- ٢- القصور في المعارف والخبرات والمهارات وفرص النمو المهني للأخصائي الاجتماعي في مجال جمعيات التنمية المحلية
- ٣- شعور الأخصائي الاجتماعي بجمعيات التنمية المحلية بتدني المكانة الاجتماعية للمهنة
- ٤- كثرة المهام الإدارية التي يكلف بها الأخصائي الاجتماعي بجمعيات التنمية المحلية
- ٥- قلة الموارد المالية المخصصة لخدمة المواطنين بجمعيات التنمية المحلية
- ٦- ضعف النمو المهني والتعليمي للأخصائي الاجتماعي بجمعيات التنمية المحلية
- ٧- إرتباط الترقيات للأخصائيين الاجتماعيين بالمدة الزمنية التي يقضيها الأخصائي بجمعيات التنمية المحلية
- ٨- عدم تفهم العاملين في جمعيات التنمية المحلية طبيعة عمل الأخصائي الاجتماعي
- ٩- إنخفاض الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بجمعيات التنمية المحلية

١٠- ضعف قدرة ومهارة الأخصائيين الاجتماعيين في إتخاذ القرارات داخل جمعيات التنمية المحلية (٧٦)

سابعاً : الإجراءات المنهجية للدراسة :

١- نوع الدراسة تنتمي الدراسة إلي الدراسات الوصفية التحليلية وهي من أنسب الدراسات لإجراء مثل هذه الدراسة ، فالدراسة الوصفية تقرر صفة التحديد وتعتمد علي جميع الحقائق وتحليلها وتفسيرها لإستخلاص دلالتها وتصل عن طريق ذلك إلي إصدار تعميمات بشأن واقع التعليم المستمر للأخصائيين ، اساليب التعليم المستمر للأخصائيين ، نوعية برامج التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين ،عائد التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين ، صعوبات التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين (٧٧)

٢- المنهج المستخدم :

إستخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي بطريقة الحصر الشامل لجميع جمعيات تنمية المحلية في حلوان

٣- أدوات الدراسة :-

١- إستمارة إستبيان لتحديد واقع التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين في جمعيات التنمية المحلية، تم الاعتماد في تصميم أدوات الدراسة الحالية علي الخطوات العلمية المتعارف عليها وهي

• الاطلاع علي التراث النظري .

• الاطلاع علي الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة .

• مقابلات مع الخبراء.

وقد أفادت هذه المرحلة في تحديد أبعاد الاستمارة وفقاً لإهداف الدراسة

٢- دليل مقابلة مع الأكاديميين والممارسين

• إختبار الصدق الظاهري وثبات الاستمارة:

تم وضع الاستمارة في صورتها المبدئية وعرضها علي السادة المحكمين أساتذة الخدمة الاجتماعية لإجراء الصدق الظاهري والحكم علي صلاحية الاستمارة للحكم علي متغيرات الاستمارة وأسئلتها ومدى إرتباطها بموضوع الدراسة ومدى سلامة العبارات من حيث الصياغة واللغة وقد بلغت نسبة الاتفاق ٨٥% وقد تم إجراء التعديلات المقترحة علي الصورة المبدئية للإستمارة ثم تم حساب ثبات الاستمارة بطريقة الاختيار وإعادة الاختيار علي (١٠) مفردات من الاخصائيين الاجتماعيين بجمعيات التنمية المحلية .

حيث تم تطبيق الاستمارة وإعادة تطبيقها بفاصل زمني (١٥ يوم) وتم حساب معامل الثبات ونسبة الاتفاق قبل وبعد التطبيق (٠.٨٨) مما يعني ثبات الاستمارة وصلاحيتها للتطبيق .

وقد تم حساب معامل الثبات للإستمارة بإستخدام المعادلة التالية :-

$$\text{معامل الثبات} = 1 - (\text{عدد الأخطاء} / \text{عدد الاستجابات}) * \text{ن}$$

٤- مجالات الدراسة :

١- المجال البشري ... جميع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في جمعيات تنمية المجتمع وبلغ عددهم (٤٠) أخصائي

٢- المجال المكاني .. تم تطبيق البحث علي (١٠) جمعيات التنمية المحلية بحلول وتحدد مجتمع الدراسة في الجمعيات الآتية:-

مجلة الخدمة الاجتماعية

عدد الأخصائيين	إسم الجمعية	عدد الأخصائيين	إسم الجمعية
٤	مؤسسة مركز طفولتي لبدائل وتطوير تنمية الاسرة والمجتمع بحلوان	٤	جمعية حلوان لتنمية المجتمع (بشاير)
٤	جمعية التضامن لتنمية المجتمع بكوتسيكا	٣	جمعية العزة للمساعدات الاجتماعية
٤	جمعية تنمية المجتمع المحلي بعرب غنيم	٥	مركز تنمية حلوان التابع لجمعية مصر للثقافة وتنمية المجتمع بحلوان
٥	جمعية تنمية المجتمع المحلي بعزبة الوالدة	٤	جمعية تنمية المجتمع المحلي بالمعصرة البحرية
٣	جمعية تنمية المجتمع المحلي ركن فاروق	٤	جمعية تنمية المجتمع المحلي بعرب راشد

ثامناً : عرض وتفسير نتائج الدراسة

فيما يلي عرض لأهم نتائج الدراسة الميدانية بما يجيب عن تساؤلات الدراسة

أ - النتائج المرتبطة بالخصائص المميزة لمجتمع الدراسة

جدول (١) يوضح بعض الخصائص الاجتماعية لمجتمع الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين
بجمعيات التنمية المحلية

مجلة الخدمة الاجتماعية

المتغيرات	التكرار	النسبة
١- النوع		
أ- ذكر	١٥	٣٧.٥%
ب- أنثي	٢٥	٦٢.٥%
المجموع	٤٠	١٠٠%
٢- السن		
أ- أقل من ٣٠ سنة	٩	٢٢.٥%
ب- من ٣٠ سنة إلي أقل من ٣٥ سنة	٨	٢٠%
ج- من ٣٥ سنة إلي أقل من ٤٠ سنة	١٠	٢٥%
د- من ٤٠ سنة إلي أقل من ٤٥ سنة	٦	١٥%
هـ- من ٤٥ سنة الي أقل من ٥٠ سنة	٤	١٠%
ز- من ٥٠ سنة فأكثر	٣	٧.٥%
المجموع	٤٠	١٠٠%
٣- سنوات الخبرة		
أ- أقل من ٣ سنوات	١٢	٣٠%
ب- من ٣ سنوات إلي أقل من ٦ سنوات	١٥	٣٧.٥%
ج- من ٦ سنوات إلي أقل من ٩ سنة	٧	١٧.٥%
د- ٩ سنة فأكثر	٦	١٥%
المجموع	٤٠	١٠٠%
٤- الحالة الإجتماعية		
أ- أعزب	١٥	٣٧.٥%
ب- متزوج	١٧	٤٢.٥%
ج- مطلق	٥	١٢.٥%
د- أرمل	٣	٧.٥%
المجموع	٤٠	١٠٠%

مجلة الخدمة الاجتماعية

		٥- المؤهل التعليمي
١٠%	٤	أ- دبلوم متوسط خدمة اجتماعية
٥٥%	٢٢	ب- بكالوريوس خدمة اجتماعية
٢٧.٥%	١١	ج- ليسانس أداب قسم إجتماع
٧.٥%	٣	د- دراسات عليا
١٠٠%	٤٠	المجموع

- يتضح من الجدول (١) ما يلي: أن مجتمع الدراسة تتوزع من حيث النوع إلي ٦٢.٥% إناث و ٣٧.٥% ذكور وقد يرجع ذلك إلي طبيعة العمل بجمعيات التنمية المحلية والتي قد تحتاج الي مزيد من الوقت والجهد والصبر وقد يكون ذلك متوفر للأخصائيين الاجتماعيين الإناث أكثر من الذكور.
- بالنسبة للحالة العمرية للأخصائيين الاجتماعيين أن عينة الدراسة تقع في الفئة العمرية من ٣٥ إلي أقل من ٤٠ سنة حيث بلغت نسبتهم ٢٥% ثم يليها الفئة العمرية أقل من ٣٠ سنة حيث بلغت نسبتهم ٢٢.٥% ثم يليها الفئة العمرية أقل من ٣٥ سنة حيث بلغت نسبتهم ٢٠% ثم يليها أقل من ٤٥ سنة حيث بلغت نسبتهم ١٥% ثم يليها أقل من ٥٠ سنة حيث بلغت نسبتهم ١٠% ثم يليها الفئة العمرية ٥٠ سنة فأكثر حيث بلغت نسبتهم ٧.٥% وقد يرجع ذلك إلي أن هذا السن يتميز بالحماس والنشاط والطموح والطاقة والقدرة علي العطاء.
- اما بالنسبة للحالة الاجتماعية لمجتمع الدراسة تبين أن نسبة ٤٢.٥% من الأخصائيين الاجتماعيين من المتزوجين مما يدل علي الاستقرار الأسري الذي يسمح بالعطاء في العمل وتتفق هذه النتيجة مع مع الجدول الخاص بالسن ثم يليها في الترتيب الذين لم يسبق لهم الزواج حيث بلغت نسبتهم

- ٣٧.٥% وهم صغار السن الذين قد يساهموا في بشكل جيد في تقديم الخدمات نتيجة توافر الوقت لديهم مما يساعدهم علي العمل والعطاء .
- أما بالنسبة للمؤهل الدراسي لمجتمع الدراسة تبين أن نسبة ٥٥% من مجتمع الدراسة بكالوريوس خدمة اجتماعية ثم يليها ليسانس أداب قسم إجتماع حيث بلغت نسبتهم ٢٧.٥% مما ينعكس إيجابياً علي العمل في جمعيات التنمية المحلية لأنهم أكثر دراية ومعرفة بقضايا ومشكلات المجتمع .
- أما بالنسبة للسنوات الخبرة في العمل لمجتمع الدراسة تبين أن نسبة ٣٧.٥% من مجتمع الدراسة خبراتهم أقل من ٦سنوات ثم يليها في الترتيب أقل من ثلاثة سنوات حيث بلغت نسبتهم ٣٠% وهو ما يكشف عن حداثة العمل وبالتالي نتوقع نقص خبراتهم في العمل مع جمعيات التنمية المحلية .
- ب- النتائج المرتبطة بتساؤلات الدراسة :

السؤال الأول : ما الأساليب التي تستخدمها الجمعية لتدعيم التعليم المستمر؟

جدول (٢) يوضح الأساليب التي تستخدمها الجمعية لتدعيم التعليم المستمر

م	الأساليب التي تستخدمها الجمعية لتدعيم التعليم المستمر	نعم	الي حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	النسبة التقديرية
١	المناقشات الجماعية	٢٢	١٢	٦	٩٦	٢.٤	٨٠%
٢	إجراء البحوث	٢٢	١٠	٨	٩٤	٢.٣٥	٧٨.٣%
٣	البرامج التدريبية علي النماذج الحديثة في الممارسة المهنية	١٢	١٧	١١	٨١	٢.٠٣	٦٧.٥%
٤	ورش العمل علي المواقف والحالات التطبيقية	٢٥	١١	٤	١٠١	٢.٥٣	٨٤.٣%
٥	تصميم البرامج والمشروعات	١٠	١٩	١١	٧٩	٢	٦٦%
٦	الحالات النموذجية وتحليلها	١٠	١٨	١٢	٧٨	١.٩٥	٦٥%
٧	الدورات التدريبية	٢٠	١٥	٥	٩٥	٢.٤	٧٩.٣%
٨	المؤتمرات	٩	١٨	١٣	٧٦	١.٩	٦٣.٣%
٩	المحاضرات	٢٤	١٢	٤	١٠٠	٢.٥	٨٣.٣%

توضح نتائج جدول (٢) أن الأساليب التي تستخدمها الجمعية لتدعيم التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين هي ورش العمل علي المواقف والحالات التطبيقية حيث حصلت علي نسبة ٨٤.٣% ثم يليها في الترتيب المحاضرات حيث حصلت علي نسبة ٨٣.٣% ثم يليها في الترتيب المناقشات الجماعية حيث حصلت علي نسبة ٨٠% ثم أقلها في الترتيب تصميم البرامج والمشروعات حيث حصلت علي نسبة ٦٦% تم يليها الحالات النموذجية وتحليلها حيث بلغت نسبتها ٦٥% ثم يليها المؤتمرات حيث بلغت نسبتهم ٦٣.٣% وقد يرجع ذلك إلي أن المؤتمرات تحتاج الي تكاليف أكثر مما يجعلهم أقل الأساليب استخداماً وان المناقشات وورش العمل تعطي

الاخصائيين بعض المهارات، وهذا يتفق مع أساليب تعليم الخدمة الاجتماعية بصفة عامة، حيث أنها تعتمد علي وسائل يسهل فيها تمثيل الخبرة من خلال التدريب والممارسة العملية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة دراسة **Lustato ٢٠١٣** أن الاساليب المتبعة للتدريب في المؤسسات تشمل ورش العمل والمؤتمرات والندوات، وايضا تتفق مع دراسة **AI – Momani ٢٠١٨** أن أكثر أساليب التدريب المطلوبة في المؤسسات هي ورش العمل و النقاشات الجماعية ثم التدريب علي شبكة الإنترنت .

التساؤل الثاني ما أنواع برامج التعليم المستمر المستخدمة في جمعيات التنمية المحلية من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين؟

جدول (٣) أنواع برامج التعليم المستمر المستخدمة في جمعيات التنمية المحلية من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين

م	أنواع البرامج المستخدمة في الجمعية	نعم	إلي حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	النسبة التقديرية
١	برامج التعليم المستمر بالمشاركة مع المؤسسات الأكاديمية للممارسة المهنية	١٥	١٥	١٠	٨٥	٢.١٣	%٧٠.٨
٢	برامج التعليم المستمر الخاصة بمستويات الممارسين	٢٥	١٠	٥	١٠٠	٢.٥	%٨٣.٣
٣	برامج التعليم المستمر بالمشاركة مع المهن الاخرى	٢٠	١٣	٧	٩٣	٢.٣٣	%٧٧.٥
٤	برامج التعليم المستمر بالتعاون مع الجهات العلمية	١٨	١٥	٧	٩١	٢.٣	%٧٦

يتضح من الجدول السابق أن أنواع برامج التعليم المستمر المستخدمة في جمعيات التنمية المحلية من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين جاءت كالأتي برامج التعليم المستمر الخاصة بمستويات الممارسين حيث حصلت علي نسبة ٨٣.٣% ثم يليها برامج التعليم المستمر بالمشاركة مع المهن الاخري حيث حصلت علي نسبة ٧٧.٥% ثم يليها برامج التعليم المستمر بالتعاون مع الجهات العلمية حيث حصلت علي نسبة ٧٦% ثم يليها برامج التعليم المستمر بالمشاركة مع المؤسسات الأكاديمية للممارسة المهنية حيث حصلت علي نسبة ٧٠.٨% مما قد يرجع ذلك الي إدراك الجمعية بأهمية التعليم المستمر وتركيزها علي تنوع برامج التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين حيث ينعكس علي أدائهم المهني في الجمعية وتتفق نتيجة الجدول السابق مع الإطار النظري أن برامج التعليم المستمر تشكل منظومة متكاملة تشارك فيها المؤسسات المهنية بنوعها الحكومي والأهلي ،وبمشاركة المؤسسات العلمية والأكاديمية ، وبمشاركة المهن الأخرى أيضاً وبالتالي يحدث تلاقي وتكامل ألوان الخبرة والمعرفة وعلية تؤدي برامج التعليم وظيفتها وتحقق هدفها بكفاءة وفاعلية. وتتفق نتيجة الجدول مع دراسة كلامن قاسم ٢٠٠٦ و العمر و ٢٠١٧ التي أكدت علي إستخدام أساليب متنوعة لتنمية المعرفة ورفع جودة الأداء من خلال إتاحة فرص لحضور المؤتمرات والندوات وورش العمل .

التساؤل الثالث: ما عائد التعليم المستمر على الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات التنمية المحلية

جدول (٤) يوضح دور التعليم المستمر في إكساب الأخصائيين الاجتماعيين المعارف المهنية

م	دور التعليم المستمر في إكساب الأخصائيين الاجتماعيين المعارف المهنية	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	النسبة التقديرية
١	جعلني أكثر إدراكا بأهمية تنمية معارفي المهنية	٢٠	١٣	٧	٩٣	٢.٣٣	٧٧.٥%
٢	ساهم في إلمامي بالقوانين والتشريعات المنظمة للعمل	٢٢	١٢	٦	٩٦	٢.٤	٨٠%
٣	أكسبني معارف تتعلق بتطوير الاداء المهني	٢٤	١٢	٤	١٠٠	٢.٥	٨٣.٣%
٤	ساعدني في الاطلاع علي كل ما هو جديد	٢١	١٥	٤	٩٧	٢.٤٣	٨٠.٩%
٥	ساهم في زيادة معارفي باساليب الادارة الحديثة	٢٣	١٢	٥	٩٨	٢.٤٥	٨١.٧%
٦	جعلني أكثر إدراكا لاهمية التنسيق بين المؤسسات المماثلة في المجتمع المحلي	١٨	١٥	٧	٩١	٢.٣	٧٥.٩%
٧	ساعدني في إكتساب معارف خاصة بالقيادة وأنماطها	١٧	١٣	١٠	٨٧	٢.٢	٧٢.٥%
٨	أكسبني معارف خاصة باستخدام أدوات تنظيم المجتمع	١٨	١٥	٧	٩١	٢.٣	٧٥.٩%
٩	ساعدني في الالمام بالمعارف التي تتعلق بكيفية التعامل مع المشكلات	١٦	١٥	٩	٨٧	٢.٢	٧٢.٥%
١٠	أكسبني معارف خاصة باستخدام	١٦	١٧	٧	٨٩	٢.٢٣	٧٤.٣%

تكتيكات تنظيم المجتمع							
١١	أكسبني معارف مرتبطة بأساليب تنمية موارد المؤسسة	٢٢	١٢	٦	٩٦	٢.٤	٨٠%
١٢	أكسبني معارف مرتبطة بأساليب دراسة إحتياجات ومشكلات المؤسسة	٢٠	١٣	٧	٩٣	٢.٣٣	٧٧.٥%
١٣	أكسبني معارف مرتبطة بأسس ومبادئ المشاركة المجتمعية	١٥	١٧	٨	٨٧	٢.٢	٧٢.٥%
١٤	أكسبني معارف الخاصة باستخدام إستراتيجيات الممارسة المهنية	١٥	١٧	٨	٨٧	٢.٢	٧٢.٥%
١٥	أكسبني معارف خاصة بنماذج الممارسة المهنية	١٢	١٧	١١	٨١	٢.٠٣	٦٧.٦%

يتضح من هذا الجدول أن دور التعليم المستمر في إكساب الأخصائيين المعارف من وجهة نظر مجتمع الدراسة جاءت كالأتي أكسبني معارف تتعلق بتطوير الأداء المهني حيث حصلت علي نسبة ٨٣.٣% ثم يليها في الترتيب ساهم في زيادة معارف بأساليب الإدارة الحديثة حيث حصل علي نسبة ٨١.٧% ثم يليها في الترتيب ساعدتني في الاطلاع عل كل ما هو جديد حيث حصلت علي نسبة ٨١.٧% بينما أقل المعارف ترتيباً جاءت كالاتي ساعدني في إكتساب معارف خاصة بالقيادة وأنماطها ،ساعدني في الإلمام بالمعارف التي تتعلق بكيفية التعامل مع المشكلات ،أكسبني معارف الخاصة بإستخدام استراتيجيات الممارسة المهنية حيث حصلت علي نسبة ٧٢.٥% ثم يليها في الترتيب أكسبني معارف خاصة بنماذج الممارسة المهنية حيث حصلت علي نسبة ٦٧.٦%. وقد يرجع ذلك إلي حاجة الأخصائيين الاجتماعيين بجمعيات التنمية المحلية بالتعرف علي كل ما هو جديد في الممارسة المهنية ويتفق هذا مع دراسة حنان حسن ٢٠٠٦ والتي أشارت إلي أن مستوي أداء الكثير من الأخصائيين الاجتماعيين يعاني من قصور في الأداء

مجلة الخدمة الاجتماعية

المهني نتيجة للتوقف النسبي في المعارف والخبرات وعدم ملاحقة كل ما هو جديد، كما تتفق مع دراسة أحمد حسن ٢٠٠٦ في أهمية تزويد الأخصائيين الاجتماعيين من خلال برامج تنمية الأداء المهني بنظريات القيادة داخل الجماعات، وقد يرجع ذلك إلى ضرورة تزويد الأخصائيين الاجتماعيين بالمعارف بصورة دائمة ومستمرة بما يحقق تطوير وتفعيل الممارسة المهنية .

جدول (٥) يوضح دور التعليم المستمر في إكساب الاخصائيين الاجتماعيين مهارات الممارسة

م	دور التعليم المستمر في إكساب الاخصائيين الاجتماعيين مهارات الممارسة	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	النسبة التقديرية
١	أكسبني المهارات الخاصة بكيفية إجراء الحوار مع الآخر	٢٢	١٣	٥	٩٧	٢.٤٣	٨٠.٩%
٢	أكسبني المهارات الخاصة بإتخاذ القرارات داخل المؤسسة	١٤	١٧	٩	٨٥	٢.١٣	٧٠.٩%
٣	أكسبني المهارات الخاصة بالبحث العلمي	١٤	١٥	١١	٨٣	٢.١	٦٩.٣%
٤	أكسبني المهارات الخاصة بكيفية إعداد المقاييس لدراسة المشكلات	١٢	١٣	١٥	٧٧	١.٩٣	٦٤.٣%
٥	أكسبني المهارات المتعلقة بتوفير موارد لتنفيذ الخطط والبرامج	١٥	١٦	٩	٨٦	٢.١٥	٧١.٧%
٦	أكسبني المهارات الخاصة بحل المشكلات	٢٤	١٢	٤	١٠٠	٢.٥	٨٣.٣%
٧	أكسبني المهارات الخاصة في وضع بدائل متعددة لحل المشكلات	١٤	١٩	٧	٨٧	٢.١٨	٧٢.٦%
٨	أكسبني المهارات الخاصة بتصميم البرامج	٢١	١٢	٧	٧٧	١.٣٥	٧٨.٣%

مجلة الخدمة الاجتماعية

٩	أكسبني المهارات الخاصة بتقويم البرامج	١٢	١٣	١٥	٧٧	١.٩٣	٦٤.٣%
١٠	أكسبني المهارات الخاصة بالاقناع	٢٢	١٣	٥	٩٧	٢.٤٣	٨٠.٩%
١١	أكسبني المهارات الخاصة بالتفاوض	١٢	١٣	١٥	٧٧	١.٩٣	٦٤.٣%
١٢	أكسبني المهارات الخاصة في إبتكار وسائل جديدة لتوفير الدعم المالي لممارسة الانشطة	١٤	١٧	٩	٨٥	٢.١٣	٧٠.٩%
١٣	أكسبني المهارات الخاصة بالاتصال المستمر بالعاملين بالادارات المختلفة	١٥	١٧	٨	٨٧	٢.٢	٧٢.٦%
١٤	أكسبني المهارات الخاصة بالتعاون مع فريق العمل	٢٣	١٢	٥	٩٨	٢.٤٥	٨١.٧%
١٥	أكسبني المهارات الخاصة بكتابة تقارير المتابعة اليومية للعمل	١٨	١٧	٥	٩٣	٢.٣٣	٧٧.٦%
١٦	أكسبني المهارات الخاصة بتبادل الخبرات اليومية مع زملائي	٢٣	١٢	٥	٩٨	٢.٤٥	٨١.٧%

باستقراء الجدول السابق يتضح لنا مايلي : أن دور التعليم المستمر في إكساب الأخصائيين الاجتماعيين مهارات الممارسة من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين جاءت كالاتي ، أكسبني المهارات الخاصة بحل المشكلات جاءت في المرتبة الأولى حيث حصلت علي نسبة ٨٣.٣% ثم يليها في الترتيب أكسبني المهارات الخاصة بالتعاون مع فريق العمل ، أكسبني المهارات الخاصة بتبادل الخبرات اليومية مع زملائي حيث حصلت علي نسبة ٨١.٧% ثم يليها في الترتيب أكسبني المهارات الخاصة بكيفية إجراء الحوار مع الآخر، أكسبني المهارات الخاصة بالاقناع، حيث حصلت علي نسبة ٨٠.٩% ثم أقلها في الترتيب أكسبني المهارات الخاصة بالبحث العلمي حيث حصلت علي نسبة ٦٩.٣% ثم يليها في الترتيب أكسبني المهارات الخاصة بكيفية إعداد المقاييس لدراسة المشكلات ، أكسبني

المهارات الخاصة بتقويم البرامج ، أكسبني المهارات الخاصة بالتفاوض حيث حصلت علي نسبة ٦٤.٣%.

وتتفق نتيجة هذا الجدول مع دراسة Hill Lindsaygother2009 علي ضرورة الإهتمام بالتدريب العملي لتنمية مهارات الأخصائيين الاجتماعيين مع ضرورة الإهتمام بتحسين مهارات الإتصال مما يساعد علي تقدم المهنة ، وأيضا تتفق مع دراسة كوين ٢٠١٢ والتي أكدت علي ضرورة تزويد الأخصائيين الاجتماعيين بمجموعة من المهارات الأساسية التي تساعد علي الممارسة المهنية بصورة أكثر فاعلية .

جدول (٦) يوضح دورالتعليم المستمر في إكساب الأخصائيين الاجتماعيين القيم المهنية المرتبطة بالمهنة

م	دور التعليم المستمر في إكساب الأخصائيين الاجتماعيين القيم المهنية المرتبطة بالمهنة	نعم	إلي حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	النسبة التقديرية
١	ساعدني في التعامل مع العملاء بقدر من العدالة	٢٠	١٥	٥	٩٥	٢.٣٨	٧٩.٢%
٢	أكسبني قيمة المسؤولية الاجتماعية تجاه العملاء	٢٠	١٤	٦	٩٤	٢.٣٥	٧٨.٣%
٣	أكسبني قيمة المسؤولية الاجتماعية تجاه المؤسسة	٢٠	١٤	٦	٩٤	٢.٣٥	٧٨.٣%
٤	أكسبني قيمة المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع المحلي	١٩	١٥	٦	٩٣	٢.٣٢	٧٧.٦%
٥	أكسبني السلوك والتصرفات المهنية كأخصائي اجتماعي	١٩	١٥	٦	٩٣	٢.٣٢	٧٧.٦%
٦	زاد حرصي علي المحافظة علي قيم وأخلاقيات المهنة	٢٢	١٢	٦	٩٦	٢.٤	٨٠%
٧	أصبحت أكثر قدرة علي التعامل	٢٠	١٥	٥	٩٥	٢.٣٨	٧٩.٢%

مجلة الخدمة الاجتماعية

						مع الزملاء بقدر من العدالة	
٧٦.٧%	٢.٣	٩٢	٧	١٤	١٩	الالتزام بالقوانين ولوائح العمل بالمؤسسة	٨

باستقراء الجدول السابق يتضح لنا أن دور التعليم المستمر في إكساب الأخصائيين الاجتماعيين القيم المهنية المرتبطة بالمهنة جاءت كالآتي زاد حرص علي المحافظة علي قيم وأخلاقيات المهنة حيث حصلت علي نسبة ٨٠% ثم يليها ساعدني في التعامل مع العملاء بقدر من العدالة ، أصبحت أكثر قدرة علي التعامل مع الزملاء بقدر من العدالة حيث حصلت علي نسبة ٧٩.٢% ثم أقلهم في الترتيب أكسبني قيمة المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع المحلي ، أكسبني السلوك والتصرفات المهنية كأخصائي اجتماعي حيث حصلت علي نسبة ٧٧.٦% ثم يليها الالتزام بالقوانين ولوائح العمل بالمؤسسة حيث حصلت علي نسبة ٧٦.٧%، وتتفق نتيجة هذا الجدول مع دراسة إيمان ٢٠١٤ أن التعليم المستمر له دور في إكساب الأخصائيين الاجتماعيين قيم الممارسة المهنية . كما أن هذه القيم تتبع من الميثاق الأخلاقي للخدمة الاجتماعية والذي ينبغي أن يلتزم به الاخصائيون الاجتماعيون في عملهم . وايضا تتفق مع دراسة ماهر ابوالمعاطي ٢٠٠٣ علي ضرورة الإهتمام بمراجعة القيم المهنية للأخصائيين الاجتماعيين دورياً إنطلاقاً من أن القيم المهنية محصلة التفاعل المستمر بين الفرد بمعارفه وخبراته وبين الإطار الحضاري والبيئي الذي يتواجد فيه ، كما تتفق مع دراسة هاشم ٢٠٠٥ علي أن أهمية تزويد الأخصائيين الاجتماعيين بجمعيات تنمية المجتمع بالقيم الإنسانية والمهنية اللازمة لأداء الدور علي أكمل وجه .

التساؤل الرابع ما عائد التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين العاملين
بجمعيات التنمية المحلية ؟

جدول (٧) يوضح دور التعليم المستمر في تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين

م	دور التعليم المستمر في تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	النسبة التقديرية
١	ساعدني علي التنسيق بين المنظمة والمنظمات الأخرى	٢٠	١٣	٧	٩٣	٢.٣	٧٧.٧%
٢	زاد حرصي علي العمل التعاوني مع زملائي داخل المنظمة	١٨	١٤	٨	٩٠	٢.٢٥	٧٥%
٣	ساعدني علي إنشاء قاعدة بيانات عن المنظمات الموجودة داخل المجتمع	٢٠	١٣	٧	٩٤	٢.٣٥	٧٨.٣%
٤	مكنتني علي إيجاد مشروعات وبرامج مشتركة بين المنظمة والمنظمات الأخرى	١٨	١٢	١٠	٨٨	٢.٢	٧٣.٣%
٥	ساعدني علي تنفيذ العديد من البرامج	١٧	١٢	١١	٨٦	٢.١٥	٧١.٧%
٦	زاد حرصي علي مساعدة فريق العمل في التخطيط لعدد كبير من البرامج	١٨	١٤	٨	٩٠	٢.٢٥	٧٥%
٧	أصبحت أكثر قدرة علي إتخاذ القرارات في عملي بسهولة	١٩	١٥	٦	٨٩	٢.٢٣	٧٤.٢%
٨	زاد حرصي علي تكوين تحالفات مع منظمات أخرى للدفاع عن حقوق العملاء والتي هي مثار شكاويهم	١٥	١٥	١٠	٨٥	٢.١٣	٧٠.٩%

مجلة الخدمة الاجتماعية

٧٥.٩%	٢.٣	٩١	٦	١٧	١٧	ساعدني علي الإطلاع والإعداد الجيد لجدول الاعمال قبل الاجتماعات	٩
٧٥.٩%	٢.٣	٩١	٧	١٥	١٨	إكتسبت خبرة في كتابة كافة أنواع التقارير المستخدمة في العمل	١٠
٧٣.٣%	٢.٢	٨٨	٩	١٤	١٧	مكنني علي تطبيق قوانين ولوائح المؤسسة بدقة	١١
٧١.٧%	٢.١٥	٨٦	١٠	١٤	١٦	ساعدني علي التوفيق والتدخل لاصلاح أي مشاحنات او سوء فهم بين الزملاء	١٢
٧٧.٦%	٢.٣٣	٩٣	٦	١٥	١٩	أصبحت أدرك أهمية مشاركة الإدارة في أي خلاف يحدث بيني وبين أي زميل في العمل	١٣
٨٠%	٢.٤	٩٦	٤	١٦	٢٠	زاد حرصي علي الاستماع الي أي رأي او اقتراح او شكوي من المرؤوسين ومناقشتهم فيها	١٤
٨٠%	٢.٤	٩٦	٦	١٢	٢٢	أصبحت أكثر قدرة علي عرض إقتراحتي علي الإدارة لتجويد الأداء المهني	١٥
٧٥.٩%	٢.٣	٩١	٦	١٧	١٧	مكنني من فهم التغيرات التي تحدث في المجتمع وتؤثر في الأداء المهني	١٦
٧٤.٢%	٢.٢٣	٨٩	٦	١٩	١٥	أكسبني خبرة في التنسيق بين جهودي وجهود فريق العمل لتطوير خدمة المؤسسة	١٧

يتضح من الجدول السابق أن دور التعليم المستمر في تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين جاءت كالاتي زاد حرصي علي الإستماع إلي أي رأي أو إقتراح أو شكوي من المرؤوسين ومناقشتهم

فيها ، أصبحت أكثر قدرة علي عرض إقتراحتي علي الإدارة لتجويد الأداء المهني حيث حصلت علي نسبة ٨٠% ثم يليها في الترتيب ساعدني علي إنشاء قاعدة بيانات عن المنظمات الموجودة داخل المجتمع حيث حصلت علي نسبة ٧٨.٣% ثم يليها ساعدني علي التنسيق بين المنظمة والمنظمات الاخري حيث حصلت علي نسبة ٧٧.٧% وقد يرجع ذلك إلي كثرة الدورات التدريبية في الادارة والحاسب الألي ، وأقلهم في الترتيب مكمني علي إيجاد مشروعات وبرامج مشتركة بين المنظمة والمنظمات الاخري،مكمني علي تطبيق قوانين ولوائح المؤسسة بدقة حيث حصلت علي نسبة ٧٣.٣% ثم يليها في الترتيب ساعدني علي التوفيق والتدخل لإصلاح أي مشاحنات أو سوء فهم بين الزملاء حيث حصلت علي نسبة ٧١.٧% ثم يليها في الترتيب زاد حرصي علي تكوين تحالفات مع منظمات أخرى للدفاع عن حقوق العملاء والتي هي مثار شكاويهم حيث حصلت علي نسبة ٧٠.٩%، وتتفق نتيجة هذا الجدول مع دراسة الشرييني ٢٠١١ والتي أكدت علي ضرورة الإهتمام بالدورات التدريبية والتعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين لإكسابهم المعارف والمهارات التي تساعدهم علي تنمية أدائهم المهني ،كما أكدت دراسة الفقي ٢٠١١ علي وجوب التدريب المستمر للصقل المهاري وإرتفاع مستوي الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين،كما تتفق مع دراسة أصلان ٢٠٠٩ في ضرورة عقد دورات تدريبية متخصصة للأخصائيين الاجتماعيين والتدريب علي إستخدام الوسائل الحديثة في تسجيل البيانات وضرورة الإهتمام بالتعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين وفقاً للإتجاهات الحديثة لتحسين الأداء، كما تتفق مع دراسة كونغرس-الين ٢٠١٢ علي أهمية التعليم المستمر كجزء من تعليم وممارسة الخدمة الاجتماعية مما ينعكس علي جودة الخدمة الاجتماعية للعملاء مما يؤدي إلي تحسين مستوي أداء الأخصائيين الاجتماعيين

التساؤل الخامس ما صعوبات التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجنيعات التنمية المحلية ؟

جدول (٨) يوضح صعوبات ترجع الي الأخصائيين الاجتماعيين في الإستمرار في التعليم المستمر

م	صعوبات ترجع الي الأخصائيين	نعم	إلي حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	النسبة التقديرية
١	عدم قدرة الأخصائيين الاجتماعيين علي إستيعاب النماذج الحديثة	١٠	١١	١٩	٨٩	٢.٢٣	%٧٤.٢
٢	الأخصائيين الاجتماعيين ليس لديهم وقت كافي لتطوير ذاتهم المهنية	٩	١٧	١٤	٨٥	٢.١٣	%٧٠.٧
٣	ضعف قدرة الأخصائيين علي إستيعاب ثقافة المجتمعات المتقدمة	١٤	١٢	١٤	٨٠	٢	%٦٦.٧
٤	عدم الحرص علي حضور دورات تدريبية	١٤	١٢	١٤	٨٠	٢	٦٦.٧ %
٥	الافتتاع بالخدمة الاجتماعية التقليدية	١٠	١١	١٩	٨٩	٢.٢٣	%٧٤.٢
٦	عدم وجود خلفية معرفية عن الخدمة الاجتماعية لدي الأخصائيين	٩	١٧	١٤	٨٥	٢.١٣	%٧٠.٧
٧	عدم الرغبة في التجديد والتحديث	١٩	١٥	٦	٦٧	١.٧	%٥٥.٨
٨	كثرة الأعباء الإدارية للأخصائيين الاجتماعيين	٨	١٣	١٩	٩١	٢.٣	%٧٦.٧

بإستقراء الجدول السابق تبين أن أهم الصعوبات التي ترجع للأخصائيين الاجتماعيين في إستمرار في التعليم المستمر جاءت كالاتي كثرة الأعباء الإدارية للأخصائيين الاجتماعيين حيث حصلت علي نسبة ٧٦.٧% ثم يليها في الترتيب الاقتناع بالخدمة الاجتماعية التقليدية، عدم قدرة الأخصائيين الاجتماعيين علي إستيعاب النماذج الحديثة حيث حصلت علي نسبة ٧٤.٢% ثم أقلهم في الترتيب ضعف قدرة الأخصائيين علي إستيعاب ثقافة المجتمعات المتقدمة ، عدم الحرص علي حضور دورات تدريبية حيث حصلت علي نسبة ٦٦.٧% ثم يليها في الترتيب عدم الرغبة في التجديد والتحديث حيث حصلت علي نسبة ٥٥.٨% ، وتتفق نتيجة الجدول مع دراسة **حنان حسن ٢٠٠٦** أن هناك قصور في الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين نتيجة للتوقف النسبي في المعارف والخبرات وعدم مواكبة كل جديد في الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، كما تتفق مع دراسة **ديفيدسون ،مارك ٢٠٠٧** إلي حاجة الممارسين المهنيين إلي مواجهة الصعوبات المهنية التي تواجههم من خلال برامج التعليم المهني المستمر، هذا وتتفق نتيجة الجدول مع الإطار النظري الذي أكد أن من معوقات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية كثرة المهام الإدارية التي يكلف بها الأخصائي الاجتماعي .

مجلة الخدمة الاجتماعية

جدول (٩) يوضح صعوبات ترجع الي طبيعة البرنامج وتوقع الأخصائيين الاجتماعيين في الإستمرار في التعليم المستمر

م	صعوبات ترجع الي طبيعة البرنامج	نعم	إلي حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	النسبة التقديرية
١	المعارف النظرية الحديثة غير متاحة	١٥	١٥	١٠	٧٥	١.٩	٦٢.٦%
٢	ضعف الامكانات التي تسمح بمتابعة كل ما هو جديد في الممارسة	١٤	١٨	٨	٧٤	١.٨٥	٦١.٧%
٣	الدورات التدريبية للترقي فقط	١٤	٢٠	٦	٧٢	١.٨	٦٠%
٤	عدم وجود حوافز مشجة لهم	٢٠	١٥	٥	٦٥	١.٦٣	٥٤.٢%
٥	عدم التفريق بين التعليم المستمر والتدريب	١٩	١٥	٦	٦٧	١.٧	٥٥.٩%
٦	الاعتماد علي الجانب النظري دون التطبيق العملي	١٧	١٧	٦	٦٩	١.٧٣	٥٧.٥%
٧	عدم التنوع للبرامج المقدمة للاخصائيين الاجتماعيين (نمطية البرامج)	١٦	١٨	٦	٧٠	١.٧٥	٥٨.٣%
٨	عدم توافر وسائل التكنولوجيا اللازمة لكفاءة العمل	١٤	١٨	٨	٧٤	١.٨٥	٦١.٧%

بإستقراء الجدول السابق يتضح أن الصعوبات ترجع الي طبيعة البرنامج وتوقع الأخصائيين الاجتماعيين في الإستمرار في التعليم المسترجعات كالاتي المعارف النظرية الحديثة غير متاحة حيث حصلت علي نسبة ٦٢.٦% ثم يليها ضعف الامكانات التي تسمح بمتابعة كل ما هو جديد في الممارسة ، عدم توافر وسائل التكنولوجيا اللازمة لكفاءة العمل حيث حصلت علي نسبة ٦١.٧% ثم يليها الدورات التدريبية للترقي فقط حيث حصلت

مجلة الخدمة الاجتماعية

علي نسبة ٦٠% ثم أقلهم في الترتيب عدم التنوع للبرامج المقدمة للأخصائيين الاجتماعيين (نمطية البرامج) حيث حصلت علي نسبة ٥٨.٣% ثم يليها الاعتماد علي الجانب النظري دون التطبيق العملي حيث حصلت علي نسبة ٥٧.٥% ثم يليها عدم التفريق بين التعليم المستمر والتدريب حيث حصلت علي نسبة ٥٥.٩% ثم يليها عدم وجود حوافز مشجعة لهم حيث حصلت علي نسبة ٥٤.٢%، وتتفق نتيجة الجدول مع الإطار النظري من معوقات التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين بعدم وجود محفزات، ارتباط التدريب بالترقية .

جدول (١٠) يوضح صعوبات ترجع الي القائمين علي برامج التعليم المستمر

م	صعوبات ترجع الي القائمين	نعم	إلي حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	النسبة التقديرية
١	عدم تزويد الاخصائيين الاجتماعيين بالتجارب الدولية في الممارسة	١٥	١٦	٩	٧٤	١.٨٥	٦١.٦%
٢	النظام التقليدي في التعليم المستمر	١٨	١٥	٧	٦٩	١.٧٣	٥٧.٥%
٣	عدم توافر الخبراء المناسبين في التعليم المستمر	١٦	١٣	١١	٧٥	١.٨٣	٦٢.٦%
٤	عدم تهيئة الجو المناسب بالامكانيات للأخصائيين الاجتماعيين لاكسابهم تلك المهارات	١٩	١٤	٧	٦٨	١.٧	٥٦.٨%
٥	انشغال المديرين بالترتيبات الإدارية للبرنامج أكثر من محتواه	١٤	١٧	٩	٧٥	١.٩	٦٢.٦%
٦	عدم حرص القائمين علي التعليم المستمر للأخصائيين بإستمرار	١٥	١٦	٩	٧٤	١.٨٥	٦١.٣%
٧	عدم فهم الإدارة لأهمية التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين	١٥	١٦	٩	٧٤	١.٨٥	٦١.٣%

باستقراء الجدول السابق تبين أن أهم الصعوبات ترجع الي القائمين علي برامج التعليم المستمر من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين جاءت كالاتي عدم توافر الخبراء المناسبين في التعليم المستمر ، انشغال المدربين بالترتيبات الإدارية للبرنامج أكثر من محتواه حيث حصلت علي نسبة ٦٢.٦% ثم يليها كلا من عدم تزويد الاخصائيين الاجتماعيين بالتجارب الدولية في الممارسة ، عدم حرص القائمين علي التعليم المستمر للأخصائيين بإستمرار، عدم فهم الإدارة لأهمية التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين حيث حصلت علي نسبة ٦١.٣% ثم عدم تهيئة الجو المناسب بالامكانيات للاخصائيين الاجتماعيين لاكسابهم تلك المهارات حيث حصلت علي نسبة ٥٦.٨% ، وهذا ما أكدت دراسة الشهراني ٢٠١٨ علي أهمية تطبيق الأساليب الحديثة في التدريب والإستعانة بالخبراء في مجال التخصص لتدريب الأخصائيين الاجتماعيين ،وايضاً تتفق مع دراسة إيمان ٢٠١٤ في حاجة الأخصائيين الاجتماعيين الي التعليم المستمر وأكدت أن يكون القائمين علي التعليم المستمر من الاكاديمين والممارسين.

تاسعاً : نتائج تحليل دليل المقابلات المقننة مع الخبراء المختصين :

إستكمالاً للموضوعية وضماناً للتعميق في دراسة موضوع البحث فقد قامت الباحثة بعمل مقابلات مقننة مع الخبراء المختصين من أساتذة الخدمة الاجتماعية وبلغ عددهم (٧) ، دارت حول الأبعاد الرئيسية التالية :

أ- أهمية تنفيذ برامج التعليم المستمر في مجالات الخدمة الاجتماعية

أفاد الخبراء المتخصصون في هذا الجانب أن الأهمية تكمن في :

١. المساهمة في تنمية معارف ومهارات وقيم الأخصائيين الاجتماعيين

٢. الإطلاع علي كل ما هو جديد

٣. المساهمة في إثبات وجودهم وسط المهن الاخري

٤. مواكبة النماذج والمداخل الحديثة وكيفية إستخدامها
 ٥. محاولة جادة لربط النظرية بالتطبيق
 ٦. مواكبة ممارسة الخدمة الاجتماعية للتطورات في النماذج والمداخل المختلفة التي يصعب علي الممارس ملاحظتها
 ٧. المتابعة الميدانية وتقييم الأداء
 ٨. إمداد الممارسين بمقومات نجاح الأداء والتغلب علي ما قد يعترضه من صعاب
- ب- الموضوعات والبرامج التي يتطلب تضمناها للتعليم المستمر
- أوضحت المقابلات أن هذه الموضوعات تتمثل في :
١. البرامج والممارسات العالمية في الخدمة الاجتماعية
 ٢. التنسيق والتشبيك بين المنظمات
 ٣. النماذج الحديثة
 ٤. المؤسسات المجتمعية التي تخدم الأخصائي الاجتماعي
 ٥. تقييم الأداء المهني
 ٦. الموارد والإمكانيات الموجودة وكيفية إستثمارها
 ٧. المهارات التطورية التي يجب إكتسابها
 ٨. مواجهة ما يعترض الممارسة من صعاب
- ج- الشروط الواجب مراعاتها في التعليم المستمر حتي يحقق أهدافه
- أشارت النتائج أن هذه الشروط تتضمن الآتي :
١. أن تركز علي قدرات الأخصائيين الاجتماعيين وكيفية تنمية هذه القدرات
 ٢. الارتباط بالمجال إرتباط وثيق
 ٣. أن تتضمن التطورات الجديدة

٤. أن تتضمن التطبيقات الميدانية والإهتمام بالخبرات والمهارات المتعلقة
٥. ربط التعليم المستمر بالتغيرات العالمية والقومية والمحلية
٦. إختيار الخبرات العلمية القادرة علي تحقيق الهدف
٧. التوقيت المناسب للأخصائيين والقائمين علي البرامج
٨. تحديد الأهداف المرجوة بوضوح
٩. وضع خطة متكاملة للتعليم المستمر
- ١٠- ضرورة أن يتولي مسؤولية التعليم المستمر إدارة أو قسم .

١٠. وضع التعليم المستمر كشرط أساسي للتقدم في العمل
١١. منح المستفيد شهادة تفيد حصوله علي التعليم المستمر لإستخدامها في مجال العمل

رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين العاملين العاملين بجمعيات التنمية المحلية

إنطلاقاً من الأطر النظرية لطريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية ونتائج الدراسة الميدانية وإستناداً لآراء خبراء تنظيم المجتمع والاكاديميين في العمل بجمعيات التنمية المحلية يمكن وضع رؤية مستقبلية لتفعيل التعليم المستمر العاملين بجمعيات التنمية المحلية بوصفها إحدى المنظمات الحكومية والتي تمثل أحد أجهزة تنظيم المجتمع علي النحو التالي :

١- المسلمات التي تنطلق منها الرؤية المستقبلية .

أ- أهمية جمعيات التنمية المحلية ودورها في المجتمع.

ب- في ضوء الهدف العام لطريقة تنظيم المجتمع هناك العديد من الأهداف الفرعية التي تسعى الطريقة إلي تحقيقها وتتمثل في إثارة الوعي العام وتعديل وتغيير القيم والاتجاهات وبناء القدرات البشرية ، وضرورة زيادة التعاون الفرقي بين كل من المنظم الاجتماعي وفريق العمل بجمعيات التنمية المحلية الأمر الذي يحقق أهداف تلك الجمعيات ويؤدي إلي تفعيل التعليم المستمر

للمنظم الاجتماعي ،ضرورة تحقيق التعاون بين المنظم الاجتماعي والأجهزة الأخرى المساعدة في المجتمع الخارجي وزيادة فرص الاتصال بها للإسهام في مواجهة وحل المشكلات

٢- الهدف من الرؤية المستقبلية :

أ- ينطلق هدف الرؤية المستقبلية من إستراتيجية لتفعيل التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات التنمية المحلية .

ب- الأهداف الفرعية :

١- الإهتمام بالتعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين وإمدادهم بالمعارف المهنية اللازمة لتحسين أدائهم المهني في مجال العمل بجمعيات التنمية المحلية

٢- تحسين صورة الأخصائي الاجتماعي لدى المجتمع

٣- وضع معايير مقننة لعملية التقييم والإشراف علي الأخصائيين الاجتماعيين

٤- وضع سياسة لقبول الأخصائيين الاجتماعيين من جانب المجتمع

٥- وصف واقع التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات التنمية المحلية

٦- الإهتمام بالتعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين

٧- تحديد اهم المداخل المناسبة التي تتلائم مع طبيعة عمل الاخصائيين الاجتماعيين في مجال العمل بجمعيات التنمية المحلية

٣- الآسس والركائز التي تعتمد عليها الرؤية المستقبلية :-

تعتمد الرؤية المستقبلية علي مجموعة من الآسس والركائز التي يمكن الإستفادة منها وهي :-

أ- الاستفادة من أراء الخبراء والمتخصصين في تنظيم المجتمع والمعنيين بالقضية من القيادات المجتمعية

ب- الاستفادة من نتائج البحوث وتوصيات البحوث و الدراسات السابقة التي أجريت علي التعليم المستمر

ج- نتائج الدراسة الراهنة وما أسفرت عنه من إستراتيجية لتفعيل التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات التنمية المحلية

٤- متطلبات تحقيق الرؤية المستقبلية :

لكي يتم تحقيق الرؤية المستقبلية في الواقع يتم التركيز علي مقومات الممارسة في تنظيم المجتمع فيما يلي :

أ- **المعارف المهنية** : ويقصد بها تزويد الاخصائيين الاجتماعيين من العلوم الاجتماعية والتأسيسية والانسانية والنظريات العلمية الحديثة التي تساعد علي فهم طبيعة وخصائص المستفيدين من خدمات جمعيات التنمية المحلية وكذلك تزويده بمجموعة من المبادئ المهنية والعامّة التي تتمشي مع طبيعة المجتمع بما يساعد علي القيام بدوره علي الوجه الأمثل كما أنها تساعد علي فهم السلوك الإنساني والمشاكل الاجتماعية المختلفة .
وتنقسم هذه المعارف المهنية إلي :-

- ١- المعارف المرتبطة بالقوانين والتشريعات الخاصة بجمعيات التنمية المحلية
 - ٢- المعارف المتصلة بالقدرة علي توظيف النظريات المختلفة في الخدمة الاجتماعية وطريقتها في تنظيم المجتمع
 - ٣- المعارف المهنية الخاصة بالعمل مع نسق الجمعيات المماثلة والشريكة
 - ٤- المعارف المتصلة بالعمل الفريقي بجمعيات التنمية المحلية
 - ٥- المعارف المتعلقة بالبرامج التي تقدمها المؤسسات والجهات المانحة
 - ٦- المعارف المعنية بفهم التحولات والتغيرات التي تحدث في ظل المجتمع وتؤثر علي أفراده
- ب- **القيم المهنية:**

القيم هي بمثابة معايير السلوك الإنساني وموجه له والقيم في الخدمة الاجتماعية هي التي تفرض الشرعية والالتزام لممارستها ولا بد من توافر العديد من القيم المهنية والإنسانية للأخصائي الاجتماعي حتي يمكن القيام بأداء دوره المهني علي الوجه الأفضل والأمثل ومنها :-

١- مراعاة مبدأ الفروق الفردية للأخصائيين الاجتماعيين

٢- إحترام الزملاء وفريق العمل

٣- الدفاع عن العملاء وفريق العمل

٤- المبادئ والقيم والاخلاقيات المهنية

ج - المهارات المهنية : ويقصد بها إستخدام المعارف الاستخدام الأمثل وتطبيقها في ضوء الواقع والمناخ المتاح مع مراعاة سرعة الانجاز والقيام بالدور المتوقع في الممارسة المهنية وكذلك هي إختيار واعى لنوعية المعرفة والمهام التي يمارسها الأخصائي الاجتماعي في الجمعيات الأهلية وان يتم الإدماج بين المعرفة ومبادئ وقيم العمل المهني لطريقة تنظيم المجتمع في ضوء تحقيق الهدف المنشود ، وذلك يتطلب :

أ- توفير عدد كافي من الاخصائيين الاجتماعيين

ب- الاحترام والتقدير من جانب العاملين بجمعيات التنمية المحلية للأخصائي الاجتماعي

ج- العمل علي إشراك الاخصائيين الاجتماعيين في إتخاذ القرارات

د- المساهمة في إيجاد الحوار المتبادل بين الاخصائي الاجتماعي وادارة الجمعية

هـ- تيسير إجراءات وقواعد العمل بالجمعية

و- الإهتمام بإيجاد مصادر تمويل إضافية لبناء القدرات البشرية للعاملين بالجمعيات

٥- المؤسسات المشاركة في تنفيذ الرؤية المستقبلية

أ- معاهد وكليات الخدمة الاجتماعية

ب- إدارة الجمعيات بمديريات التضامن الاجتماعي

ج- نقابة المهن الاجتماعية

٦- عوامل نجاح الرؤية المستقبلية

تري الباحثة أنه لابد من توافر مجموعة من العوامل التي سوف تسهم في نجاح الرؤية المستقبلية :

- عقد بروتوكول تعاون بين خبراء تنظيم المجتمع وجمعيات التنمية المحلية لتوفير البرامج والدورات التدريبية لزيادة التعليم المستمر وبناء قدرات الاخصائيين الاجتماعيين
- بناء القدرات المؤسسية والتنظيمية لجمعيات التنمية المحلية
- عقد إجتماعات ومؤتمرات مشتركة تجمع بين المسؤولين من قيادات المجتمع المعنين بالقضية المطروحة وبين الجمعيات العاملة في مجال القضية المطروحة للمناقشة والتفاوض

٧- مشتملات الرؤية المستقبلية:

أ- الاستراتيجيات :

- ١- إستراتيجية الاقناع
- ٢- إستراتيجية الضغط
- ٣- إستراتيجية التفاوض
- ٤- إستراتيجية المشاركة وتغيير السلوك
- ٥- إستراتيجية التعليم
- ٦- إستراتيجية التدريب

ب- المهارات المستخدمة:

- ١- مهارة الاتصال
- ٢- مهارة إدارة الوقت
- ٣- مهارة التعامل مع فريق العمل
- ٤- مهارة المشورة والتفاوض
- ٥- مهارة اللوبي
- ٦- مهارة صنع وإتخاذ القرار
- ٧- مهارة تقييم البرامج والانشطة
- ٨- مهارة تصميم البرامج والانشطة

ج- الأدوار المستخدمة :

- ١- دور المرشد
- ٢- دور ضابط الاتصال
- ٣- دور الوسيط
- ٤- دور المستثير المحرك

مجلة الخدمة الاجتماعية

٥- دور محلل البيانات ٦- دور المطالب ٧- دور الخبير ٨- دور المنسق

٩- دور المدافع .

المراجع

- ١- حبيب، جمال شحاتة: العلاقة بين تطبيق برنامج تدريبي للأخصائيين الاجتماعيين وتنمية أدائهم المهني: دراسة تجريبية علي الأخصائيين الاجتماعيين بمجال الدفاع الاجتماعي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة، العدد الثاني، ١٩٩٧، ص ١٤٩
- ٢- الجوهري، محمد وآخرون: العمل الفرقي في ممارسة الخدمة الاجتماعية، المؤتمر العلمي الرابع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، ١٩٩١
- ٣- الوثيقة الرئيسية حول تعليم الخدمة الاجتماعية في مصر والوطن العربي، المؤتمر العلمي الثالث، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، ١٩٩٠
- ٤- العمرو، بدرية سليمان: جودة الأداء المهني للأخصائية الاجتماعية في جامعة الاميرة نورة بنت عبد الرحمن، بحث منشور في مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية ٢٠١٧
- ٥- بكر، عبد الجواد السيد: نظم التعليم والشخصية القومية في اندونيسيا واليابان (بتصرف) القاهرة، مطبعة الانجلو المصرية، ١٩٩٩
- ٦- الراحجي، الهام بنت نايف بن محمد: دور التدريب الاداري اثناء الخدمة في التطوير الاداري لرؤساء ووكيلات الاقسام بجامعة ام القرى بمكة المكرمة، ٢٠٠٦، ص ٦٧
- ٧- الخطيب، انتصار ابراهيم: تقويم فعالية البرامج التدريبية لمؤسسة انجاز لمهارات طلبة الجامعات والمدارس الحكومية من منظور المتدربين وسبل تطويرها في الاردن، رسالة دكتوراة، جامعة اليرموك، الاردن، ٢٠١٢، ص ٧٨

٨- ابو ارميلة، حنان طعمة: الاتجاهات نحو التدريب في مؤسسات الاعمال
الخدمية في جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر الادارة والعاملين ،رسالة ماجستير
، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، ٢٠٠٩، ص٩٨

٩- عبد العال ،عبد الحليم رضا: الخدمة الاجتماعية المعاصرة ،القاهرة ، دار
النهضة العربية ،١٩٩٠، ص ٢٠٧

١٠- عبد التواب ،ناصرعويس: الاحتياجات اللازمة لتنمية الاداء المهني
للاخصائيين بمجال رعاية الشباب ، المؤتمر العلمي الخامس عشر ،كلية الخدمة
الاجتماعية، جامعة حلوان ،٢٠٠٢.ص٣٦١

11 - Hardness, et al. (2000): Performance Standard for Social
Workers,Journal Articles, Social Worker, Vol, 33, No. 4.

12- Kimberly storm &Ronald Green, continuing education
encyclopedia of social work ,Washington,Nasw,2002

١٣- ابو المعاطي ، ماهر :ورقة عمل عن القيم والاخلاق المهنية بين عالمية
الخدمة الاجتماعية وخصوصية الممارسة ،المؤتمر العلمي السادس عشر ،كلية
الخدمة الاجتماعية ،جامعة حلوان،٢٠٠٣

١٤- صالح ، عماد فاروق :دراسة الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين
العاملين بالمجال المدرسي، المؤتمر العلمي الثامن عشر، كلية الخدمة الاجتماعية ،
جامعة حلوان ، القاهرة ،المجلد الثالث ، ٢٠٠٥

١٥- محمد رفعت قاسم ،مصطفى الفرماوي ،متطلبات ضمان الجودة والاعتماد
الاكاديمي في تعليم الخدمة الاجتماعية ،المؤتمر العلمي التاسع عشر ،كلية الخدمة
الاجتماعية ،جامعة حلوان ،٢٠٠٦

١٦- حسن ،حنان: معوقات استخدام الاخصائيين الاجتماعيين للإتجاهات الحديثة

في خدمة الفرد بالمجال المدرسي ،بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة

الاجتماعية والعلوم الانسانية ،كلية الخدمة الاجتماعية ،جامعة حلوان ، ٢٠٠٦

١٧- حمزة ، أحمد :المتطلبات المعرفية للأخصائي الاجتماعي المدرسي كمؤشر

لجودة تعليم الخدمة الاجتماعية ،بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة

الاجتماعية والعلوم الانسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ،جامعة حلوان ،٢٠٠٦

18- Davidson , Mark A., Bridging the gap :A study of the
Ryerson University, Change School of Continuing Education
,Internationally Educated Social Work Professionals Bridging
Program ,Ryerson University Canada,Proquest ,UMI
Dissertations Publishing 2007

١٩- خليفة ،هويدا عبد المنعم: مؤشرات تخطيطية لرفع كفاءة المرشدة الطلابية في

المؤسسات التعليمية ، بحث منشور في مجلة دراسات في العلوم الانسانية ، كلية

الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان ،٢٠٠٧

20- Berger ,Barbara . Clinical Social Work Journal Vol .36 (2) ,jun
2008

21- National Association of Social Workers NASW Standard gor
continuing , Professionals Education ,Washington ,2008

22-Raines ,James C ., School Social Work Journal Vol. 33(1),fab
2008

٢٣- عبدربه،إبتسام بدير : مؤشرات تخطيطية لزيادة فاعلية الأداء المهني للأخصائي

الاجتماعي في المجال المدرسي، بحث منشور في مجلة العلوم الاجتماعية ، كلية

الخدمة الاجتماعية ،جامعة حلوان ، ٢٠٠٨

24- Knight , Carolyn ., Social Work with Groups : A Journal of community and Clinical Practice ,Vol , 32(3) jul 2009

25- Hill Lindsay & other , Inter-professional learning to prepare medical and social work students for practice with Refugees and Asylum seekers ,Social Work Education . vol .28 ,issue,3, Apr 2009.

٢٦- أصلان ، فاتن : تقويم الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي مع الحالات الفردية بمكاتب التوجيه والاستشارات الاسرية بمدن القناة،رسالة ماجستير ، كلية الخدمة الاجتماعية،جامعة حلوان ، ٢٠٠٩

27- Quinn ,Gregorio :Straussner ,Shulamith lala Ashenberg., Journal of Social Work Practice in the Addication . Vol 10(4) .2010

٢٨- الشربيني ،مرفت مصطفى: متطلبات تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين للقيام بدور المديرالمدير التنفيذي بمراكز الشباب ، بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرون للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية،جامعة حلوان ، ٢٠١١

٢٩- الفقي ،صلوحة: المتطلبات المهارية لتحسين الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي المدرسي ، بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرون للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية،جامعة حلوان ، ٢٠١١

30- Jacobs ,Carolyn., Smith College Studies in Social Work Vol .82(23),2012

31-Congress ,Elaine P., Journal of Social Work Education Vol.48(3),2012

٣٢- محمود، صفاء عزيز:متطلبات الابداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين في المجال الطبي ،المؤتمر الدولي السادس والعشرون ، كلية الخدمة الاجتماعية ،جامعة حلوان ، ٢٠١٣،

33- Lusato , p :The effectiveness of Job Training to employees Performance in Public institutions, The case study of Tanzania Institute of education , The open university of Tanzania , 2013

٣٤- عبد الفتاح ،مروة أحمد:تقويم فاعلية البرنامج التدريبي لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال الطبي ، كلية الخدمة الاجتماعية ،جامعة الفيوم ، ٢٠١٤،

٣٥- نور الأيمان أشرف ، التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين كمدخل لتحقيق التنمية المهنية ،رسالة دكتوراة ، كلية الخدمة الاجتماعية ،جامعة حلوان ، ٢٠١٥

٣٦- الشهراني، عبدالله محمد، دور الخدمة الاجتماعية في تنمية الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين ، رسالة ماجستير ،جامعة نايف العربية للعلوم الاجتماعية ، ٢٠١٨،

37- AL-Momani, Mohammed : Exploring characteristics and perceptions of private hospital ,Hospital Physician managers regarding their management training needs ,King Saud University ,Kingdom of Saudi Arabia

٣٨- مصطفى ،مريم أحمد وآخرون :التغير ودراسة المستقبل، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2005 ،ص331

39- Jones. N; planned organizational change, a study in change Dynamics, U. S. A, New York, Routledge, 2000, P 63.

- ٤٠- بركات ،وجدي محمد :المهارات التنظيمية للعاملين بالمراكز الاجتماعية لتحقيق التنمية البشرية،بحث منشور ، المؤتمر العلمي السادس عشر، المجلد الثالث، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان ،٢٠٠٣،ص ٥٤
- ٤١- عبد العال ،عبد الحليم رضا وآخرون :تنظيم المجتمع، الأسس والعمليات، القاهرة، دار الحكيم للطباعة والنشر، ١٩٩٣،ص ٢٥١
- ٤٢ - عبد الرحمن ،عبد الله محمد: وآخرون :التنمية بين النظرية والتطبيق، الإسكندرية، دارالمعرفة الجامعية، ٢٠٠٢،ص ١٥٦
- ٤٣- محمود،محمد محمود : قراءات في التنمية المحلية ،القاهرة ، دار الحكيم للطباعة والنشر، ١٩٩٣،ص٣٦
- ٤٤- عبد العال ،عبد الحليم رضا :تنظيم المجتمع، النظرية والتطبيق، القاهرة، دار الحكيم للطباعة والنشر، ١٩٩٣،ص ١١٠
- ٤٥- عزازي ،محمد: بناء القدرات الادارية للجمعيات الاهلية في مصر ، مؤتمر المجتمع المدني :بناء قدرات الجمعية الاهلية خطوة نحو تحديث مصر ، مركز خدمات المنظمات الغير حكومية ،٢٠٠٣

46- Ngo. Kim.; Manager of the public service improvement program in agriculture and Rural development, supported by Swiss agency for cooperation and development, Oxford univ, press, community development journal, 2008, vol (43), No (3) P 329.

47-Mine Pieter Vandyke : collaboration between government and non government organization, development ,Roma,2002

٤٨- عبد العال ، عبد الحليم رضا :تنظيم المجتمع، النظرية والتطبيق، القاهرة، دار

الحكيم للطباعة والنشر، ١٩٩٣، ص ١٠٩

49-Her Binkak , L, Complex organization,U.S.A, John Wiley and sons,INC,1980

٥٠- فتوح ،مدحت فؤاد: الخدمة الاجتماعية ،مدخل تكاملي ، القاهرة ، المطبعة

التكاملية الحديثة ، ١٩٩٢

٥١- عصام حسن ،كوثر : تقييم دور الجمعيات الخيرية في المملكة العربية

السعودية ،الرياض ، بحث ممول لعمادة البحث العلمي بجامعة المجمعة ،٢٠١٠

52-Martinz Brawley: The role of social work in integrated rural development,Pennsylvania,U.S.A,1990

٥٣- بركات ،وجدي محمد :العلاقة بين المحددات التنظيمية لمنظمات المجتمع المدني

وتحقيق العلاقات التنسيقية، بحث منشور،مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم

الإنسانية، العدد الرابع عشر، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية،جامعة حلوان، ٢٠٠٤

٥٤- عبد الحليم ،سلوى رمضان :رؤى أعضاء مجالس إدارة المنظمات غير الحكومية

حول إمكانية تطبيق مدخل التشبيك، بحث منشور، المؤتمر العلمي السابع عشر للخدمة

الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية،جامعة حلوان، ٢٠٠٤

٥٥- رشوان ،أحمد صادق :العلاقة بين المحددات التنظيمية للمنظمات الأهلية

الأعضاء في شبكة حماية البيئة وتحقيق الشبكة لأهدافها، بحث منشور، المؤتمر

العلمي السابع عشر للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة

حلوان، ٢٠٠٤

٥٦- سعد، مبارك: إدارة جمعيات النفع العام في الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، القاهرة، ٢٠٠٣

٥٧- صلاح، نهى: دور شبكات المنظمات غير الحكومية في التنمية دراسة مقارنة بين الشبكة العربية للمنظمات الأهلية ومنظمة التحالف العالمي لمشاركة المرأة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، القاهرة، ٢٠٠٤

58- Charron Prochownik: Social support and health out comen in children organization,unpublished dissertation the university of Michigan, 2004

٥٩- هاشم مرعي، هاشم : متطلبات تطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات تنمية المجتمع ، المؤتمر العلمي السادس عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة القاهرة ، فرع الفيوم ، ٢٠٠٥

٦٠- عودة ، عبد الله علي عبدالله: إسهامات طريقة تنظيم المجتمع في تحسين الأداء للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع الأطفال المعاقين سمعياً ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد الحادي والعشرون ، أكتوبر ، الجزء الرابع ، ٢٠٠٦.

٦١- غباري ، أمل محمد سلامة:العلاقة بين متطلبات بناء القدرات البشرية وتحقيق الجمعيات الأهلية لأهدافها التنموية ،المؤتمر العلمي الدولي الثالث والعشرون للخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ٢٠١٠

٦٢- السكري ، أحمد شفيق:قاموس الخدمة الاجتماعية للخدمات الاجتماعية ،دار المعرفة الجانعية ، الاسكندرية ، ٢٠٠٠، ص ١٢٠

٦٣- الفرجاني ، عبد العظيم :تكنولوجيا المواقف التعليمية (القاهرة :دار النهضة العربية، ١٩٨٥).

٦٤- حلمي ،شكري عباس ، محمد جمال نوير :تعليم الكبار - دراسات لبعض قضايا التعليم المستمر (القاهرة :مكتبة وهبه، ١٩٨٣)ص ٢٥٤.

٦٥- عبد الموجود ،محمد عزت :أساسيات المنهج وتنظيمه (القاهرة :دار الثقافة للطباعة والنشر ، ١٩٨٧

66- Corol H. Meyer: social work practice (N.Y: The free press,1976), p. 229.

٦٧- رجب ،إبراهيم عبد الرحمن: مفاهيم ونماذج تنمية المجتمع المحلي المعاصر في إبراهيم عبد الرحمن رجب وآخرون ،تنمية المجتمع المحلي ، الكتاب الخامس ، سلسلة قراءات تنظيم المجتمع ، القاهرة ، مكتبة وهبه ، ١٩٩٠، ص ١٧

٦٨- بشري ،فوزي: مشاركة المواطنين في التنمية المحلية ، مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد الثاني ،مصر ، ١٩٨٥، ص ٦

69- Arther Dunham : The New Community Organization(N.Y,Thomas ,and Growel , 1970)p.140

٧٠- عبد اللطيف ،رشاد: نماذج ومهارات طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية مدخل متكامل،الاسكندرية،المكتب الجامعي الحديث ، ٢٠١٠، ص ١٥٥

٧١- صادق، نبيل محمد :طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، القاهرة، دار الثقافة للطباعة والنشر، ١٩٩١، ص ص ٢١٩-٢٢١

٧٢- الجوهري ،عبد الهادي:علم اجتماع الادارة ، الاسكندرية ،المكتب الجامعي الحديث

73- Jim Smith & Andrea Sparling, Understanding Motivation for Lifelong Learning ,London ,Casella,2001

74-Cary Dressler, Human Reasource Management , N.J:Prentic Hall International, Inc.,2012

٧٥- ابو المعاطي ،ماهر:الاتجاهات الحديثة في جودة تعليم الخدمة الاجتماعية ،الاسكندرية ، المكتب الجتمعي الحديث ، ٢٠١٣

٧٦- منصور ،سمير حسن: الخدمة الاجتماعية في المجال التعليمي، الاسكندرية ، المكتب الجتمعي الحديث ، ٢٠١٢

٧٧- أبو النصر ،محمد ذكي: لياقة التصميم المنهجي للبحث العلمي ، القاهرة مكتبة الانجلو المصرية ، ٢٠٠٨، ص ٨٢