



مجلة

العلوم الاجتماعية والتطبيقية

JOURNAL OF SOCIAL AND APPLIED SCIENCES

دورية محكمة ربع سنوية

تصدر عن الجمعية المصرية للدراسات الانسانية والخدمات العلمية



العدد الثالث
يوليو ٢٠٢٤ م

مدير التحرير

دكتور/ محمد عطا عبدالعزيز

رئيس التحرير

الاستاذ الدكتور/ يسري شعبان عبد الحميد

سكرتير التحرير

دكتور/ منه حسن عمر

مجلة العلوم الاجتماعية والتطبيقية



ورقة عمل بعنوان

تنظيم المجتمع وتنمية القدرات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين

Community organization and professional capacity development of
social workers

إعداد

د/ محمد هشام عبد الغنى زايد

مدرس بقسم تنظيم المجتمع

كلية الخدمة الاجتماعية . جامعة حلوان

الملخص :

تعد عملية تنمية القدرات أحد الآليات الحديثة التي تستخدمها طريقة تنظيم المجتمع عند قيامها بتنمية القدرات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين حيث تعتبر عملية مستمرة تساعد الأخصائيين الاجتماعيين على تنمية قدراتهم المهنية في مختلف جوانبها وأشكالها .

وتعتبر تنمية القدرات عملية من خلالها يستطيع الأخصائيين الاجتماعيين تطوير قدراتهم ويرتبط ذلك بعينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين لأهمية عملية بناء القدرات في اكتساب المهارات وبناء العلاقات ، وبالتالي تسعى هذه العملية إلي تحقيق عدة أهداف منها تحسين الكفاءات البشرية وبناء العلاقات التبادلية ، وهذه العملية تتسم بعدة خصائص فهي عملية مخططة وتشمل العديد من المفاهيم كالتمكين وبناء الوعي ويعتبر التدريب الأداة الرئيسية لبناء القدرات .

الكلمات المفتاحية : تنمية القدرات المهنية - الأخصائيين الاجتماعيين .

Summary:

The process of capacity development is one of the modern mechanisms used by the method of organizing society when it develops the professional capabilities of social workers, as it is a continuous process that helps social workers to develop their professional abilities in various aspects and forms.

Capacity development is a process through which social workers can develop their abilities and is associated with the study sample of social workers for the importance of the process of capacity building in acquiring skills and building relationships, and therefore this process seeks to achieve several goals, including improving human competencies and building reciprocal relationships, and this process is characterized by several characteristics It is a planned process and includes many concepts such as empowerment and awareness building and training is the main tool for capacity building .

Keywords : Professional capacity development - social workers.

أولاً : عملية تنمية القدرات (الماهية ، الأهمية ، الأهداف ، الخصائص) :
أ . ماهية عملية تنمية القدرات :

يعرف معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية بناء القدرات بأنها المقدرة أو السعة وهى أفضل مستوى يحتمل أن يصل إليه الإنسان فى عمل ما إذا حصل على أنسب تدريب أو تعليم لأنواع مختلفة قد تكون بدنية أو عقلية أو يدوية أو مهنية أو بنائية (بدوى ، ١٩٧٨ ، ص ٥٠) .

كما عرفت منظمة (الفاو) بناء القدرات بأنها تحديد وتعزيز قدرة الأشخاص والمنظمات والمجتمع ككل لإدارة شئونهم بصورة ناجحة (قنديل ، ٢٠٠٨ ، ص ٢٢١) .

وهناك من يعرف عملية بناء القدرات على أنها عملية معقدة تأخذ فى اعتبارها مجموعة من العوامل أهمها البيئة المحيطة بالمنظمة مع تحديد واضح للأدوار المتباعدة التى يجب أن يقوم بها العاملون بالجمعية من أجل تحقيق أهدافها (Economic Commission for Africa k, ٢٠٠١) .

هى أيضا عملية طويلة الأجل ومستمرة تهدف إلى تنمية الموارد البشرية من خلال مشاركة العديد من الأطراف مثل الوزارات - الإدارات المحلية ووسائل الإعلام والقطاع الخاص والمستفيدين (Defining Capacity Building) .

أما بناء القدرات البشرية فهى العملية التى تعمل على زيادة معارف ومهارات وقدرات وكفاءات الموارد البشرية التى تتمتع بها المؤسسة وذلك عبر النشاطات المختلفة (السلى ، ٢٠٠٥ ، ص ٥٦) .

ب . أهمية عملية تنمية القدرات :

١ . تمثل تنمية القدرات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين إستثمار يظهر فى شكل كفاءة الخدمات المقدمة ، والوصول إلى معايير الجودة ومواجهه التحديات التى تفرضها الظروف التنافسية .

٢ . إن تنمية الموارد البشرية تعمل على توفير رأس مال بشرى من الأخصائيين الاجتماعيين مؤهل يمكن الخدمة الاجتماعية من إحلال مركز تنافسى متقدم فى ظل نظام إقتصاد السوق .

٣ . إستغلال الطاقة الكامنة لدى الأخصائيين الاجتماعيين وإطلاق دوافعهم نحو الإنجاز والتفوق وجعل التكنولوجيا الجديدة ركيزتهم الأساسيه (أبوالنصر ، ٢٠٠٧ ، ص ٣١) .

٤. إكتساب المهارات والخبرات اللازمة لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الإجتماعيين .
٥. لبناء نظام للتعليم يساعد على إستخلاص والإحتفاظ بالخبرات التي يمر بها الأخصائيين الإجتماعيين أو يمر بها الآخرون .
٦. يسمح منهج بناء القدرات بتقديم تحليلات أكثر واقعية لمشاكل التغيير السياسي وكذلك تطوير قدرات النظام السياسي وتطوير استجابته لمطالب الأفراد المتزايدة عن طريق استقطاب لقدرات الأفراد .
٧. يعمل على تقوية جميع أوجه المهنة بشكل يمكنها من اكتشاف الطاقات والموارد المختلفة بها والقيام بإنجاز أهدافها بأفضل وسيلة .
٨. يساعد في التقييم الذاتي وتحديد المشكلات ومن ثم العمل على علاجها من خلال تطوير السياسات وفهم البيئة ودعم أساليب التنفيذ من خلال تلك الموارد (مركز خدمات المنظمات غير الحكومية ، ص ٣) .

ج. أهداف عملية تنمية القدرات :

يمكن عرض أهداف تنمية القدرات المهنية على مستويين هما مهنة الخدمة الإجتماعية والأخصائيين الإجتماعيين على النحو التالي :

أ- الأهداف على مستوى المهنة :

١. الرفع من كفاءة وفاعلية الاداء الكلى لمهنة الخدمة الإجتماعية نتيجة لتحسين أداء الأخصائيين الإجتماعيين وهذا يعود إلى تنمية مهارتها ومعارفها الوظيفية .
٢. تحسين معارف ومهارات العمل فى كل مستويات المهنة ومؤسساتها .
٣. اكتساب المهنة وتشكيلها لبنية من المهارات البشرية التى تحتاجها فى الحاضر والمستقبل .
٤. تكيف الأخصائيين الإجتماعيين مع المتغيرات التى تدخلها المهنة إلى أعمالها فى المستقبل والتعايش معها بدلاً من مقاومتها .
٥. الإستمرارية فى المدى الطويل للمشروعات التنموية التطوعية .

٦. بناء قدرات مؤسسات الخدمة الإجتماعية يساعد في بناء العلاقات التبادلية مع المنظمات والمجتمع من جهة ، والأطراف الفاعلة في المجتمع من جهة أخرى (أفندى ، ٢٠٠٢ ، ص ٢٤) .

٧. زيادة المهارات المهنية والإدارية والتنظيمية لمؤسسات الخدمة الإجتماعية بالدرجة التي تمكنها من تحقيق رسالتها وزيادة المهارات القيادية وتنمية المعارف اللازمة للأخصائيين الإجتماعيين في هذا القطاع .

ب - الأهداف على مستوى الأخصائيين الإجتماعيين :

١. إكتساب الأخصائيين الإجتماعيين معلومات معارف وظيفية متخصصة تتعلق بأعمالهم وأساليب الأداء الأمثل فيها .

٢. تعديل السلوك وتطوير أساليب الأداء التي تصدر عن الأخصائيين الإجتماعيين .

٣. توسيع معرفة الأخصائيين الإجتماعيين وصقل مهاراتهم ورفع قدراتهم ، عن طريق التشجيع المستمر على تعلم واستخدام الأساليب الحديثة .

٤. تمكين الأخصائيين الإجتماعيين من إكتساب معارف ومعلومات عن كيفية تحسين مهاراتهم القيادية والاتصالات والاتجاهات الإيجابية (سبرية ، ٢٠١٤) .

د . خصائص عملية تنمية القدرات :

١. عملية إستراتيجية تعمل على تشكيل بنية من المهارات لدى الأخصائيين الإجتماعيين .

٢. عملية مخططة مقصودة وضرورية لتغيير وتطوير الأخصائيين الإجتماعيين نحو الافضل .

٣. نظام فرعى ضمن مجموعة من الانظمة الفرعية لنظام تسيير الموارد البشرية ، الذى يركز على الارتقاء بمستوى الأخصائيين الإجتماعيين بما يتكامل مع الانظمة الفرعية الاخرى (غربى ، ٢٠٠٧ ، ص ٥٣) .

٤. تتعدد طريقة تنمية القدرات ويعتبر التدريب الأداة الرئيسية لتنمية القدرات ولكن ليس الأداة الوحيدة وإنما هناك طرق متنوعة لتنمية القدرات مثل ورش العمل والمؤتمرات والندوات وتبادل الزيارات .

٥. يؤثر بناء القدرات تأثيراً ايجابياً فى تنمية شخصية الأخصائيين الإجتماعيين

٦. يتميز تنمية القدرات بالتكامل بين الجهود الحكومية والأهلية وذلك من خلال التنسيق بينها وبين المنظمات الحكومية والدخول في تحالفات مع المنظمات غير الحكومية من أجل تحقيق تكامل الجهود بينهم .

٧. يلعب التطوع دوراً أساسياً في بناء قدرات الشباب حيث يساهم في نمو الشباب ويساعدهم على تحقيق أهدافهم (برنامج الأمم المتحدة ، ٢٠٠٨ ، ص ٢) .

ثانياً : مبادئ وآليات ومتطلبات عملية تنمية القدرات :

أ . مبادئ عملية تنمية القدرات :

من أهم مبادئ هذه العملية المبادئ التالية :

١. مشاركة الأطراف المعنية في إعدادها ومراجعتها .
٢. تحديد مسئول عن تنمية القدرات .
٣. مراعاة أولوية الاحتياجات .
٤. استخدام مداخل وأساليب تنمية قدرات متنوعة .
٥. إعتداد أولوية للتدخلات التي تلبي أكثر من احتياج وأيضاً التي تراعى النوع الاجتماعي (مركز خدمات المنظمات غير الحكومية ، ٢٠٠٨ ، ص ١٧) .

ب . آليات تفعيل عملية تنمية القدرات :

من أهم آليات تفعيل عملية تنمية القدرات الآليات التالية :

١. الإقتراب من مفهوم تنمية القدرات وتحديد الأدوات التي يتم الإعتماد عليها مع توضيح دور المنظمة الإجتماعي في تحقيق الأهداف.
٢. التحديد الدقيق لأهداف وأولويات إستراتيجية تنمية القدرات وما يرتبط بذلك من منظمات ومن مجتمعات محلية مستهدفة في ضوء إمكانات وقدرات كلاً منهما.

٣. توفير وضمان الإستدامة لعملية تنمية القدرات من حيث التمويل أو من حيث العمليات الفنية المصاحبة مع الإهتمام بالمتابعة والتقييم .

٤. توجيه عملية تنمية القدرات نحو قضايا جديدة ترتبط بالبيئة من جانب وبالمنظمات غير الحكومية من جانب آخر .

٥. الاهتمام بعملية التشبيك على المدى الطويل سواء كانت بين المؤسسات المعنية بتنمية القدرات أو المنظمات غير الحكومية المستهدفة أو منظمات التمويل (قنديل ، ١٩٩٧ ، ص ٤٩) .

ج . متطلبات عملية تنمية القدرات البشرية :

١. التدريب عن طريق عقد الدورات التدريبية لإكساب مجموعة من المهارات الفنية والإجتماعية

٢. الإستعانة بالخبرات والخبراء ذات الكفاءة العالية فى مختلف التخصصات للمشاركة فى دعم الدورات التدريبية .

٣. الإتصال المستمر بالهيئات الأكاديمية والمتخصصة التى لها خبرة فى مجال التدريب .

٤. التركيز على تنمية القدرات فى الحوار المجتمعى مع القيادات الشعبية والسياسية لأفراد المجتمع من خلال حلقات النقاش والتوعية بين أطراف المجتمع للوصول الى القرار السليم الذى يمثل الأولوية للمجتمع .

٥. أن تقوم المنظمة بعملية تقييم دورى للبرامج والمشروعات التى تنفذها للعمل على تطويرها بما يتناسب مع إحتياجات المستفيدين المتغيرة (محمد ، ٢٠١٢ ، ص ٩٦) .

ثالثاً : مجالات عملية تنمية القدرات والعوامل المؤثرة فيها وعناصرها :

أ . مجالات عملية تنمية القدرات :

١. البنية الأساسية (معدات ، مكان ، وسائل إتصال ، كمبيوتر) .

٢. البنية البشرية (الأخصائى الإجتماعى المدرب ، كوادر قادرة على العمل بكفاءة) .

٣. البنية الشعبية (القاعدة الشعبية الذى تستند إليها المهنة) .

٤. البنية الإدارية (والتى تشمل نظم إتخاذ القرار والتخطيط والتنفيذ) .

٥. البنية الإتصالية (قدرة المهنة على التواصل والتعاون مع شركاء لها وكذلك القدرة على بناء الشبكات والقيام بدور الوسيط) (مركز خدمات المنظمات غير الحكومية ، ٢٠٠٨ ، ص ١٢) .

ب . العوامل المؤثرة على عملية تنمية القدرات :

العوامل التعليمية : حيث تعتبر من أهم العوامل التي تلعب دوراً حيوياً في التأثير المباشر على الموارد البشرية وعلى بناء قدراتها حيث أن النظام التعليمي هو الذي يمد القوى العاملة إلى السوق حيث ان عجز هذا النظام ينعكس على الموارد البشرية .

العوامل الإجتماعية : يقصد بها مجموعة العوامل المتعلقة بالقيم والعادات والتقاليد وتأثيرها على سلوكيات الأفراد وتضم مجموعة من الجوانب والتي تتضمن في المسؤولية الإجتماعية والجوانب الاخلاقية .

العوامل السياسية والقانونية : تعتبر من أهم العوامل حيث أنها تلتزم بوضع القوانين حيث تلعب دوراً هاماً في أجهزة الدولة وأنظمة الرقابة كما تشمل من جهة أخرى تطبيق التشريعات والقوانين .

العوامل الاقتصادية : تلعب دوراً هاماً حيث أنها تقنن الأوضاع والظروف الاقتصادية الأمر الذي يتطلب وضع إستراتيجيات تساعد الإدارة على مواجهة الظروف .

العامل التكنولوجي : حيث يعتبر جوهر التنمية في مواجهة طريقة تغير العمل وتشجيعه للإلتحاق بتكنولوجيا العصر حيث تواجه الدول النامية تحديات هائلة في مواجهه المنافسة الشديدة في الأسواق (عبدالباقى ، ٢٠٠٢ ، ص ٦٣) .

ج . عناصر عملية بناء القدرات :

تتمثل عناصر بناء القدرات البشرية فيما يلي :

الفرع الأول : تنمية معلومات ومعارف المورد البشرى : وتتم عن طريق ما يلي :

١. المعارف الحياتية اللازمة لتكوين الأسرة، في إطار من التفاهم والحوار البناء والاحترام المتبادل والمعرفة الكاملة لاحتياجات الطرف الآخر .
٢. توزيع الأدوار داخل الأسرة .

٣. إحتواء المشكلات والإختلافات .

٤. تصحيح بعض المفاهيم والأفكار الإجتماعية المغلوطة .

الفرع الثانى : تنمية المهارات والقدرات لدى المورد البشرى :

وتعتبر تنمية المهارات والقدرات لدى الإنسان من أهم أسباب النجاح بالنسبة للمورد البشرى وذلك من خلال ما يلى:

١. المهارة فى تدعيم العلاقات الأسرية .

٢. المهارات القيادية .

٣. القدرة على تحليل المشاكل .

٤. القدرة على اتخاذ القرارات .

٥. القدرة على تنظيم العمل والاستفادة منه .

٦. المهارات التفاعلية .

٧. إكتساب المهارة فى إدارة الوقت .

٨. إكتساب المهارة فى المناقشة والحوار .

الفرع الثالث : تنمية الاتجاهات لدى المورد البشرى :

يعتبر تنمية الاتجاهات لدى الإنسان نوع من أنواع التكوين النفسى والعقلى والفكرى لدى الإنسان حيث يعمل على توجيهه إلى الإتجاهات الصحيحة وفق الظروف المتاحة له ونستخلص أهم مظاهر هذه التنمية فيما يلى:

١. تنمية اتجاه الشباب نحو التعارف والزواج .

٢. تنمية اتجاه الشباب نحو الفحص الطبى قبل الزواج .

٣. تنمية الإتجاه نحو معرفه أحكام الخطبة (عبدالباقى ، ٢٠٠٥ ، ص ٢١٢) .

رابعاً : عملية بناء القدرات ومواجهة المشكلات المجتمعية فى تنظيم المجتمع :

إن تنظيم المجتمع كإحدى الطرق الأساسية للخدمة الإجتماعية تستهدف إحداث التغيير المقصود لنقل المجتمع من وضع إلى وضع أفضل وذلك من خلال إشباع حاجاته ومواجهة مشكلاته .

تعد عملية ومدخل بناء وتنمية القدرات من أهم مداخل وإستراتيجيات وأساليب إحداث التغيير ومواجهة المشكلات المجتمعية خاصه على المستوى الوقائى الإنمائى حيث أنها عملية تقوية قدرة المجتمع وجماعاته وأفراده ومنظماته في الحصول علي إحتياجاته ومواجهة مشكلاته وتيسير علاقات التعاون بين وحداته وتعبئة المجتمع لحل مشكلاته المجتمعية القائمة (محمد ، ٢٠٠٦ ، ٢٣٤) .

فهي عملية تهتم فى المقام الأول بتحقيق أهداف معنوية (غير مادية) تتصل بالإتجاهات والقيم والسلوك والعلاقات والمعرفة والتعلم والتدريب وإكتساب المهارات هذا ويعد المدخل الوقائى والمدخل التنموى ومدخل التمكين وبناء وتنمية الوعى من أهم المداخل المرتبطة بعملية بناء القدرات (صادق ، ٢٠١٦ ، ص ١٥٦) .

١. مداخل طريقة تنظيم المجتمع لبناء القدرات :

أ . المدخل الوقائى فى مواجهة المشكلات المجتمعية :

تعرف الوقاية بأنها جهود أو ممارسات علمية تبذل بهدف تجنب أو منع أو التقليل من فرص الوقوع فى المشكلات المتنبأ بها سواء كانت هذه المشكلات جسمية أو نفسية أو إجتماعية أو ثقافية التى قد يواجهها بالأخص الأفراد أو الجماعات المعرضة للمخاطر أكثر من غيرهم (أبو النصر ، ٢٠٠٧ ، ص ١٦٧) .

أما عن درجات الوقاية فهناك ثلاث درجات هى :

١- الوقاية من الدرجة الأولى الوقاية الأولية :

وتتمثل فى الإجراءات التى تستهدف منع وقوع أنواع معينة من المشكلات وأيضاً الإرتقاء بمستويات الرفاهية العامة للفرد نهائياً (رمضان ، ٢٠١٠ ، ص ٣٤) .

٢- الوقاية من الدرجة الثانية الوقاية الثانوية :

وتتمثل فى الإجراءات التى تستهدف تقليل مدة التعرض للإصابة بالمشكلات من خلال الإكتشاف المبكر للحالات التى وقعت فريسة للمشكلات .

٣- الوقاية من الدرجة الثالثة :

وتتمثل فى الإجراءات التي تستهدف السيطرة على أثار المشكلة عن طريق منع حدوث المضاعفات التي تترتب على الوقوع في المشكلة , ومن هنا توجه إجراءات الوقاية نحو طبيعة المشكلة وأسباب وقوعها، لتحقيق التدخل العلاجي كما يلاحظ أن الجهود الوقائية تهدف إلي تقليل حدوث المشكلات ، وأيضاً التقليل من فرص إنتشارها (L Shillin,p1٢٢) .

ولقد إستفادت الخدمة الإجتماعية الوقائية فى إطار هذا المدخل فى عدة جوانب نذكر منها:-

١. إن وقاية الفرد من سلوك يمكن تعلمه.
٢. إن السلوك الوقائى هو نتاج لتفاعل ديناميكى بين إمكانيات الفرد وإمكانيات البيئة .
٣. السلوكيات الوقائية عبارة عن مجموعة من العادات التى يمكن للفرد أن يتعود عليها خلال مواقف الخبرة التى يمر بها وهذه العادات مكتسبة ومتعلمه ومستمدة من البيئة التى يعيش فيها الفرد.
٤. السلوك الوقائى عبارة عن عادات سلوكية موجبة يكتسبها الفرد عندما يحصل على التعزيز المناسب (Michel, p٨٦) .

ب . مدخل التمكين :

يعرف التمكين بأنه منح الأفراد في كافة المستويات والطبقات والسلطات والمسئوليات ليتخذوا قراراتهم بأنفسهم فالتمكين يتطلب قدراً كبيراً من إنتماء الفرد للمجتمع أو المنظمة أو المجتمع حينئذ يكون التركيز علي إحتياجات الفريق أكثر من إحتياجات الفرد , كما يعرف التمكين بأنه إستراتيجية محورية لممارسة تنمية المجتمع المحلي وتمكينهم من إتخاذ القرارات المتعلقة بهم (زيتون ، ٢٠٠٠ ، ص ١٠٢) .

كما يمكن تعريف التمكين كما يلي :

١. عملية التمكين تتم لتزويد العملاء والمستفيدين بالموارد والفرص لرفع كفاءتهم وقدراتهم لمواجهة المشكلات التي تعترضهم .

٢. التمكين عملية تضامنية بين الإخصائي والعميل أو المستفيد .
٣. التمكين يعمل علي تقوية الفقراء والمهمشين عن طريق مشاركتهم في إتخاذ القرارات بأنفسهم .
٤. يساعد الافراد علي الاستقلال الذاتي .
٥. التمكين يجعل العملاء قادرين علي التغير الفعال .
٦. يعمل التمكين علي زيادة وعي الأفراد بالخدمات المختلفة التي تساعد في التخفيف من مشكلاتهم (عبداللطيف ، ٢٠٠٣ ، ص ٥٦) .

أهمية التمكين :

برزت أهمية التمكين في الخدمة الإجتماعية بصفة عامة وفي طريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة في الآتي :

- ١- التمكين يساعد الفرد على تحريره من الضغوط وصور الاضطهاد التي يتعرض لها يوميا.
- ٢- التمكين يناهض بالمحافظة على حقوق الإنسان واحترامها .
- ٣- التمكين مدخل يناهض العنصرية والتمييز بين أفراد المجتمع .
- ٤- التمكين يهدف إلى المساواة والعدالة الإجتماعية .
- ٥- التمكين يسعى لتحقيق قيم ومبادئ مهنة الخدمة الإجتماعية لتطبيقها بإتجاه مستحدث (عبداللطيف ، ٢٠٠٨ ، ص ٩١) .
- ٦- توفير الموارد اللازمة لإشباع احتياجات السكان وتساهم في تحسين معيشتهم وإمكاناتهم .
- ٧- يكسب الناس الرضا عن حياتهم وتزيد من كفاءتهم الذاتية ((Dean ، ٢٠٠٢ ، ٤٣٨) .

أهداف التمكين :

- ١- مساعدة الأفراد للتغلب على الضغوط والمعوقات البيئية لزيادة استجابة البيئة الإجتماعية لاحتياجات الأفراد وأهدافهم وخاصة الفئات المهمشة أو من يعانون من الظلم الإجتماعي .

٢- زيادة الوعي كوسيلة لتغيير الشعور بعدم الكفاءة والقدرة الشخصية إلى اكتساب القدرات اللازمة لمواجهة المواقف والمشكلات وإدراك مدى تأثير البناءات والأنظمة الاجتماعية في إحداث المواقف المشككة .

٣- كما يهدف التمكين إلى الإثراء البيئي عن طريق إعطاء الناس خبرة التعامل مع المواقف المختلفة وضبط وتحقيق النتائج المرجوة .

٤- يهدف التمكين إلى إنتاج المعرفة والعمل مباشرة مع الأفراد .

٥- يهدف التمكين إلى تشجيع الناس على بناء واستخدام المعارف الخاصة من أجل التمكين الذاتي.

٦- مساعدة الأفراد للتعبير عن آرائهم وإحداث التغيير في المحيط البيئي الذي يعيشون فيه .

٧- إتاحة الفرص التي تساعد الأفراد في إشباع احتياجاتهم، ومساعدتهم في اتخاذ القرارات المؤثرة في حياتهم (Stephen , ٢٠٠٤ , p٧٩) .

من خلال التمكين يمكن تنمية قدرات الأخصائيين الاجتماعيين من خلال إكسابهم القدرات الآتية :

١- إمتلاك سلطة صنع القرار .

٢- القدرة على ممارسة تأكيد الذات الجماعية في صنع القرار .

٣- إمتلاك التفكير الإيجابي للقدرة على إحداث التغيير .

٤- وجود مساحة من الخيارات يمكنك الإختيار منها .

٥- القدرة على التعلم من أجل تحسين المهارة .

٦- القدرة على تغيير آراء وتصورات الآخرين بطريقة ديمقراطية .

٧- تحسين الصورة الذاتية للأفراد .

٨- زيادة القدرة لدى الآخرين للتفريق بين ما هو صواب وما هو خاطئ (de- shlita , ٢٠٠٤ , p٢١١) .

عناصر إحداث عملية التمكين :

- ١- البشر : يتطلب التمكين تنمية القدرات البشرية من أجل التكيف مع التقنيات الحديثة .
- ٢- القوة : لابد من محاولة تحقيق العدالة في توزيع مصادر القوة بين الذكور والإناث بين الأغنياء والفقراء .
- ٣- المكان : ينبغي فهم السياق الثقافي والمؤسسي في المجتمع الذي تجري فيه عمليات التمكين
- ٤- المشاركة : من خلال إعطاء الفئات الفقيرة الحق في تخطيط وإدارة الأنشطة التي تهدف إلى تنميتهم .
- ٥- الجدول الزمني : تتطلب عملية التمكين وضع جدول زمني تسير عليه خطى التمكين (Andrew Bar Tlett , ٢٠٠٤ , p٢٤) .

ج . مدخل تنمية الوعي :

مفهوم الوعي الإجتماعى : يعرف الوعي بأنه : الإدراك والإحاطة ، ووعاه توعية ، إكسبه القدرة على الفهم والإدراك ، أما معجم ويبستر WEBESTAR يشير إلى ان مصطلح الوعي يقوم على معنيين أساسيين هما :

- ١- حالة تيقظ وإنتباه الانسان وإدراكه لمشاعره ولما يحدث حوله .
- ٢- مجموع أفكار الإنسان ومشاعره وإنطباعاته وعقله الواعى .

أما فيما يتعلق بمفهوم تنمية الوعي : فهو يشير إلى مضمونين أساسيين :

- ١- أنه يمثل العملية التى تستهدف مساعدة الإنسان على الوصول إلى فهم أوسع لإحتياجاته من أجل إشباعها .
- ٢- أنه أسلوب يدرك المرء من خلاله الظلم الواقع على طبقة معينة تتعرض للقهر فى المجتمع (E scil , ٢٠٠٥ , p٣٩) .

أبعاد الوعي الإجتماعى :**البعد الاول : بعد نفسى إجتماعى :**

وهو عبارة عن وجود إتجاه او موقف إيجابى أو سلبى نحو القضية المراد إستطلاع الرأي بشأنها وهو ما يسمى بالبعد النفسى الإجتماعى فى الوعي .

البعد الثانى : البعد العلمى :

وهو يقوم على إدراك القضية أو الموضوع من خلال تفسيره وإبراز إيجابياته وسلبياته وهو ما يسمى بالبعد العلمى .

البعد الثالث : البعد الايدلوجى :

وهو يقوم على تقديم تصور بديل للواقع الراهن لهذه القضية أو ذلك الموضوع الذى يستطلع الوعي بشأنه .

سمات وخصائص الوعي الإجتماعى :

هناك مجموعة من الخصائص والسمات التى تميز الوعي الإجتماعى وهذه الخصائص هى :

١. يتضمن الوعي مجموعة من الأفكار والتصورات والمشاعر ويتميز بالوجود الإنسانى والمجتمع .

٢. يختلف الوعي من مجتمع لمجتمع آخر تبعاً للايدلوجية السائدة فى المجتمع

٣. يتأثر الوعي بكل الواقع المحيط بالإنسان والمجتمع .

٤. الوعي الإجتماعى له مكونات متفاعلة ومترابطة ، فالفكر والعلم والأبعاد النفسية تنتج حصاد تفاعلها معاً .

٥. الوعي الإجتماعى قابل للتعديل والتغيير .

٦. الوعي سواء كان فردياً أو إجتماعياً أو جماهيرياً يعد بمثابة نقطة الإنطلاق والبداية الحقيقية

لتغيير الواقع الإجتماعى المعاش (p٢٨ , ٢٠٠١ , estelleb) .

العوامل التى تؤثر على الوعي :

هناك مجموعة من العوامل التى لها تأثير مباشر على الوعي الإجتماعى وهى :

- أ. **الأيولوجية السائدة** : تعتبر الأيولوجية السائدة من المؤشرات الرئيسة على الوعي الإنسانى ، فهى تتعكس بقوة على قبول أو رفض الواقع المعاش وعلى الترتيبات النفسية للحياة الإقتصادية والسياسية والإجتماعية والتي من المفترض أن تشبع حاجات ومصالح البشر ، كما تساعد على تعاون الأفراد ويمكنهم من العمل والإلتفاف حول أهداف معينة .
- ب. **وسائل الاعلام** : يتأثر الوعي الإجتماعى بشكل ملحوظ وواضح بوسائل الإعلام بإعتبار أنها تقوم بدور هام فى تشكيل تصورنا للواقع .
- ج. **النظام التعليمى** : إن الجانب التعليمى فى دول العالم يرتبط إرتباطاً وثيقاً بوعى أفرادها حيث يقوم التعليم على المعارف العلمية ، والجوانب المهارية للأنشطة المكملة للعملية التربوية وتقدم المعارف الهامة عن التنشئة الإجتماعية خلال مراحل التعليم يشكل وعى الأفراد ويدفعهم للمشاركة الفعالة فى تشكيل مجتمعهم .
- د. **الإنتماء الطبقي** : يؤثر الإنتماء الطبقي للإنسان على تصوره للحياة والمجتمع ، وهذه مسلمة تنطبق فى معظم الأحوال . (p28 , 2006 , venrent) .

المراجع :

١. بدوى ، أحمد زكى (١٩٧٨) : معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية ، بيروت ، ص ٥٠.
٢. قنديل ، أمانى قنديل (٢٠٠٨) : الموسوعة العربية والمجتمع المدنى برنامج الأمم المتحدة : دعم تنمية القدرات ، نيويورك ، مكتب السياسات الإنمائية ، ص ص ٢٢١ ، ٢٢٢ .
٣. السلمى ، على (٢٠٠٥) : عملية التنمية الادارية ، الكويت ، التيسير للنشر والتوزيع ، ص ٥٦.
٤. أبوالنصر ، مدحت محمد (٢٠١٧) : التنمية المستدامة مفهوما - أبعادها - مؤشراتها ، القاهرة ، المجموعة العربية للنشر .
٥. مركز خدمات المنظمات غير حكومية (٢٠١٥) : ضمن سلسلة الأدلة الإرشادية التي يصدرها لبناء القدرات المؤسسية للمنظمات غير الحكومية ، ص ٣ .
٦. أفندى ، عطية حسين (٢٠٠٢) : الشراكة بين القطاعات الثلاث : (الحكومة والقطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية) ، مجلة النهضة ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، ص ٢٤ .
٧. سبرية ، مانع (٢٠١٤) : تنمية الموارد البشرية ، الجزائر ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير ، جامعة محمد خيضر - بسكرة .
٨. غربى ، على وآخرون (٢٠٠٧) : تنمية الموارد البشرية ، القاهرة ، دار الفجر للنشر ، ص ٥٣ .
٩. برنامج الأمم المتحدة (٢٠٠٨) : دعم تنمية القدرات ، نيويورك ، مكتب السياسات الإنمائية ، ص ٢ .
١٠. محمد ، محمد عبد الفتاح (٢٠١٢) : إدارة الجودة الشاملة وبناء قدرات المنظمات الإجتماعية ، المكتب الجامعى الحديث ، الاسكندرية ، ص ٩٦
١١. عبدالباقي ، صلاح الدين محمد (٢٠٠٥) : إدارة الموارد البشرية مدخل تطبيقى معاصر ، الإسكندرية ، الدارالجامعية الغبرايمية ، ص ٢١٢ : ٢١٣ .
١٢. صادق ، نبيل محمد وآخرون (٢٠١٦) : أساسيات ومجالات ممارسة تنظيم المجتمع ، القاهرة ، المهندس للطباعة ، ص ١٥٦ .
١٣. أبوالنصر ، مدحت محمد (٢٠٠٧) : إدارة وتنمية الموارد البشرية الإتجاهات المعاصرة ، القاهرة ، مجموعة النيل العربية ، ص ٣١ .

١٤. رمضان ، السيد (٢٠١٢) : إسهامات الخدمة الإجتماعية فى مجال إنحراف الأحداث ، ص ٣٤
١٥. زيتون ، أحمد وفاء (٢٠٠٠) : دراسات فى الفقر والتنمية ، مكتبة الصفوة للنشر والتوزيع ، ص ١٠٢
١٦. عبداللطيف ، سوسن عثمان وآخرون (٢٠٠٨) : أجهزة الممارسة المهنية فى تنظيم المجتمع ، دار المهندس للطباعة ، القاهرة ، ص ٩١ .
١٧. Economic Commission for Africa: **CSO Capacity Building an Action from Work** (addisababa: Development Management Division CDMD, ٢٠٠١) P.١.
١٨. Defining Capacity Building
<http://www.garc.org/vem/capacitydefing.hotmail.com>
١٩. L Shilling : **Perspective of Couselling Theories n .j.**Prentice – Hall . ١٩٨٤. p. ١٢٢.
٢٠. Michel M. A mmi : **the Macmillan student encyclopedia of sociology** .London . Mac. press . ١٩٨٣. p٦٨
٢١. Dean H. Hepworth, Ronald H. Rooney, Joann Larsen : " **Direct Social Work Practice " Theoryand Skills** , ٦th ed (united states : Brooks Cole, ٢٠٠٢) P. ٤٣٨.
٢٢. Stephen anders,other "**empowerment and social work practis**, ٢٠٠٤ ,pp٧٩:٨٢
٢٣. Andrew Bar Tlett : **Entry Points For Empowerment Lare Bangladesh**, ٢٠٠٤, P. ٢٤. ,
٢٤. benjamin bwolman : **dictionary of behavioralsshnce**,new jersy :printicaa,٢٠٠٤,pp(٣٥ – ٣٦)
٢٥. E scil .B.freeman:**small group psycology, consciousness raising in comparative tims**,new Yourk :raut ledge,٢٠٠٥,p٠٣٩
٢٦. estelleb freeman, **small group conriournnerr rairing in comparatire**, .n.rotledg press, ٢٠٠١,p.٢٨:
٢٧. venrent andrew : **modern political idealagy**, London, macmilan prerr, ٢٠٠٦,p ٢٨