



**شرح لمفاهيم شعاري اليوم والشهر العالمي للخدمة
الاجتماعية لعام ٢٠٢٤**

**Explanation of the concepts of the slogans of the day and the
World Social Service Month for the year 2024**

إعداد

أ.د/ مدحت محمد أبو النصر
Prof. Medhat Mohamed Abu El-Nasr
كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان

Doi: 10.21608/ajahs.2024.385062

استلام البحث ٢٠ / ٤ / ٢٠٢٤

قبول البحث ١٣ / ٥ / ٢٠٢٤

أبو النصر، مدحت محمد (٢٠٢٤). شرح لمفاهيم شعاري اليوم والشهر العالمي للخدمة الاجتماعية لعام ٢٠٢٤. *المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٨(٣٣)، ٣٩ - ٦٠.

<http://ajahs.journals.ekb.eg>

شرح لمفاهيم شعاري اليوم والشهر العالمي للخدمة الاجتماعية لعام ٢٠٢٤ المستخلص:

منذ عام ٢٠٠٩ وفي الثلاثاء الثالث من شهر مارس من كل عام ينظم الاتحاد الدولي للأخصائيين الاجتماعيين يوماً عالمياً للخدمة الاجتماعية وذلك بهدف عرض ما قدمته مهنة الخدمة الاجتماعية من حصاد في خدمة الإنسان والمجتمع ، ولتوضيح الجهود المتميزة التي قام بها الأخصائيين الاجتماعيين للناس وللمجتمعات حول العالم. أيضاً لتكريم بعض المؤسسات والجمعيات المتميزة العاملة في مجالات الخدمة الاجتماعية. والغالبية العظمى من دول العالم تحتفل بهذا اليوم ، بما فيهم بعض الدول العربية ومنهم مصر. ومنذ هذا التاريخ يصدر شعار جديد لكل يوم عالمي للخدمة الاجتماعية. واليوم العالمي للخدمة الاجتماعية في السنة الحالية كان يوم الثلاثاء الموافق ١٩ مارس ٢٠٢٤ تحت شعار " بوين فيفير (الحياة الجيدة) مستقبل مشترك من أجل التغيير التحويلي". وفي الولايات المتحدة الأمريكية قامت الجمعية القومية للأخصائيين الاجتماعيين بتخصيص شهر مارس من كل عام للاحتفال بشهر الخدمة الاجتماعية وذلك منذ عام ٢٠٠٩ وحتى الآن . والهدف الرئيسي من تخصيص هذا الشهر هو نشر الوعي بمهنة الخدمة الاجتماعية وتوضيح الأدوار المهنية التي يقوم بها الأخصائيين الاجتماعيين لمساعدة الناس وخاصة الفئات الأولى بالرعاية وللأسر وللجماعات والفئات المعرضة للخطر أو للمخاطر أكثر من غيرهم... أيضاً لإلقاء الضوء علي البرامج والخدمات التي تقدمها مهنة الخدمة الاجتماعية للأفراد وللأسر وللجماعات وللمجتمع ككل . وشعار شهر الخدمة الاجتماعية في مارس ٢٠٢٤ كان " تمكين الأخصائيين الاجتماعيين ، إلهام الفعل أو التحرك ، قيادة التغيير ". وهدفت ورقة العمل الحالية إلي إعطاء فكرة موجزة عن اليوم والشهر العالمي لمهنة الخدمة الاجتماعية ، تمهيدا لشرح مفاهيم شعاري اليوم والشهر العالمي للخدمة الاجتماعية مارس ٢٠٢٤.

الكلمات المفتاحية: الحياة الجيدة ، المستقبل المشترك ، التغيير التحويلي ، التمكين ، إلهام الفعل أو التحرك ، القيادة ، قيادة التغيير.

Abstract:

Since 2009, on the third Tuesday of March of each year, the International Federation of Social Workers has organized a World Day of Social Work with the aim of displaying the harvest that the social work profession has provided in the service of humanity and society, and to explain the distinguished efforts made by social workers to people and communities around the world. Also, to honour some distinguished

institutions and associations working in the fields of social work. The vast majority of countries in the world celebrate this day, including some Arab countries, including Egypt. Since this date, a new slogan has been issued for each World Social Work Day. This year, World Social Work Day was on Tuesday, March 19, 2024, under the slogan “Buen Vivir (Good Life) A Shared Future for Transformative Change.” In the United States of America, the National Association of Social Workers has designated the month of March every year to celebrate Social Work Month, from 2009 until now. The main goal of dedicating this month is to spread awareness of the social work profession and clarify the professional roles that social workers play to help people, especially the groups most in need of care, the population, and the groups most at risk or at high risk more than others... also to shed light on the programs and services that the social work profession provides to individuals , families, groups and society as a whole. The slogan of Social Work Month in March 2024 was “Empowering Social Workers, Inspiring Action, Leading Change.” The current working paper aimed to give a brief idea about the International Day and Month of the Social Work Profession, in preparation for explaining the concepts of the slogans of the International Day and Month of Social Work, March 2024.

key words : Good Life, Shared Future, Transformational Change, Empowerment, Inspiring Action, Leadership, Leading Change.

مقدمة :

منذ عام ٢٠٠٩ وفي الثلاثاء الثالث من شهر مارس من كل عام ينظم الاتحاد الدولي للأخصائيين الاجتماعيين International Federation of Social Work (IFSW) يوماً عالمياً للخدمة الاجتماعية وذلك بهدف عرض ما قدمته مهنة الخدمة الاجتماعية من حصاد في خدمة الإنسان والمجتمع ، ولتوضيح الجهود المتميزة التي قام بها الأخصائيين الاجتماعيين للناس وللمجتمعات حول العالم. أيضاً لتكريم بعض



المؤسسات والجمعيات المتميزة العاملة في مجالات الخدمة الاجتماعية. والغالبية العظمى من دول العالم تحتفل بهذا اليوم ، بما فيهم بعض الدول العربية ومنهم مصر. ومنذ هذا التاريخ يصدر شعار جديد لكل يوم عالمي للخدمة الاجتماعية. واليوم العالمي للخدمة الاجتماعية في السنة الحالية كان يوم الثلاثاء الموافق ١٩ مارس ٢٠٢٤ تحت شعار " بوين فيفير (الحياة الجيدة) مستقبل مشترك من أجل التغيير التحويلي".

وفي الولايات المتحدة الأمريكية قامت الجمعية القومية للأخصائيين الاجتماعيين National Association of Social Workers (NASW) بتخصيص شهر مارس من كل عام للاحتفال بشهر الخدمة الاجتماعية وذلك منذ عام ٢٠٠٩ وحتى الآن .

والهدف الرئيسي من تخصيص هذا الشهر هو نشر الوعي بمهنة الخدمة الاجتماعية وتوضيح الأدوار المهنية التي يقوم بها الأخصائيين الاجتماعيين لمساعدة الناس وخاصة الفئات الأولى بالرعاية وللأسكان والفئات المعرضة للخطر أو للمخاطر أكثر من غيرهم... أيضا لإلقاء الضوء علي البرامج والخدمات التي تقدمها مهنة الخدمة الاجتماعية للأفراد وللأسر وللجماعات وللمجتمع ككل ... وشعار شهر الخدمة الاجتماعية في مارس ٢٠٢٤ كان " تمكين الأخصائيين الاجتماعيين ، الهام الفعل أو التحرك ، قيادة التغيير ".

وتهدف ورقة العمل الحالية إلي إعطاء فكرة موجزة عن اليوم والشهر العالمي لمهنة الخدمة الاجتماعية ، تمهيدا لشرح مفاهيم شعاري اليوم والشهر العالمي للخدمة الاجتماعية مارس ٢٠٢٤.

اليوم العالمي لمهنة الخدمة الاجتماعية :

منذ عام ٢٠٠٩ وفي الثلاثاء الثالث من شهر مارس من كل عام ينظم الاتحاد الدولي للأخصائيين الاجتماعيين International Federation for Social Workers يوما عالميا للخدمة الاجتماعية World Day of Social Work وذلك بهدف عرض ما قدمته مهنة الخدمة الاجتماعية من حصاد في خدمة الإنسان والمجتمع ، ولتوضيح الجهود المتميزة التي قام بها الأخصائيين الاجتماعيين للناس وللمجتمعات حول العالم. أيضا لتكريم بعض المؤسسات والجمعيات المتميزة العاملة في مجالات الخدمة الاجتماعية. والغالبية العظمى من دول العالم تحتفل بهذا اليوم ، بما فيهم معظم الدول العربية ومنهم مصر.

وهذا اليوم له طابع احتفالي حيث يجتمع به الأخصائيين الاجتماعيين معا في كل دولة لعرض الجهود والبرامج التي تم تقديمها علي مدار العام ، ولعرض النتائج والفوائد التي تحققت بفضل جهود المشتغلين في مهنة الخدمة الاجتماعية .

وفي هذا اليوم غالباً ما يتضمن العديد من الأنشطة مثل : عرض أفلام وصور ومجلات حائط وتوزيع نشرات وتقديم تقارير وتكريم للأخصائيين الاجتماعيين المتميزين وتكريم لأعضاء هيئة التدريس المتميزين في الخدمة الاجتماعية وتكريم للمؤسسات الاجتماعية الرائدة في ممارسة الخدمة الاجتماعية ... كذلك يتم تنظيم سمنار أو ندوة أو ورشة عمل أو مؤتمر لمناقشة شعار اليوم العالمي للخدمة الاجتماعية ، وإلقاء الضوء علي كيفية تحقيقه وتحويله إلي واقع . وفي كل عام يتم الاتفاق بين الاتحاد وغالبية الدول الأعضاء به علي شعار موحد لليوم لكل الدول الأعضاء في الاتحاد.

اليوم العالمي للخدمة الاجتماعية مارس ٢٠٢٤ :

اليوم العالمي للخدمة الاجتماعية في العام ٢٠٢٤ كان في ١٩ مارس. وحدد الاتحاد الدولي للأخصائيين الاجتماعيين IFSW الشعار التالي لهذا اليوم :

"Buen Vivir: Shared Future for Transformative Change"
" بوين فيفير (الحياة الجيدة) مستقبل مشترك من أجل التغيير التحويلي "



وهذا الموضوع يعتبر جزء أصيل من الأجندة العالمية للاتحاد الدولي للأخصائيين الاجتماعيين ، وتم تطويره بالشراكة مع الرابطة الدولية لمدارس الخدمة الاجتماعية وكذلك المجلس الدولي للرعاية الاجتماعية.

ويؤكد موضوع هذا اليوم علي حاجة الأخصائيين الاجتماعيين إلي تبني مناهج مبتكرة يقودها المجتمع وترتكز علي حكمة السكان الأصليين والتعايش المتناغم مع الطبيعة.

بينما تتعامل مهنة الخدمة الاجتماعية مع تحديات عديدة متنوعة الأوجه والأشكال التي يواجهها عالم اليوم، مثل : الصراعات العنيفة والأزمات البيئية ، فإن مبدأ "الحياة الجيدة" يرشد الأخصائيين الاجتماعيين إلى إعطاء الأولوية للرفاهية الحقيقية للمجتمع مع الانسجام مع الطبيعة.

وشعار اليوم العالمي للخدمة الاجتماعية مارس ٢٠٢٤ ، يعد بمثابة تذكير في الوقت المناسب للدور التحويلي الذي يلعبه الأخصائيون الاجتماعيون في قيادة التغيير الإيجابي وتعزيز المجتمعات التي يمكن أن تزدهر من خلال الاحترام المتبادل واستدامة الموارد.

وكلمة بوين فيفير "Buen Vivir" هي كلمة إسبانية تعني "العيش الجيد" أو "العيش في وئام". وهي مفهوم مستمد من فلسفة الشعوب الأصلية في أمريكا الجنوبية، ويركز على أهمية العيش في وئام مع الطبيعة والمجتمع. ويتضمن الشعار عدة مفاهيم سيتم تعريفها بإيجاز في الجزء التالي :
الحياة الجيدة :

في اللغة الإسبانية، تتكون كلمة "Buen Vivir" من كلمتين:

• "Buen" تعني "جيد".

• "Vivir" تعني "العيش".

لذلك، فإن معنى كلمة "Buen Vivir" حرفياً هو "العيش الجيد" أو الحياة الجيدة. ومع ذلك، فإن هذا المفهوم يتجاوز مجرد المعنى الحرفي. فهو يشير إلى نمط حياة يركز على السعادة والرفاهية الروحية والجسدية والعقلية للفرد وللجماعة وللمجتمع ككل.

ومفهوم الحياة الجيدة Good Life هو مفهوم معقد وغني، وقد تم تناوله من قبل كثير من الفلاسفة والعلماء والباحثين منذ القدم بشكل عام. فعلى سبيل المثال تحدث فلاسفة اليونان القدامى مثل : سقراط : (٤٧٠-٣٩٩ ق.م) وأفلاطون : (٤٢٨-٣٤٨ ق.م) وأرسطو : (٣٨٤-٣٢٢ ق.م) عن المدينة الفاضلة وكيفية توفير مقومات الحياة الجيدة بها. أيضا تم تناوله من قبل بعض الفلاسفة المسلمين القدامى مثل : الكندي : (٨٠١-٨٧٣ م) والفارابي : (٨٧٢-٩٥٠ م) وابن سينا : (٩٨٠-١٠٣٧ م). كذلك علي سبيل المثال ظهر فرع جديدة لعلم النفس تحت مسمى علم النفس الإيجابي Positive Phycology علي يد مارتن سليجمان Martin Seligman (١٩٩٨) الذي تحدث عن الحياة الجيدة التي تتصف بالرضا والسرور والسعادة. كذلك اهتمت مهنة الإدارة بموضوع جودة الحياة من خلال مدارس إدارة الجودة الشاملة التي ظهرت في كنف هذه المهنة. وعلي نفس السياق اهتمت مهنة الخدمة الاجتماعية بموضوع الارتقاء بخصائص البشر (وخاصة الفئات والمناطق الأولى بالرعاية) أو ما يطلق عليه أحيانا نوعية أو جودة الحياة...

ويمكن تعريف الحياة الجيدة بأنها حالة من الرضا والسعادة والاكتفاء، والتي تتحقق من خلال تحقيق الفرد لأهدافه ورغباته، وبناء علاقات إيجابية مع الآخرين، والعيش في بيئة آمنة وصحية.

ويمكن القول بأن أقرب مفهوم للحياة الجيدة في كتابات مهنة الخدمة الاجتماعية ومهنة الإدارة هو مفهوم نوعية أو جودة الحياة Quality of Life، والذي يمكن تعريفه بأنه شعور الفرد بالرضا أو بالسعادة لحياته الاجتماعية والصحية والتعليمية والاقتصادية ... وقدرته علي الاستفادة من الإمكانيات المتاحة في البيئة المحيطة به. ويمكن قياسها بواسطة مجموعة من المؤشرات الكمية والكيفية للظروف والأوضاع المعيشية أو الحياتية للفرد.

وهناك العديد من العوامل التي تساهم في تحقيق الحياة الجيدة، منها:

١- الصحة الجسدية والعقلية: تعتبر الصحة الجسدية والعقلية من أهم العوامل التي تؤثر على جودة الحياة. فالفرد الذي يتمتع بصحة جيدة يكون أكثر قدرة على التمتع بالحياة والإنجاز.

٢- العلاقات الاجتماعية الإيجابية: من أهم مصادر الدعم والسعادة للفرد الفرد الذي يتمتع بعلاقات اجتماعية قوية يكون أقل عرضة للشعور بالوحدة والاكتئاب.

٣- الرضا عن الحياة: هو حالة من الرضا بما حققه الفرد في حياته، وبما يمتلك من قدرات وإمكانيات. فالفرد الذي يشعر بالرضا عن حياته يكون أكثر سعادة وأقل عرضة للشعور بالتوتر والقلق.

٤- تحقيق الأهداف والإنجازات: هو أمر مهم للشعور بالرضا عن الحياة. فالفرد الذي يحقق أهدافه يشعر بالسعادة وتحقيق الذات.

٥- الحرية والاستقلالية: الحرية والاستقلالية من أهم الحقوق التي تساهم في تحقيق الحياة الجيدة. فالفرد الذي يتمتع بالحرية والاستقلالية يكون أكثر قدرة على التعبير عن نفسه وتحقيق أهدافه.

وبالطبع، يختلف مفهوم الحياة الجيدة من شخص لآخر، فما يراه شخص ما حياة جيدة قد لا يراه شخص آخر كذلك. **فهناك العديد من العوامل التي تؤثر على مفهوم الحياة الجيدة، منها:**

١- القيم الشخصية: تلعب هذه القيم دوراً كبيراً في تحديد مفهوم الحياة الجيدة. فالفرد الذي يؤمن بالقيم الدينية والأخلاقية قد يضع أهدافاً مختلفة في حياته عن الفرد الذي لا يؤمن بهذه القيم.

٢- الظروف الاجتماعية والاقتصادية: تؤثر هذه الظروف على مفهوم الحياة الجيدة. فالفرد الذي يعيش في ظروف اجتماعية واقتصادية جيدة يكون لديه فرص أكبر لتحقيق أهدافه وعيش حياة جيدة.

٣- العمر والتجارب الحياتية: يتغير مفهوم الحياة الجيدة مع تقدم العمر والتجارب الحياتية. فالفرد الشاب قد يضع أهدافاً مختلفة في حياته عن الفرد المسن.

وفي النهاية، فإن مفهوم الحياة الجيدة هو مفهوم نسبي وشخصي يختلف من شخص لآخر، ومع ذلك فإن هناك بعض العوامل العامة التي تساهم في تحقيق الحياة الجيدة، مثل: الصحة الجسدية والعقلية، والعلاقات الاجتماعية الإيجابية، والرضا عن الحياة، والأهداف والإنجازات، والحرية والاستقلالية (أبو النصر: ٢٠٢٣، ٢٠٢٤).

القيم والمبادئ في مفهوم الحياة:

يتضمن مفهوم الحياة الجيدة مجموعة من القيم *Values* والمبادئ *Principals*، منها:

١- العيش في وئام مع الطبيعة:

ترى الشعوب الأصلية في أمريكا الجنوبية أن الطبيعة جزء لا يتجزأ من المجتمع، وأن العيش في وئام مع الطبيعة أمر أساسي للسعادة والرفاهية.

٢- العدالة الاجتماعية:

يؤكد مفهوم الحياة الجيدة على أهمية العدالة الاجتماعية، وأن الجميع يجب أن يتمتعوا بفرص متساوية للعيش حياة جيدة.

٣- المشاركة المجتمعية:

ويركز مفهوم الحياة الجيدة على أهمية المشاركة المجتمعية، وأن الجميع يجب أن يكونوا مشاركين في عمليات صنع القرارات التي تؤثر على حياتهم (مبدأ المشاركة ومبدأ حق تقرير المصير).

المستقبل المشترك:

مفهوم المستقبل المشترك *Shared Future* هو مفهوم صيني اقترحه الرئيس الصيني شي جين بينغ في عام ٢٠١٢. ويشير هذا المفهوم إلى مجتمع مستقبلي يتمتع فيه جميع البشر بمستقبل مشترك واحد، ويعتمد على التعاون والتنمية المتوازنة والمستدامة لجميع البلدان والشعوب.

ويستند مفهوم المستقبل المشترك إلى المبادئ التالية:

١- الشراكة: هي أساس بناء المستقبل المشترك. ويجب أن تتعاون جميع البلدان والشعوب مع بعضها البعض لتحقيق أهداف التنمية المشتركة.

٢- التنمية المستدامة: هي ضمان للمستقبل المشترك. ويجب أن تسعى جميع البلدان والشعوب إلى تحقيق التنمية المستدامة في جميع المجالات، بما في ذلك الاقتصاد والمجتمع والبيئة.

٣- التعددية: هي شرط أساسي للمستقبل المشترك. ويجب أن تحترم جميع البلدان والشعوب بعضها البعض، وتختلف قيمها وثقافتها.

ويشمل مفهوم المستقبل المشترك العديد من المجالات، مثل:

١- السلام والأمن: هما أساس البناء المشترك للمستقبل. ويجب أن تسعى جميع البلدان والشعوب إلى حل النزاعات سلمياً، وتعزيز الأمن والسلم العالميين.

٢- التنمية الاقتصادية: هي أساس رفاه الناس. ويجب أن تسعى جميع البلدان والشعوب إلى تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة، وتحسين مستوى معيشة الناس.

٣- العدالة الاجتماعية: هي أساس الرخاء المشترك. ويجب أن تسعى جميع البلدان والشعوب إلى تحقيق العدالة الاجتماعية، وضمان الحقوق الأساسية لجميع الناس.

٤- حماية البيئة: هي أساس التنمية المستدامة. ويجب أن تسعى جميع البلدان والشعوب إلى حماية البيئة، ومواجهة تحديات تغير المناخ.

وقد تم طرح مفهوم المستقبل المشترك من قبل الصين كمبادرة عالمية، وقد تلقى دعماً من العديد من الدول والحكومات. وقد تم تضمين مفهوم المستقبل المشترك في العديد من الاتفاقيات والمؤتمرات الدولية، مثل إعلان ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة.

الأهمية العالمية لمفهوم المستقبل المشترك :

يتمتع مفهوم المستقبل المشترك بأهمية عالمية، حيث يمثل مبادرة جديدة لتعزيز التعاون والتنمية المستدامة بين جميع البلدان والشعوب. ويوفر هذا المفهوم إطاراً جديداً للتفكير في العلاقات الدولية، ويدعو إلى بناء عالم أكثر سلاماً وازدهاراً للجميع. وعلى الرغم من أن مفهوم المستقبل المشترك هو مفهوم صيني، إلا أنه يتمتع بإمكانية أن يصبح مبادرة عالمية تساهم في بناء عالم أفضل للجميع.

التغيير التحويلي :

التغيير التحويلي Transformational change هو نوع من التغيير الذي يؤثر على القيم والمواقف والسلوكيات الأساسية للفرد أو المجموعة. ويتميز التغيير التحويلي بكونه عميقاً وشاملاً، ويؤدي إلى تحول جذري في الطريقة التي ينظر بها الفرد أو المجموعة إلى العالم.

وهناك العديد من التعريفات للتغيير التحويلي، منها:

١- تعريف كينيث شيرمير Kenneth Shermer : التغيير التحويلي هو تغيير في القيم والمواقف والسلوكيات الأساسية للفرد أو المجموعة، والذي ينتج عنه تحول جذري في الطريقة التي ينظر بها الفرد أو المجموعة إلى العالم.

٢- تعريف مارجريت هول Margaret Hall : التغيير التحويلي هو تغيير في الوعي والفهم، والذي يؤدي إلى تغيير في القيم والمواقف والسلوكيات.

٣- تعريف جون كوتر John Kotter : التغيير التحويلي هو تغيير في القيم والسلوكيات، والذي ينتج عنه تحول في الأداء.

خصائص التغيير التحويلي :

يتميز التغيير التحويلي بمجموعة من الخصائص، منها:

- ١- العمق والشمولية: التغيير التحويلي هو تغيير عميق وشمولي، ويؤثر على القيم والمواقف والسلوكيات الأساسية للفرد أو المجموعة.
- ٢- الاستمرارية: التغيير التحويلي هو تغيير مستمر، ولا يتوقف عند مرحلة معينة.
- ٣- التأثير على الأداء: التغيير التحويلي يؤثر على أداء الفرد أو المجموعة، ويؤدي إلى تحسينه.

عوامل التغيير التحويلي :

هناك العديد من العوامل التي يمكن أن تؤدي إلى التغيير التحويلي، منها:

- ١- القيادة: القيادة التحويلية هي نوع من القيادة التي تركز على تطوير القيم والقدرات لدى المرؤوسين، مما يمكنهم من تحقيق التغيير.
- ٢- التعلم: التعلم هو عملية مستمرة، ويمكن أن يؤدي إلى التغيير التحويلي، من خلال اكتساب الفرد أو المجموعة لمعلومات جديدة ومهارات جديدة.
- ٣- التجارب: التجارب الحياتية يمكن أن تؤدي إلى التغيير التحويلي، من خلال تحدي القيم والمواقف والسلوكيات الأساسية للفرد أو المجموعة.

أهمية التغيير التحويلي :

للتغيير التحويلي أهمية كبيرة، حيث يمكن أن يؤدي إلى:

- ١- تحسين مستوى الأداء: يمكن أن يؤدي التغيير التحويلي إلى تحسين مستوى الأداء الفردي والجماعي، من خلال تطوير القيم والقدرات لدى الأفراد والمجموعات.
- ٢- تعزيز الابداع والابتكار: يمكن أن يؤدي التغيير التحويلي إلى تعزيز الابداع والابتكار، من خلال تحدي الأفكار التقليدية والطرق القديمة للتفكير.
- ٣- بناء مجتمعات أكثر عدلاً ومرونة: يمكن أن يؤدي التغيير التحويلي إلى بناء مجتمعات أكثر عدلاً ومرونة، من خلال تعزيز قيم المساواة والتعاون.

أمثلة على التغيير التحويلي :

هناك العديد من الأمثلة على التغيير التحويلي، منها:

- ١- الثورة الصناعية: كانت الثورة الصناعية حركة تحويلية، حيث أدت إلى تغيير جذري في الطريقة التي يعيش بها الناس ويعملون.
- ٢- التحول الرقمي: التحول الرقمي هو حركة تحويلية جارية، حيث يؤدي إلى تغيير جذري في الطريقة التي نتواصل بها ونشتري بها ونملاً وقتنا.

الشهر العالمي للخدمة الاجتماعية :



في الولايات المتحدة الأمريكية قامت الجمعية القومية للأخصائيين الاجتماعيين National Association of Social Workers بتخصيص شهر مارس من كل عام للاحتفال بشهر الخدمة الاجتماعية Social Work Month وذلك منذ عام ٢٠٠٩ وحتى الآن .

والهدف الرئيسي من تخصيص هذا الشهر هو نشر الوعي بمهنة الخدمة الاجتماعية وتوضيح الأدوار المهنية التي يقوم بها الأخصائيين الاجتماعيين لمساعدة الناس وخاصة الفئات الأولى بالرعاية وللسكان والفئات المعرضة للخطر أو للمخاطر أكثر من غيرهم People at High Risk... أيضا لإلقاء الضوء علي البرامج والخدمات التي تقدمها مهنة الخدمة الاجتماعية للأفراد وللأسر وللجماعات وللمجتمع ككل ...

وشعار شهر الخدمة الاجتماعية في مارس ٢٠٢٤ كان " تمكين الأخصائيين الاجتماعيين ، الهام الفعل أو التحرك ، قيادة التغيير " .



ويتضمن الشعار عدة مفاهيم سيتم تعريفها بإيجاز في الجزء التالي :

مفهوم التمكين :

وردت كلمة التمكين في القرآن العظيم في قوله - تعالى :- ﴿ وَوَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَى لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُمْ مِنْ بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا ﴾ صدق الله العظيم ، سورة النور، الآية ٥٥ .

ويعرف التمكين Empowerment لغوياً بأنه: "مصدر الفعل مَكَّنَ وتشير مادة (م ك ن) في المعجم إلى علو المكانة، ومن ذلك مكن فلان عند الناس، عظم عندهم . أيضا تشير كلمة التمكين لغة إلي التقوية أو التعزيز أو التدعيم (المعجم الوسيط : ١٩٨٣ ؛ أحمد زكي : ١٩٨٢) .



ومن حيث النشأة التاريخية لمفهوم التمكين وجد أنه ظهر في تسعينيات القرن العشرين ، وكان بهدف زيادة قدرة الجماعات المظلومة والفئات المهمشة (مثل : الشباب والمرأة والمعاقين والمسنين والفقراء ...) علي التأثير في النظام السياسي القائم وفي التشريعات والسياسات القائمة حتي يتم الاستجابة لمطالبهم وتوفير الحقوق المنقوصة أو المسلوقة لهم ، وحتى تكون هذه التشريعات والسياسات أكثر عدلا (أبو النصر : ٢٠١٣ ، ٢٠١٤ ؛ أحمد عبد الفتاح : ٢٠١٤).

وهناك تعريفات عديدة لمفهوم التمكين ، يمكن عرض بعضها كالتالي :

١- التمكين هو عملية تعزيز القوة الشخصية والاجتماعية والسياسية للأفراد حتى يتمكنوا من اتخاذ إجراءات لتحسين حياتهم (Stephen Anderson, Martha & et.al : ١٩٩٤).

٢- التمكين هو القدرة علي الفعل وصنع الظروف ومقاومة الضغوط وصولا إلي تحقيق الذات (أي الاستقلال وعدم الاعتماد علي الآخرين) (محمود عودة : ١٩٩٦).

٣- التمكين هو عملية تؤدي بالأفراد إلى الحصول على الاستقلال الذاتي، والوصول إلى الثقة بالنفس من خلال الشعور الواعي بالقوة الذاتية والقدرة على اتخاذ القرارات والاختيار من بدائل في إطار من المسؤولية (أحمد شفيق : ٢٠٠٠).

٤- التمكين : يشير إلي عملية مساعدة الأفراد والأسر والجماعات والمجتمعات المحلية لزيادة قوتهم الشخصية ومع الآخرين وقوتهم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ، وزيادة تأثيرهم تجاه تحسين ظروفهم (Robert Barker : ٢٠٠٣).

٥- التمكين هو توسيع خيارات الفئة المستهدفة (مثل : الشباب أو المرأة علي سبيل المثال) وتمليكهم عناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمعرفية وتمكينهم من التأثير في العملية التنموية (كمال نجيب : ٢٠٠٥).

باختصار فإنه يمكن تعريف التمكين بأنه منح الأفراد والجماعات والمنظمات والمجتمعات القوة والسلطة والمسؤوليات ليتخذوا قراراتهم بأنفسهم ، وأن يتحكموا في ظروفهم ، ويستطيعوا إنجاز أهدافهم.

خصائص التمكين :

- وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد بعض خصائص التمكين في الآتي :
- ١- التمكين من العمليات الأساسية لبناء وتنمية وتدعيم وتعزيز قدرات الأفراد والأسر والمنظمات والفئات والمجتمعات .
 - ٢- التمكين هو منح القوة والسلطة للناس حتي يشاركوا بالقول والعمل في تشكيل حياتهم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية .

- ٣- التمكين وسيلة وليس غاية ، فهو وسيلة لجعل الناس لديهم عناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمعرفية التي تمكنهم من حق الاختيار والقرار والمشاركة في تشكيل حياتهم والتأثير في العملية التنموية الموجهة لهم .
- ٤- التمكين عملية مستمرة لا تتوقف عند حد معين أو مستوي معين أو درجة معينة.
- ٥- التمكين عملية تدريجية تصاعدية تبدأ من : توفير المعلومات للناس ، ثم تقديم المشورة ، ثم استثارة وتشجيع المشاركة ، ثم توفير فرص حقيقية للتفويض ، ثم تنمية القدرات وبناء العلاقات ...
- ٦- للتمكين أنواع عديدة (سيتم رصدها لاحقا) مرتبطة معا ومتداخلة معا وتحقيق واحدة منها يساهم في تحقيق الأنواع الأخرى.
- ٧- للتمكين مستويات ، فقد يكون علي مستوي الفرد أو الأسرة أو الجماعة أو المنظمة أو إحدى الفئات في المجتمع أو المجتمع ككل.
- ٨- جهود التمكين من منطلق فقه الأولويات يجب أن تبدأ أولا بتمكين الفئات المهمشة والجماعات المظلومة والمستضعفة ، مثل : الفقراء والمرأة والمعاقين والشباب والمسنين وقانطي المناطق العشوائية ...

أنواع التمكين:

- يوجد أنواع عديدة من التمكين ، منها :
- ١- التمكين حسب الوحدة الإنسانية (مثل : التمكين الفردي والتمكين الجماعي والتمكين المؤسسي والتمكين المجتمعي).
 - ٢- التمكين حسب الفئات (مثل : تمكين المرأة وتمكين الشباب وتمكين المسنين وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة ...)
 - ٣- التمكين حسب المجالات (مثل : التمكين الاجتماعي والتمكين الاقتصادي والتمكين التعليمي والتمكين الإداري ...).

مؤشرات التمكين :

حدد كل من تيتي وسنغ Titi & Singh (١٩٩٥) مؤشرات التمكين كالتالي :

- ١- الاعتماد علي الذات
 - ٢- الاستقلالية في صنع القرارات
 - ٣- الحصول علي المعرفة
 - ٤- اكتساب المهارات
 - ٥- تعلم استراتيجيات حل المشكلات
 - ٦- المشاركة في عمليات صنع القرارات.
- وهناك من حدد هذه المؤشرات في البنود التالية :
- ١- اعطاء المعلومات
 - ٢- تقديم المشورة



- ٣- استثارة وتشجيع المشاركة
 - ٤- توفير فرص حقيقية للتفويض
 - ٥- تنمية القدرات
 - ٦- بناء العلاقات (عطية حسين : ٢٠٠٣) .
- كذلك هناك من فصل مؤشرات التمكين بشكل أكبر كالتالي:**
١. امتلاك سلطة صُنْع القرار.
 ٢. الوصول للمصادر والمعلومات المناسبة لاتخاذ القرار المناسب.
 ٣. وجود مساحة من الخيارات يمكنك أن تختار منها وليس فقط (نعم/لا).
 ٤. القدرة على ممارسة تأكيد الذات الجماعية في صنع القرار.
 ٥. امتلاك التفكير الإيجابي للقدرة على إحداث التغيير.
 ٦. القدرة على التعلم من أجل تحسين المهارة والقوة الشخصية والجماعية.
 ٧. القدرة على تغيير آراء وتصورات الآخرين بطريقة ديمقراطية.
 ٨. تحسين الصورة الذاتية للأفراد.
 ٩. زيادة القدرة لدى الآخرين للتفريق بين ما هو صواب وما هو باطل.
- [wikipedia.org/wiki/Empowerment#the%20process%20of%20Empowerment.](http://wikipedia.org/wiki/Empowerment#the%20process%20of%20Empowerment)

كيف يمكن زيادة تمكين الأخصائيين الاجتماعيين ؟

يمكن زيادة تمكين الأخصائيين الاجتماعيين من خلال مجموعة من الإجراءات، منها:

- ١- توفير البرامج التعليمية والتدريبية : القوية والمعتمدة من جهات الاعتماد وضمان الجودة لطلاب الخدمة الاجتماعية ، حتى يتم تخريج أخصائيين اجتماعيين تم إعدادهم نظريا وميدانيا أو عمليا بالشكل المطلوب والمستهدف والمتوقع.
- ٢- توفير التدريب والتنمية المهنية المستمرة : حيث يلعب التدريب والتنمية المهنية المستمرة دوراً أساسياً في تمكين الأخصائيين الاجتماعيين، حيث يساعدهم على اكتساب القيم والمعارف والمهارات اللازمة لأداء وظائفهم بكفاءة وفاعلية. ويجب أن يركز التدريب والتنمية المهنية المستمرة على تطوير المهارات المهنية، مثل مهارات التقييم والتدخل والبحث، وكذلك تطوير المهارات الشخصية، مثل مهارات الاتصال وإدارة الوقت والقيادة...
- ٣- منح الأخصائيين الاجتماعيين مزيداً من الاستقلالية والسلطة: يمكن أن يؤدي منح الأخصائيين الاجتماعيين مزيداً من الاستقلالية والسلطة إلى زيادة شعورهم بالمسؤولية والفاعلية. ويجب أن يتم منح الأخصائيين الاجتماعيين مزيداً من الاستقلالية في اتخاذ القرارات، وكذلك مزيداً من السلطة في تخصيص الموارد وتنفيذ البرامج.

٤- توفير الدعم والمساندة للأخصائيين الاجتماعيين: مما يساعد الدعم في زيادة تمكينهم، حيث يساعد على مواجهة التحديات التي يواجهونها في عملهم. ويجب أن يتم توفير الدعم والمساندة للأخصائيين الاجتماعيين من قبل الزملاء والرؤساء والخبراء، وكذلك من خلال المجموعات المهنية والشبكات الاجتماعية. ومن أشكال هذا الدعم والمساندة : تفويض الأخصائيين الاجتماعيين باتخاذ القرارات بشأن الحالات الفردية والبرامج الاجتماعية ؛ ومنح الأخصائيين الاجتماعيين سلطة تخصيص الموارد وتنفيذ البرامج...

٥- تعزيز الوعي بالدور المهني للأخصائيين الاجتماعيين: يمكن أن يؤدي تعزيز الوعي بالدور المهني للأخصائيين الاجتماعيين إلى زيادة احترامهم وتقديرهم. ويجب أن يتم تعزيز الوعي بالدور المهني للأخصائيين الاجتماعيين من خلال التوعية العامة للمجتمع.

٦- تشجيع الأخصائيين الاجتماعيين على المشاركة في المؤتمرات والندوات المهنية، لتبادل الخبرات واكتساب المعرفة الجديدة.

٧- إنشاء هياكل تنظيمية تدعم استقلالية الأخصائيين الاجتماعيين ومسؤوليتهم.

٨- توفير برامج رعاية صحية ورعاية نفسية للأخصائيين الاجتماعيين، للمساعدة في مواجهة ضغوط العمل وزيادة عبء العمل والتحديات المهنية والشخصية.

٩- إنشاء شبكات اجتماعية للأخصائيين الاجتماعيين، للدعم والتواصل المهني. وبشكل عام، فإن زيادة تمكين الأخصائيين الاجتماعيين يتطلب جهوداً مشتركة من قبل مختلف الجهات المعنية، بما في ذلك الحكومة والجمعيات الأهلية وكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية ونقابة المهن الاجتماعية والجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيين الاجتماعيين أنفسهم.

إلهام الفعل أو التحرك :

إلهام الفعل أو التحرك Inspiring Action هو مصطلح يشير إلى الشعور الداخلي الذي يدفع الفرد إلى القيام بفعل أو تحرك معين. ويرتبط هذا المصطلح عادةً بالمشاعر الإيجابية، مثل الشغف والرغبة والدافع.

وإلهام الفعل أو التحرك مجموعة من الخصائص، منها:

١- الإيجابية: يرتبط إلهام الفعل أو التحرك عادةً بالمشاعر الإيجابية، مثل الشغف والرغبة والدافع.

٢- الداخلية: يأتي إلهام الفعل أو التحرك من الداخل، ولا يعتمد على عوامل خارجية.

٣- الدافعية: يدفع إلهام الفعل أو التحرك الفرد إلى القيام بفعل أو تحرك معين.

- وهناك العديد من الأسباب التي يمكن أن تؤدي إلى إلهام الفعل أو التحرك، منها:
- ١- القيم والأهداف: يمكن أن تؤدي القيم والأهداف التي يؤمن بها الفرد إلى إلهامه للقيام بأفعال أو حركات معينة.
 - ٢- المعتقدات: يمكن أن تؤدي المعتقدات التي يؤمن بها الفرد إلى إلهامه للقيام بأفعال أو حركات معينة.
 - ٣- التجارب الشخصية: يمكن أن تؤدي التجارب الشخصية للفرد إلى إلهامه للقيام بأفعال أو حركات معينة.
 - ٤- التواصل: يمكن أن يؤدي التواصل مع الآخرين إلى إلهام الفرد للقيام بأفعال أو حركات معينة.

أهمية إلهام الفعل أو التحرك :

- لإلهام الفعل أو التحرك أهمية كبيرة، حيث يمكن أن يؤدي إلى:
- ١- تحقيق الأهداف: يمكن أن يساعد إلهام الفعل أو التحرك الفرد على تحقيق أهدافه، من خلال دفعه إلى العمل بجد ومثابرة.
 - ٢- تحسين الأداء: يمكن أن يساعد إلهام الفعل أو التحرك الفرد على تحسين أدائه في العمل أو الدراسة أو الحياة الشخصية.
 - ٣- تعزيز السعادة: يمكن أن يساعد إلهام الفعل أو التحرك الفرد على تحقيق السعادة، من خلال إشباع رغباته وتحقيق أهدافه.

كيف يمكن زيادة إلهام الفعل أو التحرك ؟

- هناك العديد من الطرق التي يمكن من خلالها زيادة إلهام الفعل أو التحرك، منها:
- ١- تحديد القيم والأهداف: يجب على الفرد أن يحدد القيم والأهداف التي يؤمن بها، والتي يريد تحقيقها في حياته.
 - ٢- تطوير المعتقدات الإيجابية: يجب على الفرد أن يطور المعتقدات الإيجابية حول نفسه وقدراته، والتي يمكن أن تساعد على تحقيق أهدافه.
 - ٣- التعلم من التجارب الشخصية: يجب على الفرد أن يتعلم من التجارب الشخصية التي مر بها، والتي يمكن أن تساعد على تحفيز نفسه وإلهامه.
 - ٤- التواصل مع الآخرين: يمكن أن يساعد التواصل مع الآخرين، مثل الأصدقاء والعائلة والأشخاص الملهمين، على إلهام الفرد وتحفيز نفسه.

مفهوم التغيير :

يقول الله سبحانه وتعالى: ﴿ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ﴾ صدق الله العظيم ، سورة الرعد ، الآية رقم ١ . ويقول الرسول صلي الله عليه وسلم : " من رأى منكم منكراً فليغيره بيده ، فإن لم يستطع فبلسانه ، فإن لم يستطع فبقلبه ،

وذلك أضعف الإيمان " رواه مسلم .
ويقول هرقلطس Hrkulaitts : " ليس هناك ما هو دائم سوى التغيير
Change. فالتغيير سنة الحياة ، ويُعد عنصراً أساسياً لنجاح الإدارة في أي مجتمع ،
وسمة من سمات القيادة المتميزة " . كذلك يقول ميكيافيللي Machiavelli : " إن
تغيير الوضع القائم من أصعب الأشياء " .
وبصفة عامة فإن التغيير ببساطة معناه الانتقال من وضع إلى وضع آخر ،
وهو أيضا اعتماد نمط أفضل وجديد ومناسب في الأهداف والتنظيم والتكنولوجيا
والسلوك لدي الفرد أو الجماعة أو المنظمة أو المجتمع (أبو النصر : ٢٠٠٧) .
ولا يوجد أي مكون من مكونات الحياة إلا ويحدث به درجة من درجات التغيير. وكل
مجتمع مهما كان نوعه أو درجة تقدمه يتعرض للتغيير، سواء كان باختياره أو مجبر
علي ذلك. والتغيير يُعد عنصراً أساسياً لنجاح الإدارة في أي مجتمع، وسمة من
سمات القيادة المتميزة.

وتعد ظاهرة التغيير القضية الأولى في عالم اليوم ، عالم المتغيرات السريعة ،
عالم لا تهدأ حركته أو تتوقف . عصر المعرفة وعصر المعلومات وعصر
التكنولوجيا وعصر الإبداع ، كلها مسميات لعصر متأجج بالحركات الفكرية
والثورات العلمية المتلاحقة ، التي جعلت من التغيير الحتمية الوحيدة في حياتنا.
بل إن حجم التغييرات المعاصرة أكبر بكثير من تلك التي كانت من قبل. فعلى سبيل
المثال ، فإن كمية المعلومات على مستوى العالم تتضاعف كل خمس سنوات ، وقوة
الحاسب الآلي تتضاعف كل سنتين على الأقل ، وقوة الهاتف الذكي تتضاعف كل ستة
شهور ، ... وفي أعمال المستقبل سوف يوضع على الهامش كل من لا يساير التغيير
والتطوير .

لقد فرضت موضوعات مثل : جودة Quality السلعة أو الخدمة ، والتنافس
الشديد بين المنظمات ، وأهمية حماية البيئة ومواردها ، وانتشار شبكات المعلومات ،
واتفاقية " الجات " ونظام العولمة Globalization ، والتعاون الجماعي الواسع
النطاق ، وأهداف التنمية المستدامة... حتمية أن يساير الإنسان التطور الذي يحدث
من حوله. وإذا لم يفعل ذلك فسيتم تصنيفه من الواقفين الجامدين ويتخلف عن الركب
وسيقف خارج الصورة تماماً (انظر : إيمانويل جوبيو Emmanuel Gobillot :
(٢٠١١).

قيادة التغيير:

القيادة Leadership ظاهرة اجتماعية عرفها الإنسان منذ بدء الخليقة ،
وأصبحت ضرورة لا يمكن الاستغناء عنها لأية جماعة أو منظمة أو مجتمع ، فمن
النادر أن تجد أي جماعة من الناس دن أن يكون لها نوع أو آخر من القيادة.... كذلك
فلا يوجد مجتمع بدون قائد أو أي منظمة بدون قائد.



القيادة هي عملية تفاعل متبادل بين قائد ومجموعة من الناس في موقف معين ، يترتب عليها تحديد أهداف مشتركة ، ثم القيام بالإجراءات الفعالة بشكل جماعي غير قهري لتحقيق هذه الأهداف (أبو النصر : ٢٠٠٩ ، ٢٠٢٤) .

هذا ، ولقد ظهرت أهمية القيادة في شحذ الهمم بشكل لم يسبق له مثيل للقيام بمهام التغيير المطلوبة. وظهرت أهمية القادة الذين يحبون التغيير أو القادة التحويليين كبديل للمديرين المحافظين. وتعتبر القيادة من أكثر أدوات التوجيه فعالية في مجال العمل ، وتساعد على حل كثير من مهام وتعقيدات العمل. والمنظمة التي تفتقر إلى القيادة السليمة لا يتوفر لها نصيب من النجاح.

إن القيادة تعتبر حجر الزاوية في حياة المجتمعات والمنظمات ونجاحها واستمرارها ، فالقادة هم الذين يخططون ويضعون الأهداف والسياسات (العادلة السليمة والمقنعة) وهم الذين يتابعن ويراقبون " الرقابة البناءة " ويتخذون القرارات الصحيحة البناءة (عملياً وسلوكياً وإنسانياً) ثم هم الذي يوجهون ويصدرون التعليمات والتوجيهات والإرشادات ويؤثرون على سلوك واتجاهات الأفراد واستدعاء طاقاتهم إذا حدثت الاستجابة والارتباط والإقدام والثقة المتبادلة.

إن أي منظمة - مهما تضمنت من العاملين ذوي الكفاءة والإمكانات - فإنها تظل بحاجة دائماً إلى قيادة توجهها وتنسق بين الجهود وتحفز الهمم وتبث روح الحماس لتحقيق الأهداف. من هنا تبدو الحاجة إلى قيادات إدارية من نوع جديد قادرة على صنع القرارات الرشيدة وإحداث التغيير المطلوب دون خوف أو تردد أو تباطؤ أو انتظار ماذا سيحدث ... (انظر : إليزابيث ماكميلان Elizabeth McMillan : ٢٠١٤) .

والقيادات هم قاطرة لكل تطوير وتغيير وتحسين يحدث في المنظمة . وهم كما يقول جون آدار John Adaire (٢٠٠٥) الضمانة في عملية المواجهة الفعالة لمتطلبات التغيير في منظماتهم ، لضمان البقاء والنمو والاستمرار والتطور . ويؤكد جون كوتر John Kotter (2001) في كتابه قيادة التغيير بأن القادة هم وحدهم الذين لديهم القدرة علي طرح قضية التغيير وإحداثه وتنبيته وترسيخه في كل من ثقافة العاملين والمنظمة .

والتغيير حتى ينجح يحتاج إلي مراعاة أمور عديدة منها : أن يأتي التغيير من الداخل أولاً ، وأن يتم شرح التغيير قبل تنفيذه ، وأن يتم توضيح الفائدة التي ستعود علي من يلتزم بالتغيير ، وأن يشمل التغيير إصلاح فساد رأس السمكة أولاً قبل جسمها ...

بمعني أن نجاح التغيير يتطلب تغيير القيادات المعوقة والفاصلة والمدمرة والدكتاتورية ، والاهتمام الواضح بعملية الاختيار الصحيح والإعداد الكافي والمناسب

لتأهيل القيادات في المنظمات ... بحكم أهميتها كقاطرة لعملية التغيير المطلوبة وضمان نجاحها.

خطوات أساسية هامة لقيادة التغيير بنجاح:

قام جون كوتر John Kotter (1998) بدراسة أكثر من مائة شركة ، واستخلص من هذه الدراسة أن قيادة التغيير بنجاح تتضمن ثمان خطوات أساسية هامة هي:

- ١- خلق إحساس بأن التغيير ضرورة ملحة وذلك عن طريق:
 - * دراسة السوق وحقائق المنافسة.
 - * التعرف على الأزمات ومناقشتها ، ومناقشة الأزمات المحتمل حدوثها والفرص الكبرى المتاحة.
- ٢- تكوين ائتلاف قيادي قوي عن طريق:
 - * تكوين مجموعة لديها القدرة الكافية على قيادة جهود التغيير.
 - * تشجيع هذه المجموعة على العمل كفريق عمل.
- ٣- خلق رؤية Vision:
 - * خلق رؤية للمساعدة في توجيه جهود التغيير.
 - * تطوير استراتيجيات لتحقيق هذه الرؤية.
- ٤- نقل هذه الرؤية للعاملين:
 - * استخدام كل الوسائل الممكنة لنقل وتوصيل الرؤية الجديدة والاستراتيجيات الجديدة.
 - * تعليم سلوكيات جديدة وأن يكون الائتلاف القيادي قدوة يتعلم منها الآخرون هذه السلوكيات.
- ٥- تمكين الآخرين من العمل وفق هذه الرؤية:
 - * التخلص من العقبات التي تعترض سبيل التغيير.
 - * تغيير الأنظمة التي تهدد هذه الرؤية وتهدمها.
 - * تشجيع الإقدام على المخاطرة ، والأفكار والأنشطة والأعمال غير التقليدية.
- ٦- التخطيط للمكاسب قصيرة المدى والعمل على تحقيقها:
 - * التخطيط لتحسين الأداء المرئي .
 - * تنفيذ ذلك التحسين.
- * التعرف على العاملين المشتركين في عملية التحسين ومكافئهم.
- ٧- تعزيز التحسينات التي تم إدخالها وإحداث مزيد من التغيير:
 - * استخدام المصدقية المتزايدة لتغيير الأنظمة والتشكيلات والسياسات التي لا تتماشى مع الرؤية.
 - * تعيين العاملين الذين يستطيعون تنفيذ هذه الرؤية، وترقيتهم وتطوير قدراتهم.
 - * إعادة تنشيط هذه العملية من خلال البدء في مشروعات جديدة، وموضوعات جديدة وعوامل مساعدة على التغيير.

٨- ترسيخ الاتجاهات الجديدة:

* توضيح الارتباط بين السلوكيات الجديدة ونجاح المنظمة.

* تطوير الوسائل التي تضمن تطوير القيادة وانتقالها.

صفات قادة المنظمات الذين يستطيعون إدارة التغيير بنجاح:

تحدث كانتر Kanter (1999) عن السلوكيات التالية باعتبارها صفات للقادة الذين يستطيعون إدارة التغيير بنجاح:

١-التناغم مع البيئة : إن القائد لا يستطيع أن يجمع المعلومات الكافية أو يذهب إلى جميع الأماكن التي تمكنه من معرفة كل ما يحدث خارج منظمته. ولكنه يستطيع أن يجمع المعلومات التي تنير له الطريق لوضع اتجاهات جديدة للمنظمة ، وذلك بأن يهتم مثلاً بمعرفة شكاوى العملاء ، والتي تكون في الغالب أفضل مصدر للمعلومات حول نقاط الضعف في التشغيل أو الاحتياجات التي لم تتم تلبيتها. ومن المهم أيضاً أن يبحث القائد عن العلامات الأوسع نطاقاً التي تدل على حدوث تغيير – كأن تكون هناك شركة منافسة تصنع منتجاً بشكل مختلف أو عميل يستخدم منتجاً أو خدمة بشكل غير متوقع.

٢-تحدي أسلوب التفكير السائد في المنظمة : ينبغي على القادة أن ينمو لديهم ما يطلق عليه كانتر Kanter (1999) اسم " مهارة التفكير التجميعي المتغير Kaleidoscope"- وهو أسلوب في التفكير يتم فيه إنشاء نماذج من خلال الاستعانة بأجزاء البيانات المتاحة ، ثم استخدامها في تكوين نماذج أخرى مختلفة. والقادة يجب أن يناقشوا الافتراضات السائدة حول كيفية التوفيق بين أجزاء من المنظمة ، والسوق أو المجتمع ووضعها معاً في إطار واحد.

٣-القدرة على توصيل التطلعات باعتبارها حاجة ملحة : فالقائد لا يستطيع أن يروج للتغيير بدون وجود اقتناع حقيقي بضرورته. ومن الضروري أن يتم إقناع العاملين بأن التغيير ضرورة ملحة لا بد منها خاصة عندما يكون هذا التغيير مجرد تجديد وليس معالجة لأزمة.

٤-بناء التحالفات : قادة التغيير في حاجة إلى إشراك الأشخاص ذوي القدرات ، والمعرفة والثقل السياسي لكي يساعدهم على إحداث التغيير.

٥-نقل السلطة إلى الفريق العامل : بمجرد أن تتم إقامة تحالف يمكن للقائد إشراك آخرين في تنفيذه ، فوظيفة القائد هي دعم الفريق ، وتقديم التدريب والموارد اللازمة ، وإعطاء فريق العمل شعوراً بالاستقلالية.

٦-تعلم المواظبة على العمل : من الأخطاء التي يرتكبها القادة في عمليات التغيير هو أنهم يبدؤون هذه العمليات ثم يتركونها.

٧-جعل جميع العاملين يشعرون أنهم أبطال : يعتبر التعرف على الإنجازات ، والمكافأة عليها، والاهتمام بها من المهارات الهامة للقائد ، ورغم ذلك فإنها ربما تكون

من أقل الأدوات المستخدمة في المؤسسات لإثارة دافعية العاملين وحمايتهم.
خاتمة :

في السنوات الأخيرة، أصبح مفهوم الحياة الجيدة أكثر شيوعاً في جميع أنحاء العالم. وهو يُنظر إليه على أنه نموذج بديل للتنمية المستدامة Sustainable Development، يركز على السعادة والرفاهية للفرد والمجتمع ككل. وعلق يواكيم مومبا Joachim Mumba (Nov. ٢٠٢٣) رئيس الاتحاد الدولي للأخصائيين الاجتماعيين IFSW، قائلاً أن شعار " العيش الجيد أو الحياة الجيدة " ، يرتبط بشكل عميق مع القيم الأساسية لمهنة الخدمة الاجتماعية . وعندما نحتفل باليوم العالمي للخدمة الاجتماعية في عام ٢٠٢٤، دعونا نتبنى هذا الشعار أو هذا المبدأ وندافع عن مستقبل تتعايش فيه المجتمعات والطبيعة في وئام وانسجام، حيث يشارك الأخصائيون الاجتماعيون، جنباً إلى جنب مع السكان المحليين، في تصميم وبناء مجتمعات يسودها السلام من أجل مستقبل مستدام ومشترك. وأضافت باسكال رودين Pascal Rudin (Nov. ٢٠٢٣) القائم بأعمال الرئيس التنفيذي للاتحاد الدولي للخدمة الاجتماعية " أن اليوم العالمي للخدمة الاجتماعية هو انعكاس للالتزامنا بالتغيير التحويلي. ويؤكد هذا الموضوع التزامنا بالمبادرات التي يقودها المجتمع والمستقبل ٩ المستدام. إنها دعوة للعمل لكل أخصائي اجتماعي. وفي اليوم العالمي للخدمة الاجتماعية دعونا نتحد تحت شعار "Buen Vivir" ونعمل من أجل مستقبل مشترك يهتم بالتغيير التحويلي، والمبادرات التي يقودها المجتمع، والعلاقة المتناغمة مع الطبيعة.

أخيراً :

- ١- يجب علي الأخصائيين الاجتماعيين قراءة ما سبق من شعارات وفهمها جيداً ، والاستفادة منها في عملية قيادة التغيير في المجتمع بنجاح.
 - ٢- أهمية مشاركة الأخصائيين الاجتماعيين في المبادرات التي يقودها المجتمع والتي تهدف إلي تحقيق الحياة الجيدة وأهداف التنمية المستدامة من أجل مستقبل مزدهر ومستدام.
 - ٣- ضرورة توفير البرامج التدريبية لجميع الأخصائيين الاجتماعيين في موضوعي القيادة وإدارة التغيير نحو مجتمع معاصر.
- ويمكن القول في الختام بأن الأخصائيين الاجتماعيين يمكن أن يكونوا من أفضل قادة المجتمع ومن أهم رواد التغيير فيه.

مراجع البحث:

- ١- أبو النصر ، مدحت أبو النصر . (٢٠٠٧) . إدارة وتنمية الموارد البشرية . مجموعة النيل العربية . القاهرة.
- ٢- أبو النصر، مدحت محمد . (٢٠٠٩) . قادة المستقبل . المجموعة العربية للنشر والتوزيع . القاهرة.
- ٣- أبو النصر ، مدحت محمد . (٢٠١٤) . التخطيط للمستقبل في المنظمات الذكية . المجموعة العربية للنشر والتوزيع . القاهرة.
- ٤- أبو النصر ، مدحت محمد . (٢٠١٥) . التخطيط الاستراتيجي . المجموعة العربية للنشر والتوزيع . القاهرة.
- ٥- أبو النصر ، مدحت محمد . (٢٠١٨) . الخدمة الاجتماعية الدولية ، نظرة متكاملة . المكتب الجامعي الحديث . الإسكندرية.
- ٦- أبو النصر ، مدحت محمد . (٢٠١٨) . " اليوم والشهر العالمي لمهنة الخدمة الاجتماعية " . الاحتفال باليوم العالمي للخدمة الاجتماعية . كلية الخدمة الاجتماعية التنموية . جامعة بني سويف . بني سويف : ٢٥ مارس.
- ٧- أبو النصر ، مدحت محمد . (٢٠٢٢) . " التراخيص المهنية والممارسة الخاصة في الخدمة الاجتماعية " . الملتقى العلمي الأول لقسم المجالات . كلية الخدمة الاجتماعية . جامعة حلوان . القاهرة : ٢٨ مارس.
- ٨- أبو النصر ، مدحت محمد . (٢٠٢٣) . " التنوع والاختلاف ودور مهنة الخدمة الاجتماعية . الملتقى العلمي الثاني لقسم المجالات . كلية الخدمة الاجتماعية . جامعة حلوان . القاهرة : ١٠ مايو.
- ٩- أبو النصر ، مدحت محمد . (٢٠٢٣) . " إدارة وقيادة التغيير في المنظمات " . مجلة دراية ، المجلة العلمية للسياسات العامة ودراسات التنمية . المجلد ٢ . العدد ٢ . الفيوم : سبتمبر.
- ١٠- أبو النصر ، مدحت محمد ، وسيد ، عبد الناصر محمد . (٢٠٢٤) . إدارة سلوكيات العمل في القرن الحادي والعشرين . المكتبة العصرية للنشر والتوزيع . المنصورة.