

برنامج تدريبي لرفع كفاءة الأداء المهني

للرائدات الإجتماعيات

دراسة مطبقة على الرائدات الإجتماعيات العاملات بالوحدات الإجتماعية
التابعة لمديرية التضامن الإجتماعي بمحافظة الفيوم

إعداد

فاطمة محمود عبدالعليم

أستاذ مساعد بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة الفيوم

أولاً : مدخل إلى مشكلة الدراسة:

تهتم كافة الدول في الوقت الحاضر ببذل مختلف الجهود لتحقيق التنمية المنشودة للوصول بالمجتمع إلى أعلى مستوى من التقدم، كذلك بهدف تحقيق الرفاهية لمواطنيها فالإنسان عنصراً هاماً وأساسياً لإحداث التنمية وهو العصر الفعال والمؤثر فيها وهو صانعها والمستفيد منها^(١).

لذا من الواجب وضع الموارد البشرية في بؤرة الاهتمام لدى المخططين وصناع السياسات لتنمية قدراتهم وتمكينهم من تحقيق ذاتهم وإطلاق طاقاتهم على الإبداع وتوفير الفرص الملائمة لاستثمار هذه القدرات في صورة حياة سليمة وكريمة^(٢).

ولما كانت الموارد البشرية لأي دولة تشكل رصيد شعبها من الطاقات والمهارات فإن عملية تنمية الموارد البشرية يجب أن تخضع لخطط محكمة ترتبط بوجود سياسات سكانية محددة المعالم قد يكون من أهم مقوماتها رسم السياسات المتعلقة بالتخطيط لتنمية الموارد البشرية^(٣).

لذا أصبحت قضية التنمية البشرية في الآونة الأخيرة من القضايا الهامة على مستوى العالم المعاصر باعتبارها عنصر هام من عناصر التنمية والتي من شأنها الاهتمام بالعنصر البشري ورفاهيته ووصفه محوراً للجهود المتنوعة، وذلك من منطلق أن القوى البشرية هي الدعامة الأساسية للاقتصاد القومي للدول^(٤).

وتمثل الموارد البشرية الأساس الأول لتحقيق أهداف التنمية من أجل خدمة المجتمعات وتطورها من خلال دعم انتماء الأفراد للمجتمع، وتعزيز قيمة المواطنة الايجابية، والاستفادة من رأس المال الاجتماعي الذي يظهر في أهمية دعم الكفاءة البشرية كعامل ضروري لتحقيق التنمية الاقتصادية، وترسيخ المشاركة التطوعية في المجتمع وتحديد الالتزامات والمسؤوليات والتوقعات الاجتماعية^(٥).

ويعد التحدي الأكبر الذي يواجهه مجتمعنا المصري في الوقت الراهن هو كيفية تحويل العنصر البشري من عنصر يشكل عبئاً على التنمية إلى عنصر دافع للتنمية، ولذلك فإن المجتمع المصري كمجتمع نامي يسعى إلى تنمية الموارد البشرية وخلق طاقات واعية بأصول العمل والإنتاج وتزويدهم بالمعارف والمهارات التي تسهم في تحقيق التنمية المنشودة^(٦).

من هنا تبنت وزارة التضامن الاجتماعي (الشئون الاجتماعية سابقاً) نظام الرائدات الاجتماعيات إيماناً منها بإعداد قيادات تعمل في المجتمع تساعد على تحقيق العديد من الأهداف التنموية التي تؤدي إلى تقدم المجتمع وتحقيق خطط التنمية.

فالرائدات الاجتماعيات هي إحدى القيادات الطبيعية بالقرى فهي من القادة المؤثرين على كافة خطط التنمية وعملياتها سواء بصورة إيجابية أو سلبية ويعود ذلك إلى أنها تتعامل مباشرة وجهاً لوجه مع أفراد المجتمع^(٧).

وهي تمثل قيادة طبيعية تم اختيارها بعناية وتدريبها حتى تستطيع أداء دورها في التوعية والتمهيد لبعض البرامج القومية التي تتبناها الدولة كأساس لتطوير الحياة في المجتمع المحلي وتقوم الرائدة بالتوعية في شتى المجالات المرتبطة بالمشروعات القومية مثل الصحة الإنجابية والرعاية الصحية ومحو الأمية وكافة المهام التي تسند إليها وترتبط بالتنمية الاجتماعية^(٨).

الأمر الذي يستدعي أهمية تدريب الرائدات الاجتماعيات لتحقيق أداء مهني فعال تستطيع من خلاله الرائدات الاجتماعيات تقديم الأدوار المنوط بهن القيام بها

داخل المجتمع حيث يلقي على عاتق الرائدات القيام بالعديد من الأدوار داخل المجتمع والمساهمة في العديد من المبادرات القومية لذا كان من الأهمية بمكان تدريب الرائدات الاجتماعيات بهدف تحديث معارفهن وتنمية المهارات المهنية لدى الرائدات لمساعدتهن على التغلب على المعوقات التي تحد من أداء أدوارهن في المجتمع بفاعلية من خلال برنامج تدريبي من منظور الممارسة العامة.

فأثناء قيام الرائدات الاجتماعيات بعملهن تواجهن بعض الصعوبات والمعوقات في العمل مع أنساق العملاء المختلفة المرتبطة بمجال عملهن والتي تؤثر على كفاءتهن في أداء المهام المطلوبة منهن لذا ينبغي العمل على مساعدتهن في التغلب على هذه المعوقات حتى يستطعن أداء أعمالهن وتحقيق النتائج المرغوبة.

وكذلك نجد أن الرائدات الاجتماعيات في أشد الحاجة إلى فرص تدريب وتعليم مهارات ومهام مختلفة تتناسب مع المواقف التي تتعرض لها ومنها اتخاذ القرارات، حل النزاعات وتيسير الاجتماعات وبناء المجتمع وتنمية البيئة^(٩).

وتعتبر الرائدات الاجتماعيات إحدى أهم القيادات التنفيذية بالقرى فهي من القادة المؤثرين على كافة خطط التنمية وعملياتها بل ويمكن القول أن بدونها تنعقد الكثير من الخطط والمشروعات ويرجع ذلك إلى أنها تعتبر حجر الزاوية في إحداث التنمية الريفية المتكاملة وإيماناً بدور الرائدة يتم اختيارها من بين العناصر القيادية النسائية الفاعلة بالمجتمع المحلي^(١٠).

لذا أكدت العديد من الدراسات على ضرورة استخدام الممارسة المهنية مع الرائدات الريفيات لكي تعمل على زيادة وعيهم بأدوارهن وكيفية التعامل مع أنساق المجتمع الذين يتعاملن معه، ويعيشون فيه^(١١).

والخدمة الاجتماعية مهنة إنسانية تهدف إلى مساعدة الناس وتقديم الخدمات الاجتماعية لهم بهدف مساعدتهم على أداء أدوارهم ووظائفهم بشكل أفضل، والأخصائي الاجتماعي يتعاون مع العاملين في التخصصات المهنية الأخرى لتحقيق

- أهداف الناس وتقديم برامج الرعاية الاجتماعية التي يحتاجون إليها وبأخذ هذا التعاون شكل فريق العمل كنوع من التنسيق والتكامل في تحقيق الأهداف^(١٢).
- علاقة الأخصائي الاجتماعي بالرائدات الإجتماعيات (الرائدات الريفيات)^(١٣):**
- ١- يشارك الأخصائي الاجتماعي مع مجموعة من الخبراء في مجال عمل الرائدات الريفيات في وضع الأسس التي يتم اختيار الرائدات الريفيات بناء عليها.
 - ٢- يستهدف التدريب إمداد الرائدة الريفية بالمعلومات والخبرات والمهارات التي تحتاج إليها للقيام بمسئولياتها القيادية، ولكي يتحقق ذلك ينبغي أن يحدد الأخصائي الاجتماعي أوجه النقص في هذه الجوانب، والمستهدف الوصول إليها بحيث يكون البرنامج التدريبي هو الوسيلة التي تمكننا من الانتقال بالرائدة من وضعها الحالي إلى الوضع المستهدف تحقيقه.
 - ٣- يعمل الأخصائي الاجتماعي المشرف على الرائدات الريفيات التأكد من مدى استفادتهن من الدورات التدريبية التي حصلن عليها.
 - ٤- يحتاج القائد باستمرار لاكتساب الجديد من المعارف والمتطور من الخبرات والحديث من المهارات لذا يقوم الأخصائي بتوجيه الرائدات الريفيات للاستفادة من الدورات التنشيطية حتى تتمكن من العمل مع الأهالي بثورة أكثر فاعلية.
 - ٥- يعمل الأخصائي الاجتماعي على التعرف على مدى انعكاس الخبرات والمهارات التي استفادت منها الرائدات الريفيات في الدورات التدريبية على الأهالي من خلال استطلاع آرائهم.
 - ٦- يعمل الأخصائي الاجتماعي على إكساب الرائدات الريفيات فن التعامل مع المرأة الريفية.

- ٧- يعمل الأخصائي الاجتماعي على توجيه الرائدات الريفيات إلى كيفية دعم مشاركة المرأة الريفية في البرامج والخدمات التي تقدم لها في الريف المصري.
- ٨- يوجه الأخصائي الاجتماعي الرائدات الريفيات إلى الأساليب التي يمكن أن تستخدمها الرائدات الريفيات.
- ٩- يوجه الأخصائي الاجتماعي الرائدات الريفيات إلى كيفية إدارة الأساليب التي تستخدمها في التعامل مع المستفيدات.
- ١٠- يشارك الأخصائي الاجتماعي في الاجتماعات والندوات التي تعقدتها الرائدات الريفيات مع سيدات القرية.
- ويشير الواقع الفعلي للممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية مع الرائدات الاجتماعيات إلى أن هناك العديد من المعوقات التي تحد من دور الرائدات الاجتماعيات وهو تحديث معارف الرائدات الاجتماعيات بما يتناسب مع إشراك الرائدات الاجتماعيات في العديد من المبادرات القومية التي قد لا تكون لديها معرفة جيدة بمكوناتها وعناصرها كذلك تنمية مهارتهن المهنية لتناسب مع العديد من الأدوار التي تسند إليهن من خلال التعامل مع أنساق المجتمع المختلفة والمساهمة في مواجهة العديد من المظاهر السلبية في المجتمع بالإضافة إلى احتياج الرائدة إلى التوعية بالقيم المهنية التي تحكم تعامل الرائدات الاجتماعيات مع أفراد المجتمع وهذا ما أكدت عليه الدراسة الاستطلاعية التي قامت بها الباحثة مع عينة من الرائدات الاجتماعيات العاملات بمديرية التضامن الاجتماعي بالفيوم وتمثل ١٠% من نسبة الرائدات بمراكز محافظة الفيوم الست وتتناسب النتائج مع نتائج الدراسات السابقة التي توضح أهمية تحديث المعارف والمهارات المهنية للرائدات الاجتماعيات بصفة مستمرة.

ومنها دراسة نهاد محرم صدقي ٢٠٠٠م^(١٤):

والتي استخدمت البرنامج في خدمة الجماعة بهدف تنمية المهارات المهنية للرائدات الريفيات العاملات في القطاع الصحي من خلال مساعدة الرائدات على كيفية استخدام مهارة المقابلة والملاحظة في مساعدة المستفيدات في الاستفادة من خدمات المؤسسة.

وقد أشارت دراسة **Cliarran Prachwnik 2000**^(١٥):

إلى أن الأداء الوظيفي يحتاج إلى تطوير وتحسين ويتم ذلك من خلال الحد من المعوقات التي ترجع إلى ضعف القدرات والإمكانات والجوانب المعرفية لدى العاملين في المؤسسات المختلفة، ولذلك يجب التركيز على ضرورة تطوير الأداء الفعلي وتقديم الدعم الاجتماعي المطلوب وقياس العائد النهائي لذلك على النسق المستهدف.

كما أكدت دراسة أمل محمد منصور ٢٠٠٢^(١٦):

على عدم كفاية الدورات التدريبية التي حصلت عليها الرائدات وعدم ارتباط برامج التدريب بطبيعة عمل الرائدات الريفيات الأمر الذي يدعو إلى أهمية تنمية المهارات الاجتماعية لدى الرائدات لمساعدتهن على التغلب على تلك المعوقات والقيام بدورهن على أكمل وجه ممكن.

كما أشارت دراسة عبير محمد عبد الصمد ٢٠٠٦^(١٧):

إلى أن الواقع الفعلي للممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية يؤكد على أهمية دور الرائدة الريفية رغم عدم وجود دورات تدريبية كافية لتحديث معارفهن نظراً لنقص الإمكانيات والموارد البشرية والمادية.

كما أوصت دراسة **Bark owutz. Denie 2002**^(١٨):

على أهمية دور القيادات المحلية في تعديل الاتجاهات السلبية وتغيير السلوكيات المتعلقة بالصحة الإنجابية ومن ثم صحة الإنسان بها ينعكس على تنمية وتقدم المجتمع.

كما هدفت دراسة أميرة محمد عبد النبي ٢٠١١^(١٩):

للتوصل إلى المتطلبات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين اللازمة لتفعيل دور الرائدات الريفيات تجاه السلوك الإيجابي و حددت المتطلبات المرتبطة بنسق دور الأخصائي الاجتماعي، ونسق الرائدات ونسق المؤسسة ثم توصلت إلى وضع تصور مقترح لإكساب الرائدات الريفيات المتطلبات المهنية اللازمة لتفعيل دورهن. كما هدفت دراسة محمد سليمان محمود ٢٠١٥ (٢٠):

إلى تنمية الوعي البيئي للرائدات الريفيات المشاركات في حماية البيئة من التلوث من خلال برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات من خلال تنمية المعارف البيئية للرائدات، وتنمية المشاركة البيئية بالإضافة إلى تنمية الخبرات البيئية للرائدات الريفيات.

وفي ضوء ما سبق يمكن التوصل إلى بعض القضايا نستعرضها فيما يلي:

- ١- أكدت العديد من الدراسات إلى نقص الإعداد المهني للرائدات الريفيات (الاجتماعيات).
- ٢- قلة عدد الدورات التدريبية التي يحصلن عليها الرائدات مقارنة بما يسند إليهن من مشاركة في العديد من القضايا التي تهم المجتمع المحلي.
- ٣- هناك العديد من الدراسات التي ألفت الضوء على أهمية تنمية الأداء المهني للرائدات باستخدام الوسائل المختلفة لتزويدهن بالمعارف والمهارات اللازمة لتطوير أدائهن المهني.
- ٤- أكدت العديد من الدراسات على أهمية دور الرائدات في تنمية المجتمع وتعديل الاتجاهات السلبية بالمجتمع المحلي.
- ٥- أكدت الدراسات على أهمية الدعم المهني الذي يمكن أن تقدمه الخدمة الاجتماعية للرائدات في تطوير أدائهن المهني.
- ٦- أكدت العديد من الدراسات على أهمية مساعدة الأخصائي الاجتماعي للرائدات في تبني الأساليب والاستراتيجيات المهنية الحديثة لتطوير أداء

الرائدات في التعامل مع القضايا الاجتماعية المختلفة والتي طرأت على المجتمع المصري وكيفية التعامل مع المستجدات والمستحدثات العصرية. ومن أهم النماذج الحديثة التي يمكن أن تساعد الأخصائي الاجتماعي في مسانده للرائدات في تطوير أدائهن المهني نموذج الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية.

لهذا نجد أن أسلوب الممارسة العامة يدرس تفاعل القضايا الشخصية والمجتمعية ويتعامل مع أنساق إنسانية متنوعة لإحداث تغييرات تؤدي لزيادة الأداء الاجتماعي إلى أقصى حد ممكن^(٢١).

ولقد أصبح ينظر للممارسة العامة على أنها اتجاه تطبيقي للخدمة الاجتماعية يتعامل مع كافة الأنساق التي تواجهها استراتيجيات محددة من خلال برنامج أو أكثر للتدخل المهني الذي له أساليبه وأهدافه إما مع الفرد أو الجماعة أو مع مجتمع محلي أو قومي^(٢٢).

وبالتالي تتبلور القضية المحورية لهذه الدراسة في اختبار فاعلية برنامج تدريبي من منظور الممارسة العامة من أجل تحديث معارف وتنمية المهارات المهنية اللازمة لتحقيق أداء مهني سليم للرائدات الاجتماعيات العاملات بمديرية التضامن الاجتماعي وغير المؤهلات علمياً بالإضافة إلى توعيتهن بأهمية الالتزام بالقيم المهنية التي تساعد الرائدات على اكتساب دعم ومساندة المجتمع وأدائهن لأدوارهن من خلال برنامج التدخل المهني الذي يسهم بشكل آخر في إكسابهن بعض الخبرات المهنية في التعامل مع مختلف القضايا المجتمعية.

ثانياً: أهمية الدراسة:

١- زيادة عدد العاملات من الرائدات الاجتماعيات في مديرية التضامن الاجتماعي حتى وصل ١٣٠ رائدة بعد استبعاد من تعدت سن ٦٠ سنة في محافظة الفيوم.

٢- عمل الرائدات بنظام المكافأة الشهرية وعدم أدرجهن ضمن هيكل وظيفي.

- ٣- اختيار الرائدات ليس على أساس المؤهل العلمي فالغالبية العظمى منهم لم يحصلن سوى على مؤهل متوسط.
- ٤- إسناد العديد من المهام المتعلقة بالمبادرات القومية للرائدات الاجتماعيات دون إعداد مهني لهن.
- ٥- أكدت العديد من الدراسات أن هناك قصور في الإعداد المهني للرائدات مما ينعكس سلباً على أدائها لأعمالها.
- ٦- أهمية دور الخدمة الاجتماعية باستخدام الممارسة العامة في العمل مع الرائدات الاجتماعيات بشكل يكسبهن المعارف والمهارات المهنية والقيم والخبرات التي تؤهلن للعمل بنجاح مع المجتمع وبشكل يراعي طبيعة وخصائص ومشكلات كل مجتمع محلي.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق هدف رئيسي مؤداه إختبار فاعلية برنامج تدريبي من منظور الممارسة العامة لرفع الكفاءة المهنية للرائدات الاجتماعيات بوحدات التضامن الاجتماعي.

وينبثق من الهدف الرئيسي عدة أهداف توعية تتمثل فيما يلي:-

- ١- إختبار فاعلية البرنامج التدريبي في رفع الكفاءة المعرفية للرائدات الاجتماعيات بوحدات التضامن الاجتماعي.
- ٢- إختبار فاعلية البرنامج التدريبي في رفع الكفاءة المهارية للرائدات الاجتماعيات بوحدات التضامن الاجتماعي.
- ٣- إختبار فاعلية البرنامج التدريبي في رفع الكفاءة القيمية والأخلاقية للرائدات الاجتماعيات بوحدات التضامن الاجتماعي.

رابعاً: فروض الدراسة:

تنطلق الدراسة من فرضها الرئيسي وهو:

" توجد فروق ذات دلالة احصائية معنوية بين متوسط درجات مجتمع الدراسة على مقياس معدل الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات قبل وبعد استخدام البرنامج التدريبي وزيادة كفاءة الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات العاملات بالوحدات الإجتماعية".

وينبثق من الفرض الرئيسي عدة فروض فرعية وهي:

- ١- الفرض الفرعي الأول: " توجد فروق ذات دلالة احصائية معنوية بين متوسط درجات مجتمع الدراسة قبل وبعد استخدام البرنامج التدريبي وزيادة المعارف النظرية لدى الرائدات الإجتماعيات ".
- ٢- الفرض الفرعي الثاني: " توجد فروق ذات دلالة احصائية معنوية بين متوسط درجات مجتمع الدراسة قبل وبعد إستخدام البرنامج التدريبي وزيادة مهارات الرائدات الإجتماعيات".
- ٣- الفرض الفرعي الثالث: " توجد فروق ذات دلالة احصائية معنوية بين متوسط درجات مجتمع الدراسة قبل وبعد إستخدام البرنامج التدريبي وزيادة معدل الالتزام الأخلاقي والقيمي لدى الرائدات الإجتماعيات".

خامساً: مفاهيم الدراسة وإطارها النظري:

١- مفهوم التدريب والمفاهيم المرتبطة به:-

يعرف التدريب بأنه نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة تتناول معلوماتهم وسلوكهم بما يجعلهم قادرين على شغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية^(٢٣).

كما يعرف التدريب بأنه مجموعة من العمليات التعليمية التي يتم فيها إعداد وتأهيل الفرد للقيام بمسئوليات عمل معين بالطريقة الأفضل وبمعدل أداء أكبر ومستوى إنتاجية عن طريق إكسابه كمية من المعارف النظرية وبعض الاتجاهات النفسية والاجتماعية المرغوبة^(٢٤).

ويعد التدريب أحد المحاور الرئيسية لتحسين أداء العنصر البشري حتى يصبح أكثر معرفة واستعدادًا وقدرة على أداء المهام المطلوبة منه بالشكل اللائق والمطلوب والمناسب وابتكار^(٢٥).

كما يوفر التدريب المهارات الأساسية للعمل المهني من خلال التزود بالمعرفة العامة والكفاءات المهنية والصناعية التي تسهل الانتقال من التعليم إلى عالم العمل المهني^(٢٦).

٢ - مفهوم البرنامج التدريبي:

يعرف بأنه مجموعة عناصر مخططة متكاملة متفاعلة مع بعضها، توجه لعدد من الأعضاء لتحقيق أهداف معينة خلال فترة زمنية محددة، أي أنه تلك العملية المنظمة التي تكسب العضو معارف ومهارات، أو قدرات أو أفكار وآراء ضرورية لأداء عمل معين، ومحتوى تلك العملية هو شكل من أشكال التعليم قصير المدى، يصمم لتطوير المعارف والمهارات والأداء^(٢٧).

كما يعرف بأنه مجموعة من الإجراءات التي تصمم لمساعدة الأفراد على اكتساب المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لتطوير أدائهم، وكذلك الخبرات والتجارب التي تساعد في تعديل سلوكهم وتنمية إمكاناتهم لصالح المؤسسة^(٢٨).

٣ - مفهوم التدريب المهني:

يشير التعليم والتدريب المهني إلى اكتساب وتعزيز المعرفة والمهارات الضرورية لأداء وظائف الفرد في إطار التعليم المدرسي العادي^(٢٩).

وهو مصطلح شامل يشير إلى جوانب العملية التعليمية في التعليم العام، ودراسة التقنيات والعلوم، واكتساب المهارات العملية والمعرفة المتعلقة بالوظائف في مختلف قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية فهو وسيلة للتحضير للميادين المهنية وللمشاركة الفعالة في عالم العمل^(٣٠).

٤ - مفهوم تنمية الموارد البشرية:

مجموعة من الأنشطة والبرامج تسعى إلى تطوير وتأهيل الأفراد لتحسين أدائهم في أعمالهم^(٣١).

٥ - مفهوم التنمية المهنية:

مجموعة من البرامج والأساليب التي تكسب الموظف المعارف والمهارات والتقنيات لرفع مستوى أدائه لعمله بصورة جيدة^(٣٢).

٦ - مفهوم الأداء المهني:

يعرف الأداء في اللغة بأنه القيام بالشيء وتأدية عمل، كما أن الأداء معناه عمل أو إنجاز أو تنفيذ هذا العمل^(٣٣) كما يعرف أيضاً الأداء لغويًا بأنه الفعل الممارس أو الفعل المبذول أو النشاط المنجز^(٣٤)

ويعرف الأداء المهني بأنه قيام الموظف بواجباته على الوجه المقبول وبأنه أيضاً القيام بأعباء الوظيفة من مسئوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض^(٣٥). وبذلك يمكن تعريف الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي على أنه قيام الأخصائي الاجتماعي بدوره المهني ومسئوليته المهنية والوظيفية في إطار المؤسسة التي يعمل بها معتمداً على معارف الخدمة الاجتماعية والمهارات والاتجاهات المهنية التي اكتسبها من خلال إعداد المهني أو من خلال عمليات التنمية المهنية وذلك لتحقيق أهداف الخدمة الاجتماعية في المؤسسة التي يعمل بها^(٣٦). وهذا التعريف ما تتبناه الباحثة كتعريف إجرائي للدراسة.

٧ - مفهوم الممارسة العامة: Generalist Practice:

تمثل الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية تطبيق عملي لمجموعة مترابطة من المعارف والخبرات والتجارب والمهارات المهنية التي توصف بكونها مدروسة ومقصودة ومتعمدة ومختبر فاعليتها مسبقاً^(٣٧).

كما تعرف الممارسة العامة على أنها ذلك التوجه في الخدمة الاجتماعية والذي يؤكد على المعلومات الأساسية العامة والمهارات المرتبطة بتقديم الخدمات

الاجتماعية، كما تعطي هذه المعلومات والمهارات طرقاً متعددة، فليس من الضروري أن يكون الأخصائي الاجتماعي متخصصاً في ميدان واحد من الممارسة أو متخصصاً في أسلوب فني مهني ولكن يمكن أن يكون قادراً ومؤهلاً على تقديم وإدارة العديد من الخدمات التي يحتاجها العملاء ويستطيع التدخل في أنساق أو أنظمة أكبر تنوعاً^(٣٨).

ويشير مفهوم الممارسة العامة إلى مقدرة الأخصائي الاجتماعي على التعامل مع الأنساق المختلفة للأفراد والأسر والجماعات والمنظمات والمجتمعات، باستخدام إطار نظري متسع ينتقى منه أساليب التدخل المناسبة لمشكلات الأنساق التي يتعامل معها^(٣٩).

كما أن هناك من يعرفها على أنها: اتجاه الممارسة المهنية الذي يركز فيه الأخصائي الاجتماعي على استخدام الأنساق البيئية والأساليب الفنية لحل المشكلة دون تفضيل التركيز على تطبيق طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية لمساعدة المستفيدين من خدمات المؤسسات الاجتماعية في إشباع احتياجاتهم ومواجهة مشكلاتهم ووضعا في اعتباره كافة انساق التعامل (فرد، أسرة، جماعة صغيرة، منظمة، مجتمع) مستندا على أسس معرفية ومهارية وقيمة تعكس الطبيعة المنفردة لممارسة الخدمة الاجتماعية في تعاملها مع التخصصات الأخرى لتحقيق الأهداف وفقاً لمجال الممارسة^(٤٠)

أيضاً تعرف الممارسة العامة بأنها: أحد اتجاهات الممارسة المهنية الذي يركز فيه الأخصائي الاجتماعي على المشكلات والحاجات الإنسانية من خلال مجموعة منظمة من خطوات التدخل المهني لحل المشكلة بالتركيز على جميع الأنساق سواء أكان نسق التعامل فرداً أم أسرة أم جماعة أم مجتمع، ويمثل اتجاهاً تفاعلياً لممارسة يبتعد عن النمط التقليدي لتفضيل المؤسسة تطبيق طريقة محددة للخدمة الاجتماعية^(٤١).

المفهوم الإجرائي للبرنامج التدريبي من منظور الممارسة العامة لهذه الدراسة:-

- ١-سلسله من الخطوات والإجراءات المرتبة منطقياً وتنتهى إلى تحقيق هدف محقق وهو رفع الكفاءه المهنية للرائدات،
- ٢-مجموعة من المجهودات والأنشطه المهنية والمنظمه والتي تتمثل فى المحاضرات . المناقشات الجماعية ، الندوات ، ورش العمل ، تمثيل الأدوار.....إلخ.
- ٣-يعتمد على قاعدة علمية منطقيه من التراث النظرى للممارسة المهنية للخدمة الإجتماعية.
- ٤-تعتمد على الأساس القيمى للممارسة المهنية للخدمة الأجتتماعية.
- ٥-شارك فى البرنامج مجموعة من المتخصصين بما يتلائم مع محتوى البرنامج.
- ٦-نفذ البرنامج من خلال نسق رسمى وهو مديريةية التضامن الإجتتماعى بمحافظة الفيوم.

اللائحة المنظمة

لعمل الرائدة الاجتماعية

التعريف بالرائدة الاجتماعية وشروط اختيارها^(٤٢)

المادة الأولى:

التعريف بالرائدة الاجتماعية:-

الرائدة الاجتماعية هي سيدة تهتم بقضايا تنمية مجتمعا المحلي بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة ويتم تدريبها وتأهيلها للقيام بدور فعال في النهوض بمجتمعها من أجل تنفيذ البرامج القومية لتطوير الحياة في المجتمع الذي تعيش فيه. ويعتمد مشروع الرائدة الاجتماعية على اكتشاف القيادات المحلية الطبيعية من الإناث وتنمية قدراتهن على القيام بدور فعال في النهوض بمجتمعاتهن المحلية وإشراكهن إشراكاً حقيقياً في جهود التنمية.

- وتعتبر عمل الرائدة الاجتماعية هو عمل تطوعي، لا تحصل على أجر نظير أدائه، ولكنها تمنح مكافأة رمزية شهرية (بدل ملابس).
ويهدف مشروع الرائدة الاجتماعية بصفة خاصة إلى:
- تشجيع العمل التطوعي من أجل النهوض بالمجتمع المحلي.
 - التوعية في المجالات المختلفة والتعريف بالمشروعات القومية التي تتبناها الدولة إسهامًا في إنجاحها.
 - إعداد الرائدة لتصبح من القيادات الطبيعية التي تعمل على التواصل بين الأهالي والمؤسسات الخدمية في القرية أو الحي الذي تعيش فيه.

المادة الثانية:

لجنة اختيار الرائدة الاجتماعية:-

- تشكل لجنة لأختيار الرائدات الإجتماعيات والتقييم الدوري برئاسة مدير مديرية الشؤون الاجتماعية (أو من ينوب عنه)، وعضوية كل من:
- عضو من الإدارة العامة لشئون المرأة بالوزارة.
 - مدير إدارة شئون المرأة بالمديرية أو رئيس القسم.
 - مدير إدارة التدريب بالمديرية.
 - مدير مركز تدريب الرائدات الإجتماعيات (في المديريات التي يوجد بها).
 - شهادة صحية تقيد خلوها من الأمراض المعدية والمتوطنة.
 - شهادة حسن سير وسلوك.
 - بحث اجتماعي ويتولى إعداده مركز الخدمات الاجتماعية.
 - صحيفة الحالة الجنائية.

المادة الخامسة:

مجالات عمل الرائدات الإجتماعيات:

- تمارس الرائدة الاجتماعية المهام المسنة إليها في المجالات الأربعة الآتية:
- ١- التواصل بين الأهالي والمؤسسات الخدمية المتوفرة بالمجتمع المحلي:

تعمل الرائدة تحت إشراف رئيس مركز الخدمات الاجتماعية وهي مسئولة عن توعية نساء مجتمعها المحلي بالخدمات المختلفة التي تقدمها أو توفرها المؤسسات المحلية والجمعيات الأهلية للأسرة ومساعدتهن في الحصول على الخدمات واستيفاء المستندات المطلوبة.

٢- التوعية:

تشمل مسئولية الرائدة الاجتماعية في أثناء قيامها بالزيارات المنزلية توعية الأسرة بأهمية وكيفية تنظيف المنزل وتجميله ورعاية الرضع والأطفال، وكيفية تخطيط الميزانية المنزلية وضرورة الحفاظ على نظافة البيئة.

وعلى الرائدة الاجتماعية العمل على توعية الريفيات الأميات بضرورة الالتحاق بفصول محو الأمية سواء كانت تابعة للمشروعات التنموية المنفذة بالمجتمع المحلي أو للهيئة القومية لمحو الأمية وتعليم الكبار وتحفيزهن على التوعية في مجالات (تنظيم الأسرة والصحة الإنجابية- أنفلونزا الطيور والخنازير- ختان الإناث- الهجرة غير الشرعية- التسرب من التعليم- عمالة الأطفال)، وغير ذلك من القضايا القومية والمجتمعية المستجدة.

٣- تشكيل مجموعات نسائية منظمة:

نظرًا لأن العمل المسند إلى الرائدة الاجتماعية متشعب المجالات، فيصعب أن تؤديه بمفردها عن طريق الزيارات المنزلية الفردية، لذلك هدفت فلسفة المشروع منذ البداية إلى تحفيز الرائدة الاجتماعية على اكتشاف النساء اللاتي يتميزن بالقدرة على التأثير والمهتمات بشئون المجتمع المحلي من خلال تلك الزيارات بالتعاون معها في نشر الوعي بين نساء المجتمع المحلي في مختلف المجالات.

٤- المساهمة في تفعيل دور المرأة في التنمية:

تقوم الرائدة الاجتماعية بالتوعية اللازمة للنساء بالأسر محدودة الدخل بالتوجه على مركز الخدمات الاجتماعية للحصول على المشروعات الإنتاجية التي ترفع من

مستوى دخل أسرهن، وضرورة الالتحاق بمراكز تنمية المرأة للحصول على الخدمات المتاحة بها وتدريبهن على مهارات الحياة الأساسية المدرة للدخل. ويجوز للجهة المختصة إسناد مهام أخرى- بالإضافة إلى ما سبق- للرائدة الاجتماعية في ضوء الاحتياجات الفعلية للمجتمع المحلي.

سادساً: المعالجة الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام أدوات الدراسة تم معالجة تلك البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- أ- الإحصاء الوصفي والمتمثل في التكرار والنسب المئوية وحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغيرات الكمية.
 - ب- معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وذلك لتقدير الاتساق الداخلي للمقياس ، ومعامل (ألفا كرونباخ) لقياس ثبات المقياس.
 - ج- المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) وذلك لتحديد مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة وفقاً لحساب المدى الموضح فيما بعد.
 - د- القوه النسبية لكل عبارة من عبارات من المقياس وأيضا القوه النسبية لكل محور من محاور المقياس ثم المقياس ككل.
 - هـ- حساب المدى للحكم على فعالية كل محور من محاور المقياس (ضعيف - متوسط -قوى) وذلك من خلال طرح الحد الأدنى للدرجة من الحد الأعلى للدرجة (3-1=2) ثم تقسيم هذا المدى على عدد خلايا الاستجابات الثلاث (2÷3=0,66) بعد ذلك يتم إضافة الحد الأدنى للدرجة لتحديد فعالية العبارة أو المحاور أو المقياس، كما يلي:
- المتوسط الحسابي (من 1 إلى 1,66) فعالية ضعيفة.
- المتوسط الحسابي (من 1,67 إلى 2,33) فعالية متوسطة .

المتوسط الحسابي (من ٢,٣٤ إلى ٣,٠) فعالية عالية.

سابعاً: الإجراءات المنهجية ونتائج الدراسة:

أولاً: نوع الدراسة:

تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات التجريبية التي تقيس عائد استخدام البرنامج التدريبي ودورة في رفع كفاءة الأداء المهني للرائدات الإجتماعيات العاملات بالوحدات الإجتماعية.

ثانياً: المنهج المستخدم:

فأنه وفقاً لطبيعة الدراسات تجريبية بأن يمكن استخدام المنهج التجريبي باستخدام المجموعة الواحدة حيث يتم القياس القبلي والبعدي على نفس المجموعة وتكون المجموعة هي ضابطة وتجريبية وتعرض للبرنامج التدريبي مع تثبيت كافة المتغيرات.

ثالثاً: أدوات الدراسة:

تم استخدام مقياس كفاءة الأداء المهني للرائدات الإجتماعيات.

خطوات تصميم المقياس:

لقد استندت الباحثة في تصميم المقياس الخاص بكفاءة الأداء المهني إلى الخطوات العلمية المتعارف عليها في إعداد المقاييس العلمية ومنها:

- ١- الإطلاع على العديد من الكتابات النظرية المتخصصة.
 - ٢- الإطلاع على العديد من الدراسات والبحوث العلمية العربية والأجنبية المرتبطة بالموضوع.
 - ٣- الإطلاع على العديد من المقاييس والاختبارات ذات الصلة بموضوع الدراسة.
 - ٤- تحديد أبعاد المقياس وفقاً لأهداف الدراسة وفروضها العلمية.
- وقد حددت الباحثة هذه الأبعاد في الآتي:

- أ- **البعد الأول:** المؤشر المرتبط بالمعارف اللازمة لرفع كفاءة الأداء المهني والذي تهدف إلى تطوير آدائهن المهني ولقد بلغ عدد عباراته قبل التحكم (٢٥) عبارة.
- ب- **البعد الثاني:** المتعلق بالمهارات المهنية التي تؤدي إلى رفع كفاءة الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات ولقد بلغ عدد عبارات هذا البعد قبل التحكيم (٢٥) عبارة.
- ج- **البعد الثالث:** المتعلق بالقيم المهنية والأخلاقية والدينية التي تسهم في رفع كفاءة الأداء المهني ولقد بلغ عدد عبارات هذا البعد قبل التحكيم (٢٣) عبارة.

* الصدق والثبات:

(أ) صدق المحكمين:

لقد قامت الباحثة باختبار صدق المقياس والذي يسمى بالصدق الظاهري من خلال عرضه على عدد مناسب من المحكمين من السادة أعضاء هيئة التدريس بكليات الخدمة الاجتماعية والتربية وعددهم (٢٠) ولقد تم اختيار العبارات التي تم الاتفاق عليها بنسبة لا تقل عن ٨٠% وتم استبعاد العبارات التي لم يتم الاتفاق عليها وتم تصحيح بعد العبارات.

وكان عدد عبارات المقياس قبل عرضه على المحكمين (٧٣) عبارة وأصبح بعد التحكيم حوالي (٤٩) عبارة.

(ب) ثبات المقياس:

لقد قامت الباحثة باختبار ثبات المقياس باستخدام طريقة إعادة الاختبار حيث تم التطبيق على عينة من الرائدات وتم إعادة بعد فارق زمني قدره ١٥ خمسة عشر

- يوماً على عينة قوامها (١٠) من الرائدات وتم حساب معامل الارتباط بيرسون للاستجابات في التطبيق الأول والتطبيق الثاني حيث بلغت نسبة الارتباط كالتالي:
- البعد الأول المتعلق بالمعارف المتعلقة برفع كفاءة الأداء المهني (٨٠%).
 - البعد الثاني المتعلق بالمهارات المتعلقة برفع كفاءة الأداء المهني (٨٦%).
 - البعد الثالث المتعلق بالقيم المتعلقة برفع كفاءة الأداء المهني (٨٤%).

تصحيح المقياس:

نظراً لتصميم المقياس باستخدام طريقة ليكرت الثلاثية حيث تضمنت الاستجابات (موافق - إلى حد ما - لا) ولقد أعطيت الاستجابة موافق (٣) ثلاث درجات، إلى حد ما (٢) درجتان، وغير موافق (١) درجة واحدة والعكس في العبارات السلبية.

ثامناً: مجالات الدراسة:

١ - المجال البشري:

تتضمن المجال البشري لمجتمع البحث (٢٠) مفرده من الرائدات الاجتماعية العاملات بالوحدات الاجتماعية التابعة لمديرية التضامن الاجتماعي بمحافظة الفيوم وهي عينة عمدية بواقع أربع رائدات من كل مركز من مراكز محافظة الفيوم. على أن تتمثل فيهن الشروط التالية:

أ) أن تكون في المرحلة العمرية من ٢٥ إلى ٤٥ سنة بالتالي لديها القدرة على العطاء.

ب) حاصلة على مؤهل دراسي .

٢ - المجال المكاني:

مديرية التضامن الاجتماعي بمحافظة الفيوم.

٣ المجال الزمني:

استغرقت الدراسة مدة ٦ أشهر بين تجميع أجزاء الدراسة النظرية وإعداد أدوات الدراسة وجمع البيانات واستخلاص النتائج وقد بدأت الدراسة من ٢٠١٩/٦ إلى نهاية ٢٠١٩/١٢.

البرنامج التدريبي زمنياً

المشاركون	الاستراتيجيات	الأهداف	النشاط التدريبي	اليوم والتاريخ
الباحثة	<ul style="list-style-type: none"> - الأفعال - الأتصال 	<ul style="list-style-type: none"> - التعريف بالبرنامج التدريبي - التعريف بالفئة المستهدفة من البرنامج التدريبي - الحصول على الموافقة على تنفيذ البرنامج 	مقابلة مع وكيل وزارة التضامن الاجتماعي	٣/١١/٢٠١٩ ١٢

المشاركون	الاستراتيجيات	الأهداف	النشاط التدريبي	اليوم والتاريخ
الباحثة	<ul style="list-style-type: none"> - الأفناع - المشاركة - الأتصال - بناء العلاقات 	<ul style="list-style-type: none"> - التعرف بالبرنامج التدريبي - وضع شروط لإختيار المشاركات في البرنامج من الرائدات بما يتلائم مع أهداف البرنامج - تحديد موعد بدء البرنامج 	مقابلة مع مدير إدارة شؤون المرأة بمديرية التضامن الأجتماعى	الثلاثاء ٢٠١٩/١١/٥
الباحثة	<ul style="list-style-type: none"> - توجيه التفاعل - بناء الاتصالات - بناء العلاقة المهنية 	<ul style="list-style-type: none"> - التعرف على الأعضاء - توطيد العلاقة بين الأعضاء - شرح أهداف برنامج التدخل المدنى - التأكيد على أهمية دور الرائدات الأجتماعيات 	الاجتماع التمهيدي	الأحد ٢٠١٩/١١/١٠
الباحثة	<ul style="list-style-type: none"> - بناء القدرات - الأفناع - الأتصال - بناء وتوجيه التفاعل 	<ul style="list-style-type: none"> - تنظيم الجماعة التجريبية - تحديد الأدوار والمسئوليات - تحديد مرحلة التدخل المهنى 	تشكيل وتكوين الجماعة التجريبية	الثلاثاء ٢٠١٩/١١/١٢
الباحثة ومدير إدارة شؤون المرأة بمديرية التضامن الأجتماعى	<ul style="list-style-type: none"> - المشاركة - تقدير الاحتياجات - الحوار والمناقشة 	<ul style="list-style-type: none"> - التعرف على إحتياجات الرائدات - التعرف على ميول وأهتمامات الرائدات - تحديد مرحلة البداية 	وضع وتقييم البرنامج التدريبي	الخميس ٢٠١٩/١١/١٤

المشاركون	الاستراتيجيات	الأهداف	النشاط التدريبي	اليوم والتاريخ
أ . ألهام لطيف مدير إدارة شئون المرأة بمديرية التضامن الأجتماعى أ.د/ وفاء يسرى أستاذ بقسم التنمية والتخطيط - كلية الخدمة الاجتماعية	- تغيير الاتجاهات - توجيه التفاعل - المشاركة الجماعية	- التعرف على كيفية اختيار الرائدات - التعرف على شروط اختيار الرائدة - معرفة مهام الرائدة داخل المجتمع - معرفة اللائحة المنظمة لعمل الرائدة - معرفة أهمية دور الرائدة فى التنمية	١ - محاضرة عن اللائحة المنظمة لعمل الرائدات الاجتماعيات ٢ - أهمية دور الرائدة فى التنمية	الثلاثاء ٢٠١٩/١١/١٩
الباحثة د/ شامية جمال مدرس بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية	- الإرشاد والتوجيه - التعلم - التفاعل - تغيير السلوك - المشاركة الجماعية	- التعرف على مشكلات الاجتماعية والنفسية والتعليمية التى تواجه السرة - إمداد الرائدات بالحقائق والمعارف عن هذه المشكلات - كيفية التعامل مع هذه المشكلات - كيفية التعامل مع مشكلة العنف الأسرى - كيفية التعامل مع مشكلة التتمر داخل وخارج الأسرة	١ - محاضرة عن التعرف على المشكلات الأسرية المستحدثة وكيفية مواجهتها ٢- ورشة عمل عن مشكلة التتمر داخل وخارج الأسرة	الخميس ٢٠١٩/١١/٢١

المشاركون	الاستراتيجيات	الأهداف	النشاط التدريبي	اليوم والتاريخ
الباحثة	<ul style="list-style-type: none"> - التعلم - الأفعال - تغيير - الاتجاهات - المناقشة - الجماعية - التوضيح - التفسير 	<ul style="list-style-type: none"> - التعرف بماهية المشورة المهنية - كيفية أداء المشورة المهنية - مساعدة الرائدات على المناقشة - الإيجابية حول آثار وسائل التواصل - الأجماعى على الأسرة - توفير المناخ الحر للتعبير عن الآراء والأفكار حول وسائل التواصل الأجماعى 	<ul style="list-style-type: none"> ١ - محاضرة عن المشورة المهنية ٢ - مناقشة جماعية عن تأثير وسائل التواصل الأجماعى على الأسرة 	الثلاثاء ٢٠١٩/١١/٢٦
د/ علياء عفان مدرس بقسم طرق الخدمة الاجتماعية الباحثة ود. سامية رمضان بمديرية التضامن الأجماعى	<ul style="list-style-type: none"> - التعلم - الأفعال - الحوار - المناقشة - التوضيح - والتفسير 	<ul style="list-style-type: none"> - التعرف على المهارات المهنية - اللازم أكتسابها للرائدات (مهارة - المقابلة - الملاحظة - العلاقة المهنية - التسجيل) - التعرف على القيم المهنية اللازم أكتسابها للرائدات (التقبل - السرية - حق تقرير المصير.....) - التعرف على الصعوبات التى تواجه الرائدة أثناء تعاملها داخل المجتمع 	<ul style="list-style-type: none"> ١ - محاضرة عن المهارات والقيم المهنية ٢ - مناقشة جماعية عن الصعوبات التى تواجه الرائدات داخل المجتمع 	الخميس ٢٠١٩/١١/٢٨

المشاركون	الاستراتيجيات	الأهداف	النشاط التدريبي	اليوم والتاريخ
د/ أسامه كمال بمديرية التضامن الأجتماعى الباحثة و د/مسعود على مدرس بقسم مجالات الخدمة الأجتماعية	- العصف الذهني - بناء المعارف - التعليم - التدريب التعاوني - المناقشة الأجتماعية	- التعرف على أنواع خدمات الرعاية الأجتماعية - ماهية جودة خدمات الرعاية - ماهية الجودة الشاملة لخدمات الرعاية الأجتماعية - كيفية تقديم الخدمة ذات جودة	١ - محاضرة عن جودة خدمات الرعاية الأجتماعية ٢ - ورشة عمل عن كيفية مواجهة الشائعات	الثلاثاء ٢٠١٩/١٢/٣
أ.د/ فيصل محمود مطر أستاذ الزينة والنباتات الطبية بكلية الزراعة الباحثة	- التعلم - التوضيح - المناقشة الجماعية - تغيير الاتجاهات	- التعرف على ماهية التلوث البيئي - التعرف على أنواع التلوث البيئي - التعرف على كيفية مواجهة التلوث - مناقشة إتجاهات المجتمع حول عمل الرائدات الأجتماعيات	١ - محاضرة عن التلوث البيئي ٢ - مناقشة جماعية عن نظرة المجتمع للرائدات الأجتماعيات	الخميس ٢٠١٩/١٢/٥

المشاركون	الاستراتيجيات	الأهداف	النشاط التدريبي	اليوم والتاريخ
الباحثة	<ul style="list-style-type: none"> - المناقشة الاجتماعية - العمل الفرقي - التوجيه التعاوني - بناء التفاعل - المشاركة الجماعية 	<ul style="list-style-type: none"> - أهمية فريق العمل بالوحدات الاجتماعية - كيفية توزيع الأدوار والمسئوليات - تفهم كل عضو في الفريق لعمل الآخر - احترام كل عضو للآخر - تحديد المسئوليات والمهام - التعاون من أجل تقديم الخدمات الاجتماعية للمجتمع المحلي 	ورشة عمل عن العمل الفرقي	الثلاثاء ٢٠١٩/١٢/١٠
الباحثة	<ul style="list-style-type: none"> - توطيد العلاقات وتقويتها - التمدد والتعزيز - التشجيع والتوجيه - والالتزام القيم والأخلاقي 	<ul style="list-style-type: none"> - تقديم الشكر للمشاركات فى البرنامج التدريبي - تكريم المتميزات والأكثر انضباطاً والتزاماً - توطيد العلاقات والتفاعلات - إنهاء البرنامج 	<ul style="list-style-type: none"> - تقويم البرنامج التدريبي - حفل الختام وتوزيع شهادات التقدير 	الخميس ٢٠١٩/١٢/١٢

تاسعاً: نتائج الدراسة:

(أ) وصف مجتمع الدراسة :

جدول رقم (١)

أ - يوضح توزيع الرائدات تبعاً لمتغير السن

ن = ٢٠

م	المعاملات الإحصائية فئات السن	ك	%	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أ-	أقل من ٣٠ سنة	٣	١٥	٣٥,٢	٣,٦
ب-	٣٠ - ٣٥ سنة	٦	٣٠		
ج-	٣٥ - ٤٠ سنة	٨	٤٠		
د-	٤٠ سنة فأكثر	٣	١٥		
المجموع		٢٠	١٠٠		

يتضح من الجدول رقم (١) يوضح وصف الرائدات الأجيال من حيث متغير فئات السن كمتغير كمي بمعنى أن الصفة أو الخصية التي يعرضها الجدول تتواجد عند جميع المفردات ولكن بدرجات متفاوتة حيث توضح البيانات أن أكبر عدد من المفردات تقع في الفئة العمرية (٣٥ وحتى أقل من ٤٠ سنة) بواقع (٨ مفردة) تمثل نسبة (٤٠%) من المبحوثات أي أكثر من الثلث ، وتلي ذلك الفئة العمرية من (٣٠ وحتى أقل من ٣٥ سنة) بواقع (٦ مفردة) تمثل ثلث المبحوثات بنسبه (٣٠%) وكانت أقل نسبة المبحوثات من الفئة العمرية أقل من ٣٠ سنة وكذلك الفئة أكثر من ٤٠ سنة بنسبة (١٥%) وبحساب الوسط الحسابي للمبحوثات كان (٣٥,٢ سنة) بمعنى أن أغلب المبحوثات يتمركزن حول هذا السن. وللوقوف على تجانس المفردات من حيث السن ثم حساب الانحراف المعياري كمقياس للتشتت فكان (٤,٦ سنة) مما يشير إلى أن هناك تجانس متقارب بين المفردات من حيث السن.

جدول رقم (٢)

يوضح توزيع الرائدات من حيث متغير الحالة الاجتماعية

ن = ٢٠

م	البيان	المعاملات الإحصائية	ك	%
أ-	أنسه		-	-
ب-	متزوجة		١٨	٩٠
ج-	مطلقة		-	-
د-	أرملة		٢	١٠
المجموع			٢٠	١٠٠

يتضح من الجدول رقم (٢) والخاص بالحالة الاجتماعية للرائدات الاجتماعيات وهو متغير كفي بمعنى أن الصفة التي يتسم بها عدد من المفردات لا تتسم بها المفردات الأخرى فكان توزيع المبحوثات تبعا لذلك المتغير حيث مثلت الفئة (متزوجة) نسبة ٩٠% وهي النسبة الأكبر منهم بينما ١٠% منهم كانت ارملة وغابت السمات الأخرى عن المبحوثات (أنسة ومطلق).

جدول رقم (٣)

يوضح وصف الرائدات من حيث الحالة التعليمية

ن = ٢٠

م	الفئات	المعاملات الإحصائية	ك	%
أ-	حاصل على شهادة التعليم الأساسية		-	-
ب-	مؤهل متوسط		١٨	٩٠
ج-	فوق المتوسط		١	٥
د-	مؤهل عال		١	٥

١٠٠	٢٠	المجموع
-----	----	---------

تظهر بيانات الجدول الحالة التعليمية للرائدات الاجتماعيات وفقاً لمتغير الحالة التعليمية حيث تبين أن أكبر عدد من المبحوثات (١٨) مفردة بنسبه (٩٠%) هم من الرائدات الاجتماعيات الحاصلات على مؤهل متوسط ، يلي ذلك (١) مفردة بنسبه (٥%) من الرائدات الاجتماعيات الحاصلات على مؤهل فوق المتوسط أو العالى وعليه يمكن القول أن منوال هذه البيانات كأحد مقياس النزعة المركزية التي تستخدمها لوصف البيانات هم الرائدات الاجتماعيات الحاصلات على مؤهل متوسط بمعنى أنها الفئة التي تتكرر أكثر من غيرها من الفئات الأخرى. ومن هذا يتضح فائدة البرنامج التدريبي للرائدات الاجتماعيات حيث أن المستوى التعليمي لهن متوسط.

جدول رقم (٤)

يوضح توزيع الرائدات لمجال العمل

ن=٢٠

م	الفئات	المعاملات الإحصائية	ك	%
أ-	قطاع ريفي		١٦	٨٠
ب-	قطاع حضري		٤	٢٠
المجموع			٢٠	١٠٠

تبين بيانات الجدول (٤) توزيع مفردات مجتمع البحث من الرائدات الاجتماعيات وفقاً للموطن الأصلي حيث جاءت النسبة الأكبر أكثر من ثلاث أرباع المبحوثات وبنسبه (٨٠%) موطنهم الأصلي (القطاع الريفي) وحوالي خمس المبحوثين (٢٠%) موطنهم الأصلي القطاع الحضري وتتسق بيانات الجدول حيث تم اختيار عينة عمدية ممثلة لمراكز محافظة الفيوم بقطاعها الريفية والحضرية.

جدول رقم (٥)

يوضح توزيع الرائدات وفقاً لسنوات الخبرة

ن = ٢٠

م	الفئات	المعاملات الإحصائية	ك	%
أ-	أقل من ٥ سنوات		٢	١٠
ب-	٥ - ١٠		٤	٢٠
ج-	١٠ - ١٥		٦	٣٠
د-	١٥ سنة فأكثر		٨	٤٠
المجموع			٢٠	١٠٠

باستقراء بيانات الجدول (٥) يتضح أن أغلب الرائدات الاجتماعيات والنسبة الأكبر (٤٠%) سنوات العمل أكثر من ١٥ سنة تحتل المرتبة الأولى وبواقع (٨) مفردة ، وفي المرتبة الثانية وبأقل من ذلك بقليل (٦) مفردة بنسبه (٣٠%) كانت خبرتهم في العمل من ١٠ إلى ١٥ سنة ثم يلي ذلك الرائدات الاجتماعيات كانت خبرتهم في العمل من ٥ إلى ١٠ سنوات. ثم في المرتبة الأخيرة وبعدد قليل جداً (مفردتان) كانت خبرتهم في العمل أقل من ٥ سنوات.

جدول رقم (٦)

يوضح توزيع الرائدات وفقا لمتوسط الدخل الشهري

ن = ٢٠

م	فئات الدخل	المعاملات الإحصائية	ك	%
أ-	أقل من ٥٠٠ جنيه		١٧	٨٥
ب-	٥٠٠ - ٨٠٠		٣	١٥
ج-	٨٠٠ - ١٠٠٠		-	-
د-	١٠٠٠ جنيه فأكثر		-	-
المجموع				

تشير بيانات الجدول (٦) إلى مستوى الدخل الشهرية للرائدات الاجتماعيات حيث أحتلت الرائدات التي دخلها (أقل من ٥٠٠ جنيه) أكثر المبحوثات بواقع (١٧ مفردة) وبنسبه (٨٥%) يلي ذلك الرائدات الاجتماعيات التي يتراوح دخولها من (٥٠٠ حتى أقل من ٨٠٠ جنيه) يمثلها (٣ مفردة وبنسبه (١٥%)، بينما لم تمثل أى من الرائدات الاجتماعيات الموجودة في عينة الدراسة في فئات الدخل الأكثر من ٨٠٠ جنيه مما يعنى تدنى الدخل الشهرية للرائدات الاجتماعيات مما يؤثر على مستوى آدائهن المهني بالإضافة إلى ضعف الدافعية الأنجاز المهني.

جدول رقم (٧)

هل عمل رائدة مقبول فى المجتمع

ن = ٢٠

م	الاستجابة	المعاملات الإحصائية	ك	%
أ-	نعم		١٥	٧٥
ب-	إلى حد ما		٣	١٥
ج-	لا		٢	١٠
المجموع			٢٠	١٠٠

تشير بيانات الجدول (٧) أن عمل رائدات مقبول فى المجتمعات المختلفة حيث أخذ قبول عملهن أعلى نسبة من المبحوثات (٧٥%) وبواقع (١٥) مفردة، يلي ذلك وبنسبه (١٥%) كانوا موافقين إلى حد ما وأخيراً وبنسبه قليلة بلغت (١٠%) من المبحوثات لم يقبلوا عملهن كرائدات اجتماعيات.

جدول رقم (٨)

هل تجيدين مهارات العمل كرائدة إجتماعية

ن = ٢٠

م	الاستجابة	المعاملات الإحصائية	ك	%
أ-	نعم		١٣	٦٥
ب-	إلى حد ما		٧	٣٥
ج-	لا		-	-
المجموع			٢٠	١٠٠

يتضح من الجدول (٨) والخاص هل تجيدين مهارات العمل كرائدة إجتماعية يتضح أن أغلب الرائدات الاجتماعيات والنسبة الأكبر ٦٥% تجيد مهارات العمل كرائدة أجتتماعية وأقل من (٧) مفردة وبنسبة ٣٥% تجيد مهارات العمل إلى حد ما.

جدول رقم (٩)

حول متغير المعرفة بالمبادرات القومية

ن = ٢٠

م	المعاملات الإحصائية		%
	ك	الاستجابة	
أ-	١٩	نعم	٩٥
ب-	١	لا	٥
المجموع			١٠٠

يتضح من الجدول (٩) حول متغير المعرفة بالمبادرات القومية أن النسبة الأكبر ٩٥% من الرائدات بيحصلوا على المعلومات الخاصة بالمبادرات القومية أولاً بأول بينما النسبة الأقل لم يحصلوا على هذه المعلومات قد يكون نتيجة لبعدها مكان عملهم.

جدول رقم (١٠)

المشاركة في هذه المبادرات

ن = ٢٠

م	المعاملات الإحصائية		%
	ك	الاستجابة	
أ-	١١	نعم	٥٥
ب-	٩	لا	٤٥
المجموع			١٠٠

يتضح من الجدول (١٠) والخاص بالمشاركة في هذه المبادرات أن النسبة ٥٥% من مجتمع الدراسة شاركت في هذه المبادرات بينما حوالي ٤٥% منهم لم يشاركوا في هذه المبادرات.

جدول رقم (١١)

يوضح الحصول على دورات تدريبية قبل العمل

ن = ٢٠

م	المعاملات الإحصائية	
	ك	الاستجابة
أ-	٢٠	نعم
ب-	-	لا
المجموع		٢٠
	%	١٠٠

يتضح من الجدول (١١) والخاص بالحصول على دورات قبل العمل أن كلهم يحصلون على دورات تدريبية قبل العمل كرائدات اجتماعيات وذلك بنسبة ١٠٠%.

جدول رقم (١٢)

حول مدى الاستفادة من الدورات

ن = ٢٠

م	المعاملات الإحصائية	
	ك	الاستجابة
أ-	١٧	نعم
ب-	٣	إلى حد ما
ج-	-	لا
المجموع		٢٠
	%	١٠٠

يتضح من الجدول (١٢) والخاص بمدى الاستفادة من الدورات أن النسبة الأكبر (٨٥%) منهم استفادوا من هذه الدورات ونسبة أقل منهم (١٥%) كانت استفادتهم إلى حد ما.

ب- النتائج الخاصة بالمقياس: (النتائج الخاصة بفروض الدراسة):**أ- النتائج الخاصة بالفرض الفرعي الأول للدراسة (المتعلق بالمعارف النظرية):**

(توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات مجتمع الدراسة على مقياس معدل الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات قبل وبعد استخدام البرنامج التدريبي وزيادة الجوانب المعرفية النظرية لدى الرائدات الاجتماعيات).

جدول (١٣) يوضح استجابات المبحوثين على متغير الجوانب المعرفية اللازم اكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات

(ن = ٢٠)

م	العبارة	القياس القبلي						القياس البعدي					
		الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القوة النسبية	الوزن المرجح	مجموع الأوزان	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القوة النسبية	الوزن المرجح	مجموع الأوزان
١	المعرفة باللوائح والقوانين المنظمة لعمل الرائدات الاجتماعيات.	٦	٢,٢٢	٢,٣٥	٧٨,٣	١٥,٧	٤٧	٦	٢,٢٢	٢,٣٥	٧٨,٣	١٥,٧	٤٧
٢	المعرفة بأساليب وأنواع التسجيل.	٥	٢,٤١	٢,٤٠	٨٠	١٦,٠	٤٨	٥	٢,٤١	٢,٤٠	٨٠	١٦,٠	٤٨
٣	المعرفة بالمصادر المالية المتاحة داخل وخارج المؤسسة.	١٠	٢,٠٣	٢,٠٠	٦٦,٧	١٣,٣	٤٠	١٠	٢,٠٣	٢,٠٠	٦٦,٧	١٣,٣	٤٠
٤	معرفة عن قيادات ومؤسسات المجتمع المحلي.	٦	٢,٢٩	٢,٣٥	٧٨,٣	١٥,٧	٤٧	٦	٢,٢٩	٢,٣٥	٧٨,٣	١٥,٧	٤٧

م	العبارة	القياس القبلي						القياس البعدي					
		الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القوة النسبية	الوزن المرجح	مجموع الأوزان	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القوة النسبية	الوزن المرجح	مجموع الأوزان
٥	معرفة عن كيفية إقامة علاقة مهنية سليمة.	٩	٢,٨٣	٢,١٥	٧١,٧	١٤,٣	٤٣	٤	٠,٦٦	٢,٨٠	٩٣,٣	١٨,٧	٥٦
٦	معرفة عن طبيعة وعادات وتقاليد المجتمع وأهم مشكلاته.	٣	٢,٨٧	٢,٧٠	٩٠,٠	١٨,٠	٥٤	٣	٢,٢٢	٢,٨٥	٩٥,٠	١٩,٠	٥٧
٧	معرفة عن الصحة الإنجابية للمرأة وطبيعة جسمها.	١	٣,٦٥	٢,٩٠	٩٦,٧	١٩,٣	٥٨	١	٣,١٢	٣,٠٠	١٠٠,٠	٢٠,٠	٦٠
٨	الدور الفعلي ومسئوليات الرائدات الاجتماعيات.	٢	٣,١٢	٢,٨٠	٩٣,٣	١٨,٧	٥٦	٢	٢,٦٣	٢,٩٠	٩٦,٧	١٩,٣	٥٨
٩	المعرفة بنوعية المشكلات الأسرية.	١١	٠,٩٩	١,٩٥	٦٥,٠	١٣,٠	٣٩	١١	٠,٤٨	٢,٣٠	٧٦,٧	١٥,٣	٤٦
١٠	المعرفة بالتكنولوجيا الحديثة	١٢	٠,٤٨	١,٩٠	٦٣,٣	١٢,٧	٣٨	١٤	٠,٤٨	٢,١٠	٧٠,٠	١٤,٠	٤٢
١١	المعرفة بكيفية استخدام وسائل التواصل الاجتماعي.	٧	١,٥٩	٢,٢٥	٧٥,٠	١٥,٠	٤٥	٩	٠,٩١	٢,٥٠	٨٣,٣	١٦,٧	٥٠
١٢	المعرفة بالشائعات وخطورتها على المجتمع.	٨	٠,٦٦	٢,٢٠	٧٣,٣	١٤,٧	٤٤	١٠	١,٤٢	٢,٤٥	٨١,٧	١٦,٣	٤٩
١٣	المعرفة بالخدمات التي	١٤	٠,٩٩	١,٧٠	٥٦,٧	١١,٣	٣٤	١٣	٠,٦٦	٢,٢٠	٧٣,٣	١٤,٧	٤٤

م	العبارة	القياس القبلي						القياس البعدي					
		الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القوة النسبية	الوزن المرجح	مجموع الأوزان	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القوة النسبية	الوزن المرجح	مجموع الأوزان
	يقدمها الصندوق الاجتماعي للمرأة المعيلة.												
١٤	المعرفة بمصادر تلوث البيئة.	٩	٠,٤٨	٢,١٥	٧١,٧	١٤,٣	٤٣	١١	٠,٩٩	٢,٣٠	٧٦,٧	١٥,٣	٤٦
١٥	المعرفة بكيفية تطبيق نظم جودة الخدمات الاجتماعية.	١٢	٠,٧٩	١,٩٠	٦٣,٣	١٢,٧	٣٨	١٤	٠,٣٦	٢,١٠	٧٠,٠	١٤,٠	٤٢
١٦	المعرفة بالبرامج المختلفة داخل الوحدة الاجتماعية.	٤	٢,٠٣	٣,١٢	٨٦,٧	١٧,٣	٥٢	٢	٢,٦٠	٢,٩٠	٩٦,٧	١٩,٣	٥٨
١٧	المعرفة بكيفية تنفيذ الخطط ووضع حلول بديلة.	١٣	١,٢٨	١,٧٥	٥٨,٣	١١,٧	٣٥	١٢	٠,٩١	٢,٢٥	٧٥,٠	١٥,٠	٤٥
	المجموع		١,٨٠	٢,٢٤	٧٤,٦		٧٦١		١,٣٠	٢,٥٥	٨٥		٨٦٧
	المتوسط المرجح			٤٤,٨					٥١,٠				
	القوة النسبية للبعد			%٧٤,٦					%٨٥,٠				

تشير بيانات الجدول السابق والذي يتناول الفرق بين النسب المئوية لاستجابات مجتمع الدراسة في القياس القبلي والبعدي في البعد الأول والخاص بمتغير الجوانب المعرفية اللازم اكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات إلى أن المتوسط الحسابي المرجح في القياس القبلي (٤٤,٨) والقوة النسبية للبعد (٧٤,٦%)، وكما يتضح من الجدول السابق أن متوسط استجابات مجتمع البحث قد بلغ (٢,٢٤) درجة، بما يشير إلى أن نسبة الموافقة على البعد متوسطة، حيث يقع في فئة المتوسطات الفارقة (الأقل من ٢,٣٣)، وبذلك يمكن التأكيد على أن هذه الاستجابات تتركز حول خيار الموافقة على البعد متوسطة، ولقد زادت تلك الدرجة بعد استخدام البرنامج التدريبي، حيث أصبح المتوسط الحسابي المرجح في القياس البعدي (٥١) والقوة النسبية للبعد (٨٥%) كما يتضح من الجدول السابق أن متوسط استجابات مجتمع الدراسة قد بلغ درجة قدرها (٢,٥٥)، بما يشير إلى ارتفاع نسبة الموافقة على البعد وتحقيقه، حيث يقع في فئة المتوسطات الفارقة من (٢,٣٣ إلى ٣) وبذلك يمكن التأكيد على أن هذه الاستجابات تتركز حول خيار الموافقة على البعد.

وبالنظر إلى عبارات البعد الأول في القياس القبلي نجد أن العبارات يمكن ترتيبها على النحو التالي:

- ١- جاءت العبارة رقم (٧) التي مفادها (معرفة عن الصحة الإنجابية للمرأة وطبيعة جسمها) في الترتيب الأول بوزن مرجح (١٩,٣) وقوة نسبية (٩٦,٧%) ومتوسط حسابي (٢,٩).
- ٢ - جاءت العبارة رقم (٨) التي مفادها (الدور الفعلي ومسئوليات الرائدات الاجتماعيات)، في الترتيب الثاني بوزن مرجح (١٨,٧) وقوة نسبية (٩٣,٣%) ومتوسط حسابي (٢,٨).
- ٣ - جاءت العبارة رقم (٦) التي مفادها (معرفة عن طبيعة وعادات وتقاليده المجتمع وأهم مشكلاته)، في الترتيب الثالث بوزن مرجح (١٨) وقوة نسبية (٩٠%) ومتوسط حسابي (٢,٧).
- ٤ - جاءت العبارة رقم (١٦) التي مفادها (المعرفة بالبرامج المختلفة داخل الوحدة الاجتماعية)، في الترتيب الرابع بوزن مرجح (١٧,٣) وقوة نسبية (٨٦,٧%) ومتوسط حسابي (٢,٦).

- ٥ - جاءت العبارة رقم (٢) التي مفادها (المعرفة بأساليب وأنواع التسجيل) ، في الترتيب الخامس بوزن مرجح (١٦) وقوة نسبية (٨٠%) ومتوسط حسابي (٢,٤).
- ٦ - جاءت العبارة رقم (١) التي مفادها (المعرفة باللوائح والقوانين المنظمة لعمل الرائدات الاجتماعيات)، وكذلك العبارة رقم (٤) والتي مفادها (معرفة عن قيادات ومؤسسات المجتمع المحلي) في الترتيب السادس بوزن مرجح (١٥,٧) وقوة نسبية (٧٨,٣%) ومتوسط حسابي (٢,٣٥).
- ٧ - جاءت العبارة رقم (١١) التي مفادها (المعرفة بكيفية استخدام وسائل التواصل الاجتماعي) ، في الترتيب السابع بوزن مرجح (١٥) وقوة نسبية (٧٥%) ومتوسط حسابي (٢,٢٥).
- ٨ - جاءت العبارة رقم (١٢) التي مفادها (المعرفة بالشائعات وخطورتها على المجتمع) ، في الترتيب الثامن بوزن مرجح (١٤,٧) وقوة نسبية (٧٣,٣%) ومتوسط حسابي (٢,٢).
- ٩ - جاءت العبارة رقم (٥) التي مفادها (معرفة عن كيفية إقامة علاقة مهنية سليمة)، وكذلك العبارة رقم (١٤) والتي مفادها (المعرفة بمصادر تلوث البيئة) في الترتيب التاسع بوزن مرجح (١٤,٣) وقوة نسبية (٧١,٧%) ومتوسط حسابي (٢,١٥).
- ١٠ - جاءت العبارة رقم (٣) التي مفادها (المعرفة بالمصادر المالية المتاحة داخل وخارج المؤسسة) في الترتيب العاشر بوزن مرجح (١٣,٣) وقوة نسبية (٦٦,٧%) ومتوسط حسابي (٢).
- ١١ - جاءت العبارة رقم (٩) التي مفادها (المعرفة بنوعية المشكلات الأسرية) في الترتيب الحادي عشر بوزن مرجح (١٣) وقوة نسبية (٦٥%) ومتوسط حسابي (١,٩٥).
- ١٢ - جاءت العبارة رقم (١٠) التي مفادها (المعرفة بالتكنولوجيا الحديثة)، وكذلك العبارة رقم (١٥) والتي مفادها (المعرفة بكيفية تطبيق نظم جودة الخدمات الاجتماعية) في الترتيب الثاني عشر بوزن مرجح (١٢,٧) وقوة نسبية (٦٣,٣%) ومتوسط حسابي (١,٩).
- ١٣ - جاءت العبارة رقم (١٧) التي مفادها (المعرفة بكيفية تنفيذ الخطط ووضع حلول بديلة) في الترتيب الثالث عشر بوزن مرجح (١١,٧) وقوة نسبية (٥٨,٣%) ومتوسط حسابي (١,٧٥).

١٤ - جاءت العبارة رقم (١٣) التي مفادها (المعرفة بالخدمات التي يقدمها الصندوق الاجتماعي للمرأة المعيلة) في الترتيب الأخير بوزن مرجح (١١,٣) وقوة نسبية (٥٦,٧%) ومتوسط حسابي (١,٧). وبعد استخدام البرنامج التدريبي نجد أنه قد تحقق صدق الفرض الفرعي الأول و(توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات مجتمع الدراسة على بعد الجوانب المعرفية لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات قبل وبعد استخدام البرنامج التدريبي وزيادة الجوانب المعرفية النظرية لدى الرائدات الاجتماعيات)، فقد جاء المتوسط المرجح في القياس البعدي (٥١) والقوة النسبية (٨٥%)، كما يتضح من الجدول السابق أن متوسط استجابات مجتمع البحث قد بلغ درجة قدرها (٢,٥٥) درجة، بما يشير إلى ارتفاع نسبة الموافقة على البعد وتحقيقه، حيث يقع في فئة المتوسطات الفارقة من (٢,٣٣ إلى ٣)، وبذلك يمكن التأكيد على أن هذه الاستجابات تتركز حول خيار الموافقة على البعد. وبالتالي فقد تغير ترتيب غالبية العبارات في القياس البعدي عنه في القياس القبلي فنجد أن ترتيب العبارات من حيث درجة الاستجابة وقوة التأثير جاءت كالتالي:

- ١ - جاءت العبارة رقم (٧) التي مفادها (معرفة عن الصحة الإنجابية للمرأة وطبيعة جسمها) في الترتيب الأول بوزن مرجح (٢٠) وقوة نسبية (١٠٠%) ومتوسط حسابي (٣).
- ٢ - جاءت العبارة رقم (٨) التي مفادها (الدور الفعلي ومسئوليات الرائدات الاجتماعيات)، وكذلك العبارة رقم (١٦) والتي مفادها (المعرفة بالبرامج المختلفة داخل الوحدة الاجتماعية)، في الترتيب الثاني بوزن مرجح (١٩,٣) وقوة نسبية (٩٦,٧%) ومتوسط حسابي (٢,٩).
- ٣ - جاءت العبارة رقم (٦) التي مفادها (معرفة عن طبيعة وعادات وتقاليده المجتمع وأهم مشكلاته)، في الترتيب الثالث بوزن مرجح (١٩) وقوة نسبية (٩٥%) ومتوسط حسابي (٢,٨٥).
- ٤ - جاءت العبارة رقم (٥) التي مفادها (معرفة عن كيفية إقامة علاقة مهنية سليمة)، في الترتيب الرابع بوزن مرجح (١٨,٧) وقوة نسبية (٩٣,٣%) ومتوسط حسابي (٢,٨).
- ٥ - جاءت العبارة رقم (٢) التي مفادها (المعرفة بأساليب وأنواع التسجيل)، في الترتيب الخامس بوزن مرجح (١٨,٣) وقوة نسبية (٩١,٧%) ومتوسط حسابي (٢,٧٥).

- ٦ - جاءت العبارة رقم (١) التى مفادها (المعرفة باللوائح والقوانين المنظمة لعمل الرائدات الاجتماعيات)، فى الترتيب السادس بوزن مرجح (١٨) وقوة نسبية (٩٠%) ومتوسط حسابى (٢,٧).
- ٧ - جاءت العبارة رقم (٤) والتى مفادها (معرفة عن قيادات ومؤسسات المجتمع المحلى) ، فى الترتيب السابع بوزن مرجح (١٧,٧) وقوة نسبية (٨٨,٣%) ومتوسط حسابى (٢,٦٥).
- ٨ - جاءت العبارة رقم (٣) والتى مفادها (المعرفة بالمصادر المالية المتاحة داخل وخارج المؤسسة) ، فى الترتيب الثامن بوزن مرجح (١٧,٣) وقوة نسبية (٨٦,٧%) ومتوسط حسابى (٢,٦).
- ٩ - جاءت العبارة رقم (١١) التى مفادها (المعرفة بكيفية استخدام وسائل التواصل الاجتماعى)، فى الترتيب التاسع بوزن مرجح (١٦,٧) وقوة نسبية (٨٣,٣%) ومتوسط حسابى (٢,٥).
- ١٠ - جاءت العبارة رقم (١٢) التى مفادها (المعرفة بالشائعات وخطورتها على المجتمع) ، فى الترتيب العاشر بوزن مرجح (١٦,٣) وقوة نسبية (٨١,٧%) ومتوسط حسابى (٢,٤٥).
- ١١ - جاءت العبارة رقم (٩) التى مفادها (المعرفة بنوعية المشكلات الأسرية) ، وكذلك العبارة رقم (١٤) والتى مفادها (المعرفة بمصادر تلوث البيئة) ، فى الترتيب الحادى عشر بوزن مرجح (١٥,٣) وقوة نسبية (٧٦,٧%) ومتوسط حسابى (٢,٣).
- ١٢ - جاءت العبارة رقم (١٧) التى مفادها (المعرفة بكيفية تنفيذ الخطط ووضع حلول بديلة) ، فى الترتيب الثانى عشر بوزن مرجح (١٥) وقوة نسبية (٧٥%) ومتوسط حسابى (٢,٢٥).
- ١٣ - جاءت العبارة رقم (١٣) التى مفادها (المعرفة بالخدمات التى يقدمها الصندوق الاجتماعى للمرأة المعيلة) ، فى الترتيب الثالث عشر بوزن مرجح (١٤,٧) وقوة نسبية (٧٣,٣%) ومتوسط حسابى (٢,٢).
- ١٤ - جاءت العبارة رقم (١٠) التى مفادها (المعرفة بالتكنولوجيا الحديثة)، وكذلك العبارة رقم (١٥) والتى مفادها (المعرفة بكيفية تطبيق نظم جودة الخدمات الاجتماعية) ، فى الترتيب الأخير بوزن مرجح (١٤) وقوة نسبية (٧٠%) ومتوسط حسابى (٢,١).

وبمقارنة النتائج في هذا البعد قبل استخدام البرنامج التدريبي وبعده يتضح ارتفاع المتوسط الحسابي المرجح من (٤٤,٨) إلى (٥١) والقوة النسبية من (٧٤%) إلى (٨٥%) والوسط الحسابي من (٢,٢٤) إلى (٢,٥٥)

جدول (١٤) يوضح قيمة متوسط الفروق و (ت) المحسوبة للمقارنة بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة في القياسين القبلي والبعدي لمتغير الجوانب المعرفية اللازم أكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات

(ن = ٢٠)

القياس	العدد	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	متوسط الفروق	درجات الحرية	قيمة 'ت' المحسوبة	مستوى الدلالة
القبلي	٢٠	٤٤,٨٠	١,٨٠	٦,٢٠	١٩	٨,١٧	٠,٠١
البعدي	٢٠	٥١,٠٠	١,٣٠				

تشير بيانات الجدول (١٤) والذي يوضح قيمة متوسط الفروق و(ت) المحسوبة بين القياس القبلي والبعدي للفرض الفرعي الأول والخاص بمتغير الجوانب المعرفية اللازم أكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات قبل وبعد استخدام البرنامج التدريبي، حيث بلغ متوسط الفروق بين القياس القبلي والبعدي على مقياس الجوانب المعرفية اللازم أكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات (٦,٢)، وهذا الفرق دال إحصائياً عند (٠,٠١) أي بدرجة ثقة تصل إلى (٩٩%)، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (٨,١٧) وهي أكبر من نظيرتها الجدولية عند (٠,٠١)، تلك الفروق تعود إلى استخدام البرنامج التدريبي.

وبالتالي أثبتت الدراسة قبول الفرض الفرعي الأول وهو (توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات مجتمع الدراسة على مقياس الجوانب المعرفية اللازم أكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات قبل وبعد استخدام البرنامج التدريبي وزيادة الجوانب المعرفية النظرية لدى الرائدات الاجتماعيات).

ب- النتائج الخاصة بالفرض الفرعي الأول للدراسة (المتعلق بالمهارات المهنية):

(توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات مجتمع الدراسة على مقياس معدل الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات قبل وبعد استخدام البرنامج التدريبي وزيادة المهارات المهنية لدى الرائدات الاجتماعيات).

جدول (١٥) يوضح استجابات المبحوثين على متغير المهارات المهنية اللازم اكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات (ن = ٢٠)

م	العبارة	القياس القبلي						القياس البعدي					
		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	كيفية إقامة علاقة مهنية مع سكان المجتمع المحلي.	٤٥	١٥,٠	٧٥,٠	٢,٢٥	٢,٨٣	٥٦	١٨,٧	٩٣,٣	٢,٨٠	٠,٧٩	٣	
٢	القدرة على إجراء حلقات نقاش وندوات ومحاضرات.	٥٣	١٧,٧	٨٨,٣	٢,٧٠	٣,١٢	٥٨	١٩,٣	٩٦,٧	٢,٩٠	٢,١٠	١	
٣	القدرة على الإقناع والمناقشة والحوار.	٥٠	١٦,٧	٨٣,٣	٢,٥٠	٢,٥٨	٥٥	١٨,٣	٩١,٧	٢,٧٥	١,٧٤	٤	
٤	اقتراح أساليب متطورة للمشكلات الأسرية.	٤٢	١٤,٠	٧٠,٠	٢,١٠	٢,٠٣	٥٢	١٧,٣	٨٦,٧	٢,٦٠	١,٣٢	٦	
٥	الحرص على الأسلوب العلمي في إجراء البحوث.	٣٤	١١,٣	٥٦,٧	١,٧٠	١,٥٩	٤٨	١٦,٠	٨٠,٠	٢,٤٠	١,٤٧	٩	

م	العبارة	القياس القبلي						القياس البعدي					
		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٦	المساعدة على تحديد الخدمات والمشروعات المناسبة للمجتمع المحلي.	٣٩	١٣,٠	٦٥,٠	١,٩٥	٠,٩٩	٤٦	١٥,٣	٧٦,٧	٢,٣٠	٠,٤٨	١٠	٠,٣٥
٧	القدرة على إقامة العلاقات الاجتماعية.	٥٦	١٨,٧	٩٣,٣	٢,٨٠	٢,٨٧	٥٧	١٩,٠	٩٥,٠	٢,٨٥	٢,٦٣	٢	٠,٠٥
٨	القدرة على إعداد التقارير الإحصائية الخاصة	٤٢	١٤,٠	٧٠,٠	٢,١٠	٠,٧٣	٤٤	١٤,٧	٧٣,٣	٢,٢٠	٠,٤٨	١٢	٠,١٠
٩	القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة.	٣٩	١٣,٠	٦٥,٠	١,٩٥	٠,٦٦	٤٣	١٤,٣	٧١,٧	٢,١٥	٠,٤٨	١٣	٠,٢٠
١٠	المهارة في الإنصات للآخرين.	٥٣	١٧,٧	٨٨,٣	٢,٦٥	٢,٨٣	٥٦	١٨,٧	٩٣,٣	٢,٨٠	٢,٢٩	٣	٠,١٥
١١	المهارة في المحادثة وإدارة الحوار.	٥٠	١٦,٧	٨٣,٣	٢,٥٠	٢,٣٣	٥٤	١٨,٠	٩٠,٠	٢,٧٠	١,٧٤	٥	٠,٢٠
١٢	المهارة في الاستخدام الأمثل لإمكانيات المؤسسة والمجتمع.	٣٦	١٢,٠	٦٠,٠	١,٨٠	٠,٧٩	٤٥	١٥,٠	٧٥,٠	٢,٢٥	٠,٦٦	١١	٠,٤٥
١٣	المهارة في الملاحظة	٤٣	١٤,٣	٧١,٧	٢,١٥	٢,٠٣	٥٢	١٧,٣	٨٦,٧	٢,٦٠	٠,٧٩	٦	٠,٤٥

م	العبارة	القياس القبلي						القياس البعدي					
		الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القوة النسبية	الوزن المرجح	مجموع الأوزان	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القوة النسبية	الوزن المرجح	مجموع الأوزان
	وردود الأفعال.												
١٤	مهارة جمع البيانات من مصادرها المختلفة.	٦	٢,٨٧	٢,١٥	٧١,٧	١٤,٣	٤٣	٢	١,١١	٢,٨٥	٩٥,٠	١٩,٠	٥٧
١٥	التنسيق الدائم بين دوري وأدوار فريق العمل في الوحدة الاجتماعية	٧	١,٤٢	٢,١٠	٧٠,٠	١٤,٠	٤٢	٨	٠,٧٩	٢,٤٥	٨١,٧	١٦,٣	٤٩
١٦	القدرة على الملاحظة الجيدة لكافة أنساق التعامل.	٤	١,٧٤	٢,٣٠	٧٦,٧	١٥,٣	٤٦	٧	١,٢٠	٢,٥٠	٨٣,٣	١٦,٧	٥٠
	المجموع		٢,٠٠	٢,٢٣	٧٤,٣		٧١٣		١,٣٠	٢,٥٧	٨٥,٧		٨٢٢
	المتوسط المرجح				٤٤,٦٠					٥١,٤٠			
	القوة النسبية للبعد				%٧٤,٣					%٨٥,٧			

تشير بيانات الجدول (١٥) والذي يتناول الفرق بين النسب المئوية لاستجابات مجتمع الدراسة في القياس القبلي والبعدي في البعد الثاني والخاص بمتغير المهارات المهنية اللازم أكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات إلى أن المتوسط الحسابي المرجح في القياس القبلي (٤٤,٦) والقوة النسبية للبعد (٧٤,٣%)، كما يتضح من الجدول السابق أن متوسط استجابات مجتمع البحث قد بلغ (٢,٢٣) درجة، بما يشير إلى أن نسبة الموافقة على البعد كانت متوسطة، حيث يقع في فئة المتوسطات الفارقة من (الأقل من ٢,٣٢)، وبذلك يمكن التأكيد على أن هذه الاستجابات تتركز حول خيار الموافقة على البعد متوسطة، ولقد زادت تلك الدرجة بعد استخدام البرنامج التدريبي، حيث أصبح المتوسط الحسابي المرجح في القياس البعدي (٥١,٤) والقوة النسبية للبعد (٨٥,٧%)، كما يتضح من الجدول السابق أن متوسط استجابات مجتمع الدراسة قد بلغ درجة (٢,٥٧) ، بما يشير إلى ارتفاع نسبة الموافقة على البعد وتحقيقه، حيث يقع في فئة المتوسطات الفارقة من (٢,٣٣) إلى (٣) وبذلك يمكن التأكيد على أن هذه الاستجابات تتركز حول خيار الموافقة على البعد.

وبالنظر إلى عبارات البعد الثاني في القياس القبلي نجد أن العبارات يمكن ترتيبها على النحو التالي:

١- جاءت العبارة رقم (٧) التي مفادها (القدرة على إقامة العلاقات الاجتماعية)، في الترتيب الأول بوزن مرجح (١٨,٧) وقوة نسبية (٩٣,٣%) ومتوسط حسابي (٢,٨).

٢- وتأتي العبارة رقم (٢) التي مفادها (القدرة على إجراء حلقات نقاش وندوات ومحاضرات)، وكذلك العبارة رقم (١٠) والتي مفادها (المهارة في الإنصات للآخرين)، في الترتيب الثاني بوزن مرجح (١٧,٧) وقوة نسبية (٨٨,٣%) ومتوسط حسابي (٢,٧).

٣- جاءت العبارة رقم (٣) التي مفادها (القدرة على الإقناع والمناقشة والحوار)، وكذلك العبارة رقم (١١) والتي مفادها (المهارة في المحادثة وإدارة الحوار)، في الترتيب الثالث بوزن مرجح (١٦,٧) وقوة نسبية (٨٣,٣%) ومتوسط حسابي (٢,٥).

٤- وتأتي العبارة رقم (١٦) التي مفادها (القدرة على الملاحظة الجيدة لكافة أنساق التعامل)، في الترتيب الرابع بوزن مرجح (١٥,٣) وقوة نسبية (٧٦,٧%) ومتوسط حسابي (٢,٣).

٥- وتأتي العبارة رقم (١) التي مفادها (كيفية إقامة علاقة مهنية مع سكان المجتمع المحلي)، في الترتيب الخامس بوزن مرجح (١٥) وقوة نسبية (٧٥%) ومتوسط حسابي (٢,٢٥).

٦- جاءت العبارة رقم (١٣) التي مفادها (المهارة في الملاحظة وردود الأفعال)، وكذلك العبارة رقم (١٤) والتي مفادها (مهارة جمع البيانات من مصادرها المختلفة)، في الترتيب السادس بوزن مرجح (١٤,٣) وقوة نسبية (٧١,٧%) ومتوسط حسابي (٢,١٥).

٧- وتأتي العبارة رقم (٤) التي مفادها (اقتراح أساليب متطورة للمشكلات الأسرية)، وكذلك العبارة رقم (٨) والتي مفادها (القدرة على إعداد التقارير الإحصائية الخاصة)، وكذلك العبارة رقم (١٥) والتي مفادها (التنسيق الدائم بين دوري وأدوار فريق العمل في الوحدة الاجتماعية)، في الترتيب السابع بوزن مرجح (١٤) وقوة نسبية (٧٠%) ومتوسط حسابي (٢,١).

٨- وتأتي العبارة رقم (٦) التي مفادها (المساعدة على تحديد الخدمات والمشروعات المناسبة للمجتمع المحلي)، وكذلك العبارة رقم (٩) والتي مفادها (القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة)، في الترتيب الثامن بوزن مرجح (١٣) وقوة نسبية (٦٥%) ومتوسط حسابي (١,٩٥).

٩- وتأتي العبارة رقم (١٢) التي مفادها (المهارة في الاستخدام الأمثل لإمكانيات المؤسسة والمجتمع)، في الترتيب التاسع بوزن مرجح (١٢) وقوة نسبية (٦٠%) ومتوسط حسابي (١,٨).

١٠- وتأتي العبارة رقم (٥) التي مفادها (الحرص على الأسلوب العلمي في إجراء البحوث)، في الترتيب العاشر بوزن مرجح (١١,٣) وقوة نسبية (٥٦,٧%) ومتوسط حسابي (١,٧).

وبعد استخدام البرنامج التدريبي نجد أنه قد تحقق صدق الفرض الفرعي الثاني وهو (توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات مجتمع البحث على متغير المهارات المهنية اللازم اكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات قبل وبعد استخدام البرنامج التدريبي لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات)،

فقد جاء المتوسط المرجح في القياس البعدي (٥١,٤) والقوة النسبية (٨٥,٧%)، كما يتضح من الجدول السابق أن متوسط استجابات مجتمع البحث قد بلغ درجة قدرها (٢,٥٧) درجة، بما يشير إلى ارتفاع نسبة الموافقة على البعد وتحقيقه، حيث يقع في فئة المتوسطات الفارقة من (٢,٣٣ إلى ٣)، وبذلك يمكن التأكيد على أن هذه الاستجابات تتركز حول خيار الموافقة على البعد.

وبالتالي فقد تغير ترتيب العبارات في القياس البعدي عنه في القياس القبلي فنجد أن ترتيب العبارات من حيث درجة الاستجابة وقوة التأثير جاءت كالتالي:

١ - جاءت العبارة رقم (٢) التي مفادها (القدرة على إجراء حلقات نقاش وندوات ومحاضرات)، في الترتيب الأول بوزن مرجح (١٩,٣) وقوة نسبية (٩٦,٧%) ومتوسط حسابي (٢,٩).

٢ - وتأتي العبارة رقم (٧) التي مفادها (القدرة على إقامة العلاقات الاجتماعية)، وكذلك العبارة رقم (١٤) والتي مفادها (مهارة جمع البيانات من مصادرها المختلفة)، في الترتيب الثاني بوزن مرجح (١٩) وقوة نسبية (٩٥%) ومتوسط حسابي (٢,٨٥).

٣ - جاءت العبارة رقم (١) التي مفادها (كيفية إقامة علاقة مهنية مع سكان المجتمع المحلي)، وكذلك العبارة رقم (١٠) والتي مفادها (المهارة في الإنصات للآخرين)، في الترتيب الثالث بوزن مرجح (١٨,٧) وقوة نسبية (٩٣,٣%) ومتوسط حسابي (٢,٨).

٤ - وتأتي العبارة رقم (٣) التي مفادها (القدرة على الإقناع والمناقشة والحوار)، في الترتيب الرابع بوزن مرجح (١٨,٣) وقوة نسبية (٩١,٧%) ومتوسط حسابي (٢,٧٥).

٥ - وتأتي العبارة رقم (١١) التي مفادها (المهارة في المحادثة وإدارة الحوار)، في الترتيب الخامس بوزن مرجح (١٨) وقوة نسبية (٩٠%) ومتوسط حسابي (٢,٧).

٦ - جاءت العبارة رقم (٤) التي مفادها (اقتراح أساليب متطورة للمشكلات الأسرية)، وكذلك العبارة رقم (١٣) والتي مفادها (المهارة في الملاحظة وردود الأفعال)، في الترتيب السادس بوزن مرجح (١٧,٣) وقوة نسبية (٨٦,٧%) ومتوسط حسابي (٢,٦).

- ٧ - وتأتي العبارة رقم (١٦) التي مفادها (القدرة على الملاحظة الجيدة لكافة أنساق التعامل)، في الترتيب السابع بوزن مرجح (١٦,٧) وقوة نسبية (٨٣,٣%) ومتوسط حسابي (٢,٥).
- ٨ - وتأتي العبارة رقم (١٥) التي مفادها (التنسيق الدائم بين دوري وأدوار فريق العمل في الوحدة الاجتماعية)، في الترتيب الثامن بوزن مرجح (١٦,٣) وقوة نسبية (٨١,٧%) ومتوسط حسابي (٢,٤٥).
- ٩ - وتأتي العبارة رقم (٥) التي مفادها (الحرص على الأسلوب العلمي في إجراء البحوث)، في الترتيب التاسع بوزن مرجح (١٦) وقوة نسبية (٨٠%) ومتوسط حسابي (٢,٤).
- ١٠ - وتأتي العبارة رقم (٦) التي مفادها (المساعدة على تحديد الخدمات والمشروعات المناسبة للمجتمع المحلي)، في الترتيب العاشر بوزن مرجح (١٥,٣) وقوة نسبية (٧٦,٧%) ومتوسط حسابي (٢,٣).
- ١١ - وتأتي العبارة رقم (١٢) التي مفادها (المهارة في الاستخدام الأمثل لإمكانيات المؤسسة والمجتمع)، في الترتيب العاشر بوزن مرجح (١٥) وقوة نسبية (٧٥%) ومتوسط حسابي (٢,٢٥).
- ١٢ - وتأتي العبارة رقم (٨) التي مفادها (القدرة على إعداد التقارير الإحصائية الخاصة)، في الترتيب العاشر بوزن مرجح (١٤,٧) وقوة نسبية (٧٣,٣%) ومتوسط حسابي (٢,٢).
- ١٣ - وتأتي العبارة رقم (٩) التي مفادها (القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة)، في الترتيب العاشر بوزن مرجح (١٤,٣) وقوة نسبية (٧١,٧%) ومتوسط حسابي (٢,١٥).
- وبمقارنة النتائج في هذا البعد قبل استخدام البرنامج التدريبي وبعده يتضح ارتفاع المتوسط الحسابي المرجح من (٤٤,٦) إلى (٥١,٤) والقوة النسبية من (٧٤,٣%) إلى (٨٥,٧%) والمتوسط الحسابي من (٢,٢٣) إلى (٢,٥٧).

جدول (١٦) يوضح قيمة متوسط الفروق و (ت) المحسوبة للمقارنة بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة في القياسين القبلي والبعدي لمتغير المهارات المهنية اللازم أكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات .

(ن = ٢٠)

القياس	العدد	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	متوسط الفروق	درجات الحرية	قيمة 'ت' المحسوبة	مستوى الدلالة
القبلي	٢٠	٤٤,٦٠	١,٢٧	٦,٨٠	١٩	٨,٤٩	٠,٠١
البعدي	٢٠	٥١,٤٠	١,٩٤				

تشير بيانات الجدول (١٦) والذي يوضح قيمة متوسط الفروق و(ت) المحسوبة بين القياس القبلي والبعدي للفرض الفرعي الثاني والخاص بتتمية المهارات المهنية اللازم أكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات ، حيث بلغ متوسط الفروق بين القياس القبلي والبعدي على مقياس معدل الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات (٦,٨)، وهذا الفرق دال إحصائياً عند (٠,٠١) أي بدرجة ثقة تصل إلى (٩٩%)، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (٨,٤٩) وهي أكبر من نظيرتها الجدولية عند (٠,٠١)، تلك الفروق تعود إلى استخدام البرنامج التدريبي. وبالتالي أثبتت الدراسة قبول الفرض الفرعي الثاني وهو (توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات مجتمع الدراسة على مقياس المهارات المهنية اللازم أكتسابها قبل وبعد استخدام البرنامج التدريبي لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات).

ج- النتائج الخاصة بالفرض الفرعي الثالث للدراسة:

الفرض الفرعي الثالث: (توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات مجتمع الدراسة على مقياس معدل الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات قبل وبعد استخدام البرنامج التدريبي وتحقيق الالتزام الأخلاقي والمهني لدى الرائدات الاجتماعيات).

جدول (١٧) يوضح استجابات الباحثين على متغير الجوانب القيمة اللازم اكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات.

ن=٢٠

التغير	القياس البعدي						القياس القبلي						العبارة	م
	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القوة النسبية	الوزن المرجح	مجموع الأوزان	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القوة النسبية	الوزن المرجح	مجموع الأوزان		
٠,٦٥	١١	١,٤٧	٢,٤٠	٨٠,٠	١٦,٠	٤٨	١٢	٠,٧٩	١,٧٥	٥٨,٣	١١,٧	٣٥	١	مراعاة الفروق الفردية لكافة أنساق التعامل.
٠,٤٥	٨	٢,١٥	٢,٦٠	٨٦,٧	١٧,٣	٥٢	٧	٠,٦٦	٢,٦٣	٧١,٧	١٤,٣	٤٣	٢	العمل على معرفة آراء المستفيدات حول الخدمة المقدمة لهم واحترامها.
٠,١٠	٢	٢,٨٧	٢,٩٥	٩٨,٣	١٩,٧	٥٩	٢	٣,٣٨	٢,٨٥	٩٥,٠	١٩,٠	٥٧	٣	أحرص على سرية المعلومات بيني وبين أنساق التعامل.
٠,٧٠	٥	٠,٧٩	٢,٨٠	٩٣,٣	١٨,٧	٥٦	٨	٣,١٢	٢,١٠	٧٠,٠	١٤,٠	٤٢	٤	أقوم بتحصيل المعلومات والمعارف المرتبطة بطبيعة عملي من مصادرها الطبيعية.
٠,٢٠	١٠	١,٤٠	٢,٥٠	٨٣,٣	١٦,٧	٥٠	٦	١,٥٩	٢,٣٠	٧٦,٧	١٥,٣	٤٦	٥	تقبل كافة العملاء واحترام كرامتهم.

م	العبارة	القياس القبلي						القياس البعدي					
		الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القوة النسبية	الوزن المرجح	مجموع الأوزان	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القوة النسبية	الوزن المرجح	مجموع الأوزان
٦	العمل على تنفيذ ما يطلب مني بدقة وأمان.	٣	٣,٦٥	٢,٨٠	٩٣,٣	١٨,٧	٥٦	١	٢,٦٣	٣,٠٠	١٠٠,٠	٢٠,٠	٦٠
٧	أحرص على المشورة مع الخبراء والمتخصصين في المشكلات الأسرية المجتمعية.	١١	٢,٢٩	١,٨٥	٦١,٧	١٢,٣	٣٧	٧	٠,٤٨	٢,٦٥	٨٨,٣	١٧,٧	٥٣
٨	أساعد المستفيدات في حدود أهداف ووظيفة الوحدة الاجتماعية.	١	٣,١٢	٢,٩٠	٩٦,٧	١٩,٣	٥٨	٤	٢,٨٧	٢,٨٥	٩٥,٠	١٩,٠	٥٧
٩	أسعى لتحسين الخدمة المقدمة بشكل مستمر.	٦	١,٧٤	٢,٣٠	٧٦,٧	١٥,٣	٤٦	٩	٠,٩٩	٢,٥٥	٨٥,٠	١٧,٠	٥١
١٠	المشاركة في القيام بأبحاث حول المشكلات المجتمعية الأسرية.	٩	١,٠٢	٢,٠٥	٦٨,٣	١٣,٧	٤١	١٢	٠,٩١	٢,٢٥	٧٥,٠	١٥,٠	٤٥
١١	لا أعد إلا بما أستطيع عمله.	٢	٣,٣٨	٢,٨٥	٩٥,٠	١٩,٠	٥٧	٢	٢,٨٧	٢,٩٥	٩٨,٣	١٩,٧	٥٩
١٢	احترام كرامة وأدمية لكل	٥	٣,١٢	٢,٥٠	٨٣,٣	١٦,٧	٥٠	٣	١,٨٢	٢,٩٠	٩٦,٧	١٩,٣	٥٨

م	العبارة	القياس القبلي						القياس البعدي					
		الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القوة النسبية	الوزن المرجح	مجموع الأوزان	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القوة النسبية	الوزن المرجح	مجموع الأوزان
	من أتعامل معه.												
١٣	احترم كافة الآراء التي تختلف مع رأي.	١٠	٠,٩٩	٢,٠٠	٦٦,٧	١٣,٣	٤٠	١٣	٠,٢٠	٢,٢٠	٧٣,٣	١٤,٧	٤٤
١٤	أسعي لتقديم المشورة كل من يحتاج إليها.	٢	٣,١٢	٢,٨٥	٩٥,٠	١٩,٠	٥٧	٣	٢,٨٧	٢,٩٠	٩٦,٧	١٩,٣	٥٨
١٥	لا أتناقش فيما لا أعرفه.	٤	٢,٥٦	٢,٥٥	٨٥,٠	١٧,٠	٥١	٦	٢,٣٣	٢,٧٠	٩٠,٠	١٨,٠	٥٤
١٦	أؤمن بالعدالة في توزيع الخدمات في المجتمع المحلي	١	٣,١٢	٢,٩٠	٩٦,٧	١٩,٣	٥٨	٣	٣,١٢	٢,٩٠	٩٦,٧	١٩,٣	٥٨
	المجموع		٢,٥٠	٢,٤٢	٨١,٠		٧٧٤		١,٧٣	٢,٦٩	٩٠,٠		٨٦٢
	المتوسط المرجح			٤٨,٤					٥٣,٩				
	القوة النسبية للبعد			%٨١,٠					%٩٠,٠				

تشير بيانات الجدول السابق والذي يتناول الفرق بين النسب المئوية لاستجابات مجتمع البحث في القياس القبلي والبعدي في البعد الثالث والخاص بتحقيق الجوانب القيمة اللازم أكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات إلى أن المتوسط الحسابي المرجح في القياس القبلي (٤٨,٤) والقوة النسبية للبعد (٨١%)، كما يتضح من الجدول السابق أن متوسط استجابات مجتمع البحث قد بلغ (٢,٤٢) درجة، بما يشير إلى أن نسبة الموافقة على البعد، حيث يقع في فئة المتوسطات الفارقة من (الأقل من ٢,٣٣)، وبذلك يمكن التأكيد على أن

هذه الاستجابات تتركز حول خيار الموافقة على البعد كانت متوسطة ، ولقد زادت تلك الدرجة بعد استخدام البرنامج التدريبي، حيث أصبح المتوسط الحسابي المرجح في القياس البعدي (٥٣,٩) والقوة النسبية للبعد (٩٠%)، كما يتضح من الجدول السابق أن متوسط استجابات مجتمع الدراسة قد بلغ درجة (٢,٦٩) ، بما يشير إلى ارتفاع نسبة الموافقة على البعد وتحقيقه، حيث يقع في فئة المتوسطات الفارقة من (٢,٣٣ إلى ٣) وبذلك يمكن التأكيد على أن هذه الاستجابات تتركز حول خيار الموافقة على البعد.

وبالنظر إلى عبارات البعد الثالث في القياس القبلي نجد أن العبارات يمكن ترتيبها على

النحو التالي:

- ١- جاءت العبارة رقم (٨) التي مفادها (أساعد المستفيدات في حدود أهداف ووظيفة الوحدة الاجتماعية)، وكذلك العبارة رقم (١٦) والتي مفادها (أؤمن بالعدالة في توزيع الخدمات في المجتمع المحلي)، في الترتيب الأول بوزن مرجح (١٩,٣) وقوة نسبية (٩٦,٧%) ومتوسط حسابي (٢,٩).
- ٢- وتأتي العبارة رقم (٣) التي مفادها (أحرص على سرية المعلومات بيني وبين أنساق التعامل)، وكذلك العبارة رقم (١١) والتي مفادها (لا أعد إلا بما أستطيع عمله)، وكذلك العبارة رقم (١٤) والتي مفادها (أسعى لتقديم المشورة كل من يحتاج إليها)، في الترتيب الثاني بوزن مرجح (١٩) وقوة نسبية (٩٥%) ومتوسط حسابي (٢,٨٥).
- ٣- جاءت العبارة رقم (٦) التي مفادها (العمل على تنفيذ ما يطلب مني بدقة وأمان)، في الترتيب الثالث بوزن مرجح (١٨,٧) وقوة نسبية (٩٣,٣%) ومتوسط حسابي (٢,٨).
- ٤- جاءت العبارة رقم (١٥) التي مفادها (لا أتناقش فيما لا أعرفه)، في الترتيب الرابع بوزن مرجح (١٧) وقوة نسبية (٨٥%) ومتوسط حسابي (٢,٥٥).
- ٥- جاءت العبارة رقم (١٢) التي مفادها (احترام كرامة وأدمية لكل من أتعامل معه)، في الترتيب الخامس بوزن مرجح (١٦,٧) وقوة نسبية (٨٣,٣%) ومتوسط حسابي (٢,٥).
- ٦- جاءت العبارة رقم (٥) والتي مفادها (تقبل كافة العملاء واحترام كرامتهم)، وكذلك العبارة رقم (٩) والتي مفادها (أسعى لتحسين الخدمة المقدمة بشكل مستمر)، في الترتيب السادس بوزن مرجح (١٥,٣) وقوة نسبية (٧٦,٧%) ومتوسط حسابي (٢,٣).

٧- جاءت العبارة رقم (٢) التي مفادها (العمل على معرفة آراء المستفيدين حول الخدمة المقدمة لهم واحترامها)، في الترتيب السابع بوزن مرجح (١٤,٣) وقوة نسبية (٧١,٧%) ومتوسط حسابي (٢,١٥).

٨- جاءت العبارة رقم (٤) التي مفادها (أقوم بتحصيل المعلومات والمعارف المرتبطة بطبيعة عملي من مصادرها الطبيعية)، في الترتيب الثامن بوزن مرجح (١٤) وقوة نسبية (٧٠%) ومتوسط حسابي (٢,١).

٩- جاءت العبارة رقم (١٠) التي مفادها (المشاركة في القيام بأبحاث حول المشكلات المجتمعية الأسرية)، في الترتيب التاسع بوزن مرجح (١٣,٧) وقوة نسبية (٦٨,٣%) ومتوسط حسابي (٢,٠٥).

١٠- جاءت العبارة رقم (١٣) التي مفادها (احترم كافة الآراء التي تختلف مع رأيي)، في الترتيب العاشر بوزن مرجح (١٣,٣) وقوة نسبية (٦٦,٧%) ومتوسط حسابي (٢).

١١- جاءت العبارة رقم (٧) التي مفادها (أحرص على المشورة مع الخبراء والمتخصصين في المشكلات الأسرية المجتمعية)، في الترتيب الحادي عشر بوزن مرجح (١٢,٣) وقوة نسبية (٦١,٧%) ومتوسط حسابي (١,٨٥).

١٢- جاءت العبارة رقم (١) التي مفادها (مراعاة الفروق الفردية لكافة أنساق التعامل)، في الترتيب الثاني عشر بوزن مرجح (١١,٧) وقوة نسبية (٥٨,٣%) ومتوسط حسابي (١,٧٥).

وبعد استخدام البرنامج التدريبي نجد أنه قد تحقق صدق الفرض الفرعي الثالث وهو (توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات مجتمع الدراسة على مقياس الجوانب القيمية اللازم أكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات قبل وبعد استخدام البرنامج التدريبي وتحقيق الالتزام الأخلاقي والمجتمعي لدى الرائدات الاجتماعيات)، فقد جاء المتوسط المرجح في القياس البعدي (٥٣,٩) والقوة النسبية (٩٠%)، كما يتضح من الجدول السابق أن متوسط استجابات مجتمع البحث قد بلغ درجة قدرها (٢,٦٩) درجة، بما يشير إلى ارتفاع نسبة الموافقة على البعد وتحقيقه، حيث يقع في فئة المتوسطات الفارقة من (٢,٣٣ إلى ٣)، وبذلك يمكن التأكيد على أن هذه الاستجابات تتركز حول خيار الموافقة على البعد.

وبالتالي فقد تغير ترتيب العبارات في القياس البعدي عنه في القياس القبلي فنجد أن ترتيب العبارات من حيث درجة الاستجابة وقوة التأثير جاءت كالتالي:

- ١- جاءت العبارة رقم (٦) التي مفادها (العمل على تنفيذ ما يطلب مني بدقة وأمان)، في الترتيب الأول بوزن مرجح (٢٠) وقوة نسبية (١٠٠%) ومتوسط حسابي (٣).
- ٢- جاءت العبارة رقم (٣) التي مفادها (أحرص على سرية المعلومات بيني وبين أنساق التعامل)، وكذلك العبارة رقم (١١) والتي مفادها (لا أعد إلا بما أستطيع عمله)، في الترتيب الثاني بوزن مرجح (١٩,٧) وقوة نسبية (٩٨,٣%) ومتوسط حسابي (٢,٩٥).
- ٣- جاءت العبارة رقم (١٢) التي مفادها (احترام كرامة وأدمية لكل من أتعامل معه)، وكذلك العبارة رقم (١٤) والتي مفادها (أسعي لتقديم المشورة كل من يحتاج إليها)، وكذلك العبارة رقم (١٦) ، والتي مفادها (أؤمن بالعدالة في توزيع الخدمات في المجتمع المحلي) ، في الترتيب الثالث بوزن مرجح (١٩,٣) وقوة نسبية (٩٦,٧%) ومتوسط حسابي (٢,٩).
- ٤- وتأتى العبارة رقم (٨) التي مفادها (أساعد المستفيدات في حدود أهداف ووظيفة الوحدة الاجتماعية)، في الترتيب الرابع بوزن مرجح (١٩) وقوة نسبية (٩٥%) ومتوسط حسابي (٢,٨٥).
- ٥- وتأتى العبارة رقم (٤) التي مفادها (أقوم بتحصيل المعلومات والمعارف المرتبطة بطبيعة عملي من مصادرها الطبيعية)، في الترتيب الخامس بوزن مرجح (١٨,٧) وقوة نسبية (٩٣,٣%) ومتوسط حسابي (٢,٨).
- ٦- وتأتى العبارة رقم (١٥) التي مفادها (لا أتناقش فيما لا أعرفه)، في الترتيب السادس بوزن مرجح (١٨) وقوة نسبية (٩٠%) ومتوسط حسابي (٢,٧).
- ٧- وتأتى العبارة رقم (٧) التي مفادها (أحرص على المشورة مع الخبراء والمتخصصين في المشكلات الأسرية المجتمعية)، في الترتيب السابع بوزن مرجح (١٧,٧) وقوة نسبية (٨٨,٣%) ومتوسط حسابي (٢,٦٥).
- ٨- وتأتى العبارة رقم (٢) التي مفادها (العمل على معرفة آراء المستفيدات حول الخدمة المقدمة لهم واحترامها)، في الترتيب الثامن بوزن مرجح (١٧,٣) وقوة نسبية (٨٦,٧%) ومتوسط حسابي (٢,٦).
- ٩- وتأتى العبارة رقم (٩) التي مفادها (أسعى لتحسين الخدمة المقدمة بشكل مستمر)، في الترتيب التاسع بوزن مرجح (١٧) وقوة نسبية (٨٥%) ومتوسط حسابي (٢,٥٥).
- ١٠- وتأتى العبارة رقم (٥) التي مفادها (تقبل كافة العملاء واحترام كرامتهم)، في الترتيب العاشر بوزن مرجح (١٦,٧) وقوة نسبية (٨٣,٣%) ومتوسط حسابي (٢,٥).

١١- وتأتى العبارة رقم (١) التى مفادها (مراعاة الفروق الفردية لكافة أنساق التعامل)، فى الترتيب الحادى عشر بوزن مرجح (١٦) وقوة نسبية (٨٠%) ومتوسط حسابى (٢,٤).

١٢- وتأتى العبارة رقم (١٠) التى مفادها (المشاركة فى القيام بأبحاث حول المشكلات المجتمعية الأسرية)، فى الترتيب الثانى عشر بوزن مرجح (١٥) وقوة نسبية (٧٥%) ومتوسط حسابى (٢,٢٥).

١٣- وتأتى العبارة رقم (١٣) التى مفادها (احترم كافة الآراء التى تختلف مع رأي)، فى الترتيب الثالث عشر بوزن مرجح (١٤,٧) وقوة نسبية (٧٣,٣%) ومتوسط حسابى (٢,٢).

وبمقارنة النتائج فى هذا البعد قبل استخدام البرنامج التدريبي وبعده يتضح ارتفاع المتوسط الحسابى المرجح من (٤٨,٤) إلى (٥٣,٩) والقوة النسبية من (٨١%) إلى (٩٠%) والمتوسط الحسابى من (٢,٤٢) إلى (٢,٦٩)

جدول (١٨) يوضح نتائج اختبار T للمقارنة بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة فى القياسين القبلى والبعدي لمتغير الجوانب القيمية اللازم أكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات.

القياس	العدد	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	متوسط الفروق	درجات الحرية	قيمة ت'	مستوى الدلالة
القبلى	٢٠	٤٨,٤	١,٧٣	٥,٥	١٩	٥,٢٩	٠,٠١
البعدي	٢٠	٥٣,٩	٢,٥٠				

تشير بيانات الجدول (١٨) والذي يوضح قيمة متوسط الفروق و(ت) المحسوبة بين القياس القبلى والبعدي للفرض الفرعي الثالث والخاص بتحقيق الجوانب القيمية اللازم أكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات ، حيث بلغ متوسط الفروق بين القياس القبلى والبعدي على مقياس معدل الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات (٥,٥)، وهذا الفرق دال إحصائياً عند (٠,٠١) أي بدرجة ثقة تصل إلى (٩٩%)، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (٥,٢٩) وهي أكبر من نظيرتها الجدولية عند (٠,٠١)، تلك الفروق تعود إلى استخدام البرنامج التدريبي.

وبالتالي أثبتت الدراسة قبول الفرض الفرعي الثالث وهو (توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات مجتمع الدراسة على مقياس الجوانب القيمية اللازم أكتسابها لتطوير الأداء

المهني للرائدات الاجتماعيات قبل وبعد استخدام البرنامج التدريبي وتحقيق الالتزام الأخلاقي والمجتمعي لدى الرائدات الاجتماعيات).

النتائج الخاصة بالفرض الرئيسي للدراسة:

تنتقل هذه الدراسة من رئيسي وهو (توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات مجتمع الدراسة على مقياس معدل الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات قبل وبعد استخدام البرنامج التدريبي ورفع كفاءة الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات)

وقد أثبتت الدراسة قبول الفرض الرئيسي كما يتضح من خلال الجداول التالية:

والجدول (١٩) يوضح ترتيب مؤشرات معدل الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات في

القياس القبلي والبعدي وفقاً للمتوسط الحسابي والقوة النسبية

م	الأبعاد	القياس القبلي		القياس البعدي		الاستجابة			
		المتوسط الحسابي	القوة النسبية	المتوسط الحسابي	القوة النسبية				
١	البعد الأول: الجوانب المعرفية اللازم أكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات.	٢,٢٤	٧٤,٦	متوسط	٢	٢,٥٥	٨٥,٠	مرتفع	٣
٢	البعد الثاني: الهارات المهنية اللازم أكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات	٢,٢٣	٧٤,٣	متوسط	٣	٢,٥٧	٨٥,٧	مرتفع	٢
٣	البعد الثالث: القيم المهنية والأخلاقية اللازم أكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات.	٢,٤٢	٨١,٠	متوسط	١	٢,٦٩	٩٠,٠	مرتفع	١
-	المجموع	٦,٩٠	٢٢٩,٩	-	-	٧,٨٠	٢٦٠,٧	-	-
-	المتوسط	٢,٣٠	٧٦,٦	متوسط	-	٢,٦٠	٨٦,٩	مرتفع	-

باستقراء بيانات الجدول (١٩) والذي يوضح ترتيب مؤشرات معدل الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات في القياس القبلي والبعدي وفقاً للمتوسط الحسابي والقوة النسبية حيث يتضح أن المقياس ككل في القياس القبلي ذات مستوى متوسط، كما يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط الحسابي (٢,٣) والقوة النسبية (٧٦,٦) وبذلك يكون

المقياس ككل في القياس القبلي ذات مستوى (متوسط) حيث يقع في الفئة (من ١,٦٧ لأقل من ٢,٣٣).

وقد جاء ترتيب أبعاد مقياس معدل الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات في القياس القبلي وفقاً للمتوسط المرجح والقوة النسبية على النحو التالي:

١- جاء البعد الثالث والذي يتضمن: الجوانب القيمة اللازم أكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٢,٤٢) وقوة نسبية (٨١%)، وبذلك يكون ذات مستوى (متوسط) حيث يقع في الفئة من (١,٦٧ لأقل من ٢,٣٣).

٢- وجاء البعد الأول والذي يتضمن: الجوانب المعرفية اللازم أكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (٢,٢٤) وقوة نسبية (٧٤,٦%)، وبذلك يكون ذات مستوى (متوسط) حيث يقع في الفئة من (١,٦٧ لأقل من ٢,٣٣).

٣- وجاء البعد الثاني والذي يتضمن: المهارات المهنية اللازم أكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (٢,٢٣) وقوة نسبية (٧٤,٣%)، وبذلك يكون ذات مستوى (متوسط) حيث يقع في الفئة من (١,٦٧ لأقل من ٢,٣٣).

وبعد تطبيق واستخدام البرنامج التدريبي نجد أنه يتضح من الجدول السابق في المقياس ككل في القياس البعدي ذات مستوى (مرتفع)، حيث يقع في الفئة (من ٢,٣٤ لأقل من ٣). وبالتالي فقد لوحظ زيادة المهارات المهنية لدى الرائدات الاجتماعيات في القياس البعدي عنه في القياس القبلي، مما أدى إلى تغير ترتيب بعض مؤشرات المقياس من حيث درجة الاستجابة وقوة التأثير وفقاً للمتوسط احسابي والقوة النسبية جاءت كالتالي:

١ - جاء البعد الثالث والذي يتضمن: الجوانب القيمة اللازم أكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٢,٦٩) وقوة نسبية (٩٠%)، وبذلك يكون ذات مستوى (مرتفع) حيث يقع في الفئة من (٢,٣٤ لأقل من ٣).

٢ - وجاء البعد الثاني والذي يتضمن: المهارات المهنية اللازم أكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (٢,٥٧) وقوة نسبية

(٨٥,٧%)، وبذلك يكون ذات مستوى (مرتفع) حيث يقع في الفئة من (٢,٣٤) لأقل من (٣).

٣ - وجاء البعد الأول والذي يتضمن: الجوانب المعرفية اللازم اكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (٢,٥٥) وقوة نسبية (٨٥%)، وبذلك يكون ذات مستوى (متوسط) حيث يقع في الفئة من (٢,٣٤) لأقل من (٣).

الجدول (٢٠) يوضح قيمة متوسط الفروق (ت) المحسوبة بين القياس القبلي والبعدي للمقياس ككل وهو معدل الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات

الدالة	قيمة ت المحسوبة	متوسط الفروق	الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		أبعاد المقياس
			بعدي	قبلي	بعدي	قبلي	
دالة عند مستوى معنوية ٠,٠١	٨,١٧	٦,٢	١,٣٠	١,٨٠	٥١,٠	٤٤,٨	البعد الأول
دالة عند مستوى معنوية ٠,٠١	٨,٤٩	٦,٨	١,٣٠	٢,٠٠	٥١,٤	٤٤,٦	البعد الثاني
دالة عند مستوى معنوية ٠,٠١	٥,٢٩	٥,٥	١,٧٣	٢,٥٠	٥٣,٩	٤٨,٤	البعد الثالث
دالة عند مستوى معنوية ٠,٠١	٩,٣٧	١٨,٥	١,٤٠	٢,١٠	١٥٦,٣	١٣٧,٨	المقياس ككل

تشير بيانات الجدول (٢٠) والذي يوضح فيه متوسط الفروق و (ت) المحسوبة بين القياس القبلي والبعدي ككل وهو معدل الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات إلى مدى رفع كفاءة الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات ، فقد بلغ متوسط الفروق بين القياس القبلي والبعدي (١٨,٥)، وهذه الفروق دالة معنوياً، حيث جاءت قيمة (ت) المحسوبة (٩,٣٧) عند مستوى معنوية (٠,٠١).

وهذا يؤكد قبول الفرض الرئيسي للدراسة حيث أن استخدام البرنامج التدريبي والذي تم تنفيذه من خلال هذه الدراسة أدى إلى رفع كفاءة الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات والذي

يشمل الأبعاد الآتية: (الجوانب المعرفية اللازم أكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات - المهارات المهنية اللازم أكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات - القيم المهنية اللازم أكتسابها لتطوير الأداء المهني للرائدات الاجتماعيات).

المراجع

- ١- عبد الخالق محمد عفيفي: الدعاية الاجتماعية (المناهج- النشأة- التطور) مكتبة عين شمس، القاهرة، ١٩٩٨، ص ٨٦.
- ٢- إبراهيم العيسوي التنمية في عالم متغير، دار الشروق، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٩٤.
- ٣- إحسان حفطي: علم اجتماع التنمية، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ٢٠٠٣، ص ٣٩٢.
- ٤- عبد العزيز شادي: مستقبل المجتمع والتنمية في مصر، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، القاهرة، ٢٠٠٢، ص ١٥١.
- 5- Angelos Alexopoulos, K., Monks; Social Capital Perspective on the Role of Human Resources Practices in intra-organizational knowledge sharing; the sth international Conference on HRD Research and Practice across Europe, 2002, p (9).
- ٦- ماهر أبو المعاطي علي: قياس فاعلية الخدمات، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية ١٩٩٧.
- ٧- لبنى محمد نجم: دور الرائدة الريفية كحلقة إتصال في التنمية المحلية، أمانة المرأة بالحزب الوطني الديمقراطي، ١٩٩٨، ص ٦١.
- ٨- وزارة الشؤون الاجتماعية: مشروع الرائدات الاجتماعيات، الإدارة العامة لشئون المرأة، القاهرة، ٢٠٠٢، ص ١٣.
- 9- Lee L. Williams: Rural Leaders and Leadership Development in Pennsylvania, Research report by the Center for Rural Pennsylvania, Harrisburg, 2011, p. 65.
- ١٠- لبنى محمد نجم مرجع سبق ذكره ص ١٧.
- ١١- عبير محمد عبد الصمد: تصور مقترح لدور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية في تفعيل دور الرائدات الريفيات لتحقيق أهداف الصحة الإنجابية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠٠٦.
- ١٢- مدحت محمد أبو النصر: ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية في مجال المسؤولية الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠١٦، ص ١٥.

١٣- أمل محمد منصور عرابي: استخدام رسائل التعبير في خدمة الجماعة وتنمية المهارات الاجتماعية للرائدات الريفيات. رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠٠٢، ص ص ٣١ : ٣٢.

١٤- نهاد محرم صدقي: تحديد برنامج في خدمة الجماعة لتنمية المهارات المهنية للرائدات الريفيات. رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة حلوان.

15- Charroin Prochwnik: Social Support and Health Out Comes in Children Orgnization Unpublished, Dissertatation, The University of Michigan, 2000.

١٦- أمل محمد منصور عرابي: مرجع سبق ذكره.

١٧- عبير محمد عبد الصمد: مرجع سبق ذكره.

18- Berkowitz-Deniel: A reproductive health approach to family planning toward strategic communication for development in Kenya, University of Iowa, Kenya, 2002.

١٩- أميرة محمد أحمد عبد النبي: المتطلبات المهنية للأخصائية الاجتماعية اللازمة لتفعيل دور الرائدات الريفيات تجاه السلوك الايجابي من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ع ٣١ و ج ١٣، ٢٠١١ ص ٦١٤٦.

٢٠- محمد محمد سليمان محمود: العلاقة بين ممارسة برنامج التدخل المهني بطريقة العمل مع الجماعات وتنمية الوعي البيئي للرائدات الريفيات، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية ع ٣٩، ج ٧، ٢٠١٥م، ص ٦٥.

21- Edited by. Dennis SaleeBey, Professor Emeritus: The Strengths Perspective in Social Work Practice, University of Kansa, New York Fourth Edition, 2005, p. 200.

٢٢- مريم إبراهيم حنا: الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في المجال الطبي ورعاية المعاقين، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان، ٢٠٠٣، ص ٩٨.

٢٣- حمدي شاكر محمود: مهارات التدريب، دار الأندلس، القاهرة، ٢٠٠٦، ط ١، ص ٤.

٢٤- إيهاب عيسى المصري: الكفايات المهنية والمهارات التدريبية، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٢، ص ١٣٠.

٢٥- مدحت محمد أبو النصر: مراحل العملية التدريبية، المجموعة العربية للنشر، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٢٣.

26- International Labour Office: A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: A G20 Training Strategy, International Labour Organization, Geneva, 2011, p 4.

27- William R. Tracey: The Human Resources Glossary, American Management Association , 1999, p. 354.

٢٨- أحمد مصطفى خاطر: الإدارة وتقييم مشروعات الرعاية الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ١٩٩٠، ص ١٧٥.

29- Matthias Pilz (Ed.), seung Il Na: The Future of Vocational Education and Training in Changing World, Spronger VS, Switzerland, 2012, p 144.

30- Zhenyi Guo, Stephen Lamb: International Comparisons of China's Technical and Vocational Education and Training System: Issues, Concerns and Prospects 12, Springer Science + Business Media B. V, New York, 2010, p.5.

٣١- إبراهيم هديب: الإستراتيجية التطويرية للموارد البشرية، دار أمجد للنشر والتوزيع، الأردن ، عمان، ٢٠١٥، ص ٧.

٣٢- طارق عبد الرؤوف عامر، النمو والتنمية المهنية للمعلم: التدريب أثناء الخدمة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة ، ٢٠١١، ص ٤٦.

٣٣- مجمع اللغة العربية: المعجم الوسيط، دار المعارف المصرية، القاهرة، ط٢، ١٩٥٣، ص ٢٢٣.

٣٤- منير البعلبكي: قاموس المورد، دار العلم للملايين، بيروت، ١٩٧٨، ص ٤٣٥.

٣٥- إبراهيم عبد الهادي: التدريب أثناء الخدمة وعلاقته بالأداء المهني لممارسة تنظيم المجتمع في المجال المدرسي، بحث منشور في مجلة الإنسانيات، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية، العدد الثامن، ٢٠٠١، ص ٣٠٠.

٣٦- أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ١٩٨٦، ص ٣١٠.