

## كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز شباب

### إعداد

د/ هيثم سيد عبد الحليم محمد

مدرس بقسم تنظيم المجتمع

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة اسوان



**ملخص البحث :**

هدف البحث الى تحديد مستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز شباب القرى، وتنتمى هذه الدراسة الى الدراسات الوصفية، وقد استخدم الباحث منهج المسح الاجتماعى الشامل للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز شباب وعددهم (93)، وقد استخدم الباحث استمارة لقياس كفاءة الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، وقد توصلت الدراسة الى أن مستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب (مستوى متوسط) وذلك وفقا لمؤشرات (معدل اداء العاملين بمراكز الشباب، استخدام المهارات المهنية، الاستثمار الأمثل للموارد والإمكانيات المتاحة ، التعاون مع انساق العمل)، وان هناك صعوبات تواجه كفاءة الأداء ومنها ما يرجع الى (الاخصائين الاجتماعيين، مراكز الشباب،الشباب المستفيدين)، ومن اهم مقترحات زيادة كفاءة الأداء توفير قنوات اتصال بين الأخصائيين والقطاعات المختلفة،عقد دورات تدريبية، وتم وضع توصيات مقترحة لتحقيق جودة الأداء المهني.

**الكلمات المفتاحية:** الكفاءة / الأداء المهني / مراكز الشباب

The goal of the research to determine the level of efficiency of the performance of the professional workers of social workers in village youth centers, and this study belongs to descriptive studies, and the researcher used a comprehensive social survey methodology for social workers working in youth centers, their number is (93), and the researcher used a form to measure the efficiency of the professional performance of social workers. The study found that the level of professional performance of social workers working in youth centers is (medium level) according to indicators (rate of performance of youth centers workers, use of professional skills, optimal investment of available resources and capabilities, cooperation with work flow), and that there are difficulties facing the efficiency of performance Some of them refer to (social workers, youth centers, youth beneficiaries), and among the most important proposals to increase the efficiency of performance is the provision of communication channels between specialists and different sectors, holding training courses, and proposing recommendations have been developed to achieve quality professional performance.

**Key words:** Efficiency/ professional performance / youth centers

## أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

الشباب يمثلون مرحلة من مراحل نمو الإنسان ، لها متطلباتها وحاجاتها الاجتماعية والنفسية والفسيولوجية التي تتحول إلى مشكلات تحد من قدراتهم ونقل من فرص إسهامهم في عمليات التنمية في حالة عدم إشباعها أو إشباعها بطريقة غير ملائمة.(سالم&عمارة، 2009 ، ص 15)

ويعتبر الشباب من أهم الفئات التي يجب تنميتها اجتماعياً بجانب تنميتها علمياً وثقافياً وذلك حتى يكون الشاب مواطناً صالحاً ، ويستطيع المشاركة الإيجابية في البرامج الإنمائية التي يمكن من خلالها تحقيق رغباته واحتياجاته.(Bob, 1995, P: 4) ، حيث يشكلون الغالبية العظمى من أفراد المجتمع، حيث يبلغ عدد الشباب في مصر نحو 20.2 مليون نسمة بنسبة 21 % من إجمالي السكان (50.6 % ذكور، 49.4 % إناث) وذلك وفقاً لتقديرات السكان خلال عام 2020. (الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء، 2020)

كما يعتبر الشباب المحور الأساسي والركيزة الرئيسة التي تعتمد عليها المجتمعات؛ باعتباره القوة المنتجة التي تحمل عبء التقدم الاقتصادي والاجتماعي من جانب، ودرع الدفاع عن المجتمع من جانب آخر، بل أن الشباب هم القادرون علي دفع عجلة التنمية وحمل لواء التغيير(صالح، 2008، ص149)، كما يعد الشباب المصدر الأساسي ، لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع،(Charles, 2004, P:52)، وأن فئة الشباب بصفة خاصة تعبر عن الأمل والمستقبل ، والأساس الذي يُبنى عليه التقدم في كافة المجالات ، فالشباب هم أكثر فئات المجتمع حيوية ونشاطاً وقدرة على التغيير ، ولتحقيق ذلك الهدف فهم يعتمدوا على قدراتهم الإبداعية وتطلعاتهم إلى ما هو جديد.(Larton, 2005, p: 36)

ومن خلال اهتمام الدولة بالشباب تم انشاء العديد من المؤسسات التي تعمل برامجها وأنشطتها على تنفيذ كثيراً من السياسات التي تستهدف تنشئة وحماية وتنمية هذه الفئة من المجتمع مع محاولة إشباع احتياجاته الاجتماعية والنفسية والأخلاقية.

ولعل أبرز المؤسسات التي أنشئت هي مراكز الشباب وهي مؤسسات تربية وتنموية تعمل على تحقيق النمو السليم للشباب وإكسابهم الاتجاهات والمعارف والمهارات التي تؤهلهم لأداء دوره بطريقة إيجابية. (صادق، 1999، ص137).

كما أن مراكز الشباب تعتبر نسقاً للأعضاء والقائمين على العمل الفريقي بالمراكز من الإداريين والقيادة المهنية، وحيث أن تكامل أدوار العمل الفريقي وأعضاء المراكز الشبابية تؤدي إلى تحقيق أهداف مراكز الشباب للأنشطة المختلفة الثقافية، الاجتماعية، الدينية، الفنية والرياضية.(قاسم، 2001، ص236).

ويتوقف نجاح ممارسه الخدمه الاجتماعيه كمهنه فى اى مؤسسة من مؤسسات المجتمع المدنى على عده عناصر اهمها كفاءة الاخصائى الاجتماعى والذى يمثل حجر الزاويه فى الممارسه ويقدر مايتوافر له من معارف علميه ومهارات وقيم مهنيه ودافعيه للعمل بقدر ماتصبح ممارسته فعاله ويصبح اكثر تاثير على العملاء الذين يتعامل معهم واكثر قدرة على ادائه لوظائفة وإداره المحتلفة داخل المؤسسة وخارجها .

والإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي يزوده بكل جديد سواء عن طريق النشرات الدورية أو اللقاءات العلمية أو الدورات التدريبية ، حتى يستطيع أن يساير تلك التطورات ويرتفع بمستوى الممارسة المهنية محققا بطريقة أفضل أهداف المهنة كما تتطلبها طبيعة العمل في مجالات الممارسة المختلفة. (على، 1998، ص303).

ولقد اكتسب الأداء المهني أهمية خاصة في إطار المتغيرات المجتمعية والمهنية ، فلم يعد الأداء كافياً لكي تؤدي التكاليف والمسؤوليات المهنية بل أصبحت العملية التنافسية مبدأها الجودة والبقاء للأفضل ،ولهذا يحظى موضوع الأداء المهني بإهتمام كبير في كافة التخصصات المهنية في الخدمة الاجتماعية ومن كافة المتخصصين بها.(عبد التواب، 2002، ص361)

وهذا ما أشارت إليه دراسة منصور (2006) ،التي إستهدفت الكشف عن المقومات التي يتمتع بها الأخصائي الاجتماعي وتأثيرها على درجة أدائه المهني ، والتعرف على القدرات المهنية للأخصائي المرتبطة بفهمة لإحتياجات عملة سواءً الحالية أو المستقبلية، والكشف عن الإحتياجات التدريبية الخاصة بكل أخصائي اجتماعي تمهيداً لإعداد البرامج والفعاليات التدريبية الملائمة لتحقيق جودة الأداء المهني.

وفى ظل التطور الذى يصيب المجتمع والاتجاه المتزايد نحو توظيف الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين والذى ويستند على والمعارف والمهارات كثرة لزيادة خبرة الموارد البشرية وكفاءتها ومهارتها، تسعى مهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وطريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة الى الوصول لأعلى معدل في مستوى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بؤسسات المجتمع المدنى.

**فقد اكدت دراسة Pithous (2004) على ضرورة الاهتمام بالأداء المهني** للأخصائيين الاجتماعيين ، وهذا يتطلب تحديد مؤشرات للاداء الناجح وتقويمه في ضوءها، مع زيادة فعالية الدورات التدريبية المقدمة والتي تساهم في تنمية قدرات الأخصائيين الاجتماعيين وترتيد من فعالية ادائهم.

وهذا ما هدفت إليه دراسة Schuman ,Shelley (2008) إلى وصف كفاءة الأداء المهني في قدرة الأخصائيين الاجتماعيين على تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة فالأداء عملية تتأثر بقدرات الأفراد ،التي تساهم في كفاءة الأداء المهني المتخصص لممارسي الخدمة الاجتماعية، وتوصلت النتائج إلى أن هناك فائدة للتربويين في تجسيد المعرفة للأداء المهني وتمدنا بإطار نظري يكون بمثابة نقطة إنطلاق لتطوير المعايير وإجراء البحوث والمحتويات التربوية وطرق التعليم و التدريب التي يمكن من خلالها تطوير الأداء المهني.

وقد أكدت عليه دراسة سرحان (1995) على مدى أهمية إيجاد الرغبة لدى الأخصائيين الاجتماعيين لصقل الجوانب المعرفية والمهارية لتحسين أدائهم المهني في مجالات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية.

كما أكدت دراسة Bonderva (1999) على ضرورة إحتواء الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين على مقومات مرتبطة بالنواحي المهنية والتربوية والتدريبية والتنظيمية، مما ييسر سبل تطوير الأداء المهني لهؤلاء الأخصائيين في ضوء الإستفادة من المداخل المعاصرة للخدمة الاجتماعية، كما إستهدفت ذلك أيضا دراسة على (1996) وضع برنامج مقترح لتنمية المهارات المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرسي والتغلب على الصعوبات التي تواجه ممارسة الأخصائي الاجتماعي للمهارات المهنية والإرتقاء بمستوى الأداء المهني ، وتوصلت هذه الدراسة إلي أن هناك معوقات للأداء وممارسة المهارات مرتبطة بالتدريب أثناء الإعداد المهني في مرحلة الإعداد وأخري خاصة بالتدريب أثناء العمل ،والإدارة وصعوبات مجتمعية.

كما اشارت دراسة Coulshed (2006) أن القصور الذي يواجه الأخصائيين الاجتماعيين يعود بشكل أساسي علي عدم الإلمام بالنواحي الإدارية والمعرفية وأوصت بضرورة معالجة نواحي القصور في الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في إطار التركيز علي تطوير الأداء بالشكل المتوقع.

كما أكدت دراسة Hardness & others (2000) على تعظيم الإهتمام بمعالجة القصور الذي يعتري الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين ،ولن يتحقق ذلك إلا من خلال برنامج تدريبي هادف يقوم على أسس وإستراتيجيات الخدمة الاجتماعية الأمر ،الذي يسهم في تدعيم أداء الأخصائيين في تعاملهم مع أي وحده.

ويعتبر الأداء المهني هو الشكل النهائي لكافة الممارسات للأخصائي الاجتماعي في المواقف المهنية التي يتعامل معها لذلك تسعى مهنة الخدمة الاجتماعية إلي الخذ بأساليب

التحديث وذلك للوصول إلي الجودة العالية فى نوعية الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين. (National Association of Social Workers, 1990).

ففعاليه الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي تتطلب توافقه مع اساليب العمل واحتياجاته وعلاقته مع زملائه والظروف البيئية المحيطه ومدى توافر المناخ النفسى والاجتماعى والمادى المناسب الذى يحفز الهمم ويبعث الرغبه فى العمل الفردى والجماعى وكذلك وجهه نظر رؤسائه والمشرفين عليه وحساسيته لمركزه فى البناء الوظيفى لمهنته ووجهه نظره فى الظروف المهنية ومدى توافقه مع متطلبات المهنة. (خيرى، 2007، ص717).

كما اوضحت نتائج دراسة السنباطى (2009) الى أن واقع المهارات التي يتم ممارستها هي: مهارة الاتصال، مهارة التسجيل، مهارة المقابلة، مهارة العلاقة المهنية، مهارة الملاحظة، وأن أهم معوقات تطبيق تلك المهارات تتمثل في المكان، عدم وجود وقت كاف، عدم تعاون الأسر مع الاخصائي، كثرة المشكلات.

**كما توصلت دراسة محمد (2011) الى ضرورة تنفيذ البرامج التدريبية الدورية للأخصائيين الاجتماعيين ، وتحديد الاحتياجات التدريبية من قبل الأخصائيين ومتخصصين ،ترتيب الاحتياجات التدريبية حسب وجه نظر المتدربين ،مراعاة آراء المتدربين نحو برامج التنمية المهنية لهم. ( سيد، 2011)**

إن الاهتمام بكفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين يعتبر من أولويات التطوير والتحديث في مجال الخدمة الاجتماعية عامة وفي مجال تقديم خدمات اجتماعية ذات جودة عالية ، وتؤكد الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع على اهمية التركيز على الأداء المهني للعاملين بمؤسسات المجتمع وخاصة مؤسسات رعاية الشباب والتي تتعامل مع اكثر المراحل العمرية تاثير على عملية التنمية وهى مرحلة الشباب علي اعتبار أن اداء الاخصائي الاجتماعي في هذه المؤسسات يحقق الأهداف والأمال والطموحات المهنية والتنمية داخل اى مجتمع.

**ثانياً: الموجهات النظرية: نموذج الكفاءة:**

تعتمد الدراسة علي متغيرات قياس كفاءة الاخصائي الاجتماعي بنموذج رينوباني من خلال محكات محددة إجرائياً:

1- معدلات أداء العاملين:

وتشير إلي درجة تمام المهام للأخصائيين الاجتماعيين من خلال التركيز علي مدي كفاءته فى تحقيق أداء عمله ومسئولياته الوظيفية وكذلك مستوى أداء العمل.

2- التعاون مع انساق العمل:



- تشير الى : التعاون من الزملاء فى العمل - الاتصال مع القادة المجتمعيين والمرؤسين
- التعاون لاتمام الاعمال وتنفيذ البرامج
- 3- الاستخدام الامثل للموارد والإمكانيات المتاحة:
- وتتضمن: الموارد البشرية- الموارد التنظيمية- توفير الموارد والإمكانيات المطلوبة.
- 4- استخدام المهارات المهنية:
- من خلال توظيف الإعداد الأكاديمي والخبرات العملية وكذلك البرامج التدريبية التي حصل عليها الأخصائيين الاجتماعيين.
- وسوف يستفيد الباحث من هذا النموذج فى وضع عبارات لكل مؤشر من هذه المؤشرات لقياس كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب.
- ثالثاً: صياغة مشكلة الدراسة**

كفاءة أي منظمة تعمل فى مجال من مجالات العلوم الانسانية يتوقف نجاحها علي مدي قدرة العاملين والممارسين بها فى أداء عملهم بكفاءة عالية. كذلك فإن عملية قياس التنمية المهنية والأداء المهني من الأهمية بمكانة الخدمة الاجتماعية عموماً وطريقة تنظيم المجتمع خصوصاً، ولذلك يمثل الاهتمام بالأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب وخاصة بالمناطق الفقيرة اهتمام المهتمين بطريقة تنظيم المجتمع وذلك للوقوف علي مستوى الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي وتزويده بالمهارات الجديدة التي تتماشى مع المتغيرات المهنية والعالمية.

#### رابعاً: أهمية الدراسة:

- 1- يعد الشباب من أهم الفئات العمرية حيث يبلغ عدد الشباب فى مصر نحو 20.2 مليون نسمة بنسبة 21% من إجمالي السكان، التي يمكنها أن تتحمل مسؤولية التغيير وتحقيق التنمية وعليه يجب رعايتها وإعدادها من كافة الجوانب .
- 2- تهتم الدراسة بإلقاء الضوء علي كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين فى محاولة للوقوف علي نقاط القوة والضعف وتحسين مستوى الأداء المهني بها
- 3- اهتمام طريقة تنظيم المجتمع بدراسة مراكز الشباب كأحد مؤسسات المجتمع التي تقدم العديد من الأنشطة والخدمات للشباب.
- 4- أهمية الممارسة المهنية للأخصائي الاجتماعي فى مراكز الشباب فى إطار المهام والمستويات والمسؤوليات التنظيمية .

#### خامساً: أهداف الدراسة:

- 1- تحديد مستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز شباب القرى.

ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال المؤشرات التالية:

- اداء الأخصائيين الاجتماعيين بمراكز شباب القرى
- التعاون بين الأخصائيين الاجتماعيين وأنساق العمل
- استثمار الأخصائيين الاجتماعيين للموارد والإمكانيات المتاحة
- استخدام المهارات المهنية .

2- تحديد الصعوبات التي تواجه كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز شباب القرى.

3- تحديد مقترحات زيادة كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز شباب القرى.

4- التوصل الى وضع توصيات مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتحقيق جودة الأداء المهني للأخصائيين بمراكز الشباب.

سادساً: فروض الدراسة:

- الفرض الاول للدراسة: من المتوقع أن يكون مستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز شباب القرى متوسطاً.

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال فروض فرعية:

- من المتوقع أن يكون مستوى اداء الأخصائيين الاجتماعيين بمراكز شباب القرى متوسطاً.
- من المتوقع أن يكون مستوى التعاون بين الأخصائيين الاجتماعيين وأنساق العمل بمراكز شباب القرى متوسطاً.
- من المتوقع أن يكون مستوى استثمار الأخصائيين الاجتماعيين للموارد والإمكانيات المتاحة بمراكز شباب القرى متوسطاً.
- من المتوقع أن يكون مستوى استخدام الأخصائيين الاجتماعيين للمهارات المهنية بمراكز شباب القرى متوسطاً.
- الثاني للدراسة: توجد علاقة دالة إحصائية بين بعض المتغيرات الديموجرافية للأخصائيين الاجتماعيين وتحديدهم لمستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز شباب القرى.

## سابعاً: مفاهيم الدراسة والاطار النظرى:

-1

مفهوم الكفاءة :

المفهوم اللغوي : المعجم الوجيز : القدرة علي العمل وحسن تصريفه. ( معجم اللغة العربية، 1998، ص536)

ويعرفها معجم العلوم الاجتماعية : القدرة علي تحقيق النتيجة المقصودة طبقاً لمعايير محددة مسبقاً وتزداد الكفاية كلما أمكن تحقيق النتيجة كاملاً. (بدوى، 1993، ص128)

كما تعرف علي انها حسن الاستفاده من الموارد Utilizing resource أو حسن استخدام العناصر التي تقرر استخدامها ، فالادارة عليها مسئولية استخدام العناصر المادية والبشرية أحسن استخدام اي كفاءة( ابو النصر ، 2004، ص208)

كما تعرف على انها هي إنجاز العمل وإداء الأدوار بصورة صحيحة تعكس أفضل علاقه بين المدخلات والمخرجات، والكفاءة ترتبط بالادارة وبنائها وهيكلها التنظيمي وعملياتها والتخطيط والتنظيم والتنسيق والرقابة والمتابعه والكفاءة بذلك يتم الحصول علي أكبر مخرجات بأقل مدخلات. (السروجي، 2013، ص325)

ويقصد بمفهوم الكفاءة في هذه الدراسة: قياس مدى قدرة الأخصائيين الاجتماعيين

العاملين بمراكز شباب القرى وفقاً لمتغيرات الكفاءة وهي:

- 1- معدل اداء الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز شباب القرى.
- 2- قدرة الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز شباب القرى على التعاون مع انساق العمل الأخرى
- 3- قدرة الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز شباب القرى على الاستثمار الامثل للموارد والامكانيات المتاحة.
- 4- قدرة الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز شباب القرى على استخدام المهارات المهنية فى العمل.

2- مفهوم الأداء المهني:

ينظر للأداء لغوياً علي أنه " أداء الشيء أو القيام به أو انجازه ( المعجم الوجيز ، 2000، ص 10 )"، كما أنه القيام بأعباء الوظيفة من مسئوليات وواجبات وفقاً للمعدل المطلوب من العامل الكفاء والمدرّب . (زكي ، 1977، ص360 )

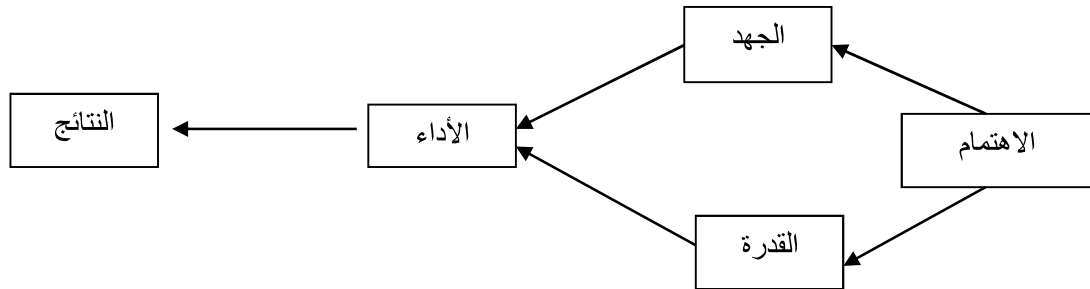
ويعرف الأداء المهني في اللغة العربية القيام بالشيء أو تأدية عمل، كما أن الأداء هو عمل أو إنجاز أو تنفيذ هذا العمل. ( مجمع اللغة العربية، 1973، ص223).

ويقصد بالأداء المهني في الخدمة الاجتماعية قيام الأخصائي الاجتماعي بدوره المهني ومسئولياته المهنية والوظيفية في إطار المؤسسة التي يعمل بها معتمداً على معارف الخدمة الاجتماعية والمهارات والاتجاهات المهنية التي اكتسبها من خلال إعداداته المهنية، ومن خلال عمليات التنمية المهنية وذلك لتحقيق أهداف الخدمة الاجتماعية في المؤسسة التي يعمل بها. (الدوسري، 2008، ص25)

كما يعرف الأداء المهني على أنه: الجهود والأنشطة المهنية التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي وتمكنه من تنفيذ المهام والتكليفات التي تلقى على عاتقه بأعلى معدلات إنجاز وأقل توقيت زمني معتمداً في ذلك على ما لديه من معارف ومهارات وخبرات وقيم. (هاشم، 2005، ص558)

كما يعني القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات، وفقاً للمعدل المطلوب أدائه من العامل الكفئ المدرب، ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء أي كمية العمل و الوقت الذي يستغرق وإنشاء علاقة عادلة بينهما. (البعلبكي، 1996، ص673)

وقد وضع ماريون أي هاينز خمسة عناصر أساسية للأداء المهني وهي:



شكل (1) يوضح عناصر الأداء (ماريون هاينز، 2008، ص255)

ويمكن للباحث تعريف الأداء المهني اجرائياً في ضوء الدراسة الحالية بما يلي:

- تحقيق الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب للأهداف وتقديم الخدمات المطلوبة منهم أثناء تأدية الدور المهني.
- الجهود والأنشطة المهنية التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي وتمكنه من تنفيذ مهام عمله بمركز الشباب.
- تنفيذ الأنشطة والاعمال معتمداً في ذلك على ما لديه من معارف ومهارات وخبرات وقيم.
- القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات، وفقاً للمعدل المطلوب أدائه من العامل الكفئ المدرب.

**ويرى الأستاذ الدكتور/ ماهر أبو المعاطي أن أهمية الإعداد المهني ترجع إلى عدة عوامل هي: (على، 2003، ص 132)**

1. حساسية المهنة وتنوع مشكلات العملاء ومشكلات الناس في الأداء الاجتماعي لها جذورها وحلولها، لذا فهناك ضرورة لإعداد أخصائي قادر علي استخدام أساليب للتدخل المهني.
2. أن ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة تستوجب إعداد ممارس عام في مجالات الممارسة المختلفة للخدمة الاجتماعية يمكنه التعامل مع مختلف المواقف وعلي كافة المستويات من منظور يؤهله لأداء أدواره المهنية بكفاءة لتحقيق المهنة أهدافها الوقائية والعلاجية والتنموية.
3. أصبح تعقد الحياة وتعدد مشكلاتها يستوجب إعداد ممارس مهني علي درجة عالية من القدرة علي التعامل مع كافة الأنساق والمستويات.
4. إن تقدير حجم احتياجات ومشكلات أنساق العملاء يحتاج إلي صياغة مع اتساع القاعدة العلمية للخدمة الاجتماعية بمدخلها ونظرياتها وطرقها ومهاراتها لذلك هناك ضرورة إعداد أخصائي اجتماعي يمكنه تطبيق منهج متكامل يسمح باستخدام العديد من النظريات والمداخل.
5. مدى الاختيار المناسب للأخصائي الاجتماعي وإعداده علمياً ومهارياً يتوقف علي أساس متطلبات الممارسة العامة، لذا فإن الإعداد يكسبه معارف ومهارات وقيم تمكنه من اتخاذ القرار المناسب.
6. أن كفاءة الأخصائي الاجتماعي في توفير المساعدة المهنية لمختلف أنساق العملاء لن يتم إلا من خلال الاهتمام بالإعداد المهني له حتى يستطيع أداء دوره فيرفع من مكانة المهنة.
7. أصبح من الضروري اليوم إعداد الأخصائي الاجتماعي تمشياً مع أحدث اتجاهات الإعداد المهني عالمياً لمتابعة القوانين والتشريعات الاجتماعية المتلاحقة والمتغيرة.

#### **العوامل المؤثرة في الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي**

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي وتتمثل في الآتي: (حبيب، 1997، ص 159)

- (1) العوامل الشخصية والاجتماعية للأخصائي الاجتماعي، ومنها السن والجنس والحالة الاجتماعية ونوع المؤهل الحاصل عليه ومدة العمل وتاريخ التخرج والدخل.
- (2) العوامل المهنية: ومنها الإعداد المهني نظرياً والتدريب الميداني وطبيعة المناهج والرغبة في الكلية واتجاهه نحو المهنة.

(3) العوامل المرتبطة بمجال الممارسة، ومنها التدريب على المجال قبل العمل وأثنائه، مشكلات العمل ومعوقاته، الرضا الوظيفي عن العمل في مجال العلاقة بالزملاء والرؤساء وطبيعة العملاء.

(4) العوامل المجتمعية، ومنها صورة الخدمة الاجتماعية في المجتمع وفكرة العملاء عن دور الأخصائي الاجتماعي ومدى تعاون المؤسسات الأخرى مع الأخصائي الاجتماعي. وهناك عوامل ومتغيرات أخرى خارجية تؤثر على الأداء المهني وهي:

1. التكنولوجيا المتقدمة في المعلومات والاتصالات، والتي تفرض بدورها تنامي وتزايد الاتجاه نحو تطبيق متطلبات هذه التكنولوجيا، ومن ثم ضرورة تطوير الأداء بشكل يتفق وتوجهات هذه التكنولوجيا.

2. تحرير التجارة العالمية وضرورة التوجه العالمي حيث تواجه المنظمات سوق عالمية ومنافسة شديدة، الأمر الذي يحتم عليها أن تعمل على توليد قدرات وطاقات الابتكار لدى العاملين.

3. المنافسة المحلية والعالمية والتي استوجبت على المنظمات أن تتبع أنواع مختلفة من الاستراتيجيات مثل الاستراتيجيات الهجومية والدفاعية التي تفوض وجود نوع معين من الأداء الوظيفي حتى يمكن التأقلم مع هذه الاستراتيجيات.

4. إعادة هيكلة المنظمات وحدوث اندماجات بين المنظمات وبعضها البعض، الأمر الذي تطلب ضرورة تغيير طبيعة الأداء الوظيفي والمهام والأهداف وحجم الإنجازات المطلوب تحقيقها.

5. العملية التدريبية وأثرها على الأداء الوظيفي: ويعد التدريب جهوداً إدارية وتنظيمية تهدف إلى تحسين قدرة الموارد البشرية على أداء عمل معين أو القيام بدور محدد في المنظمة التي يعمل فيها وبالتالي فإن التدريب يعد أداة من أدوات تحسين وتطوير الأداء الوظيفي وتوجيهه لتحقيق هدف معين وإنجاز الأعمال المطلوبة. (Mark, 2003, p65)

### 3- مفهوم مراكز الشباب:

تعرف على أنها كل هيئة مجهزة بالمباني والإمكانات، تقيمها الدولة أو المجالس المحلية أو الأفراد منفردين أو متعاونين في المدن أو القرى بقصد تنمية الشباب في مراحل العمر المختلفة، واستثمار أوقات فراغهم في ممارسة الأنشطة الترويحية، الاجتماعية، والرياضية، وما يتصل بها تحت قيادة متخصصة. (المجلس القومي للشباب والرياضة، 1993، ص90)

كما تعرف على انها مراكز لخدمة الشباب تعتمد علي جهودها الخاصة في التمويل تتيح كافة الفرص لتنمية الشباب عن طريق الخدمات التعليمية، والتدريبية والترفيهية والرياضية والنفسية والروحية وتنمية المهارات والاخلاقيات والسلوكيات. (درويش، 1998، ص136)

هي مؤسسات تربوية اجتماعية رياضية ترعى حركة الشباب من خلال جماعات منظمة لأنشطة مختلفة داخل المركز، يمارس من خلالها النشاط الذي يميل إليه طبقاً لخطة وبرنامج زمني وتحت قيادة مؤهلة ومخصصة. (حسان، 2007، ص105)

ويقصد الباحث بمراكز شباب القرى في ضوء الدراسة الحالية بما يلي:

- مؤسسات اجتماعية تربوية تقع في قرى محافظة اسيوط.
- تمارس داخلها أنشطة رياضية، ثقافية، اجتماعية، دينية، وقومية وذلك لإشباع حاجات ورغبات الشباب
- يقوم بتنفيذ هذه انشطتها الاجتماعية اخصائيون اجتماعيون قد تم اعدادهم إعداداً مهنيًا انشطتها الاجتماعية اخصائي اجتماعي يسعى الى تنمية مهاراتهم وهواياتهم من خلال المشاركة الفعالة في الانشطة المقدمة لهم.

#### ثامناً: الاجراءات المهنية

- 1- نوع الدراسة: تنتمي هذه الدراسة إلي الدارسات التقويمية التي تهدف إلي تقويم كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب.
- 2- المنهج المستخدم: تستخدم الدراسة منهج المسح الاجتماعي بطريقة الحصر الشامل لجميع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز شباب قرى محافظة أسيوط.
- 3- أدوات الدراسة: يستخدم الباحث استمارة قياس كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب.

• **الصدق الظاهري:** وذلك بعرض الأداة عل عدد (10) محكم من أعضاء هيئة التدريس وبناء علي ذلك تم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات وفقاً لدرجة اتفاق لا تقل عن 85% وفي النهاية تم وضع الأداة في صورتها النهائية .

• **الصدق الإحصائي (الصدق الذاتي):** اعتمد الباحث علي صدق الاتساق الداخلي للأداة وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجة كل متغير من متغيرات الاستمارة والدرجة الكلية للاستمارة ، وذلك بعد تطبيق الأداة علي (15) من الاخصائيين الاجتماعيين ، وجاءت النتائج علي النحو التالي :

جدول رقم (1) الاتساق الداخلي لاستمارة القياس ن=15

الابعاد	الدرجة الكلية للأداة قبل التدخل
استمارة قياس للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب	0,981 **

\*\* معنوي عند 0,01  
0,05

يوضح الجدول السابق ان قيم معامل الارتباط الناتجة (0.981) وهذه المعاملات مقبولة ودالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، مما يدل علي صدق الاتساق الداخلي للاستمارة (1) ثبات استمارة القياس

تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل ثبات (ألفا كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية للاستمارة، وذلك بتطبيقاً على عينة قوامها (10) مفردات وذلك بنظام إعادة الاختبار ، وقد ، وجاءت النتائج علي النحو التالي :

جدول رقم (2) يوضح نتائج الثبات للاستمارة باستخدام معامل (ألفا ر كرونباخ) ن = 10

متغيرات الأداة	معامل (ألفا ر كرونباخ)
استمارة قياس للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب	0.88

\*\* معنوي عند 0,01  
0,05

يتضح من الجدول السابق وجود درجة عالية من الثبات طبقاً لمعامل (ألفا كرونباخ) حيث بلغ ثبات الأداة (0,88) لجميع ابعاد الاستمارة بحيث يمكن للباحث الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها.

جدول رقم (3) يوضح مستويات كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز شباب القرى

مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين 1- الى اقل من 1.67
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين 1.67- الى اقل من 2.35
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين 2.35- 3



**4- مجالات الدراسة :**

أ.المجال المكاني : أجريت الدراسة في مراكز شباب قرى مدينة أسيوط ، , وقد وقع اختيار الباحث علي هذه الأنساق بما تفرضه طبيعة الدراسة ، حيث تعاون المسئولين مجتمع الدراسة مع الباحث في جمع البيانات .

ب. المجال البشري :تم تطبيق الدراسة على جميع الأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب التابعة لمديرية الشباب والرياضة وعددهم(93) أخصائي اجتماعي (شباب/ طلائع) .

**ج. المجال الزمني :**

لقد استغرقت فترة جمع البيانات خلال الفترة 2019/2/25 ، حتى 2019/4/20.

**تاسعاً : نتائج الدراسة :****❖ نتائج الدراسة الخاصة بالأخصائيين الاجتماعيين :****(أ) البيانات الأولية :**

جدول رقم ( 4 ) يوضح وصف الأخصائيين الاجتماعيين مجتمع الدراسة ن = 93

م	المتغيرات الكمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	السن	45	7
2	عدد سنوات الخبرة في المجال	14	4.7
م	النوع	ك	%
1	ذكر	75	80.6
2	انثى	18	19.4
م	المؤهل العلمي	ك	%
1	مؤهل متوسط في الخدمة الاجتماعية	25	26.9
2	بكالوريوس في الخدمة الاجتماعية	61	65.6
3	دبلومة في الخدمة الاجتماعية	2	2.1
4	ماجستير في الخدمة الاجتماعية	5	5.4
	المجموع	93	%100

من خلال الجدول السابق والذي يوضح البيانات الأولية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز شباب القرى عينة الدراسة وهي: متوسط سن الأخصائيين الاجتماعيين العاملين

بمراكز الشباب (14) سنة، وبانحراف معياري (4.7). وهو يوضح مستوى الخبرة المتوسط للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز شباب القرى.

أكبر نسبة من العاملين بمراكز شباب القرى من الذكور بنسبة (80.6%) بينما نسبة الإناث (19.4%) ، ويرجع ذلك الى طبيعة العمل بمراكز الشباب وخاص في المناطق الريفية حيث العادات والتقاليد والتي تقيد عمل المرأة وعملها مع الشباب.

أكبر نسبة من الأخصائيين الاجتماعيين حاصلين علي بكالوريوس في الخدمة الاجتماعية بنسبة (65.6%)، ثم مؤهل متوسط في الخدمة الاجتماعية بنسبة (26.9%)، ثم الحاصلين على ماجستير في الخدمة الاجتماعية بنسبة (5.4) واخيرا الحاصلين على دبلومة في الخدمة الاجتماعية بنسبة (2.1%)، وهذا يعكس ارتفاع المستوى العلمي والاكاديمي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز شباب القرى .

(ب) المحور الثاني: أبعاد كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز شباب القرى:

(1) معدل اداء الأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب :

ن=93

الجدول رقم (5) يوضح معدل اداء الأخصائيين الاجتماعيين

م	معدل اداء الأخصائيين الاجتماعيين	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الاوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
1	اتسم بالموضوعية مع الشباب عند تنفيذ الأنشطة	7	71	15	178	1.9	0.48	6
2	اعمل على اكتساب الشباب السلوكيات السليمة للتعامل مع الأنساق المختلفة	13	78	7	192	2.0	0.46	2
3	استفيد من موارد وامكانيات المركز في تنفيذ الأنشطة	12	70	11	187	2.0	0.5	5
4	اتباع تنفيذ أنشطة المركز بشكل مستمر	19	70	4	201	2.1	0.47	1
5	اساعد الشباب علي حل مشكلاتهم	17	68	21	192	2.0	0.54	2م
						6	8	

6	اساعد في اكتساب الشباب المهارات المرتبطة بممارسة الأنشطة	10	75	8	188	2.0	0.44	4
						2	2	
7	التزم بتنفيذ لوائح العمل الخاصة بعملى داخل المركز	11	75	7	190	2.0	0.44	3
						4	0	
8	استخدم الأساليب التكنولوجية الحديثة أثناء ممارسة الأنشطة	11	72	10	187	2.0	0.47	5م
						1	8	
البعد ككل					151	2.0	0.47	م.متوسط
					5	3	8	سط
القوة النسبية					67.7 %			

من خلال الجدول السابق يتضح ان معد أداء الأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب للبعد

ككل جاء يتضح لنا أن ترتيب العبارات كالآتي :

1- جاء في الترتيب الاول اتباع تنفيذ أنشطة المركز بشكل مستمر بمتوسط مرجح (2,16) وهنا يوضح الالتزام الامثل من قبل الأخصائيين الاجتماعيين لأنشطة المركز من ثم يمكن القول ان هذه المراكز تسير وفق خطة زمنية موضوعة من خلال مديريات الشباب والرياضة وهو ما يلتزم به منفذي الأنشطة في هذه المراكز .

2- جاء في الترتيب الثاني العبارات اعلم على اكتساب الشباب السلوكيات السليمة للتعامل مع الأنساق المختلفة ، اساعد الشباب علي حل مشكلاتهم بمتوسط مرجح (2,06) وهو ما يوضح نشر السلوكيات السليمة بين الشباب الامر الذي يجعل الشباب علي وعي كافي من المسؤولية المجتمعية ، تقديم يد العون الي الشباب في حل مشكلاتهم واستثمار ما لديهم من قدرات علي رأس اولويات الأخصائيين بمراكز الشباب ومن ثم نجد ان هناك تفاعل بسيط لدورهم مع الشباب .

3- جاء في الترتيب الثالث العبارة التزم بتنفيذ لوائح العمل الخاصة بعملى داخل المركز بمتوسط مرجح (2,04)، وهو ما يجعل الالتزام بلوائح العمل يوضح الجمود المتواجد داخل هذ اللوائح الامر الذي يجعل الأخصائيين ينحون هذ اللوائح جانباً لما يوجد بها من صعوبات تعيق العمل .

4- جاء في الترتيب الرابع العبارة اساعد في اكتساب الشباب المهارات المرتبطة بممارسة الأنشطة بمتوسط مرجح (2,02) وهو ما يجعل اكساب المهارات للشباب أمر ليس في الصدارة لدي الأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب الامر الذي يجعل الشباب غير متميز في أداء المهارات والأنشطة داخل مراكز الشباب .

5- جاء في الترتيب الخامس العبارات استفيد من موارد وامكانيات المركز في تنفيذ الانشطة، استخدم الأساليب التكنولوجية الحديثة أثناء ممارسة الانشطة بمتوسط مرجح (2,01) وهو ما يوضح قلة الامكانيات داخل مراكز الشباب وعدم توفير امكانيات تلبي احتياجات الشباب بل قلة الوسائل المتعلقة بالتكنولوجيا والتي اصبحت اساسية في التعامل علي مستوي العالم . ويتفق كل ما سبق مع الاطار النظرى للدراسة كما يتفق على ما أكدت عليه دراسة نظيمة (1995) على ان تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين يرتبط بالاستفادة من الجوانب المعرفية والمهارية في مجالات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية.

## (2) التعاون بين الأخصائيين الاجتماعيين وأنساق العمل بمراكز الشباب :

الجدول رقم (6) يوضح التعاون بين الأخصائيين الاجتماعيين وأنساق العمل

ن=93

م	التعاون مع أنساق العمل	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الاوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
1	اتواصل مع القيادات عند تقديم اى مقترحات جديدة	15	65	13	188	2.0 2	0.55 1	4
2	اهتم بتحقيق التعاون مع المراكز الاخرى	12	73	8	190	2.0 4	0.44 0	2
3	اناقش مع العاملين المشكلات التى تواجه العمل	16	64	13	189	2.0 3	0.56 1	3
4	ابذل الجهد الكافي لأداء الأعمال مع زملائي في الوقت المحدد	9	70	14	181	1.9 5	0.49 7	5
5	انسق المهام والواجبات مع الاخرين بطريقة جيدة	10	68	15	181	1.9 5	0.518	5م
6	أهتم بالتعاون مع زملائي لتحقيق اهداف المركز	11	75	7	190	2.0 4	0.44 0	2م
7	اشترك فى لجان مع الاخرين لإنجاز المهام	9	66	18	177	1.9 0	0.53 3	6

1	0.47 5	2.0 5	191	8	72	13	8 اضع خطة لإيجاد علاقة تعاونيه مع المراكز المجاورة
م.متو سط	0.50 5	1.9 9	148 7	البعد ككل			
%61.7				القوة النسبية			

يتضح من الجدول السابق التعاون بين الأخصائيين الاجتماعيين وانشاق العمل ومن خلاله

يتضح ترتيب العبارات وفق الاتي :

1- جاء في الترتيب الاول العبارة اضع خطة لإيجاد علاقة تعاونيه مع المراكز المجاورة بمتوسط مرجح (2,05) وهو ما يبين مستوي تبادل الخبرات بين الأخصائيين بعضهم البعض لكي يستفيد الشباب في ومن هذه الخبرات وهو ما يوضح التفاعل بين انشاق العمل علي مستوي مراكز الشباب .

2- جاء في الترتيب الثاني العبارات اهتم بتحقيق التعاون مع المراكز الاخرى، أهتم بالتعاون مع زملائي لتحقيق اهداف المركز بمتوسط مرجح (2,04) ومن هنا يوضح التفاعل بين الانشاق في المراكز الاخرى بين الزملاء كفريق عمل كل ذلك يرتكز حول استفادة وتنمية وعي الشباب من خلال هذه المراكز .

3- جاء في الترتيب الثالث العبارة اناقش مع العاملين المشكلات التي تواجه العمل بمتوسط مرجح (2,03) تفاعل العاملين يوضح مدي النمطية التي تكون في ظل الموارد والامكانيات المتاحة وهي التي توقف نشاط المؤسسات .

4- جاء في الترتيب الرابع العبارة اتواصل مع القيادات عند تقديم اى مقترحات جديدة بمتوسط مرجح (2,02) التفاعل بين العاملين والقيادات ولكن ما هو مدي تفاعل القيادة بعند التعامل مع هذه المقترحات هل تنفذ ام تتوقف في بعض مواطن الدورة المستندية داخل الوزارات .

5- جاء في الترتيب السادس والاخير العبارة اشترك في لجان مع الاخرين لإنجاز المهام بمتوسط (1,90) وذلك لتحقيق أكبر قدر من التعاون في تحقيق الاهداف المرجوة من الانشطة في المراكز ولكن العبارة ضعيفة وهو ما يوضح قلة التعاون في ذا الامر .

وهذا يتفق مع الاطار النظرى للدراسة فى ان التعاون وتكامل الأدوار بين الأخصائيين الاجتماعيين والعاملين وأعضاء المراكز الشبابية جانب من جوانب جودة الأداء المهني لارتباطهم بتحقيق أهداف مراكز الشباب للأنشطة المختلفة الثقافية، الاجتماعية، الدينية، الفنية والرياضية.

**(3) استثمار الأخصائيين الاجتماعيين الامثل للموارد والإمكانيات المتاحة بمراكز الشباب :**

الجدول رقم (7) يوضح استثمار الأخصائيين الاجتماعيين الامثل للموارد والإمكانيات

ن=93

م	الاستثمار الامثل للموارد والإمكانيات المتاحة	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الاوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
1	اهتم بالابتكار والتجديد في أداء العمل	11	70	12	185	1.99	0.5	3
2	أحرص على الاستفادة من خدمات المجتمع المحلي	14	69	10	190	2.04	0.509	1
3	أسعى الى استثمار جميع الأنشطة الموجودة لخدمة الشباب	9	70	14	181	1.95	0.497	4
4	أسعى للتنسيق مع المنظمات الأهلية لإقامة أنشطة للشباب	5	65	23	168	1.80	0.516	7
5	أقوم بالتواصل المستمر مع المديرية لتوفير جميع الاحتياجات	7	70	16	177	1.90	0.490	5
6	أوفر الموارد المالية التي تسمح بتقديم الخدمات	6	70	17	175	1.88	0.486	6
7	أقوم بالاستفادة من السجلات والملفات الموجودة بالمركز	10	75	8	188	2.02	0.442	2
البعد ككل					1264	1.94	0.491	م.متوسط
القوة النسبية					60.14%			

يتضح من الجدول السابق يوضح استثمار الأخصائيين الاجتماعيين الامثل للموارد والإمكانيات

يتضح ترتيب العبارات وفق الاتي :

1- جاء في الترتيب الاول العبارة احرص على الاستفادة من خدمات المجتمع المحلي بمتوسط مرجح (2,04) وهو ما يبين مستوي الاستفادة من خدمات مؤسسات المجتمع المحلي التي توفرها لمراكز الشباب وكيفية الاستفادة منها علي الوجه الامثل والاكمل .

- 2- جاء في الترتيب الثاني العبارة اقوم بالاستفادة من السجلات والملفات الموجودة بالمركز بمتوسط مرجح (2,02) ومن هنا يوضح كيف الاستفادة الملفات والسجلات التي من شأنها تحقيق اقصى استفادة من الخبرات السابقة .
- 3- جاءت الترتيب الثالث العبارة اهتم بالابتكار والتجديد في أداء العمل بمتوسط مرجح (1,99) القدرة علي التحديث والتطوير هي التوجه الذي تتبناه الدولة الامر الذي يجعلهم قادرين علي التطوير والتحديث .
- 4- جاء في الترتيب الرابع العبارة اسعى الى استثمار جميع الانشطة الموجودة لخدمة الشباب بمتوسط مرجح ( 1,95) من ثم استغلال جميع الانشطة التي تفيد الشباب وهو عنصر جذب يوضح كفاءة العاملين في كل مركز.
- 5- جاء في الترتيب الخامس العبارة اقوم بالتواصل المستمر مع المديرية لتوفير جميع الاحتياجات بمتوسط مرجح (1,90) يوضح التفاعل مع القيادة وتوفير ما يحتاجه مركز الشباب من امكانيات يحتاجها الشباب وتوفرها المديرات ولكن يحكم ذلك في ظل ما توفره الوزارة .
- 6- جاء في الترتيب السابع والاخير العبارة اسعى للتنسيق مع المنظمات الاهلية لإقامة أنشطة للشباب بمتوسط مرجح (1,80) وهو ما يبين التنسيق بين المنظمات كلما أمكن ذلك لإقامة اي أنشطة يستفيد منها الشباب .
- ويتفق هذا مع الاطار النظرى للدراسة فى فعاليه الأداء المهني للاخصائي الاجتماعي تتطلب توافقه مع اساليب العمل واحتياجاته وعلاقته مع زملائه والظروف البيئية المحيطه .

**(4) المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب :**

الجدول رقم (8) يوضح المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين ن=93

م	المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
1	اقوم بوضع خطط عند تنفيذي لأى نشاط بالمركز	11	77	5	192	2.06	0.41 2	3
2	احصل على المعلومات اللازمة لأداء عملي بسهولة	10	75	8	188	2.02	0.44 2	6
3	اسعى لتوظيف جميع مهاراتي في تنفيذ أنشطة المركز	17	70	6	197	2.12	0.48 6	1
4	اعمل على تقييم عملي بالمركز بصورة مستمرة	9	70	14	181	1.95	0.49 7	7
5	اهتم بإعداد قاعدة بيانات لعملي بالمركز	8	80	5	189	2.03	0.37 5	5
6	استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في أداء عملي	14	70	9	191	2.05	0.49 7	4
7	اقوم بتسجيل أنشطتي بطرق متنوعة	10	80	3	193	2.08	0.36 8	2
البعد ككل					133	2.04	0.42 9	م.متوسط
القوة النسبية					1		63.24%	ط

يتضح من الجدول السابق يوضح المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين يتضح ترتيب  
العبارات وفق الاتي :



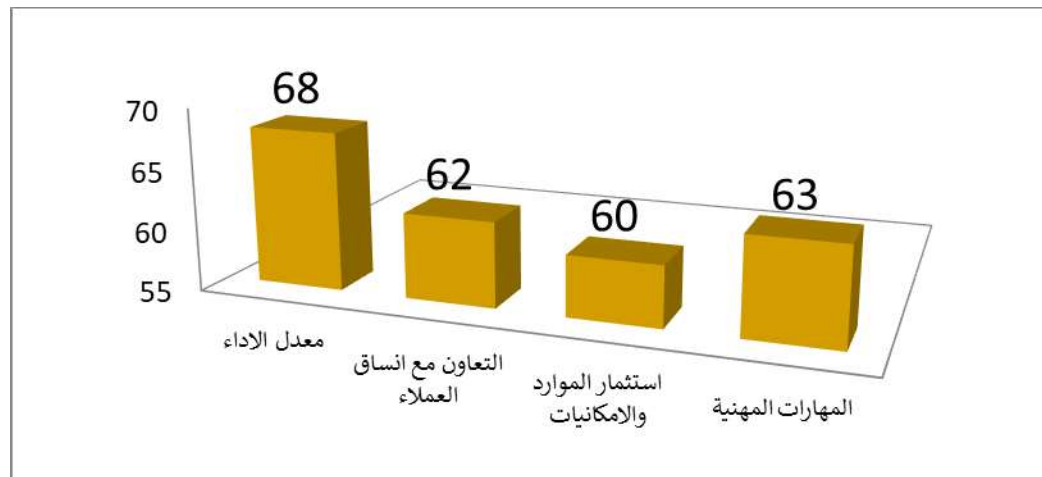
1- جاء في الترتيب الاول العبارة اسعى لتوظيف جميع مهاراتي فى تنفيذ أنشطة المركز بمتوسط مرجح (2,12) وهو ما يبين مستوى الاستفادة من المهارات الذاتية التي يمكن الاستفادة منها في دعم وتنفيذ الأنشطة المفيد للشباب وعدم الجمود المطلق .

2- جاء في الترتيب الثاني العبارة اقوم بتسجيل أنشطتي بطرق متنوعة بمتوسط مرجح (2,08)، ويليه جاء في الترتيب الرابع العبارة استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في أداء عملي بمتوسط مرجح (2,05) من ثم استغلال جميع الوسائل التكنولوجية الحديثة التي يمكن من خلالها الاستفادة منها عند تنفيذ وتسجيل الأنشطة .

3- جاء في الترتيب الخامس العبارة اهتم بإعداد قاعدة بيانات لعملي بالمركز بمتوسط مرجح (2,03)، ويليه جاء في الترتيب السادس العبارة احصل على المعلومات اللازمة لأداء عملي بسهولة بمتوسط (2,02) إن اي مكان تقام فيه أنشطة لابد من معلومات حتي يتم فهم النشاط وكيفية تنفيذ النشاط بل ومدي امكانية إقامة النشاط فلا بد من توفير كافة المعلومات.

4- وجاء في الترتيب السابع والاخير العبارة اعمل على تقييم عملي بالمركز بصورة مستمرة بمتوسط مرجح (1,95) وهو ما يبين المستوى الذاتي للأداء وهو منخفض الي حد ما ويحتاج الي تقويم وتأهيل .

ويتفق هذا مع دراسة Schurman, Shelley (2008) حيث وضحت ان كفاءة الأداء المهني فى قدرة الأخصائيين الاجتماعيين على تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة فالأداء عملية تتأثر بقدرات الأفراد ،التي تساهم في كفاءة الأداء المهني المتخصص لممارسي الخدمة الاجتماعية.



شكل رقم (2) يوضح القوة النسبية لمؤشرات الأداء المهني للأخصائيين العاملين بمراكز شباب القرى

**(ج) صعوبات التي تواجه كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب :**

أ- صعوبات ترجع للأخصائيين بمراكز الشباب

الجدول رقم (9) يوضح صعوبات التي تواجه كفاءة الأداء المهني ن=93

م	معدل اداء الأخصائيين الاجتماعيين	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
1	نقص اعداد الأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب	7	70	16	1.90	0.490	6
2	نقص خبرة بعض الأخصائيين العاملين في مراكز الشباب	13	70	10	2.03	0.499	4
3	ضعف القدرة على التنسيق مع فريق العمل	14	74	5	2.10	0.444	1
4	ضعف قدرة الأخصائيين على إستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة	9	80	4	2.05	0.372	2
5	ضعف مشاركة الأخصائيين في تحديد الأهداف المراد تحقيقها	10	70	3	1.97	0.499	5
6	قلة الدورات التدريبية التي تعقدها الادارة للأخصائيين	11	75	7	2.04	0.440	3
البعد ككل سهولة اجراءات					2.02	0.457	م.متوسط

يتضح من الجدول السابق الصعوبات التي تواجه الأداء المهني والتي ترجع الى الأخصائيين

الاجتماعيين بمتوسط مرجح قدره (2.02) ويتضح ترتيب العبارات وفق الاتي :

1- جاء في الترتيب الاول العبارة ضعف القدره على التنسيق مع فريق العمل بمتوسط مرجح (2,10) وهو ما يبين عدم التناسق عند تنفيذ الانشطة وعدم وجود روح الفريق الامر الذي يهدد كيان أي مؤسسة.

2- جاء في الترتيب الثاني العبارة ضعف قدرة الأخصائيين على إستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة بمتوسط مرجح (2,05) ،ويليه جاء في الترتيب الثالث العبارة العبارة قلة الدورات

التدريبية التي تعقدتها الادارة للأخصائيين بمتوسط (2,04) قصور التدريب وهذا اتجاه يضعف التطوير والتحديث ومواكبة الجديد بل وفهم طبيعة التغير السريعة التي تحدث داخل المجتمع. وهذا يتفق مع ما توصلت اليه دراسة محمد أبو الحمد سيد (2011) الى ضرورة البرامج التدريبية الدورية للأخصائيين الاجتماعيين ، لتحقيق التنمية المهنية لهم.

3- جاء في الترتيب الرابع العبارة نقص خبرة بعض الأخصائيين العاملين في مراكز الشباب بمتوسط مرجح ( 2,03) قلة الخبرة تعد من اخطر المعوقات التي تأخر التنمية والتطوير فلا بد من تبادل الخبرات من القدامى للجدد ومن النشطين من الأخصائيين لغيرهم .

ويتفق هذا مع ما اشارت اليه دراسةCoulshed(2006) أن القصور الذي يواجه الأخصائيين الاجتماعيين يعود بشكل أساسي علي عدم الإلمام بالنواحي الإدارية والمعرفية وأوصت بضرورة معالجة نواحي القصور في الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين

4- وجاء في الترتيب السادس والآخر نقص اعداد الأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب بمتوسط مرجح (1,90) في ظل عدم وجود قوي اساسية واعتماد الوزارة في القديم علي تعيين الدبلومات قل عدد الأخصائيين المؤهلين لرعاية الشباب داخل المراكز فلا بد من تواجد متخصصين في هذا الامر

ب- صعوبات ترجع مراكز الشباب نفسها

جدول (10) يوضح صعوبات التي تواجه كفاءة الأداء المهني ن=93

م	صعوبات ترجع الى مراكز الشباب	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
1	قلة الاهتمام بالاحتياجات المهنية للأخصائيين بالمركز	7	75	11	1.96	0.440	5
2	قلة حرص المركز علي التحديث المستمر للأنشطة التي يقدمها للشباب	16	70	7	2.10	0.490	2
3	قلة الحوافز التشجيعية التي يحصل عليها الأخصائيين نظير جهودهم	11	70	12	1.99	0.5	4
4	نقص الموارد والإمكانيات بالمركز بما يعوق تنفيذ الأنشطة	15	75	3	2.13	0.423	1

5	روتينية العمل بالنظم واللوائح المنظمة بمراكز الشباب	9	76	7	2.0	0.430	3
البعد ككل تحقيق اكبر عائد				4	2.0	0.45	م.متوسط ط
				7	4	7	ط

يتضح من الجدول السابق الصعوبات التي تواجه الأخصائيين الاجتماعيين في كفاءة الأداء

المهني خلاصة يتضح ترتيب العبارات وفق الآتي :

1- جاء في الترتيب الأول العبارة نقص الموارد والإمكانيات بالمركز بما يعوق تنفيذ الأنشطة بمتوسط مرجح (2,13) مما لا شك فيه ان قلة الامكانيات والموارد تعيق أي مؤسسة تريد ان تبذل وتطور الامر الذي يعطل تنفيذ واجراء الأنشطة في مراكز الشباب.

2- جاء في الترتيب الثاني العبارة قلة حرص المركز علي التحديث المستمر للأنشطة التي يقدمها للشباب الأنشطة بمتوسط مرجح (2,10) يحدث اغلب المراكز وفق الرؤيا التي يحتاجها الشباب والتي من خلالها يمكن مواكبة التطوير والتحديث وفق القيم النافعة للجمتمع.

3- جاءت الترتيب الثالث العبارة روتينية العمل بالنظم واللوائح المنظمة بمراكز الشباب بمتوسط مرجح (2,01) الروتين الذي يدمر العديد من المؤسسات داخل الدولة بل اصبح عائق في تنفيذ الخطط والتطوير والتحديث من خلال توفير الاعتمادات المالية والاماكن الخاصة بالأنشطة وإقامتها.

4- جاء في الترتيب الرابع العبارة قلة الحوافز التشجيعية التي يحصل عليها الأخصائيين نظير جهودهم بمتوسط مرجح (1,99) الحوافز المالية والتشجيعية التي تكون بمحض القانون وتتأخر علي مستوي قطاعات الدولة مما يجعل هناك شعور بعدم تقدير المجهود المبذول من قبل الأخصائيين الاجتماعيين داخل مراكز الشباب .

5- جاء في الترتيب الخامس العبارة قلة الاهتمام بالاحتياجات المهنية للأخصائيين بالمركز بمتوسط مرجح (1,96) اي شخص في مكان بعد تسلمه العمل يحتاج الي امور مهنية وخبرات من خلالها يستطيع السعي لتطوير وتحديث مستواه المهني وهو ما اتضح غيابة .

وهذا يتفق مع الاطار النظري للدراسة فان توافر المناخ النفسي والاجتماعي والمادي المناسب الذي يحفز الهمم ويبعث الرغبة في العمل الفردي والجماعي لهو تأثير على فاعلية الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين

ج- صعوبات ترجع الشباب المستفيدين

الجدول رقم (11) يوضح صعوبات التي تواجه كفاءة الأداء المهني ن=93

م	معدل اداء الأخصائيين الاجتماعيين	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
1	عزوف الشباب عن المشاركة في أنشطة المركز	14	68	11	2.03	0.520	1
2	ضعف اقتناع الشباب بدور الأخصائيين بالمركز	10	76	7	2.03	0.429	1م
3	عدم وجود لوائح تنفيذية صارمة	8	75	10	1.98	0.442	3
4	اللامبالاه من جانب الشباب للمشاركة في الأنشطة	10	73	10	2.2	0.466	2
البعد ككل توافق الخدمات					2.01	0.646	م.متوسط
					1	6	ط

من الجدول السابق الصعوبات كفاءة الأداء المهني والتي ترجع الى الشباب المستفيدين يتضح

ترتيب العبارات وفق الاتي :

1- جاء في الترتيب الاول العبارات عزوف الشباب عن المشاركة في أنشطة المركز، ضعف اقتناع الشباب بدور الأخصائيين بالمركز الأنشطة بمتوسط مرجح (2,03) مما لاشك فيه ان قلة مشاركة الشباب تأتي لعدم مواكبة المراكز لأهداف ورغبات الشباب بل وعدم فهم الشباب لدور الاخصائي الاجتماعي الامر الذي يحتم وضع برامج اعلامية وتحديث علي الشاشات ومواقع التواصل تجذب الشباب لهذه المراكز

2- جاء في الترتيب الثاني العبارة اللامبالاه من جانب الشباب للمشاركة في الأنشطة بمتوسط مرجح (2,02) في الفترة الاخير هناك الكثير من الشباب لديهم اللامبالاه وعدم تحمل المسؤولية وعدم ادراكك للواقع كل ذلك معوقات للأداء المهني تصيب الأخصائيين بالإحباط اتجاه العمل بمراكز الشباب .

3- جاءت الترتيب الثالث العبارة عدم وجود لوائح تنفيذية صارمة بمتوسط مرجح (1,98) عدم وجود قرارات صارمة تعاقب المقصر في العمل بل و الروتين الذي يدمر العديد من المؤسسات داخل الدولة بل اصبح عائق في تنفيذ الخطط والتطوير والتحديث من خلال توفير الاعتمادات المالية والاماكن الخاصة بالأنشطة واقامتها.

ومن خلال العرض السابق للصعوبات التي تحد من كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب نجد انها تتفق مع ما توصلت اليه دراسة ماهر (1996) في أن هناك معوقات للأداء المهني وممارسة المهارات مرتبطة بالتدريب أثناء الإعداد المهني في مرحلة الإعداد وأخري خاصة بالتدريب أثناء العمل ،والإدارة وصعوبات مجتمعية.(على، 1996)

#### (د) مقترحات زيادة كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب :

الجدول رقم (9) يوضح مقترحات زيادة كفاءة الأداء المهني ن=93

م	العبارة	ن م	إلى حد ما	لا	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
1	عقد دورات تدريبية للأخصائيين الاجتماعيين	83	8	2	2.87	0.396	2
2	توفير الامكانيات المخصصة لتنفيذ الأنشطة	80	10	3	2.83	0.457	4
3	زيادة أعداد الأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب	75	12	6	2.74	0.569	7
4	زيادة معارف الأخصائيين بالاساليب التكنولوجية الحديثة في العمل	80	9	4	2.82	0.488	5
5	فتح قنوات اتصال بين الأخصائيين والجهات المختلفة	81	11	1	2.86	0.379	3
6	الاهتمام بتوفير الاحتياجات المهنية للأخصائيين	78	13	3	2.81	0.472	6
7	زيادة الحوافز المادي للأخصائيين الاجتماعيين	89	3	1	2.95	0.270	1
البعد ككل					2.84	0.43	م.مرتفع

من الجدول السابق مقترحات لزيادة كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز شباب القرى بمتوسط مرجح قدره (2.84) للبعد ككل، ويتضح ترتيب العبارات وفق الآتي :

1- جاء في الترتيب الأول: زيادة الحوافز المادي للأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط مرجح (2,95) ، وهو يعكس ضعف اجور وحوافز الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب والذي يؤثر على ادائهم المهني بالمركز .

3- يليه جاء في الترتيب الثاني: عقد دورات تدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط مرجح (2,87)، ويدل على وجود حاجة لدى الأخصائيين بدورات تساعد على اداء اعمالهم داخل المركز ، يليه جاء في الترتيب الثالث: فتح قنوات اتصال بين الأخصائيين والجهات المختلفة بمتوسط مرجح (2,86). فالاتصال بين الأخصائيين وبين الادارات والمديريات حجر الزاوية في جودة الخدمات التي يقدموا للشباب داخل مراكز الشباب، وجاء في الاخير: زيادة أعداد الأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب بمتوسط مرجح (2,74)، ويتفق ذلك مع الاطار النظر للدراسة في ان كفاءة الاخصائي الاجتماعي والذي يمثل حجر الزاوية في الممارسه وبقدر مايتوافر له من معارف علميه ومهارات وقيم مهنيه ودافعيه للعمل بقدر ماتصبح ممارسته فعاله ويصبح اكثر تاثير على العملاء الذين يتعامل معهم واكثر قدرة على ادائه لوظائفة واداره المختلفة داخل المؤسسة وخارجها . كما يتفق على ما اكدته دراسة **Pithous Andrew (2004)** من ضرورة الاهتمام بالأداء المهني مع خلال زيادة فعالية الدورات التدريبية المقدمة والتي تساهم في تنمية قدرات الأخصائيين الاجتماعيين وتزويد من فعالية ادائهم.

## عاشراً: اختبار فروض الدراسة:

اختبار الفرض الأول للدراسة: من المتوقع أن يكون مستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين بمراكز شباب مرتفعاً:

جدول (12) أبعاد كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	معدل اداء الأخصائيين	2.03	0.478	متوسط	2
2	التعاون مع انساق العمل	1.99	0.505	متوسط	3
3	الاستثمار الامثل للموارد والامكانيات	1.94	0.491	متوسط	4
4	المهارات المهنية	2.04	0.429	متوسط	1
ابعاد الكفاءة ككل		2	0475	م . متوسط	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى أبعاد كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب، كما يحددها الأخصائيون الاجتماعيون **متوسطاً** حيث بلغ المتوسط الحسابي (2) ومؤشرات وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول استخدام المهارات المهنية بمتوسط حسابي (2.04) ، ثم جاء في الترتيب الثاني معدل اداء الأخصائيين بمتوسط حسابي (2.03)، يلها في الترتيب الثالث التعاون مع انساق العمل بمتوسط حسابي (1.99) ، واخيراً الاستثمار الامثل للموارد والامكانيات المتاحة بمتوسط حسابي (1.94).

( يعكس ذلك أن سعى الأخصائيين الاجتماعيين بمستوى متوسط نحو تحقيق معدل اداء مهني مناسب من خلال الاستفادة من قدراتهم وامكانياتهم المهنية داخل مراكز الشباب والتي تم اكتسابها من خلال دراستهم الاكاديمية وخبراتهم في مجال العمل مع الشباب بما يتناسب مع العادات والتقاليد الموجودة داخل المجتمعات الريفية، وكذلك العمل على الاستفادة الأمثل للموارد والإمكانيات المتاحة والتعاون مع انساق العمل الاخرى، **وقد يتفق ذلك مع اكدته دراسة Pithous Andrew (2004)** من ضرورة الاهتمام بالأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين ، وهذا يتطلب تحديد مؤشرات للاداء الناجح وتقويمه في ضوءها، مع زيادة فعالية الدورات التدريبية المقدمة والتي تساهم في تنمية قدرات الأخصائيين الاجتماعيين وتزيد من فعاليتهم ادائهم.



مما يجعلنا نقبل الفرض الأول للدراسة والذي مؤداه من المتوقع أن يكون مستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب متوسطاً.

اختبار الفرض الثاني للدراسة: توجد علاقة دالة إحصائية بين المتغيرات الديموجرافية للأخصائيين الاجتماعيين وتحديدهم لمستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب.

جدول رقم (13) يوضح العلاقة بين بعض المتغيرات الديموجرافية للأخصائيين الاجتماعيين وتحديدهم لمستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب

م	المتغيرات الديموجرافية	ابعاد الكفاءة ككل	
		المعامل	دلالته
1	النوع	كا2	39.121. (د.خ=40)
2	السن	بيرسون	0.147
3	الحالة التعليمية	جاما	0.055
	سنوات الخبرة	بيرسون	0.086

\* مستوى معنوي عند (0.05)

\*\* مستوى معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

لا توجد علاقة دالة إحصائية بين بعض المتغيرات الديموجرافية للأخصائيين الاجتماعيين وتحديدهم لمستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب، وهذا يعني أن مستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب لا تختلف باختلاف بعض المتغيرات الديموجرافية للأخصائيين الاجتماعيين (النوع، و السن، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة في مجال العمل). وقد يعكس ذلك ارتباط كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بطبيعة عملهم وطبيعة الدور الذي يقومون به بمراكز الشباب.

مما يجعلنا نرفض الفرض الثاني للدراسة: والذي مؤداه توجد علاقة دالة إحصائية بين بعض المتغيرات الديموجرافية للأخصائيين الاجتماعيين وتحديدهم لمستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب.

## الحادي عشر: النتائج العامة للدراسة:

- فيما يتعلق بالهدف الأول للدراسة: تحديد مستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب :

توصلت نتائج الدراسة إلى أن: مستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب كما يحددها الأخصائيون الاجتماعيون متوسط: وذلك وفقا للمؤشرات التالية:

معدل اداء العاملين بمراكز الشباب- استخدام المهارات المهنية. - الاستثمار الأمثل الموارد والإمكانيات المتاحة - التعاون مع انساق العمل

- فيما يتعلق بالهدف الثاني للدراسة: تحديد الصعوبات التي تواجه كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب :

توصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الصعوبات التي تواجه كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب كما يحددها الأخصائيون الاجتماعيون مرتفع، ومنها ما يرجع الى الأخصائيين الاجتماعيين انفسهم ومنها:

- عدم استطاعه الأخصائيين التنسيق مع فريق العمل
- نقص اعداد الأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب
- في الاخير قلة الدورات التدريبية التي تعقدها الادارة للأخصائيين المهام
- ومنها ما يرجع الى مراكز الشباب كالآتي:

- نقص الموارد والإمكانيات بالمركز بما يعوق تنفيذ الأنشطة
- قلة حرص المركز علي التحديث المستمر للأنشطة التي يقدمها
- قلة الاهتمام بالاحتياجات المهنية للأخصائيين بالمركز .

- ومنها ما يرجع الى مراكز الشباب كالآتي:

- عزوف الشباب عن المشاركة في أنشطة المركز.
- عدم وجود لوائح تنفيذية صارمة

- فيما يتعلق بالهدف الثالث للدراسة: تحديد مقترحات زيادة كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب :

توصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى مقترحات زيادة كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب كما يحددها الأخصائيون الاجتماعيون مرتفعاً، وذلك وفقاً للمؤشرات التالية:

- توفير قنوات اتصال بين الأخصائيين والقطاعات المختلفة / عقد دورات تدريبية / فتح قنوات اتصال بين الرؤساء والمرؤوسين - الاهتمام بالاحتياجات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين. ( ) .

- فيما يتعلق بالهدف الرابع للدراسة: وضع توصيات مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتحقيق جودة الأداء المهني للأخصائيين بمراكز الشباب فيما يلي:

م	المستهدف	توصيات لتحقيق جودة الأداء
1	الأخصائي الاجتماعي	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التأكيد على أن الجودة وإتقان العمل وحسن إدارته، والاحذ به واجب ديني ووطني.</li> <li>- الايمان بضرورة السعى نحو تنمية معارفه ومهارته لتحقيق افضل اداء ممكن.</li> <li>- العمل على حسن استخدام التقنيات والإمكانات لتحقيق الأداء المطلوب في تنفيذ الأنشطة.</li> </ul>
2	العاملين بمراكز الشباب	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنمية روح العمل التعاوني الجماعي وتنمية مهارات العمل الجماعي بهدف الاستفادة من كافة العاملين .</li> <li>- تحقيق الاتصال الفعال بينهم وبين العاملين بالمركز نتيجة لقاءاتهم واجتماعاتهم المتكررة.</li> <li>- تنظيم دورات تدريبية تجمع بينهم وبين الممارسين لتبادل المهارات والخبرات والمعارف في تنفيذ أنشطة المركز .</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- المتابعة الفعالة وتنفيذ برامج التدريب المقننة والمطورة والمستمرة والتأهيل الجيد.</li> <li>- العمل على تنمية وسائل الاتصال بين الاخصائى والهيئات الاخرى.</li> <li>- إشراكهم في اتخاذ القرارات وحل المشكلات مما يحفزهم على العمل وتحمل المسئوليات.</li> <li>- الابتعاد عن سياسة التخويف والترهيب وبث الأمن الوظيفي والاطمئنان بين الأخصائيين الاجتماعيين.</li> <li>- إيجاد مناخ متوائم داخل المؤسسة مع تنشيط الدافعية نحو تنمية المعارف والمهارات للسعي نحو تحسين مستويات الأداء.</li> <li>- تهيئة كل الأساليب والأدوات لتسهيل الأداء الجيد واستخدام أفضل المعايير والمؤشرات لتقييم الأداء بدقة.</li> <li>- تشجيعهم على أداء العمل ومنحهم الثقة وتقدير المتميز منهم دون التدخل في كل كبيرة وصغيرة.</li> </ul>	<p>الاجتماعية</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------	--

## المراجع العربية

سالم، محمد نبيل سعد & عمارة، محمد محمد جاب الله. (2009). إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاجتماعية. القاهرة. المكتب الجامعي الحديث.

الجهاز المركزي للتعبئة و الاحصاء ، مجلة احصاء مصر ، مصر احصاء 17 نصف سنوية يونيو 2020.

[https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page\\_id=5106&Year=23435](https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5106&Year=23435)

على، ماهر ابو المعاطي. (2008). الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية. القاهرة. زهراء الشرق.

صادق، نبيل محمد .(1999). طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية (مدخل إسلامي). القاهرة. دار الثقافة للنشر.

قاسم، مصطفى محمد. (2001). دور مراكز الشباب في تنمية الوعي السياسي، تصور مقترح لدور الخدمة الاجتماعية في تدعيمها. بحث منشور المؤتمر العلمي الثاني عشر. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان.

على، ماهر أبو المعاطي. (1998). الخدمة الاجتماعية في مجال الدفاع الاجتماعي. الفيوم. مكتبة الصفوة.

عبد التواب، ناصر عويس. (2002). الإحتياجات اللازمة لتنمية الأداء المهني للأخصائيين الإجتماعيين لمجال رعايه الشباب. بحث منشور في المؤتمر العلمي الخامس عشر. مج 3. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان.

منصور، سمير حسن. (2006). مقياس الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي المدرسي. بحث منشور في المؤتمر العلمي التاسع عشر. مج 2 . كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان.

الشربيني، مرفت مصطفى. (2011). متطلبات تحسين الأداء المهني للأخصائيين الإجتماعيين للقيام بدور المدير التنفيذي بمراكز الشباب. بحث منشور في المؤتمر العلمي الرابع والعشرين. مج 11. كلية الخدمة الاجتماعية. حلوان.

حبيب، جمال شحاته. (1997). العلاقة بين تطبيق برنامج تدريبي للأخصائيين الإجتماعيين وتنمية أدائهم المهني. بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية. ع 2 . مج 2 . كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان.

- سرحان، نظيمة أحمد. (1995). النمو المهني المستمر للأخصائي الإجتماعي. بحث منشور في المؤتمر القومي الثاني. مركز تطوير التعليم الجامعي. جامعة عين شمس. القاهرة .
- على، ماهر أبو المعاطي. (1996). برامج مقترح لتنمية المهارات المهنية للأخصائي الإجتماعي المدرسي، بحث منشور . مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية. المعهد العالي للخدمة الاجتماعية. ع7 . ج2.
- خيرى ، سهير محمد. (2007). الأداء المهني للأخصائي الإجتماعي بمدارس دمج المعاقين . مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية.
- السنباطي، صفاء عبد الحميد محمد. (2009). مهارات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين مع المراهقات الصم . رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان.
- سيد، محمد أبو الحمد. (2011). متطلبات تطوير الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بمؤسسات التعليم الأزهرى قبل الجامعي في ضوء بعض المتغيرات المعاصرة، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية ، ج 3 ، ع 31، جامعة حلوان.
- درويش، يحيى حسن. (1998). معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية. القاهرة. الشركة المصرية العلمية للنشر.
- حسان، مصطفى احمد. (2007). واقع الشباب المصري في اطار ممارسه الخدمة الاجتماعية. د.ن.
- المجلس القومي للشباب والرياضة. (1993). لوائح النظام الأساسي للأندية ومراكز الشباب المدن والقرى "مركز المعلومات والتوثيق". القاهرة. إدارة النشر.
- المعجم الوجيز. (2000). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. القاهرة. الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية.
- مجمع اللغة العربية. (1998). المعجم الوجيز. القاهرة. الهيئة العامة للمطابع الأميرية.
- بدوى، أحمد زكي. (1993). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. بيروت. مكتبة لبنان.
- ابو النصر، مدحت. (2004). إدارة الجمعيات الاهلية في مجال رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة. القاهرة. مجموعة النيل العربية .
- حمزة، أحمد ابراهيم. (2015). التخطيط الاجتماعي. دار المسيرة للنشر والتوزيع .
- السروجي، طلعت مصطفى. (2013). إدارة المؤسسات الاجتماعية الإصلاح والتطوير. الاردن. دار الفكر

- ماريون هاينز. (2008). تنظيم الوقت. القاهرة. دار الفاروق.
- مجمع اللغة العربية. (1973). المعجم الوسيط. القاهرة. دار المعارف المصرية.
- الدوسري، سلمى عبد الرحمن محمد. (2008). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية للبنات بالرياض. بحث منشور . مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، ج1. ع25. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان.
- هاشم، مرعى هاشم. (2005) متطلبات تطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات تنمية المجتمع. بحث منشور. المؤتمر العلمي السادس عشر. كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم .
- البلعكي، منير. (1996). قاموس المورد. بيروت. دار العلم للملايين.
- على، ماهر أبو المعاطي. (2003). الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية أسس نظرية- نماذج تطبيقية . القاهرة. مكتبة زهراء الشرق.
- المراجع الاجنبية**
- Bob Coles (1995). Youth and Social Policy. UCL Press. London.
- Charles Zastrow (2004). Introduction to Social Work and Social Welfare . Brooks / Cole. 8<sup>th</sup> ed .Empowering People USA..
- Lorton Persoune. (2005). Youth and Problem of Change. Osaka Publisher. New York, USA.
- Pithous Andrew. (2004). Assessment the Standards of Social Work Performance. Cardiff University. UK.
- Schuman & Shelley D. (2008). An Exploration of the Individual Characteristics and Abilities that Contribute to Competent Professional Performance In Social Work Practitioners. Ph.D. Degree. Michigan State University. United States.
- Hardness & others (2000). Performance Standard for Social . Workers Journal Articles. Vol 33 . No. 4.

Bonderva & others. (1999). Contemporary Basis for the Social Psychological Training of Social Workers. Journal of Russian and East European Psychology. Vol 34 . No 5.

Coulshed, V. (2006). Management in social work. New York: Palgrave Macmillan.

National Association of Social Workers. (1990). standards for social work personal practice. Washington: N.A.S.W press.

Mark McElroy W. (2003). The New Knowledge Management Complexity. Learning and Sustainable Innovation. Butter – Heinemann. Boston. .