

**”استخدام نموذج التنمية المحلية في تصميم برنامج
لتنمية
مهارات الممارسة المهنية للقيادات في المجتمعات
الحضرية المتخلفة”**

اعداد

الاستاذة الدكتورة /هناء محمد أحمد غز

استاذ تنظيم المجتمع - جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية

و استاذ تنظيم المجتمع - جامعة ام القرى

كلية العلوم الاجتماعية - قسم الخدمة الاجتماعية

إن دخول عصر العولمة وظهور العديد من المتغيرات المتشابكة يتطلب قدر كبير من الجهد من المهن المختلفة وذلك لتعليم وتدريب وإعداد العنصر البشري الذي ينتمى إليها باعتباره هو أساس كل تقدم يمكن أن يحققه المجتمع. (١)

والخدمة الاجتماعية كمهنة إنسانية أصبحت الآن ذات وضع متميز في ظل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي يعاني منها المجتمع وكذلك في ظل التغيرات المتلاحقة التي تتيح لها فرص التدخل الفعال في شتى المجالات المجتمعية. "٢"

فالخدمة الاجتماعية نشاط مهني يتطلب هيكل خاص بالمعارف والقيم والمهارات ترشد وتوجه أنشطة الممارسة لمساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات على تحسين واستعادة قدراتها على الأداء الاجتماعي وتوفير وتهيئة الظروف المجتمعية المناسبة لتحقيق هذا الهدف ومواجهة المشكلات الاجتماعية. "٣"

وتحتاج مثل هذه المشكلات إلى ممارسة على مستوى عالي من الكفاءة وتتطلب نزاهة مهنية وفهم وتدريب عالي وتدريب شخصي وضبط ذاتي للقيادات المهنية "٤" لملاحقة تلك التطورات والتغيرات من خلال معارف

ومهارات وخبرات متطورة وجديدة باستمرار والوقوف على أحدث النظريات العلمية التي تتعامل مع هذا التغير خاصة مع ظهور العولمة والتفاعل المستمر بين المجتمعات المختلفة التي تعتبر إنساناً فرعياً من النسق العالمي وهو ما يكسب التدريب أهمية في إعداد وتنمية مهاراتهم القيات المهنية لأن ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية تتطلب نسقاً للتعليم والتدريب المستمر وبدونه تصبح الممارسة المهنية في حالة ضعف في حين إن وجوده يساعد في دعم ممارسة المهنة بشكل مستمر. "٥"

لذلك فإن الإعداد الجيد للقيادات المهنية يجب أن يكون عملية مستمرة في إطار المتغيرات المختلفة ووفقاً لمتطلبات الممارسة ولا يقتصر ذلك على سنوات الدراسة فقط حيث أن التغيرات التي تستجد في الوظيفة تعتبر احتياجات تدريبية وتستلزم نوعاً من التدريب لمواجعتها ولما له أهمية كبيرة لدفع الأفراد إلى مزيد من الحماس في أداء العمل خاصة إذا ما تفهموا أعمالهم وتعرفوا على ما هو متوقع منهم كما أن التدريب يزودهم بمستحدثات التطور في فروع النشاط المختلفة ويجعلهم أكثر قدرة للتعرف على نواحي القوة والقصور في أدائهم. "٦"

وقد أكد على هذا الاتجاه عدد من الدراسات منها دراسة "ماهر أبو المعاطي على ١٩٨٤" التي أوصت بضرورة الاهتمام بالدورات والبرامج التدريبية للاخصائيين الاجتماعيين لتنمية معارفهم وخبراتهم ومهاراتهم ليتمكنوا من ممارسة أدوارهم بكفاءة. "٧"

وفي هذا الاتجاه أيضاً أوضحت دراسة ("عصام محمد شوقي ١٩٩٦") أن هناك ضرورة لبناء برامج لتدريب الاخصائيين الاجتماعيين أثناء عملهم لتطوير أدائهم ولتحققوا المستوى المطلوب في التعامل مع الطلاب. "٨"

أما بالنسبة لدراسة ("ابتسام محمد عوض ١٩٩٧") فقد توصلت الى أن البرامج التدريبية التي يحصل عليها الاخصائيين الاجتماعيين اثناء عملهم تسهم في زيادة قدراتهم على توظيف اكتساب المهارات المهنية الضرورية لممارسة ادوارهم. "٩"

واكدت دراسة ("ما جدى عاطف محفوظ ١٩٩٨") ان الحاجات المعرفية والتدريبية اساس لتطوير المستوى الأكاديمي لطلاب الدراسات العليا وان عدم التدريب يؤثر سلبياً على القدرات التطبيقية ويضعف من عملية الاعداد الأكاديمي وان عدم التدريب يؤدي الى بعض الجوانب السلبية التي تتمثل في عدم توافر المهارات للممارسة المهنية ونقص الخبرات التطبيقية. "١٠"

كما اكدت دراسة ("احمد حسنى إبراهيم ٢٠٠١") "١١" على ضرورة تحقيق التنمية المهنية الفعالة للاخصائيين الاجتماعيين من خلال عقد دورات تدريبية و إجتماعات دورية وتكثيف المحاضرات وورش العمل وتدريب الاخصائيين على لعب الادوار واتخاذ القرار والمناقشة المفتوحة وعقد الندوات، كما ان هناك العديد من المعوقات التي تواجه الجمعيات الاهلية في تحقيق أهدافها.

واشارت (Barbara J.Daley:2001) الى ضرورة ان يسير التعليم والتدريب المستمر جنباً الى جنب مع الممارسة المهنية حتي يتم الارتقاء بالمهارات المهنية ومستوي تقديم الخدمة للعملاء. "١٢"

وتؤكد دراسة (مجدي صابر :٢٠٠٣) على ضرورة التدريب على مهارات الممارسة المهنية ومهارة العمل الفرقي وما تتضمنه من القدرة على الاتصال الجيد لزيادة القدرة على تنمية المجتمعات. "١٣" وتوجه دراسة (Ronald ,E.& Renee J,2008) الى ضرورة الاهتمام بتنمية المهارات الاجتماعية لأهمية دورها في تنمية القيادة الفعالة وضرورة التطوير الدائم لتنمية المهارات. "١٤"

واكدت ايضاً دراسة (عائشة عبد الرسول ٢٠٠٩) عن العلاقة بين تطبيق برنامج تدريبي وتنمية الممارسة المهنية للاخصائيين الاجتماعيين بالمدارس على ان تطبيق البرنامج التدريبي ادى الى تنمية المعارف والمهارات المهنية للاخصائيين الاجتماعيين والتي تم تحديدها في الاحتياجات التدريبية. "١٥" وعلى الرغم من ان هناك اهتمام متزايد بالإعداد المهني للقيادات المهنية سواء من خلال التعليم او التدريب الا انه لازال هناك فجوة كبيرة بين الاعداد النظري والواقع الميداني "١٦" وايضاً اضافت دراسة (علاء الدين مغازى ١٩٩٧) "١٧" ان الدورات التنشيطية التي اعدت للاخصائيين الاجتماعيين في احدى المجالات التعليمية كانت فعالة الى حد ما في اعدادهم في بعض الجوانب ولم تكن كذلك في جوانب اخرى وايضاً لابد من تطوير البرامج التدريبية باستمرار لمقابلة الاحتياجات التدريبية المستجدة..

ولا شك ان هناك علاقة بين توفير برامج تدريبية مستمرة للتنمية المهنية للاخصائي الاجتماعي وبين قيامه بالدور المتوقع منه كما ان التدريب يحسن من اداء الاخصائيين الاجتماعيين الذين يعملون في المؤسسات الاجتماعية بصفة عامة ويساهم في تخفيف الشعور بالاعياء المهني

فقد أكدت دراسة (جمال شكرى ١٩٩١) "١٨" ودراسة (با نكر ١٩٩٢) "١٩" على ان توفير البرامج التدريبية يحسن من اداء الاخصائيين الاجتماعيين كما ان التزام البرنامج التدريبي بتطوير المعارف والمهارات المهنية يحسن من اداء الاخصائيين الاجتماعيين بدرجة كبيرة تصل الى الضعف. مما سبق يمكننا التأكيد على اهمية التدريب بالنسبة للقادة المهنيين خاصة العاملين فى مجال تنمية المجتمع المحلى لانهم يتعاملون مع مواطنين يحتا جون الى كثير من الجهد والمعرفة لا تحدث تغييرات قيمة بهم وتغيرات فى معارفهم واتجاهاتهم واكسابهم المهارات الحياتية المختلفة التى تساعد هم على حل مشكلاتهم وتنمية مجتمعهم.

ويتضح من عرض الدراسات السابقة ان هناك اتفاق على وجود ضرورة ملحة لتدريب القيا دات المهنية العا ملة فى المجالات المختلفة وان التدريب يلقى اهتماماً متزايداً فى المنظمات المعاصرة با عتباره الوسيلة الافضل لاعداد وتنمية الموارد البشرية وتحسين ادائها خاصة مع تطبيق نظام الجودة فى كثير من المنظمات. وطريقة تنظيم المجتمع احدى طرق مهنة الخدمة الاجتماعية تتطلب فى مما رستها تطبيق العديد من المهارات والتي يتم اكتسابها من خلال التدريب المقصود والممارسة المنظمة والخبرة المتخصصة ولذلك يعتبر تعليم

مهارات الممارسة فى تنظيم المجتمع عملية صحيحة يعتمد نجاحها فى الاساس الاول على تحديد الاحتياجات التدريبية

ومن اهم المهارات التى يتطلب مما رستها وتنميتها فى مجال تنمية المجتمعات المحلية:

- ١- المهارة فى اقامة وتدعيم العلاقة مع سكان المجتمع.
- ٢- المهارة فى تنمية ادراك سكان المجتمعات المحلية لمشكلاتهم.
- ٣- المهارة فى استثارة سكان المجتمع لمشكلاتهم.
- ٤- المهارة فى اكتشاف وتدريب القيادات الشعبية .
- ٥- المهارة فى اجراء البحوث.
- ٦- مهارة الاتصال
- ٧- مهارة حل المشكلة .
- ٨- مهارة تقدير الاحتياجات المجتمعية.
- ٩- مهارة التقييم.
- ١٠- المهارة فى تصميم البرامج والمشروعات.
- ١١- المهارة فى وضع خطط العمل .
- ١٢- المهارة فى تنمية العلاقات بين المنظمات.

ولاشك ان تحديد الاحتياجات التدريبية يؤثر بدرجة كبيرة على تحقيق البرامج التدريبية لاهدافها من عدمه فاكدت دراسة (ميرفت السيد ٢٠٠٣) "٢٠" على ان البرنامج التدريبي قد حقق اهدافه بنسبة ٥٠ بالمائة نتيجة

لعدة عوامل من اهمها عدم تحديد الاحتياجات التدريبية مما اكد ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية كمؤشر هام قبل القيام بعملية التنمية المهنية للقيادات المحلية.

مما دفع الباحث الى القيام باجراء دراسة استطلاعية للقيادات المهنية عينة الدراسة بهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية لتلك القيادات

.وقد قامت الباحثة باعداد استمارة لاجراء الدراسة الاستطلاعية تضمنت ثلاث محاور :

المحور الاول :بيانات اولية

المحور الثانى : اهم المعارف العلمية التى يحتاج اليها القيادات والمرتبطة بالمهارات المهنية التى يتم تطبيقها..

المحور الثالث :الانشطة والمهارات المهنية اللازمة للقيادات المهنية العاملة فى مجال تنمية المجتمع المحلى غير المخطط.

وقد تم تطبيق الاستمارة على عدد من القيادات المهنية المتطوعة العاملة فى الجمعية العربية لتنمية الموارد البشرية والبيئية محل الدراسة وبلغ عددهم ١٠.

وقد اسفرت نتائج الدراسة الاستطلاعية عن تحديد مجموعة من المعارف والمهارات المهنية اللازمة للقيادات المهنية العاملة فى مجال تنمية المجتمعات المحلية وجاءت كالتالى:

١- المعارف العلمية المرتبطة بالمهارات المهنية الاتية:

-المعارف المرتبطة بمهارة الاتصال بنسبة ٨٢%

- المعارف المتصلة بمهارة تقدير الاحتياجات المجتمعية بنسبة ٨٥%

- المعارف المتصلة بمهارة حل المشكلة ٨٧%

- المعارف المتصلة بمهارة التقويم ٨٠%

٢- المهارات المهنية اللازمة للقيادات المهنية العاملة فى مجال تنمية المجتمعات المحلية:

- مهارة حل المشكلة: اوضحت الدراسة ان نسبة من اجابوا بنعم حول ضرورة اكسابهم لمهارة حل المشكلة ٩٥% من عينة الدراسة.

-مهارة الاتصال: اوضحت الدراسة ان نسبة من اجابوا بنعم حول ضرورة اكسابهم لمهارة الاتصال اللازمة لتحسين نوعية الحياة فى مجتمع محلى غير مخطط. ٨٧% من عينة الدراسة.

-مهارة تقدير الاحتياجات المجتمعية: اوضحت الدراسة ان نسبة من اجابوا بنعم حول

ضرورة اكسابهم مهارة تقدير الاحتياجات المجتمعية واللازمة للتعامل مع مجتمع محلى غير مخطط ٨٥% من عينة الدراسة.

- مهارة التقويم: اوضحت الدراسة ان نسبة من اجابوا بنعم حول ضرورة اكسابهم لمهارة

التقويم واللازمة للتعامل مع مجتمع محلى غير مخطط ٨٠% من عينة الدراسة

ومن مبررات اختيار وتحديد هذه المهارات:

(أ) ارتباطها بالممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع؛ حيث ان هذه المهارات من مهارات الممارسة المهنية في التعامل مع مجتمع محلي غير مخطط.

ب- اكدت نتائج الدراسة الاستطلاعية على ان هذه المهارات حظيت باحتياج القيادات المهنية لتنميتها لديهم اذا ما قورنت بالمهارات الاخرى.

ج- اكدت نتائج الدراسة الاستطلاعية المرتبطة بمقترحات المبحوثين ارتباط هذه المهارات بالممارسة المهنية في مجال تحسين نوعية الحياة في المجتمعات الحضرية المتخلفة.

د- كما اشارت بعض الدراسات السابقة الى اهمية توافر هذه المهارات لتدعيم الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع في تنمية المجتمعات الحضرية المتخلفة.

ثانياً: تحديد مشكلة الدراسة:

انطلاقاً من نتائج الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة ومن البناء المعرفي النظري للممارسة

المهنية لطريقة تنظيم المجتمع في المجتمعات الحضرية المتخلفة وتنمية مهارات الممارسة المهنية للاخصائيين الاجتماعيين، وفي ضوء ما اسفرت عنه نتائج الدراسة الاستطلاعية من وجود قصور في المعيار العامة المرتبطة ببعض المهارات، وايضاً قصور في تطبيق تلك المهارات التي سبق الاشارة اليها وضرورة تنميتها وحول ما شعرت به الباحثة من ضرورة التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع باستخدام نموذج التنمية المحلية لتصميم برنامج تدريبي لتنمية مهارات الممارسة المهنية للقيادات المهنية لمواجهة مشكلات المجتمعات الحضرية المتخلفة. وفي ضوء الادبيات المرتبطة بموضوع الدراسة وانطلاقاً من تخصص الباحثة واهميته في مواجهة مشكلات تلك المجتمعات وتحسين نوعية الحياة بها، لذا حاولت هذه الدراسة تصميم واختبار وتنفيذ برنامج تدريبي مع القيادات المهنية والقياس القبلي والبعدي لمعارف ومهارات الممارسة المهنية لديهم لمعرفة اثره على تنمية هذه المعارف والمهارات.

ثالثاً: المنطلقات النظرية للدراسة:

١- نموذج التنمية المحلية " لجاك روثمان "

يوضح جاك روثمان نماذج ممارسة تنظيم المجتمع فيما يلي:

١- تنمية المجتمع المحلي.

٢- التخطيط الاجتماعي.

٣- العمل الاجتماعي.

وقد اوضح جاك روثمان ان هذه النماذج ليست منفصلة وانما هي متداخلة ومتكاملة وخاصة في واقع الممارسة المهنية.

في حين ان النموذج الاول (التنمية المحلية) والذي يشكل موضوعنا الاساسي يعتبر احد الاساليب التي تستخدمها الخدمة الاجتماعية وطريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة احداث التغيير في المجتمع عن طريق

المشاة ركة على مستوى المجتمع المحلى سواء فى تحدى الاهداف او العمل على تحقيقها كما انه ايضاً يستهدف تحقيق اهداف تعليمية وتربوية.

ومن هذا المنطلق وجه النموذج البا حثة الى تحقيق اهداف تعليمية من خلال البرنامج التدريبي للقيادات المهنية فى الجمعيات غير الحكومية لتنمية معا رفهم و مها راتهم المهنية وذلك لتقديم المساعدة لهم وتحسين ادائهم حتى يصبحوا فا درين على التعامل مع مشكلات تلك المجتمعات.(٢١)

٢- استرا تيجية التدعيم فى تنظيم المجتمع :

يعد مفهوم التدعيم من المفا هيم التى لاققت رواجاً فى الكتا بات المعاصرة فى الخدمة الاجتماعية تعددت المفا هيم والتعريفات التى تنا ولت التدعيم بوصفه عملية منح القوة وذلك للاشخاص العا ملين فى مختلف المجا لات الاجتماعية وذلك بهدف زيادة ادائهم مع ا مكانية قياس العا ئد النهائى لعملية التدعيم .٢٢" فيعرف كلا من "Brown-Kurpius" ٢٣ التدعيم على انه جزء من الدفاع فى تنظيم المجتمع وذلك بوصفه عملية يمكن منخلا لها تقوية اداء الفرد وذلك فى ضوء التركيز على ا كسابه المها رات الموا تية لذلك مع مسا عدة الفرد على تصحيح القرارات التى تحول دون ذلك.

ويعرف "Neil Thampson" ٢٤ التدعيم على انه عملية تتضمن اكساب الاشخاص المهنيين الحد الاقصى من الشعور بالذات واعطا ئهم قدراً كافياً من التحكم قدر الامكان فى ظروفهم المحيطة بهم والقضاء على شعورهم بالاعتمادية على المؤسسات المحيطة فى اشباع ا حتيا جاتهم الملحة وذلك عن طريق ا كسابهم المهارات المهنية للخدمة الاجتماعية ومسا عدتهم على استخدام الموارد المتاحة لديهم بالطرق التى تسا عدهم على الاحساس بالذات.

ومن هنا يمكن القول ان التدعيم كا ستراتيجية تهدف الى زيادة قدرات الناس وتسهيل طرق الحصول على الخدمات الاجتماعية المتاحة ولا يتحقق ذلك الا من خلال :-

أ-منحهم فرصاً لتحصيل التعليم والمعرفة و اكتساب المها رات اللازمة لتحقيق ذلك.

ب-منحهم فرصاً للاستفادة من اكتساب المعرفة والمها رات فى الحصول على الموارد والامكا نيات المنشودة.

ومن هنا يمكن القول بان التدخل المهنى (بالبرنامج التدريبي)با ستخدام استراتيجية التدعيم يركز على اكتساب القيادات المهنية المعرفة والمهارا ت والقدرات المؤهلة لصنع القرارات واكتساب الخبرة للمشاة ركة فى وضع هذه القرارات ولن يتحقق ذلك ما لم يتم تنمية مها رات المما رسة المهنية للقيادات المهنية.

وتعنى البا حثة بمفهوم التدعيم فى الدراسة الراهنة على انه استخدام التدخل المهنى بالبرنامج التدريبي بالاعتماد على المعطيات النظرية لاستراتيجية التدعيم وذلك لتنمية مها رات المما رسة المهنية للقيادات المهنية العاملة فى مجال تنمية المجتمع المحلى والتى تتمثل فى المها رات الاتية:

أ) مهارة تقدير الاحتيا جات المجتمعية .

(ب) مهارة حل المشكلة .

(ج) مهارة الاتصال .

(د) مهارة التقويم .

ويمكن القول بان هذه المهارات يجب السعى لاكتسابها وذلك لانجاز وتحقيق اهداف التدعيم والتي تربط بين اهداف الانجاز واهداف العملية ،فأهداف الانجاز ترتبط بالمشكلات والتي قد تكون حاجات ما دية واضحة للقيادات المهنية العاملة في مجال تنمية المجتمعات المحلية ، واهداف العملية تتمثل في تنمية مهارات الممارسة المهنية ،ومن هنا يمكن القول بان اهداف استراتيجية التدعيم ترتبط ارتباطاً وثيقاً باهداف طريقة تنظيم المجتمع ويتجلى ذلك من خلال تنمية المهارات المرتبطة باستراتيجية التدعيم .

رابعاً: اهمية الدراسة:

١- يعتبر مجال تنمية المجتمع المحلي احد المجالات الهامة في ممارسة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وطريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة ولا بد من الاهتمام بها وبالممارسة المهنية للقيادات المهنية فيها باستمرار .

٢- تهتم هذه الدراسة بأحد المستويات الهامة والاساسية في ممارسة تنظيم المجتمع وهو الممارسة على مستوى المجتمع المحلي وبصفة خاصة الممارسة المهنية المتضمنة مجموعة من المهارات المهنية والاساسية والتي تسهم في تحقيق اهداف المهنة بصفة عامة وتنظيم المجتمع بصفة خاصة .

٣- اهمية المهارات في ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية .

٤- التدريب المستمر للقيادات المهنية يساعد على تنمية ودعم مهارات الممارسة المهنية بشكل مستمر في جميع المجالات وخاصة مجال تنمية المجتمع المحلي .

٥- الخروج ببرنامج تدريبي يمكن الاعتماد عليه في تنمية مهارات الممارسة المهنية في مجال تنمية المجتمع المحلي الحضري المتخلف .

٦- ان تنمية المجتمعات المحلية غير المخططة يعتبر اسهاماً في دفع عملية التنمية في المجتمع المصري .

خامساً: أهداف الدراسة:

تحددت اهداف الدراسة في:

١- التعرف على تأثير برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع على تنمية مهارات الممارسة

المهنية للقيادات المهنية بالجمعيات غير الحكومية في مجتمع حضري متخلف .

٢- وضع مؤشرات لتفعيل برامج التدريب المرتبطة بتنمية مهارات القيادات المهنية في المجتمعات غير المخططة .

٣- محاولة اثراء الجانب النظري للمهنة والذي يفيد في اثراء الممارسة المهنية في مجال تنمية مهارات

القيادات المهنية .

سادسا: فروض الدراسة:

استقت الباحثة فروض الدراسة من خلال الرجوع الى الكتابات المرتبطة بالموضوع ومن خلال المنطلقات النظرية للدراسة ،حيث تمكنت الباحثة من صياغة فروض دراستها.

تحدد فروض الدراسة في فرض رئيسي مؤداه:

١- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تطبيق البرنامج التدريبي باستخدام نموذج التنمية المحلية وتنمية

مهارات الممارسة المهنية للقيادات المهنية فى مجال تنمية المجتمع الحضري المتخلف.

ويتم اختبار هذا الفرض من خلال المؤشرات التالية:

أ- تنمية معارف القيادات المهنية وهى معارف تتصل بمهارة الاتصال ،ومعارف تتصل بمهارة

تقدير الاحتياجات المجتمعية ،معارف متصلة بمهارة حل المشكلة، معارف متصلة بمهارة

التقويم.

ب-تنمية مهارات الممارسة المهنية للقيادات المهنية -مهارة تقدير الاحتياجات المجتمعية- مهارة

الاتصال- مهارة حل المشكلة- مهارة التقويم.

سابعاً: مفاهيم الدراسة:

١- مفهوم التدخل المهني:

التدخل المهني هو السمة الاساسية لمهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وطريقة تنظيم المجتمع

بصفة خاصة وذلك لان الهدف النهائي للخدمة الاجتماعية وتنظيم المجتمع هو مساعدة الافراد

والجماعات والمجتمعات على مساعدة نفسها وذلك عن طريق تحديد ما لديها من امكانات وما تحتاجه

من تدعيم لتحقيق الاهداف المرجوة.

٢- مفهوم التدريب "٢٥": يشير التدريب فى اللغة العربية الى عملية اعداد الشخص للاستخدام او

الترقى فى اى فرع من فروع النشاط ومساعدته على الاستفادة من قدراته حتى يحقق لنفسه وللمجتمع اكثر

ما يمكن من مزايا .

ويعرف با نه نظام لتنمية الاتجاهات والمعرفة والسلوك واكتساب الفرد النموذج الذى يجعله قادراً على اداء

مهام العمل."٢٦"

ويعرف با نه تنمية وتطوير سلوك الفرد بوسيلة او اكثر من وسائل التدريب او وسائل نقل الخبرة فى مجال

المعرفة او المهارة او الاتجاهات بغرض تحقيق معيار اداء مرغوب فيه."٢٧"

وتقصد الباحثة بالتدريب فى هذه الدراسة:

عملية مقصودة منظمة مستهدفة تتم وفق خطة زمنية تستهدف:

تزويد القيا دات المهنية بمعارف علمية متخصصة واكتسابهم مهارات وخبرات مهنية ميدانية والمهم با

اهداف الخدمة الاجتماعية فى مجال تنمية المجتمعات المحلية غير المخططة.

ويتكون التدريب كنظام متكامل من:

أ- المدخلات: وهى الاجزاء التي يراد اخضاعها لعمليات محددة لتحويلها او تغييرها من طبيعتها الاولى الى شكل اخر يتناسب ورغبات النظام واهدافه وتنقسم الى:

- مدخلات انسانية
- مدخلات مادية
- مدخلات معنوية او معرفية .
- مدخلات تكنولوجية وتشمل اساليب التدريب والمعرفة الفنية المتاحة.

ب- العمليات التحويلية: وتتم فيها مجموعة من المراحل:

- المرحلة الاولى تركز على:
 - تحديد الهدف من التدريب .
 - تحديد الاحتياجات التدريبية .
 - تصميم البرنامج التدريبي .

- المرحلة الثانية: ويتم فيها البرنامج التدريبي .

- المرحلة الثالثة: وفيها يتم التقويم النهائي للبرنامج التدريبي.

ج- المخرجات: وهى نتاج عملية التدريب وقد تكون مادية او معنوية .

د- البيئة: وهى مجموعة الظروف المحيطة بالنظام وتنقسم الى بيئة داخلية وبيئة خارجية اى المدربين والمتدربين والاداريين والعلاقات واساليب وطرق التدريب والاجهزة المستخدمة (البيئة الداخلية) ثم البيئة الخارجية وتشمل البعد التنظيمي والإداري والمجتمعي .

هـ- التغذية العكسية: وهى اداة لمقارنة خصائص المخرجات بالاهداف الموضوعية لتحديد مدى مطابقة

النتائج الفعلية بالنتائج المحددة مسبقاً لمعرفة درجة الانحراف "٢٨"

ويجب ان يراعى فى التدريب: ٢٩""

- تحديد من المتدرب وحاجاته للنمو.
- وضوح الهدف .
- تصميم برنامج التدريب وعرض الاستراتيجيات والخطط.
- تنمية الشعور بالمسؤولية لدى المتدربين .
- حل مشكلات الاداء والوقاية منها .
- الاختيار الدقيق للقاء ثمين بالتدريب .
- تقييم فعالية التدريب.
- تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات المهنية وتطويرها.

٣- مفهوم البرنامج :

يعرف البرنامج بأنه خطة او خطوط ارشادية عن ما سوف يتم عمله .وهو التصميم والتنظيم لعدد من الاجراءات لمقابلة او لاشباع احتياجات عدد معين من الاشخاص او العملاء."٣٠"
وتقصد الباحثة بالبرنامج فى هذه الدراسة: بأنه مجموعة من الاجراءات المخططة والتي تتلائم مع احتياجات القيادات المهنية (المتدربين) وتهدف الى وتمية مما رستهم المهنية وتتضمن:
- تنمية المعارف النظرية المرتبطة بمجال تنمية المجتمعات المحلية غير المخططة لدى القيادات المهنية العاملة فى مجال تنمية المجتمعات المحلية غير المخططة.
- تنمية مهارات الممارسة المهنية للقيادات المهنية (المتدربين) فى مجال تنمية المجتمعات المحلية غير المخططة

٤- مفهوم البرنامج التدريبي :

يعرف البرنامج التدريبي بأنه مجموعة عناصر مخططة ومتكاملة ومتفاعلة مع بعضها البعض موجهة لعدد من الابعاد لتحقيق اهداف معينة خلال فترة زمنية محددة ،وهو بذلك يعنى مجموعة من الاجراءات التي تصمم لمساعدة الافراد اكتساب وتنمية المهارات والاتجاهات اللازمة لتطوير ادائهم المهني وهو مجموعة من التدريبات المخططة الملائمة لاحتياجات المتدربين والتي تهدف الى تنمية مستوى ادائهم المهني وتتضمن هذه التدريبات تنمية المعارف النظرية للمتدربين لتنمية مهارا ساتهم المهنية فى مجال معين."٣١"
ويقصد بالبرنامج التدريبي فى هذه الدراسة بأنه:

- نشاط مخطط قائم على تحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات المهنية .
- يلتزم بفترة زمنية محددة تراعى ظروف المتدربين:
- يتم من خلاله تنمية المعارف والمهارات الضرورية لتحسين و تنمية الممارسة المهنية بمجال تنمية المجتمعات المحلية غير المخططة.
- يهدف الى تنمية الممارسة المهنية بالتركيز تنمية المعارف النظرية ومهارات الممارسة المهنية للقيادات مما يؤثر على تحسين وزيادة ادائهم المهني .

٥- الممارسة المهنية :

تعرف الممارسة المهنية بأنها الانتفاع بمعارف الخدمة الاجتماعية ومهاراتها فى تقديم برامج بالأسلوب الذى يتفق مع قيم الممارسة التي تتضمن التركيز على المشاركة القائمة واعادة القدرات المفقودة لدى الافراد وعملية التأهيل والعمليات الوقائية."٣٢"
كما عرفت ايضاً بأنها اى فعل يقوم به الاخصائى الاجتماعى فى ضوء ما لديه من معارف وقيم ومهارات موجهة نحو غايات معينة."٣٣"

وتعرف الممارسة بانها تلك الجهود التي يقوم بها الاخصائى الاجتماعى لتحقيق اهداف الخدمة الاجتماعية فى ضوء قاعدة معرفية وفق المبادئ والقيم المهنية باستخدام مهارات ونماذج واساليب الممارسة المهنية "٣٤".

وعرفت ايضاً فى الخدمة الاجتماعية بانها التطبيق الواعى للمعارف والعلوم السلوكية لتحقيق غرض اساسى وهو التغيير الاجتماعى الفعال فى الافراد والجماعات والمجتمعات مسترشدة بالقيم والمناهج والاساليب المعترف بها من قبل المهنة. "٣٥"

كما يقصد بها مجموعة الاساليب والوسائل والمهارات القائمة على مجموعة من المعارف المتعددة والمستمدة من التراث النظرى للخدمة الاجتماعية والتي تنفذ بواسطة الممارس المهنى وهو على مستوى عال من الاعداد النظرى والميدانى لمساعدة سكان المجتمع فى مختلف فئاتهم العمرية. "٣٦"

ويربط بعض الباحثين بين الممارسة المهنية والتدخل المهنى حيث تعرف الممارسة المهنية من هذه الوجهة على انها عمليات وانشطة الخدمة الاجتماعية التى يقوم بها الاخصائى الاجتماعى وتحتوى على جمع المعلومات وتحليلها والمهام التى التى يقوم بها بما يودى الى التغيير الفعلى للعملاء. "٣٧"

وتنقسم الممارسة المهنية الى ممارسة عامة وممارسة للطرق التقليدية وتعرف الممارسة العامة بانها نموذج للتدخل يعتمد على مهارات ومعارف وقيم قائمة على الخصائص العامة للخدمة الاجتماعية .

وفى ضوء ما سبق يمكن للباحثة ان تعرف الممارسة المهنية فى هذه الدراسة كالاتى:

- الجهود المهنية التى تستمد فى ضوء قاعدة معرفية وفق المبادئ والقيم المهنية باستخدام مهارات ونماذج واساليب تنظيم المجتمع.

- تنفيذ بواسطة الممارس المهنى وهو على مستوى عالى من الاعداد النظرى والميدانى .

- لمساعدة سكان المجتمعات المحلية الحضرية المتخلفة على تحسين نوعية الحياة بمجتمعهم

٦- مهارات الممارسة المهنية وتنمية الاداء للقيادات المهنية:

تعد المهارات المهنية فى الخدمة الاجتماعية وطريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة ضرورة اساسية حيث انها احدى المكونات التى تسهم فى تحقيق الاهداف التى تسعى اليها المهنة ، ولقد حظى موضوع مهارات الممارسة

باهتمام المشتغلين بالخدمة الاجتماعية

، خاصة ان المهارات هى الترجمة الفعلية لجملة المعارف التى تم الالمام بها "٣٨"

فالمهارة المهنية تعنى قدرة الاخصائى الاجتماعى على ممارسة ادواره المهنية بصورة منهجية وجودة وسرعة اعلى لمساعدة عملائه وتحقيق اهداف عملية المساعدة ويتم ذلك كله من خلال تنمية عملائه فى الاعتماد على الذات مستخدماً فى ذلك معارفه وخبراته وقدراته واستعداداته فى اطار القيم المهنية. "٣٩"

وهناك بعض الجوانب التى تؤكد اهمية المهارات فى ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية على النحو التالى :

١-توفر المهارات الجهد والوقت للأخصائي الاجتماعي لأنها توضح ادراك الاخصائي الاجتماعي للمبادئ والاسس المهنية والقدرة على تطبيقها في المواقف المناسبة.
ب-يساعد اكتساب مهارات الممارسة المهنية في تكوين الشخصية المهنية للأخصائي الاجتماعي وارتفاع مستوى ومكانة المهنة في المجتمع,
ج-توجه مهارات الممارسين في الخدمة الاجتماعية نحو المسارات الصحيحة لتحقيق الاهداف الاجتماعية بشكل واضح ومحدد وفقاً لما هو مخطط له من اساليب التدخل لإشباع حاجات العملاء ومواجهة مشكلاتهم
د-المهارات المهنية تميز الخدمة الاجتماعية وتوضح هويتها المهنية والانسانية من خلال ممارستها مع الوحدات المختلفة لمواقف التعامل معها.

وعامة تعليم المهارة في الخدمة الاجتماعية يحتاج الى تدريب مستمر وممارسة منظمة وخبرة كافية واثراء منهجية الاداء، فالمهارة تكتسب عن طريق قيام الاخصائي الاجتماعي (القائد المهني) بمسؤولياته المهنية ومن هنا يجب على القيادات المهنية العاملة في مجال تنمية المجتمعات المحلية غير المخططة التزود بمهارات الممارسة المهنية لتنمية تلك المجتمعات وركزت الباحثة في هذه الدراسة على تنمية المعارف الخاصة بكل مهارة وسوف يتم توضيحها في البرنامج التدريبي وتنمية مهارات الممارسة المهنية ويمكن توضيح كل مهارة ومؤشراتها حيث اعتمدت الباحثة في تحديد تلك المؤشرات على المنطلقات النظرية والدراسات السابقة وايضاً الملاحظة العلمية للباحثة.

- مهارة الاتصال وتتضمن :

١-اختيار وسيلة مناسبة للاتصال .

٢- ملاحظة السلوكيات اللفظية وغير اللفظية .

٣-التأثير على المستقبل.

٤-تقييم عملية الاتصال .

٥-توقع ردود افعال الاخرين.

٦- تكوين علاقات مع سكان المجتمع.

- مهارة تقدير الاحتياجات المجتمعية وتتضمن:

١-تهيئة مجتمع البحث.

٢تحديد الوسائل المستخدمة .

٣-اعداد استمارة تحديد الاحتياجات .

٤-جمع البيانات .

٥استخدام المعاملات الاحصائية المناسبة .

٦استخراج الاحتياجات .

٧-مقارنة الاحتياجات باحتياجات الشياخات الاخرى

٩--التوصل الى الاحتياجات النهائية.

١٠-ترتيب الاحتياجات حسب اولويتها .

- مهارة استخدام مدخل حل المشكلة تتطلب ضرورة :

١- تحديد المشكلة.

٢- تشخيص المشكلة.

٣- تحديد اسباب المشكلة.

٤- اساليب ووسائل حل المشكلة.

٥- وضع بدائل لحل المشكلة .

٦- تقدير الموارد والامكانيات.

٧- اختيار البديل الامثل لحل المشكلة.

- مهارة التقويم تتطلب:

١- التقويم(تحديد السلبيات والايجابيات) .

٢- تحليل البيانات .

٣- استخدام النموذج المناسب للتقويم.

٤- الاعتماد على التغذية العكسية.

٧- القيادات المهنية:

القائد فى اللغة هو من يقود الجيش او الفرقة الموسيقية او نحوها ويقال قاده الدابة قوداً وقيادة مشى امامها اخذاً بمقودها ويقال قاده الجيش رأسه ودبر امره."٤٠"

وفى قاموس (Longman) تعنى الحالة التى يصبح فيها شخص ما قائداً لفريق او تنظيم او لبلد مثل الناس الذين يتولون قيادة بلد معين او تنظيم..الخ"٤١" ويعرف قاموس (Webster) القيادة على انها المنصب او الموقع الذى يحتله القائد كما تعنى العمل والمسؤوليات التى يقوم بها القائد"٤٢"

وتشير القيادة فى تنظيم المجتمع الى القدرة على التأثير فى الاخرين ودفعهم فى الاتجاه المرغوب طوعاً ودون اكراه"٤٣".

والقيادات المهنية هى تلك القيادات التى تستخدم لتحقيق مهام ذات دافع فنى كالمعلم الذى يعمل مع جماعات الفصل المدرسي لا كساب الطلاب المعرفة او المهندس الذى يتعامل مع جماعة الفنيين ذوى الخبرة لا قامه مصنع او مبنى او الطبيب الذى يعمل مع جماعة المساعدين لا جراء عمليات جراحية هؤلاء جميعاً يعتبروا كل فى مجال تخصصه."٤٤"

وفى ضوء الدراسة الحالية يمكن تعريف القيا دات المهنية بانهم:

المتطوعين العاملين في الجمعية العربية للتنمية البشرية والبيئية الحاصلين على بكالوريوس الخدمة الاجتماعية وتتراوح اعمارهم ما بين ٢٥ الى ٣٥ سنة من الذكور والاناث ولديهم الاستعداد والرغبة في الاشتراك في البرنامج التدريبي بهدف تنمية معارفهم ومهاراتهم المهنية لتحسين نوعية الحياة في مجتمع محلي حضري متخلف.

٧- المجتمعات الحضرية المتخلفة:

هي المناطق التي نمت بطريقة غير منتظمة وصارت جزء من التكوين العمراني للمدن حيث يفتقر سكانها الى الكثير من الخدمات ويعانون من عدم إشباع حاجاتهم وعادة تتكون هذه المجتمعات من منازل قديمة وتكون المساكن دون المستوى المقبول، وتتصف شوارع هذه المجتمعات بأنها ضيقة لا تسمح بدخول الشمس والتهوية السليمة مع قصور في المرافق العامة وخاصة في مجال الشرب والصرف الصحي ومستوى النظافة بصفة عامة وبالتالي تظل هذه المجتمعات المهشمة مصدر خطر وقلق مجتمعي . مما يجعلها اكثر حاجة الى الاهتمام بها وضرورة التعامل مع مشكلاتها."٤٥"

وفي ضوء الدراسة الحالية يمكن تعريف المجتمعات الحضرية المتخلفة بأنها: المجتمعات التي قامت على اساس غير مخطط بمعنى أنه لا توجد خطة مسبقة لتسكين الناس بها وتعانى من انخفاض مستوى المعيشة وإرتفاع مستوى الامية وانتشار البطالة وتم تحديد مجتمعات العسال -عزبة جرجس بشبرا لتطبيق الدراسة لانهما يعتبران من المجتمعات الحضرية المتخلفة وفي نطاق عمل الجمعية العربية للتنمية البيئية والبشرية.

ثامنا: الاجراءات المنهجية للدراسة:

١- نوع الدراسة:

تعد هذه الدراسة من دراسات قياس عائد التدخل المهني ويعتبر هذا النوع من الدراسات المحورية في اطار مهنة الخدمة الاجتماعية باعتبار انها تخدم وتطور وتزيد من فاعلية الممارسة المهنية. ولذلك تم اختيار هذا النوع من الدراسات نظراً لطبيعة موضوع الدراسة والذي يتضمن قياس اثر متغير مستقل وهو البرنامج التدريبي على متغير تابع وهو تنمية الممارسة المهنية للقيادات المهنية لتحسين نوعية الحياة في مجتمع حضري متخلف.

٢- المنهج المستخدم:

المنهج هو اسلوب الاداء وهو يفيد في تحديد ادوات جمع البيانات ويرتبط بالناحية الاجرائية

للبحث "٤٦"

تعتمد هذه الدراسة على المنهج شبه التجريبي والذي يستخدم القياس القبلي و البعدى باستخدام المجموعة الواحدة وذلك لاتفاق هذا النموذج مع الدراسة.

٣- ادوات الدراسة:

- الملاحظة المباشرة .
- استمارة تقدير الموقف او الدراسة الاستطلاعية .
- مقابلات مع القيادات المجتمعية.
- استمارة استبيان لقياس تحديد اثر البرنامج التدريبي بطريقة تنظيم المجتمع على تنمية الممارسة المهنية للقيادات المهنية لتحسين نوعية الحياة في مجتمع غير مخطط وقد تم عرض الاستبيان على مجموعة من اساتذة الكلية كما تم اجراء الصدق الاخصائي باعادة الاختبار بعد اجرائه بخمسة عشر يوماً وظهر ان معامل الارتباط ٠.٧٨٩.
- وقد قسمت المعارف التي شملها البرنامج الى:
- معارف مرتبطة بمفهوم المهارة واهميتها في الخدمة الاجتماعية وخطوات تطبيق المهارة وطرق اكتسابها :

- خاصة بمهارة الاتصال.
- خاصة بمهارة تقدير الاحتياجات المجتمعية .
- خاصة بمهارة حل المشكلة .
- خاصة بمهارة التقييم.
- #معارف متصلة بتنمية المجتمعات المحلية وتشمل:
- معارف مرتبطة بالمشكلات المجتمعية وكيفية التعامل معها .
- معارف مرتبطة بدور الجمعيات الغير حكومية في تنمية المجتمع الحلي.
- العلاقات الراسية والافقية للجمعيات الغير حكومية (التركيز على الجمعية محل الدراسة).
- اما المهارات الممارسة المهنية فاشتملت على:

- مهارة الاتصال .
- مهارة تحديد الاحتياجات المجتمعية.
- مهارة حل المشكلة .
- مهارة التقويم.

مجالات الدراسة:

أ- المجال المكاني:

- الجمعية العربية للتنمية البشرية والبيئية بحى شبرا - وترجع اسباب اختيار المجال المكاني الى:
- ان الجمعية من الجمعيات الاهلية النشطة ولها دور بارز في المجال الاجتماعي والاقتصادي .

- ترحيب وموافقة رئيس مجلس ادارة الجمعية على مساعدة الباحثة وتقديم التسهيلات اللازمة لاجراء برنامج الدراسة.

ب-المجال البشرى:

تم تطبيق البرنامج التدريبى عن طريق الحصر الشامل للقيا دات المهنية المتطوعة الذين تم موافقتهم على اجراء البرنامج التدريبى وعددهم (٢٢) مفردة.

ج-المجال الزمنى:

استغرقت فترة التدخل بالبرنامج التدريبى (ثمانية اشهر .) اعتبارا من ٢٠١٨/٧/١٥

حتى ٢٠١٩/٣/١٥

الاساليب الإحصائية المستخدمة فى تحليل البيانات:

- التكرارات والنسب المئوية

- اختبار (ت)

تاسعا: تصميم البرنامج التدريبى الخاص بالدراسة وطريقة تقويمه:

البرنامج التدريبى هو مجموعة من الاجراءات المخططة والتي تتلائم مع احتياجات المتدربين وتهدف الى تنمية مستوى ادائهم المهنى لتحسين مستوى الممارسة المهنية ،ولهذا تصميم البرنامج التدريبى فى هذه الدراسة قد اعتمد على النقاط التالية :

١- تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين .

٢- محتوى البرنامج التدريبى ويتضمن: اهداف البرنامج التدريبى-استراتيجيات البرنامج التدريبى-

التكتيكات التى استخدمت فى البرنامج التدريبى- المبادئ التى ارتكز عليها البرنامج التدريبى-

الادوار المهنية الملائمة للبرنامج- الاساليب والادوات المستخدمة فى البرنامج- المهارات المستخدمة فى البرنامج.

٣- مراحل البرنامج التدريبى ومحتوياته .

٤- مؤشرات نجاح البرنامج التدريبى.

١- تحديد الاحتياجات التدريبية :

الاحتياجات التدريبية هى مواطن النقص او الضعف الموجودة بالفعل او التى يتوقع وجودها نتيجة

التغيرات المجتمعية المختلفة ويمكن استكمالها من خلال التدريب .

ويمكن تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال ثلاثة اساليب هى:

أ- تحليل المنظمة التى يؤدى فيها المتدرب عمله وتحديد اهدافها ومقوماتها ومعدل الكفاءة المطلوب

والموجود بها والتغيرات المتوقعة حدوثها فى نشاط المنظمة ومقارنته بما هو موجود من كفاءة

لدى المتدرب.

ب- تحليل العمليات لتحديد ما يجب ان يعرفه المتدرب لتا دية وظيفته واهم المهارات والمعارف التى تستلزمها وظيفته داخل المنظمة .

ج- تحليل الفرد شاغل الوظيفة وقياس اداءه فى وظيفته الحالية وتحديد المعارف والمهارات والاتجاهات التى تلزمه لأداء وظيفته بشكل جيد.

وقد اعتمدت الباحثة على الاسلوب الثالث حيث تطلب معرفة الاحتياجات التدريبية واعتمدت فى تحديد تلك الاحتياجات من واقع نتائج الدراسة الاستطلاعية وبعض الدراسات السابقة التى حددت الاحتياجات التدريبية للقيادات المهنية فى مجال تنمية المجتمعات المحلية وشملت على المعارف والمهارات التى حظيت باحتياج القيادات المهنية (التى تم تحديدها من قبل) اذا ما قورنت بالمهارات الأخرى وقد تم تطبيق استمارة استبيا ن معدة لذلك قبل بداية البرنامج التدريبي.

٢- محتوى البرنامج التدريبي:

أ- أهداف البرنامج التدريبي

فى ضوء الاحتياجات التدريبية التى تحددت سابقاً قامت الباحثة بتحديد الاهداف الخاصة بالبرنامج التدريبي كما يلى:

فيما يتعلق بالمعارف هدف البرنامج التدريبي التى تزود القيادات المهنية بالتالى:

- معارف مرتبطة بالمهارات المهنية:

معارف خاصة بمهارة الاتصال وتحددت فى: مفهوم مهارة الاتصال- عناصر عملية الاتصال- مبادئ الاتصال- اهداف الاتصال - كيفية تكوين مهارة الاتصال - انواع وانماط الاتصال- عمليات ومراحل تنظيم المجتمع فى مهارة الاتصال - كيفية تحقيق الاتصال فى ظل اى مشروع تنموى.

معارف خاصة بمهارة تقدير الاحتياجات المجتمعية .وتحددت فى: مفهوم مهارة تقدير الاحتياجات المجتمعية - اهمية تقدير الاحتياجات المجتمعية- الاغراض الاساسية لتقدير الاحتياجات المجتمعية- عناصر تقدير الاحتياجات المجتمعية- مكونات عملية تقدير الاحتياجات المجتمعية- نماذج ومداخل تقدير الاحتياجات المجتمعية- ادوات، طرق تقدير الاحتياجات المجتمعية- عمليات ومراحل تنظيم المجتمع فى مهارة تقدير الاحتياجات المجتمعية وعوامل نجاحها.

معارف خاصة بمهارة حل المشكلة .وتحددت فى: مفهوم مهارة حل المشكلة- المتغيرات المهنية لمدخل حل المشكلة- مراحل وخطوات حل المشكلة- القواعد والسلوك الذى يجب ان يلتزم به الاخصائى عند استخدامه مدخل حل المشكلة.

معارف خاصة بمهارة التقييم وتحددت فى: مفهوم مهارة التقييم- نماذج التقييم- مؤشرات التقييم- عمليات تنظيم المجتمع فى مهارة التقييم.

- معارف عامة متصلة بتنمية المجتمعات المحلية وتشمل:

معارف مرتبطة بالمشكلات المجتمعية وكيفية التعامل معها .
معارف مرتبطة بدور الجمعيات الغير حكومية فى تنمية المجتمع الحلى .
العلاقات الراسية والافقية للجمعيات الغير حكومية (التركيز على الجمعية محل الدراسة).
#- تنمية وتطوير مهارات الممارسة المهنية للقيادات:

-العمليات التى تم تطبيقها لتنمية مهارة الاتصال: -اختيار وسيلة مناسبة للاتصال ،ملاحظة السلوكيات اللفظية وغير اللفظية، التأثير على المستقبل، تقييم عملية الاتصال، توقع ردود افعال الاخرين، تكوين علاقات مع سكان المجتمع
- العمليات التى تم تطبيقها لتنمية مهارة تقدير الاحتياجات المجتمعية وتتضمن: تهيئة مجتمع البحث، تحديد الوسائل المستخدمة فى تحديد الاحتياجات، اعداد استمارة تحديد الاحتياجات، جمع البيانات، استخدام المعاملات الاحصائية، استخراج الاحتياجات الفعلية للمجتمع، مقارنة بين الاحتياجات الخاصة بالشيخة والشيخات الاخرى، وضع اولويات الاحتياجات.
-العمليات التى تم تطبيقها لتنمية مهارة استخدام مدخل حل المشكلة: تحديد المشكلة، تشخيص المشكلة، تحديد اسباب المشكلة، تحديد أساليب ووسائل حل المشكلة، وضع بدائل لحل المشكلة، خطوات حل المشكلة، تقدير الموارد والامكانيات، اختيار البديل الامثل لحل المشكلة..

- العمليات التى تم تطبيقها لتنمية مهارة التقييم: التقييم (تحديد السلبيات والايجابيات)،تحليل البيانات، استخدام النموذج المناسب للتقويم، الاعتماد على التغذية العكسية.

ب -استراتيجيات البرنامج المهني: تم استخدام استراتيجية الاقناع عند الاتصال بنائب رئيس مجلس ادارة الجمعية لاقناعه بضرورة البرنامج التدريبى وايضا عند اقناع القيادات المهنية بأهمية البرنامج لتنمية معارفهم ومهاراتهم المهنية المرتبطة بالتعامل مع المجتمعات الحضرية المتخلفة واسهمت هذه الاستراتيجية فى اقناع جميع الاطراف المعنية على اتما م البرنامج التدريبية واستخدمت الباحة ايضا استراتيجية التعليم والتدريب مع نسق الهدف وذلك لتنمية معارفهم المرتبطة بالمهارات المهنية التى تم تحديدها وكيفية تطبيق هذه المهارات واستخدام مهارة المشورة مع الخبراء.
ج- التكتيكات التى استخدمت فى البرنامج التدريبى: تم استخدام مجموعة من التكتيكات تحددت فى الشرح والتوضيح لاقناع نائب رئيس مجلس ادارة الجمعية والقيادات المهنية بأهمية البرنامج، والعمل المشترك والتعاون عند تطبيق خطوات المهارات المهنية، والمناقشات الجماعية وتبادل الاراء فى كل خطوات تطبيق البرنامج، العمل المباشر مع القيادات المهنية ونائب رئيس مجلس ادارة الجمعية والمدير التنفيذى للجمعية.

ج- المبادئ التى ارتكز عليها البرنامج: استخدمت الباحثة العديد من مبادئ تنظيم المجتمع : مبدأ التخطيط فى كل مراحل البرنامج المهني ،مبدأ الاستثارة وذلك من خلال استثارة القيادات المهنية

لضرورة تنمية مهارات التعامل مع المجتمعات غير المخططة، مبدأ المشاركة وذلك من خلال توضيح اهمية تنمية مهارات الممارسة المهنية لديهم، مبدأ اقامة علاقة مهنية تعاونية مع نسق الهدف لنجاح البرنامج التدريبي ، مبدأ المسؤولية الاجتماعية وذلك من خلال توضيح المسؤولية الاجتماعية للقيادات المهنية لتنمية المجتمعات غير المخططة وضرورة التعامل مع مشكلاتها ،مبدأ الاستعانة بالخبراء قد استعانت الباحثة بالخبراء والمتخصصين في مجال تخصص الباحثة وفي مجال تنمية المجتمعات غير المخططة.

د- الادوار المهنية الملائمة للبرنامج: دور الإداري ويتمثل في جمع المعلومات وإجراء الاتصالات وتحديد المواعيد أثناء مراحل البرنامج، ودور المخطط وتمثل في التخطيط لا نشطة البرنامج المهني، ودور المستشار وتمثل في استثارة القيادات المهنية لابداء ارائهم وافكارهم حول تطبيق مهارات الممارسة، دور التربوي في توجيه القيادات ، والمعلم لتنمية معارفهم المرتبطة بمهارات الممارسة . ه- أساليب وأدوات التدخل المهني: وتمثلت في المقابلات مع القيادات المهنية ونائب رئيس مجلس إدارة الجمعية ، والاجتماعات والمحاضرات وورش العمل والمناقشات الجماعية مع نسق الهدف ،الندوات من خلال عقد ندوة توضح أهمية المشاركة المجتمعية في المجتمعات غير المخططة. و- المهارات المستخدمة في البرنامج: وتمثلت في مهارة الاتصال ،التأثير في الاخرين، الاختيار الواعي للمعلومات من خلال تجميع المعلومات الى يمكن ان يستفيد منها نسق الهدف، المهارة في تكوين العلاقات مهنية مناسبة مع نسق الهدف.

٣- مراحل البرنامج التدريبي ومحتواها:

أ المرحلة التمهيديّة: - الاتفاق مع نائب رئيس مجلس إدارة الجمعية على إجراء الدراسة وشرح طبيعة الدور التي ستقوم به الباحثة - إجراء دراسة الموقف قبل بدأ البرنامج التدريبي - عقد مجموعة من الاجتماعات التمهيديّة مع القيادات المهنية ونائب رئيس مجلس إدارة الجمعية للاتفاق على الأنشطة والاساليب الملائمة لتنفيذ البرنامج.

ب- المرحلة التخطيطية: -وضع خطة البرنامج المهني والتوقيات الزمنية -عقد إجتماعات تحضيرية مع القيادات المهنية لعرض خطة البرنامج التدريبي - التطبيق القبلي لادوات الدراسة.

ج- المرحلة التنفيذية:

قد استفادت الباحثة من المعلومات والبيانات التي جمعتها في المراحل السابقة -وبدات الاجتماعات التنفيذية والمقابلات لاستكمال خطوات البرنامج

تم تنفيذ البرنامج التدريبي كما هو مخطط له في المراحل السابقة من حيث المكان وضع البرنامج التدريبي في جدول زمني بحيث قسم الى مرحلتين | المرحلة التمهيديّة لخطة البرنامج المهني واستغرقت اربع اسابيع تقريبا بواقع ٤ساعات اسبوعيا في الفترة ٢٠١٨/٧/١٥ الى ٢٠١٨/٨/١٥

ثم المرحلة التنفيذية وتضمنت البعد الاول خاص بتنمية المعارف المرتبطة بالمهارات واستغرقت ٨ اسابيع تقريبا بواقع ٤ ساعات اسبوعيا من الفترة ٢٥/٨/٢٠١٨ الى ١٠/٢٥/٢٠١٨ واشتمل على المعارف التالية:
معارف مرتبطة بمفهوم المهارة واهميتها فى الخدمة الاجتماعية وخطوات تطبيق المهارة وطرق اكتسابها :

- خاصة بمهارة الاتصال.
- خاصة بمهارة تقدير الاحتياجات المجتمعية .
- خاصة بمهارة حل المشكلة .
- خاصة بمهارة التقييم.
- معارف متصلة بتنمية المجتمعات المحلية وتشمل:
 - معارف مرتبطة بالمشكلات المجتمعية وكيفية التعامل معها .
 - معارف مرتبطة بدور الجمعيات الغير حكومية فى تنمية المجتمع الحلى.
 - العلاقات الراسية والافقية للجمعيات الغير حكومية (التركيز على الجمعية محل الدراسة).

وتم تقييمه بعد الانتهاء منها مباشرة).
اما البعد الثانى خاص بتنفيذ خطوات تنمية مهارات الممارسة المهنية واستغرقت ١٨ اسبوع تقريبا بواقع

٤-٥ اسابيع لكل مهارة ابتداء من ٢٥/١٠/٢٠١٨ الى ١٠/٣/٢٠١٩ (موضحا فى البرنامج

التفصيلي)

- د- المرحلة التقويمية: يعتبر تقييم البرنامج من الاركان الاساسية وتم التقييم على ثلاث مراحل:
- التقييم قبل بدء البرنامج التدريبي وذلك عن طريق الدراسة الاستطلاعية التى قامت بها الباحثة للوقوف على الاحتياجات التدريبية ومحتوى البرنامج.
 - التقييم اثناء التدريب وتم من خلال الملاحظة وكتابة التقارير بعد كل يوم تدريبي .
 - التقييم بعد انتهاء البرنامج التدريبي بهدف قياس العائد من البرنامج وطبق على المتدربين من خلال استبيان لمعرفة مدى استفا دتهم فيما يخص المعارف والمهارات التى شملها البرنامج التدريبي .

وتحددت اساليب التدريب فى: استمارة الاستبيان من اعداد الباحثة ،المناقشة المفتوحة مع الخبراء والمتخصصين وبعض القيات المجتمعية التى تم الاستعانة بها لمساعدة القيادات المهنية اثناء تطبيق بعض الخطوات المرتبطة بتنمية ممارسة القيادات للمهارات السابقة ذكرها والخبراء والمتخصصين فى الخدمة الاجتماعية.

٤- مؤشرات نجاح البرنامج التدريبي :

- حرص المتدربين على الحضور والالتزام بالمواعيد المحددة .
 - تقا عل المتدربين وحرصهم على تنفيذ البرنا مج .
 - نمو المتدربين مهنيا بصورة تدريجية فى اطار موضوعات البرنامج التدريبيى.
 - اراء المتدربين الايجابية فى البرنامج التدريبيى الذى يتم التعرف عليه من خلال التقييم بمرا حله المختلفة .
- جدول رقم (١) يوضح البرنامج التخطيطي لتنمية مهارات ا لقيادات المهنية فى المجتمعات الحضرية المتخلفة.

م	المتغيرات	المضمون
١	الهدف	١ - إختباراً ثير البرنا مج المهنى بطريقة تنظيم المجتمع على تنمية مهارات القيادات المهنية فى المجتمعات الحضرية المتخلفة. ويتحقق هذا الهدف من خلال هدفين فرعيين: أ- التعرف على تأثير برنا مج مهنى لطريقة تنظيم المجتمع على تنمية المعارف المرتبطة بمهارات الممارسة المهنية فى المجتمعات الحضرية المتخلفة. ب- التعرف على تأثير برنا مج مهنى بطريقة تنظيم المجتمع على تنمية مهارات الممارسة المهنية للقيادات المهنية فى المجتمعات الحضرية المتخلفة.....(وتشمل مهارات الاتصال -تقدير الاحتياجات المجتمعية - حل المشكلة -التقويم) ١- وضع مؤشرات لتفعيل برامج التدريب المرتبطة بتنمية مهارات القيادات المهنية فى المجتمعات الحضرية المتخلفة.
٢	نسق الهدف	القيادات المهنية التطوعية العاملة فى الجمعية العربية للتنمية البينية والبشرية.
٣	التغيير المستهدف	تغيير معنى: يتضمن اكساب القيادات المهنية المعارف المرتبطة بمهارات الممارسة المهنية (سאלفة الذكر تعريف المهارة طرق اكتسابها عنا صرها مرا حل وعمليات تنظيم المجتمع لكل مهارة) تغيير مادي: تدريب القيادات المهنية على تطبيق مهارا ت الممارسة المهنية للقيادات.....
٤	الموجهات النظرية	- نموذج التنمية المحلية لجاك روثمان -استراتيجية التدعيم
٥	المشاركون	البا حثة-القيادات المهنية- القيادات الشعبية - بعض أعضاء مجلس ادارة الجمعية محل الدراسة -نائب رئيس مجلس إدارة الجمعية- المدير التنفيذى للجمعية - خبراء متخصصون-
٦	المبادئ التى يرتكز عليها البرنامج	إقامة علاقة مهنية تعاونية- الاستعانة بالخبراء -الاستشارة -التخطيط المشاركة
٧	الاستراتيجيات	التدريب- الاقناع- التعليم- التضامن- المشورة
٨	المهارات	التأثير فى الآخرين-تكوين علاقة مهنية- الاتصال- الاختيار الواعى للمعلومات
٩	التكتيكات	المناقشات - العمل المشترك - الشرح- التوضيح- التعاون تبادل الاراء والافكار- الاستعانة بالخبراء المتخصصين
١٠	الادوار	التربوى- المرشد- الخبير- المعلم الموجه- المخطط الادارى -المستشير
١١	الادوات	الاجتماعات - ورش عمل -الندوات -المحاضرات

عاشرا: برامج العمل التفصيلية لخطة البرنامج التدريبي:

١- المرحلة التمهيدية واستغرقت الفترة الزمنية من ٢٠١٨/٧/١٥ الى ٢٠١٨/٨/١٥

جدول رقم (٢) يوضح خطة البرنامج التدريبي بطريقة تنظيم المجتمع في المرحلة التمهيدية.

م	الهدف	نسق الهدف	المشاركون	الاستراتيجية	التكتيك	المهارات	الادوار المهنية	النشاط	التاريخ	عدد الساعات
١	عرض الدراسة على نائب رئيس مجلس ادارة الجمعية -توضيح اهداف الدراسة -أخذ الموافقة على اجراء البرنامج	نائب رئيس مجلس ادارة الجمعية العربية للتنمية البشرية والبيئية	البا حثة - رئيس مجلس ادارة الجمعية	الاقناع	الاتصال - الشرح - التوضيح	الاتصال - التاثير في الاخرين	الاداري	المقابلة	١٥/٧/٢٠١٨ الاحد	٤
٢	شرح البرنامج التدريبي-تحديد موعد للاجتماع مع القيادات المهنية لعرض البرنامج والاقناع به	رئيس مجلس ادارة الجمعية	البا حثة- نائب رئيس مجلس الادارة- المدير التنفيذي للجمعية - بعض اعضاء مجلس ادارة الجمعية	الاقناع	الاتصال - الشرح - التوضيح	الاتصال التاثير في الاخرين	الاداري -الخبير -	المقابلة	٢٢/٧/٢٠١٨ الاحد	٤
٣	التعرف على القيادات المهنية التطوعية -عرض هدف البرنامج - توزيع استمارات تقدير الموقف	القيادات المهنية	القيادات المهنية				الخبير	اجتماع	٣٠/٨/٢٠١٨ الاحد	٤
٤	عرض نتائج تقدير الموقف- عرض الخطة النهائية للبرنامج في ضوء نتائج تقدير الموقف	القيادات المهنية المتطوعة بالجمعية	القيادات المهنية المتطوعة بالجمعية	الاقناع	الشرح الاتصال تحليل بيانات دراسة تقدير الموقف	الاتصال -التاثير في الاخرين	المعلم	اجتماع	٦/٨/٢٠١٨ الاحد	٤

ثانيا: المرحلة التنفيذية:

جدول رقم (٣) يوضح الخطة التنفيذية للبرنامج التدريبي لتنمية مهارات القادات المهنية في المجتمعات الحضرية المتخلفة ٢٥/٨/٢٠١٨ الي ٢٥/١٠/٢٠١٨ .
البعد الاول: اكساب المعارف الخاصة بالمهارات

م	الهدف	نسق الهدف	المشاركون	الاستراتيجية	التكتيكات	الادوار المهنية	المهارة	الاساليب	التاريخ	عدد الساعات
١	تطبيق القياس القبلي على القادات المهنية - تحديد موعد المحاضرة الاولى لشرح المعارف المرتبطة بالمهارات المهنية	القيادات المهنية	الباحثة-	الاقناع	شرح - توضيح	معلم- ادارى -خبير	توضيح معلومات -التاثير فى الاخرين	المحاضرة- المناقشة الجماعية- اجتماع	٢٥/٨/٢٠١٨ الاربعاء ١/٩/٢٠١٨ الاربعاء	٨
٢	استكمال شرح المعارف المرتبطة بالمهارات (تقدير الاحتياجات المجتمعية -الاتصال	القيادات المهنية	الباحثة	الاقناع - التعليم- تدريب	شرح -توضيح- جمع معلومات	معلم- ادارى	توضيح معلومات -التاثير فى الاخرين	المحاضرة- المناقشة الجماعية	٧/٩/٢٠١٨ الاربعاء ١٤/٩/٢٠١٨ الي	١٢
٣	استكمال شرح المعارف المرتبطة بالمهارات (حل المشكلة- التقويم	القيادات المهنية	الباحثة	الاقناع - التعليم-	شرح -توضيح- جمع معلومات	معلم- ادارى	توضيح معلومات -التاثير فى الاخرين	المحاضرة- المناقشة الجماعية	٢١/٩/٢٠١٨ الاربعاء ٢٨/٩/٢٠١٨ الاربعاء	١٢
٤	مناقشة وعرض اراء وافكار حول كيفية تطبيق المهارات	القيادات المهنية	الباحثة	الاقناع - التعليم	يوضح الخطة التنفيذية للبرنامج التدريبي لتنمية مهارات القادات المهنية فى المجتمعات غير المخططة مناقشة -تبادل افكار	خبير- معلم	الاتصال - توضيح معلومات	المناقشة الجماعية	٥/١٠/٢٠١٨ الاربعاء ١٢/١٠/٢٠١٨ الاربعاء	٨
٥	تحديد مجتمع البحث - التعرف على القادات الشعبية	القيادات المهنية	الباحثة - المدير التنفيذى بالجمعية	تعليم - تدريب- الاتصال	اقناع- توضيح	معلم- خبير- ادارى	توضيح معلومات -التاثير فى الاخرين	المناقشة الجماعية-	١٩/١٠/٢٠١٨ الاربعاء	٨٤

جدول رقم (٤) يوضح الخطة التنفيذية للبرنامج التدريبي لتنمية مهارات القيادات المهنية في المجتمعات الحضرية المتخلفة. ٢٥/١٠/٢٠١٨ إلى ١٠/٣/٢٠١٩

البعد الثاني: تنمية مهارات الممارسة المهنية

م	الهدف	نسق الهدف	المشاركون	الاستراتيجية	التكتيك	الادوار	المهارة	الاساليب	التاريخ	عدد الساعات
١	تطبيق عمليات تنمية مهارة تقدير الاحتياجات المجتمعية	القيادات المهنية	القيادات المهنية- الباحثة- مصطفى رضوان القائد الشعبي- سهام	الاقناع- التضامن	الشرح- التوضيح- العمل المشترك	الموجه- المرشد- الخبير- التربوي	التأثير في الاخرين- الاتصال	اجتماع- ورش عمل- عصف ذهني	الثلاثاء ٢٥/١٠/٢٠١٨ الى ٢٧/١١/٢٠١٨	٣٦ ساعة مقسمة على ٤ اسابيع
٢	تطبيق عمليات تنمية مهارة الاتصال	القيادات المهنية	القيادات المهنية- الباحثة- مصطفى رضوان القائد الشعبي- سهام	الاقناع- التضامن-	الشرح- التوضيح- العمل المشترك	الموجه- المرشد- الخبير- التربوي	التأثير في الاخرين- الاتصال	ندوات- اجتماع- ورش عمل- عصف ذهني	الثلاثاء ٦/١٢/٢٠١٨ الى ٢٧/١٢/٢٠١٨	٣٦ ساعة مقسمة على ٤ اسابيع
	تطبيق عمليات تنمية مهارة حل المشكلة	القيادات المهنية	القيادات المهنية- الباحثة- مصطفى رضوان القائد الشعبي- سهام	الاقناع- التضامن	الشرح- التوضيح- العمل المشترك	الموجه- المرشد- الخبير- التربوي	التأثير في الاخرين- الاتصال	ندوات- اجتماع- ورش عمل- عصف ذهني	الخميس ٨/١/٢٠١٩ الى ٢٨/١/٢٠١٩ الاربعاء ٤/٢/٢٠١٩ الاربعاء	٤٥ ساعة مقسمة على ٥ اسابيع
	تطبيق عمليات تنمية مهارة التقويم	القيادات المهنية	القيادات المهنية- الباحثة- مصطفى رضوان القائد الشعبي- المدير	الاقناع- التضامن	الشرح- التوضيح- العمل المشترك	الموجه- المرشد- الخبير- التربوي	التأثير في الاخرين- الاتصال	ندوات- اجتماع- ورش عمل	١١/٢/٢٠١٩ الى ١٠/٣/٢٠١٩	٤٥ ساعة مقسمة على ٥ اسابيع

جدول (٥)

يوضح خصائص عينة البحث

النسبة المئوية	العدد	الفئات	البيان
٧٢٠٦	١٤	٢٥- أقل من ٣٠	السن
٢٧٠٤	٦	٣٠- أقل من ٣٥	
٨٠٨١	١٨	ذكر	النوع
٢٠١٨	٤	انثى	
٥٤٠٦	١٢	كلية الخدمة الاجتماعية	الكلية الذى تخرج منها
٣٦٠٤	٨	معاهد الخدمة الاجتماعية	
١٨٠٢	٤	متزوج	الحالة الاجتماعية
٨١٠٨	١٨	اعزب مطلق	
١٠٠	٢٢	بكالوريوس	المستوى التعليمي
٧٧٠٣	١٧	لم يحصل	عدد الدورات التدريبية
١٣٠٦	٣	دورة واحدة	التي تم الحصول عليها
٩٠١	٢	دورتين	

يتضح من الجدول ان ٧٢٠٦% من المتدربين يتراوح سنهم بين ٢٥- اقل من ٣٠ فى مرحلة التقبل للمعارف والمهارات المتقدمة كما انه يشير الى قابلية المتدربين للتعلم وتبادل الخبرات لانهم من الشباب خاصة اذا علمنا ان ايضاً الذين يتراوح سنهم بين ٣٠- اقل من ٣٥ نسبتهم تصل الى ٢٧٠٤% وهو ما جعل البرنامج التدريبي اكثر حيوية وتفاعل مع اقتران ذلك بمعرفة المتدربين بأهمية تطبيق البرنامج التدريبي. وتشير نتائج البيانات الاولية والخاصة بالنوع ان غالبية المتدربين من الذكور حيث تصل نسبتهم ٨٠٨١% وتمثل نسبة الاناث ١٨٠٢%. وهذا يشير الى ان الرجال لديهم الرغبة فى العمل التطوعى أكثر من النساء.

وتمثل خريجو كليات الخدمة الاجتماعية ٥٤٠٦% من المتدربين بينما نسبة من حصل على البكالوريوس من المعاهد الخاصة تصل نسبتهم الى ٣٦٠٤%.

ومثل غير المتزوجون ٨١٠٨% اما فئة المتزوجون تمثلت فى النسبة الباقية وهى ١٨٠٢% ولم يوجد بين المتدربين مطلق او ارمل.

وعن عدد الدورات التدريبية وجد ان ٧٧٠٣% من المتدربين لم يحصلوا على دورات تدريبية قط مما أكد اهمية البرنامج التدريبي لهم، ثم جاء بعد ذلك من حصل على دورة واحدة بنسبة ١٣٠٦% وتليها الذى حصل على دورتين ومثلوا ٩٠١% واذا نظرنا الى الجدول لوجدنا ان من لم يحصلوا على دورات قط مع الذين

حصلوا على دورة واحدة هم حوالي ٩٠% من المتدربين وهي نسبة اعطت البيا حثة تفاؤل با مكانية استعداد المتدربين للاستفادة من المعارف والمهارات المطبقة في البرنامج.

جدول رقم (٦)

يوضح الفروق بين القياس البعدى والقبلى لمؤشرات المعارف العامة والمرتبطة بالمهارات المهنية

م	الابعاد	بعد	قبل	د	د	س-	ع٢	ت المحسوبة	ت الجدولية
١	مفهوم المهارة واهميتها	٤٠	١٠	٣٠	٩٠٠	١٠٠٢٣	٢٧٥٠٨	٢٠٨٢٥	١٠٣٢٣
٢	خطوات تطبيق المهارة	١٩	٤	١٥	٢٢٥				٠٠١
٣	طرق إكتساب المهارة	٣٤	١٢	٢٢	٤٨٤				١٠٧٢١
٤	معارف مرتبطة بمهارة الاتصال	٤٢	١٠	٣٢	١٠٢٤				٠٠٥
٥	معارف متصلة بمهارة تقدير الاحتمالات المجتمعية	١٤	٦	٢	٤				
٦	معارف متصلة بمهارة حل المشكلة	٣٦	٤	٣٢	١٠٢٤				
٧	معارف متصلة بمهارة التقييم	٤٢	٢٢	٢٠	٤٠٠				
٨	المشكلات المجتمعية	٣٦	٢	٣٤	١١٥٦				
٩	دور الجمعيات الاهلية فى تنمية المجتمع		٣١	٣	٢٨	٧٨٤			
١٠	العلاقات الراسية والاقبية للجمعيات غير الحكومية		١٣	٣	١٠	١٠٠			
					٢٢٥	٦١٠١	المجموع		

يتضح من الجدول ان (ت) المحسوبة اكبر من (ت) الجدولية مما يؤكد صحة الفرض القائل بان البرنامج التدريبي بطريقة تنظيم المجتمع له تأثير على إكساب المتدربين معارف خاصة فيما يتعلق بمفهوم المهارة وخطوات تطبيقها وطرق اكتسابها اضافة الى كيفية التعامل مع مشكلات المجتمع المحلي ودور الجمعيات غير الحكومية في تنمية المجتمعات الحضرية المتخلفة وايضا العلاقات الرأسية والافقية للجمعيات الغير حكومية وهذا يعنى قدرة البرنامج التدريبي على توصيل المعارف بشكل جيد وقد أكد ذلك ما جاء فى الاطار النظرى للدراسة حيث أن البرامج التدريبية تمثل أهمية كبيرة "٤٥" لانها تزودهم بالمعارف التى تمكنهم من ممارسة أدوارهم بكفاءة. و"٤٦" ويتفق ذلك مع نتائج دراسة "رفيق إبراهيم الصعيدي" ١٩٩٤ التى تؤكد نتائجها على ضرورة تدريب القيادات المهنية بأسلوب علمي مما يزيد من كفاءتهم. "٤٧"

جدول رقم (٧)

يوضح الفروق بين القياس البعدى والقبلى لمؤشرات مهارة الاتصال

م	المؤشرات	بعد	قبل	د	د	د	ت الجدولية
١	اختيار وسيلة مناسبة للاتصال	٤٢	٣٦	٦	٣٦	-	١٠٣٢٣ - ٠٠١
٢	ملاحظة السلوكيات اللفظية وغير اللفظية	٢١	١٥	٧	٤٩	٤٠٣٢	٢٠١٣٨ - ١٠٧٢١ - ٠٠٥
٣	التأثير على المستقبل	٣٦	٣	٣٣	١٠٨٩	٨٥٠٧٥	
٤	تقييم عملية الاتصال	١٦	٧	٩	٨١		
٥	توقع ردود الأفعال	٣٥	٤	٣١	٩٦١		
٦	تكوين علاقات مع سكان المجتمع	١٧	٨	٩	٨١		
	المجموع			٩٥	٢٢٩٧		

نلاحظ من الجدول ان (ت) المحسوبة اكبر من (ت) الجدولية مما يعنى ان البرنامج التدريبي بطريقة تنظيم المجتمع قد زاد من مهارة الاتصال لدى المتدربين وخاصة ما يتعلق باختيار الوسيلة المناسبة للاتصال و التأثير على الاخرين و تكوين علاقات طيبة مع سكان المجتمع كما يلاحظ من الفروق بين القياس القبلى والبعدى وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (هنا غز ٢٠٠٦) "٤٨" والى اكدت على ان هناك تأثيرا ايجابيا لبرنامج التدخل المهني فى تنمية مهارة الاتصال للاخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال عمالة الاطفال

جدول رقم (٨)

يوضح الفروق بين القياس البعدي والقبلي لمؤشرات مهارة تحديد الاحتياجات المجتمعية

م	المؤشرات	بعد	قبل	د	د	د	ت المحسوبة	ت الجدولية
١	تحديد الوسائل المستخدمة	٤٢	٣٦	٦	٣٦			٠٠١-١٠٣٢٣
٢	اعداد الاستمارة	٢١	١٥	٧	٤٩	٤٠٣٢	٢٠١٣٨	١٠٧٢١-٠٠٥
٣	جمع البيانات	٣٦	٣	٣٣	١٠٨٩		٨٥٠٧٥	
٤	استخدام المعاملات الاحصائية	١٦	٧	٩	٨١			
٥	استخراج البيانات	٣٥	٤	٣١	٩٦١			
٦	مقارنة الاحتياجات	١٧	٨	٩	٨١			
٧	التوصل الى الاحتياجات	٣٩	٩	٣٠	٩٠٠			
٨	ترتيب الاحتياجات حسب اولويتها	٣٦	٣	٣٣	١٠٨٩			
	المجموع				٤٢٠٥	١٥٨		

نلاحظ من الجدول ان (ت) المحسوبة اكبر من (ت) الجدولية مما يعنى ان البرنامج التدريبي بطريقة تنظيم المجتمع قد زاد من مهارة تحديد الاحتياجات المجتمعية لدى المتدربين خاصة في تحديد الاداة الخاصة بجمع البيانات واستخراج البيانات وتحديد الاحتياجات وايضا تحديد اولوية هذه الاحتياجات بعد اعداد الاستمارة الخاصة بجمع البيانات

اما اقل الاجزاء تنمية في مهارة استخدام المعاملات الاحصائية ويتفق ذلك مع نتائج دراسة "حسن مصطفى حسن ٢٠٠٦" "٤٩" التي تؤكد على ضرورة تدريب وتأهيل أعضاء الجمعيات الاهلية.

جدول رقم (٩)

يوضح الفروق بين القياس البعدي والقبلي لمؤشرات مهارة حل المشكلة

م	المؤشرات	بعد	قبل	د	د	د	ت المحسوبة	ت الجدولية
١	تحديد المشكلة ودراستها	٤٢	٣٦	٦	٣٦			٠٠١-١٠٣٢٣
٢	تشخيص المشكلة	٢١	١٥	٧	٤٩	٤٠٣٢	٢٠١٣٨	١٠٧٢١-٠٠٥
٣	تحديد اسباب المشكلة	٣٦	٣	٣٣	١٠٨٩		٨٥٠٧٥	
٤	تحديد اساليب ووسائل حل المشكلة	١٦	٧	٩	٨١			
٥	وضع البدائل لحل المشكلة	٣٥	٤	٣١	٩٦١			
٦	تحديد خطوات حل المشكلة	١٧	٨	٩	٨١			
٧	تقدير الموارد والامكانيات	٣٩	٩	٣٠	٩٠٠			
٨	اختيار البديل الامثل لحل المشكلة	٣٦	٣	٣٣	١٠٨٩			
	المجموع				٤٢٠٥	١٥٨		

يتضح من جدول (٥) ان ت المحسوبة اكبر من ت الجدولية عند مستوى معنوية ٠٠١ اي قبول الفرض مما يعنى ان هناك تأثير من البرنامج التدريبي بطريقة تنظيم المجتمع على المؤشرات المرتبطة بمهارة حل المشكلة وتنميتها لدى المتدربين وبفارق كبير خاصة بما يتعلق بتحديد اسباب المشكلة واختيار البديل الامثل لحلها ثم يلي ذلك بناء علاقات مع اطراف المشكلة اما اقل المؤشرات في تنميتها فكانت المرتبطة بتحديد اساليب ووسائل حل المشكلة وقد يرجع ذلك الى قلة الإمكانيات المتاحة ووجود بعض المعوقات ويتفق ذلك

مع نتائج دراسة "حسن مصطفى حسن ٢٠٠٦" التي تؤكد على ضرورة تدريب وتأهيل أعضاء الجمعيات الأهلية للقيام بواجباتهم وأدوارهم بكفاءة. "٥٠"

جدول رقم (١٠)

يوضح الفروق بين القياس البعدي والقبلي المؤشرات مهارة التقويم

م	المؤشرات	بعد	قبل	د	د	٢٤	ت المحسوبة	ت الجدولية
١	تحديد السلبيات والايجابيات	٣٤	٢	٣٢	١٠٢٤	٧٢٩١	١٠٦٨٨	١٠٣٢٣ -٤٠١ -٧٢١ ٠٤٠٥
٢	تحليل البيانات	٣٠	٤	٢٦	٦٧٦			
٣	استخدام النموذج المناسب للتقويم	٣٥	٣٥	صفر	صفر			
٤	الاعتماد على التغذية العكسية	٢٢	١٣	١١	١٢١			
	المجموع			٦٩	١٨٢١			

يتضح من الجدول ان (ت) المحسوبة اكبر من (ت) الجدولية مما يعنى صحة الفرض القا ئل بان البرنامج التدريبي بطريقة تنظيم المجتمع كان له اثر فى تنمية مهارة التقويم وان كان بفارق صغير وان المؤشر المرتبط بتحديد السلبيات والايجابيات حصل على اعلى نسبة فى الفارق بين القياس القبلي والبعدي يليها مؤشر قدرة المتدربين على تحليل البيانات وان التدريب على استخدام النموذج لم يحصل على اى نقاط ايجابية حيث كان الفارق صفر وقد يرجع ذلك الى ان المتدربين فى حاجة الى المزيد من التدريب على انتقاء واستخدام النموذج المناسب للتقويم وان الوقت الخاص بالبرنامج التدريبي لن يسمح بذلك ويتفق ذلك مع نتائج دراسة "رفيق إبراهيم الصعيدي" التي تؤكد نتائجها على ضرورة تدريب القيادات المهنية بأسلوب علمي مما يزيد من كفاءتهم. "٥١"

جدول رقم (١١) الدلالة الاحصائية للفروق بين درجات المجموعة التجريبية فى القياس القبلي والبعدي بالنسبة للبعد الاول - تنمية معارف القيادات المهنية المرتبطة بمهارات الممارسة

نوع القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط	ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى المعنوية
قبلي	٢٥-٥٠٠	١-٦٢٧	٠-٣٣٥	١٦-٧	٢٥	الفروق دالة احصائياً عند
بعدي	٣١-٠٠٠	١-٢٨٧	٠-٢٤٤	ت		مستوى معنوية ٠-٠١

يتضح من نتائج الجدول انه توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية فى القياس القبلي والبعدي ويتضح من الجدول ان ت المحسوبة أكبر من ت الجدولية عند درجة

حرية ٢٥ ومستوى معنوية ٠-٠١ وبدرجة ثقة ٩٩% (=٧٨٧-٢) وترجع الفروق الجوهرية بين القياسين الى البرنامج التدريبي بطريقة تنظيم المجتمع لتنمية مهارات الممارسة للقيادات المهنية فى المجتمعات المخططة وقد إتفق ذلك مع نتائج دراسة "ابتسام عوض ١٩٩٧" التى توصلت الى ان البرامج التدريبية التى يحصل عليها الاخصائيين الاجتماعيين تسهم فى زيادة قدراتهم واكتساب المعارف والمهارات المهنية الضرورية لممارسة أدوارهم.

. جدول رقم (١٢) الدلالة الاحصائية للفروق بين درجات المجموعة التجريبية فى القياس القبلى والبعدى بالنسبة للبعد الثانى-تنمية مهارات الممارسة للقيادات المهنية

نوع القياس	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى	الخطأ المعيارى للمتوسط	ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى المعنوية
قبلى	٤٠-٣٨٥	٢-١١٨	٠-٤١٥	١٤-٩٥٤	٢٥	مستوى معنوية ٠-٠١
بعدى	٤٦-٢٦٩	١-٨٤٥	٠-٣٦١			

يتضح من الجدول أنه توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية فى القياس القبلى والبعدى ويتضح من الجدول أن قيمة ت المحسوبة أكبر من قيمة ت الجدولية عند درجة حرية ٢٥ ومستوى معنوية ٠-٠١ وبدرجة ثقة ٩٩% (=٧٨٧-٢) وترجع الفروق الجوهرية بين القياسين الى البرنامج التدريبي بطريقة تنظيم المجتمع لتنمية مهارات الممارسة المهنية للقيادات العاملة فى مجال تنمية المجتمعات الحضرية المتخلفة وأكد ذلك ما جاء فى الاطار النظرى للدراسة التى تشير الى ان التدريب يساعد على إكتساب الفاعلية والمهارة من خلال إكساب المتدربين المعارف والمهارات التى تؤدى الى رفع كفاءتهم العلمية فى شتى المجالات. "٥٣" وان هناك علاقة بين توفير برامج تدريبية والتنمية المهنية المستمرة للقيادات المهنية. "٥٤"

الثانى عشر: النتائج العامة للدراسة واختبار الفروض

- ١- أوضحت الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين تطبيق البرنامج التدريبي و تنمية مهارات الممارسة المهنية للقيادات المهنية من خلال:
- أ- تنمية المعارف التى ذكرت فى احتياجاتهم التدريبية والتى راعاها البرنامج عند التطبيق.
- ٢- تنمية المهارات التى تم تحديدها فى الاحتياجات التدريبية وهو ما ظهر من خلال المعاملات الاحصائية للفروق القبلية والبعدية كما اكده القيادات المجتمعية والخبراء العاملين فى الجمعية وملاحة الباحثة أثناء وبعد انتهاء البرنامج وهذا يتفق مع نتائج الدراسات السابقة التى اكدت على اهمية البرامج التدريبية لأنها تساعد القيادات المهنية على تنمية وزيادة مهاراتهم المهنية وتحسين مستوى ادائهم. فقد اثبتت الدراسة صحة الفرض الرئيسى الذى مؤداه: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تطبيق البرنامج التدريبي وتنمية مهارات الممارسة المهنية للقيادات المهنية فى مجال

تنمية المجتمع المحلي الحضري المتخلف وان هذه العلاقة كانت ايجابية حيث اتضح من النتائج وجود علاقة ايجابية قوية بين المتغير المستقل وهو البرنامج التدريبي ومؤشرات المتغير التابع والمتمثلة في :

تنمية معارف القيادات المهنية في مجال تنمية المجتمع المحلي الحضري المتخلف (وتشمل المعارف العامة المرتبطة بالمجال وبمهارات الممارسة المهنية فيه).
(و تنمية مهارات الممارسة المهنية للقيادات المهنية في مجال تنمية المجتمع المحلي الحضري المتخلف وتشمل مهارة الاتصال، مهارة حل المشكلة، مهارة تقدير الاحتياجات المجتمعية، مهارة التقويم).

الثالث عشر: مؤشرات تفعيل برامج التدريب المرتبطة بتنمية مهارات القيادات المهنية في المجتمعات الحضرية المتخلفة:

- ١- التفعيل المستمر للبرامج التدريبية في مختلف المجالات وخاصة مجال تنمية المجتمعات المحلية الحضرية المتخلفة وذلك للاطلاع المستمر على ما هو جديد في مجال الممارسة مما يجعلها اكثر فاعلية وايجابية في التعامل مع المجتمعات ومشكلاتها المختلفة والتي تختلف من وقت لآخر والعوامل المرتبطة بها مما يتطلب تطور موازى في قدرات ومهارات القيادات المهنية في الممارسة المهنية وذلك عن طريق تشجيع تلك القيادات على الالتحاق بالدراسات العليا لتزويد معارفهم بما هو جديد في مجال تنمية المجتمعات الحضرية المتخلفة (نظريات - نماذج - مناهج العمل - اساليبالخ)
- ٢- قيام الجهات المعنية بتنظيم دورات وبرامج تدريبية للاخصائين الاجتماعيين العاملين في المجتمعات الحضرية المتخلفة لتدعيم مهاراتهم في تقدير احتياجات تلك المجتمعات - ومساعدة سكانها على حل مشكلاتهم - واكتشاف القيادات - وتوظيف الموارد والامكانيات المتاحة.
- ٣- تدعيم العلاقات بين المؤسسات العاملة في المناطق الحضرية المتخلفة مما يساهم في استثمار مواردها لتحسين نوعية الحياة في المجتمعات الحضرية المتخلفة.
- ٤- التركيز على المهارات المهنية اللازمة للقيادات المهنية العاملة في مجال تنمية المجتمعات المحلية غير المخططة ومنها التي اشتمل عليها البرنامج واخرى لا بد من الاهتمام بها في برامج تدريبية اخرى وتتمثل في: المهارة في اكتشاف القيادات وتدريبها، المهارة في اتباع الحلول الذاتية لمواجهة وحل المشكلات.
- ٥- أهمية إستعانة الجمعيات غير الحكومية بالخبراء والمتخصصين في تنظيم المجتمع لزيادة معارف ومهارات الممارسة المهنية للعاملين والمتطوعين في هذه الجمعيات.

- ٦- أهمية نشر ثقافة التطوع في المجتمعات المحلية غير المخططة خاصة وأن مواردها المادية محدودة وتحتاج الى التدعيم والمساندة المجتمعية.
- ٧- التوجه الى الدراسات المتخصصة المرتبطة بمواجهة معوقات التطوع .
- ٨- أهمية تشجيع وإستثمارا لقيادات المجتمعية والشعبية للمشاركة في الجمعيات غير الحكومية خاصة في المجتمعات الحضرية المتخلفة.
- ٩- إستفادة المنظمات غير الحكومية من الموارد المجتمعية وإستثمارها أقصى استثمار ممكن وخاصة نوعية العلاقة بينها وبين الاجهزة الشعبية والمحليات والاستفادة من خدماتها ومواردها.
- ١٠ الدراسة المستمرة للاحتياجات المجتمعية المتغيرة للمجتمعات الحضرية المتخلفة والمرونة في تنفيذ البرامج التنموية بما يتناسب مع هذه المتغيرات.

مراجع الدراسة:

- ١- عائشة عبد الرسول: العلاقة بين تطبيق برنامج تدريبي وتنمية الممارسة المهنية للاخصائيين الاجتماعيين ومشرفي الادوار بالمدارس الخاصة،(مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد السادس والعشرين، ابريل ٢٠٠٩.ص ١١١٠
- ٢- المرجع السابق ص ١١٠٠
- ٣- نوال علي المسيري واخرون: "الخدمة الاجتماعية بمنظور معاصر "مكة المكرمة، مكتبة الرشد، ٢٠١٨، ص ١٢
- ٤- المرجع السابق: "الخدمة الاجتماعية بمنظور معاصر "مكة المكرمة ،مكتبة الرشد، ٢٠١٨، ص ١٣
- ٥- جمال شحاته: الاعداد المهني للأخصائي الاجتماعي بين الدراسة النظرية والواقع الميداني،(القا هرة ،مؤتمر تعليم الخدمة الاجتماعية والمتغيرات المعاصرة، لجنة قطاع المعاهد العليا الاجتماعية، نوفمبر ١٩٩٣).
- ٦- ماهر واكد: التخطيط العلمي للتدريب، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للاخصائيين الاجتماعيين، القاهرة، العدد ٣٠، ص ص ٢٣-٢٥. ١٩٨٤
- ٧- ماهر ابو المعاطى على: الاعداد المهني للأخصائي الاجتماعي وممارسة دور علي المؤسسات الاجتماعية، بحث منشور فى المؤتمر العلمي التاسع، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان ١٩٩٦.
- ٨- عصام محمد شوقي: تقويم كفايات الاخصائى فى المرحلة الثانوية ،رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة ١٩٩٦.
- ٩- ابتسام محمد عوض: اثر برنامج التدريب فى زيادة اداء الاخصائيين لمدارس منطقة دبي التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة ١٩٩٧.
- ١٠- ماجدى عاطف محفوظ: الحاجات المعرفية والتدريبية، لطلاب الدراسات العليا بقسم خدمة الجماعة كا ساس لتطوير المستوى الاكاديمي، المؤتمر العلمي الحادي عشر، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان المجلد الثانى، ١٩٩٨-١١.
- ١١- احمد حسنى ابراهيم: تقويم دور التوجيه الاجتماعي فى تحقيق التنمية المهنية للاخصائيين الاجتماعيين بالمدارس فى التحولات الجديدة، المؤتمر العلمي الثاني عشر، جامعة القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية فرع الفيوم، ٢٠٠١.
- 12-Barbara J .Daley :Learning And Professional Practice ,A Study of Four Professions ,Adult Education Quarterly ,V(52),N(1),N.Y,Nov2001,PP39:54

١٣-مجدي صابر سويدان: محددات تحسين الاداء الاجتماعي للشباب الجامعي بالمشروعات التطوعية، المؤتمر العلمي السادس عشر، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩-٢٠/٣/٢٠٠٣، ص ٤٥١

14-Ronald,E.&Reneea J: The emotional and social intelligences of effective lership,an emotional social skill approach journal of managerial psychology ,Bradford ,2008

١٥-عائشة عبد الرسول: العلاقة بين تطبيق برنامج تدريبي وتنمية الممارسة المهنية للاخصائيين الاجتماعيين ومشرفي الادوار بالمدارس الخاصة، مرجع سبق ذكره ،ابريل ٢٠٠٩.

١٦-جمال شحاته :الاعداد المهني للأخصائي الاجتماعي بين الدراسة النظرية والواقع الميداني،(القا هرة ،مؤتمر تعليم الخدمة الاجتماعية والمتغيرات المعاصرة، لجنة قطاع المعاهد العليا الاجتماعية ،نوفمبر ١٩٩٣.

١٧-علاء الدين مغازي احمد :تقويم فعاليات الدورات التدريبية في زيادة اداء الاخصائي الاجتماعي المدرسي لدوره، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة فرع الفيوم، ١٩٩٧.

١٨-جمال شكري :الاعياء المهني للاخصائيين الاجتماعيين وعلاقته ببعض متغيرات الممارسة، المؤتمر العلمي الخامس ،كلية الخدمة الاجتماعية ،جامعة حلوان ١٩٩١.

19-Bander teal :Contemporary basis for the social Psychological training of social workers journal of Russian and east European -psychology, Aug, vole 34,1996.

٢٠-ميرفت السيد خطيري :دور برنامج التعليم في تنمية الممارسات المهنية بالمجال المدرسي ،مجلة الدراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ،كلية الخدمة الاجتماعية ،جامعة حلوان ،العدد الرابع عشر ،الجزء الثاني ،إبريل ٢٠٠٣، ص ٧٠٩.

٢١-وجدي بركات، هناء غز، واخرون: تنظيم المجتمع(ممارسة-مهارات-حالات ومواقف)مكة المكرمة، مكتبة الرشد ،طبعة الثالثة ٢٠١٦.

22-Rowlands pow: empowerment examined in may un person ,development and social diversity ,Oxfam ,publication ,USA ,1996,p30

23-Kurpuis J .Duane Brown: d book of consultation an intervention for advocacy and out research, Association of council education and supervision,1997,p7

- 24-Neil Thompson :Anti discriminatory practice, second edition ,Macmillan press,London,1997,p63
- ٢٥- ماهر ابو المعاطى على :ادارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية،(القاهرة، دار تكنوماشين للطباعة،١٩٨٨)ص٢٢٢.
- 26-John Patrick :Training research practice ,N.Y ,Mcojami press,1992,p2
- ٢٧-رشاد احمد عبد اللطيف: ادارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية،(الاسكندرية، المكتبة الجامعية،٢٠٠٠)ص٢٢٨.
- ٢٨-عائشة عبد الرسول: العلاقة بين تطبيق برنامج تدريبي وتنمية الممارسة المهنية للاخصائيين الاجتماعيين ومشرفى الادوار بالمدارس الخاصة، مرجع سبق ذكره.ص١١١٣.
- ٢٩-المرجع السابق ص١١٤
- 30-Barker R:The social work dictionary ,NASW,Baltimore,M.D,P382
- 31-Payne M:Modern social work theory,London,Macmillan,1991,p190
- ٣٢- يحيى درويش: معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية، الشركة المصرية العالمية للنشر، لونجمان، الجيزة،١٩٩٨.
- 33-Johnson C. Louise :Social work practice, Generalist approach ,ALLYN and bacon, London,1986.
- 34-Robert Barker :The social work dictionary ,NASW ,Silver spring,N.Y,1987
- 35-Corol, H. Major :Direct practice in social work ,in encyclopedia of social work,NASW,NY,1995.
- ٣٦-المرجع السابق ص٤٠٩
- 37-Norman plan sky :Social work research, Chicago ,University press,1971,p10.
- ٣٨-جلال الدين الغزاوي: مهارات الممارسة فى العمل الاجتماعي، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية، الاسكندرية،١٩٩٩،ص٩٩.
- ٣٩- المجلس القومي للأمموة والطفولة :وثيقة استراتيجية الطفولة والامومة في مصر ،القاهرة ،١٩٩١ص٤٦.
- ٤٠- مجمع اللغة العربية: المعجم الوجيز، القاهرة ،الهيئة العامة لشؤون مطابعالاميرية،٢٠٠٥.ص٥١٩.
- 41-Long man group :Active study dictionary of the English Language,USA,Chicago,Lllinose,1999,p512.
- 42-Merrian Webster :Collegiate dictionaryLLED,USA,Library,congress,2003,p707.
- ٤٣- نبيل محمد صادق واخرون: اساسيات طريقة تنظيم المجتمع ،حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي بجامعة حلوان،٢٠٠٦ص٣٨٦.

- ٤٤- عدلى سليمان: قيادة الجماعات من منظور اجتماعي، القا هرة ،مكتبة عين شمس، ١٩٩٩ص١٤.
- ٤٥- سناء الخولى :أزمة السكن ومشاكل الشباب، دار المعرفة الجماعية، الاسكندرية ٢٠٠٢، ص٤٥.
- ٤٦- ماهر ابو المعاطي على: إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص٢٢١.
- ٤٧- رفيق إبراهيم الصعيدي :نحو برنامج تدريبي لرفع كفاءة الاخصائى الاجتماعى بجهاز رعاية الشباب، رسالة دكتوراه، غير منشورة ،كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القا هرة، ١٩٩٤.
- ٤٨- هناء محمد غز: التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتنمية مهارات الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مواجهة عمالة الاطفال ،المؤتمر العلمي التاسع عشر ،كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مارس ٢٠٠٦م.
- ٤٩- حسن مصطفى حسن :تقويم تجربة مراقبة منظمات المجتمع المدني للانتخابات البرلمانية ،بحث منشور بالمؤتمر العلمي التاسع عشر ،كلية الخدمة الاجتماعية ،جامعة حلوان، ٢٠٠٦م.
- ٥٠- المرجع السابق ذكره.
- ٥١- رفيق إبراهيم الصعيدي : نحو برنامج تدريبي لرفع كفاءة الاخصائى الاجتماعى بجهاز رعاية الشباب، مرجع سبق ذكره.
- ٥٢- إيتسام محمد عوض :أثر برنامج تدريبي فى زيادة أداء الاخصائيين الاجتماعيين بمدارس منطقة دى التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية ،جامعة القا هرة ١٩٩٧م،
- ٥٣- عائشة عبد الرسول إمام: العلاقة بين تطبيق برنامج تدريبي وتنمية الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين ومشرفي الادوار بالمدارس الخاصة، مرجع سبق ذكره .
- ٥٤- نبيل محمد صادق: دراسة حول المتغيرات المؤثرة على ممارسة الأخصائى الاجتماعى لدوره المهني فى التنمية المؤتمر العلمي الثاني ،كلية الخدمة الاجتماعية ،جامعة حلوان ١٩٨٨م.