



Aswan University
Faculty of Social
Work
Social Planning Dep.

جامعة أسوان
كلية الخدمة الاجتماعية
قسم التخطيط الاجتماعي



الاحتياجات التدريبية كمتغير في التخطيط لبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية

إعداد/

د. جيهان كامل أحمد عبد الرحيم

مدرس التخطيط الاجتماعي
كلية الخدمة الاجتماعية
جامعة أسوان

٢٠١٩/٥١٤٤١ م

تحديد مشكلة الدراسة:

مع نهاية ثمانينات القرن العشرين وبداية التسعينات ظهر مفهوم بناء وتنمية القدرات كأحد المفاهيم المحورية اللازمة لعملية التنمية، وبمراجعة الأدبيات المرتبطة بمفهوم بناء القدرات نجد أنها لم تقدم الحدود الفاصلة بين مفهومي التغيير المؤسسي من جانب وتنمية القدرات من جانب آخر، حيث ينظر لمفهوم بناء القدرات على أنه يشكل المظلة التي يندرج أسفلها جميع المفاهيم المتعلقة بالتنمية ويترتب على هذا نتائج وانعكاسات إيجابية وأخرى سلبية تتمثل الانعكاسات الإيجابية في النظر لمفهوم تنمية القدرات على اعتبار أنه محوري بالنسبة لجميع مداخل التنمية، بينما تتمثل الانعكاسات السلبية للاستخدام الواسع للمفهوم في تعدد معاني المفهوم. (الباجوري، ٢٠١٥، ص ١٤٧)

وهناك ضرورة لتركيز المنظمات على بناء قدراتها وتطوير قدرات أفرادها ومساعدتهم على امتلاك المهارات والاتجاهات الملائمة، ويتطلب هذا التطوير تركيز المؤسسات على تعزيز هذه القدرات من خلال تطوير مهارات ومعارف أفرادها وإكسابهم مهارات ومعارف جديدة وسلوكيات تتناسب مع المتطلبات الوظيفية. (باوزير، ٢٠١٧، ص ٦٢)

ويرتكز محور بناء القدرات عبر تنمية الموارد البشرية على محاولة زيادة قدرات الأفراد للقيام بواجباتهم المهنية ومسئولياتهم الفنية، بمعنى آخر ضرورة العمل على الاستخدام الأمثل للمعارف والمهارات والقدرات الابتكارية الخلاقة والمواهب والاتجاهات الخاصة بموظفي المنظمة. فالغرض الأساسي هنا هو العمل على التنمية المستمرة لقدرات الأفراد من خلال استراتيجيات تدريبية تهدف لإمدادهم بالمعارف الفنية والمهارية والإدارية التي لها تأثير إيجابي على المنظمة. ولعل تلك النظرة تتفق مع الرأي الذي يعتبر التدريب هو أفضل اختيار استراتيجي لتنمية الموارد البشرية. (علي، ٢٠١٨، ص ١٠)

وتؤدي الخدمة الاجتماعية دوراً أساسياً في حدوث التنمية المستدامة وذلك من خلال جوهر أدوار الخدمة الاجتماعية في إكتشاف وبناء وتنمية القدرات الانسانية وتحديد الايجابيات والسلبيات لدي العملاء (الأفراد، الجماعات والمجتمعات) وتوظيف واستثمار الايجابيات والتخلي عن السلبيات أو مواجهتها. وتساعد هذه القدرات الموارد البشرية -عملاء الخدمة الاجتماعية ووحدة تعاملها - وتمكنها من استثمار وتنظيم وتوجيه الموارد المجتمعية بما يساهم إيجابياً في دفع عجلة التنمية وتواصلها واستمراريتها. ويهدف بناء القدرة الي تقوية المؤسسات المحلية حتى تتمكن من استيعاب الموارد الجديدة واستخدامها في دعم ديناميات التنمية، والتي تتضمن تمكين الأفراد بالمعارف والمهارات والمعلومات الخاصة بمهامهم الأساسية لتعزيز المهارات والعمليات حيث تمثل المهارات المهنية الخبرات التي يكتسبها الاخصائي (صبره، ٢٠٢٠، ص ٢٣١).

والتدريب هو إحدى العمليات الرئيسية التي تهدف إلى تنمية وبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين، فالتدريب يهتم بتزويد الأخصائيين الاجتماعيين بمهارات تترقي بأدائهم من المستوى الممارس إلى مستوى أفضل بصورة دائمة لتحقيق الأهداف، كما أن العملية التدريبية هي عملية تطوير للأخصائيين الاجتماعيين بالمنظمة تهتم بزيادة مهاراتهم وأساليب العمل التي يمارسها، فالتدريب هو أحد الآليات التي تتبعها المنظمات بهدف تنمية الموارد البشرية لديها، وذلك من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين ورصد الإمكانيات المادية والبشرية لإشباعها. (إبراهيم، ٢٠١٩، ص ٢٤)

ويعد تحديد الاحتياجات التدريبية الركيزة الأساسية التي يبنى عليها عملية تخطيط وتصميم البرامج التدريبية، وتعد مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية هي البداية الأساسية في سلسلة الحلقات المترابطة من حلقات العملية التدريبية، وهي الأساس لبناء برامج تدريبية ذات فعالية تسهم في التطوير الفعلي لأداء المتدربين، وترتقي بمهاراتهم وتحسين اتجاهاتهم. (الغامدي، ٢٠١٩، ص ٣٤)

إن تحديد الاحتياجات هو من أهم الأسس التي يجب أن يقوم عليها التدريب، حيث يعتمد النشاط التدريبي على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية لتنمية المعارف والمهارات والاتجاهات السلوكية المختلفة لدى المتدربين، وفي ضوء هذه الاحتياجات التدريبية التي تم تحديدها يتم اشتقاق الأهداف التدريبية للبرامج التي تصمم لسد هذه الاحتياجات على مستوى الفرد والوظيفة والجماعة في مكان العمل ولسد الاحتياجات التدريبية على مستوى المنظمة، كما يستند مفهوم تحديد الاحتياجات التدريبية إلى الفجوة بين مستوى الأداء الحالي ومستوى الأداء المستهدف للفرد، وهذا يعني أنه حتى نتمكن من تحديد الاحتياجات التدريبية للفرد لابد من معرفة مستوى أدائه الحالي وتحديد مستوى الأداء المطلوب الوصول إليه من الفرد (الشكرة، ٢٠١٨، ص ١١٩)

وقد أصبح التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية ضرورة حياة لأي منظمة من المنظمات طالما أنها تحرص وتسعى إلى البقاء والاستمرار والتقدم، كما يعد أحد الأنشطة المتميزة والأدوات المهمة التي تستخدمها الإدارة لتطوير فعالية الموارد البشرية من خلال تزويد العاملين بالمهارات والمعارف العلمية والسلوك اللازم لأداء العمل وتحقيق الأهداف أو تغييرها، في إطار تكيفها الطبيعي مع التطورات المتسارعة حولها. (شتاتحة، ٢٠١٩، ص ١٥)

وقد تناولت العديد من الدراسات بناء القدرات وأكدت على أهمية التدريب في بناء قدرات المنظمات، ومن هذه الدراسات دراسة العامري (٢٠٠٣) والتي أكدت على أهمية الدورات التدريبية ودور التدريب في بناء قدرات المنظمات، وتزويد العاملين بالمهارات والمعارف، لإحداث مردود في

كفاءة الموارد البشرية التي تعد أساس بناء قدرات المنظمات حتى تصبح قطاعاً تنموياً فعالاً، كما أكدت الدراسة علي أهمية بناء القدرات في مجال المنظمات.

ودراسة دنراوي (٢٠٠٤) والتي هدفت إلى بناء قدرات المتطوعين بتنمية المهارات والقدرات لديهم من خلال البرامج التدريبية ومواجهة مشكلاتهم بتوظيف قدراتهم وتنشيط دورهم في العمل التطوعي وتدعيمهم بمهارات ترفع من أدائهم لبناء قدراتهم في إطار مهارات القيادة والمعرفة والموارد والعلاقات كإستراتيجية لبناء قدرات المنظمات غير الحكومية، وقد أكدت الدراسة على أهمية التدريب سواء للعاملين أو المتطوعين أو أعضاء مجلس الإدارة بأي منظمة يعد عنصر أساسي في بناء قدرات المنظمات ومساعدتها علي تحقيق أهدافها.

ودراسة بركات (٢٠٠٥) والتي هدفت إلى تحديد المعوقات التي تحول بين بناء قدرات المنظمات، وتحديد الأساليب التي تتبعها منظمات المجتمع المدني لدعم عملية بناء قدرات المنظمات وتفعيل أدائها وقد أكدت الدراسة على وجود قصور في بناء قدرات المنظمات، وأنها تواجه معوقات مالية تعوقها عن تقديم خدماتها وعدم اهتمامها باستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة وعدم وجود دعم من المؤسسات المختلفة وتوصلت الدراسة لبناء قدرات المنظمات غير الحكومية.

ودراسة حجازي (٢٠٠٦) والتي هدفت إلى تحديد علاقة بناء القدرات التنظيمية وتحقيق جودة مشروعات وبرامج الجمعيات الأهلية وذلك من خلال تحديد القدرات التمويلية والمعلوماتية، وبناء قدرات الموارد البشرية وعلاقة ذلك باحتياجات المنظمة وتحسين خدماتها ورفع كفاءة الخدمات المقدمة بها، وأوضحت الدراسة أن متطلبات بناء القدرات تتمثل في التمويل والمعلومات والموارد البشرية ودراسة الاحتياجات بالمنظمة.

وتوصلت دراسة رشوان (٢٠٠٧) إلي أن هناك علاقة بين متطلبات بناء القدرات المؤسسية للجمعيات الأهلية وتحقيق أهداف التنمية المستدامة وهذه القدرات هي القدرات التمويلية والمعلوماتية والبشرية، لأنها تساعد في تحقيق أهدافها، من خلال التعرف علي المتطلبات التنسيقية والتدريب للجمعيات ومدى تأثيرها علي تحقيق أهداف التنمية المستدامة بضرورة العمل على زيادة كفاءة الجمعيات في تقديم الخدمات المختلفة، ودراسة احتياجات العاملين بها والعمل علي مواجهتها وإشباعها وتدريب العاملين بالجمعية لزيادة قدراتهم علي التعامل مع المتغيرات المجتمعية ووضع التدريب أولويات هذه الجمعيات .

وقد أكدت "دراسة سليفرديج (2009)Selfridge" على دور عملية بناء القدرات المؤسسية بما تتضمنه من التخطيط وتحديد الأولويات والاتصال والتنسيق بين المنظمات وبعضها كوسائل أساسية يمكن من خلالها الوقاية من الامراض بالمجتمع بما يعزز صحة افراد المجتمع.

دراسة محمد (٢٠١٠) والتي أكدت نتائجها على ضرورة تنمية القدرات للأخصائيين الاجتماعيين في مجال المشروعات الصغيرة وخاصة القدرات المعلوماتية، والتي تتمثل في استخدام التقنيات الحديثة في حفظ المعلومات وتكوين قاعدة معلومات عن كل ما يخص المؤسسة والعاملين بها والمستفيدين والاستعانة بالخبراء والمتخصصين في مجال تكنولوجيا المعلومات.

وقد استهدفت دراسة هالو (٢٠١٦) التعرف علي واقع بناء القدرات المؤسسية في منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة، والتوصل لتصور مقترح لتطوير بناء القدرات المؤسسية في منظمات المجتمع المدني بقطاع غزة، وقد توصلت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتطوير وبناء القدرات المؤسسية لمنظمات المجتمع المدني في قطاع غزة.

وتوصلت دراسة صبره (٢٠٢٠) إلى وجود علاقة طردية بين توفر المهارات التخطيطية كمهارة تحديد الاحتياجات المجتمعية، مهارة إجراء الدراسات والبحوث، مهارة العمل الفريقي، مهارة الاتصال وبناء قدرات العاملين بالوحدات المحلية المتمثلة في القدرات التنسيقية، القدرات التمويلية، القدرات المعلوماتية، القدرات التدريبية، القدرات التخطيطية، القدرات التنفيذية، القدرة على الحوار المجتمعي.

ويعتبر الأخصائي الاجتماعي هو المهني المسئول عن ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجالاتها المختلفة والأداة التي من خلالها يتم تحقيق أهدافها من خلال الالتزام بفلسفة الخدمة الاجتماعية ومبادئها وأساليبها العلمية وبالتالي يساهم الأخصائي الاجتماعي مع غيره من المهن في تحقيق التنمية المرغوبة في المجتمع، ولعل تنمية قدرات وامكانيات الأخصائي الاجتماعي كأحد العاملين في مجالات التنمية تأخذ بعداً مهماً من حيث الحاجة إلي الاهتمام بها. (سويدان، ٢٠١٤، ص ٥٠) .

ويتطلب العمل في المؤسسات الاجتماعية المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات التي تعتمد عليها الخدمة الاجتماعية وتؤكد عليها في الممارسة المهنية اللازمة لتحقيق كفاءة الأخصائي الاجتماعي المهنية والتي تتحقق باكتساب الخبرات والبرامج التدريبية التي تعكس الاحتياجات التدريبية الفعلية للأخصائيين الاجتماعيين. (Sheafor & Horejsi , 2014 , p.254)

ولما كان من المبادئ الأساسية للممارسة المهنية هو مسئولية الأخصائي الاجتماعي عن الحفاظ على مستواه العلمي وتحسين معارفه ومهاراته، فإن الأمر يتطلب أن يكون الأخصائي على اتصال دائم بالمعلومات الحديثة عن الممارسة التي يمكن أن توفرها مصادر البيانات الرسمية للخدمة الاجتماعية. فالإعداد الأكاديمي مهما بلغ مستواه وتنوعت أساليبه لا يلغي أو يقلل من الحاجة الملحة إلى النمو المهني المستمر سواء كان بالاعتماد على الجهد الذاتي، أو ما توفره الجهة المعنية من برامج تدريبية،

حيث أن الإعداد في الجامعة قبل الالتحاق بالعمل يعد مجرد بدء طريق النمو المهني للأخصائي الاجتماعي، أما التدريب فهو الضمان الوحيد لاستمرار هذا النمو المهني. ويمكن القول أن إعداد الأخصائي الاجتماعي قبل الالتحاق بالعمل وتدريبه أثناء الممارسة يمثلان جناحي النمو المهني والارتقاء العلمي له. (أبوهرجه، ٢٠١٦، ص ٧١)

ويهدف بناء القدرة الي تقوية المؤسسات المحلية حتى تتمكن من استيعاب الموارد الجديدة واستخدامها في دعم ديناميات التنمية، والتي تتضمن تمكين الأفراد بالمعارف والمهارات والمعلومات الخاصة بمهامهم الأساسية لتعزيز المهارات والعمليات، حيث تمثل المهارات المهنية الخبرات التي يكتسبها الاخصائي في أنشطته المختلفة. (صبره ، ٢٠٢٠، ص ٢٣١).

وتعد الوحدات الاجتماعية من الأجهزة الحكومية التي تتعامل مباشرة مع الجماعات القاعدية في المجتمع المحلي، أي الجماعات الأكثر احتياجاً وأكثر مشكلات وتمثل الغالبية العظمى من المجتمع وتقوم بتقديم الخدمات اللازمة لها كي تتمكن من إشباع احتياجاتها وحل مشكلاتها.

والوحدات الاجتماعية هي أجهزة تؤمن حياة الناس، إذ أنها بمثابة وزارة الشؤون الاجتماعية المصغرة (التضامن الاجتماعي حالياً)، فإنها تجمع بين مسؤوليات التنمية الاجتماعية ومسؤوليات الرعاية الاجتماعية، وتتولى الوحدة الاجتماعية التنفيذ الميداني لمشروعات وخدمات الوزارة على أساس النهوض بالمشاركة الشعبية وزيادة فاعليتها بأسلوب العمل الفريقي المتكامل مع الأجهزة المحلية الأخرى الأهلية والحكومية والتي تعمل في مجالات الخدمات والتنمية. ويعمل بهذه الوحدات الاجتماعية مجموعة من الأخصائيين الاجتماعيين والذين يقومون بالعديد من الأدوار والمسؤوليات. (وزارة التضامن الاجتماعي، ٢٠٠٦، ص ٣٨)

وهناك مجموعة من المتغيرات التي تؤثر على الممارسة المهنية في مجال التنمية الريفية والتي من أهمها برنامج الإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي وقيامه بدوره المتوقع منه في التنمية المحلية، وتوفر برامج مستمرة للتنمية المهنية للأخصائي الاجتماعي، وتوافر المتطلبات التنظيمية لمنظمة التنمية، العلاقة بين منظمة التنمية المحلية وغيرها من المنظمات في المجتمع، الطبيعة الخاصة بالمجتمع الريفي. (رشوان، ٢٠١٢، ص ٣٠٥٩)

وقد أكدت العديد من الدراسات على وجود قصور في إعداد الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية والتي تعتبر من أجهزة التنمية المحلية، فقد أكدت دراسة محمود (١٩٨٧) على عدم كفاية الإعداد المهني اللازم لقيام الأخصائيين الاجتماعيين بأدوارهم وعدم كفاية التدريب للعاملين بالوحدة الاجتماعية،

وضعف الامكانيات المادية بالوحدة الاجتماعية، عدم تعاون المنظمات الأخرى الموجودة بالمجتمع المحلي مع الوحدة الاجتماعية، بالإضافة إلى عدم وعي المجتمع بدور الوحدة الاجتماعية .

ودراسة مبروك (١٩٩٠) والتي هدفت إلى التعرف على دور الوحدة الاجتماعية في إنجاز المشروعات التنموية كمشروع الأسر المنتجة التي تقدمها الوحدة الاجتماعية ودورها مع أفراد المجتمع بالفيوم، وأكدت نتائج الدراسة على ضعف دور الأخصائي الاجتماعي بالوحدة الاجتماعية فيما يتعلق بتسويق منتجات مشروعاتهم او تعريفهم بكيفية تسويق هذه المنتجات .

ودراسة عبد العزيز (١٩٩٦) والتي هدفت إلى تقويم وسائل التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالوحدات الاجتماعية الريفية، وأكدت نتائجها على ضرورة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالوحدات الاجتماعية.

عطا الله (٢٠٠٨) على أن أداء وإنجاز الأخصائيين للعمل داخل الوحدة الاجتماعية يعد من أهم المعوقات التي تواجه بالوحدة الاجتماعية، إلى جانب وجود معوقات تتعلق بتقبل العمل بالوحدات الاجتماعية، وبمناخ العمل داخل الوحدات الاجتماعية.

ودراسة رشوان (٢٠١٢) والتي أكدت على أن من أهم متطلبات تطوير الممارسة المهنية بالوحدات الاجتماعية هي تنظيم الدورات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للأخصائيين الاجتماعيين.

ودراسة عبد الرحمن (٢٠١٥) والتي أكدت على وجود العديد من المعوقات بالوحدات الاجتماعية والتي من أهمها أن نظام العمل بالوحدات الاجتماعية لا يمكن من رصد التغذية العكسية وتحليلها ومحاولة الاستفادة منها لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين.

مما يؤكد حاجة الأخصائي الاجتماعي المستمرة إلى اكتساب المزيد من المعارف والخبرات والمهارات بما ينمي شخصيته المهنية ويكون أكثر قدرة على أداء أدواره ومسئوليته المهنية، بالإضافة إلى الاهتمام بجودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين والذي يعتبر من أولويات التطوير والتحديث في مجال الخدمة الاجتماعية وفي مجال تقديم خدمات اجتماعية ذات جودة عالية بالمؤسسات، لأن عدم الاهتمام بتطوير الأداء من وقت لآخر سوف يؤثر على مستوى الخدمات الناتجة عن ذلك الأداء، فالقصور الذي يواجه الأداء المهني يشكل تحديداً واضحاً في عدم فعالية الخدمة المقدمة ومن هنا يجب تحديد الاحتياجات التي تشكل بعداً يجب وضعه في الاعتبار عند معالجة نواحي القصور في الأداء المهني من خلال التقويم المستمر للأداء الفعلي في ضوء الأدوار والمسئوليات.(صالح،٢٠١٥، ص ١٨٤)

ولعل بناء وتنمية قدرات وإمكانيات الأخصائي الاجتماعي كأحد المهنيين العاملين في مجالات تنميته المجتمع تأخذ بعداً هاماً من حيث الحاجة إلى الإهتمام بها، تتمثل في أن مهنة الخدمة الاجتماعية ما زالت تعتمد في ممارستها على الأخصائي الاجتماعي من إمكانيات وقدرات شخصيه ، حيث تلعب شخصيه الأخصائي الاجتماعي دوراً هاماً في أدائه لعمله المهني لأن الخدمة الاجتماعية ما زالت تتسم بالطابع المهاري الذي يعتمد في أدائه على شخصيه الأخصائي الاجتماعي نفسه، فتظهر من ناحيه أخرى حاجة الأخصائي الاجتماعي المستمره إلى اكتساب المزيد من المعارف والمهارات والخبرات بما يصلح شخصيته المهنية، بحيث يكون أكثر قدره على أداء مسؤولياته والإسهام بدور أكثر فعالية في تحقيق التنميته في المجتمع من خلال تحسين ممارسته المهنيه وتجويد الخدمة المهنيه التي يقدمها للمستفيدين سواء كانوا أفراد أو جماعات أو أسر أو منظمات أو مجتمعات محليه. (حبيب، ١٩٩٧، ص ١٤٩)

وهذا ما جعل التدريب من أولويات المؤسسات الأهلية والأجهزة الحكومية لزيادة فاعلية مواردها البشرية ولعل أسباب الإهتمام بالتدريب والتطوير تعود لأسباب يقف في طليعتها المنافسة والجودة والإبداع والتغيير المستمر في متطلبات العصر واحتياجات الناس والتقنيات المتغيرة والمطلوبة وتطور تحديات الموارد البشرية، هذا إلى جانب التغيير السريع الذي ينتاب المجتمعات سواء كان تغييراً اجتماعياً أو تكنولوجياً وما يعززه من أوضاع ومشكلات جديدة تتطلب مواجهتها معارف ومهارات وخبرات مهنية متطورة جديدة باستمرار الأمر الذي يكسب التدريب أهمية خاصة في إعداد الأخصائي الاجتماعي، حيث إن ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية تتطلب نسقاً للتعليم والتدريب المستمر وبدونه تصبح الممارسة المهنية في حالة ضعف. (عبد الحميد، ٢٠١٥، ص ٨٩).

وهناك العديد من الدراسات التي أكدت على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية والبرامج التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين، ومنها دراسة العناني (٢٠٠١) والتي أكدت على أهمية التدريب ودوره في تنمية الموارد البشرية للعاملين في مجال المشروعات التنموية، وأن هناك مجموعة من الصعوبات التي تواجه تدريب العاملين منها عدم الاستعانة بالخبراء المؤهلين القائمين بوضع البرامج التدريبية، وعدم تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية، وكذلك قلة الإمكانيات اللازمة للبرامج التدريبية.

كما أكدت دراسة خطيري (٢٠٠٣) أن نجاح التدريب يعتمد على تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة والاعتماد على أكثر من وسيلة لتحديد هذه الاحتياجات، حيث أن تحديد الاحتياجات التدريبية يؤثر بدرجة كبيرة على تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها.

و دراسة عبدالجليل (٢٠٠٤) والتي هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأخصائي العمل مع الجماعات للتخفيف من حدة المشكلات الإجتماعية لدى المسنين، و توصلت نتائجها إلى أن أهم هذه الاحتياجات هي الحاجة إلى التواصل مع الخبراء والمتخصصين للاستفادة من مهاراتهم وخبراتهم،

الحاجة إلى التعرف على الاتجاهات الحديثة في الممارسة المهنية والحاجة إلى التدريب المستمر على الأدوار والمهارات والاستراتيجيات والتكنيكات المهنية.

كما أكدت دراسة" كو (2005) ku and others " على أهمية وضرورة التدريب والبرامج التدريبية المستمرة للعاملين في مجال العمل الاجتماعي والذي يتطلب توفر العديد من المهارات والمعارف اللازمة، حتي يصبحوا مؤهلين للتعامل في المجتمع في ظل التغيرات المعاصرة. ودراسة الجرواني (٢٠٠٩) والتي أوضحت ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية المعرفية والمهارية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في الجمعيات الأهلية العاملة في مجال الرعاية الاجتماعية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك من الاحتياجات المعرفية للأخصائي الاجتماعي منها ما هو مرتبط بنظام العمل، أو المستفيدين من الجمعية أو بتقديم الخدمة، أما الاحتياجات المهارية ، فقد كشفت الدراسة إلى حاجة الأخصائيين الاجتماعيين لمهارات الاتصال والتنسيق والمتابعة والتقييم وغيرها.

ودراسة أصلان (٢٠٠٩) التي أكدت علي حاجة الأخصائيين الاجتماعيين إلى تنمية المعارف والمهارات، وتنظيم الدورات التدريبية المتخصصة للأخصائيين الاجتماعيين والتدريب علي إستخدام الوسائل الحديثة بما ينمي من قدراتهم ويطور من أدائهم المهني .

كما أكدت "دراسة كوين (2010) Quinn" على ضرورة توفر مجموعة من المهارات اللازمة للممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين والتي تمثل متطلبات التعليم المستمر والتي تمكنهم من أداء أدوارهم بصورة أكثر كفاءة.

وأكدت "دراسة هاريويكو وفيشانتي (2011) Haruhiko & Vishanthie" على أهمية التدريب في اكتساب الخبرات وتنمية ودعم المعارف والمهارات، مما ينعكس على أداء وإنجاز المهام المطلوبة، حيث يؤثر على مستوى وجودة الأداء.

كما أكدت "دراسة ليومير (2012) Lubomir" على دور تدريب العاملين على استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة في تنمية الموارد البشرية لمواجهة التحديات التي تخلقها التطورات التكنولوجية وغيرها من أنواع التطور في بيئة العمل، والتكيف إزاء المتطلبات الجديدة لتحقيق مستويات الأداء وتنمية القدرات.

ودراسة العنزي (٢٠١٤) والتي أكدت أن تنظيم الدورات التدريبية للعاملين من أهم الآليات التخطيطية التي تسهم في تطوير الخدمات التي يقدمها الضمان الاجتماعي للأسر الفقيرة حول أساليب التعامل مع هذه الفئة وكيفية مساعدتهم للوصول إلى رعاية اجتماعية كاملة.

كما أكدت دراسة المبيضين ونجم (٢٠١٤) على ضرورة قيام مؤسسة الضمان الاجتماعي بتوسيع برامجها لتغطي حاجة العاملين إلى مهارات الإتصال والتعامل الآني مع حاجات متلقي الخدمة وشكواهم ومقترحاتهم .

و دراسة عبد الحميد (٢٠١٥) والتي أكدت على أن تحديد الاحتياجات التدريبية تمثل جانب هام للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مدارس الدمج الشامل وتتمثل هذه الاحتياجات في الاحتياجات المعرفية والمهارية والقيمية واحتياجات تدريبية المرتبطة باتجاهات الاخصائيين نحو العمل المهني مع التلاميذ ذوي الإعاقة، وأكدت الدراسة على أهمية البرامج التدريبية لبناء وصقل مهارات الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بصفة عامة والعمل مع الحالات الفردية بصفة خاصة

وأكدت دراسة أشرف (٢٠١٥) على ضرورة التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين وحاجتهم إلى ذلك، لما لذلك من أهمية في إكسابهم المعارف المهنية والمعلومات والقيم، على أن يكون القائمين علي التعليم المستمر من الأكاديميين والممارسين.

و دراسة عبد العزيز (٢٠١٦) والتي هدفت إلى تقدير الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين، والتي توصلت نتائجها إلى أن الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين تمثلت في احتياجات معرفية ومهارية وقيمية واحتياجات مرتبطة باتجاهات الاخصائيين الاجتماعيين، وأكدت على ضرورة تطوير الدورات التدريبية اللازمة للأخصائيين الاجتماعيين.

و دراسة البساطي (٢٠١٦) والتي أكدت على ضرورة عقد الدورات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في المؤسسات التي تهدف إلى تقديم الخدمات للفقراء . وهذا ما أكدت عليه دراسة العمرو (٢٠١٧) بضرورة تحديد إحتياجات تدريبية للأخصائيين الاجتماعيين لتنمية معارفهم ورفع جودة أدائهم، وإتاحة فرص لحضور المؤتمرات والندوات وورش والتقويم المستمر لمستوى الأداء المهني.

وكذلك أكدت دراسة عمر (٢٠١٨) على أهمية وضرورة حصول العاملين بالوحدات الاجتماعية على الدورات التدريبية في مجال العمل بالإدارات والوحدات الاجتماعية وأن هذا ينعكس على الخدمات المقدمة للفئات المستفيدة، و ينعكس كذلك على تنمية مهارات العاملين بالوحدات الاجتماعية واكتسابهم مهارات العمل مع الأسر الفقيرة لمساعدتهم على مواجهة مشكلاتهم..

و دراسة غنائم (٢٠١٩) والتي أوصت بضرورة الاهتمام بتدريب العاملين بالضمان الاجتماعي بإخضاعهم لبرامج تدريبية لصقل مهاراتهم وزيادة خبراتهم لكي ينعكس ذلك في مستوى أدائهم للعمل.

وإدارة عبد الله (٢٠٢٠) والتي استهدفت تقدير احتياجات الأخصائيين الاجتماعيين بمديرية التضامن الاجتماعي، وقد أوصت الدراسة بضرورة إتاحة الفرصة للأخصائيين الاجتماعيين لحضور الدورات التدريبية والتأكيدي على تنوع هذه الدورات التدريبية والاستعانة بالمختصين المؤهلين في ذلك.

ويتضح من الدراسات السابقة أن هناك قصور تعاني منه الوحدات الاجتماعية كضعف أداء الأخصائيين الاجتماعيين وحاجة العاملين بالوحدات للتدريب وعدم توفر الإمكانيات، وعدم الإعداد المهني للأخصائيين الاجتماعيين، مما يعكس على قدرة الوحدات على تحقيق أهدافها وعلى أداء العاملين بالوحدات الاجتماعية. وهذا ما أكد ضرورة الاهتمام بالبرامج التدريبية وتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجال المشروعات التنموية .

ونظراً للتغيرات المستمرة والتطور السريع التي يتميز بها العصر الحديث في ميادين الحياة كافة ما يستوجب ضرورة إعادة تنمية القوى العاملة في جميع المؤسسات لمواجهة تلك التغيرات واستيعابها والتكيف مع مقتضياتها ويساعد التدريب في مساندة تلك التغيرات ويؤدي إلى تحسين الأداء وتنمية المهارات. (العشيوي، ٢٠١٨: ص ١٢٥) ، ولأن العنصر البشري هو أساس كل تقدم يمكن أن يحققه المجتمع وكلما كان هذا العنصر أكثر معرفة ومهارة وخبرة، كلما حسن أدائه لدوره وأصبح أكثر تأثيراً في مجالات الممارسة المختلفة، وتعتمد كفاءة المنظمات بصفة عامة والمنظمات الاجتماعية بصفة خاصة على درجة كفاءة العنصر البشري الذي يعمل بها. (إمام، ٢٠٠٩، ص ٣٥).

وفي ضوء الدراسات السابقة وما أكدت عليه من أهمية تدريب الموارد البشرية بهدف بناء وتنمية وزيادة قدراتها وتطوير أدائها، وأن ذلك لا يمكن إلا في ضوء برنامج مخطط لتحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية وتنفيذها ومتابعتها، على أن يشمل التدريب توجيه العاملين الجدد وتدريب العاملين في مختلف المستويات الوظيفية وإعادة تدريبهم عندما تتغير مسئولياتهم الوظيفية أو تتغير متطلبات وظائفهم، مما يؤكد على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين واللازمة لبناء وتنمية قدراتهم، لذا تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في تحديد الاحتياجات التدريبية المعرفية والمهارية والقيمية اللازمة للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية والتي يمكن أن تسهم في بناء وتنمية قدراتهم.

أهمية الدراسة:

- تأتي أهمية الدراسة من تركيزها على الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية كأساس لتوجيه جهود التدريب نحو الاحتياجات الفعلية.

- يسهم تحديد أولويات الاحتياجات من البرامج التدريبية في التخطيط للبرامج التدريبية المقدمة على أسس علمية سليمة في ضوء احتياجات الاخصائيين الاجتماعيين من المعارف والمهارات المهنية والقيم والاتجاهات والخبرات اللازمة للممارسة المهنية.
- الدور الذي تقوم به الوحدات الاجتماعية في المجتمع والتوجه نحو تفعيل دورها من خلال بناء قدرات الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بها، بما يحقق الكفاءة المهنية لهم.
- تحديد الاحتياجات التدريبية من المعارف والمهارات والقيم اللازمة لبناء قدرات الاخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية.
- أن بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين أصبحت ضرورة ملحة لمواكبة التغيرات والتطورات السريعة المعاصرة، بما يفرض عليهم تنمية معارفهم ومهاراتهم وخبراتهم .
- قلة الدراسات التي تناولت الوحدات الاجتماعية بالدراسة، مما يؤكد ضرورة الاهتمام بها والتركيز عليها بما يسهم في بناء وتنمية قدرات الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بها. .

مفاهيم الدراسة:

مفهوم الاحتياجات التدريبية: الاحتياجات التدريبية لغة "الاحتياج وهو الافتقار، والعوز، والرغبة الشديدة" (عوني، ٢٠٠٥، ص ١٤٣).

وهي " كل ما يحتاجه الفرد من تدريب لتنمية شخصيته من حيث المعارف الإدارية والفكرية والمهارات السلوكية والفنية". (العزاوي، ٢٠٠٦، ص ١٤) .

ويعرفها قاموس الخدمة الاجتماعية بأنها "متطلبات فردية وجسمية ونفسية واقتصادية واجتماعية لازمة لبقاء الإنسان ومساعدته على الإنجاز والشعور بالسعادة". (Robert,1987,p105)

وهي " مجموعة من التغييرات أو الإضافات المطلوب إحداثها في الجوانب المعرفية والمهارية والانفعالية والسلوكية بالنسبة للمتدرب وذلك للتغلب على المشاكل التي تعترض سير العمل والانتاج أو تعرقل سير السياسة العامة للمنظمة أو تحول دون تحقيق أهدافها ويمكن أن تعتبر الاحتياجات التدريبية بناء على ذلك الفرق بين ما هو مطلوب من معرفة أو مهارات أو اتجاهات وبين ما هو موجود فعلاً منها". (جميل، ٢٠١٦، ص ١٢)

وتعرف بأنها "مجموع التغيرات والتحسينات المطلوب إحداثها في معلومات ومهارات واتجاهات العاملين بقصد التغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل، وتحول دون تحقيق أهداف المنظمة ومسايرة متطلبات التقدم وتحقيق التنمية على المدى البعيد للمنظمة". (العشوي، ٢٠١٨) .

ويعرف التدريب بأنه "عملية مخططة ومستمرة، تهدف إلى تلبية الإحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لدى الفرد، من خلال زيادة معارفه وتدعيم اتجاهاته وتحسين مهاراته، بما يساهم في تحسين أدائه في العمل وزيادة الإنتاجية في المؤسسة" (أبو النصر، ٢٠٠٧، ص ٢٤٥) .

والتدريب "عملية مخططة ومستمرة تهدف إلى تلبية الإحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لدى الفرد، من خلال زيادة معارفه وتدعيم اتجاهاته وتحسين مهاراته، بما يساهم ذلك في تحسين أدائه في العمل وزيادة الإنتاجية في المنظمة". (أبو النصر، ٢٠١٧، ص ٢٤) .

ويقصد بالاحتياجات التدريبية إجرائياً في هذه الدراسة بأنها "المعارف والمهارات والقيم التي يجب إكسابها وتنميتها للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالوحدات الاجتماعية واللازمة لبناء قدراتهم عند تعاملهم مع المشكلات التي تواجههم والتي تساعدهم على أداء أدوارهم"

مفهوم بناء القدرات: وتعرف (قدرة) قدره: تمكن منه - والشئ قدراً: بين مقداره. ويقال: قدر فلاناً عظمه. وفي القرآن الكريم: (وما قدروا الله حق قدره). ويقال: قدر الأمر: دبره وفكر في

تسويته.

(المعجم الوجيز، ٢٠١٢، ص ٤٩٢) .

وهي "ترجمة لمصطلح Ability وهو يشير إلى "خاصية توجد عند فرد معين تمكنه من إنجاز فعل أو حل مشكلة أو تحقيق التوافق، وتتمثل مصدر القوة في طاقة الإنجاز الكامنة في الفرد، والتي تظهر في أداء الفعل بطريقة محددة أو في تعلم مهارة أو اكتساب معارف جديدة". (غيث، ١٩٧٩، ص ١١)

وتعرف بأنها "عملية تطوير المهارات المستدامة والهياكل التنظيمية والموارد، وذلك على مستوى الأفراد والجماعات والمنظمات والمجتمعات. (Selfridge,2009,p.10)

وعرفها برنامج (USAID) بأنها "عملية منهجية لتطوير كفاءة وفعالية المنظمة في سعيها لتحقيق غايتها وتقديم خدمات ذات جودة عالية وذلك من خلال تعزيز قدراتها التنظيمية والفنية. (صبره، ٢٠٢٠، ص ٢٤٢) .

وهي "عملية يمكن من خلالها تنمية قدرات الأفراد، والمنظمات والمؤسسات، والمجتمعات سواء كانوا أفراداً أو جماعات بما يمكنهم من القيام بالوظائف وحل المشكلات وتحقيق الأهداف".

(Management Development and Governance Division, 1998)

ومفهوم بناء القدرات Capacity Building فيشير البعض إليه على أنه "مرادفاً لتحسين القدرات" ويستلزم ذلك ما يلي:(شمروخ، ص ٢٥٩)

- التأكد من التوازن بين المتطلبات.
 - الإمداد بالمعارف والمعلومات عبر الأوقات والأزمنة المختلفة.
 - تقدير التكاليف المباشرة وغير المباشرة التي يتطلبها التحسين والتغذية.
 - رسم السياسات وإعداد الخطط.
- ويرتبط مفهوم بنا القدرات بمجموعة من الخصائص منها:
- ١- تهدف بناء القدرات يؤدي إلى تحسين وتطوير أداء المنظمات.
 - ٢- تهتم بناء القدرات بتنمية الموارد البشرية وتنمية الموارد المادية والمالية على حد سواء.
 - ٣- يعد التدريب أهم أدوات بناء القدرات، لكنه ليس الاداة الوحيدة، إذ أن هناك مجموعة من الأدوات الأخرى على نفس القدر من الأهمية أهمها التمويل والتخطيط الاستراتيجي .
 - ٤- بناء القدرات كإستراتيجية تقوم على أسس النهوض بالمعرفة والاتصال والمهارات الإدارية ، فهي إستراتيجية عمل تأخذ بها وتستخدمها المنظمة لزيادة كفاءتها وفعاليتها وتأكيد استدامتها.
 - ٥- تهتم بناء القدرات بأن تمتلك المنظمة ما يلي:
 - أ - عناصر بشرية مدربة على مستوى عالي من المهارات والقدرات.
 - ب- خطة إستراتيجية وسياسة عامة.
 - ج- موارد مالية ومادية تضمن الاستدامة للمنظمة.

بناء القدرات البشرية:

هي تنظيم الموارد المجتمعية من خلال التعليم، والتدريب لزيادة المهارات، ورفع قدرات الأفراد، والمؤسسات، وذلك من أجل تحديد مشكلات المجتمع والعمل على حلها، وتهدف عملية بناء القدرات البشرية إلى تقوية كافة أطراف المجتمع، وبالتالي فهي عملية تدخل مقصود، ومخطط، ومنظم يسعى إلى تحقيق غايات معينة لتحسين أداء المجتمع ككل".(أبو النصر، ٢٠٠٧، ص ١٣٥)

وتعني "دفع وتعزيز وإدامة قدرة الأشخاص والمنظمات، والمجتمع ككل لإدارة شؤونهم بصورة ناجحة. (أبكر، ٢٠١٥، ص٢٧)

وهي " عملية تنمية وتعزيز قدرة المجتمع باستمرار لكي يحسن قدرته على حل المشكلات التي تواجهه، وهي لا تشير فقط إلى اكتساب المهارات، بل تشير أيضاً إلى القدرة على الاستفادة من المهارت في التوصل إلى الأهداف المراد تحقيقها، فهي نشاط من خلال المنظمات والأشخاص يتعلق بحسن توزيع الأدوار لإحداث التنمية المستدامة، وبالتالي فهي جزء متكامل وتنمية من الأنشطة

العملية والبرامج التدريبية الموجهة لإحداث التنمية في المجتمعات الإنسانية.(محمد، ٢٠١١، ص١٣٩)

وتقصد الباحثة ببناء القدرات إجرائياً في هذه الدراسة "عملية تهدف إلي تحسين أداء العاملين بالوحدات الاجتماعية، مما يسهم في تحقيق أهداف التنمية من خلال تنمية العديد من القدرات "وتتحدد هذه القدرات في الدراسة كالتالي:

- القدرات الاجتماعية.
- قدرات العمل الأساسية.
- القدرات الإبداعية.

الإطار النظري للدراسة:

▪ **أولاً: الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية:**

للأخصائي الاجتماعي بالوحدات الاجتماعية أدوار ومهام عديدة، فهو يتعامل مع فئات مختلفة وتواجهه مشكلات متنوعة تتطلب منه توظيف مهاراته ومعارفه، حتى يؤدي دوره المهني بكفاءة عالية، ويتوقف مستوى الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي على ما اكتسبه من معارف ومهارات واتجاهات ومدى صقل هذه المعارف والمهارات بالممارسة في مجال العمل، إلا انه هناك احتياجات تدريبية مهنية لكي يتمكن من مواكبة كل ما هو جديد في مجال العمل ويتغلب على المشكلات التي تواجهه، مما يتطلب تنمية مهاراته ومعارفه واتجاهاته من خلال البرامج التدريبية، ومن الاحتياجات التدريبية اللازمة لممارسة الأخصائي الاجتماعي بالوحدات الاجتماعية لدوره بكفاءة وفاعلية ما يلي

أولاً: الإحتياجات المعرفية (رشوان، ٢٠١٢، ص٣٠٦٧)

- معارف عن مجالات الرعاية الاجتماعية ومؤسساتها وما يحكمها من لوائح وقوانين.
- معارف عن قضايا ومشكلات الممارسة في كل مجال من مجالات الرعاية الاجتماعية.
- معارف عن المجتمع (البيئة التي توجد فيها المنظمة) والعلاقة بينهما.
- معارف متعلقة بذات الأخصائي الاجتماعي سواء كانت معارف ذاتية شخصية متعلقة بذاته الإنسانية وفهمها أو معارف متعلقة بفهمه لدوره المهني
- الالمام المعرفي الكامل بالمتغيرات العالمية والمحلية في المجتمع العالمي والمحلي وتؤثر بشكل أو بآخر على المجتمع وأفراده وعلى ممارسة المهنة في المجتمع.
- معرفة الحاسب الآلي كمهارة ضرورية (تسجيل وتخزين وتحليل ودمج واسترجاع المعلومات) ..

القيم والأخلاقيات:

والقيم في الخدمة الاجتماعية هي مجموعة من الأخلاقيات الأساسية أو المبادئ الأخلاقية التي يجب أن يلتزم بها الأخصائيين الاجتماعيين. فهي بمثابة قواعد عامة تحدد وتوجه السلوك المناسب في المواقف المختلفة فهي شيئاً مثالياً يلتزم به الممارسون، كما أنها توضح الطرق والأساليب التي يجب أن يسلكها الممارس لتحقيق أهدافه وهي تمثل التزاماً جمعياً بين الممارسين، فالقيم تتحدد في:

- الإيمان بالعدالة الاجتماعية.
- الإعراف بكرامة الفرد وقيمه كإنسان وبقدرته على النمو وأهليته للتصرف.
- الإيمان بحق الفرد في التعبير عن احتياجاته.
- الإيمان بحق الفرد في المساهمة في شئون مجتمعه.
- الإيمان بإمكانية تعاون وتضامن الفئات المجتمعية لإشباع احتياجاتها.
- الإيمان بضرورة توفير حياة إنسانية كريمة للفئات الخاصة غير القادرة على العمل.
- ولقد حددت الجمعية القومية للأخصائيين الاجتماعيين عدد من القيم مثل:
- حق تقرير المصير.
- الحفاظ على الخصوصية.
- المساواة في توزيع الموارد.
- دعم ثقافة الاختلاف في المجتمع.
- احترام الفروق الفردية بين العملاء

المهارات :

فالمهارة هي القدرة على استخدام المعرفة بفاعلية بما يضمن سرعة في الأداء ولقد حددت

الجمعية القومية للأخصائيين الاجتماعيين مجموعة من المهارات لممارسي الخدمة الاجتماعية:

- القدرة على الاستماع للآخرين بفهم.
 - القدرة على انتقاء المعلومة.
 - القدرة على بناء العلاقة المهنية والحفاظ عليها.
 - القدرة على الملاحظة.
 - القدرة على إشراك العملاء أفراداً وأسرراً وجماعات ومجتمعات في جهود حل مشكلاتهم.
 - القدرة على القيام بدور الوسيط والتفاوض بين الأحزاب المتصارعة.
- ويضاف إلى ذلك أن هناك مجموعة من المهارات الأساسية مثل مهارات التنسيق، مهارات التخطيط وحل المشكلة، المهارات العملية، مهارات المدافعة، مهارات التمكين وبناء القدرة. وهناك بعض المهارات العامة مثل مهارات الاتصال والملاحظة والعلاقة المهنية ومهارات التحليل والتسجيل

والتقويم والمهارات الإدارية والتنظيمية ومهارات المساعدة الأساسية ومهارة القياس والبحث والمهارة في استخدام الأدوات والاستراتيجيات.

▪ أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

- وتكمن أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في: (التويجي، ٢٠١٨، ص ١٢٠)
- ١- إنها الأساس الذي يقوم عليه تصميم البرنامج التدريبي، إذ من خلالها يتحدد بدقة ما ينبغي تقديمه وما ينبغي إعطاؤه الأولوية على غيره.
 - ٢- تعد المؤشر الذي على أساسه يتم توجيه الإمكانيات والإجراءات التنفيذية للبرنامج التدريبي، وذلك نحو تحقيق الأهداف المتوخاه، فتعدل مسار البرنامج كلما حاد عنه.
 - ٣- تعتمد هذه العملية الدقيقة المتناهية في جمع البيانات وتحليلها، وبالتالي تحديد الاحتياجات الفعلية، وفقاً لأسس ومعايير موضوعية تستند إلى حقائق عملية ومن واقع المشكلات.
 - ٤- الوصول إلى قرارات فعالة وسليمة باتجاه تخطيط البرنامج التدريبي.
 - ٥- تعمل على فحص الفجوة ما بين أهداف المنشأة والوضع القائم.
 - ٦- تعتبر العامل الحقيقي في رفع كفاءة العاملين في تأدية الأعمال المسندة لهم.
 - ٧- تزويد الموارد البشرية بالمعارف والمهارات اللازمة لتحسين مستوى أدائهم
- ومن أهم أسباب تحديد الاحتياجات التدريبية ما يلي: (الدخيل، ٢٠١٣، ص ٥١)
- ١- أن تحديد الاحتياجات يمثل تقديراً لقيمة الإنسان واحتياجاته المتجددة.
 - ٢- يعتبر تحديد الاحتياجات أسلوباً ديمقراطياً وعادلاً.
 - ٣- يهيئ تحديد الاحتياجات التدريبية الأساس السليم لعملية تدريبية ناجحة.
 - ٤- يساعد تحديد الاحتياجات على التركيز على الأداء الأفضل.
- كما تكمن أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية فيما يلي: (الغامدي، ٢٠١٤، ص ٣٢)
- تحديد الاحتياجات التدريبية يعد العنصر الأساسي في تصميم المحتوى التدريبي ونشاطه.
 - تحديد الاحتياجات التدريبية يركز على الهدف الأساسي للتدريب.
 - تحديد الاحتياجات التدريبية يحدد الأفراد المطلوب تدريبهم.
 - تحديد الاحتياجات التدريبية يوفر الوقت والجهد والمال على المؤسسة.

▪ طرق تحديد الاحتياجات التدريبية: (بوغريس، ٢٠١٣، ص ٢٦)

تحديد أجل من المؤسسة في ورؤسائهم العاملين من المعلومات جمع في تستخدم طرق عدة هناك الإحتياجات التدريبية الفعلية للمؤسسة والوظيفة والعامل، ومن أهم طرق تحديد الإحتياجات التدريبية مايلي:

المقابلة الشخصية:

تتم مع شاغل الوظيفة نفسه ومع رئيسه المباشر، وتتم أيضا بصورة مزدوجة مع الرئيس والمرؤوس للحصول على معلومات واقعية عن حجم العمل والأجزاء التي يتكون منها ودرجة صعوبة الوظيفة أو سهولتها، وشعور الموظف إزاء عمله وإزاء الآخرين وعلاقته برئيسه المباشر وزملائه في العمل. وإذا تم استخدام المقابلة بأحسن طريقة تصبح وسيلة جيدة للحصول على المعلومات اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية.

الإستبيان: يمثل إستمارة تتضمن عدد من الأسئلة مطلوب الإجابة عليها، يضعها خبير التدريب بهدف التعرف على الإحتياجات التدريبية، وهناك شروط لا بد من مراعاتها عند تصميم الإستبيان منها: أن تكون الأسئلة واضحة لا لبس فيها، وأن لا تكون الأسئلة معقدة ترهق المتدرب عند الإجابة عليها، وأن تكون موضوعة بحيث تلبى الغرض الذي جاءت من أجله.

الإختبارات: يمكن عقد إختبارات تحريرية للعاملين لقياس مستوى المعارف والمهارات الوظيفية التي يمتلكها الفرد، وتتميز هذه الطريقة بانخفاض التكاليف وسرعة النتائج التي يمكن الحصول عليها، وسهولة المقارنة بين تلك النتائج، ومن ثم سهولة تحويلها إلى برامج تدريب .

المقارنة بين الأفراد الممتازين وذوي الأداء الضعيف: تستخدم هذه الطريقة لتحديد الفروق بين الأداء الناجح والأداء غير الناجح، وتقدير ما إذا كان الفرق في ضعف الأداء ناتج عن الحاجة إلى التدريب أم إلى ظروف أخرى مرتبطة بالإدارة، أو تنظيم العمل، أو ضعف في قدرات الفرد واستعداداته.

دراسة التقارير والسجلات: تبين دراسة التقارير والسجلات نقاط الضعف التي يمكن علاجها بالتدريب، وتتميز هذه الطريقة بأنها تظهر مشكلات الأداء، لكنها لا تكشف عن أسباب هذه المشكلات، ولا تتسم بالموضوعية، مما يصعب الإعتماد عليها وحدها في تحديد الإحتياجات التدريبية.

الإستشارات: وهي طريقة لمعرفة آراء المتخصصين أو الممارسين وذوي الخبرة في مجالات عمل معينة أو في مؤسسة ما لتحديد إحتياجاتها التدريبية، ومن أهم هذه الإستشارات الخارجية: اللجان، المؤتمرات ، إختصاصيي التدريب... الخ.

نتائج تقييم الأداء: ويتميز هذا الأسلوب بأنه يعكس إحتياجات تدريبية .

شكاوي العملاء: تعكس هذه الطريقة مستوى جودة الخدمة المقدمة من الموظف إلى متلقي الخدمة بشكل مباشر، وإذا ما تميزت تلك الشكاوي بدرجة عالية من الموضوعية فإنها تصبح مصدراً أساسياً لتحديد الإحتياجات التدريبية، وهذا ما يساعد على تحقيق الأهداف الإستراتيجية .

دراسة الحالة: تستخدم هذه الدراسة في حالات كثيرة من أجل تحفيز العمال وذلك بطرح سؤال عام في موضوع متخصص على مجموعة متجانسة من العمال، حيث يتم تسجيل إجاباتهم مباشرة ودون تعديلات،

وبعد إنتهاء الوقت المحدد للإجابات تتم دراسة الأراء والأفكار وترتيبها حسب تكرارها لتحديد جوانب النقص في معلومات ومهارات واتجاهات الأفراد، ومدى حاجتهم للتدريب.

مسح الأحداث الحرجة: الحدث الحرج عبارة عن واقعة أو موقف من المحتمل أن يكون له آثار مهمة على عملية أو مهمة أو نتيجة أعمال، وتتطلب هذه الطريقة من المشاركين أن يصفوا حادثة أو تصرف تم بشكل خاطئ وتحديد سبب أو أسباب ذلك، وتحديد ما إذا كان من الممكن التنبؤ لهذا الموقف وكيفية تجنبه إذا كان ممكن.

مداخل تحديد الاحتياجات التدريبية (عبد الستار، ٢٠١٤، ص ٥٨)

- **مدخل مسح الاحتياجات التدريبية:** ويعتمد هذا المدخل على سؤال الأفراد عن المعارف والمهارات التي يشعرون أنهم بحاجة إليها لأداء أعمالهم بنجاح، ثم يتم وضع تلك المعارف والمهارات في سلم ترتيب حسب درجة الأولوية لهم، ويعتبر هذا المدخل سريع وغير مكلف وشامل ولكن لا يرتبط مخرجات الأداء.

- **مدخل دراسة القدرة والكفاءة:** ويعتمد هذا المدخل على سؤال الأفراد عن القدرات التي يعتقدون أنهم بحاجة إليها لأداء أعمالهم بكفاءة، ومن الصعب ربطه بالمخرج لتقييم أداء التدريب ولا يهتم بالعوامل الأخرى المؤثرة على الأداء.

- **تحليل المهمة:** ويتم تحديد المهام المطلوبة من المتدرب حتى يمكن أداء العمل بشكل صحيح وناجح، ثم تحديد المعارف والمهارات المطلوبة لأداء المهام المحددة، ثم يتم وضع المهام في سلم ترتيب معين، وكذلك المعارف والمهارات وذلك حسب درجة الأولوية، ويعتبر هذا المدخل شامل ويمكن قياسه بالنسبة للمخرج.

- **تحليل الأداء:** ويعتمد على تحديد العوامل الأخرى بخلاف المعارف والمهارات التي تؤثر على العمل والوظيفة، ثم توضع تلك المعارف والمهارات في سلم ترتيب معين حسب درجة الأولوية، وذلك انطلاقاً من درجة تأثيرها على أداء الوظيفة أو العمل، وهو يستغرق وقتاً ويحتاج إلى مهارات.

معوقات عملية تحديد الاحتياجات التدريبية: (سالم، ٢٠١٥، ص ١١٤)

- ١- لا يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بالشكل العلمي ويكون ذلك للأسباب التالية:
 - عدم وعي الإدارة بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية.
 - تعجل تنفيذ البرامج التدريبية فلا يسمح الوقت بالانتظار لتحديد الاحتياجات الفعلية.
 - الاهتمام بالكم وليس بالكيف وأعداد المدربين ليس بمهاراتهم أو سلوكهم الذي اكتسبوه.
 - إسناد التدريب إلى غير مدربين وغير مهتمين.
- ٢- عدم مقابلة التدريب للاحتياجات التدريبية الفعلية.

٣- تكرار نفس البرامج التدريبية بأكثر من الخطط التدريبية؛ مما يناقض أساس التنوع والتغير في الظروف وطرق الأعمال وإدخال تعديلات تنظيمية وفنية وقدم أشخاص جدد وترقية آخرين وتزايد أعداد ذوي المؤهلات العالية.

٤- هناك قصور واضح في البيانات التي يستند إليها التدريب في بعض المؤسسات.

٥- حدوث أخطاء في تحديد الاحتياجات التدريبية وأن الاحتياج التدريبي يخالف ما هو موجود في الواقع، فماذا يجدي التدريب في موظف لا تتناسب مؤهلاته وتخصصه وطموحه

٦- ضعف انتقال الأثر بحيث يكون إضافة معلومات وليس تنمية قدرات ومهارات وسلوك وأداء الموظف، وعلى ذلك نظراً لأن التدريب له مدخلات وعمليات ومخرجات، وأن التدريب يهدف إلى إحداث تغييرات في سلوك الفرد وذهنيته واتجاهاته لمقابلة الاحتياجات.

٧- عدم اهتمام الأفراد بالبرامج التدريبية رغم أن هدفها هو صقل وتنمية قدرات الموظفين وإثراء معلوماتهم، ويكون ذلك ربما لعدم مشاركة المتدربين في تحديد الأهداف والاتفاق عليها. ولم يتناقشوا في تحديد احتياجاتهم التدريبية ولم يسمع لمقترحاتهم وآرائهم عن المهارات والمعلومات والطرق التي تساعد على الأداء الأفضل في وظائفهم.

ثانياً: بناء القدرات:

خصائص عمليات بناء القدرات: (الباجوري، ٢٠١٥، ص ١٥٣).

- عملية هادفة: أي أن أنشطة بناء القدرات هي عملية مستمرة للتحسين والتطوير. كما أن أنشطة بناء القدرات تتضمن مجموعة من الأهداف المرتبطة بتحسين قدرات الأفراد والمؤسسات والنظم.

- بناء القدرات عملية ديناميكية ومتغيرة: حيث أنه يمكن اعتبار القدرة كالمحرك المتحرك، فهي متغيرة كلما تغير الهدف، وكلما طرأت مستجدات على التنظيم سواء كرد فعل لتغييرات في البيئة الخارجية أو كمبادرات لتحسين الأداء الداخلي. كما أن القدرات يمكن تطويرها عبر مراحل مختلفة تعمل في النهاية على رفع كفاءة المنظمة من أجل تحسين الأداء. كما أن بناء القدرات عبارة عن عملية مستمرة يمكن قياس وتقييم مراحلها باستمرار. وترجع ديناميكية عمليات بناء القدرات نظراً لأنها تعتمد في تطورها وتدهورها على ضغوط مختلفة.

- بناء القدرات عملية متعددة الأبعاد: حيث أنه يمكن تحليل ووصف عمليات بناء القدرات من خلال مستويات بناء القدرات المختلفة، والمتمثلة في أربع مستويات وهي، مستوى النظام، المستوى التنظيمي، مستوى الأفراد، ومستوى المجتمع / البيئة. وعلى الرغم من وجود أربعة مستويات لبناء القدرات إلا أن معظم تجارب وخبرات ومقاييس بناء القدرات قد ركزت على لمستويين التنظيمي والبشري لبناء القدرات.

- عملية داخلية: أي أنها ترتبط بظروف كل مؤسسة، وبظروف كل دولة، ويقتصر الدور الخارجي من قبل الدول المانحة على تسهيل وتسريع فعاليات وأنشطة بناء وتنمية القدرات.

- عملية متكيفة ومتأثرة بالبيئة المحيطة: تقوم أنشطة بناء القدرات على التكيف مع المستجدات البيئية المحيطة بالمنظمة بالدرجة التي تصبح تلك المتغيرات جزء لا يتجزأ من واقع الأفراد والمنظمات.

- ذات نتائج بعيدة المدى: تحتاج أنشطة بناء القدرات لوقت طويل لكي تتحقق أهدافها، ولذلك يجب استخدام مقاييس تأخذ بعين الاعتبار النتائج المتوسطة والبعيدة المدى لأنشطة بناء القدرات.

- بناء القدرات عملية مرتبطة بتغيير في السلوك الداخلي والخارجي للأفراد والمنظمات: ويقصد بالسلوك الداخلي مدى التطور في سلوكيات وأداء الأفراد الناتج عن أنشطة بناء القدرات، أما السلوك الخارجي فهو مدى التحسن في سلوكيات المنظمة والأفراد في الاحتكاك بالبيئة المحيطة.

مكونات عملية بناء القدرات: (الجمل، ٢٠١١، ص ١٨٥١)

- قدرات تنمية الموارد البشرية، سواء فيما يتعلق ببناء الفريق وتوزيع الأدوار، أو تعبئة الموارد البشرية في المجتمع المحلي أو داخل المنظمة.

- قدرات إدارة المشروعات والبرامج (التخطيط - التنفيذ - المتابعة).

- القدرات التمويلية.

- قدرات النظام ذاته (القوة الإدارية): أي القدرة على صنع السياسات والقرارات، ووضع الخطط والأهداف، وصنع واتخاذ القرارات حماية المنظمة داخليا.

بناء القدرات عبر تنمية الموارد البشرية: (علي، ٢٠١٨، ص ١٠)

يرتكز هذا المحور على محاولة زيادة قدرات الأفراد للقيام بواجباتهم المهنية ومسئولياتهم الفنية، بمعنى آخر ضرورة العمل على الاستخدام الأمثل للمعارف والمهارات والقدرات الابتكارية الخلاقة والمواهب والاتجاهات الخاصة بموظفي المنظمة . فالغرض الأساسي هنا هو العمل على التنمية المستمرة لقدرات الأفراد من خلال استراتيجيات تدريبية تهدف لإمداده بالمعارف الفنية والمهارية والإدارية التي لها تأثير إيجابي على المنظمة. ولعل تلك النظرة تتفق مع الرأي الذي يعتبر التدريب هو أفضل اختيار استراتيجي لتنمية الموارد البشرية ولكن هناك فريقاً آخر من الباحثين يرى أنه بالإضافة إلى أهمية التدريب باعتباره مكوناً مهماً لتنمية الموارد البشرية بالمنظمة فإنه يجب عدم إغفال ضرورة تهيئة البيئة التنظيمية المحفزة على الاستخدام الكفاء والفعال لمهارات وقدرات موظفي

المنظمة. فبناء علاقة بين الموارد البشرية والأبعاد التنظيمية لعملية بناء القدرات حتمي وضروري، حيث إن تنمية العنصر البشري يجب أن تترجم إلى تقوية لقدرات ومقدرات. كما إن فعالية التدريب لا يمكن أن تتحقق مع غياب المتابعة الإدارية أو عدم وجود نظام مستمر لتقييم عوائد التدريب وقياس الأثر التدريبي على مدى كفاءة الأداء الوظيفي للمتدرب عند عودته لعمله. فبرنامج التدريب الذي لا يهتم بتلك العناصر لن يكون فعالاً في تحقيق الهدف منه. ونظراً لارتفاع التكلفة المالية للتنمية البشرية، يجد الفرد المؤهل نفسه أكثر انجذاباً للعمل بالقطاع الخاص لما يقدمه من حزمة حوافز مادية واجتماعية مجزية، وكذا فرص متنوعة للترقية الوظيفية. بالإضافة إلى التدريب، فاستراتيجيات تنمية الموارد البشرية يجب أن تركز أيضاً على الحفاظ على العناصر البشرية المدربة من خلال التحفيز المستمر لها من خلال نظام أجور وحوافز أفضل، وظروف عمل أفضل، العمل على حسن إدارة الموارد البشرية الحالية والمحتملة، وذلك لن يتأتى إلا من خلال ممارسة أفضل لعملية إدارة الموارد البشرية.

مداخل بناء القدرات:

المدخل التنظيمي: ويهدف هذا المدخل إلى تحقيق الأهداف التالية: (Rich,1998,p.28):

- توفير التدريب وبحث قيم المنظمة في العاملين بهدف دعم المشاركة الشعبية.
- فتح قنوات الاتصال والتفاعل بين مختلف المستويات الإدارية داخل المنظمة.
- زيادة درجة الانتماء للمنظمة والولاء لقيادتها.
- تحديد الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها العاملين داخل الحزب.
- تنظيم العلاقات بين مختلف أقسام المنظمة للحزب.
- التنسيق بين الأنشطة التنظيمية للمساعدة على تحقيق أهداف الحزب.
- حماية الحزب من التهديدات الخارجية.
- تنمية التكامل بين مختلف أقسام الحزب .
- إيجاد وسائل ملائمة لصنع واتخاذ القرارات.

ب- مدخل التدريب الإداري: (Goldstein , 2002,p.110).

يعتمد هذا المدخل على التدريب باعتباره المدخل والطريقة التي يمكن من خلالها بناء القدرات، ويتضمن التدريب مجموعة من الأنشطة التي تستهدف تنمية المهارات والمعارف والخبرات لدى العاملين بالمنظمة، على أن يشمل التدريب كافة المستويات بهدف بناء قدراتهم.

، ويهدف هذا المدخل إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تنمية معارفهم بما تؤثر إيجابياً في مستوي مهاراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم.
- تغيير اتجاهات المتدربين إزاء المنظمة التي ينتمون إليها وقيمة العمل الذي يقومون به.

ج- مدخل التمويل الذاتي:(خطيب، ١٩٩٧، ص ١٠) :

يقوم هذا المدخل علي أن استمرار التمويل الذاتي للمنظمات السياسية يؤدي علي استقرار أوضاعه المالية وضمان استمرارية نشاطه وبالتالي ضمان تنفيذ الأنشطة الأخرى المرتبطة بعملية بناء القدرات.

مجالات بناء وتنمية القدرات الأساسية:(مركز خدمات المنظمات غير الحكومية، ٢٠٠٨، ص ١٢)

- ١- البنية الأساسية (معدات- مكان- فاكس- كمبيوتر)
- ٢- البنية البشرية (العنصر البشري المدرب- كوادر قادرة علي إحداث التغييرات)
- ٣- البنية الادارية (تشمل عملية اتخاذ القرار- كفاءة مجلس الادارة- التخطيط الاستراتيجي)
- ٤- البنية الاتصالية (قدرة المنظمات علي التواصل والتعاون مع الشركاء لها سواء كانت هيئات مانحة وغيرها وكذلك القدرة علي بناء الشبكات) .

الوحدات الاجتماعية:

تعرف الوحدة الاجتماعية بأنها" مؤسسة محلية يقع على عاتقها تنفيذ البرامج والخدمات في منطقة جغرافية يعيش فيها عدد يتراوح بين عشرة الاف وبين خمسة وثلاثين ألف نسمة وتختلف الوحدات الاجتماعية من حيث بنائها التنظيمي ونوعية الخدمات التي تقدمها باختلاف البيئات التي تخدمه، لذلك توجد وحدات ريفية واخرى صحراوية وثالثة حضرية ومستحدثة. (الكتاب الاحصائي السنوي، ٢٠٠١، ص ١٠٤) .

كما تعرف كذلك بأنها" أجهزة حكومية محلية، أنشئت خصيصاً في المجتمع المحلي لتأدية أهداف تنموية له، وإشباع احتياجات أفراد وحل مشكلاتهم.(عبد العال، ١٩٩١، ص ١٠٩)

وتعرف بأنها" الأجهزة الحكومية الموجودة داخل المجتمع المحلي والتي تتعامل مباشرة مع الجماعات القاعدية من سكان هذا المجتمع.(عبد العال، ١٩٩١ ص ١١٠) .

والوحدة الاجتماعية تعتبر أحد أجهزة التنمية الريفية والتي تتبنى مشروعات تساهم في رفع مستوى المعيشة للمواطنين اقتصادياً واجتماعياً وذلك بما يتفق مع نموذج التنمية الريفية المرتكز على المجتمع والذي يهدف غلى مساعدة أفراد المجتمع من خلال تدريبهم لمساعدة أنفسهم وتمكينهم من تحسين أحوالهم وظروفهم المعيشية من ناحية، بإضافة إلى كونها تركز على مواجهة الأزمات الاقتصادية التي يعاني منها سكان الريف منذ فترات طويلة.(حجازي، ٢٠٠٨، ص ٧٧٧)

وتقصد الباحثة بالوحدات الاجتماعية إجرائياً في هذه الدراسة: الوحدات الاجتماعية بإدارة أسوان الاجتماعية بمحافظة أسوانوهي:

- مؤسسات حكومية تؤدي أهداف تنموية للمجتمع المحلي.

- تقوم بدراسة المجتمع المحلي وتعمل على مواجهة احتياجاته ومشكلاته.
- تعمل في اطار القيم والنظم الاجتماعية بالمجتمع.
- تعمل في ضوء مجموعة من القواعد التنظيمية والتشريعات التي تصدرها وزارة الشؤون الاجتماعية.

■ دور الوحدة الاجتماعية:

ويقع على عاتق الوحدات الاجتماعية مجموعة من الأعباء والمسئوليات والتي تتحصر في: (وزارة التضامن الاجتماعي، ٢٠٠٦، ص ٣٨)

١. الضمان الاجتماعي.

٢. التأهيل الاجتماعي.

٣. التكوين المهني.

٤. شئون المرأة.

٥. الخدمة العامة .

٦- الدفاع الاجتماعي.

٧- الأسرة والطفولة.

٨-الصناعات البيئية والأسر المنتجة.

٩- الأنشطة الأهلية والجهود الذاتية (الجمعيات الأهلية).

١٠- رعاية أسر المقاتلين والمهاجرين والتعويضات.

■ دور الإخصائي الاجتماعي بالوحدات الاجتماعية:

ويعمل بهذه الوحدات الاجتماعية مجموعة من الإخصائيين الاجتماعيين ويتمثل دور الإخصائي الاجتماعي بالوحدة الاجتماعية فيما يلي : (عطا الله، ٢٠٠٨، ص ٣٢١٨) .

- ١- معاونة الأهالي اللذين لديهم رغبة في النهوض بمجتمعهم وتنظيم جهودهم لتكوين جمعية تنمية مجتمع محلي في مجتمعات الوحدة الاجتماعية، على أن تكون المبادأة من الأهالي.
- ٢- اكتشاف القيادات الأهلية والعمل معها من خلال جمعية التنمية وتدريبها بالممارسة العملية على أنشطة الجمعية.
- ٣- دراسة البيئة المحلية مع مجلس إدارة جمعية التنمية لتحديد احتياجات البيئة المحلية.
- ٤- إجراء البحوث الميدانية لبعض الظواهر الاجتماعية في المجتمع المحلي طبقاً لخطة الوزارة.

- ٥- حضور اجتماعات لمجالس الإدارات في جمعيات التنمية ولجانها الفرعية والجمعيات العمومية مع اشتراكه مع مجلس الإدارة في الإعداد لها.
- ٦- الاهتمام بتكوين لجان مجلس الإدارة الفرعية والاستفادة بالقيادات الشعبية.
- ٧- المساهمة في أنشطة الجمعية وهيئاتها ومدتها بالمعونة العينية.
- ٨- الإشراف على أنشطة الرائدات الريفيات والحضرية.
- ٩- الإشراف على الأندية النسائية وتنشيطها.
- ١٠- توجيه وإرشاد جمعيات التنمية ومراقبة تنفيذها للقوانين والتعليمات المنظمة لأعمالها ومعاونتها لتحقيق أغراضها وتقويم أعمالها.
- ١١- ربط خدمات جمعية التنمية والوحدة الاجتماعية بالمؤسسات الحكومية بالبيئة وصولاً للتكامل بين مجهوداتهم على المؤسسات الأهلية.
- ١٢- العمل على عقد ندوات في المناسبات المختلفة للتوعية الاجتماعية والقومية.
- ١٣- جمع البيانات والإحصاءات عن البيئة والتعرف على مواردها وإمكانياتها واحتياجاتها.
- ١٤- اقتراح المشروعات الاجتماعية التي تحتاجها المجتمعات المحلية "منطقة العمل".

■ أهداف الدراسة:

- (١) تحديد مستوى الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية.
- (٢) تحديد مستوى بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية.
- (٣) تحديد المعوقات التي تواجه إشباع الاحتياجات التدريبية اللازمة لبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية.
- (٤) تحديد مقترحات تفعيل إشباع الاحتياجات التدريبية اللازمة لبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية.
- (٥) التوصل إلى آليات مقترحة لتفعيل دور الوحدات الاجتماعية في إشباع الاحتياجات التدريبية اللازمة لبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين.

■ فروض الدراسة:

- (١) الفرض الأول للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية متوسطاً "

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال الأبعاد التالية:

١. الاحتياجات المعرفية.
٢. الاحتياجات مهارية.

٣. الاحتياجات القيمية.

(٢) الفرض الثاني للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية مرتفعاً "

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال الأبعاد التالية:

١. القدرات الاجتماعية.

٢. قدرات العمل الأساسية.

٣. القدرات الإبداعية.

(٣) الفرض الثالث للدراسة: " توجد علاقة دالة إحصائياً بين المتغيرات الديموجرافية للأخصائيين الاجتماعيين وتحديدهم لمستوى الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية ".

▪ الفرض الرابع للدراسة: " توجد علاقة دالة إحصائياً بين المتغيرات الديموجرافية للأخصائيين الاجتماعيين وتحديدهم لمستوى بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية

▪ الإجراءات المنهجية للدراسة:

(١) نوع الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي يمكن من خلالها الحصول على معلومات دقيقة تصور الواقع وتشخصه وتسهم في تحليل ظواهره، والتي تقوم على تقرير خصائص معينة أو موقف تغلب عليه صفة التحديد، لذا فالدراسة الحالية تستهدف تحديد مستوى الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية ، وتحديد مستوى بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية.

(٢) المنهج المستخدم:

اعتمدت الدراسة على المنهج العلمي باستخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية بإدارة أسوان الاجتماعية بمحافظة أسوان وعددهم (٦٥) مفردة، وتوزيعهم كالتالي:

جدول (١) توزيع الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية بإدارة أسوان الاجتماعية بمحافظة أسوان مجتمع الدراسة

م	البيان	عدد الأخصائيين الاجتماعيين
١	وحدة أسوان أول الاجتماعية	٩
٢	وحدة أسوان ثاني الاجتماعية	٦
٣	وحدة أسوان ثالث الاجتماعية	٤
٤	وحدة السيل الاجتماعية	٦
٥	وحدة السلام الاجتماعية	٦
٦	وحدة النهضة الاجتماعية	١
٧	وحدة التحرير الاجتماعية	١
٨	وحدة العلاقي الاجتماعية	١
٩	وحدة أبو سمبل الاجتماعية	١
١٠	وحدة الكرور الاجتماعية	١
١١	وحدة صحاري الاجتماعية	٤
١٢	وحدة غرب أسوان الاجتماعية	١
١٣	وحدة الأعقاب الاجتماعية	١
١٤	وحدة أبو الريش بحري الاجتماعية	١
١٥	وحدة جزيرة أسوان الاجتماعية	٤
١٦	وحدة الكوبانية الاجتماعية	١
١٧	وحدة الشيخ هارون الاجتماعية	٣
١٨	وحدة الناصرية الاجتماعية	٣
١٩	وحدة الحصايا الاجتماعية	٢
٢٠	وحدة أبو الريش قبلي الاجتماعية	١
٢١	وحدة كركر الاجتماعية	٢
٢٢	وحدة السد العالي الاجتماعية	٦
	الإجمالي	٦٥

(٣) مجالات الدراسة:

(أ) المجال البشري:

تمثل المجال البشري للدراسة في الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية بإدارة أسوان الاجتماعية بمحافظة أسوان وعددهم (٦٥) مفردة.

(ب) المجال المكاني:

تمثل المجال المكاني للدراسة في الوحدات الاجتماعية بإدارة أسوان الاجتماعية بمحافظة أسوان وعددهم (٢٢) وحدة اجتماعية.

(ج) المجال الزمني:

وهي فترة إجراء الدراسة الميدانية والتي بدأت ٢٠١٩/١٠/٥ م إلي ٢٠١٩/١١/٢٠ م.

■ أدوات الدراسة:

● استمارة استبيان للأخصائيين الاجتماعيين حول الاحتياجات التدريبية كمتغير في التخطيط لبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية:
وتم تصميم الأداة وفقاً للخطوات التالية:

١. بناء الأداة في صورتها الأولية اعتماداً على الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة لتحديد العبارات التي ترتبط بكل بعد من أبعاد الدراسة.

٢. صدق الأداة:

(أ) الصدق الظاهري للأداة: حيث تم عرض الأداة على عدد (٥) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان، وبناء على ذلك تم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات وفقاً لدرجة اتفاق لا تقل عن (٨٠%) ، وفي نهاية هذه المرحلة تم صياغة الأداة في صورتها النهائية.

(ب) صدق الاتساق الداخلي: حيث اعتمدت الباحثة في حساب صدق الاتساق الداخلي على معامل ارتباط كل بعد في الأداة بالدرجة الكلية، وذلك لعينة قوامها (١٠) مفردات من الأخصائيين الاجتماعيين مجتمع الدراسة، وتبين أنها معنوية عند مستويات الدلالة المتعارف عليها، وأن معامل الصدق مقبول، كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (١) الاتساق الداخلي بين أبعاد الاستبيان ودرجة الاستبيان ككل

(ن=١٠)

م	الأبعاد	معامل الارتباط	الدلالة
١	الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية	٠.٧٦٧	**
٢	أبعاد بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية	٠.٧٢٨	**
٣	المعوقات التي تواجه إشباع الاحتياجات التدريبية اللازمة لبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية	٠.٧٦٥	**
٤	مقترحات تفعيل إشباع الاحتياجات التدريبية اللازمة لبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية	٠.٧٢٢	**

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن معظم أبعاد الأداة دالة عند مستوى معنوية (0.01) لكل بعد، ومن ثم تحقق مستوى الثقة في الأداة والاعتماد على نتائجها.

٣. ثبات الأداة:

تم حساب ثبات الأداة باستخدام معادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية، وذلك لعينة قوامها (10) مفردات من الأخصائيين الاجتماعيين مجتمع الدراسة. وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (٢) نتائج ثبات استمارة الاستبيان باستخدام معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية

(ن=10)

م	الأبعاد	معادلة سبيرمان براون
١	الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية	٠.٨٩
٢	أبعاد بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية	٠.٩١
٣	المعوقات التي تواجه إشباع الاحتياجات التدريبية اللازمة لبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية	٠.٨٢
٤	مقترحات تفعيل إشباع الاحتياجات التدريبية اللازمة لبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية	٠.٨٦
	ثبات استمارة استبيان الأخصائيين الاجتماعيين ككل	٠.٨٨

يوضح الجدول السابق أن:

معظم معاملات الارتباط للأبعاد تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها وبذلك أصبحت الأداة في صورتها النهائية.

■ تحديد مستوى الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية:

للحكم على مستوى الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية، بحيث تكون بداية ونهاية فئات المقياس الثلاثي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة)، تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (3 - 1 = 2)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح (3/2 = 0.67) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول (٣) مستويات المتوسطات الحسابية

مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١ إلى ١.٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١.٦٨ إلى ٢.٣٤
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ٢.٣٥ إلى ٣

■ أساليب التحليل الإحصائي:

تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS.V. 24.0) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، ومعادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل ارتباط كاي^٢، ومعامل ارتباط جاما.

سابعاً: نتائج الدراسة الميدانية:

المحور الأول: وصف الأخصائيين الاجتماعيين مجتمع الدراسة:

جدول (٤) وصف الأخصائيين الاجتماعيين مجتمع الدراسة

(ن=٦٥)

م	المتغيرات الكمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	م	النوع	ك	%
١	السن	٥١	٧	١	ذكر	١٤	٢١.٥
٢	عدد سنوات الخبرة	١٧	٣	٢	أنثى	٥١	٧٨.٥
م	المؤهل العلمي	ك	%	م	المجموع	٦٥	١٠٠
١	مؤهل متوسط	١٦	٢٤.٦	م	الوظيفة	ك	%
٢	مؤهل جامعي	٤٩	٧٥.٤	١	مشرف اجتماعي	١٦	٢٤.٦
م	المجموع	٦٥	١٠٠	٢	أخصائي اجتماعي	٢٧	٤١.٥
٣				٣	رئيس وحدة اجتماعية	٢٢	٣٣.٨
				م	المجموع	٦٥	١٠٠

يوضح الجدول السابق أن:

- متوسط سن الأخصائيين الاجتماعيين (٥١) سنة، وبانحراف معياري (٧) سنوات تقريباً. متوسط عدد سنوات الخبرة في مجال العمل (١٧) سنة، وبانحراف معياري (٣) سنوات تقريباً. مما قد يعكس توفر الخبرة لديهم بالعمل بالوحدات الاجتماعية وبمجال تنمية المجتمع.
- أكبر نسبة من الأخصائيين الاجتماعيين إناث بنسبة (٧٨.٥%)، بينما نسبة الذكور (٢١.٥%).
- أكبر نسبة من الأخصائيين الاجتماعيين حاصلين علي مؤهل جامعي بنسبة (٧٥.٤%)، يليها الحاصلين علي مؤهل متوسط بنسبة (٢٤.٦%). مما يؤكد على أن العمل بالوحدات الاجتماعية

يتطلب مزيد من المهارة والخبرة والتي يمكن ان تتوفر في الاخصائي الاجتماعي المؤهل للعمل في هذا المجال.

- أكبر نسبة من الأخصائيين الاجتماعيين وظيفتهم أخصائي اجتماعي بنسبة (٤١.٥%)، ثم رئيس وحدة اجتماعية بنسبة (٣٣.٨%)، يليها مشرف اجتماعي بنسبة (٢٤.٦%).

المحور الثاني: الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية:

(١) الاحتياجات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية:

جدول (٥) الاحتياجات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية

(ن=٦٥)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
١٠	٠.٨٥	١.٨٢	٤٦.٢	٣٠	٢٦.٢	١٧	٢٧.٧	١٨	احتاج إلى معارف مرتبطة باللوائح والقوانين المنظمة للعمل بالوحدات الاجتماعية	١
٨	٠.٧٦	١.٩١	٣٣.٨	٢٢	٤١.٥	٢٧	٢٤.٦	١٦	أرغب في المعارف المرتبطة بطبيعة احتياجات ومشكلات سكان المجتمع المحلي	٢
٩	٠.٨	١.٨٥	٤٠	٢٦	٣٥.٤	٢٣	٢٤.٦	١٦	ينقصني المعارف المرتبطة بالبرامج والمشروعات التنموية التي يحتاجها سكان المجتمع المحلي	٣
٧	٠.٧٧	٢.١١	٢٤.٦	١٦	٤٠	٢٦	٣٥.٤	٢٣	الحاجة إلى معارف مرتبطة بالخدمات المقدمة من الوحدة الاجتماعية وإجراءات الحصول عليها	٤
٦	٠.٦٩	٢.٣٥	١٢.٣	٨	٤٠	٢٦	٤٧.٧	٣١	أرغب في معارف مرتبطة بالدور المهني اللازم للعمل بالوحدات الاجتماعية	٥
٥	٠.٥٤	٢.٣٥	٣.١	٢	٥٨.٥	٣٨	٣٨.٥	٢٥	المعارف المرتبطة بالإمكانيات والموارد المتاحة بالمجتمع المحلي	٦
٤	٠.٥٣	٢.٥٤	١.٥	١	٤٣.١	٢٨	٥٥.٤	٣٦	ينقصني المعارف المتصلة بنظريات وأسس الممارسة المهنية في مجال تنمية المجتمع المحلي	٧
١	٠.٥٢	٢.٦٢	١.٥	١	٣٥.٤	٢٣	٦٣.١	٤١	أرغب في المعارف المرتبطة بالمعايير الضابطة للاستحقاق للخدمات المقدمة	٨
٣	٠.٦٤	٢.٥٧	٧.٧	٥	٢٧.٧	١٨	٦٤.٦	٤٢	احتاج إلى معارف مرتبطة بدور الوحدات الاجتماعية والمؤسسات التي يمكن الاستفادة منها	٩
٢	٠.٦١	٢.٥٧	٦.٢	٤	٣٠.٨	٢٠	٦٣.١	٤١	الحاجة إلى المعارف المتصلة بالنماذج التنموية وإستراتيجيات الممارسة المهنية في تنمية المجتمعات المحلية	١٠
مستوى متوسط	٠.٣٤	٢.٢٧	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الاحتياجات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٢٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول أرغب في المعارف المرتبطة بالمعايير الضابطة للاستحقاقية للخدمات المقدمة بمتوسط حسابي (٢.٦٢)، ثم جاء بالترتيب الثاني الحاجة إلى المعارف المتصلة بالنماذج التنموية وإستراتيجيات الممارسة المهنية في تنمية المجتمعات المحلية بمتوسط حسابي (٢.٥٧)، وبانحراف معياري (٠.٦١)، يليها الترتيب الثالث احتاج إلى معارف مرتبطة بدور الوحدات الاجتماعية والمؤسسات التي يمكن الاستفادة منها بمتوسط حسابي (٢.٥٧)، وبانحراف معياري (٠.٦٤)، وأخيراً الترتيب العاشر احتاج إلى معارف مرتبطة باللوائح والقوانين المنظمة للعمل بالوحدات الاجتماعية بمتوسط حسابي (١.٨٢). وجاء ذلك متفقاً مع ما أوصت به دراسة رشوان (٢٠١٢) على ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية قبل التدريب للعاملين بالوحدات الاجتماعية، والتأكيد على وضع آليات لتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالوحدات، وتصميم البرامج التدريبية في ضوء سنوات الخبرة لديهم، مع مراعاة التنوع في الدورات وذلك لرفع مستوى الممارسة المهنية للأخصائي الاجتماعي، مما ينعكس بدوره على مستوى الأداء لديهم من خلال التزود بالجديد من المعارف وتنمية الخبرات، فعلى أخصائي التنمية الريفية أن يقوم بالاطلاع على كل ما هو جديد من المعارف التي تتصل بالتنمية والتنمية الريفية بصفة خاصة.

(٢) الاحتياجات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية:

جدول (٦) الاحتياجات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية

(ن=٦٥)

م	العبارات	الاستجابات						الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم		لا		المتوسط الحسابي			
		ك	%	ك	%				
١	الحاجة إلى مهارة جمع البيانات والمعلومات عن سكان المجتمع المحلي وتحليلها	٣٢	٤٩.٢	٢٠	٣٠.٨	١٣	٢.٢٩	٣	
٢	الحاجة إلى مهارة تحليل وتفسير واقع مشكلات المجتمع المحلي	١٦	٢٤.٦	٢٤	٣٦.٩	٢٥	١.٨٦	٩	
٣	الحاجة إلى مهارة بناء العلاقة المهنية مع المستفيدين من الوحدات الاجتماعية	١٤	٢١.٥	٢٦	٤٠	٢٥	١.٨٣	١٠	
٤	الحاجة إلى مهارة الاستخدام الأمثل للإمكانيات والموارد المتاحة بالمجتمع المحلي	٢١	٣٢.٣	٢٥	٣٨.٥	١٩	٢.٠٣	٨	
٥	أرغب في مهارة إجراء البحوث الميدانية للمستفيدين	٢٥	٣٨.٥	٢٢	٣٣.٨	١٨	٢.١١	٥	
٦	ينقصني مهارة تقدير احتياجات سكان المجتمع المحلي	١٩	٢٩.٢	٢٩	٤٤.٦	١٧	٢.٠٣	٧	
٧	التزود بمهارة التنسيق بين الوحدة الاجتماعية والمؤسسات التنموية الأخرى	١٧	٢٦.٢	٣٧	٥٦.٩	١١	٢.٠٩	٦	

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
٨	الحاجة إلى مهارة المتابعة المستمرة للمستفيدين من الخدمات المقدمة بالوحدات الاجتماعية	٢٨	٤٣.١	٢٧	٤١.٥	١٠	١٥.٤	٢.٢٨	٠.٧٢	٤
٩	احتياجات تتصل بالمهارات التقويمية المرتبطة بالعمل بالوحدات الاجتماعية	٣٨	٥٨.٥	٢٠	٣٠.٨	٧	١٠.٨	٢.٤٨	٠.٦٩	٢
١٠	الحاجة إلى المهارات المهنية اللازمة لممارسة العمل المهني بالوحدة الاجتماعية	٣٧	٥٦.٩	٢٢	٣٣.٨	٦	٩.٢	٢.٤٨	٠.٦٦	١
البعد ككل								٢.١٥	٠.٣٣	مستوى متوسط

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الاحتياجات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.١٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول الحاجة إلى المهارات المهنية اللازمة لممارسة العمل المهني بالوحدة الاجتماعية بمتوسط حسابي (٢.٤٨)، وانحراف معياري (٠.٦٦)، ثم جاء بالترتيب الثاني احتياجات تتصل بالمهارات التقويمية المرتبطة بالعمل بالوحدات الاجتماعية بمتوسط حسابي (٢.٤٨)، وانحراف معياري (٠.٦٩)، يليها الترتيب الثالث الحاجة إلى مهارة جمع البيانات والمعلومات عن سكان المجتمع المحلي وتحليلها بمتوسط حسابي (٢.٢٩)، وأخيراً الترتيب العاشر الحاجة إلى مهارة بناء العلاقة المهنية مع المستفيدين من الوحدات الاجتماعية بمتوسط حسابي (١.٨٣). ويتفق ذلك مع نتائج دراسة صبره (٢٠٢٠) في أن مستوى المهارات المهنية والمهارات التخطيطية لدى العاملين بالوحدات المحلية متوسط. وجاء ذلك متفقاً مع ما أوصت به "دراسة كوين (Quinn (2010) ودراسة عطا الله (٢٠٠٨) بضرورة التركيز على الاحتياجات الحقيقية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالوحدات الاجتماعية سواء احتياجات مهنية او معرفية والخاصة بأدائهم المهني وعملهم بالوحدات الاجتماعية، حتى تكون البرامج التدريبية التي يتم تقديمها تتضمن المهارات والخبرات التي ترتبط بعمل الاخصائيين الاجتماعيين بالوحدة الاجتماعية وتحديد المعوقات التي تعوق اكتسابهم للمهارات المهنية، على أن يشمل البرنامج التدريبي كذلك المهارات المختلفة مثل مهارة إجراء البحوث، التنسيق مهارة العمل الفرقي وتصميم البرامج والمشروعات وغيرها من المهارات التي تتطلبها الممارسة المهنية للأخصائي الاجتماعي بالوحدة، وأكدت على أن توفر العنصر البشري المدرب الي تتوفر لديه الخبرة والمهارة التي تمكنه من أداء عمله بالوحدات الاجتماعية من أهم المتطلبات التنظيمية.

(٣) الاحتياجات القيمة للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية:

جدول (٧) الاحتياجات القيمة للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية

(ن=٦٥)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٧	٠.٩٣	٢.٠٣	٤١.٥	٢٧	١٣.٨	٩	٤٤.٦	٢٩	١	احتياجات قيمة ترتبط باحترام كرامة وقيمة المستفيدين من الوحدة الاجتماعية
١٠	٠.٨٥	١.٨	٤٧.٧	٣١	٢٤.٦	١٦	٢٧.٧	١٨	٢	أرغب في احتياجات قيمة ترتبط بإتاحة الفرصة للمستفيدين للتعبير عن احتياجاتهم
٩	٠.٨٥	٢	٣٥.٤	٢٣	٢٩.٢	١٩	٣٥.٤	٢٣	٣	الحاجة إلى قيم ترتبط بالتأكيد على حق المستفيدين في توفير حياة إنسانية كريمة لهم
٤	٠.٧٤	٢.٣٥	١٥.٤	١٠	٣٣.٨	٢٢	٥٠.٨	٣٣	٤	القيم التي تؤكد احترام ومراعاة الفروق الفردية بين الأفراد المستفيدين
٢	٠.٧١	٢.٤٣	١٢.٣	٨	٣٢.٣	٢١	٥٥.٤	٣٦	٥	قيم ترتبط بالتأكيد على أن الخدمات المقدمة حق أساسي للمستفيدين من الوحدة الاجتماعية
٥	٠.٧	٢.٢٨	١٣.٨	٩	٤٤.٦	٢٩	٤١.٥	٢٧	٦	الحاجة إلى القيم التي تؤكد مساعدة المستفيدين على ممارسة حقوقهم في تقرير مصيرهم
٨	٠.٨٤	٢.٠٢	٣٣.٨	٢٢	٣٠.٨	٢٠	٣٥.٤	٢٣	٧	الحاجة إلى قيم ترتبط بالحفاظ على خصوصية وسرية بيانات المستفيدين
٦	٠.٧٨	٢.٢٨	٢٠	١٣	٣٢.٣	٢١	٤٧.٧	٣١	٨	الحاجة للقيم المرتبطة بالالتزام بتحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية في تقديم الخدمات
٣	٠.٧٥	٢.٤	١٥.٤	١٠	٢٩.٢	١٩	٥٥.٤	٣٦	٩	احتياجات قيمة ترتبط بتقبل المستفيدين من الوحدة الاجتماعية بأوضاعهم وظروفهم الحالية
١	٠.٦٣	٢.٦	٧.٧	٥	٢٤.٦	١٦	٦٧.٧	٤٤	١٠	احتياجات قيمة ترتبط بتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين المستفيدين من الوحدة الاجتماعية
مستوى متوسط	٠.٣٤	٢.٢٢	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الاحتياجات القيمة للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٢٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول احتياجات قيمة ترتبط بتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين المستفيدين من الوحدة الاجتماعية بمتوسط حسابي (٢.٦)، ثم جاء بالترتيب الثاني قيم ترتبط بالتأكيد على أن الخدمات المقدمة حق أساسي للمستفيدين من الوحدة الاجتماعية بمتوسط حسابي (٢.٤٣)، يليها الترتيب الثالث احتياجات قيمة ترتبط بتقبل المستفيدين من الوحدة الاجتماعية بأوضاعهم وظروفهم الحالية بمتوسط حسابي (٢.٤)، وأخيراً الترتيب العاشر أرغب في احتياجات قيمة ترتبط بإتاحة الفرصة للمستفيدين للتعبير عن احتياجاتهم بمتوسط حسابي (١.٨). ويؤكد ذلك على أهمية القيم لدى الاخصائي الاجتماعي، فالقيم تمثل القواعد

العامة التي يجب أن يلتزم بها الاخصائيين الاجتماعيين في عملهم بالوحدات الاجتماعية، لأنها تحدد وتوجه سلوكهم المناسب في مختلف مواقف الممارسة المهنية، لذا فإن تزويد الأخصائي بالقيم اللازمة للممارسة ضروري لتنمية وبناء قدرات الاخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية واعدادهم الإعداد الكافي ويتفق ذلك مع ما أكدت عليه وأوصت به دراسة محمود (١٩٨٧) والتي أكدت على أهمية التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية ودورها في الأعداد المهني لهم، على أن تنظم البرامج التدريبية في ضوء الاحتياجات الفعلية لهم، لتزويدهم بالقيم والمعارف والخبرات والاتجاهات والمهارات المهنية اللازمة لتحسين اداء العمل وتنمية وبناء قدراتهم.

المحور الثالث: أبعاد بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية:

(١) القدرات الاجتماعية:

جدول (٨) القدرات الاجتماعية

(ن=٦٥)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	أفضل العمل الجماعي على العمل الفردي	٤١	٦٣.١	٢٣	٣٥.٤	١	١.٥	٢.٦٢	٠.٥٢	٢
٢	أشارك فريق العمل في تحديد الاحتياجات الفعلية لسكان المجتمع المحلي	٣٨	٥٨.٥	٢٦	٤٠	١	١.٥	٢.٥٧	٠.٥٣	٤
٣	ألتزم بأخلاقيات العمل الفريقي	٤٠	٦١.٥	٢٥	٣٨.٥	-	-	٢.٦٢	٠.٤٩	١
٤	تربطني علاقات وطيدة بفريق العمل	٣٣	٥٠.٨	٣٢	٤٩.٢	-	-	٢.٥١	٠.٥	٥
٥	أشارك في وضع خطط البرامج والمشروعات لسكان المجتمع المحلي	٢٨	٤٣.١	٣٧	٥٦.٩	-	-	٢.٤٣	٠.٥	٧
٦	أمتلك مهارات العمل الجماعي بما يساعدني على تحسين أدائي	٢٤	٣٦.٩	٤١	٦٣.١	-	-	٢.٣٧	٠.٤٩	٨
٧	أتمي ثقافة العمل الجماعي والعمل الفريقي	٢٠	٣٠.٨	٤٥	٦٩.٢	-	-	٢.٣١	٠.٤٧	٩
٨	أتعاون مع زملائي بما يحقق أهداف العمل بالوحدة الاجتماعية	٣٠	٤٦.٢	٣٥	٥٣.٨	-	-	٢.٤٦	٠.٥	٦
٩	أتعاون مع زملائي لتقديم المساعدة للمستفيدين من الوحدة الاجتماعية	٣٠	٤٦.٢	٣٥	٥٣.٨	-	-	٢.٤٦	٠.٥	٦
١٠	لدي القدرة على الاتصال بالمؤسسات التي تتعامل مع مشكلات المستفيدين	٣٨	٥٨.٥	٢٧	٤١.٥	-	-	٢.٥٨	٠.٥	٣
البعد ككل								٢.٤٩	٠.١٨	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى القدرات الاجتماعية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٤٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول ألتزم بأخلاقيات العمل الفريقي بمتوسط حسابي (٢.٦٢)، وبانحراف معياري (٠.٤٩)، ثم جاء بالترتيب

الثاني أفضل العمل الجماعي على العمل الفردي بمتوسط حسابي (٢.٦٢)، وبانحراف معياري (٠.٥٢)، يليها الترتيب الثالث لدي القدرة على الاتصال بالمؤسسات التي تتعامل مع مشكلات المستفيدين بمتوسط حسابي (٢.٥٨)، وأخيراً الترتيب التاسع أنمي ثقافة العمل الجماعي والعمل الفرقي بمتوسط حسابي (٢.٣١). وقد يتفق هذا مع طبيعة العمل التنموي والذي يتطلب فريق العمل، نظراً لكثرة الأعباء الملقاة على عاتق الأخصائي الاجتماعي، ويتفق ذلك مع ما أكدت عليه دراسة حجازي (٢٠٠٨) من ضرورة الحاجة إلى فريق عمل لتقديم الخدمات، حيث أن طبيعة العمل بالوحدات الاجتماعية تتطلب جهوداً مهنية كبيرة، وذلك لكثرة أعباء العمل التنموي، وقد يعكس ذلك أهمية العمل الجماعي والعمل في فريق بما يحقق أهداف العمل بالوحدات الاجتماعية، فالقدرة على التعاون والمشاركة مع فريق العمل في اقتراح المشروعات التنموية ووضع الخطط اللازمة وتنفيذها، وكذلك التنسيق والاتصال بالمنظمات ضروري لإنجاز العمل بالوحدات الاجتماعية بكفاءة، كما قد يعكس فعالية الوحدة الاجتماعية، فكلما توفرت القدرات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية، كلما ساعد ذلك على فتح قنوات الاتصال والتنسيق بين الوحدة الاجتماعية وغيرها من المنظمات الأخرى الموجودة بالمجتمع المحلي والتي يمكن الاستفادة منها، مما يحقق التفاعل والتعاون والمشاركة بين هذه المنظمات والوحدة الاجتماعية، ويساعد على إقامة علاقات تعاونية مع سكان المجتمع المحلي .

(٢) قدرات العمل الأساسية:

جدول (٩) قدرات العمل الأساسية

(ن=٦٥)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	أجري البحوث والدراسات التي توضح احتياجات سكان المجتمع المحلي	٣٩	٦٠	٢٥	٣٨.٥	١	١.٥	٢.٥٨	٤	
٢	يمكنني تحديد الاحتياجات الفعلية للمستفيدين من خدمات الوحدات الاجتماعية	٣٣	٥٠.٨	٣٢	٤٩.٢	-	-	٢.٥١	٦	
٣	أحدد الفئات الأكثر احتياجاً من المستفيدين	٣٣	٥٠.٨	٣٢	٤٩.٢	-	-	٢.٥١	٦	
٤	يمكنني تحديد أولويات البرامج والمشروعات للمستفيدين من الوحدة الاجتماعية	٤٢	٦٤.٦	٢٣	٣٥.٤	-	-	٢.٦٥	٣	
٥	أقترح المشروعات التنموية التي يحتاجها سكان المجتمع المحلي	٤٣	٦٦.٢	٢٢	٣٣.٨	-	-	٢.٦٦	٢	
٦	أشارك في وضع خطة العمل للبرامج والمشروعات التي تقدمها الوحدة الاجتماعية	٣٧	٥٦.٩	٢٨	٤٣.١	-	-	٢.٥٧	٥	
٧	أقوم باستيفاء المستندات والأوراق المطلوبة من المستفيدين من الوحدة الاجتماعية	٢٩	٤٤.٦	٣٦	٥٥.٤	-	-	٢.٤٥	٨	
٨	أقدم المساعدات والإعانات للمستفيدين المستحقين لخدمات الوحدة الاجتماعية	٣٧	٥٦.٩	٢٨	٤٣.١	-	-	٢.٥٧	٥	
٩	أقوم بالمتابعة الميدانية للبرامج والمشروعات المقدمة	٣٠	٤٦.٢	٣٥	٥٣.٨	-	-	٢.٤٦	٧	
١٠	أشارك في تقييم البرامج والمشروعات التي تم تنفيذها	٤٥	٦٩.٢	٢٠	٣٠.٨	-	-	٢.٦٩	١	
	البعد ككل							٢.٥٦	٠.١٦	
	مستوى مرتفع									

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى قدرات العمل الأساسية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول أشارك في تقييم البرامج والمشروعات التي تم تنفيذها بمتوسط حسابي (٢.٦٩)، ثم جاء بالترتيب الثاني أقترح المشروعات التنموية التي يحتاجها سكان المجتمع المحلي بمتوسط حسابي (٢.٦٦)، يليها الترتيب الثالث يمكنني تحديد أولويات البرامج والمشروعات للمستفيدين من الوحدة الاجتماعية بمتوسط حسابي (٢.٦٥)، وأخيراً الترتيب الثامن أقوم باستيفاء المستندات والأوراق المطلوبة من المستفيدين من الوحدة الاجتماعية بمتوسط حسابي (٢.٤٥). وقد يرجع ذلك إلى توفر الخبرة لدى الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية، حيث أن لديهم خبرة كبيرة بالعمل في المجال التنموي، مما يمكنهم من القيام بأدوارهم التي يتطلبها العمل بالوحدة الاجتماعية والتي تتنوع ما بين إجراء البحوث وتحديد الاحتياجات الفعلية للمستفيدين، واقتراح المشروعات وكذلك أولويات البرامج

والمشروعات والتخطيط لها، وتقديم المساعدات المالية للمستحقين ذلك، ومتابعة المشروعات، وعمل دراسات الجدوى لمشروعات الأسر المنتجة وتسويق تلك المشروعات، وخدمات الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى تقديم برامج الدفاع الاجتماعي، واستيفاء الأوراق والمستندات المطلوبة من المستفيدين والصناعات البيئية ودراسة حالات العجز والتأهيل الاجتماعي والمعاشات. وتتطلب كل هذد الادوار توفر المعارف والمهارات والخبرات اللازمة للممارسة المهنية.

(٢) القدرات الإبداعية:

جدول (١٠) القدرات الإبداعية

(ن=٦٥)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		لا		إلى حد ما		نعم				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	أنجز ما أكلف به من عمل بأسلوب متجدد غير تقليدي	٣٤	٥٢.٣	٣١	٤٧.٧	-	-	٢.٥٢	٠.٥	٤
٢	يمكنني تقديم الأفكار والحلول السريعة لمشكلات المستفيدين من الوحدة الاجتماعية	٣١	٤٧.٧	٣٤	٥٢.٣	-	-	٢.٤٨	٠.٥	٦
٣	أمتلك القدرة على التفكير الإبداعي	٣٢	٤٩.٢	٣٣	٥٠.٨	-	-	٢.٤٩	٠.٥	٥
٤	أقدم الأفكار الجديدة التي تسهم في تطوير العمل بالوحدة الاجتماعية	٣٤	٥٢.٣	٣١	٤٧.٧	-	-	٢.٥٢	٠.٥	٤
٥	أبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة في العمل	٢٧	٤١.٥	٣٨	٥٨.٥	-	-	٢.٤٢	٠.٥	٧
٦	يمكنني التنبؤ بالمشكلات قبل وقوعها	٢٩	٤٤.٦	٣٤	٥٢.٣	٢	٣.١	٢.٤٢	٠.٥٦	٨
٧	يمكنني إيجاد الحلول الخلاقة لمشكلات المجتمع المحلي	٣٥	٥٣.٨	٣٠	٤٦.٢	-	-	٢.٥٤	٠.٥	٢
٨	أوظف معارفي ومهاراتي في حل المشكلات التي تواجه المستفيدين	٣٩	٦٠	٢٥	٣٨.٥	١	١.٥	٢.٥٨	٠.٥٣	١
٩	أستطيع التحليل الموضوعي للمشكلات التي تواجه المستفيدين بشكل غير مألوف	٣٦	٥٥.٤	٢٨	٤٣.١	١	١.٥	٢.٥٤	٠.٥٣	٣
١٠	أتقن القدرة على استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة	٢٤	٣٦.٩	٢٦	٤٠	١٥	٢٣.١	٢.١٤	٠.٧٧	٩
البعد ككل								٢.٤٦	٠.١٨	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى القدرات الإبداعية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٤٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول أوظف معارفي ومهاراتي في حل المشكلات التي تواجه المستفيدين بمتوسط حسابي (٢.٥٨)، ثم جاء بالترتيب الثاني يمكنني إيجاد الحلول الخلاقة لمشكلات المجتمع المحلي بمتوسط حسابي (٢.٥٤)، وبانحراف معياري (٠.٥)، يليها الترتيب الثالث أستطيع التحليل الموضوعي للمشكلات التي تواجه

المستفيدين بشكل غير مألوف بمتوسط حسابي (٢.٥٤)، وانحراف معياري (٠.٥٣)، وأخيراً الترتيب السادس أتقن القدرة على استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة بمتوسط حسابي (٢.١٤). وقد يعكس ذلك أهمية توفر المعارف والمهارات والتي تمكن الأخصائيين الاجتماعيين من مواجهة وحل المشكلات التي تواجه المستفيدين من الوحدات الاجتماعية، كما أن توفر المعارف والمهارات لدى الأخصائي الاجتماعي يساعده على حل المشكلات الموجودة بالمجتمع المحلي والتي تواجهه، مما يؤكد على أهمية المعارف والمهارات والقيم اللازمة للعمل بالوحدات الاجتماعية. ويتفق ذلك مع "دراسة كوين (2010) Quinn" ودراسة أشرف (٢٠١٥).

المحور الرابع: المعوقات التي تواجه إشباع الاحتياجات التدريبية اللازمة لبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية:

جدول (١١) المعوقات التي تواجه إشباع الاحتياجات التدريبية اللازمة لبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية

(ن=٦٥)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	%	ك	%	ك	%		
٧	٠.٦٨	٢.٣١	٨	١٢.٣	٢٩	٤٤.٦	٤٣.١	٢٨	عدم الاستعانة بالخبراء والمتخصصين في تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية.	١
٦	٠.٦٤	٢.٣٢	٦	٩.٢	٣٢	٤٩.٢	٤١.٥	٢٧	عدم توفير الإمكانيات المادية اللازمة للتدريب	٢
٥	٠.٦٤	٢.٣٤	٦	٩.٢	٣١	٤٧.٧	٤٣.١	٢٨	عدم تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للأخصائيين الاجتماعيين	٣
٩	٠.٥٩	٢.٢٥	٥	٧.٧	٣٩	٦٠	٣٢.٣	٢١	عدم مواكبة البرامج التدريبية للمستحدثات التقنية الحديثة	٤
٤	٠.٥٦	٢.٤٢	٢	٣.١	٣٤	٥٢.٣	٤٤.٦	٢٩	عدم التخطيط للبرامج التدريبية بما يتناسب والاحتياجات التدريبية	٥
٤	٠.٥٦	٢.٤٢	٢	٣.١	٣٤	٥٢.٣	٤٤.٦	٢٩	عدم مشاركة الأخصائيين الاجتماعيين في تحديد احتياجاتهم التدريبية	٦
٢	٠.٥٩	٢.٤٦	٣	٤.٦	٢٩	٤٤.٦	٥٠.٨	٣٣	محتوى البرامج التدريبية لا تنمي قدرات الأخصائيين الاجتماعيين	٧
٣	٠.٧١	٢.٤٥	٨	١٢.٣	٢٠	٣٠.٨	٥٦.٩	٣٧	عدم الوعي من قبل العاملين بأهمية وجدوى التدريب	٨
١	٠.٥٦	٢.٤٨	٢	٣.١	٣٠	٤٦.٢	٥٠.٨	٣٣	عدم ملائمة البرامج المقدمة للاحتياجات التدريبية الفعلية	٩
٨	٠.٧٢	٢.٢٩	١٠	١٥.٤	٢٦	٤٠	٤٤.٦	٢٩	التكرار وعدم التنوع في البرامج التدريبية المقدمة	١٠
مستوى مرتفع	٠.٢٧	٢.٣٧	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى المعوقات التي تواجه إشباع الاحتياجات التدريبية اللازمة لبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٣٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول عدم ملائمة البرامج المقدمة للاحتياجات التدريبية الفعلية بمتوسط حسابي (٢.٤٨)، ثم جاء بالترتيب الثاني محتوى البرامج التدريبية لا تنمي قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط حسابي (٢.٤٦)، يليها الترتيب الثالث عدم الوعي من قبل العاملين بأهمية وجدوى التدريب بمتوسط حسابي (٢.٤٥)، وأخيراً الترتيب التاسع عدم مواكبة البرامج التدريبية للمستحدثات التقنية الحديثة بمتوسط حسابي (٢.٢٥). وقد أكدت الدراسات على وجود العديد من المعوقات التي تواجه الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدة الاجتماعية والتي أهمها حاجة الأخصائيين الاجتماعيين الى التدريب والبرامج التدريبية، وعدم تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للأخصائيين الاجتماعيين، مما يؤدي إلى أن البرامج التدريبية لا تعبر عن الاحتياجات الفعلية التي يحتاج الأخصائيين الاجتماعيين إلى إشباعها، وكذلك عدم ملائمة محتوى البرامج التدريبية المقدمة لهذه الاحتياجات، مما يؤكد أهمية ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية وتتفق هذه النتائج مع دراسة كل من محمود (١٩٨٧)، ودراسة عطا الله (٢٠٠٨)، ودراسة سالم (٢٠١٥) ودراسة عمر (٢٠١٨) ودراسة لوبومير (2012) Lubomir

المحور الخامس: مقترحات تفعيل إشباع الاحتياجات التدريبية اللازمة لبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بوحدات الضمان الاجتماعي:

جدول (١٢) مقترحات تفعيل إشباع الاحتياجات التدريبية اللازمة لبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية

(ن=٦٥)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	مشاركة الأخصائيين الاجتماعيين في تحديد احتياجاتهم التدريبية	٣٢	٤٩.٢	٢٨	٤٣.١	٥	٧.٧	٢.٤٢	٠.٦٣	٩
٢	تخطيط البرامج التدريبية بما يتناسب والاحتياجات التدريبية الفعلية	٣١	٤٧.٧	٣٢	٤٩.٢	٢	٣.١	٢.٤٥	٠.٥٦	٨
٣	عقد الدورات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين اللازمة لبناء قدراتهم	٣٧	٥٦.٩	٢٥	٣٨.٥	٣	٤.٦	٢.٥٢	٠.٥٩	٤
٤	أن تتفق البرامج التدريبية المقدمة والاحتياجات الفعلية للأخصائيين الاجتماعيين	٣٥	٥٣.٨	٣٠	٤٦.٢	-	-	٢.٥٤	٠.٥	٢
٥	استخدام الأساليب التدريبية الحديثة في التدريب	٣١	٤٧.٧	٣٣	٥٠.٨	١	١.٥	٢.٤٦	٠.٥٣	٧
٦	التقييم المستمر للبرامج التدريبية المقدمة للأخصائيين الاجتماعيين	٣٣	٥٠.٨	٣١	٤٧.٧	١	١.٥	٢.٤٩	٠.٥٣	٥

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٣	٠.٥٦	٢.٥٤	٣.١	٢	٤٠	٢٦	٥٦.٩	٣٧	٧	توفر الكوادر المؤهلة لتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية
١	٠.٥	٢.٥٨	-	-	٤١.٥	٢٧	٥٨.٥	٣٨	٨	تنوع البرامج التدريبية المقدمة بما ينمي قدراتهم
٥	٠.٥٣	٢.٤٩	١.٥	١	٤٧.٧	٣١	٥٠.٨	٣٣	٩	التقييم المستمر للبرامج التدريبية المقدمة
٦	٠.٥٦	٢.٤٩	٣.١	٢	٤٤.٦	٢٩	٥٢.٣	٣٤	١٠	توفير الإمكانيات المادية اللازمة للتدريب
مستوى مرتفع	٠.٢٣	٢.٥	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى مقترحات تفعيل إشباع الاحتياجات التدريبية اللازمة لبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول تنوع البرامج التدريبية المقدمة بما ينمي قدراتهم بمتوسط حسابي (٢.٥٨)، ثم جاء بالترتيب الثاني أن تتفق البرامج التدريبية المقدمة والاحتياجات الفعلية للأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط حسابي (٢.٥٤)، وبانحراف معياري (٠.٥)، يليها الترتيب الثالث توفر الكوادر المؤهلة لتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية بمتوسط حسابي (٢.٥٤)، وبانحراف معياري (٠.٥٦)، وأخيراً الترتيب التاسع مشاركة الأخصائيين الاجتماعيين في تحديد احتياجاتهم التدريبية بمتوسط حسابي (٢.٤٢). وقد يعكس ذلك أهمية تنوع البرامج المقدمة للأخصائيين الاجتماعيين وعدم تكرارها وعدم تقديم برامج تدريبية نمطية متكررة بعيدة كل البعد عن الحاجة التدريبية الفعلية. وأن تتفق البرامج التدريبية المقدمة مع الاحتياجات الفعلية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية، بما ينمي قدراتهم ويكسبهم المعارف والمهارات والقيم اللازمة لتحسين مستوى الأداء لديهم، مما يؤكد على ضرورة التخطيط الجيد للبرامج المقدمة وتحديد الاحتياجات الفعلية للأخصائيين الاجتماعيين وتنميتهم مهنيًا وبناء وتنمية قدراتهم حتى يقوموا بهذا الدور على الوجه الأكمل؛ حيث تأتي عملية "تحديد الاحتياجات التدريبية" كأساس أولي لمعرفة ما يحتاجه هؤلاء الأعضاء من مهارات وقدرات وجدارات تؤهلهم بعد ذلك للقيام بأدوارهم الوظيفية بكفاءة واقتدار. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة رشوان (٢٠١٢) ودراسة العمرو (٢٠١٧) ودراسة عبد الله (٢٠٢٠).

المحور السادس: اختبار فروض الدراسة:

(١) اختبار الفرض الأول للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية متوسطاً ":

جدول (١٣) مستوى الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية ككل

(ن=٦٥)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	الاحتياجات المعرفية	٢.٢٧	٠.٣٤	متوسط	١
٢	الاحتياجات المهارية	٢.١٥	٠.٣٣	متوسط	٣
٣	الاحتياجات القيمية	٢.٢٢	٠.٣٤	متوسط	٢
الاحتياجات التدريبية ككل		٢.٢١	٠.٢٤	مستوى متوسط	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية ككل متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٢١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول الاحتياجات المعرفية بمتوسط حسابي (٢.٢٧)، ثم جاء بالترتيب الثاني الاحتياجات القيمية بمتوسط حسابي (٢.٢٢)، وأخيراً الترتيب الثالث الاحتياجات المهارية بمتوسط حسابي (٢.١٥). مما يجعلنا نقبل الفرض الأول للدراسة والذي مؤداه " من المتوقع أن يكون مستوى الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية متوسطاً ".

(٢) اختبار الفرض الثاني للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية مرتفعاً ":

جدول (١٤) مستوى أبعاد بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية ككل

(ن=٦٥)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	القدرات الاجتماعية	٢.٤٩	٠.١٨	مرتفع	٢
٢	قدرات العمل الأساسية	٢.٥٦	٠.١٦	مرتفع	١
٣	القدرات الإبداعية	٢.٤٦	٠.١٨	مرتفع	٣
أبعاد بناء القدرات ككل		٢.٥١	٠.١٣	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى أبعاد بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول قدرات العمل الأساسية بمتوسط حسابي (٢.٥٦)، ثم جاء بالترتيب الثاني القدرات الاجتماعية بمتوسط حسابي (٢.٤٩)، وأخيراً الترتيب الثالث القدرات الإبداعية بمتوسط حسابي (٢.٤٦). مما يجعلنا نقبل الفرض الثاني للدراسة والذي مؤداه " من المتوقع أن يكون مستوى بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية مرتفعاً ".

(٣) اختبار الفرض الثالث للدراسة: " توجد علاقة دالة إحصائية بين المتغيرات الديموجرافية للأخصائيين الاجتماعيين وتحديدهم لمستوى الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية ":

جدول (١٥) العلاقة بين المتغيرات الديموجرافية للأخصائيين الاجتماعيين وتحديدهم لمستوى الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية

(ن=٦٥)

م	المتغيرات الديموجرافية	الاحتياجات التدريبية ككل	
		المعامل المستخدم	قيمه ودلالته
١	النوع	كا ^٢	٢٥.٥٥١ (ح.د=٢٩)
٢	السن	بيرسون	٠.٠١٣
٣	المؤهل العلمي	جاما	٠.١٧٢
٤	الوظيفة	كا ^٢	٥٠.٥٦٥ (ح.د=٥٨)
٥	عدد سنوات الخبرة	بيرسون	٠.٠٢٠

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

لا توجد علاقة دالة إحصائية بين المتغيرات الديموجرافية للأخصائيين الاجتماعيين وتحديدهم لمستوى الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية، وهذا يعني أن الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية لا تختلف باختلاف المتغيرات الديموجرافية للأخصائيين الاجتماعيين (النوع، السن، والمؤهل العلمي، والوظيفة، عدد سنوات الخبرة في مجال العمل). مما يجعلنا نرفض الفرض الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة دالة إحصائية بين المتغيرات الديموجرافية للأخصائيين الاجتماعيين وتحديدهم لمستوى الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية ".

(٤) اختبار الفرض الرابع للدراسة: " توجد علاقة دالة إحصائياً بين المتغيرات الديموجرافية للأخصائيين الاجتماعيين وتحديدهم لمستوى بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية ":

جدول (١٦) العلاقة بين المتغيرات الديموجرافية للأخصائيين الاجتماعيين وتحديدهم لمستوى بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية

(ن=٦٥)

م	المتغيرات الديموجرافية	أبعاد بناء القدرات ككل	
		المعامل المستخدم	قيمه ودلالته
١	النوع	كا ^٢	٢٤.٣٩٦ (د.ح=٢٣)
٢	السن	بيرسون	٠.١٦٢
٣	المؤهل العلمي	جاما	٠.١٨٣
٤	الوظيفة	كا ^٢	٤٣.٢٣٦ (د.ح=٤٦)
٥	عدد سنوات الخبرة	بيرسون	٠.١٧١

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين المتغيرات الديموجرافية للأخصائيين الاجتماعيين وتحديدهم لمستوى بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية، وهذا يعني أن بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية لا تختلف باختلاف المتغيرات الديموجرافية للأخصائيين الاجتماعيين (النوع، السن، والمؤهل العلمي، والوظيفة، عدد سنوات الخبرة في مجال العمل). مما يجعلنا نرفض الفرض الرابع للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة دالة إحصائياً بين المتغيرات الديموجرافية للأخصائيين الاجتماعيين وتحديدهم لمستوى بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية

آليات مقترحة لتفعيل دور الوحدات الاجتماعية في إشباع الاحتياجات التدريبية اللازمة لبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين

ويمكن أن تسهم هذه الآليات في تفعيل دور الوحدات الاجتماعية في اشباع الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين من خلال:

أولاً:الوحدات الاجتماعية:

-تنظيم الدورات والبرامج التدريبية اللازمة للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالوحدات الاجتماعية والتي تسهم في بناء معارفهم ومهاراتهم وكفاءاتهم، وكذلك تزودهم بالأساليب المتجددة في مجال عملهم بالوحدة الاجتماعية وتطور من قدراتهم بما يساعد على رفع مستوى الأداء والكفاءة.

-تقديم البرامج التدريبية من خلال مؤهلين متخصصين، حتى تعكس البرامج التدريبية الاحتياجات التدريبية الحقيقية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالوحدات الاجتماعية.

-إلزام الوحدات الاجتماعية بتدريب سنوي إجباري للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية يتناول بعض متغيرات الاحتياجات التدريبية لرفع كفاءتهم ومستواهم المهني وتنمية وبناء قدراتهم.

-أن تحدد الوحدات الاجتماعية للجهات المنفذة للتدريب أولويات الاحتياجات التدريبية والمتغيرات التي يجب أن تتضمنها البرامج التدريبية المقدمة.

-تنظيم ورش عمل متنوعة لاكساب الأخصائيين الاجتماعيين المهارات المتنوعة اللازمة لأداء عملهم. العمل على ربط الترقية وتولي المناصب الإدارية العليا بحضور البرامج التدريبية المقدمة حتى يكون ذلك حافزا يشجع على المشاركة من جانب الأخصائيين الاجتماعيين.

-تقدير وتحديد الاحتياجات التدريبية من قبل الوحدات الاجتماعية كل فترة زمنية محددة (ثلاث أو خمس سنوات) يتم على أساسها وضع البرامج التدريبية الملائمة للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية.

-زيادة أعداد الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالوحدات الاجتماعية.

ثانياً: الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية:

- المشاركة من جانب الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية في تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية اللازمة لتنمية وبناء قدراتهم.

- التزود والأطلاع على كل ما هو جديد في مجال الممارسة المهنية .

- الالتحاق بالدراسات العليا و الدبلومات المتخصصة في الخدمة الاجتماعية، بما يسهم في زيادة معارفه وخبراته وتطويره لذاته.

- تطوير قدراته وخاصة في مجال التكنولوجيا الحديثة بما يمكنه من أداء عمله بكفاءة.

ثالثاً: البرامج التدريبية المقدمة:

- إن الإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي يتطلب تنمية معارفه ومهاراته وخبراته، ويمكن أن يتحقق هذا من خلال تقديم العديد من البرامج التدريبية التي تهدف إلى تزويد الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات

- الاجتماعية بالمهارات والمعارف والخبرات اللازمة لتطوير الأداء، فالتدريب يقدم معرفة جديدة ويكسب مهارات وينمي قدرات ويؤثر على الاتجاهات، فيكسب اتجاهات إيجابية جديدة، لذا فلا بد من:
- تحديد أولويات الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين.
 - التخطيط للبرامج التدريبية المقدمة على أساس واقعي للاحتياجات التدريبية الفعلية.
 - أن يكون محتوى البرامج التدريبية ملائم بما يسمح بتنمية قدراتهم ومعارفهم وخبراتهم والوسائل والأساليب المستخدمة في التدريب.
 - مراعاة تعدد وتنوع الأساليب التدريبية واستخدام أحدث الأساليب .
 - المتابعة المستمرة لسير البرنامج التدريبي.
 - تقويم البرامج التدريبية المقدمة بصفة دورية للوقوف على الإيجابيات والسلبيات ومواطن الضعف والقوة.
 - أن تتضمن البرامج التدريبية المقدمة للأخصائيين الاجتماعيين المعارف اللازمة للعمل بالوحدات الاجتماعية والتي ترتبط بطبيعة ومشكلات سكان المجتمع المحلي ، والبرامج والمشروعات التنموية التي يحتاجها سكان المجتمع المحلي، والمعارف المرتبطة بنظريات وأسس الممارسة المهنية بمجال تنمية المجتمع، والمعارف المرتبطة بدور الوحدات الاجتماعية، والإمكانيات والموارد المتاحة بالمجتمع المحلي.
 - أن تتضمن البرامج التدريبية المقدمة للأخصائيين الاجتماعيين المهارات اللازمة للعمل بالوحدات الاجتماعية كمهارة جمع البيانات والمعلومات عن سكان المجتمع المحلي، مهارة الاستخدام الأمثل للإمكانيات والموارد المتاحة بالمجتمع المحلي و إجراء البحوث الميدانية تقدير احتياجات سكان المجتمع المحلي و المهارات المهنية و التقويمية المرتبطة بالعمل بالوحدات الاجتماعية ومهارة التنسيق والاتصال بين الوحدة الاجتماعية والمؤسسات التنموية الأخرى.
 - أن تتضمن البرامج التدريبية المقدمة للأخصائيين الاجتماعيين القيم اللازمة للعمل بالوحدات الاجتماعية والتي تؤكد احترام ومراعاة الفروق الفردية بين الأفراد المستفيدين، قيم ترتبط بالحفاظ على خصوصية وسرية بيانات المستفيدين، القيم المرتبطة بالالتزام بتحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية في تقديم الخدمات والقيم التي ترتبط بتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين المستفيدين من الوحدة الاجتماعية، وتقبل المستفيدين من الوحدة الاجتماعية بأوضاعهم وظروفهم والتأكيد على حق المستفيدين في توفير حياة إنسانية كريمة لهم.

المراجع المستخدمة:

- إبراهيم، نرمين إبراهيم حلمي (٢٠١٩). برنامج مهني مقترح للتمكين الوظيفي للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية العاملة بمجال رعاية المعاقين، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، العدد (٦١)، ج (٦).
- أبكر، بحر الدين عبد الله (٢٠١٥). الاستثمار في التعليم وأثره في بناء القدرات البشرية في الجامعات السودانية الحكومية في ضوء مقتضيات اقتصاديات المعرفة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية.
- أبو النصر، مدحت محمد محمود (٢٠٠٧). إدارة وتنمية الموارد البشرية والاتجاهات المعاصرة، الطبعة الأولى، القاهرة، مجموعة النيل العربية، .
- أبو النصر، مدحت محمد محمود (٢٠١٧). التدريب عن بُعد بواباتك لمستقبل أفضل، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- أبو النصر، مدحت محمد (٢٠٠٧). الموارد البشرية والاتجاهات المعاصرة، القاهرة، مجموعة النيل العربية.
- أبو هرجة، محمد إبراهيم علي (٢٠١٦). تكنولوجيا المعلومات الرقمية كمتغير في تنمية قدرة الأخصائيين الاجتماعيين على الممارسة المهنية الرقمية: واقع الممارسة الرقمية وتصور لبرنامج مقترح لتدريب الأخصائيين الاجتماعيين على استخدام تكنولوجيا المعلومات الرقمية في تنمية قدرتهم على الممارسة المهنية الرقمية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، عدد (٥٥).
- أشرف، نور الأيمان (2015). التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين كمدخل لتحقيق التنمية المهنية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
- أصلان، فاتن (٢٠٠٩). تقويم الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي مع الحالات الفردية بمكاتب التوجيه والاستشارات الاسرية بمدن القناة، رسالة ماجستير، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، .
- أمام، عائشة عبد الرسول (٢٠٠٩). العلاقة بين تطبيق برنامج تدريبي وتنمية الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين ومشرفي الأدوار بالمدارس الخاصة، بحث منشور بمجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ع٢٦، ج٣.
- الباجوري، أيمن أمين (٢٠١٥). الإطار المفاهيمي لبناء القدرات المؤسسية للوحدات المحلية، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، مجلد (١٦)، عدد (٣).
- باوزير، نجات سعيد سالم (٢٠١٧). تصور مقترح لبناء القدرات المؤسسية في جامعة الملك عبد العزيز في ضوء نظرية الذكاءات المتعددة، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، جامعة الملك عبد العزيز، معهد الدراسات العليا التربوية، المجلد (٦)، العدد (٢).

بركات، وجدي محمد (٢٠٠٥). واقع استخدام أسلوب المشورة المجتمعية في منظمات المجتمع المدني، بحث منشور بالمؤتمر العلمي الثامن عشر، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية .

البساطي، السيد حسن (٢٠١٦). دور الأخصائي الاجتماعي في تحقيق العدالة الاجتماعية للفقراء، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، عدد (٥٥).

بوغريس لامية (٢٠١٣). التدريب ومدى مساهمته في تحسين أداء المؤسسة العمومية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية.

التويجي، أحمد عبد السلام ميهوب (٢٠١٨). مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن من وجهة نظرهم، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، مج (١١)، عدد (٣٨).

الجرواني، نادية عبد الجواد (٢٠٠٩). تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الأهلية، مجلة كلية الآداب، جامعة حلوان، عدد (٢٦).

الجمال، أحمد عيسى (٢٠١١). ممارسة تنظيم المجتمع لدعم وبناء قدرات الجمعيات الأهلية كإحدى منظمات المجتمع المدني، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، عدد (٣٠)، ج (٤).

جميل، عبد الكريم أحمد (٢٠١٦). تدريب وتنمية الموارد البشرية، الأردن، الجنادرية للنشر والتوزيع.

حبيب، جمال شحاته (١٩٩٧). العلاقة بين تطبيق برنامج تطبيقي للأخصائيين الاجتماعيين وتنمية أدائهم المهني، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية .

حجازي، سناء محمد (٢٠٠٦). "العلاقة بين متطلبات بناء القدرات التنظيمية وتحسين جودة مشروعات الجمعيات الأهلية"، المؤتمر العلمي التاسع عشر للخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.

حجازي، سناء محمد (٢٠٠٨). دراسة نحو المهام التنظيمية المعاصرة للوحدات الاجتماعية ومستويات الممارسة المهنية للأخصائي الاجتماعي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد ٢٤، الجزء الثاني، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.

خطيب، عبد الله (١٩٩٧). التمويل وتقرير الموارد المالية ورقة عمل مقدمة إلى الورشة الإقليمية حول التعاون بين المنظمات الأهلية ودورها في العملية التنموية في الشرق الأوسط، (عمان: مركز الدراسات والبحوث والاتحاد العام للجمعيات الخيرية).

خطيري، ميرفت السيد (٢٠٠٣). دور برنامج التعليم في تنمية الممارسات المهنية المجال المدرسي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، عدد (١٤).

الدخيل، محمد (٢٠١٣) . التدريب التربوي "النظرية والتطبيق"، الرياض، دار الخريجي للنشر والتوزيع.

ندراوى، محمد عبد الصادق (٢٠٠٤). الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وتحسين أداء المتطوعين بالجمعيات الأهلية، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة القاهرة، فرع الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية .

رشوان ،أحمد صادق (٢٠٠٧). العلاقة بين متطلبات بناء القدرات المؤسسية للجمعيات الأهلية وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، بحث منشور فى المؤتمر العلمى العشرون، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.

رشوان، أحمد صادق (٢٠١٢). متطلبات الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية للقيام بمهامها التنظيمية، بحث منشور بالمؤتمر الدولي الخامس والعشرون، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ج٧.

سالم، أحمد عبدالعظيم أحمد (٢٠١٥). تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة :دراسة ميدانية، مجلة الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من أجل التنمية، س١٥، عدد ٩١.

سناء محمد زهران عمر (٢٠١٨). تصور تخطيطي لتفعيل دور شبكات الأمان الاجتماعي في الحد من مشكلة الفقر، حلوان، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مجلد ١، عدد (٤٨).
سويدان ، محمد عبد الحميد (٢٠١٤) . برنامج مقترح للتدخل المهني من منظور العمل مع الجماعات لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بمكاتب التوجيه والإستشارات الأسرية بمحافظة البحيرة .مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.

شتاتحة، عائشة (٢٠١٩). التدريب في منظمات الأعمال مفاهيم ومبادئ، الأردن ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع،

الشكرة، ثلاب بن عبدالله (٢٠١٨) .الاحتياجات التدريبية لمشرفي الأنشطة الطلابية في جامعة الأمير سطم بن عبد العزيز من وجهة نظرهم، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، دار سمات للدراسات والأبحاث، مجلد(٧)، العدد(٨).

شمروخ، مرفت جمال الدين علي(٢٠١٤). متطلبات بناء القدرات البشرية والمالية والتنظيمية لمنظمات رعاية المعاقين حركيا، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، عدد ٥٢.

صبره، صابرين عربي سعد (٢٠٢٠). المهارات التخطيطية كألية لبناء قدرات العاملين بالوحدات المحلية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، عدد (٥٠)، مجلد (١).

العامري، سلوى حسني (٢٠٠٣). تدريب المنظمات الأهلية العربية في مطلع ألفية جديدة، القاهرة، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية.

عبد الحميد، صابر عبد اللاه (٢٠١٦). الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين المرتبطة بالعمل مع حالات ذوي الإعاقة بمدارس الدمج الشامل، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، عدد (٣٩).

عبد الرحمن، نهلة عبد الرحيم(٢٠١٥). التغذية العكسية كألية لتطوير أداء الأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية" دراسة مطبقة على الوحدات الاجتماعية بمركز ومدينة الفيوم"، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.

عبد العال، عبد الحليم رضا(١٩٩١). تنظيم مجتمع النظرية والتطبيق، القاهرة، دارالحكيم للطباعة والنشر، ١٩٩١.

عبد العزيز، رمضان أحمد عبد المطلب (٢٠١٦). تقدير الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بمدارس التربية الخاصة "دراسة ميدانية مطبقة بمحافظة سوهاج"، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، عدد(٥٥) .

عبد العزى، عزة عبدالجول (٢٠٠٤) . تحدى الاحتياجات التدريبية لأخصائي العمل مع الجماعات للتخفيف من حدة المشكلات الاجتماعية لدى المسنون ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، العدد (١٧).

عبد العزيز، هشام محمد(١٩٩٦). تقويم وسائل التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية الريفية بالفيوم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية.

عبد الله، نمر نكي شلبي(٢٠٢٠). تقدير احتياجات الأخصائيين الاجتماعيين بمديرية التضامن الاجتماعي بالبحيرة كألية لتحسين أدائهم المهني، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ع ٤٩، مجلد ١.

عبدالستار، رضا محمد(٢٠١٤) . تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالهيئة العامة لتعليم الكبار، مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار، جامعة عين شمس، مركز تعليم الكبار، عدد ١٦.

العزاوي، نجم(٢٠٠٦): التدريب الإداري"، الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ص ١٤.

- العشيوي، منى (٢٠١٨). الاحتياجات التدريبية للمرشد الأسري وتصور مقترح لبرنامج تدريبي في ضوء نظرية العلاج الأسري، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 45، العدد ٢.
- العشيوي، منى محمد (٢٠١٨). الاحتياجات التدريبية للمرشد الأسري وتصور مقترح لبرنامج تدريبي في ضوء نظرية العلاج الأسري" دراسة وصفية مطبقة على مراكز الإرشاد الأسري بمدينة الرياض"، بحث منشور بمجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٤، مج ٤٥ .
- عطا الله، إيمان محمد محمود (٢٠٠٨). معوقات تحقيق الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالوحدات الاجتماعية، المؤتمر العلمي الدولي الحادي والعشرون للخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، مجلد (٧) .
- عطا الله، إيمان محمد محمود (٢٠٠٨). معوقات تحقيق الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالوحدات الاجتماعية، المؤتمر العلمي الدولي الحادي والعشرون للخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، مج ٧ .
- علي، وائل عمران (٢٠١٨). بناء القدرات المجتمعية كآلية للتدخل الاستراتيجي الداعم لتحقيق العدالة الاجتماعية والحوكمة المجتمعية مع إشارة خاصة إلى الحالة المصرية، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مجلد (٣٨)، العدد (٣).
- علي، وائل عمران (٢٠١٨). بناء القدرات المجتمعية كآلية للتدخل الاستراتيجي الداعم لتحقيق العدالة الاجتماعية والحوكمة المجتمعية مع إشارة خاصة إلى الحالة المصرية، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مج 38، ع 3 .
- العمر، بدرية سليمان (٢٠١٧). جودة الأداء المهني للأخصائية الاجتماعية في جامعة الاميرة نورة بنت عبد الرحمن، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية
- العناني، عبير علي (٢٠٠١). تقويم جهود جمعيات تنمية المجتمع المحلي بمحافظة بور سعيد في مجال تنمية الموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
- العنزي، نشمي حسين (٢٠١٤). واقع خدمات الضمان الاجتماعي المقدمة للأسر الفقيرة التي تعولها نساء، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، الجمعية السعودية لعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، عدد (٧).
- عوني، جولنار رودريك، لامي ثمار محسن (٢٠٠٥). المتقن الثلاثي فرنسي انجليزي عربي، بيروت، دار الراتب الجامعية..
- الغامدي، عبد الله محمد علي (٢٠١٩). الاحتياجات التدريبية لمعلمي التربية الإسلامية في ضوء الاتجاهات الحديثة للتدريب المهني، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، كلية التربية، مجلد (٣٥)، العدد (٧) .

- غنائم، صالح سليم (٢٠١٩). المناخ التنظيمي ودوره في الرضا الوظيفي" دراسة تطبيقية على صندوق الضمان الاجتماعي بترهونة"، مجلة جامعة الزيتون، جامعة الزيتون، عدد (٣٠) .
- غيث، محمد عاطف (١٩٧٩). قاموس علم الاجتماع، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب .
- الكتاب الإحصائي السنوي. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء من عام ١٩٩٣ - ٢٠٠٠ ، ٢٠٠١ .
- مبروك، سحر فتحي(١٩٩٠). دور الوحدة الاجتماعية في إنجاز المشروعات التنموية" دراسة تقويمية للوحدة الاجتماعية بندر أول الفيوم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، فرع الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية.
- المببضين، محمد زيب، نجم، نجم عبود(٢٠١٤). أثر الخدمات التي تقدمها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأدنى على الأداء في المؤسسة في مدينة عمان، دراسات العلوم الإدارية، المجلد ٤١ ، العدد (٢) .
- مجمع اللغة العربية.(٢٠١٢). المعجم الوجيز، القاهرة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية ..
- محمد، عبد الرحيم عبد الحليم (٢٠١١). تحديات تنمية مهارات الموارد البشرية- مداخل منهجية، مجلة التنوير المعرفي، الخرطوم العدد(١١) .
- محمد، هند محمد امام (٢٠١٠). متطلبات تدعيم القدرات المعلوماتية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات العاملة في المشروعات الصغيرة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الفيوم ، كلية الخدمة الاجتماعية.
- محمود، خالد صالح صالح (٢٠١٥) المتطلبات المعرفية والمهارية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمكاتب التأهيل الاجتماعي للمعاقين، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، عدد(٥٣) .
- محمود، محمد محمود(١٩٨٧). الصعوبات التي تواجه الوحدة الاجتماعية الريفية في تأدية وظائفها التنموية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
- مركز خدمات المنظمات غير الحكومية (٢٠٠٨). بناء القدرات المؤسسية، دليل المدرب، القاهرة، مركز خدمات المنظمات غير الحكومية. .
- هللو، إيهاب محمود درويش(٢٠١٦). تصور مقترح لتطوير بناء القدرات المؤسسية في منظمات المجتمع المدني بقطاع غزة، ، جامعة الأقصى، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا.
- وزارة التضامن الاجتماعي(٢٠٠٦). دراسة في الوحدة الاجتماعية، القاهرة ، الإدارة المركزية في البحوث والتخطيط.

Ku, Hok Bun, Sik Chung Yeung, Paulin- sung-chan(2005) , Searching for A Capacity building Model in social work Education, v24, Issue2 China, March

Selfridge, G. (2009): Capacity-building in chronic disease prevention initiatives: An exploration of the process of Capacity-building among community-based health promotion workers, M.S, University of Alberta, Canada.

Sheafor, B., & Horejsi , C. (2014), *Techniques and Guidelines for Social Work Practice*. new york: Pearson press.

Quinn ,Gregorio(2010),Straussner ,Shulamith lala Ashenberg., Journal of Social Work Practice in the Addication . Vol 10(4) .

Haruhiko Sakaguchi & Vishanthie Sewpaul(2011), A comparison of social work Education across south Africa and Japan in relation to the Global standards for social work Education and Training International ,Journal of social welfare, Vol. (20), No. (2), Apr.,.

Lubomir Kostal (2012), A approximate Information capacity of the perfect Integrate – and- fire Neuron using the Temporal code, Journal Brain Research, Vol.(1434), Jan.

Management *Development and Governance Division, Bureau for Policy Development (UNDP), Capacity Assessment And Development In a Systems and Strategic Management Context, Technical Advisory Paper No. 3, New York: UNDP, January 1998, P. X .*

Rich James,(1998),Demystifying Organization Development , Practical CapacityBuilding Experiences of African NGOS (UK: intrac publication) p. 28.

Robert L. Barker , (1987), Social Work Dictionary, Silver Spring Margl and ,N.A,S.W ,P.105

Sheafor, B., & Horejsi , C. (2014), *Techniques and Guidelines for Social Work Practice*. new york: Pearson press.