

المتطلبات المعرفية والمهارية للأخصائي الاجتماعي

كممارس عام في مجال العمل الخيري

دراسة مطبقة على الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الخيرية العامة بمكة المكرمة

إعداد

د/ نبيل محمد محمود أبو الحسن

مدرس مجالات الخدمة الاجتماعية

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة أسوان

■ أولاً: مدخل وتحديد مشكلة الدراسة:

أصبح العمل الخيري في المجتمع المعاصر منهجاً يتطلب قدرات ومعارف ومهارات يتعين على القائمين عليه اكتسابها والإلمام بتطبيقاتها العملية ، فالعمل الخيري المعاصر يتم من خلال أساليب أو آليات ذات طابع مؤسسي ، وذلك من خلال مؤسسات ووفق أولويات وجدول زمني ومواءمة بين الموارد والاحتياجات ، وتصف أدبيات التنمية الحديثة المشاركة الاجتماعية في مجالات العمل الخيري بأنها راس مال الحكومات الذي تستند إليه لمواكبة الطموحات وتحقيق الإصلاحات والإنجازات. فهو ضرورة من ضرورات الحياة لما له من رسالة اجتماعية هدفها المشاركة في البناء والتنمية وتقوية دعائم المجتمع جنباً إلى جنب مع جهود الدولة⁽¹⁾.

ولقد شهد قطاع العمل الخيري عدة تغييرات وتطورات في مفهومه ووسائله ومرتكزاته ، كانعكاس طبيعي للتغيير الاجتماعي والتنموي في ظل التقدم المعرفي والمعلوماتي والانفتاح الثقافي والاقتصادي ، فلم يعد من المجدي معها العمل وفقاً لرؤية محدودة تغفل متطلبات الحاضر ومواجهة المستقبل ، ولعل ذلك ما دفع الكثير من القائمين على العمل الخيري في المجتمعات المعاصرة إلى صياغة رؤية تنظيمية متطورة ، للانتقال بغاياته وأهدافه من رعاية وخدمة المجتمع إلى منظور إستراتيجي أكثر ديناميكية وأكثر استجابة لمتطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، باعتباره قطاعاً شريكاً مع قطاعات الدولة العام والخاص⁽²⁾.

حيث تمثل البرامج والمشروعات الخيرية قوة دفع جديدة نسبياً على مستوى العمل التنموي إلى جانب الدولة والقطاع الخاص خاصة مع بداية ثمانينات القرن العشرين ، وفي كثير من الدول يتم تضمين الإسهامات الاقتصادية والاجتماعية للمنظمات والجمعيات الخيرية ضمن الحسابات القومية ومن خلال عدة مؤشرات أبرزها إسهام هذه المنظمات في توفير فرص العمل والقضاء على البطالة وتنفيذ البرامج والمشروعات التنموية والقيمة الاقتصادية لعمل المتطوعين مفاسه بمتوسط أجور العاملين في الساعة وعدد وطبيعة المستفيدين من خدمات هذه المنظمات وقيمة مشروعاتها وإسهامها في توليد الدخل القومي⁽³⁾.

والعمل الخيري بأسمائه وأشكاله الكثيرة له جذور عميقة في تقاليد عريقة وقديمة من المشاركة في معظم الثقافات ، وسواء فهم بمعنى المعونة المتبادلة ومساعدة الناس الأقل حظاً وتقديم الرعاية والخدمات على المستويات المجتمعية المختلفة ، فهو يأخذ أشكال متعددة ابتداء من الأعراف التقليدية للمساعدة الذاتية ، إلى التجاوب الاجتماعي في أوقات الشدة والكوارث من خلال مجهودات الإغاثة وتخفيف آثار الفقر ، وتلعب القيم الاجتماعية وخاصة الدينية المتأصلة في المجتمع دوراً هاماً في تعميق روح العمل التطوعي . حيث تشير المشاهدات في المجتمعات المختلفة أن العمل الخيري التطوعي يشكل شبكة الأمان الأبسط والتي لا بديل عنها لحماية من لا قوة لهم ، فالعمل الخيري ظاهرة اجتماعية مستمرة على مر العصور منذ بدء الخلق ، ولكنها تختلف في أشكالها ومجالاتها وطريقة أدائها وفق توجهات وعادات وتقاليد تتسجم مع الثقافات والمعتقدات الدينية لكل عصر ودولة.

وسيظل العمل الخيري رافداً من روافد التكافل الاجتماعي في المجتمعات الانسانية لأنه يقوم على الدوافع الخيرية التي فطرت عليها النفس البشرية. فحب الخير ومواساة المحتاجين والإيثار ومساعدة الفقراء من القيم الإنسانية التي حثت عليها الأديان السماوية . والجمعيات والمؤسسات الخيرية تعتبر رافداً من روافد العمل الاجتماعي في التصدي للمشكلات الفردية والمجتمعية التي تواجه الأفراد والمجتمعات، فهي تقدم خدماتها للملايين داخل المملكة وخارجها، كما أن خدماتها متنوعة ومتعددة بحيث تغطي احتياجات المستفيدين منها^(٤).

وقد أخذ العمل الخيري في المجتمع السعودي أشكالاً متعددة، تمثلت في جهود فردية وعائلية وقبلية، قبل أن تظهر الأعمال المنظمة والمؤسسية التي ترعاها الجهات الحكومية وتشرف عليها. إلا أنه في كل المراحل والأشكال التي مر بها العمل الخيري في المملكة تتضح قوة القيم التي تدفع المجتمع الى ممارسة هذه الأعمال الخيرية. حيث تتنوع مجالات العمل الخيري وتتعدد بحسب احتياجات الأفراد والجماعات في المجتمع السعودي. وتعمل الجمعيات والمؤسسات الخيرية بالتعاون والتفاعل مع المؤسسات الحكومية لكي تؤدي دوراً مهماً وأساسياً في تحديد الأولويات والتحديات التي تواجه المشاريع التنموية ، لما تتمتع به هذه المؤسسات من خصوصية، تتمثل في علاقتها بالفئات المستهدفة، وقربها منهم، واندماجها في بعض الأحيان مع تلك الفئات. وتتيح تلك العلاقة بين المؤسسات الخيرية ومختلف فئات المجتمع رؤية أوضح وأعمق لاحتياجاته الملحة، والمشاكل والمعوقات التي يمكن أن تصادف المشاريع التنموية، كما يمكنها نقل صورة أكثر وضوحاً ومصداقية عن جوانب تنمية الانسان وتطوير مجتمعه^(٥).

وتعتبر الجمعيات الخيرية التطوعية من المكونات الأساسية في سوق الرعاية الاجتماعية ، ففي إطار النسق العام للمجتمع يمكن تصور وجود نسق فرعي لسوق الرعاية الاجتماعية يهدف أساساً إلى توفير فرص اقتصادية واجتماعية للمواطنين ، ويقوم على فكرة المسؤولية الاجتماعية المتبادلة بين مواطني البلد الواحد ، ووظيفته الأساسية تبادل المنفعة الاقتصادية والاجتماعية بين المواطنين وتحقيق التضامن الاجتماعي ، مع التسليم بأولوية مسؤولية الفرد إزاء نفسه ، ثم يلي ذلك مسؤولية الدولة ، فالأجهزة غير الحكومية^(٦).

وتحتاج الجمعيات الخيرية في المجتمع العربي المعاصر إلى أطر نظرية مستقاة من العلوم الإنسانية والاجتماعية ومن الخبرة والممارسة المهنية لتنمية قدرتها لمواكبة الأحداث وتحدي الظروف التي أحاطت بها نتيجة للأحداث العالمية المتلاحقة والمتصارعة التي يمر بها العالم أجمع والمنطقة العربية على وجه الخصوص. وتعتبر مهنة الخدمة الاجتماعية وطريقتها في تنظيم المجتمع من أكثر المهن التي لها ارتباط وثيق بالعمل الخيري والتطوعي.

حيث يرجع الباحثون بالأصول الأولى لتنظيم المجتمع في إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية إلى الربع الأخير من القرن التاسع عشر حيث تولدت الحاجة إليه في نطاق الجهود الخيرية والتطوعية التي بذلتها الفئات الاجتماعية المختلفة من الأثرياء والمتقنين للإصلاح الاجتماعي لمواجهة المشكلات التي

ترتبت على الثورة الصناعية وظهور أوضاع اجتماعية واقتصادية وسياسية مختلفة أدت إلى ظهور عدد من الأجهزة للقيام بوظائف تبين أنها تنتمي في النهاية إلى الطريقة المتميزة التي صارت تعرف اليوم بطريقة تنظيم المجتمع^(٧).

كما تهدف مهنة الخدمة الاجتماعية التفاعل والتعامل مع التحديات التي تفرضها التحولات والتغيرات التي يمر بها المجتمع ، والتي تؤثر على تحقيق المهنة لأهدافها ، فممارسة الخدمة الاجتماعية تتأثر بقوى خارجية عديدة منها القوى الأساسية والظروف الاقتصادية والاتجاهات الدينية والفكرية والتغيرات التكنولوجية ، وهذه القوى ليست منفصلة ولكنها متشابكة ويتدخل بعضها مع البعض الآخر^(٨). وتمثل الجمعيات الخيرية مجالاً خصباً للممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية. ويعمل الأخصائي الاجتماعي على توظيف معرفته ومهاراته لتقديم المشورة المهنية وتقييم البرامج المقدمة ووضع تصور جديد " اقتراح برنامج أو وضع خطة " يتم من خلالها تحقيق الأهداف وتطوير العمل^(٩).

فالأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجال العمل الخيري لهم دور رئيسي في عملية تفعيل دور الجمعيات الخيرية من خلال رؤية مهنية متخصصة ، فهناك العديد من المهن والتخصصات العاملة في مجال العمل الخيري ، إلا إن مهنة الخدمة الاجتماعية من أكثر مهن الرعاية الاجتماعية تعاملًا مع المواطنين بنظرة شمولية ومتكاملة^(١٠). حيث يتخذ الأخصائيين الاجتماعيين من خلال الممارسة المهنية لطرق المهنة دعامة أساسية في زيادة قدرة الأفراد على القيام بوظائفهم الاجتماعية معتمدين في ذلك على توفير مجموعة من الأنشطة تهتم بعلاقاتهم وتفاعلهم وإحداث تغيير يستهدف تعليم وتنمية وتدريب الأفراد^(١١). ويرتكز التغيير على عملية التفاعل بين الأخصائي الاجتماعي والأفراد ويقوم الأخصائي بتوجيه التفاعل نحو النمو المرغوب وبما يحقق أهداف الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية^(١٢).

ومهنة الخدمة الاجتماعية في ظل ما يتعرض له المجتمع من متغيرات معاصرة ، وظهور مجتمع المعرفة الذي ينشد توظيف المعرفة في تسيير أموره وفي اتخاذ القرارات الرشيدة ، وهو أيضا المجتمع الذي يستند على المعلومات كثروة أساسية أي على خبرة الموارد البشرية وكفاءتها ومعارفها ومهاراتها كأساس للتنمية البشرية^(١٣). تسعى المهنة إلى الأخذ بأساليب التحديث وذلك للوصول إلى الجودة العالية في نوعية الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين^(١٤).

وهذا ما يشار إليه بالإعداد المهني المستمر للأخصائي الاجتماعي لتزويده بكل جديد سواء عن طريق النشرات الدورية أو اللقاءات العلمية أو الدورات التدريبية ، حتى يستطيع أن يساير تلك التطورات ويرتفع بمستوى الممارسة المهنية محققا بطريقة أفضل أهداف المهنة كما تتطلبها طبيعة العمل في مجالات الممارسة المختلفة^(١٥). وإذا ما أفنقت الأخصائي الاجتماعي الرغبة في الاستزادة المعرفية والمهارية بعد تخرجه فإنه يكون أكثر عرضة للتخلي التدريجي عن مقتضيات المهنة وأصولها ، والانزلاق شيئا فشيئا في تيار الروتينية ولذلك يجب على الأخصائي الاجتماعي أن يكون حريصاً على الاستزادة المعرفية والمهارية من خلال التدريب المستمر ، كما يجب على المنظمات

التي يعمل بها الأخصائيون الاجتماعيون أن توفر لهم برامج تدريب مستمرة ومتدرجة ضمانا للارتفاع الايجابي في كفاياتهم المهنية^(١٦).

فالممارسة المهنية للأخصائي الاجتماعي تركز على المعارف ونموها مع زيادة القدرات المهنية الخاصة بما يمكن الأخصائي الاجتماعي القيام بدوره المؤسسي^(١٧). في كافة مجالات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ، لذا فعمل الأخصائي الاجتماعي في المجال الخيري يتطلب تنمية وتطوير معارفه ومهاراته بما يتناسب مع مواكبة المتغيرات المتسارعة في المجتمع ، وبما يمكنه من تقديم المساعدة المهنية للجمعيات والمؤسسات الخيرية لتحقيق رسالتها في ضوء المستجدات والمتغيرات والتحديات التي يشهدها المجتمع ومن ثم رسم سياسة ذات بعد استراتيجي يساهم بشكل واقعي و ملموس في دعم رسالتها والاسهام في تنمية ورقي المجتمع وتحقيق الاستقرار والترابط والتضامن الاجتماعي، وتقديم برامج فعالة تساهم في حل مشاكل تلك الشريحة التي تستفيد من خدمات هذه الجمعيات ، ونقلها من دائرة الأخذ إلى دائرة الاستغناء وخاصة مع تزايد احتياجات الشرائح المستفيدة من قطاع العمل الخيري.

وفي إطار ذلك تظهر حاجة العاملين في الجمعيات الخيرية الى أن يكونوا على صلة مستمرة بما يستجد في التخصصات ذات الصلة التي تخدم مجالات العمل الاجتماعي، لأنه مجال متجدد، ويتطلب أن يكون العاملون فيه مطلعين، ولديهم قدرة على تطوير أنفسهم وأدائهم^(١٨). لذا فان التدريب في أثناء العمل يعد من الأساليب الفعالة للارتقاء بمستوى الممارسة ، وأداء العمل من قبل العاملين في الجمعيات الخيرية، اذ سيتيح لهم ذلك تطوير خبراتهم ، وزيادة كفاءتهم ، واكتساب مهارات تمكنهم من أداء أدوارهم للوفاء بمتطلبات العمل الذي يقومون به^(١٩). لذا فان حاجة المؤسسات العاملة في مجال العمل الخيري في المملكة العربية السعودية للتنمية المهنية المستدامة المنبثقة عن الاحتياجات التدريبية للعاملين هي حاجة ملحة ومستمرة^(٢٠).

هذا وفي ضوء الطرح السابق فانه يمكن تحديد مشكلة الدراسة الراهنة في التعرف على وتحديد المتطلبات المعرفية والمهارية للأخصائي الاجتماعي كممارس عام في مجال العمل الخيري ، والتي تمكنه من تقديم المساعدة المهنية للجمعيات الخيرية لتحقيق رسالتها في ضوء المستجدات والمتغيرات والتحديات التي يشهدها المجتمع المعاصر.

■ ثانياً: الدراسات السابقة :

لمزيد من الوضوح لجوانب المشكلة البحثية قام الباحث بالرجوع لبعض الدراسات التي اهتمت بطبيعة العمل في الجمعيات الخيرية والتطوعية ، وذلك للوقوف على الجوانب المعرفية والمهارية التي يحتاجها القائمين على تلك الجمعيات لتفعيل وتطوير برامجها وخدماتها ، ومن بين الدراسات التي توفرت للباحث ما يلي:

- دراسة " لبنى عبد المجيد" (٢٠٠٠م)^(٢١) بعنوان " تنظيم و إدارة المتطوعين لعلاج أزمة التطوع في الجمعيات الأهلية " ، وأوضحت الدراسة أن واقع الجمعيات الأهلية يظهر انها تعاني من محدودية

المصادر التي يتم من خلالها الحصول على المتطوعين فضلا عن أن التنظيم والإدارة بالنسبة للبرامج والأنشطة التطوعية المقدمة من تلك الجمعيات غير موجودة بالفعل، واتفقت الدراسة مع نتائج غيرها من الدراسات حول أهمية الاهتمام بتلبية احتياجات الجمعيات من المتخصصين في الخدمة الاجتماعية والتخصصات الأخرى التي يتطلبها واقع العمل بتلك الجمعيات، لتمكينها من القيام بالدور المتوقع من تلك الجمعيات والمؤسسات في تحقيق التنمية.

- دراسة "توال على خليل المسيري و عواطف سالم" (٢٠١١م) (٢٢) بعنوان "نحو تصور لتطوير ممارسة طريقة تنظيم المجتمع في مجال الرعاية الاجتماعية: دراسة مطبقة على مراكز الخدمة الاجتماعية والجمعيات الخيرية بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية. وهدفت إلى التوصل لتصور مقترح لتطوير الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع في مجالات الرعاية الاجتماعية بالتطبيق على الجمعيات الخيرية ومراكز الخدمة الاجتماعية. وتوصلت نتائج الدراسة افتقار الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع في مؤسسات الرعاية الاجتماعية (الجمعيات الخيرية النسائية ومراكز الخدمة الاجتماعية) لبعض المكونات والأبعاد المرتبطة بالمهارات المهنية والأدوات الفنية، وأوصت الدراسة بضرورة حصول الأخصائيات الاجتماعيات في الجمعيات الخيرية النسائية ومراكز الخدمة الاجتماعية على دورات تدريبية لتقل الجوانب المعرفية والمهارية لتمكينهن من تطوير الممارسة المهنية بتلك الجمعيات.

- دراسة "انتصار حسن عماشة" (٢٠٠٢م) (٢٣) بعنوان " معوقات أداء الجمعيات الخيرية النسائية في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية". وهدفت الدراسة التوصل الى المعوقات الداخلية بالجمعيات مثل المعوقات الادارية التنظيمية، المالية، البشرية، والفنية. وأوصت الدراسة على أهمية الاستعانة بالمختصين المهنيين للعمل على تنويع مصادر الدخل للجمعيات وتفعيلها، سواء أكانت مصادر تقليدية كالصدقات والزكاة والأوقاف أو غير التقليدية منها، مع الحرص على الاستعانة بالأساليب العلمية في التخطيط المالي والاستعانة بمختلف الأدوات المساعدة على ذلك مثل الميزانيات التقديرية وبيانات التدفق النقدي وغيرها.

- دراسة "حمدان مسلم المزروعى" (٢٠٠٢م) (٢٤) بعنوان " أهمية العمل الخيري التطوعي" حيث أوضحت الدراسة أهمية وضرورة البحث على فتح المجال للعمل التطوعي الخيري في إطار خطط وبرامج مدروسة لتحقيق التكامل بين الجهود المبذولة من خلال الجمعيات والمؤسسات الخيرية في المجالات المختلفة، وقد أشارت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الإيجابية المرتبطة بالعمل التطوعي الخيري منها تنمية مهارات القائمين على الجمعيات الخيرية من العاملين والمتطوعين من خلال البرامج التدريبية والتثقيفية .

- دراسة " Mizrahi " (٢٠٠٢م) (٢٥) بعنوان " الاخصائيين الاجتماعيين ودعم دور المتطوعين في تقديم الخدمات الاجتماعية " أوضحت الدراسة أن العمل التطوعي الخيري له جذور عميقة في المجتمع الأمريكي، وانه هناك اعتراف متزايد بأهمية دور المتطوعين في توفير الخدمات الاجتماعية في

مجتمعنا اليوم، و أشارت الدراسة إلى دور الجمعية الوطنية لموظفي الخدمات الاجتماعية في تفعيل الاستفادة من الخدمات الخيرية التطوعية على أساس فرضية منطقية وهي أن الخدمات التطوعية الخيرية عنصر مكمّل لبرامج الخدمات الإنسانية حيث تعمل الجمعية على إسناد المهام التي تتناسب مع مهارات المتطوعين وكذلك تنظيم برامج تدريبية من خلال المحترفين.

- دراسة "ابراهيم بن سليمان الحيدر" (٢٠٠٤م) ^(٢٦) بعنوان "العوامل الداخلية المؤثرة على عملية جمع التبرعات في المنظمات الخيرية العالمية: دراسة ميدانية على مدينة الرياض". وهدفت هذه الدراسة الى التعرف على العوامل الداخلية المؤثرة في عملية جمع التبرعات في المنظمات الخيرية العالمية الموجودة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية. وخلصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها : ضرورة التخصص في عمل المنظمات الخيرية العالمية ، وضرورة التفات المنظمات الخيرية العالمية الى أهمية التدريب في صقل مهارات العاملين فيها والرفع من كفاءتهم.

- دراسة "وجدي محمد بركات" (٢٠٠٥م) ^(٢٧) بعنوان " تفعيل الجمعيات الخيرية التطوعية في ضوء سياسات الإصلاح بالمجتمع العربي المعاصر" واستهدفت الدراسة التعرف على واقع الجمعيات الخيرية التطوعية وذلك في ضوء الأحداث والمتغيرات المجتمعية المعاصرة التي يمر بها المجتمع العربي على المستوى الداخلي والخارجي ، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج المتعلقة بنشاط الجمعيات الخيرية وأولويات اهتماماتها في المرحلة الراهنة ومن بين تلك الأولويات الاهتمام بتتية المعارف ونقل مهارات العمل للقائمين على تلك الجمعيات وضرورة الاستعانة بمشورة المتخصصين والمهنيين في هذا المجال.

- دراسة "محمد ناجي عطية" (٢٠٠٦م) ^(٢٨) بعنوان "البناء المؤسسي في المنظمات الخيرية: الواقع وآفاق التطوير" وهدفت الدراسة الى معرفة حقيقة الوضع المؤسسي للمنظمات الخيرية، والمشكلات والتحديات المعاصرة ذات العلاقة بالبناء المؤسسي ، وقد خلصت نتائج الدراسة وجود مشكلات في الموارد البشرية وحددتها في: عدم توفر الكادر المؤهل والمتخصص، ونقص الخبراء والفنيين ، وقلة الدورات والبرامج التدريبية، وضعف نظام الأجور والمكافآت، وعدم اعتماد المكافآت على كفاءة الأداء، وقلة المتطوعين في العمل الخيري ، وضعف الاهتمام بهذا القطاع.

- دراسة "محمد بن مسفر القرني" (٢٠٠٦م) ^(٢٩) بعنوان "تقويم الخدمات الايوائية بالجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية". وأظهرت نتائج الدراسة معاناة بعض الجمعيات من قلة الموارد المادية، قلة أعداد الممارسين للعمل الاجتماعي بالجمعيات الخيرية خاصة من يشرف منهم على الخدمات الايوائية، قلة أعداد المتخصصين في مجال العمل الاجتماعي بالجمعيات الخيرية، واوصت بالتركيز على تدريب العاملين بالجمعيات الخيرية واكسابهم المهارات المهنية التي تساعدهم على تقديم الخدمات الايوائية للمستفيدين بكفاءة وفاعلية، وهذا يتم عن طريق إلحاقهم بالدورات التأهيلية بالكليات والمعاهد المتخصصة في العمل الاجتماعي.

- دراسة "خالد الكندري" (٢٠٠٨م) (٣٠) بعنوان "تنمية الموارد البشرية وأهميتها فى المؤسسات الخيرية". وهدفت الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين التدريب وتطوير مستويات الأداء الفردى والمؤسسى بصفة خاصة فى مؤسسات الزكاة. وكان من أهم نتائج الدراسة التركيز على اهمية تطوير العاملين واكسابهم المعارف والمهارات الجديدة لتطوير الأداء العام بنسبة ٨١,٨% ، تطوير الجوانب السلوكية بدرجة أهمية نسبة ٨١,٢%، تطوير المعلومات والمعارف اللازمة لاداء العمل بنسبة ٨٠,٧%.

- دراسة "حبيب تركستاني" (٢٠١٠م) (٣١) بعنوان " معايير تقييم الجمعيات الخيرية بالمملكة العربية السعودية " وتناولت الأهداف المرتبطة بإدارة العمل الخيري في المنظمات غير الربحية، والوصول إلي إيجاد معايير تساهم في التعرف على مستوى أداء الجمعيات والمؤسسات الخيرية بالشكل الذي يساعدها على تطوير مستوى خدماتها وأدائها، وتوصلت إلي عدة نتائج منها أن هناك ستة معايير لتوضيح مدى فعالية الجمعيات الخيرية وهي: المكون الإداري، والتنظيمي، والمالي، والموارد البشرية، ومكون التطوير والتسويق الابتكاري، ومكون بيئة العمل والمجتمع.

- دراسة "فهد بن ناصر القريني" (٢٠١٠م) (٣٢) بعنوان " المحددات التنظيمية المؤثرة فى فاعلية المنظمات الاجتماعية: دراسة ميدانية مطبقة على العاملين بالمنظمات الاجتماعية العاملة فى مجال العمل الخيري بمدينة الرياض " ، وهدفت الدراسة التوصل لتصور مقترح لتفعيل هذه المحددات لضمان العمل فى هذه المنظمات، وقد خلصت الدراسة لمجموعة من التوصيات منها ما يلي: أن يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين فى الجمعيات والمؤسسات الخيرية بالصورة التى تسهم فى زيادة تفاعلهم مع المستفيدين من الخدمات المقدمة ، وأن يتم توفير كافة الامكانيات المادية والبشرية المؤهلة لتصميم البرامج المختلفة بصورة احترافية لتحقيق فاعلية أكبر للمستفيدين منها.

- دراسة "يوسف الراشد" (٢٠١٢م) (٣٣) بعنوان " التنمية المهنية المستدامة للعاملين فى مؤسسات المجتمع الأهلى السعودى بالمنطقة الشرقية فى ضوء احتياجاتهم المهنية: تصور مقترح"، وأظهرت نتائج الدراسة أن التنمية المهنية المستدامة مهمة بدرجة كبيرة بالنسبة للأفراد ومؤسسات المجتمع الأهلى على السواء، خاصة التدريب على المهارات التالية: مهارات الادارة، مهارات التواصل، مهارات التخطيط، مهارات تطوير الذات، مهارات التفكير والابداع، مهارات التكنولوجيا الحديثة، مهارات العمل المؤسسى.

- دراسة "عبد العزيز التويجى" (٢٠١٤م) (٣٤) بعنوان "المشكلات التى تواجهها أوقاف الجمعيات والمؤسسات الخيرية بمنطقة الرياض". وهدفت الدراسة الى تحديد المشكلات التى تواجهها أوقاف الجمعيات والمؤسسات الخيرية بمنطقة الرياض. وأظهرت الدراسة العديد من النتائج أبرزها: عدم وجود آليات واضحة لتوظيف الوقف فى التنمية الاجتماعية المستدامة، عدم وجود تنظيم يسهل تسجيل الوقف فى الشؤون الاسلامية والتصرف فيها، ضعف التوعية الاعلامية بالوقف وفضله وأهميته

وأحكامه وأنواعه وأثره ، وأوصت الدراسة على أهمية تنمية المعارف والمهارات المهنية للعاملين بأوقاف الجمعيات والمؤسسات الخيرية للتعامل مع تلك المشكلات على أسس علمية.

• من خلال الطرح السابق واستعراض بعض الدراسات التي اهتمت بطبيعة العمل في الجمعيات الخيرية والتطوعية ، يتضح أن الظروف المعاصرة التي يمر بها المجتمع العربي تتطلب استنفار جميع الطاقات والقدرات والإمكانات في تفعيل العمل الخيري ، كما أن عمل الجمعيات الخيرية في المجتمع المعاصر لا يجب أن يرتبط بزوايا دينية فقط بل يجب التركيز على زوايا مختلفة اقتصادية واجتماعية وسلوكية و إصلاحية.. الخ ، ولقد اتفقت الدراسات السابقة حول مجموعة من النقاط الأساسية تبلور

أهمية الدراسة الحالية أهمها :-

- ١- أهمية الاهتمام بتلبية احتياجات الجمعيات من المتخصصين في الخدمة الاجتماعية والتخصصات الأخرى التي يتطلبها واقع العمل بتلك الجمعيات، لتمكينها من القيام بالدور المتوقع من تلك الجمعيات والمؤسسات في تحقيق التنمية.
- ٢- أوضحت الدراسات أهمية الإعداد المهني المستمر للأخصائيين الاجتماعيين لتقل الجوانب المعرفية والمهارية لتحسين أدائهم المهني في تقديم خدمات الرعاية في مجالات الممارسة المهنية ومنها مجال العمل الخيري.
- ٣- أهمية وضرة التركيز على توفير البرامج التدريبية لتنمية المعارف والمهارات التي يتطلبها العمل الخيري في المجتمع المعاصر عن طريق مجموعة من المهنيين والمتخصصين والمحترفين.
- ٤- ضرورة توفير كافة الامكانات المادية والبشرية المؤهلة بالجمعيات الخيرية لتصميم البرامج المختلفة بصورة احترافية لتحقيق فاعلية أكبر للمستفيدين منها.
- ٥- التأكيد على أهمية التعرف على متطلبات تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمجال العمل الخيري ، وخاصة في ظل المتغيرات المجتمعية المعاصرة .

■ ثالثاً: أهداف الدراسة:

١. تحديد المتطلبات المعرفية للأخصائي الاجتماعي كمارس عام في مجال العمل الخيري.
٢. تحديد المتطلبات المهارية للأخصائي الاجتماعي كمارس عام في مجال العمل الخيري.
٣. محاولة وضع برنامج تدريبي مقترح للأخصائيين الاجتماعيين في مجال العمل الخيري لتنمية الجوانب المعرفية ومهارات الأداء المهني في ظل آليات التطور المستمر والجودة الشاملة التي يتطلبها العمل الخيري المعاصر.

■ رابعاً: مفاهيم الدراسة:

- (١) مفهوم المتطلبات المعرفية :

تختلف المعرفة عن المعلومات في أنها حصيلة المزج بين المعلومات والخبرة والمدرجات الحسية ، كما يختلف رصيد المعرفة لدى الشخص الواحد من وقت إلى آخر بحصوله على معلومات وخبرات جديدة ، كما يختلف رصيد المعرفة من شخص لآخر نظرا إلى اختلاف البيئة التي يعيش فيها كل منهما واختلاف التجارب والدراسة والخبرة التي يحصل عليها^(٣٥).

ويجسد واقع المجتمعات المعاصرة أننا قد أصبحنا نعيش في عالم يتميز بالتراكم المعرفي والمعلوماتي الكبير، والذي صاحبه تغير في أساليب الاتصال وطرق أداء العمل ، ومن ثم فإننا لسنا بمخطئين إن همنا بالقول بأنه عصر يقوم على المعرفة البشرية كأساس للقيمة ومصدر للثروة.

فالامتياز والتنافس - سواء بين الدول أو المنظمات- انتقل من المورد المادي إلى المورد المعرفي، فأصبحت بذلك المعرفة هي القوة التي لا حدود لها والتي لا تنضب بعد أن كانت مجرد إضافة لقوة الموارد الأخرى ، وأصبح المورد البشري مصدرا للفكر الخلاق والمعرفة الإبداعية ، أو بالأحرى أصبح العنصر البشري هو المؤثر في نجاح المنظمات وهو الذي يصنع الفارق بينها وبين منافسيها^(٣٦).

وهناك من الباحثين من يرى أن رأس المال الفكري يتكون من رأس المال البشري ، أو بشكل دقيق يتمثل في المعرفة الموجودة لدى المورد البشري ، ويعتبر هذا صحيحا فالعنصر البشري هو الأساس ، ورأس المال البشري يتعلّق أساسا بالمعرفة التي يمتلكها العاملون ولا تمتلكها المنظمة، أي ما هو مستقر داخل رؤوس الموظفين^(٣٧). ويُعبر عنه بكافة الأفراد العاملين في المنظمة والذين يمتلكون خبرات ومعارف متراكمة، ولديهم مهارات وقدرات إبداعية وإبتكارية، وفي هذا الصدد يضيف Sveiby وهو من روّاد هذا الفكر، أن رأس المال البشري يتمثل في مستوى التعليم، الخبرة، معارف العاملين، روح الابتكار القيم والتدريب ، وبشكل مختصر يمكن القول أن كافة مساهمات الباحثين في هذا المجال تربط رأس المال البشري بمجموع الكفاءات والمهارات والمعارف التي يمتلكها العاملون في منظمة ما، والتي لها تأثير مباشر على تحقيق أهداف المنظمة والرفع من أدائها^(٣٨).

لذلك يجب على المنظمات العاملة في المجال الخيري أن تسعى جاهدة للاستثمار في المورد البشري وتطويره والاحتفاظ به حتى تعزز من قوتها وتنافسيتها ، أي أن تبني لها رأس مال متجدد من الأفكار والمعرفة البشرية والموجودات الفكرية بشكل عام ، وأن تهتم بما ينمي روح الإبداع والابتكار ويرفع الأداء لدى العاملين بها.

وفي ضوء ما تقدم يشير الباحث إلى أن مفهوم المتطلبات المعرفية في إطار الدراسة الراهنة يقصد به مجموعة المعلومات المرتبطة بقيام الأخصائي الاجتماعي بدوره كممارس عام في مجال العمل الخيري ، وتلك المعرفة تتضمن ما يلي:

١. معلومات معرفية خاصة بالنظريات المرتبطة بالعمل الخيري.
٢. معلومات معرفية خاصة بأسس البحث العلمي وتطبيقاتها في مجال العمل الخيري.

٣. معلومات معرفية مرتبطة باللوائح المنظمة للعمل الخيري.
٤. معلومات معرفية مرتبطة بسياسات الرعاية الاجتماعية للفئات المستهدفة في مجال العمل الخيري.
٥. معلومات معرفية خاصة بالخبرات والتجارب العالمية في مجال العمل الخيري.

(٢) مفهوم المتطلبات المهنية:

الخدمة الاجتماعية كمهنة تطبيقية ترتبط ممارستها بمجموعة من المتطلبات المهنية ، ولقد تناولت العديد من الكتابات إيضاح المتطلبات المهنية لممارسي الخدمة الاجتماعية وانطلاقها من المعرفة الهامة والضرورية للأخصائي الاجتماعي ، وارتباطه بالإطار الرسمي الشرعي الذي يتحرك في محيطه ، وكذلك معرفته بمهارة العلاقات الإنسانية وقدرته على تفهم الطريقة التي يفكر بها البشر حيث يحتاج الأخصائي الاجتماعي الذي يقدم الخدمات الإنسانية والارشادية إلى المعارف والمهارات والتكتيكات والاستراتيجيات لتحقيق أهداف العمل مع المواطنين ، وتعتبر المتطلبات المهنية عن القدرة في تطبيق المعارف واختيار العمليات المناسبة ، وتعتبر كذلك عن مهارة الانتقال من الطرق بجانب القدرة على استخدام مهارات هذه الطرق نفسها^(٣٩).

وتعرف المهارة بأنها القدرة على أداء نشاط معين بفاعلية وباستمرار عبر فترة زمنية^(٤٠). كما تتضمن القدرة على استخدام وتطبيق المعرفة المهنية بحيث تعتمد على شخصية الممارس والقاعدة العلمية والتقنية^(٤١). كما أنها الاختيار الواعي للمعرفة الوثيقة الصلة بالمسئولية المهنية المطلوبة من الأخصائي الاجتماعي بحسب طبيعة مجال الممارسة ، ثم دمجها مع قيم الخدمة الاجتماعية للقيام بنشاط مهني مناسب^(٤٢).

ويمكن تصنيف المتطلبات المهنية في الخدمة الاجتماعية إلي نوعين من المهارات :^(٤٣)

• **مهارات إجرائية أو مهارات العمل:** وتعني استخدام الطريقة العلمية التي تتضمن جمع الحقائق وتحليلها والتخطيط بما يناسب المواقف الاجتماعية المختلفة ، وهي تقوم على المعرفة فيما يتعلق بديناميكية الفرد والجماعة والعمليات الجماعية ، وقدرات الأخصائي الاجتماعي وخاصة القدرة على الإصغاء والملاحظة والتجاوب والتعاطف.

• **مهارات تفاعلية:** وهي الوسائل التي يستخدمها الأخصائي الاجتماعي ليكون أكثر ايجابية في عمله وهذه الوسائل تتعلق بطبيعة حساسيته في استخدام نفسه والاستجابة بنجاح لحاجات الفرد والجماعة بما يتماشى مع أهداف وأغراض العمل ، وهذا يعني الجانب الفني في العمل ، مثل التقبل - وتقديم المعونة والمشورة المهنية - والتوجيه والشرح والتفسير ، والمهارات التفاعلية يتم التعبير عنها من خلال أنشطة الأخصائي الاجتماعي المبدع حيث يقوم بانتقاء المعرفة ودمج المعرفة مع قيم المهنة وتطبيق ذلك في النشاط المهني ، وهذا يتطلب تدريب مستمر وممارسة منظمة وخبرة مضبوطة لتنمية وإثراء منهجية الأداء ، وتكتسب المهارات التفاعلية عن طريق قيام الأخصائي الاجتماعي بمسئوليته المهنية وارتباطه بالوحدة التي يتعامل معها في موقف التدخل^(٤٤).

وفي ضوء ما تقدم يشير الباحث إلى أن مفهوم المتطلبات المهنية في إطار الدراسة الراهنة يقصد به مجموعة القدرات والخبرات الفنية المرتبطة بقيام الأخصائي الاجتماعي بدوره كممارس عام في مجال العمل الخيري ، وتلك المهارات تتضمن ما يلي:

١. المهارات الادارية المرتبطة بقيام الأخصائي الاجتماعي بدوره كممارس عام في مجال العمل الخيري.
٢. المهارات التخطيطية المرتبطة بقيام الأخصائي الاجتماعي بدوره كممارس عام في مجال العمل الخيري.
٣. المهارات التنفيذية المرتبطة بقيام الأخصائي الاجتماعي بدوره كممارس عام في مجال العمل الخيري.
٤. المهارات التقويمية المرتبطة بقيام الأخصائي الاجتماعي بدوره كممارس عام في مجال العمل الخيري.
٥. المهارات التسويقية المرتبطة بقيام الأخصائي الاجتماعي بدوره كممارس عام في مجال العمل الخيري.
٦. المهارات التمويلية المرتبطة بقيام الأخصائي الاجتماعي بدوره كممارس عام في مجال العمل الخيري.

٣) مفهوم الأخصائي الاجتماعي كممارس عام:

يشكل الأخصائيون الاجتماعيون القوى المهنية للخدمة الاجتماعية ، وهم المسئولين عن القيام بأنشطتها المهنية ، ولقد وضعت مداخل مختلفة للاستفادة من هذه القوى المهنية ارتكزت على تحديد أدوارها والأنشطة المهنية في مجالات الممارسة للخدمة الاجتماعية ، وحاجتها إلى الكفاءة والمهارة والعامل التنظيمي والتعاون مع نسق العمل بالإضافة إلى قيامها بأدوار خدمية^(٤٥).

ومصطلح أخصائي اجتماعي يشير إلى فئة متجانسة من ناحية وحدة المؤهل العلمي الأساسي بالإضافة إلى وحدة الانتماء لمهنة الخدمة الاجتماعية ، ومن ناحية أخرى يشير هذا المصطلح أيضا إلى فئة غير متجانسة من حيث الإعداد المهني ومستوى الأعمال التي تمارس في نطاق المهنة الواحدة^(٤٦).

ويتركز دور الأخصائي الاجتماعي في إطار أهداف الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية فيما يلي:^(٤٧)

- مساعدة الناس لزيادة كفاءتهم وقدرتهم على حل المشاكل أو التكيف معها من خلال مساعدتهم على اختيار أفضل البدائل لمواجهة تلك المشكلات.
- مساعدة الناس في الحصول على الموارد المتاحة وتوجيههم إلى الاستفادة من المؤسسات التي تقدم الخدمات التي يحتاجون إليها.
- زيادة استفادة الناس من المؤسسات وزيادة تجاوب تلك المؤسسات معهم.

- تسهيل التفاعلات بين الأنساق المختلفة في البيئة الاجتماعية.
- التأثير في التفاعلات بين المؤسسات المجتمعية من خلال القيام بأنشطة تنسيقية.
- التأثير على السياسات الاجتماعية حيث أن من أهداف الممارسة العامة النهوض بالسياسات والتشريعات التي ترفع من مستوى البيئة الاجتماعية والمساهمة في حل مشاكل الأفراد والأسر والجماعات والمجتمعات بل السعى إلى معرفة واكتشاف الأسباب المجتمعية لتلك المشاكل وتدعيم الجهود التي تحسن من البيئة ارتباطاً بالأهداف الوقائية.
- التدخل بفاعلية لصالح السكان الأكثر تعرضاً للخطر أى الأكثر تعرضاً للمشكلات.

(٤) مفهوم العمل الخيري:

يمثل العمل الخيري قيمة إنسانية كبرى تتمثل في العطاء والبذل بكل أشكاله، فهو سلوك حضاري حي لا يمكنه النمو سوى في المجتمعات التي تتعم بمستويات متقدمة من الثقافة والوعي والمسؤولية، فهو يلعب دوراً مهماً وإيجابياً في تطوير المجتمعات وتنميتها فمن خلال المؤسسات الخيرية يتاح لكافة الأفراد الفرصة للمساهمة في عمليات البناء الاجتماعي والاقتصادي اللازمة كما يساعد العمل الخيري على تنمية الإحساس بالمسؤولية لدى المشاركين ويشعرهم بقدرتهم على العطاء وتقديم الخبرة والنصيحة في المجال الذي يتميزون فيه.

والخير هو كل بر ويشمل كل عمل صالح يقرب إلى الله تعالى.. وهو الكمال الذي نشده ونتطلع إليه ومن أجل هذا جاءت الدعوة إليه في كتاب الله عز وجل وفي سنة نبيه صلى الله عليه وسلم دون أن تعرف حقيقته وأن توضع له الحدود التي تكشف عن معالمه وتجعله أحد عناصر الفلاح والفوز قال الله تعالى "وافعلوا الخير لعلكم تفلحون" (الأنبياء/ ٧٧)

واكتسب مفهوم العمل الخيري أهمية بارزة في السياق الفكري الاجتماعي بصفة عامة وقد استمد هذا المفهوم أهميته من اتصاله بمفهوم أكثر محورية وهو مفهوم المجتمع المدني حيث تتباين وظائفه وأدواره في برامج الحركات الاجتماعية وتطور المجتمعات.

وتطلق على القطاع الخيري أسماء عديدة بحسب المنطلق الثقافي والبيئي، فهو قطاع تطوعي أو غير حكومي، أو قطاع غير هادف للربح، وهو أيضاً القطاع المستقل أو القطاع الثالث ويسمى أيضاً بالاقتصاد الاجتماعي أو الجمعيات الخيرية العامة، كل هذه الأسماء تطلق للدلالة على مساحة النشاط الاجتماعي، والممارسات العامة والفردية والمؤسسية خارج نطاق القطاعين الحكومي وقطاع الأعمال والموجهة للصالح والنفع العام.

وفي محاولة لوضع تعريف موحد و توحيد تصنيفه تبنت جامعة (جونز هوبكنز) بالولايات المتحدة الأمريكية مشروع بحث مقارنة استطاع الوصول إلى تعريف واحد أساسه (بنية المؤسسة و عملياتها) ، ووضع تصنيفاً لمؤسسات هذا القطاع وأسماءه (التصنيف الدولي للمنظمات غير الربحية) حيث عرف القطاع الخيري غير الربحي بأنه مجموعة من المنظمات ذات الطبيعة

المؤسسية، والمنفصلة عن الحكومة والتي لا توزع أرباحا والحاكمة لنفسها والتي تقوم على التطوع^(٤٨).

ووفقا لوثائق الأمم المتحدة الصادرة في عام ١٩٩٤، يمثل القطاع الخيري كيانا غير هادف للربح وأعضاؤه مواطنون أو جماعات من المواطنين ينتمون إلى دولة واحدة أو أكثر وتتحدد أنشطتهم بفعل الإرادة الجماعية لأعضائها، استجابة لحاجات أعضاء واحدة أو أكثر من الجماعات التي تتعاون معها المنظمة غير الحكومية^(٤٩).

ويشير هذا المصطلح أيضا إلى اتحاد أو جمعية أو صندوق خيري أو مؤسسة (شركة) لا تسعى للربح أو أي شخص اعتباري آخر لا يعتبر بموجب النظام القانوني المعني جزءاً من القطاع الحكومي ولا يدار لأغراض تحقيق الربح، حيث لا يتم توزيع أي أرباح تحققت^(٥٠).

- وفي إطار ما تقدم فإنه يمكن تحديد مفهوم العمل الخيري بما يتفق مع أهداف الدراسة الراهنة فيما يلي:-

- ١- هو قيمة انسانية كبرى تتمثل في العطاء والبذل بكل أشكاله من أجل التعاون مع الآخرين للإسهام في عمليات البناء وتنمية المجتمع.
- ٢- ينطلق من مبدأ التضامن والتراحم بين أفراد المجتمع على مختلف مستوياته الثقافية والاقتصادية والوظيفية.
- ٣- يهدف إلى تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية في المجالات المختلفة في المجتمع، ويستهدف مساعدة الناس أفراداً وجماعات ومجتمعات لتحسين مستوى الحياة.
- ٤- يقدم عبر بناءات تنظيمية ومن خلال متخصصين في مجالات العمل المختلفة لتحقيق أهداف انمائية ووقائية وعلاجية.
- ٥- هو عمل غير ربحي يمارس في المجتمع المعاصر عن طريق مجموعة من الجمعيات ذات الطبيعة المؤسسية والتي تقوم على التطوع.
- ٦- يشكل في المجتمع المعاصر مقوماً أساسياً من مقومات توازن ونجاح المجتمع والدولة في تحقيق الترابط والتضامن الاجتماعي بين فئات وقطاعات المجتمع^(٥١).

■ خامساً: الموجهات النظرية للدراسة:

١. العمل الخيري المعاصر بالمملكة العربية السعودية:

في ظل هذا العالم المتغير، تتضح أهمية حدود وأبعاد العمل الخيري المنظم، وهذه الحدود تنطلق من خلال النظر إلى أهمية الاعتماد على مثلث متساوي الأضلاع (الدولة - القطاع الخاص - القطاع الخيري الأهلي)، وهذا المثلث إذا تساوت أضلاعه سوف يحل إشكالية التنمية قومياً ومحلياً، لذا أصبح العمل الخيري المؤسسي يمثل وحدات بنائية في المجتمع، بما تستهدفه من إشباع لاحتياجات الأفراد والجماعات لتحقيق التنمية المتواصلة المنشودة في كافة مجالات العمل بالمجتمع.

وأدى هذا الواقع الجديد للعمل الخيري إلى قيام العديد من الجمعيات الخيرية التي تسهم في رفع المستوى الاجتماعي والاقتصادي في إطار نظام للعمل ، بهدف التنظيم للجهود الخيرية والعمل التطوعي وأعمال البر والإحسان، ويعتبر إنشاء الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية اليوم من المظاهر الحضارية التي يفتخر بها المواطنون والمسؤولون^(٥٢).

وتشارك الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية في مجموعة من الأهداف يمكن إيجازها

فيما يلي:

- تقديم المساعدات والدعم المالي والعيني للأسر المحتاجة والفقيرة .
- تقديم المساعدات والمعونات المادية للجهات المنكوبة في الخارج .
- العمل على رفع مستويات الأسرة السعودية ورعاية الأمومة والطفولة وتوعية المرأة.
- شراء منازل أو تحسين مساكن أو دفع إيجارات.
- رعاية أسر السجناء والمطلقات والأرامل والأيتام والمسنين والمعاقين.
- مساعدة المعاقين عقلياً وجسدياً.
- الإسهام في رفع وشمول مستوى الخدمات الصحية في جميع المناطق الجغرافية .
- الاهتمام بتطوير وضع المرأة في المناطق الريفية في البادية.
- رعاية الطفولة والاهتمام بها من النواحي الصحية والثقافية والتعليمية كإنشاء دور حضانة ورياض أطفال ومراكز ألعاب .
- الاهتمام بتطوير القدرات والمهارات الفنية والمهنية للمرأة.
- مساعدة كبار السن.
- نشر الوعي الثقافي والديني والاجتماعي والصحي بين أفراد المجتمع.
- إجراء البحوث والدراسات وعقد الندوات والحلقات الدراسية .

ويعتبر البناء المؤسسي ركيزة أساسية لنجاح الجمعيات الخيرية في تحقيق رسالتها وبلوغ أهدافها المنشودة، وما نجحت الدول الكبيرة والمؤسسات العريقة، إلا لأنه توفر لديها فكر المؤسسة، فكان المهيم، وتقلص دور الفرد، حتى صار تابعا لفكر المؤسسة وليس مهيمنا عليه، وصار غياب الفرد أو حضوره لا يؤثر كثيراً في النشاط الرئيس للمنظمة، والبناء المؤسسي نظام في العمل يكون فيه الفرد محكوماً بالمؤسسة، ولا تكون المؤسسة محكومة بمزاجيته وتصرفاته المستمدة من فطرته في حب التفرد والسيطرة.

● البناء المؤسسي ومكوناته الأساسية:-

البناء المؤسسي بالجمعيات الخيرية كما أي بناء لا يقوم إلا إذا ارتكز على أركان أساسية متينة، وكلما كانت هذه الأركان قوية كلما كان البناء قوياً، ويمكن حصر مكونات وعناصر البناء المؤسسي للجمعيات والمؤسسات الخيرية، فيما يلي:^(٥٣)

○ **البناء التنظيمي:** لكل جمعية خيرية بناءً تنظيمي، يوضح تقسيم النشاطات والأعمال والواجبات والأقسام والإدارات، وتكمن أهمية البناء التنظيمي، في كونه أداة رئيسة تساعد الإدارة على تنظيم وتنسيق جهود العاملين للوصول إلى أهداف متفق عليها، وهو يوفر الإطار الذي يتحرك فيه الأفراد، ومن خلاله يتم التوحيد، أو التفاعل بين الجهود والأنشطة المختلفة في المنظمة.

○ **الكفاءة المؤسسية:** وتعرف بأنها فاعلية الجمعية الخيرية وكفاءتها في استخدام مواردها المتاحة لتحقيق أهدافها بشكل أمثل، وتتضمن الكفاءة المؤسسية بالجمعيات الخيرية، فاعلية التخطيط، وفاعلية التنفيذ، وفاعلية التقويم، وفاعلية الاتصالات، ونوضحها فيما يلي:

- فاعلية التخطيط: تشمل وضع الخطط والأهداف والاستراتيجيات لأنشطة المنظمة المستقبلية، مع القدرة والكفاءة والمرونة في التخطيط، وتوجيه الموارد المحدودة، لتنفيذ الأنشطة الإستراتيجية للمنظمة، واستيعاب المستجدات البيئية المختلفة، وشمولها لكافة الفئات المستهدفة.

- فاعلية التنفيذ: تشمل قدرة المنظمة على تنفيذ الأنشطة والبرامج بدقة وقوة وكفاءة، وامتلاك نظام تطبيقي صارم، مع الأخذ بعين الاعتبار المتغيرات المحيطة بالمؤسسة، والتخطيط للعمل، وليس عمل التخطيط فقط، مع توفر ضمانات كافية للتنفيذ الجيد.

- فاعلية الرقابة والمتابعة: تشمل القدرة على متابعة تحقيق الأهداف، ووضوح المعايير والمقاييس، كأساس للرقابة، ووجود نظام واضح وفعال للرقابة، مع وضوح آلية المتابعة الميدانية والدورية للعمل، والقدرة على تصحيح المسار عند اكتشاف الخلل.

- فاعلية الاتصالات: تشمل انسيابية حركة المعلومات من القمة إلى القاعدة، ووضوح طرق الاتصال داخل المؤسسة، ووجود مناخ مشجع على المشاركة والاتصالات المفتوحة، ودعم وإسناد قيادة المنظمة لنظم الاتصالات.

○ **القيادة الفاعلة:** ويقصد بها قدرة القيادة بالجمعية الخيرية على ابتكار الرؤى البعيدة، وصياغة الأهداف، ووضع الاستراتيجيات، وتحقيق التعاون، وتحفيز الطاقات، من أجل العمل، آخذة في الاعتبار المصالح المشروعة لجميع الأطراف المعنية، وتضع إستراتيجية راشدة في اتجاه تلك الرؤى.

○ **إدارة الموارد البشرية والمالية:** إدارة الموارد البشرية تعني، عملية توظيف، وقيادة العاملين، لتحقيق أهداف الجمعية والمؤسسة الخيرية، فالتوظيف يشمل: استقطاب واختيار العاملين والمتطوعين، والإدارة تعني تهيئة الظروف التي تمكن العاملين من الأداء، ثم تقويم الأداء لتحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية، ومكافأة الأداء المتميز، وتحفيز العاملين لمزيد من التفوق في الأداءات المالية.

○ **الكفاءة التسويقية:** ويقصد بها وجود الخطط التسويقية والترويجية لأنشطة الجمعية الخيرية ومشروعاتها، مع وجود برنامج فعال لتكريس العلاقات الإنسانية وتنشيط العلاقات الخارجية، ووجود شبكة متينة من العلاقات المؤسسية، والتركيز على احتياجات الفئات المستهدفة، ومعرفة البيئة الحكومية والاجتماعية المؤثرة على أداء الجمعية الخيرية، ومعرفة مدى تقبل الجمهور للخدمات المقدمة.

○ **أنظمة وأساليب العمل:** هي مجموعة السياسات والقواعد والأساليب والإجراءات التي تحكم نشاط الجمعية الخيرية لتحقيق أهدافها، وتتكون من:-

أ-السياسات: (Policies): وقد درج على تسميتها باللوائح التي يعتمدها مجلس لإدارة الجمعية والمؤسسة الخيرية، بما في ذلك وضع معايير الأداء، واعتماد قواعد وأساليب وإجراءات العمل لكل نشاط.

ب- القواعد والأساليب: (Rules & methods): وهي أسس ومبادئ ثابتة تتعلق بنشاط محدد، وتتبع من السياسات وتطبق على الإجراءات، وهي معايير عملية وتنفيذية، تحدد كيفية التصرف في تطبيق الإجراءات، ففي حين يذكر كل إجراء الخطوات الإجرائية المسئول عن تنفيذ كل منها، تضيف القواعد والأساليب تعليمات وتوجيهات، تحدد الوسائل والتقنيات المستخدمة لتسهيل العمل في ظرف معين، والقيود والحدود الموضوعية لهذا الاستخدام.

ج - الإجراءات: (Procedures): وهي سرد الخطوات الإجرائية المطلوب إتباعها والتقيد بها كلما نشأت نفس الحاجة إلى تحقيق عمل أو هدف من أهداف الجمعية والمؤسسة الخيرية، ويتم سردها حسب تتابع العمل الفعلي، مع ذكر وسائل وأدوات العمل المستخدمة، والربط بين الخطوات دون ازدواجية، مع تسمية المسئول عن تنفيذ كل خطوة، ويجب ألا تخرج عن إطار السياسات والقواعد والأساليب المعتمدة.

د - الخطوات: (Steps): هي التي تمثل عملاً مسئولاً، في سلسلة العمليات التي يتكون منها الإجراء، وتشمل كل خطوة تحديد الشخص المسئول عن العمل بشكل واضح، لا يترك مجالاً لسوء التفسير، أو التهرب من المسؤولية، مع تحديد العمل والأدوات المستخدمة لتنفيذه من نماذج وأجهزة.

٢. الأخصائي الاجتماعي كممارس عام في مجال العمل الخيري:

تعد مهنة الخدمة الاجتماعية من أبرز المهن التي تنشط لتتناول كافة جوانب الحياة الإنسانية ومجالاتها المتعددة، كالمجال المدرسي والصحي والعمالي والتنموي والخيري..... الخ، ومن بين المجالات التي توصف بأنها ذو أهمية خاصة مجال العمل التطوعي والخيري، فالعلاقة الوثيقة التي ربطت المهنة بالمؤسسات التطوعية منذ نشأتها تحتم ذلك، كما أن أوجه التلاقح الشديد بين المهنة والعمل التطوعي والخيري تزيد الاهتمام.

ولاهتمام مهنة الخدمة الاجتماعية بالعمل الاجتماعي التطوعي جوانب متعددة تتمثل في: الاهتمام بالجوانب البحثية (الدراسات والبحوث الميدانية)، وكذلك الاهتمام بتعبئة الطاقات البشرية وتوعيتها وتدريبها(مجال التدريب) وكذلك الاهتمام بالإدارة والتنمية البشرية للمتطوعين والمتطوعات وكذلك للمؤسسات العاملة في مجال العمل الاجتماعي الخيري (الإدارة والتنمية).

وتشير كل من " Ashman & Grafton " في كتابهما المعنون بـ " Understanding Generalist Practice " إلى أن نموذج التدخل في الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية (GIM) يتميز بأربعة خصائص رئيسية، تتمثل الأولى في أن النموذج قائم على المعرفة والمهارات والقيم التي

تعكس الطبيعة الفريدة لمهنة الخدمة الاجتماعية، والثانية في أن نموذج التدخل في الممارسة العامة موجه أساساً نحو حل المشكلات التي لا تتضمن فقط الأفراد ولكن تتضمن أيضاً الجماعات والمنظمات وحتى بعض السياسات الاجتماعية الرئيسية، وبعبارة أخرى أن النموذج (GIM) يتضمن أنساق: الميكرو والميزو والماكرو (Micro- Mezzo- Macro) كأنساق للتغيير.

وتتمثل الخاصية الثالثة في أن مدخل الممارسة العامة يفترض أن أي مشكلة يمكن تحليلها عملياً والتحكم فيها من خلال مدى واسع من المفاهيم النظرية، وأخيراً فإن الخاصية الرابعة لنموذج (GIM) أن النموذج يستخدم طريقة محددة لعملية حل المشكلة تلك التي تتمتع بقدر هائل من المرونة في التطبيق.

وتتمثل الخاصية الرابعة في امتلاك مهنة الخدمة الاجتماعية أساس معرفي متقدم ومتطور، كما تفيد الكتابات والبحوث كيف أن الأخصائيين الاجتماعيين يمكن أن يكونوا أكثر فعالية في مساعدة الناس على حل مشكلاتهم. وإضافة إلى ذلك فإنه لا يمكن أن ننكر أن هناك استعارة لكثير من المعارف من علوم ومجالات أخرى مثل علم النفس وعلم الاجتماع، ومن ثم يطبق الأخصائيون الاجتماعيون هذه المعارف في مواقف الممارسة المهنية، وتتضمن هذه المعارف فهم ديناميات المواقف التي يمر بها الناس وإدراك المهارات التي تميز العمل في مواقف محددة، فالأخصائي الاجتماعي كمارس عام في حاجة إلى قاعدة معرفية متسعة لأنه مطلوب منه مساعدة الناس ليحلوا مشكلات عديدة ومتنوعة.^(٥٤)

والإطار النظري للممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية يتكون من القاعدة العلمية والمعرفية المكونة من النظريات الأساسية والمداخل العلمية التي يتعلمها ويتدرب عليها الممارس العام أثناء فترة الإعداد المهني في كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية، وهذا الإطار يتسع ليشمل ما يلي:^(٥٥)

- النظريات والمداخل الأساسية التي تشكل القاعدة العلمية لمفهوم الممارسة العامة.
- نموذج النسق الايكولوجي ومفاهيمه وارتباطه بممارسات الخدمة الاجتماعية.
- نظرية الأنساق والمنظور البيئي ومدى مساهمتها في تحليل وفهم الأنساق الاجتماعية.
- نظرية الفرد في المجتمع ونظرية الأزمة ومفاهيمها الأساسية.
- مفهوم القوى ومفهوم التمكين والنظرة الحديثة لممارسة الخدمة الاجتماعية.
- وتقسم نظريات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية إلى نوعين من النظريات:
 - القسم الأول: نظريات ومداخل أساسية: تشكل هذه النظريات الإطار النظري التطبيقي للتدخل المهني في الممارسة العامة من حيث تحديد أنساق العملاء وطبيعة المشكلات التي يتعامل معها الأخصائي الاجتماعي "الممارس العام"، وتفسير السلوك الإنساني والعلاقات بين الأشخاص وبين الجماعات وبعضها البعض، والعلاقة بين الإنسان وبيئته، وطبيعة التفاعل المستمر بينهما. ونجد أن أهم هذه النظريات تتمثل في: النظرية العامة للأنساق System Theory ونظرية الأنساق البيئية Ecological System Theory، والنموذج النسقي الايكولوجي System /Ecological Prospective ومنظور تمكين العميل Empowerment Prospective.

○ القسم الثاني: نظريات تهتم بالتدخل والتأثير: حيث من الضروري الاستفادة من النظريات والاتجاهات التي توفر للممارسين الأساليب الفنية الضرورية والإجراءات والخطوات العملية للتعامل بفعالية مع المشكلات المتنوعة للعملاء. ومن هذه النظريات والاتجاهات نجد: النظرية السلوكية والعلاج الإدراكي والمعرفي والعلاج بالواقع والعلاج الأسري ونظريات العمل الاجتماعي ومداخل التدخل المهني الأخرى.

ويعمل الأخصائي الاجتماعي كممارس عام في مجال العمل الخيري مع أنساق متعددة لتحقيق أهداف مهنة الخدمة الاجتماعية وذلك طبقاً للمستوى الذي يمارس فيه عمله وهذه المستويات هي: مستوى الوحدات الصغرى للممارسة العامة وتهتم بالتعامل مع الأفراد ومستوى الوحدات الوسطى للممارسة العامة وتهتم بالتعامل مع الأسرة والجماعات ومستوى الوحدات الكبرى للممارسة العامة وتهتم بالتعامل مع المنظمات والمجتمعات والسياسات الاجتماعية^(٥٦).

- وسنعرض كل مستوى من المستويات السابقة فيما يلي :-

(١) مستوى الوحدات الصغرى للممارسة العامة : يستخدم هذا المصطلح بين الأخصائيين الاجتماعيين لتعريفهم الأنشطة المهنية التي تصمم لمساعدة العملاء على حل مشاكلهم وهذا المستوى يركز على الأفراد، وغالباً ما يركز هذا المستوى على التدخل المباشر مع الحالات ، الجلسات العلاجية^(٥٧).

(٢) مستوى الوحدات المتوسطة للممارسة العامة وتتم الممارسة في هذا المستوى مع الأسر والجماعات الصغيرة ومن أهم الأنشطة الممثلة لهذا المستوى هي تسهيل الاتصال والتوسط والتفاوض والتعليم ودمج الأفراد مع بعضهم البعض ، كما يضم هذا المستوى الوحدات الأكبر قليلاً من الفرد ، وهي الأسرة، والجماعات الصغيرة التي ينضم إليها الفرد ، وما بينها من علاقات^(٥٨).

(٣) مستوى الوحدات الكبرى للممارسة العامة : تهدف ممارسة الخدمة الاجتماعية في هذا المستوى إلى تحسين وتغيير المجتمع الأكبر وتتمثل أنشطتها في الأداءات السياسية والتنظيمات المجتمعية واللقاءات التعليمية العامة وإدارة المؤسسات المقدمة للخدمات الاجتماعية وإدارات أقسام الرعاية الاجتماعية^(٥٩).

وهناك ثلاث مناطق يتطلب معرفتها من جانب الأخصائيين الاجتماعيين على مستوى الوحدات الكبرى وهي : "المجتمع المحلي _ المنظمات الكبيرة _ الموارد والقوة الاجتماعية"^(٦٠).

■ سادساً: الإجراءات المنهجية للدراسة:-

(١) نوع الدراسة : تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التي تستهدف تحديد ووصف المتطلبات المعرفية والمهارية للأخصائي الاجتماعي كممارس عام في مجال العمل الخيري.

(٢) المنهج المستخدم : تعتمد هذه الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل لجمعيات الخيرية العامة (غير المتخصصة) بمكة المكرمة وبلغ عددها خمس مؤسسات ، وكذلك للمجال البشري حيث يشمل جميع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بتلك الجمعيات.

(٣) تساؤلات الدراسة:-

١. ما المتطلبات المعرفية المهنية للأخصائي الاجتماعي كممارس عام في مجال العمل الخيري.

٢. ما المتطلبات المهنية للأخصائي الاجتماعي كمارس عام في مجال العمل الخيري.
 ٣. ما البرنامج التدريبي المقترح لتنمية الجوانب المعرفية والمهارية للأخصائي الاجتماعي كمارس عام في مجال العمل الخيري.

(٤) مجالات الدراسة :

- **المجال المكاني** : تم تطبيق هذه الدراسة بالجمعيات الخيرية العامة (غير المتخصصة) بمكة المكرمة وهي: الجمعية الخيرية بمكة المكرمة، جمعية البر الخيرية بمكة المكرمة، جمعية الإحسان والتكافل بمكة المكرمة (إحسان)، جمعية البر لقرى جنوب مكة المكرمة.

- **المجال البشري**: جميع الأخصائيين الاجتماعيين بتلك الجمعيات والمؤسسات وبلغ عددهم ٣٥ أخصائياً وأخصائية.

- **المجال الزمني** : استغرقت الدراسة حوالي خمسة أشهر وهي الفترة من ٢ / ١٢ / ٢٠١٤ حتى ٧ / ٥ / ٢٠١٥ ، وشملت تحديد وصياغة مشكلة الدراسة واعداد الاطار النظري، واعداد أداة الدراسة (استمارة الاستبيان)، وأختبار صدق وثبات الأداة، وجمع البيانات ، وتحليل البيانات وصياغة النتائج النهائية والتصور المقترح .

(٥) أدوات الدراسة: تمثلت أدوات جمع البيانات في:

• استمارة استبيان للأخصائيين الاجتماعيين حول المتطلبات المعرفية والمهارية للأخصائي

الاجتماعي كمارس عام في مجال العمل الخيري:

▪ وتم تصميم الأداة وفقاً للخطوات التالية:

١ - بناء الأداة في صورتها الأولية اعتماداً على الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة إلى جانب الاستفادة من بعض استمارات الاستبيان المرتبطة بموضوع الدراسة لتحديد الأسئلة التي ترتبط بكل متغير من المتغيرات الخاصة بالدراسة.

٢. **الثبات**: تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل ثبات (ألفا - كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية لاستمارة استبيان الأخصائيين الاجتماعيين، وذلك لعينة قوامها (١٠) مفردات من الأخصائيين الاجتماعيين مجتمع الدراسة. وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (١) نتائج ثبات استمارة استبيان الأخصائيين الاجتماعيين باستخدام معامل (ألفا - كرونباخ) (ن=١٠)

| المتغيرات | معامل (ألفا - كرونباخ) |
|---|------------------------|
| - ثبات استمارة استبيان الأخصائيين الاجتماعيين ككل | ٠,٨٣ |

ويتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات لاستمارة استبيان الأخصائيين الاجتماعيين ككل تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها وأصبحت الأداة في صورتها النهائية.

٣. **الصدق** : لاختبار صدق استمارة استبيان الأخصائيين الاجتماعيين تم حساب معاملات الصدق الظاهري، والصدق الإحصائي.

٣-١ الصدق الظاهري:

حيث تم عرض الأداة على عدد (٧) من أعضاء هيئة التدريس بقسم الخدمة الاجتماعية جامعة أم القرى، وأيضاً (٣) من الخبراء في مجال العمل الخيري بالمملكة العربية السعودية، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٠%)، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض. وبناء على ذلك تم صياغة الاستمارة في صورتها النهائية.

٣-٢ الصدق الإحصائي: ويُعرف معامل الصدق الإحصائي بأنه الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

جدول (٢) معاملات الصدق الإحصائي لاستمارة استبيان الأخصائيين الاجتماعيين

(ن=١٠)

| المتغيرات | معامل الصدق الذاتي |
|---|--------------------|
| - ثبات استمارة استبيان الأخصائيين الاجتماعيين ككل | ٠,٩١١ |

ويتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الصدق الإحصائي لاستمارة استبيان الأخصائيين الاجتماعيين بلغت (٠,٩١١)، وتعد هذه القيم مرتفعة ومقبولة وتفي بأغراض الدراسة.

■ أساليب التحليل الإحصائي:

تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS.V. 17.0) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية:

١. التكرارات والنسب المئوية: وذلك لوصف خصائص مجتمع الدراسة.
٢. المتوسط الحسابي: للحكم على مستوى المتطلبات المعرفية والمهارية المهنية لبناء قدرات الأخصائي الاجتماعي كعماد عام في مجال العمل الخيري، بحيث تكون بداية ونهاية فئات المقياس الخماسي: متطلب مرتفع جداً (خمسة درجات)، متطلب مرتفع (أربعة درجات)، متطلب متوسط (ثلاثة درجات)، متطلب منخفض (درجتين)، متطلب منخفض جداً (درجة واحدة)، ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (٥ - ١ = ٤)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح (٤ / ٥ = ٠,٨) 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 جداً | - إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ١ - ١,٨ |
| مستوى منخفض | - إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ١,٨ - ٢,٦ |
| مستوى متوسط | - إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ٢,٦ - ٣,٤ |
| مستوى مرتفع | - إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ٣,٤ - ٤,٢ |
| مستوى مرتفع جداً | - إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ٤,٢ - ٥ |

٣. الانحراف المعياري: ويفيد في معرفة مدى تشتت أو عدم تشتت استجابات المبحوثين، كما يساعد في ترتيب العبارات مع المتوسط الحسابي، حيث أنه في حالة تساوي العبارات في المتوسط الحسابي فإن العبارة التي انحرافها المعياري أقل تأخذ الترتيب الأعلى.
٤. المدى: ويتم حسابه من خلال الفرق بين أكبر قيمة وأقل قيمة.

٥. معامل ثبات (ألفا . كرونباخ): لقيم الثبات التقديرية لأدوات الدراسة.
٦. الصدق الإحصائي: ويتم حسابه من خلال الجذر التربيعي لمعامل الثبات.
٧. معامل ارتباط بيرسون: وذلك لاختبار العلاقة بين متغيرين كميين، وكذلك لإيجاد المصفوفة الارتباطية لمتغيرات الدراسة.
- نتائج الدراسة الميدانية:

- أولاً: وصف مجتمع الدراسة:

جدول (٤) وصف الأخصائيين الاجتماعيين مجتمع الدراسة (ن=٣٥)

| م | المتغيرات الكمية | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|-----------------|-------------------|
| ١ | السن | ٣٧ | ٩ |
| ٢ | عدد سنوات الخبرة العملية في المجال الخيري | ٦ | ٣ |
| ٣ | عدد سنوات العمل بالجمعية الحالية | ٥ | ٢ |
| م | النوع | ك | % |
| ١ | ذكر | ٢٥ | ٧١,٤ |
| ٢ | أنثى | ١٠ | ٢٨,٦ |
| | المجموع | ٣٥ | ١٠٠ |
| م | الحالة الاجتماعية | ك | % |
| ١ | لم يسبق الزواج | ٩ | ٢٥,٧ |
| ٢ | متزوج | ٢٦ | ٧٤,٣ |
| | المجموع | ٣٥ | ١٠٠ |
| م | المؤهل العلمي | ك | % |
| ١ | بكالوريوس خدمة اجتماعية | ٢٠ | ٥٧,١ |
| ٢ | ليسانس آداب اجتماع | ٣ | ٨,٦ |
| ٣ | دبلوم دراسات عليا | ٥ | ١٤,٣ |
| ٤ | ماجستير | ٥ | ١٤,٣ |
| ٥ | دكتوراه | ٢ | ٥,٧ |
| | المجموع | ٣٥ | ١٠٠ |
| م | الوظيفة الحالية بالجمعية | ك | % |
| ١ | باحث اجتماعي | ٢٩ | ٨٢,٩ |
| ٢ | مدير تنفيذي | ٦ | ١٧,١ |
| | المجموع | ٣٥ | ١٠٠ |
| م | طبيعة الوظيفة الحالية بالجمعية | ك | % |
| ١ | مؤقتة / موسمية | ٣ | ٨,٦ |
| ٢ | دائمة | ٣٢ | ٩١,٤ |
| | المجموع | ٣٥ | ١٠٠ |
| م | الجمعيات الخيرية | ك | % |
| ١ | جمعية البر الخيرية بمكة المكرمة | ٥ | ١٤,٣ |
| ٢ | جمعية الإحسان والتكافل بمكة المكرمة (إحسان) | ٤ | ١١,٤ |

مجلة الخدمة الاجتماعية

| | | |
|------|----|----------------------------------|
| ١٤,٣ | ٥ | جمعية البر لقرى جنوب مكة المكرمة |
| ٦٠ | ٢١ | الجمعية الخيرية بمكة المكرمة |
| ١٠٠ | ٣٥ | المجموع |

- يوضح الجدول السابق أن :
 - متوسط سن الأخصائيين الاجتماعيين (٣٧) سنة، وبانحراف معياري (٩) سنوات.
 - متوسط عدد سنوات الخبرة العملية في المجال الخيري للأخصائيين الاجتماعيين (٦) سنة، وبانحراف معياري (٣) سنوات.
 - متوسط عدد سنوات عمل الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعية الحالية (٥) سنة، وبانحراف معياري (٢) سنوات.
 - أكبر نسبة من الأخصائيين الاجتماعيين ذكور بنسبة (٧١,٤%)، بينما نسبة الإناث (٢٨,٦%).
 - أكبر نسبة من الأخصائيين الاجتماعيين متزوجين بنسبة (٧٤,٣%)، يليها لم يسبق لهم الزواج بنسبة (٢٥,٧%).
 - أكبر نسبة من الأخصائيين الاجتماعيين حاصلين علي بكالوريوس خدمة اجتماعية بنسبة (٥٧,١%)، يليها حاصلين علي دبلوم دراسات عليا، وماجستير بنسبة (١٤,٣%)، ثم حاصلين علي ليسانس آداب اجتماع بنسبة (٨,٦%)، يليها حاصلين علي دكتوراه بنسبة (٥,٧%).
 - أكبر نسبة من الأخصائيين الاجتماعيين وظيفتهم الحالية بالجمعية باحث اجتماعي بنسبة (٨٢,٩%)، يليها مدير تنفيذي بنسبة (١٧,١%).
 - أكبر نسبة من الأخصائيين الاجتماعيين طبيعة وظيفتهم الحالية بالجمعية دائمة بنسبة (٩١,٤%)، يليها مؤقتة / موسمية بنسبة (٨,٦%).
 - أكبر نسبة من الأخصائيين الاجتماعيين الجمعية الخيرية بمكة المكرمة بنسبة (٦٠%)، يليها جمعية البر الخيرية بمكة المكرمة، وجمعية البر لقرى جنوب مكة المكرمة بنسبة (١٤,٣%)، ثم جمعية الإحسان والتكافل بمكة المكرمة (إحسان) بنسبة (١١,٤%).

- **ثانياً: المتطلبات المعرفية للأخصائي الاجتماعي كممارس عام في مجال العمل الخيري:**

(١) المتطلبات المعرفية الخاصة بالنظريات المرتبطة بالعمل الخيري :

جدول (٥) المتطلبات المعرفية الخاصة بالنظريات المرتبطة بالعمل الخيري

(ن=٣٥)

| م | العبارات | الاستجابات | | | | | | | | | |
|---|---|------------------|------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|------------------|-----|
| | | متطلب مرتفع جداً | | متطلب مرتفع | | متطلب متوسط | | متطلب منخفض | | متطلب منخفض جداً | |
| | | ك | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | % |
| ١ | معارف خاصة بالحاجات الإنسانية | ٢٠ | ٥٧,١ | ٩ | ٢٥,٧ | ٣ | ٨,٦ | - | - | ٣ | ٨,٦ |
| ٢ | معارف خاصة بإدارة الفعالة للموارد البشرية | ١١ | ٣١,٤ | ١١ | ٣١,٤ | ١١ | ٣١,٤ | ١ | ٢,٩ | ١ | ٢,٩ |
| ٣ | معارف خاصة بالتسويق الاجتماعي | ٨ | ٢٢,٩ | ٩ | ٢٥,٧ | ١٧ | ٤٨,٦ | - | - | ١ | ٢,٩ |
| ٤ | معارف خاصة بنظريات الاتصال الفعال | ٩ | ٢٥,٧ | ١٤ | ٤٠ | ٦ | ١٧,١ | ٥ | ١٤,٣ | ١ | ٢,٩ |

مجلة الخدمة الاجتماعية

| الترتيب | الاعتراف المعياري | المتوسط الحسابي | الاستجابات | | | | | | | | | | العبارات | م |
|-------------|-------------------|-----------------|------------------|---|-------------|---|-------------|----|-------------|----|------------------|----|---|----|
| | | | متطلب منخفض جداً | | متطلب منخفض | | متطلب متوسط | | متطلب مرتفع | | متطلب مرتفع جداً | | | |
| | | | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| ١٠ | ٠,٩٣ | ٣,٢ | ٢,٩ | ١ | ٢٠ | ٧ | ٣٧,١ | ١٣ | ٣٤,٣ | ١٢ | ٥,٧ | ٢ | معارف خاصة بنظريات تحليل المنظمات | ٥ |
| ٤ | ١,١١ | ٣,٨ | ٢,٩ | ١ | ١١,٤ | ٤ | ٢٠ | ٧ | ٣٤,٣ | ١٢ | ٣١,٤ | ١١ | معارف خاصة بالنظم الإدارية الحديثة للمنظمات | ٦ |
| ٩ | ٠,٩٢ | ٣,٤٦ | - | - | ١٧,١ | ٦ | ٣١,٤ | ١١ | ٤٠ | ١٤ | ١١,٤ | ٤ | معارف متصلة بنظريات النمو الإنساني | ٧ |
| ٨ | ١,١٢ | ٣,٥٧ | ٢,٩ | ١ | ١٧,١ | ٦ | ٢٢,٩ | ٨ | ٣٤,٣ | ١٢ | ٢٢,٩ | ٨ | معارف تتصل بنظريات الأنساق الاجتماعية | ٨ |
| ٧ | ١,٢١ | ٣,٦٦ | ٥,٧ | ٢ | ١١,٤ | ٤ | ٢٥,٧ | ٩ | ٢٥,٧ | ٩ | ٣١,٤ | ١١ | معارف متصلة بنظريات التدخل في الأزمات | ٩ |
| ١ | ٠,٨١ | ٤,٢٣ | - | - | - | - | ٢٢,٩ | ٨ | ٣١,٤ | ١١ | ٤٥,٧ | ١٦ | معارف متصلة بنظرية حل المشكلة | ١٠ |
| مستوى مرتفع | ٠,٨١ | ٣,٧٤ | المجموع | | | | | | | | | | | |

يوضح الجدول السابق أن :

مستوى المتطلبات المعرفية الخاصة بالنظريات المرتبطة بالعمل الخيري كما يحددها الأخصائيين الاجتماعيين مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٧٤)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول معارف متصلة بنظرية حل المشكلة بمتوسط حسابي (٤,٢٣)، وجاء بالترتيب الثاني معارف خاصة بالحاجات الإنسانية بمتوسط حسابي (٤,٢٢)، ثم جاء في الترتيب الثالث معارف خاصة بالإدارة الفعالة للموارد البشرية بمتوسط حسابي (٣,٧٦)، وجاء في نهاية الترتيب معارف خاصة بنظريات تحليل المنظمات بمتوسط حسابي (٣,٢).

(٢) المتطلبات المعرفية البحثية المرتبطة بالعمل الخيري:

جدول (٦) المتطلبات المعرفية البحثية المرتبطة بالعمل الخيري

(ن=٣٥)

| الترتيب | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الاستجابات | | | | | | | | | | العبارات | م |
|-------------|-------------------|-----------------|------------------|---|-------------|---|-------------|----|-------------|----|------------------|----|----------|--|
| | | | متطلب منخفض جداً | | متطلب منخفض | | متطلب متوسط | | متطلب مرتفع | | متطلب مرتفع جداً | | | |
| | | | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| ٤ | ١,١٨ | ٣,٦٩ | ١١,٤ | ٤ | - | - | ٢٠ | ٧ | ٤٥,٧ | ١٦ | ٢٢,٩ | ٨ | ١ | معرفة متصلة بمصادر البحث العلمي. |
| ٦ | ١,٢٢ | ٣,٤٦ | ١١,٤ | ٤ | ٨,٦ | ٣ | ٢٠ | ٧ | ٤٢,٩ | ١٥ | ١٧,١ | ٦ | ٢ | معرفة متصلة بإعداد المشاريع البحثية. |
| ٩ | ١,١٨ | ٣,٣١ | ١١,٤ | ٤ | ٥,٧ | ٢ | ٤٠ | ١٤ | ٢٥,٧ | ٩ | ١٧,١ | ٦ | ٣ | معرفة مرتبطة بالمناهج البحثية . |
| ٧ | ١,١٩ | ٣,٤ | ١١,٤ | ٤ | ٥,٧ | ٢ | ٣١,٤ | ١١ | ٣٤,٣ | ١٢ | ١٧,١ | ٦ | ٤ | معرفة مرتبطة بأعداد أدوات جمع البيانات البحثية. |
| ٨ | ١,٢٨ | ٣,٣٤ | ١١,٤ | ٤ | ١١,٤ | ٤ | ٣١,٤ | ١١ | ٢٢,٩ | ٨ | ٢٢,٩ | ٨ | ٥ | معرفة مرتبطة بتحليل البيانات البحثية. |
| ٢ | ١,١٦ | ٣,٨٩ | ٥,٧ | ٢ | ٥,٧ | ٢ | ٢٠ | ٧ | ٣١,٤ | ١١ | ٣٧,١ | ١٣ | ٦ | معرفة مرتبطة بإجراء المقابلات البحثية. |
| ١ | ١,٠٨ | ٣,٨٩ | ٥,٧ | ٢ | ٢,٩ | ١ | ٢٠ | ٧ | ٤٠ | ١٤ | ٣١,٤ | ١١ | ٧ | معرفة مرتبطة بإجراء بحوث دراسة الاحتياجات المجتمعية. |
| ٥ | ١,١٧ | ٣,٥٤ | ٨,٦ | ٣ | ٥,٧ | ٢ | ٣١,٤ | ١١ | ٣١,٤ | ١١ | ٢٢,٩ | ٨ | ٨ | معرفة مرتبطة بإجراء البحوث التقييمية . |
| ٣ | ١,١٤ | ٣,٧٧ | ٨,٦ | ٣ | ٢,٩ | ١ | ١٧,١ | ٦ | ٤٥,٧ | ١٦ | ٢٥,٧ | ٩ | ٩ | معرفة مرتبطة باستخدام المقاييس الاجتماعية. |
| ٥ | ١,١٧ | ٣,٥٤ | ٨,٦ | ٣ | ٥,٧ | ٢ | ٣١,٤ | ١١ | ٣١,٤ | ١١ | ٢٢,٩ | ٨ | ١٠ | معرفة مرتبطة بصياغة نتائج البحوث. |
| مستوى مرتفع | ١,٠٢ | ٣,٥٨ | المجموع | | | | | | | | | | | |

- يوضح الجدول السابق أن :

مستوى المتطلبات المعرفية البحثية المرتبطة بالعمل الخيري كما يحددها الأخصائيين الاجتماعيين مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٥٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول معرفة مرتبطة بإجراء بحوث دراسة الاحتياجات المجتمعية بمتوسط حسابي (٣,٨٩)، وجاء بالترتيب الثاني معرفة مرتبطة بإجراء المقابلات البحثية بمتوسط حسابي (٣,٨٩)، ثم جاء في الترتيب الثالث معرفة مرتبطة باستخدام المقاييس الاجتماعية بمتوسط حسابي (٣,٧٧)، وجاء في نهاية الترتيب معرفة مرتبطة بالمناهج البحثية بمتوسط حسابي (٣,٣١).

(٣) المتطلبات المعرفية المرتبطة باللوائح المنظمة للعمل الخيري:

(ن=٣٥)

جدول (٧) المتطلبات المعرفية المرتبطة باللوائح المنظمة للعمل الخيري

| الترتيب | الاعتراف المعياري | المتوسط الحسابي | الاستجابات | | | | | | | | | | العبارات | م |
|-------------|-------------------|-----------------|------------------|---|-------------|---|-------------|----|-------------|----|------------------|----|----------|--|
| | | | متطلب منخفض جداً | | متطلب منخفض | | متطلب متوسط | | متطلب مرتفع | | متطلب مرتفع جداً | | | |
| | | | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| ١ | ٠,٩٦ | ٤,٢٩ | ٢,٩ | ١ | - | - | ١٧,١ | ٦ | ٢٥,٧ | ٩ | ٥٤,٣ | ١٩ | ١ | معرفة مرتبطة باللوائح الجمعيات الخيرية. |
| ٤ | ١ | ٤,٠٦ | ٢,٩ | ١ | - | - | ٢٨,٦ | ١٠ | ٢٥,٧ | ٩ | ٤٢,٩ | ١٥ | ٢ | معرفة مرتبطة بالقواعد التنفيذية لللائحة الجمعيات الخيرية. |
| ٣ | ٠,٩٩ | ٤,١١ | ٢,٩ | ١ | ٢,٩ | ١ | ١٧,١ | ٦ | ٣٤,٣ | ١٢ | ٤٢,٩ | ١٥ | ٣ | معرفة مرتبطة بلائحة منح الإعانات للجمعيات الخيرية. |
| ٥ | ١,١ | ٤,٠٦ | ٥,٧ | ٢ | - | - | ١٧,١ | ٦ | ٣٧,٤ | ١٣ | ٤٠ | ١٤ | ٤ | معرفة مرتبطة بلائحة جمع التبرعات للوجوه الخيرية. |
| ٩ | ١,٠٢ | ٣,٨ | ٢,٩ | ١ | ٢,٩ | ١ | ٣٧,١ | ١٣ | ٢٥,٧ | ٩ | ٣١,٤ | ١١ | ٥ | معرفة مرتبطة بالدليل التنظيمي للجمعيات الخيرية المتخصصة. |
| ٨ | ١,٠٤ | ٣,٨٣ | ٢,٩ | ١ | ٥,٧ | ٢ | ٢٨,٦ | ١٠ | ٣١,٤ | ١١ | ٣١,٤ | ١١ | ٦ | معرفة مرتبطة بالدليل التنظيمي للجمعيات الخيرية متعددة الأغراض. |
| ٦ | ١,١١ | ٤,٠٦ | ٢,٩ | ١ | ٨,٦ | ٣ | ١٤,٣ | ٥ | ٢٨,٦ | ١٠ | ٤٥,٧ | ١٦ | ٧ | معرفة مرتبطة باللوائح والقواعد الداخلية للجمعية. |
| ٢ | ٠,٩٩ | ٤,٢ | ٢,٩ | ١ | ٢,٩ | ١ | ١٤,٣ | ٥ | ٣١,٤ | ١١ | ٤٨,٦ | ١٧ | ٨ | معرفة مرتبطة بالمهام الوظيفية للهيكل الإداري بالجمعية. |
| ٧ | ١ | ٤ | ٢,٩ | ١ | ٢,٩ | ١ | ٢٢,٩ | ٨ | ٣٤,٣ | ١٢ | ٣٧,١ | ١٣ | ٩ | معرفة مرتبطة بلوائح المؤسسات الخيرية الخاصة. |
| ٧ | ١ | ٤ | ٢,٩ | ١ | ٢,٩ | ١ | ٢٢,٩ | ٨ | ٣٤,٣ | ١٢ | ٣٧,١ | ١٣ | ١٠ | معرفة مرتبطة بلوائح وكالة الرعاية الاجتماعية |
| مستوى مرتفع | ٠,٨٩ | ٤,٠٤ | المجموع | | | | | | | | | | | |

- يوضح الجدول السابق أن :

مستوى المتطلبات المعرفية المرتبطة باللوائح المنظمة للعمل الخيري كما يحددها الأخصائيين الاجتماعيين مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٠٤)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول معرفة مرتبطة باللوائح الجمعيات الخيرية بمتوسط حسابي (٤,٢٩)، وجاء بالترتيب الثاني معرفة مرتبطة بالمهام الوظيفية للهيكل الإداري بالجمعية بمتوسط حسابي (٤,٢)، ثم جاء في الترتيب الثالث معرفة مرتبطة بلائحة منح الإعانات للجمعيات الخيرية بمتوسط حسابي (٤,١١)، وجاء في نهاية الترتيب معرفة مرتبطة بالدليل التنظيمي للجمعيات الخيرية المتخصصة بمتوسط حسابي (٣,٨). وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة عمر الباقر (٢٠٠٧) والتي حددت أهم معوقات العمل الخيري في عدم تطوير اللوائح الداخلية، وعدم وجود أدلة مكتوبة توضح إجراءات تنفيذ المشاريع.

(٤) المتطلبات المعرفية المرتبطة بسياسات الرعاية الاجتماعية للفئات المستهدفة:

جدول (٨) المتطلبات المعرفية المرتبطة بسياسات الرعاية الاجتماعية للفئات المستهدفة

(ن=٣٥)

| الترتيب | الاحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الاستجابات | | | | | | | | | | العبارات | م |
|-------------|------------------|-----------------|------------------|---|-------------|---|-------------|----|-------------|----|------------------|----|--|----|
| | | | متطلب منخفض جداً | | متطلب منخفض | | متطلب متوسط | | متطلب مرتفع | | متطلب مرتفع جداً | | | |
| | | | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| ١ | ٠,٧٧ | ٤,١٤ | - | - | ٢,٩ | ١ | ١٤,٣ | ٥ | ٤٨,٦ | ١٧ | ٣٤,٣ | ١٢ | معرفة متصلة باتجاهات الرعاية الاجتماعية. | ١ |
| ٢ | ٠,٧٩ | ٣,٩٧ | - | - | ٢,٩ | ١ | ٢٢,٩ | ٨ | ٤٨,٦ | ١٧ | ٢٥,٧ | ٩ | معرفة متصلة بالتشريعات المؤثرة في الخدمات الاجتماعية . | ٢ |
| ٣ | ٠,٨٣ | ٣,٨٩ | - | - | ٢,٩ | ١ | ٣١,٤ | ١١ | ٤٠ | ١٤ | ٢٥,٧ | ٩ | معرفة مرتبطة بتصميم برامج الرعاية الاجتماعية. | ٣ |
| ٨ | ١,١٧ | ٣,٥٤ | ٨,٦ | ٣ | ٥,٧ | ٢ | ٣١,٤ | ١١ | ٣١,٤ | ١١ | ٢٢,٩ | ٨ | معرفة مرتبطة بمجالات سياسات الرعاية الاجتماعية. | ٤ |
| ١٠ | ١,١٢ | ٣,٤ | ٥,٧ | ٢ | ١١,٤ | ٤ | ٤٠ | ١٤ | ٢٢,٩ | ٨ | ٢٠ | ٧ | معرفة مرتبطة بكيفية صياغة سياسة الرعاية الاجتماعية. | ٥ |
| ٩ | ١,٠٤ | ٣,٤٦ | ٢,٩ | ١ | ١١,٤ | ٤ | ٤٢,٩ | ١٥ | ٢٢,٩ | ٨ | ٢٠ | ٧ | معرفة مرتبطة بمراحل صياغة سياسة الرعاية الاجتماعية.. | ٦ |
| ٧ | ١,٠٦ | ٣,٦٣ | - | - | ١٧,١ | ٦ | ٢٨,٦ | ١٠ | ٢٨,٦ | ١٠ | ٢٥,٧ | ٩ | معرفة مرتبطة بصياغة خطط الرعاية الاجتماعية. | ٧ |
| ٤ | ١,٠٣ | ٣,٧٧ | - | - | ١٤,٣ | ٥ | ٢٢,٩ | ٨ | ٣٤,٣ | ١٢ | ٢٨,٦ | ١٠ | معرفة مرتبطة بتقييم برامج الرعاية الاجتماعية. | ٨ |
| ٥ | ١,٠٣ | ٣,٦٦ | - | - | ١٤,٣ | ٥ | ٣١,٤ | ١١ | ٢٨,٦ | ١٠ | ٢٥,٧ | ٩ | معرفة مرتبطة بآليات تنفيذ سياسات الرعاية الاجتماعية. | ٩ |
| ٦ | ٠,٩٧ | ٣,٦٣ | - | - | ١٤,٣ | ٥ | ٢٨,٦ | ١٠ | ٣٧,١ | ١٣ | ٢٠ | ٧ | معرفة مرتبطة بتحديد أهداف سياسة الرعاية الاجتماعية. | ١٠ |
| مستوى مرتفع | ٠,٨٢ | ٣,٧١ | المجموع | | | | | | | | | | | |

- يوضح الجدول السابق أن :

مستوى المتطلبات المعرفية المرتبطة بسياسات الرعاية الاجتماعية للفئات المستهدفة كما يحددها الأخصائيين الاجتماعيين مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٧١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول معرفة متصلة باتجاهات الرعاية الاجتماعية بمتوسط حسابي (٤,١٤)، وجاء بالترتيب الثاني معرفة متصلة بالتشريعات المؤثرة في الخدمات الاجتماعية بمتوسط حسابي (٣,٩٧)، ثم جاء في الترتيب الثالث معرفة مرتبطة بتصميم برامج الرعاية الاجتماعية

بمتوسط حسابي (٣,٨٩)، وجاء في نهاية الترتيب معرفة مرتبطة بكيفية صياغة سياسة الرعاية الاجتماعية بمتوسط حسابي (٣,٤).

(٥) المتطلبات المعرفية المرتبطة بالخبرات والتجارب العالمية في مجال العمل الخيري:

جدول (٩) المتطلبات المعرفية المرتبطة بالخبرات والتجارب العالمية في مجال العمل الخيري

(ن=٣٥)

| الترتيب | الاعتراف المعياري | المتوسط الحسابي | الاستجابات | | | | | | | | | | العبارات | م |
|-------------|-------------------|-----------------|------------------|---|-------------|---|-------------|----|-------------|----|------------------|----|---|----|
| | | | متطلب منخفض جداً | | متطلب منخفض | | متطلب متوسط | | متطلب مرتفع | | متطلب مرتفع جداً | | | |
| | | | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| ٤ | ١,٣١ | ٣,٦ | ١٤,٣ | ٥ | - | - | ٢٥,٧ | ٩ | ٣١,٤ | ١١ | ٢٨,٦ | ١٠ | معرفة مرتبطة بتجارب عالمية حول مبادرات العمل الخيري. | ١ |
| ١٠ | ١,٢ | ٣,٤٦ | ١٤,٣ | ٥ | - | - | ٢٥,٧ | ٩ | ٤٥,٧ | ١٦ | ١٤,٣ | ٥ | معرفة مرتبطة بتجارب عالمية حول الاستثمار في الوقف الخيري. | ٢ |
| ٣ | ١,٣٣ | ٣,٦٦ | ١٤,٣ | ٥ | - | - | ٢٢,٩ | ٨ | ٣١,٤ | ١١ | ٣١,٤ | ١١ | معرفة مرتبطة بأفضل الممارسات العالمية في العمل الخيري. | ٣ |
| ٦ | ١,٢٩ | ٣,٥٧ | ١٤,٣ | ٥ | - | - | ٢٥,٧ | ٩ | ٣٤,٣ | ١٢ | ٢٥,٧ | ٩ | معرفة مرتبطة بتجارب عالمية في بناء القدرات المؤسسية. | ٤ |
| ٩ | ١,٢٩ | ٣,٤٩ | ١٤,٣ | ٥ | - | - | ٣٤,٣ | ١٢ | ٢٥,٧ | ٩ | ٢٥,٧ | ٩ | معرفة مرتبطة بتجارب عالمية رائدة في التنمية المستدامة. | ٥ |
| ٧ | ١,٢٧ | ٣,٥١ | ١٤,٣ | ٥ | - | - | ٢٨,٦ | ١٠ | ٣٤,٣ | ١٢ | ٢٢,٩ | ٨ | معرفة مرتبطة بتجارب عالمية رائدة في دعم وتنمية الموارد المالية. | ٦ |
| ٨ | ١,٢٥ | ٣,٤٩ | ١٤,٣ | ٥ | - | - | ٢٨,٦ | ١٠ | ٣٧,١ | ١٣ | ٢٠ | ٧ | معرفة مرتبطة بتجارب عالمية في التقييم الذاتي المؤسسي. | ٧ |
| ٢ | ١,٤ | ٣,٧٤ | ١٤,٣ | ٥ | - | - | ٢٥,٧ | ٩ | ١٧,١ | ٦ | ٤٢,٩ | ١٥ | معرفة مرتبطة بتجارب رائدة في أساليب تطوير نظم العمل الخيري. | ٨ |
| ١ | ١,٣٧ | ٣,٧٧ | ١٤,٣ | ٥ | - | - | ٢٠ | ٧ | ٢٥,٧ | ٩ | ٤٠ | ١٤ | معرفة مرتبطة بتجارب عالمية في تنسيق جهود العمل الخيري. | ٩ |
| ٥ | ١,٣٨ | ٣,٦ | ١٤,٣ | ٥ | ٢,٩ | ١ | ٢٥,٧ | ٩ | ٢٢,٩ | ٨ | ٣٤,٣ | ١٢ | معرفة مرتبطة بتجارب عالمية في تكنولوجيا معلومات العمل الخيري. | ١٠ |
| مستوى مرتفع | ١,٢٥ | ٣,٥٩ | المجموع | | | | | | | | | | | |

- يوضح الجدول السابق أن:

مستوى المتطلبات المعرفية المرتبطة بالخبرات والتجارب العالمية في مجال العمل الخيري كما يحددها الأخصائيين الاجتماعيين مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٥٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول معرفة مرتبطة بتجارب عالمية في تنسيق جهود العمل الخيري بمتوسط حسابي (٣,٧٧)، وجاء بالترتيب الثاني معرفة مرتبطة بتجارب رائدة في أساليب تطوير نظم العمل الخيري بمتوسط حسابي (٣,٧٤)، ثم جاء في الترتيب الثالث معرفة مرتبطة بأفضل الممارسات العالمية في العمل الخيري بمتوسط حسابي (٣,٦٦)، وجاء في نهاية الترتيب معرفة مرتبطة بتجارب عالمية حول الاستثمار في الوقف الخيري بمتوسط حسابي (٣,٤٦).

▪ ترتيب المتطلبات المعرفية للأخصائي الاجتماعي كممارس عام في مجال العمل الخيري:

جدول (١٠) مستوى المتطلبات المعرفية للأخصائي الاجتماعي كممارس عام في مجال العمل الخيري

| م | المتطلبات المعرفية | المتوسط الحسابي | الاحصاف المعياري | المستوى | الترتيب |
|------------------------|--|-----------------|------------------|-------------|---------|
| ١ | المتطلبات المعرفية الخاصة بالنظريات المرتبطة بالعمل الخيري. | ٣,٧٤ | ٠,٨١ | مرتفع | ٢ |
| ٢ | المتطلبات المعرفية البحثية المرتبطة بالعمل الخيري. | ٣,٥٨ | ١,٠٢ | مرتفع | ٥ |
| ٣ | المتطلبات المعرفية المرتبطة اللوائح المنظمة للعمل الخيري . | ٤,٠٤ | ٠,٨٩ | مرتفع | ١ |
| ٤ | المتطلبات المعرفية المرتبطة بسياسات الرعاية الاجتماعية للفئات المستهدفة. | ٣,٧١ | ٠,٨٢ | مرتفع | ٣ |
| ٥ | المتطلبات المعرفية المرتبطة بالخبرات والتجارب العالمية في العمل الخيري. | ٣,٥٩ | ١,٢٥ | مرتفع | ٤ |
| المتطلبات المعرفية ككل | | ٣,٧٣ | ٠,٨٣ | مستوى مرتفع | |

- يوضح الجدول السابق أن:

مستوى المتطلبات المعرفية للأخصائي الاجتماعي كممارس عام في مجال العمل الخيري ككل كما يحددها الأخصائيين الاجتماعيين مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٧٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول المتطلبات المعرفية المرتبطة اللوائح المنظمة للعمل الخيري بمتوسط حسابي (٤,٠٤)، وجاء بالترتيب الثاني المتطلبات المعرفية الخاصة بالنظريات المرتبطة بالعمل الخيري بمتوسط حسابي (٣,٧٤)، ثم جاء في الترتيب الثالث المتطلبات المعرفية المرتبطة بسياسات الرعاية الاجتماعية للفئات المستهدفة بمتوسط حسابي (٣,٧١)، ثم جاء في الترتيب الرابع المتطلبات المعرفية المرتبطة بالخبرات والتجارب العالمية في مجال العمل الخيري بمتوسط حسابي (٣,٥٩)، وجاء في نهاية الترتيب المتطلبات المعرفية البحثية بمتوسط حسابي (٣,٥٨).

ثالثاً: المتطلبات المهنية للأخصائي الاجتماعي كممارس عام في مجال العمل الخيري:

جدول (١١) المتطلبات المهنية الإدارية

(ن=٣٥)

| الترتيب | الاعتراف المعياري | المتوسط الحسابي | الاستجابات | | | | | | | | | | العبارات | م |
|------------------|-------------------|-----------------|------------------|---|-------------|---|-------------|----|-------------|----|------------------|----|--------------------------------|----|
| | | | متطلب منخفض جداً | | متطلب منخفض | | متطلب متوسط | | متطلب مرتفع | | متطلب مرتفع جداً | | | |
| | | | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| ٨ | ١,٠٦ | ٤,١٤ | - | - | ١١,٤ | ٤ | ١٤,٣ | ٥ | ٢٢,٩ | ٨ | ٥١,٤ | ١٨ | مهارات الاتصال الفعال | ١ |
| ٧ | ٠,٩١ | ٤,١٤ | - | - | ٢,٩ | ١ | ٢٥,٧ | ٩ | ٢٥,٧ | ٩ | ٤٥,٧ | ١٦ | مهارات بناء فرق العمل | ٢ |
| ١٠ | ٠,٨٤ | ٣,٣٤ | - | - | - | - | ٢٢,٩ | ٨ | ٢٠ | ٧ | ٥٧,١ | ٢٠ | مهارات حل المشكلة | ٣ |
| ٦ | ٠,٨٥ | ٤,١٤ | - | - | - | - | ٢٨,٦ | ١٠ | ٢٨,٦ | ١٠ | ٤٢,٩ | ١٥ | مهارات صنع القرار | ٤ |
| ٣ | ٠,٧٨ | ٤,٢٦ | - | - | - | - | ٢٠ | ٧ | ٣٤,٣ | ١٢ | ٤٥,٧ | ١٦ | مهارات اتخاذ القرار | ٥ |
| ٢ | ٠,٦٩ | ٤,٤ | - | - | - | - | ١١,٤ | ٤ | ٣٧,١ | ١٣ | ٥١,٤ | ١٨ | مهارات القيادة | ٦ |
| ٩ | ١,٣٤ | ٣,٧٤ | ١٤,٣ | ٥ | - | - | ١٧,١ | ٦ | ٣٤,٣ | ١٢ | ٣٤,٣ | ١٢ | مهارات إعداد مذكرات العمل | ٧ |
| ١ | ٠,٦٦ | ٤,٤٦ | - | - | - | - | ٨,٦ | ٣ | ٣٧,١ | ١٣ | ٥٤,٣ | ١٩ | مهارات إعداد التقارير الإدارية | ٨ |
| ٥ | ٠,٧٣ | ٤,٢٣ | - | - | - | - | ١٧,١ | ٦ | ٤٢,٩ | ١٥ | ٤٠ | ١٤ | المهارة في إعداد الاجتماعات | ٩ |
| ٤ | ٠,٩٢ | ٤,٢٦ | - | - | ٢,٩ | ١ | ٢٢,٩ | ٨ | ٢٠ | ٧ | ٥٤,٣ | ١٩ | مهارة المتابعة والإشراف | ١٠ |
| مستوى مرتفع جداً | ٠,٧١ | ٤,٢١ | المجموع | | | | | | | | | | | |

- يوضح الجدول السابق أن :

مستوى المتطلبات المهنية الإدارية الخيري كما يحددها الأخصائيين الاجتماعيين مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٢١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول مهارات إعداد التقارير الإدارية بمتوسط حسابي (٤,٢٣)، وجاء بالترتيب الثاني مهارات القيادة بمتوسط حسابي (٤,٤)، ثم جاء في الترتيب الثالث مهارات اتخاذ القرار بمتوسط حسابي (٤,٢٦)، وجاء في نهاية الترتيب مهارات حل المشكلة بمتوسط حسابي (٣,٣٤). وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة يوسف الراشد (٢٠١٢)، حيث أشارت نتائجها إلى أن التنمية المهنية المستدامة مهمة بدرجة كبيرة، وخاصة التدريب على المهارات الإدارية في مجال العمل الخيري، وأيضاً التدريب على مهارات التفكير والإبداع، ومهارات التواصل مع المؤسسات الاجتماعية الأخرى.

(٢) المتطلبات المهنية التخطيطية:

جدول (١٢) المتطلبات المهنية التخطيطية

(ن=٣٥)

| الترتيب | الاحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الاستجابات | | | | | | | | | | العبارات | م | |
|-------------|------------------|-----------------|------------------|---|-------------|---|-------------|---|-------------|----|------------------|----|---|---------|--|
| | | | متطلب منخفض جداً | | متطلب منخفض | | متطلب متوسط | | متطلب مرتفع | | متطلب مرتفع جداً | | | | |
| | | | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | | | |
| ١ | ٠,٧٣ | ٤,٢٣ | - | - | - | - | ١٧,١ | ٦ | ٤٢,٩ | ١٥ | ٤٠ | ١٤ | مهارات إعداد الخطة التشغيلية | ١ | |
| ٧ | ٠,٩٨ | ٣,٧٤ | - | - | ١٤,٣ | ٥ | ٢٠ | ٧ | ٤٢,٩ | ١٥ | ٢٢,٩ | ٨ | المهارة في توجيه الموارد المحدودة | ٢ | |
| ١٠ | ١,٣٢ | ٣,٦ | ١٤,٣ | ٥ | - | - | ٢٥,٧ | ٩ | ٣١,٤ | ١١ | ٢٨,٦ | ١٠ | مهارات إعداد مقترح مشروع ممول | ٣ | |
| ٩ | ١,٣٣ | ٣,٦٦ | ١٤,٣ | ٥ | - | - | ٢٢,٩ | ٨ | ٣١,٤ | ١١ | ٣١,٤ | ١١ | مهارات تصميم برامج خدمية | ٤ | |
| ٥ | ١,٣٧ | ٣,٧٧ | ١٤,٣ | ٥ | - | - | ٢٠ | ٧ | ٢٥,٧ | ٩ | ٤٠ | ١٤ | مهارات تقدير الاحتياجات | ٥ | |
| ٦ | ١,٤٢ | ٣,٧٧ | ١٤,٣ | ٥ | ٢,٩ | ١ | ١٧,١ | ٦ | ٢٢,٩ | ٨ | ٤٢,٩ | ١٥ | مهارات تحديد أولويات مشروعات العمل الخيري | ٦ | |
| ٨ | ١,٢٧ | ٣,٧٤ | ٥,٧ | ٢ | ١١,٤ | ٤ | ٢٥,٧ | ٩ | ١٧,١ | ٦ | ٤٠ | ١٤ | مهارات التخطيط لتنمية الموارد | ٧ | |
| ٤ | ٠,١٢ | ٣,٨٩ | ٥,٧ | ٢ | ٨,٦ | ٣ | ٢٠ | ٧ | ٢٢,٩ | ٨ | ٤٢,٩ | ١٥ | مهارة استثمار الإمكانات المتاحة بالجمعية | ٨ | |
| ٢ | ١ | ٤,٢٣ | ٢,٩ | ١ | ٢,٩ | ١ | ١٤,٣ | ٥ | ٢٨,٦ | ١٠ | ٥١,٤ | ١٨ | المهارة في وضع الأهداف الاستراتيجية للجمعية الخيرية | ٩ | |
| ٣ | ٠,٨٩ | ٤,٠٩ | ٢,٩ | ١ | - | - | ١٧,١ | ٦ | ٤٥,٧ | ١٦ | ٣٤,٣ | ١٢ | المهارة في التخطيط الاستراتيجي | ١٠ | |
| مستوى مرتفع | ٠,٩٦ | ٣,٨٧ | | | | | | | | | | | | المجموع | |

- يوضح الجدول السابق أن :

مستوى المتطلبات المهنية التخطيطية كما يحددها الأخصائيين الاجتماعيين مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٨٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول مهارات إعداد الخطة التشغيلية بمتوسط حسابي (٤,٢٣)، وجاء بالترتيب الثاني المهارة في وضع الأهداف الاستراتيجية للجمعية الخيرية بمتوسط حسابي (٤,٢٣)، ثم جاء في الترتيب الثالث المهارة في التخطيط الاستراتيجي بمتوسط حسابي (٤,٠٩)، وجاء في نهاية الترتيب مهارات إعداد مقترح مشروع ممول بمتوسط حسابي (٣,٦). وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة يوسف الراشد (٢٠١٢)، حيث أشارت أهمية التدريب على مهارات التخطيط وتطوير الذات في مجال العمل الخيري، وذلك لتحقيق التنمية المهنية المستدامة.

(٣) المتطلبات المهنية التنفيذية:

جدول (١٣) المتطلبات المهنية التنفيذية

(ن=٣٥)

| الترتيب | الأحرف المعياري | المتوسط الحسابي | الاستجابات | | | | | | | | | | العبارات | م |
|-------------|-----------------|-----------------|------------------|---|-------------|---|-------------|---|-------------|----|------------------|----|--|----|
| | | | متطلب منخفض جداً | | متطلب منخفض | | متطلب متوسط | | متطلب مرتفع | | متطلب مرتفع جداً | | | |
| | | | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| ٤ | ٠,٨٣ | ٤,٢ | - | - | - | - | ٢٥,٧ | ٩ | ٢٨,٦ | ١٠ | ٤٥,٧ | ١٦ | مهارات الإشراف الفعال على المشاريع | ١ |
| ٢ | ٠,٦٥ | ٤,٤٣ | - | - | - | - | ٨,٦ | ٣ | ٤٠ | ١٤ | ٥١,٤ | ١٨ | المهارة في تحقيق التعاون في العمل | ٢ |
| ١ | ٠,٥٦ | ٤,٤٩ | - | - | - | - | ٢,٩ | ١ | ٤٥,٧ | ١٦ | ٥١,٤ | ١٨ | القدرة على التطوير المستمر للكوادر العاملة . | ٣ |
| ٧ | ٠,٩١ | ٤ | ٢,٩ | ١ | ٢,٩ | ١ | ١٤,٣ | ٥ | ٥١,٤ | ١٨ | ٢٨,٦ | ١٠ | مهارات تحفيز آليات التنفيذ | ٤ |
| ٣ | ٠,٧٤ | ٤,٤ | - | - | - | - | ١٤,٣ | ٥ | ٣١,٤ | ١١ | ٥٤,٣ | ١٩ | مهارات الملاحظة | ٥ |
| ٥ | ٠,٩ | ٤,٢ | - | - | ٢,٩ | ١ | ٢٢,٩ | ٨ | ٢٥,٧ | ٩ | ٤٨,٦ | ١٧ | مهارات إدارة الوقت | ٦ |
| ٨ | ١,٢٩ | ٣,٩٧ | ١١,٤ | ٤ | - | - | ١٤,٣ | ٥ | ٢٨,٦ | ١٠ | ٤٥,٧ | ١٦ | المهارة في تشجيع وتحفيز فريق العمل | ٧ |
| ٨ | ١,٢٩ | ٣,٩٧ | ١١,٤ | ٤ | - | - | ١٤,٣ | ٥ | ٢٨,٦ | ١٠ | ٤٥,٧ | ١٦ | المهارة في تهيئة مناخ العمل | ٨ |
| ٦ | ١,٠٦ | ٤,١٤ | - | - | ٨,٦ | ٣ | ٢٢,٩ | ٨ | ١٤,٣ | ٥ | ٥٤,٣ | ١٩ | المهارة في التعامل مع ضغوط العمل | ٩ |
| ٩ | ١ | ٣,٩٤ | - | - | ٨,٦ | ٣ | ٢٥,٧ | ٩ | ٢٨,٦ | ١٠ | ٣٧,١ | ١٣ | المهارة في توفير الدعم الفني للعاملين بالجمعية | ١٠ |
| مستوى مرتفع | ٠,٧٢ | ٤,١٧ | المجموع | | | | | | | | | | | |

- يوضح الجدول السابق أن :

مستوى المتطلبات المهنية التنفيذية كما يحددها الأخصائيين الاجتماعيين مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,١٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول القدرة على التطوير المستمر للكوادر العاملة بالجمعية بمتوسط حسابي (٤,٤٩)، وجاء بالترتيب الثاني المهارة في تحقيق التعاون في العمل بمتوسط حسابي (٤,٤٣)، ثم جاء في الترتيب الثالث مهارات الملاحظة بمتوسط حسابي (٤,٤)، وجاء في نهاية الترتيب المهارة في توفير الدعم الفني للعاملين بالجمعية بمتوسط حسابي (٣,٩٤).

(٤) المتطلبات المهنية التقييمية:

(ن=٣٥)

جدول (١٤) المتطلبات المهنية التقييمية

| الترتيب | الأحرف المعياري | المتوسط الحسابي | الاستجابات | | | | | | | | | | العبارات | م |
|---------|-----------------|-----------------|------------------|---|-------------|---|-------------|----|-------------|----|------------------|----|------------------------------------|---|
| | | | متطلب منخفض جداً | | متطلب منخفض | | متطلب متوسط | | متطلب مرتفع | | متطلب مرتفع جداً | | | |
| | | | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| ٧ | ٠,٧٧ | ٤ | - | - | - | - | ٢٨,٦ | ١٠ | ٤٢,٩ | ١٥ | ٢٨,٦ | ١٠ | مهارات قياس مستوى الأداء | ١ |
| ٩ | ٠,٨ | ٣,٨ | - | - | - | - | ٤٢,٩ | ١٥ | ٣٤,٣ | ١٢ | ٢٢,٩ | ٨ | مهارات تحليل الجمعية | ٢ |
| ٦ | ٠,٨٩ | ٤,٠٣ | - | - | ٢,٩ | ١ | ٢٨,٦ | ١٠ | ٣١,٤ | ١١ | ٣٧,١ | ١٣ | مهارات تقويم الأنشطة والبرامج | ٣ |
| ١٠ | ٠,٩٤ | ٣,٦٦ | - | - | ١٤,٣ | ٥ | ٢٢,٩ | ٨ | ٤٥,٧ | ١٦ | ١٧,١ | ٦ | مهارات استخدام مقاييس تقويم العائد | ٤ |

مجلة الخدمة الاجتماعية

| الترتيب | الإحرف المعياري | المتوسط الحسابي | الاستجابات | | | | | | | | | | العبارات | م |
|-------------|-----------------|-----------------|------------------|---|-------------|---|-------------|---|-------------|----|------------------|----|--|----|
| | | | متطلب منخفض جداً | | متطلب منخفض | | متطلب متوسط | | متطلب مرتفع | | متطلب مرتفع جداً | | | |
| | | | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| ٨ | ١,٠١ | ٢,٩١ | - | - | ١٤,٣ | ٥ | ١١,٤ | ٤ | ٤٢,٩ | ١٥ | ٣١,٤ | ١١ | المهارة في قياس مستوى رضا الموظفين بالجمعية | ٥ |
| ١ | ٠,٨٤ | ٤,٢٣ | - | - | ٢,٩ | ١ | ١٧,١ | ٦ | ٣٤,٣ | ١٢ | ٤٥,٧ | ١٦ | المهارة في إجراء التقييم المؤسسي | ٦ |
| ٥ | ١ | ٤,٠٦ | ٢,٩ | ١ | ٢,٩ | ١ | ٢٠ | ٧ | ٣٤,٣ | ١٢ | ٤٠ | ١٤ | المهارة في إعداد التقارير الختامية | ٧ |
| ٤ | ١,٠٨ | ٤,١١ | ٢,٩ | ١ | ٨,٦ | ٣ | ٨,٦ | ٣ | ٣٤,٣ | ١٢ | ٤٥,٧ | ١٦ | المهارة في وضع آلية للمتابعة الميدانية | ٨ |
| ٣ | ١,١٧ | ٤,١٤ | ٢,٩ | ١ | ١١,٤ | ٤ | ٨,٦ | ٣ | ٢٢,٩ | ٨ | ٥٤,٣ | ١٩ | القدرة على تصحيح مسار العمل عند اكتشاف الخلل | ٩ |
| ٢ | ١,٠٣ | ٤,٢٣ | - | - | ١١,٤ | ٤ | ٨,٦ | ٣ | ٢٥,٧ | ٩ | ٥٤,٣ | ١٩ | القدرة على متابعة تحقيق الأهداف | ١٠ |
| مستوى مرتفع | ٠,٧٥ | ٤,٠٢ | المجموع | | | | | | | | | | | |

- يوضح الجدول السابق أن :

مستوى المتطلبات المهنية التقييمية كما يحددها الأخصائيين الاجتماعيين مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٠٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول المهارة في إجراء التقييم المؤسسي بمتوسط حسابي (٤,٢٣)، وجاء بالترتيب الثاني القدرة على متابعة تحقيق الأهداف بمتوسط حسابي (٤,٢٣)، ثم جاء في الترتيب الثالث القدرة على تصحيح مسار العمل عند اكتشاف الخلل بمتوسط حسابي (٤,١٤)، وجاء في نهاية الترتيب مهارات استخدام مقاييس تقويم العائد بمتوسط حسابي (٣,٦٦). وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة عبد الرحمن المحارقي (٢٠١٢)، والتي أشارت نتائجها ضعف النظام الرقابي بالجمعيات الخيرية، وتعدد أنشطة الجمعيات الخيرية، وتعقد التنظيم الإداري والمحاسبي فيها، وغياب التنظيم المؤسسي، وعدم وضوح دور المراجع المعين من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية، لذا فإن تلك الجوانب تحتاج إلى تنمية قدرات العاملين بالجمعيات الخيرية.

(٥) المتطلبات المهنية التسويقية:

جدول (١٥) المتطلبات المهنية التسويقية (ن=٣٥)

| الترتيب | الإحرف المعياري | المتوسط الحسابي | الاستجابات | | | | | | | | | | العبارات | م |
|---------|-----------------|-----------------|------------------|---|-------------|---|-------------|----|-------------|----|------------------|----|--|---|
| | | | متطلب منخفض جداً | | متطلب منخفض | | متطلب متوسط | | متطلب مرتفع | | متطلب مرتفع جداً | | | |
| | | | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| ١ | ٠,٨٢ | ٤,٢٦ | - | - | ٥,٧ | ٢ | ٥,٧ | ٢ | ٤٥,٧ | ١٦ | ٤٢,٩ | ١٥ | المهارة في توظيف تقنيات التواصل الحديثة | ١ |
| ٥ | ٠,٨٦ | ٣,٨٣ | - | - | ٥,٧ | ٢ | ٢٨,٦ | ١٠ | ٤٢,٩ | ١٥ | ٢٢,٩ | ٨ | المهارة في التسويق الإلكتروني من خلال موقع الجمعية | ٢ |

مجلة الخدمة الاجتماعية

| الترتيب | الاعتراف المعياري | المتوسط الحسابي | الاستجابات | | | | | | | | | | العبارات | م |
|-------------|-------------------|-----------------|------------------|---|-------------|---|-------------|---|-------------|----|------------------|----|--|----|
| | | | متطلب منخفض جداً | | متطلب منخفض | | متطلب متوسط | | متطلب مرتفع | | متطلب مرتفع جداً | | | |
| | | | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| ٦ | ١,٠٥ | ٣,٨ | ٢,٩ | ١ | ٨,٦ | ٣ | ٢٢,٩ | ٨ | ٣٧,١ | ١٣ | ٢٨,٦ | ١٠ | المهارة في عمل الزيارات الميدانية المدعمة بالحقيبة التسويقية | ٣ |
| ٤ | ١,٣١ | ٣,٨٦ | ١١,٤ | ٤ | ٢,٩ | ١ | ١٤,٣ | ٥ | ٣١,٤ | ١١ | ٤٠ | ١٤ | المهارة في كسب تأييد وثقة الرأي العام بالجمعية | ٤ |
| ٢ | ١,٣٤ | ٤ | ١١,٤ | ٤ | ٢,٩ | ١ | ٨,٦ | ٣ | ٢٨,٦ | ١٠ | ٤٨,٦ | ١٧ | المهارة في توعية المجتمع بخدمات وبرامج وأنشطة الجمعية | ٥ |
| ٣ | ١,٠٣ | ٣,٨٦ | ١١,٤ | ٤ | ٥,٧ | ٢ | ٢٠ | ٧ | ٢٥,٧ | ٩ | ٣٧,١ | ١٣ | المهارة في عرض برامج وأنشطة الجمعية في صورة جاذبة | ٦ |
| ٣ | ١,٠٣ | ٣,٨٦ | ٢,٩ | ١ | ٥,٧ | ٢ | ٢٥,٧ | ٩ | ٣٤,٣ | ١٢ | ٣١,٤ | ١١ | المهارة في التعاون مع المؤسسات الإعلامية | ٧ |
| ٨ | ١,٣١ | ٣,٥٤ | ١٤,٣ | ٥ | ٥,٧ | ٢ | ١٤,٣ | ٥ | ٤٢,٩ | ١٥ | ٢٢,٩ | ٨ | المهارة في وضع خطة للتسويق الاجتماعي | ٨ |
| ٧ | ١,٣١ | ٣,٥٧ | ١٤,٣ | ٥ | ٥,٧ | ٢ | ١١,٤ | ٤ | ٤٥,٧ | ١٦ | ٢٢,٩ | ٨ | المهارة في تخطيط وتنفيذ حملات التسويق الاجتماعي | ٩ |
| ٩ | ١,٢٧ | ٣,٤٩ | ١٤,٣ | ٥ | ٥,٧ | ٢ | ١٤,٣ | ٥ | ٤٨,٦ | ١٧ | ١٧,١ | ٦ | المهارة في تنفيذ حملات التسويق الاجتماعي | ١٠ |
| مستوى مرتفع | ٠,٩٩ | ٣,٧٩ | المجموع | | | | | | | | | | | |

- يوضح الجدول السابق أن :

مستوى المتطلبات المهنية التسويقية كما يحددها الأخصائيين الاجتماعيين مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٧٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول المهارة في توظيف تقنيات التواصل الحديثة بمتوسط حسابي (٤,٢٦)، وجاء بالترتيب الثاني المهارة في توعية المجتمع بخدمات وبرامج وأنشطة الجمعية بمتوسط حسابي (٤)، ثم جاء في الترتيب الثالث المهارة في عرض برامج وأنشطة الجمعية في صورة جاذبة، والمهارة في التعاون مع المؤسسات الإعلامية بمتوسط حسابي (٣,٨٦)، وجاء في نهاية الترتيب المهارة في تنفيذ حملات التسويق الاجتماعي بمتوسط حسابي (٣,٤٩). وعلى الرغم من أهمية هذه المهارات في العمل الخيري، إلا أن دراسة عمر الباهر (٢٠١٢)، توصلت نتائجها إلى ضعف أساليب الإتصال بالمجتمع، مما يتطلب التركيز على تنمية تلك المهارات لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الخيرية.

(٦) المتطلبات المهنية التمويلية:

(ن=٣٥)

جدول (١٦) المتطلبات المهنية التمويلية

| الترتيب | الاعتراف المعياري | المتوسط الحسابي | الاستجابات | | | | | | | | | | العبارات | م |
|-------------|-------------------|-----------------|------------------|---|-------------|---|-------------|---|-------------|----|------------------|----|--|----|
| | | | متطلب منخفض جداً | | متطلب منخفض | | متطلب متوسط | | متطلب مرتفع | | متطلب مرتفع جداً | | | |
| | | | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| ٧ | ١,٤٢ | ٣,٥٤ | ١٧,١ | ٦ | ٢,٩ | ١ | ٢٠ | ٧ | ٢٨,٦ | ١٠ | ٣١,٤ | ١١ | مهارات التخطيط لبناء استراتيجية جمع التبرعات | ١ |
| ٤ | ١,٤٤ | ٣,٦٣ | ١٧,١ | ٦ | ٢,٩ | ١ | ١٤,٣ | ٥ | ٣١,٤ | ١١ | ٣٤,٣ | ١٢ | مهارات إدارة حملات جمع التبرعات | ٢ |
| ١ | ١,٤٦ | ٣,٧٤ | ١٤,٣ | ٥ | ٥,٧ | ٢ | ١٧,١ | ٦ | ١٧,١ | ٦ | ٤٥,٧ | ١٦ | مهارة المقابلة مع المتبرعين | ٣ |
| ٦ | ١,٣٦ | ٣,٥٤ | ١٤,٣ | ٥ | ٥,٧ | ٢ | ٢٠ | ٧ | ٣١,٤ | ١١ | ٢٨,٦ | ١٠ | مهارة تنفيذ الحملات التمويلية | ٤ |
| ٣ | ١,٤٥ | ٣,٦٩ | ١٧,١ | ٦ | ٢,٩ | ١ | ١١,٤ | ٤ | ٣١,٤ | ١١ | ٣٧,١ | ١٣ | مهارة الإقناع لممولي المشاريع الخيرية | ٥ |
| ٦ | ١,٣٦ | ٣,٥٤ | ١٧,١ | ٦ | ٢,٩ | ١ | ١١,٤ | ٤ | ٤٥,٧ | ١٦ | ٢٢,٩ | ٨ | مهارة تنمية التمويل الذاتي للجمعية | ٦ |
| ٢ | ١,٤٧ | ٣,٧١ | ١٧,١ | ٦ | ٢,٩ | ١ | ١١,٤ | ٤ | ٢٨,٦ | ١٠ | ٤٠ | ١٤ | مهارة استقطاب الرعاة التمويليين | ٧ |
| ٥ | ١,٤٨ | ٣,٦٣ | ١٧,١ | ٦ | ٥,٧ | ٢ | ١١,٤ | ٤ | ٢٨,٦ | ١٠ | ٣٧,١ | ١٣ | مهارة ترشيد النفقات بالجمعية الخيرية | ٨ |
| ٨ | ١,٤٢ | ٣,٤٩ | ١٧,١ | ٦ | ٥,٧ | ٢ | ١٧,١ | ٦ | ٣١,٤ | ١١ | ٢٨,٦ | ١٠ | مهارة إدارة الأوقاف الخيرية | ٩ |
| ٨ | ١,٤٢ | ٣,٤٩ | ١٧,١ | ٦ | ٥,٧ | ٢ | ١٧,١ | ٦ | ٣١,٤ | ١١ | ٢٨,٦ | ١٠ | مهارة التحليل المالي لموارد ونفقات الجمعية | ١٠ |
| مستوى مرتفع | ١,٣٧ | ٣,٦ | المجموع | | | | | | | | | | | |

- يوضح الجدول السابق أن :

مستوى المتطلبات المهنية التمويلية كما يحددها الأخصائيين الاجتماعيين مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول مهارة المقابلة مع المتبرعين بمتوسط حسابي (٣,٧٤)، وجاء بالترتيب الثاني مهارة استقطاب الرعاة التمويليين بمتوسط حسابي (٣,٧١)، ثم جاء في الترتيب الثالث مهارة الإقناع لممولي المشاريع الخيرية بمتوسط حسابي (٣,٦٩)، وجاء في نهاية الترتيب مهارة إدارة الأوقاف الخيرية، ومهارة التحليل المالي لموارد ونفقات الجمعية بمتوسط حسابي (٣,٤٩). ورغم أهمية هذه الجوانب التدريسية، إلا أن نتائج دراسة محمد ناجي ابن عطية (٢٠٠٦)، توصلت إلى عدم توفر الخبرات الكافية في المجال المالي وسيطرة بعض الأفراد في المنظمة على الأنشطة والتمويل، وهذا يتطلب التركيز على تنمية المهارات التمويلية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الخيرية.

- ترتيب المتطلبات المهنية للأخصائي الاجتماعي كعمارس عام في مجال العمل الخيري:
جدول (١٧) مستوى المتطلبات المهنية للأخصائي الاجتماعي كعمارس عام في مجال العمل الخيري
(ن=٣٥)

| م | المتطلبات المهنية | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى | الترتيب |
|-----------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------|-------------|---------|
| ١ | المتطلبات المهنية الإدارية | ٤,٢١ | ٠,٧١ | مرتفع جداً | ١ |
| ٢ | المتطلبات المهنية التخطيطية | ٣,٨٧ | ٠,٩٦ | مرتفع | ٤ |
| ٣ | المتطلبات المهنية التنفيذية | ٤,١٧ | ٠,٧٢ | مرتفع | ٢ |
| ٤ | المتطلبات المهنية التقييمية | ٤,٠٢ | ٠,٧٥ | مرتفع | ٣ |
| ٥ | المتطلبات المهنية التسويقية | ٣,٧٩ | ٠,٩٩ | مرتفع | ٥ |
| ٦ | المتطلبات المهنية التمويلية | ٣,٦ | ١,٣٧ | مرتفع | ٦ |
| المتطلبات المهنية ككل | | ٣,٩٤ | ٠,٨٣ | مستوى مرتفع | |

- يوضح الجدول السابق أن:

مستوى المتطلبات المهنية للأخصائي الاجتماعي كعمارس عام في مجال العمل الخيري ككل كما يحددها الأخصائيين الاجتماعيين مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٩٤)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول المتطلبات المهنية الإدارية بمتوسط حسابي (٤,٢١)، وجاء بالترتيب الثاني المتطلبات المهنية التنفيذية بمتوسط حسابي (٤,١٧)، ثم جاء في الترتيب الثالث المتطلبات المهنية التخطيطية بمتوسط حسابي (٣,٨٧)، ثم جاء في الترتيب الرابع المتطلبات المهنية التقييمية بمتوسط حسابي (٣,٨٧)، ثم جاء في الترتيب الخامس المتطلبات المهنية التسويقية بمتوسط حسابي (٣,٧٩)، وجاء في نهاية الترتيب المتطلبات المهنية التمويلية بمتوسط حسابي (٣,٦).

مجلة الخدمة الاجتماعية

جدول (١٨) المصفوفة الارتباطية بين متغيرات الدراسة " المتطلبات المعرفية والمهنية للأخصائي الاجتماعي كمدارس عام في مجال العمل الخيري " (ن=٣٥)

| المتطلبات المهنية | | | | | | | المتطلبات المعرفية | | | | | المتغيرات | | |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|------------------------|--------------|--------|--------|--------|-----------|--|--------------------|
| المتطلبات المهنية ككل | التمويلية | التسويقية | التقويمية | التنفيذية | التخطيطية | الإدارية | المتطلبات المعرفية ككل | خبرات وتجارب | سياسات | لوائح | بحث | | نظريات | |
| | | | | | | | | | | | | ١ | المتطلبات المعرفية الخاصة بالنظريات المرتبطة بالعمل الخيري | المتطلبات المعرفية |
| | | | | | | | | | | | | *٠,٧٩٣ | المتطلبات المعرفية البحثية المرتبطة بالعمل الخيري | |
| | | | | | | | | | | ١ | | *٠,٦٧٥ | المتطلبات المعرفية المرتبطة باللوائح المنظمة للعمل الخيري | |
| | | | | | | | | | ١ | *٠,٦٧٠ | *٠,٦٨٠ | *٠,٨٠١ | المتطلبات المعرفية المرتبطة بسياسات الرعاية الاجتماعية | |
| | | | | | | | | ١ | *٠,٦٦٠ | *٠,٦٦٦ | *٠,٧٥٦ | *٠,٧٦٣ | المتطلبات المعرفية المرتبطة بالخبرات والتجارب العالمية | |
| | | | | | | | ١ | *٠,٩٠٦ | *٠,٨٦١ | *٠,٧٩٠ | *٠,٨٥٩ | *٠,٩٢٠ | المتطلبات المعرفية ككل | |
| | | | | | | ١ | *٠,٧٢٠ | *٠,٦٥٧ | *٠,٦٦٤ | *٠,٦٢٦ | *٠,٥٨٩ | *٠,٥٨٧ | المتطلبات المهنية الإدارية | المتطلبات المهنية |
| | | | | | ١ | *٠,٧٥٥ | *٠,٧٤٦ | *٠,٧٥٣ | *٠,٦١٥ | *٠,٥٠١ | *٠,٦٤٧ | *٠,٦٨٦ | المتطلبات المهنية التخطيطية | |
| | | | | ١ | *٠,٨٤٤ | *٠,٧٩٧ | *٠,٧٨٩ | *٠,٧٣٦ | *٠,٦٩١ | *٠,٦٣٥ | *٠,٦٦١ | *٠,٦٩٠ | المتطلبات المهنية التنفيذية | |
| | | | ١ | *٠,٨١٥ | *٠,٧٤٠ | *٠,٧٢٩ | *٠,٨٦٧ | *٠,٧٧٣ | *٠,٧٩٥ | *٠,٦١٢ | *٠,٧٩٤ | *٠,٧٨٦ | المتطلبات المهنية التقويمية | |
| | | ١ | *٠,٨٠٢ | *٠,٨٠٨ | *٠,٧٩٨ | *٠,٦٤١ | *٠,٨٥٠ | *٠,٨١٢ | *٠,٧٤٩ | *٠,٦٧٣ | *٠,٦٥١ | *٠,٧٩٩ | المتطلبات المهنية التسويقية | |
| | ١ | *٠,٩٤٢ | *٠,٧٩٥ | *٠,٧٧١ | *٠,٨١٤ | *٠,٥٥٧ | *٠,٨٣٩ | *٠,٨٥٦ | *٠,٦٨٤ | *٠,٦١٧ | *٠,٦٦٣ | *٠,٧٨٣ | المتطلبات المهنية التمويلية | |
| ١ | *٠,٩٣٠ | *٠,٩٤١ | *٠,٨٩٤ | *٠,٩١٧ | *٠,٩١٧ | *٠,٧٩٤ | *٠,٨٩١ | *٠,٨٥٩ | *٠,٧٧٠ | *٠,٦٧٣ | *٠,٧٣٦ | *٠,٨٠٨ | المتطلبات المهنية ككل | |

* معنوي عند (٠,٠٥)

** معنوي عند (٠,٠١)

- يوضح الجدول السابق أن:

توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين متغيرات الدراسة " المتطلبات المعرفية والمهارية المهنية للأخصائي الاجتماعي كممارس عام في مجال العمل الخيري " كما يحددها الأخصائيون الاجتماعيون، وقد يرجع ذلك إلي وجود ارتباط طردي بين هذه المتغيرات وإنها جاءت معبرة عن ما تهدف الدراسة تحقيقه.

رابعاً: البرنامج التدريبي المقترح ومؤشرات لبحوث مستقبلية.

❖ البرنامج التدريبي المقترح لتنمية الجوانب المعرفية والمهارية للأخصائيين الاجتماعيين

في مجال العمل الخيري

١- مفهوم البرنامج التدريبي:

ويقصد الباحث بالبرنامج التدريبي بأنة عملية تساهم في إكساب الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجال العمل الخيري مجموعة من المعارف والمهارات المرتبطة بالممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال العمل الخيري، والتي تزيد من كفاءتهم في العمل مع كافة أنساق التعامل المختلفة (المستفيدين كنسق فردي ، المستفيدين كنسق جماعي ، أسر المستفيدين ، النسق التنظيمي "مجلس الإدارة ، المدير التنفيذي ، اللجان، النسق المؤسسي" العاملين بالجمعية ، المتطوعين" ، النسق المجتمعي " مؤسسات المجتمع المحلي المحيطة بالجمعية ، قيادات المجتمع، الجهات المانحة").

٢- الأسس التي تم الاعتماد عليها لوضع التصور المقترح للبرنامج التدريبي.

١. الإطار النظري للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية بصفه عامة وعمليات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية بصفة خاصة.

٢. الإطلاع على البحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالي.

٣. مقابلة الباحث مع بعض الخبراء والمتخصصين في مجال العمل الخيري بمكة المكرمة.

٤. نتائج الدراسة الحالية في تحديد محتوى البرنامج التدريبي.

٣- المعايير التي راعاها الباحث عند تصميم البرنامج التدريبي.

• الالتزام بالاحتياجات التدريبية الفعلية للأخصائي الاجتماعي كممارس عام في مجال العمل الخيري والتي أسفرت عنها نتائج الدراسة الحالية.

• إعداد خطة تدريبية تركز على التدريب العملي لعمليات ومهارات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال العمل الخيري.

• أن تكون الموضوعات التدريبية ملائمة للبرنامج التدريبي ومستوى المتدربين ، وتركز على المعارف والمهارات اللازمة للممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية فى مجال العمل الخيرى.

- تنوع الأنشطة اللازمة لتحقيق هدف البرنامج التدريبي.
- أن تكون المدة المحددة لتنفيذ البرنامج التدريبي عشرة أيام متتالية.
- اختيار الأساليب التدريبية التي تتناسب مع هدف البرنامج التدريبي.
- تنوع الوسائط التدريبية المستخدمة مع مراعاة أن تكون أداة لتحقيق الهدف من البرنامج.

٤- أهداف البرنامج التدريبي.

إكساب الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجال العمل الخيرى مجموعة من المعارف والمهارات المرتبطة بعمليات ومهارات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال العمل الخيرى، وكيفية تطبيقها فعليا فى واقع العمل الميدانى.

- وينبثق من هذا الهدف الأهداف الفرعية التالية :

بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي ، يكون المتدرب قادراً على أن:

- يتعرف على الإطار النظري للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال العمل الخيرى (المفهوم ، المستويات والأنساق ، المداخل والنماذج ، النظريات ، عمليات المساعدة).
 - يلم بكافة اللوائح والنظم القواعد المنظمة للعمل الخيرى بالجمعيات والمؤسسات الخيرية.
 - يكتسب مجموعة من المهارات اللازمة لعمله كممارس عام بمجال العمل الخيرى مثل (المهارات الإدارية، المهارات التخطيطية، المهارات التنفيذية، المهارات التقويمية، المهارات التسويقية، المهارات التمويلية).
 - يكتسب قدرة على استخدام الأدوات المناسبة للعمل كممارس عام بمجال العمل الخيرى (المقابلات، المناقشات الجماعية، الاجتماعات، الندوات، المؤتمرات،...الخ).
 - يكتسب قدرة على تقدير احتياجات المستفيدين في إطار الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية.
 - يصمم خطة للتدخل المهني في إطار الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال العمل الخيرى لمواجهة تلك الاحتياجات.
 - يكتسب قدرات على التقييم والمتابعة لمعرفة مدى فاعلية الممارسة المهنية فى مجال العمل الخيرى فى إشباع احتياجات الفئات المستهدفة.
- ٥- الموضوعات التدريبية التي يجب أن يتضمنها البرنامج التدريبي.
- معارف خاصة بنماذج ونظريات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال العمل الخيرى.

• معارف خاصة بنتائج الدراسات والبحوث التي أجريت عن العمل الخيري وسواء داخل المملكة العربية السعودية أو خارجها.

• معارف مرتبطة باللوائح والقواعد التنظيمية المنظمة للعمل الخيري بالمملكة العربية السعودية.

• معارف مرتبطة بسياسات الرعاية الاجتماعية للفئات المستهدفة من العمل الخيري.

• معارف مرتبطة بخبرات وتجارب عالمية في مجال العمل الخيري.

• مهارات إدارية للعمل بمجال العمل الخيري.

• مهارات تخطيطية مرتبطة بمجال العمل الخيري.

• مهارات تنفيذية مرتبطة بمجال العمل الخيري.

• مهارات تقويمية مرتبطة بمجال العمل الخيري.

• مهارات تسويقية مرتبطة بمجال العمل الخيري.

• مهارات تمويلية مرتبطة بمجال العمل الخيري.

٦- المستهدفون :

الأخصائيون الاجتماعيون العاملون في مجال العمل الخيري.

٧- مكان وزمان التدريب :

يعقد التدريب على مدار عشرة أيام بواقع أربع ساعات لكل موضوع على أيام متصلة، و ٤٠ ساعة تدريبية على مدار العشرة أيام وذلك في المكان المناسب.

٨- عدد الساعات اللازمة لكل موضوع :

| م | الموضوعات | زمن اللقاءات | زمن ورش العمل |
|----|--|--------------|---------------|
| ١ | نماذج ونظريات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال العمل الخيري. | ساعتين | ساعتين |
| ٢ | نتائج الدراسات والبحوث التي أجريت عن العمل الخيري. | ساعتين | ساعتين |
| ٣ | اللوائح والقواعد التنظيمية المنظمة للعمل الخيري بالمملكة العربية السعودية. | ساعتين | ساعتين |
| ٤ | سياسات الرعاية الاجتماعية للفئات المستهدفة من العمل الخيري. | ساعتين | ساعتين |
| ٥ | معارف مرتبطة بخبرات وتجارب عالمية في مجال العمل الخيري. | ساعتين | ساعتين |
| ٦ | مهارات إدارية للعمل بمجال العمل الخيري. | ساعتين | ساعتين |
| ٧ | مهارات تخطيطية مرتبطة بمجال العمل الخيري. | ساعتين | ساعتين |
| ٨ | مهارات تنفيذية مرتبطة بمجال العمل الخيري. | ساعتين | ساعتين |
| ٩ | مهارات تسويقية مرتبطة بمجال العمل الخيري. | ساعتين | ساعتين |
| ١٠ | مهارات تمويلية مرتبطة بمجال العمل الخيري. | ساعتين | ساعتين |

٩- أساليب التدريب :

ينبغي أن تعدد الأساليب التدريبية لتشمل : اللقاءات المصحوبة بالمناقشات ، ورش عمل ، التعلم الذاتي.

١٠- الوسائط التدريبية :

يقترح تواجد بعض الوسائط التدريبية وفق الإمكانيات مثل :

- المطبوعات : والتي تتضمن الموضوعات التدريبية.
- برنامج عرض تقديمي باستخدام برنامج Power Point وعرضها على شاشة العرض.
- الأفلام التصويرية : يتم عرض أفلام عن الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية ، العمل الخيري بالجمعيات والمؤسسات الخيرية المختلفة بالمملكة العربية السعودية.

١١- اختيار المدربين :

يستعان في تنفيذ هذا البرنامج أعضاء هيئة تدريس خدمة اجتماعية " من ذوى الخبرة الكبيرة فى مجال العمل الخيرى والحاصلين على درجة دكتوراه الفلسفة فى الخدمة الاجتماعية "يفضل أن يكون موضوع الدراسة مرتبط بالعمل الخيرى" للقيام بالتدريب ، والخبراء المهنيين الممارسين فى مجال العمل الخيرى من ذوى الخبرة الكبيرة .

١٢- اختيار المتدربين :

يستهدف البرنامج التدرى الأخصائيين الاجتماعيين الحاصلين على بكالوريوس الخدمة الاجتماعية من العاملين بالجمعيات والمؤسسات الخيرية بالمملكة العربية السعودية.

١٣- المادة التدريبية :

- المطبوعات : تعطى المفاهيم الأساسية للموضوعات التدريبية.
- دليل المشارك : ويتضمن الأتي (الهدف العام ، والنواتج المستهدفة ، المحتوى ، الأساليب والفنيات ، مواد التدريب ، أساليب التقويم ، متابعة نواتج التدريب ، جدول العمل ، هدف كل يوم للتدريب ، تقييم ختامي).
- أوراق العمل وتكليفات : يتم الإجابة على التساؤلات التالية كمهام وتكليفات :
 - توقعاتك حول ما يمكن أن تكتسبه من مشاركتك في التدريب.
 - حدد مع مجموعتك المعارف الخاصة بنماذج ونظريات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال العمل الخيرى.
 - ناقش مع مجموعتك المعارف الخاصة بنتائج الدراسات والبحوث التى أجريت عن العمل الخيرى سواء داخل المملكة العربية السعودية أو خارجها.
 - ناقش مع مجموعتك المعارف المرتبطة باللوائح والقواعد التنظيمية المنظمة للعمل الخيرى بالمملكة العربية السعودية.
 - ناقش مع مجموعتك المعارف مرتبطة بسياسات الرعاية الاجتماعية للفئات المستهدفة من العمل الخيرى.
 - حدد مع مجموعتك المعارف المرتبطة بخبرات وتجارب عالمية فى مجال العمل الخيرى.
 - حدد مع مجموعتك المهارات الإدارية للعمل فى مجال العمل الخيرى.
 - حدد مع مجموعتك المهارات التخطيطية المرتبطة بمجال العمل الخيرى.
 - حدد مع مجموعتك المهارات التنفيذية المرتبطة بمجال العمل الخيرى.
 - حدد مع مجموعتك المهارات التقويمية المرتبطة بمجال العمل الخيرى.
 - حدد مع مجموعتك المهارات التسويقية المرتبطة بمجال العمل الخيرى.

- حدد مع مجموعتك المهارات التمويلية المرتبطة بمجال العمل الخيري.

١٤- : إدارة البرنامج :

- يتولى مدير مركز التنمية الاجتماعية بالمنطقة التابع لها التدريب والإشراف العام على البرنامج.
- يتم اختيار أقدم الأخصائيين الاجتماعيين بمركز التنمية الاجتماعية للإشراف الفني على البرنامج.
- يتم اختيار أحد الأخصائيين الاجتماعيين بالتوجيه للإعداد وإرسال خطابات البرنامج التدريبي.
- يتم اختيار احد الإداريين للإشراف الإداري على البرنامج.
- يتم اختيار احد العمال لتجهيز المكان ونظافته باستمرار.
- يتم اختيار أحد متخصصي وسائل تعليمية تكنولوجية للإشراف على استخدام الوسائل التكنولوجية في التدريب.

١٥- : تقويم أداء المدربين والبرنامج :

- تعد استمارة تقويم المدرب ثم توزع على المتدربين يتم ملؤها عقب كل جلسة تدريبية يومياً.
- تعد استمارة تقويم البرنامج ثم توزع على المتدربين في نهاية البرنامج.
- يعقد مدير مركز التنمية الاجتماعية اجتماعاً مع المتدربين للتعرف على مشكلاتهم ومقترحاتهم وأرائهم بالنسبة للبرنامج.

١٦- : ميزانية البرنامج التدريبي:

- تحدد ميزانية البرنامج كالتالي : مكافآت المدربين والإشراف الفني والإداري وتكاليف المطبوعات وبدلات الانتقال والإقامة.

❖ مؤشرات لبحوث مستقبلية:

- اختبار فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية المتطلبات المعرفية والمهارية للأخصائي الاجتماعي بمجال العمل الخيري.
- تحديد المتطلبات المعرفية والمهارية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات والمؤسسات الخيرية المتخصصة (الطبية، النسائية، البيئية، الأسرية، الإعاقة،... إلخ)
- تصور مقترح لبناء القدرات المؤسسية للجمعيات الخيرية بالمملكة العربية السعودية.
- تقييم الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الخيرية.
- دراسة تقويمية لفاعلية برامج وخدمات الجمعيات الخيرية.

المراجع

١. وجدي محمد بركات: تفعيل الجمعيات الخيرية التطوعية في ضوء سياسات الإصلاح بالمجتمع العربي المعاصر- بحث منشور بالمؤتمر العلمي الثامن عشر لكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان في الفترة من ١٦-١٧/٣/٢٠٠٥م، ص٣.
٢. وجدي محمد بركات: تنمية المؤسسات المحلية الخيرية كمتطلب لنجاح البرامج والمشروعات الاجتماعية، ورقة عمل مقدمة لكرسي البر للخدمات الانسانية ، جامعة أم القرى بمكة المكرمة، ١٤٣٣هـ، ص٦.
٣. سلطان بن مناحي القحطاني: تقويم فاعلية برنامج المشروعات الصغيرة بالجمعيات الخيرية، المملكة العربية السعودية - وزارة الشؤون الاجتماعية - المركز الوطني للدراسات والتطوير الاجتماعي، سلسلة البحوث رقم (١٠٠)، مكتبة الملك فهد الوطنية ، الطبعة الأولى، الرياض، ١٤٣٣هـ ، ص٢٥.
٤. محمد بن مسفر القرني: تقويم الخدمات الإيوائية بالجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر، ٢٠٠٦م.
٥. ياسر بن على الشهري: الأنشطة الاتصالية في المؤسسات الخيرية السعودية، المركز الدولي للأبحاث والدراسات (مداد)، المملكة العربية السعودية، ٢٠١١. ص ٦٣.
٦. عبد الحليم رضا عبد العال : السياسة الاجتماعية أيديولوجيات وتطبيقات عالمية ومحلية ، القاهرة ، الثقافة المصرية للطباعة والنشر ، ٢٠٠٢ م، ص ٧٥.
٧. إبراهيم عبد الرحمن رجب وآخرون : أساسيات تنظيم المجتمع ، القاهرة ، دار الثقافة للطباعة والنشر ، ١٩٨٣ م، ص ١٥١ .
8. Mary AnnSuppes and Carolyn Cressy: **The Social Work Experience – An Introduction to the profession**, New York: McGrow – Hill, 1991, p.370.
٩. رشاد أحمد عبد اللطيف : تنمية المنظمات ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد السادس ، أبريل ١٩٩٩ م ، ص ١٢ .
١٠. محمد رفعت قاسم وآخرون : الرعاية الاجتماعية في الخدمة الاجتماعية، القاهرة ، مركز توزيع الكتاب الجامعي ، جامعة حلوان ، ٢٠٠٦م، ص ص ٢٥٧-٢٥٨.
١١. نصيف فهمي منقربوس : العمل مع الجماعات وتطبيقاتها في الخدمة الاجتماعية، القاهرة ، مركز توزيع الكتاب الجامعي ، جامعة حلوان ، ٢٠٠٣م) ص ١٣ .

١٢. مجدي فادي أبو العلا: إسهامات طريقة خدمة الجماعة في تنمية مهارة الحوار لدى جماعة البرلمان المدرسي، بحث منشور في المؤتمر العلمي التاسع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة، ٢٠٠٦م، ص ٤٣.
١٣. اليونسكو : القمة العالمية حول مجتمع المعلومات ، تونس ، ١٦-١٨ نوفمبر ٢٠٠٥م ، بيان رقم ١٤/٢٠٠٥.
14. NASW : Standards For Social Work Personnel Practice, U.S, District Of Columbia ,1990.
١٥. ماهر أبو المعاطي : الخدمة الاجتماعية في مجال الدفاع الاجتماعي ، الفيوم ، مكتبة الصفوة ، ١٩٩٨ ص ٣٠٣.
١٦. عبد الحلیم رضا عبد العال : الخدمة الاجتماعية المعاصرة ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٩٠م ، ص ٢٠٧.
17. Do wine , R.S, Eileen ,L: "Aim skill-and Role in social work " In Noel Times ,David Wade Watson, (editors) philosophy in social work , London: Rout edge & Keg an Paul, 1978, p. 122-124.
١٨. مركز ايفاد للدراسات والاستشارات: تصنيف الجمعيات الخيرية فى المملكة العربية السعودية، مؤسسة الملك خالد الخيرية، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٤. ص ٨٣.
١٩. محمد عبدالغنى هلال: مهارات التدريب أثناء العمل، موسوعة التدريب، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة ٢٠٠٣، ص ١١٧.
٢٠. يوسف الراشد: التنمية المهنية المستدامة للعاملين فى مؤسسات المجتمع الأهلى السعودى بالمنطقة الشرقية فى ضوء احتياجاتهم المهنية: تصور مقترح، مجلة رابطة التربية الحديثة، العدد السادس عشر، كلية التربية ، جامعة الفيوم، جمهورية مصر العربية، ٢٠١٢م.
٢١. لبنى محمد عبدالمجيد: تنظيم وإدارة المتطوعين لعلاج أزمة التطوع فى الجمعيات الأهلية، دراسة مطبقة على عينة من جمعيات المؤسسات الأهلية بمحافظة القاهرة، بحث منشور، المؤتمر الحادي عشر لكلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، فرع الفيوم، ٢٠٠٠م.
٢٢. نوال على خليل المسيرى و عواطف سالم: نحو تصور لتطوير ممارسة طريقة تنظيم المجتمع فى مجال الرعاية الاجتماعية، دراسة مطبقة على مراكز الخدمة الاجتماعية والجمعيات الخيرية بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، مجلة الخدمة الاجتماعية ، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، مجلد ٢٠، عدد ٤٦، القاهرة، ٢٠٠٢م.
٢٣. انتصار حسن عماشة : معوقات أداء الجمعيات الخيرية النسائية فى المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الادارة العامة، كلية الاقتصاد والادارة، جامعة الملك عبدالعزيز، السعودية، ٢٠٠٢م.

٢٤. حمدان مسلم المزروعى: أهمية العمل الخيري التطوعي ، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولي السابع : إدارة المؤسسات الأهلية التطوعية في المجتمعات المعاصرة، ١٧-١٨ ديسمبر، الشارقة ، دولة الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٠٢م.
25. . Mizrahi: **Social Workers Support the Role of volunteers in the Delivery of social services**, National Association of social Workers, (N.A.S.W, August.)2002.
٢٦. ابراهيم بن سليمان الحيدر: العوامل الداخلية المؤثرة على عملية جمع التبرعات فى المنظمات الخيرية العالمية: دراسة ميدانية على مدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الادارة العامة، كلية العلوم الادارية، جامعة الملك سعود، الرياض ، السعودية، ٢٠٠٤م.
٢٧. وجدي محمد بركات: تفعيل الجمعيات الخيرية التطوعية في ضوء سياسات الإصلاح بالمجتمع العربي المعاصر، مرجع سابق.
٢٨. محمد ناجى ابن عطية: البناء المؤسسى فى المنظمات الخيرية - الواقع وآفاق التطوير ، دراسة ميدانية، صنعاء، اليمن، ٢٠٠٦م.
٢٩. محمد بن مسفر القرنى: تقويم الخدمات الايوائية بالجمعيات الخيرية فى المملكة العربية السعودية، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر، ٢٠٠٦م.
٣٠. خالد الكندرى: تنمية الموارد البشرية وأهميتها فى المؤسسات الخيرية، مؤتمر العمل الخيري الخليجى الثالث، دائرة الوون الاسلامية والعمل الخيرى، دبي فى الفترة من ٢٠ - ٢٢ يناير، ٢٠٠٨م.
٣١. حبيب الله بن محمد التركستاني: معايير تقييم الجمعيات الخيرية بالمملكة العربية السعودية، وزارة الشؤون الاجتماعية - المركز الوطنى للدراسات والتطوير الاجتماعى ، سلسلة البحوث والدراسات رقم (٧٢) ، الرياض ، ٢٠١٠م.
٣٢. فهد بن ناصر القرينى : المحددات التنظيمية المؤثرة فى فاعلية المنظمات الاجتماعية: دراسة ميدانية مطبقة على العاملين بالمنظمات الاجتماعية العاملة فى مجال العمل الخيرى بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، الرياض، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٠م.
٣٣. يوسف الراشد : التنمية المهنية المستدامة للعاملين فى مؤسسات المجتمع الأهلى السعودى بالمنطقة الشرقية فى ضوء احتياجاتهم المهنية، مرجع سابق.
٣٤. عبدالعزيز بن عبدالرحمن التويجى: المشكلات التى تواجهها أوقاف الجمعيات والمؤسسات الخيرية بمنطقة الرياض، مجلة البحوث والدراسات الشرعية، العدد الحادى والعشرون، مصر، ٢٠١٤م.

٣٥. كيث دفين : الإنسان والمعرفة في عصر المعلومات ، ترجمة: شادن اليافي : الرياض ، مكتبة العبيكان ، ط ١ ، ٢٠٠١م ، ص ص ١٠-١٥ .
٣٦. توماس، إ. ستوارت. ثروة المعرفة ، ترجمة ، أحمد صلاح، علا. الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، ٢٠٠٤، ص ١٢ .
٣٧. دي، ديرلوف. فكر رجال الأعمال: الطريق إلى النجاح المتكامل، الرياض: ترجمة مكتبة الشقري، ١٩٩٩م، ص ١٤٨ .
٣٨. محمد السعيد، هاني. رأس المال الفكري، انطلاقة إدارية معاصرة، القاهرة: دار السحاب للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨م ، ص ٣١ .
٣٩. مدحت فؤاد فتوح : الخدمة الاجتماعية مدخل تكاملي ، القاهرة ، المطبعة التجارية الحديثة ، ١٩٩٢م، ص ١٠٧ .
40. Neil Thompson : **Understanding Social Work Preparing For Practice** , Macmillan Press , London , 2000 , p 81.
٤١. عبدالحليم رضا عبدالعال: البحث في الخدمة الاجتماعية ، القاهرة ، دار الثقافة للطباعة والنشر ، ١٩٨٨م ، ص ٢٣ .
٤٢. أحمد محمد السنهوري : تنظيم المجتمع طريقة علمية للخدمة الاجتماعية ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٩٤م ، ص ٢٠٥ .
٤٣. محمد شمس الدين أحمد : العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية، القاهرة ، مطبعة يوم المستشفيات ، ١٩٨٨م ، ص ١٥ .
44. Armando Morales, Bradford W. Shafer: **Social work , A profession of many faces**, New York: McGraw – Hill, 1990, p 245.
45. Carol H. Meyer: **Social Work practice** , New York : The Free press, 1976 , p.p 229-233.
٤٦. عبدالحليم رضا عبدالعال: الخدمة الاجتماعية المعاصرة ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٩٠م، ص ١٩٣ .
٤٧. ماهر أبو المعاطى على : مدخل الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية للتعامل مع المشكلات والظواهر الاجتماعية ، القاهرة : المؤتمر العلمى الثالث عشر للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٠، ص ص ٢٦-٢٨ .
٤٨. بدر ناصر المطيري: مستقبل الوقف في الوطن العربي، ندوة الوقف والمجتمع المدني في الوطن العربي، تحرير إبراهيم البيومي غانم ،مركز دراسات الوحدة العربية والأمانة العامة للأوقاف، بيروت ، ٢٠٠٣م، ص ٨٠٢ .
٤٩. نجوى سمك و السيد صدقي عابدين: دور المنظمات غير الحكومية في ظل العولمة، الخبرتان المصرية واليابانية، مركز الدراسات الآسيوية، القاهرة، ٢٠٠٢، ص ٤٨ .

٥٠. دليل الممارسات السلمية : بشأن وضع القوانين المتعلقة بالمنظمات غير الحكومية، مسودة مناقشة، أعدها البنك الدولي، المركز الدولي لقوانين الهيئات التي لا تستهدف الربح، بحث رقم ١٢٦، مايو ١٩٩٧، سلسلة بحوث التنمية الاجتماعية. على موقع التميز للمنظمات غير الحكومية: www.ngoce.org

٥١. عزة عبد العزيز سليمان وآخرون: التخطيط بالمشاركة بين المخططين والجمعيات الأهلية على المستويين المركزي والمحافظات، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية، العدد رقم ١٤٥، معهد التخطيط القومي، القاهرة، ٢٠٠٢م، ص ١٤.

٥٢. عبد الله بن محمد المطوع: العمل الخيري دراسة وصفية ميدانية على مؤسستين خيريتين في المملكة العربية السعودية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر، الرياض، ١٤٢٩هـ، ص ١٩.

٥٣. عبد الحكيم بن محمد بلال، العمل المؤسسي، معناه ومقومات نجاحه، مجلة البيان: العدد ١٤٣، نوفمبر ١٩٩٩م، ص ص ١٧/١٨.

54. Karen K. Krist -ashman& Grafton H.Hull.Jr,1994, **Understanding Generalist Practice**, Nelson –Hall. Chicago, USA,1994, p9.

٥٥. سليمان، حسين حسن، وآخرون: الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية مع الجماعة والمؤسسة والمجتمع ، بيروت ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، ٢٠٠٥م ، ص ص ٤٢/٤٤.

56. Charles H. Zastrow: **Introduction to social work and social welfare**, 7th ed. (London: Brooks / Colel. Wadsworth Publishing Company, 2000) p. 49.

57. Robert L. Barker : Op. Cit., p. 302.

٥٨. عبد العزيز فهمي إبراهيم النوحى : الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية عملية حل المشكلة ضمن إطار نسقى / أيكلوجيى ، الطبعة الثالثة، القاهرة ، بدون جهة نشر، ٢٠٠٢، ص ٣٣.

59. Robert L. Barker: Op. Cit., P. 385.

٦٠. أحمد محمد السنهورى : الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الواحد والعشرين ، الطبعة الخامسة ، الجزء الأول، القاهرة ، دار النهضة العربية، ٢٠٠٢، ص ٤٣١ .