

متطلبات تفعيل الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بإدارة رعاية الشباب
بالجامعات في ظل التحول الرقمي

اعداد

سمر عبد المقصود محمد

مقدمة :

تعد قضية التنمية من القضايا المهمة التي تستحوذ على اهتمام الدول "المتقدمة والنامية"، وتمثل تلك القضية في واقع المجتمعات النامية احتياجاً ملحاً يتطلب استثمار الموارد الداخلية كافة، والتي يأتي في مقدمتها المورد البشري الذي يعد أساساً لعمليات التنمية، وهدفاً لها. وتعد القوى البشرية من أهم العناصر لتحقيق التنمية من خلال استثمار قدراتها المختلف ة. وتنتظر مهنة الخدمة الاجتماعية للفرد والمجتمع بأنهما الهدف الاساسي وأحد دعائم التنمية البشرية، التي تسهم مع غيرها من المهن والتخصصات في تحقيق أهداف التنمية، لذا بدأت مهنة الخدمة الاجتماعية الاهتمام بأفرادها وممارسيها من خلال الاهتمام بتدعيم ودعم جانبيين رئيسين أولهما إعداد المهني، وثانيهما نمو الشخصية المهنية في مجال العمل الوظيفي. وتسعى مهنة الخدمة الاجتماعية إلى الأخذ بالأساليب الحديثة بهدف الوصول إلى الجودة العالية في نوعية الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، في مختلف مجالات الممارسة المهنية، خاصة مع تطورات الممارسة وتطور الاداء المهني للممارسين والعاملين بالمهنة.

و تعد مرحلة الشباب من أهم مراحل العمر في حياة الإنسان، فهم أكثر فئات المجتمع حيوية ونشاطاً واصراراً على العمل والعطاء ولديهم الإحساس بالجدية والرغبة الأكيدة في التغيير، وتعتبر مرحلة الشباب من المراحل البشرية التي يمر بها الفرد، وتتشكل فيها معالم شخصيته من كافة النواحي الجسدية والنفسية والعقلية والاجتماعية، فالشباب هم الثروة القومية للمجتمعات في حاضرها ومستقبلها. وتعني مرحلة الشباب مرحلة الإعداد السليم وإشباع الحاجات وتهيئة الفرص التي تحقق لهم التنشئة الاجتماعية والقدرة على تحمل مسؤوليات المستقبل(البرهمي: 2020م، ص100).

مشكلة الدراسة :

إن التنمية والاستثمار في الفكر وتغيير السلوك لإحداث تحول جذري في طريقة العمل، عن طريق الاستفادة من التطور التقني الكبير الحاصل لخدمة المستفيدين بشكل أوسع وأفضل. فالتحول الرقمي أصبح في حد ذاته إمكانات ضخمة لبناء مجتمعات فعالة، تنافسية ومستدامة، عرب تحقيق تغيير جذري في خدمات مختلفة الأطراف من مستهلكي وموظفي ومستفيدين، مع تحسني تجاربهم وإنتاجيتهم عرب سلسلة من العمليات المتناسبة، مرتافقة مع إعادة صياغة الإجراءات اللازمة للتفعيل والتنفيذ.

و قد فرض التحول الرقمي على المؤسسات الاستفادة من التقنيات الحديثة لتكون أكثر ادراك ومرون في العمل وقدرة على التجديد والابتكار، وبهذه السمات تتمكن من مواكبة العصر ومواءمة الاحتياجات المتجددة بشكل أسرع لتحقيق النتائج المرجوة من أعمالها والسير نحو النجاح (حسن 2016م).

ويعد التحول الرقمي في الوقت الحالي يعد واحدا من أبرز الاتجاهات الكبرى في الصناعة وقطاع الاعمال والخدمات، ومن بين هذه القطاعات التي ستتأثر بالتحول الرقمي الجامعات ومنها إدارات رعاية الشباب بالجامعات ، وغيرها من المؤسسات الأخرى التي بدأت تتجه نو استخدام التقنيات الحديثة (Lehmann 2017م) .

وقد أطلق المنتدى الاقتصادي العالمي عام 2015م مبادرة تسمى "مبادرة مشروع (The Digital Transformation Initiative) الرقمي التحول أطلقه العالم كجزء من المبادرات المنظمة بشأن تشكيل المستقبل (World Economic Forum, 2017).

وقد اشارت استراتيجية التنمية الأفريقية للتنمية المستدامة 2030م : إلى ضرورة بناء سوق رقمية موحدة في أفريقيا بحلول عام 2030م ، يجب أن تمكين جميع مؤسساتها ومنظماتها وتنظيماتها مواطنينا رقميا وأن يتمكنوا من الوصول إلى أهداف التطوير والتنمية على المستوى الداخلي مواكبًا عمليات التقنية الدولية الحديثة (الاتحاد الافريقي 2020م).

وقد اتجهت الدولة المصرية بوضع خطة مصر 2030م من أجل تحقيق سياسات التحو للرقمي والنهوض بالمؤسسات والمنظمات الحكومية والغير حكومية كمحمور من محاول التنمية الشاملة والمستدامة .

ولما كانت الخدمة الاجتماعية مهنة إنسانية تعتمد في ممارستها على العديد من المهارات المهنية ويتمحور اهتمامها في العنصر الأساسي والموارد الهام لتنمية المجتمع وهو الإنسان وتهتم الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية بالإنسان كفرد وكعضو في جماعة ، وكمواطن في مجتمعه

المحلي والعام ، في إطار عملها بمجالات الرعاية الاجتماعية المختلفة ، فمن المتعارف عليه أن مهنة الخدمة الاجتماعية تحتل مركزاً متميزاً بالنسبة لغيرها من المهن العاملة في نطاق الرعاية الاجتماعية . فالمهنة لها إسهاماً واضحاً في تطوير وتقديم خدمات الرعاية، حيث تساهم الخدمة الاجتماعية في صياغة سياسة الرعاية الاجتماعية والتخطيط لتنفيذها (رفعت 2009م).

إن واقع الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية يشير إلى ضرورة توفر العديد من المعايير إلا أنه في الوقت الحاضر تركز على المؤسسات الرعائية الشبابية والتي تمارس فيها مهنة الخدمة الاجتماعية على جودة العملية الممارسية بمعاييرها المختلفة ، ومن ثم فيجب على الخدمة الاجتماعية أن تحدد معايير الجودة لممارستها كجزء أساسي من العمل بالمؤسسات الشبابية (مؤسسات رعاية الشباب)، كي تحقق منظومة الجودة بتلك المؤسسات بشكل شامل يؤدي في النهاية إلى تحقيق أهداف أهدافها التنموية .

فالاهتمام بالشباب يعني الاهتمام بالمستقبل فلقد بلغت ذروة الاهتمام به عالمياً بصور قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 34 / 151 ديسمبر باعتبار عام 1985 عاماً دولياً للشباب . وقد أشار (تقرير التنمية البشرية العربي 2016) تدعيم النموذج الموحد للتنمية الموجهة للشباب والذي يركز في الوقت نفسه على بناء قدرات الشباب وتوسيع الفرص المتاحة لهم، عالوة على العمل في سياق يتطلب الصالح في السياسات والخدمات الأساسية التي تؤثر على تعليم الشباب، وذلك في حين ارتفاع نسبة الشباب في الوطن العربي والذي تخطت نسبة % 32. - من إجمالي السكان تقع أعمارهم بين (18-29) سنة.

وتشير خبرة الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية عامة ولمجالات الخدمة الاجتماعية خاصة إلى ضرورة أن تبصر المهنة الصدى المجتمعي، من خلال استشعار التقدير المجتمعي للأداء المهني في العمل مع مع رعاية الشباب والاهتمام بهم كفئة يجب الاستعانة بها مستقبلاً من خلال تحديد متطلباتهم، ومن هذا التصور فإن فإن عمليات التفاعل المتبادلة بين المهنة والمجتمع المهني وغير المهني يسير وفق عمليات مستمرة ومتباعدة تستهدف في النهاية تحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء المهني في مواجهة الاحتياجات والمتطلبات للعاملين بها والمستفيدين منها (جلال 1997م).

وتنظر الخدمة الاجتماعية إلى رعاية الشباب باعتبارها جهوداً مهنية ذات أهداف وقائية وعلاجية، وتنموية ، تعتمد على خدمات وبرامج منظمة حكومية وأهلية ودولية تؤدي للشباب بغرض مساعدتهم كأفراد وجماعات ومجتمعات لمواجهة مشكلاتهم وإشباع احتياجاتهم الضرورية لنموهم، ولتحقيق أقصى تكيف ممكن مع بيئاتهم الاجتماعية بما يتفق وإمكانياتهم وإيديولوجية المجتمع الذي يعيشون فيه ولكي نحقق هذه المهنة أهدافها نجدها تعمل في مختلف المجالات مثل مجال رعاية

الإحداث ومجال الشباب ومجال رعاية المسنين ومجال رعاية الطفولة ومجال المدرسي والطبي وغيرها من المجالات وتتعاون مع المهن الأخرى في المجالات المختلفة لمساعدة الإنسان للوصول إلى المستويات الاجتماعية المنشودة. (شليبي ، 2020م)

إن الأخصائي الاجتماعي هو المهني المسئول عن ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجالاتها المختلفة ، والأداة التي من خلالها يتم تحقيق أهدافها من خلال الالتزام بفلسفتها ومبادئها وأساليبها العلمية وبالتالي يسهم مع غيره من المهنيين في تحقيق التنمية المرغوبة في المجتمع ، ولعل تنمية قدراته وإمكاناته كأحد المهنيين العاملين في المجتمع تأخذ بعداً هاماً من حيث الحاجة إلى الاهتمام بها حيث تلعب شخصية الأخصائي الاجتماعي دوراً هاماً في أدائه لعمله المهني لأن الخدمة الاجتماعية لازالت تتسم بالطابع الفني (المهاري) الذي يعتمد في أدائه علي شخصية الأخصائي الاجتماعي نفسه (عبدالرازق ، 2004م).

لذا فإن الاداء المهني لدى الاخصائي الاجتماعي يحتاج إلى مواكبة العصر والتطور الحالي خاصة في ظل عصر الرقمنة والتحول الرقمي فالاحتياجات المهنية تتبع من عمليات لتطوير والتنمية للمهنة ومكتسباتها وقد أشارت دراسة جمال شحاتة 1997م : والتي استهدفت تحديد مدى تأثير البرامج التدريبية في زيادة الأداء المهني من جانب والتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين ، والوقوف على العوامل المؤثرة في تنمية أدائهم المهني ، وتوصلت الدراسة الى أن ضرورة الاهتمام بالبرامج التنمية التي من شأنها أن ترتقي وترتفع بإداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين خاصة في ظل تطور المهنة (حبيب، 1997م).

وهذا ما أكدت عليه دراسة دراسة جلال (١٩٩٧) : والتي استهدفت التعرف علي أشكال تقدير سكان المجتمع للأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات تنمية المجتمع المحلي، واتجاهات و تحديد تأثير المحددات علي هذا التقدير المجتمعي ، وتوصلت الدراسة إلي ضعف التقدير المجتمعي للأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات تنمية المجتمع المحلي، وأشارت إلى أن أهم العوامل المؤثرة في تكوين تقديرات سكان المجتمع هو مستوي الدخل بالنسبة لأداء الأخصائي الاجتماعي.

وأكدت أيضاً دراسة "أحمد، 1992" والتي اهتمت بقياس الأداء الاجتماعي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في كافة مجالات حيث أكدت على أن هناك نقص واضح في مهارات وخبرات الأخصائيين في كافة مجالات الممارسة وخاصة يظهر ذلك النقص في المهارات والخبرات في مجال الإعاقة الذهنية حيث أن هناك قصور واضح في خبرات ومهارات الأخصائيين على القيام بأدوارهم ويفقدون هويتهم المهنية (أحمد 1992م)

ويعتبر الإخصائي الاجتماعي هو حجر الزاوية في ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية في مختلف مجالات الممارسة المهنية، ومنها المجال المدرسي، فيجب الاهتمام به وإعداده الإعداد المهني الجيد الذي يساعده على القيام بدوره داخل المدرسة على أكمل وجه، وقد ظهرت حاجة الإخصائي الاجتماعي المستمرة إلى اكتساب المزيد من المعارف والمهارات والخبرات بما يصلح شخصيته المهنية، بحيث تكون أكثر قدرة على أداء مهامه ومسؤولياته، والإسهام بدور أكثر فاعلية في تحقيق التنمية في المجتمع، من خلال تحسين ممارسته المهنية وتجويد الخدمة المهنية التي يقدمها لوحدة العمل، سواء أكانت أفراد أم جماعات أم أسر أم منظمات أم مجتمعات (الجوهري، عبد المحسن، ١٩٩١م).

وقد اشارت دراسة "يوسف عبد الحميد 2003م" أن الأداء المهني في حاجه كبيرة إلى التطوير والتحسين المستمر خاصة في ظل التغييرات الكبيرة والهائلة المعارف الإنسانية وما يترتب عليها من تغييرات مستمرة نظم العمل وما يستوجب ذلك من ضرورة اعداد وتنمية وتطوير عمليات الأداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين لمواجهة ومواكبة كافة التغييرات التي تطرا على المجتمعات التقنية الحديثة (عبد الحميد، 2003م)

دراسة **توماس 2007م** " والتي أكدت على أهمية تنمية المهارات لدى الأخصائيين الاجتماعيين والعمل على تطوير هذه المهارات لأهميتها في تحسين وتنمية ورفع مستوى أداء الأخصائيين الاجتماعيين في المؤسسات الرعائية الخاصة بالشباب بالجامعت ،ولكونها تزيد من فعالية الممارسة المهنية وأن هذه المهارات تظهر أهميتها في تحقيق معدلات إيجابية في التعامل مع العملاء ومساعدتهم على مواجهة (توماس 2007).

دراسة **أبوهرجه 2012م**: هدفت الدراسة إلى تحديد وعى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بارادات التضامن الإجتماعى بالتخطيط الإجتماعى ، و تحديد طبيعة العلاقة بين وعى الأخصائيين الاجتماعيين بالتخطيط الإجتماعى وأدائهم لأدوارهم التخطيطية ، وتوصلت نتائجها إلى أن أهم مؤشرات الأداء المهني لأدوار الأخصائيين الاجتماعيين التخطيطية تتمثل فى : المساعدة فى تحديد الوسائل المتاحة أو التي يمكن اتاحتها لتنفيذ الخطة ، دراسة النواحي الإدارية المتعلقة بتنفيذ الخطة ومعوقات تنفيذها ، التنسيق بين الوحدات الإجتماعية المسؤولة عن تنفيذ الخطة ، دراسة تكلفة تنفيذ الخطة والعائد المتوقع منها ، توجيه العملاء إلى مصادر الحصول على الخدمة المطلوبة و المدافعة عن حقوق ومصالح العملاء .

وقد اشارت **أماني السيد السيد غبور (2012م)** بعنوان: "استخدام مدخل إدارة المعرفة في تطوير الأداء المؤسسي بمؤسسات التعليم العالي في مصر، تصور مقترح والتي استهدفت والتعرف على طبيعة العالقة بين إدارة المعرفة وتطوير الأداء في الجامعات، مع دراسة الواقع الحالي إدارة المعرفة

في المؤسسات والمنظمات وكيفية تجديد الفكر الإداري باستحداث النظم الرقمية الحديثة التي تستلزم إيجاد فرص للتطوير الداخلي للمنظمات ووممارسيها .

لذا فإن الدراسة الحالية تنطلق من خلال الاجابة على التساؤل الرئيسي والمتعلق بتحديد المتطلبات الخاصة بالأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بإدارات رعاية الشباب في الجامعات في ظل سياسات وتوجهات الدولة نحو التحول الرقمي .

أهداف الدراسة

تنطلق الدراسة من هدف عام مؤداه :

"تحديد متطلبات تفعيل الأداء المهني للأخصائيين العاملين بإدارة رعاية الشباب في ظل التحول الرقمي"

(1) ت

تحديد المتطلبات المعرفية اللازمة لتطوير الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بإدارة رعاية الشباب بالجامعة.

(2) ت

تحديد المتطلبات المهارية والتقنية اللازمة لتطوير الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بإدارة رعاية الشباب بالجامعة .

(3) ت

تحديد معوقات الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي في ظل استخدام التحول الرقمي بإدارة رعاية الشباب .

تساؤلات الدراسة:

تنطلق الدراسة من تساؤل رئيس مؤداه :

"ما متطلبات تفعيل الأداء المهني للأخصائيين العاملين بإدارة رعاية الشباب في ظل التحول الرقمي ؟"

(1) م

ا المتطلبات المعرفية اللازمة لتطوير الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بإدارة رعاية الشباب بالجامعة ؟

(2) م

ا المتطلبات المهارية والتقنية اللازمة لتطوير الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بإدارة رعاية الشباب بالجامعة ؟

(3)

م

ا معوقات الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي في ظل استخدام التحول الرقمي بإدارة رعاية الشباب بالجامعة ؟

مفاهيم الدراسة :

أولاً) مفهوم المتطلبات:

عرف المعجم الوجيز: إلى أن كلمة مطلب تعني محاولة إيجاد الشيء وأخذه والمطالبة به (الوسيط2000م).

وجاءت كلمة المُتطلب في المورد: على أنه الشيء الذي يشترط توافره أو يحتاج إليه وهو شرط أساسي ومطلوب (المورد 1978م).

وعرف ذكي بدوي المتطلب بأنها: الشيء الذي يستلزم وجوده وتوافره بدرجة كبيرة (بدوي1986م).
والمطلوبات المهنية هي: مجموعة الصفات والخصائص والعناصر التي تتجمع وتتوافر معاً لدى الأفراد في ظروف مختلفة وتعتبر بمثابة محددات للسلوك الظاهري، كما تمثل ركائز ثابتة في تكوين الشخصية (عبدالهادي، 2001)

ثانياً) مفهوم الأداء المهني : Performance Professional

يعرف الأداء لغوياً علي أنه : " أدي الشيء قام به وأنجزه، والأداء هو العمل، الانجاز، التنفيذ، الفعل الممارس أو الجهد المبذول" (الوجيز 2000م).

ويعرف قاموس Webster : الأداء علي أنه انجاز أو تنفيذ، اكتمال أو إتمام ، العمل ، والانجاز أو التحصيل (Webster 1999م).

وذهب زاسترو (Zastraw 2000) بتعريف الأداء المهني بأنه : " الممارسة المتنوعة التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي مع وحدات العمل المهني لتنمية قدراتهم على حل المشكلات التي تواجههم وتلبية احتياجاتهم المختلفة " .

وعرف زكي بدوي الاداء المهني بأنه : القيام بأعباء الوظيفية من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المطلوب من العامل الكفئ والمدرّب (بدوي 1977م).

ويعرف الاداء المهني في الخدمة الاجتماعية بأنه: إحدى العمليات المستمرة المرتبطة بممارسة النشاط الاجتماعي والتي تستلزم مراجعة ما تم تحقيقه إلي ما كان مستهدف من جملة هذا النشاط (مختار 1990م).

وعرف منصور الاداء المهني للأخصائي الاجتماعي بأنه: قدرة الاخصائي الاجتماعي على القيام بأعباء وظيفية بما تشمل من مسؤوليات وأدوار مهنية متعددة مع كافة عناصر العمل من أجل تحقيق الأهداف (منصور 2006م).

وأشار Russ (2002م) إلى مفهوم الأداء المهني على أنه: قدرة الأخصائيين الاجتماعيين على تنفيذ مهام وتكليفات عملهم المهني بأعلى معدلات وإنجاز وأقل توقيت زمني معتمدين في ذلك على ما لديهم من مهارات وما يبذلونه من جهد وظروف عمل مهنية سواء داخل أو خارج المؤسسات وتعلم مستمر من خلال ظروف تدريبية حديثة .

العوامل المؤثرة في الأداء المهني :

ما لا شك فيه أن هناك الكثير من العوامل المؤثرة في الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي ولكن هذه العوامل تؤثر عادةً بالسلب علي الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي نذكر منها :

الشخصية والاجتماعية للأخصائي الاجتماعي:

ومنها السن والحالة الاجتماعية ونوع المؤهل العوامل المهنية ومنها الإعداد المهني نظرياً والتدريب الميداني وطبيعة المنهج والرغبة في الكلية واتجاهه بمجال الممارسة ومنها التدريب علي المجال قبل العمل وإثناؤه ،مشكلات العمل ومعوقاته ، الرضا الوظيفي عن العمل في مجال العلاقة والزملاء والرؤساء وطبيعة العملاء .

العوامل المجتمعية:

ومنها صورة الخدمة الاجتماعية في المجتمع وفكره العملاء عن دور الأخصائي الاجتماعي ومدي تعاون المؤسسات الأخرى مع الأخصائي الاجتماعي . من ناحية اخري وضع جمال حبيب بعض العوامل وهي :- السعي للإشراف المستمر والتشاور من أجل زيادة كفاءتهم المهنية، المشاركة في أنشطة التنمية المهنية التي، تعزز معارفهم ومهاراتهم،ويمكن لهم السعي للتنمية والتثقيف المهني ونستطيع ان نقول لابد من توفر بعض المهارات لتحسين الأداء المهني (المهارات المعرفية- مهارات الاتصال- مهارات التعامل مع الآخرين- انجاز المهام في الوقت المحدد لالتزام المهني-

ثالثاً) مفهوم التحول الرقمي :

عرف (أحمد فرج أحمد، 2009) أن عملية التحول الرقمي أو الرقمنة هي: عملية الحصول على مجموعات النصوص الإلكترونية وإدارتها من خلال تحويل مصادر المعلومات المتاحة على وسائط تخزين تقليدية إلى صورة إلكترونية، وبالتالي يصبح المحتوى لتقليدي محتوى رقمي يمكن الاطلاع عليه من خلال تطبيقات الحاسبات.

وعرف ايضاً بأنه : استخدام التكنولوجيا لدعم عمليات التغيير الجذري في العمليات المؤسسية. (Terry,2009)

وعرف التحول الرقمي بأنه: عام ال أساسيا لتغيير المنظمات، لا لتغيير ما هو قائم، ولكن لإتاحة مجال جديد مليء بالإمكانيات، التي تساعد على النجاح، فمعنى الرقمنة ليس فقط الإقتصار على أدوات تكنولوجية؛ ولكن الالتزام بالتفكير حول كيفية التحكم في الآليات والعمليات الإدارية، ومهارات الفرد وكيفية تطبيقه (عبدالرازق 2010م).

ويرى (القرني، 2009م) أن التحول الرقمي هو قدرة المنظمات والمؤسسات على "الانتقال من الاتجاهات التعليمية التقليدية الحالية إلى الاتجاهات التعليمية المستقبلية، التي تشدد على إنتاج المعرفة وابتكارها، والانفتاح على الثقافة العالمية بما يكفل عدم العزلة عن العالم من جهة، ويحفظ الهوية الدينية والقيم والعادات الحسنة في المجتمع من جهة أخرى، وتوجيه التعليم نحو التعلم الذاتي والمستمر مدى الحياة، والتركيز على زيادة المعرفة بالممارسة والاستخدام ونشرها بسرعة من خلال الشبكات الإلكترونية التي تلغي الزمان والمكان، في نظام إداري تمكيني يخضع للتقويم والمساءلة والمشاركة المجتمعية".

متطلبات التحول الرقمي :

يري محمد علي حسن شعالن (2017م) : أن عملية التحول الرقمي يجب أن تتضمن ثلاثة

متطلبات

- 1- تحديد الاستراتيجية المناسبة للتحول الرقمي،
 - 2- معرفة آليات العمل المتوفرة داخل المؤسسة، ودرجة أهمية وفاعلية كل منها،
 - 3- توفير التدريب المناسب لجميع المهتمين لبيان الكيفية المناسبة للتحول، وضمان السير على النهج المناسب ضمن خطوات فعالة
- وحدد (فريد راغب ، 2004م) العديد من متطلبات التحول الرقمي التي تحتاجها المنظمات، وتمثل هذه المتطلبات في الإجابة عن الأسئلة الآتية - :

- ما إستراتيجية المنظمة؟
- ما الرسالة والرؤية للمنظمة خلال السنوات القادمة؟
- ما درجة التغيير في النشاط الذي تنتمي له المنظمة؟
- ما حجم ونوع تكنولوجيا المعلومات في المنظمة؟ -
- ما الخطة الإستراتيجية المقترحة لتحويل المنظمة إلى منظمة رقمية؟ -
- ما الميزانية التقديرية المخصصة لتحويل المنظمة إلى منظمة رقمية؟ -
- ما المكاسب المتوقعة لتحويل المنظمة إلى منظمة رقمية؟

ثالثاً) مفهوم رعاية الشباب:

تقوم رعاية الشباب على ما تقدمه الدولة من برامج بواسطة أجهزتها المختلفة، والتي تتعامل مع الشباب واحتياجاتهم بصورة مباشرة أو غير مباشرة، بالإضافة إلى الأجهزة والمؤسسات الأهلية والتطوعية التي تسعى لتنمية قدرات الشباب وتشبع حاجاتهم وتعمل على توجيههم وتثيّر فيهم الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية ويُمارسون فيها حقوقهم ويُؤدون واجباتهم(الضو 2010م، ص 127).

ويعرف الحواترعاية الشباب بأنها : رعاية الشباب هي خدمات مهنية ذات صبغة تنموية ووقائية وعلاجية تؤدي للشباب وتهدف إلى مساعدتهم كأفراد وجماعات لرفع مستوى أدائهم الاجتماعي للوصول إلى الأهداف المبتغاة في حدود أهداف المجتمع وثقافة.

وتعرف الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب على أنها " أحد مجالات الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين للعمل مع الشباب لتحقيق أهداف وقائية وعلاجية وتنموية عن طريق ما يقدم من خدمات وبرامج متعددة ومتكاملة للشباب أفراد وجماعات ومجتمع وظيفي على أساس تكاملي لتطبيق معارف ومهارات وقيم مهنة الخدمة الاجتماعية في مؤسسات حكومية وغير حكومية بالتعاون مع التخصصات الأخرى العاملة في هذا المجال علي أساس من العمل الفريق في ضوء أيديولوجية المجتمع والسياسة العامة لرعاية الشباب (أبو المعاطي وآخرون"2003).

وتتحدد أبعاد مفهوم رعاية الشباب الجامعي فيما يلي(الجرواني 2007):-

- أنها عمليات وجهود مهنية تتعاون في إطارها عديد من الجهد لتقديم خدماتها للشباب في أوقات الفراغ وأوقات العمل علي حد سواء .
- أن لها أهدافاً وقائية وعلاجية وتنموية لوقاية الشباب من المشكلات مستقبلاً ولمساعدتهم على علاج مشكلاتهم والمساهمة في تنشئتهم الاجتماعية.
- أنها بمثابة مناهج للعمل مع الشباب وليس من أجله، فهي إجراءات قائمة على مهارات ومعرفة ومهام، ومبادئ تستلزم لنجاحها مشاركة الشباب أنفسهم سواء في تحديد احتياجاتهم أو في اقتراح سبل إشباعها، فضلاً عن المشاركة الإيجابية والبناءة في كافة الأنشطة والبرامج.
- أنها تقدم من خلال بناءات تنظيمية خاصة بالشباب، سواء كانت أهلية أو حكومية، سواء كانت مستقلة بذاتها تقتصر على أداء هذه الوظيفة، أو أجزاء من منظمات أكبر تؤدي وظائف أشمل وأعم، وذلك بهدف توفير الرعاية والنمو المتكامل للشباب وإشباع احتياجاتهم ومواجهة مشكلاتهم.

وعليه فإن الهدف من رعاية الشباب وتهدف إلى

- هي نشاطات وخدمات ال تمارس أو تقدم للشباب في أوقات الفراغ فحسب.
- بل في أوقات العمل .هي مجهودات تنموية ووقائية وعلاجية .
- هدفها تهيئة الفرص للشباب لتنشئة اجتماعية سليمة كي يصبحوا مواطنين قادرين على المشاركة الفعالة والمساهمة في تغيير المجتمع .
- تؤدى رعاية الشباب من خلال مؤسسات ومنظمات تليست خاصة بهذه الرعاية فحسب بل في كافة الميادين التي يعيش أو يعمل فيها الشباب .
- تعمل رعاية الشباب على إشباع الاحتياجات الأساسية للشباب (سيد:2009، ص105).

الخصائص التي تكسبها رعاية الشباب للشباب (فهمي:2007، ص188).

- تربية الفرد تربية اجتماعية، تدفع الشباب ليفهم ويعي أهداف الجماعة .
- العناية المنظمة بالشباب من النواحي الصحية وتزويده بأنواع النشاطات المختلفة وقدرته على ممارستها، وإكسابه المهارات اللازمة التي تساعد على تحقيق مستمر في الإنتاج.
- القدرة على القيادة وتحمل المسؤولية، واحترام النظم العامة والتقاليد.
- القدرة على الخدمة العامة من اجل في تقديم الخدمات المختلفة التي تعود على مجتمعه بالفائدة.
- القدرة على التفكير الواقعي: تدريب الشباب على التفكير وإدراك حقائق الأمور يجعل الشباب يعيش في حاضره .

أنشطة ومجالات إدارة ومكاتب رعاية الطلاب (لائحة رعاية الشباب 2007م):

وتتمثل أنشطة رعاية الشباب الجامعي في الاتي في:

1. **النشاط الرياضي:** يعمل النشاط الرياضي على إتاحة الفرصة لممارسة جميع الألعاب الرياضية الجماعية والفردية للطلاب من كلا الجنسين وذلك من خلال تكوين الفرق التي تمثل الكليات على مستوى الجامعة والجامعات الأخرى.
1. **النشاط الاجتماعي:** ويقوم هذا النشاط على تنظيم الرحلات بمختلف أنواعها بالإضافة إلى تنظيم الزيارات للمؤسسات الاجتماعية في المناسبات وكذلك إقامة المسابقات في الموضوعات الاجتماعية.
2. **النشاط الفني:** ويقوم هذا النشاط على اكتشاف وتنمية المواهب الفنية في كافة النواحي الفنية كالغناء والعزف والتمثيل والرسم والنحت والأشغال اليدوية.

3. **النشاط الثقافي**: ويقوم هذا النشاط بإتاحة الفرصة للطلاب بإظهار مواهبهم في الشعر والنثر والقصة القصيرة والمجالات الثقافية وحفظ القرآن والاحاديث النبوية الشريفة وينظم هذا النشاط الندوات الأدبية والمهرجانات الثقافية ويتيح الفرصة للاشتراك فيها بحضور أعلام الفكر والأدب في المجتمع.
4. **نشاط الأسر الطلابية**: ويهدف هذا النشاط لتنفيذ مجموعه من الأنشطة داخل الكلية والجامعة لتنمية روح الولاء والانتماء للأسرة والكلية والجامعة وفي هذا النشاط يكون احد أعضاء هيئة التدريس بالكلية رائدا للأسرة وبمثابة قائد لها.
5. **نشاط الجواله والخدمة العامة**: ويقوم هذا النشاط بتنفيذ العديد من المعسكرات والأنشطة الفنية والثقافية وإعداد فرق الجواله والذي يتمتعون فيه بممارسة حياة الخلاء ودراسة الحركة الكشفية بشتي مراحلها وفيه يتعلم الطالب كيفية الاعتماد علي النفس وثقل الشخصية وزيادة خبراته
6. **خدمات صندوق التكافل الاجتماعي**: يقدم هذا الصندوق خدماته علي مستوي الكليات وتتمثل بعض من خدماته في الاتي:
 - يتم صرف الكتب الدراسية للطلبة غير القادرين علي شرائها.
 - تقديم إعانات نقديه للطلاب بعد إجراء البحوث الاجتماعية لهم.
 - تخفيض رسوم الكلية لطلبة الانتساب أو الانتظام أو الإعفاء منه.
 - فع ثمن الأجهزة الطبية للطلاب المعاقين أو الإسهام في شرائها.
 - صرف إعانات للطلبة في حالة وفاة الوالد وكذلك صرف إعانات للأسرة في حالة وفاة الطالب وذلك في حالة الاستحقاق بعد إجراء البحوث الاجتماعية.

دور الأخصائي الاجتماعي في مجال رعاية الشباب

يتحدد دور الاخصائي الاجتماعي بمجال رعاية الشباب بالجامعة من خلال ما يلي(الياس:2003م ص108):-

- يتيح للشباب الفرصة للمشاركة والتعاون في تنظيم مجتمعهم وتنمية روح الاخوة والتعاون بين بعضهم وبعض مع توجيههم للمساهمة في المشروعات القومية
- المساهمة في تخطيط برامج رعاية الشباب بحيث تساعد هذه البرامج على نمو وتكوين شخصية الشباب.
- تكوين الجماعات التي ينضم لها الشباب والتي تعمل على تنمية شخصية الشباب وتيسير اشتراكه في الانشطة التي تلبي حاجياته وتتمشي مع قدراته وميوله وتنمي مهاراته المختلفة واكسابه الخبرات والتجارب من خلال ممارسة الاساليب الديمقراطية

- العمل على ربط نشاط الشباب واحتياجاتهم بإحتياجات المجتمع العام.
- القيام بالبحوث الاجتماعية في مجال الشباب وذلك لتحديد الخدمات المناسبة وللتعرف على المشكلات لايجاد الحلول المناسبة لعلاجها.
- القيام بإعداد المعلومات والبيانات والاحصائيات عن نتائج برامج رعاية الشباب.
- البحث عن الوسائل المناسبة التي يقضي بها الشباب وقت فراغه في عمل يعود عليه بالنفع الجسمي والنفسي والعقلي والاجتماعي.
- إعداد وتنظيم المعسكرات كلون من ألوان الترويج الذي يساعد على زيادة الانتاج وتنمية الشخصية وممارسة الاسلوب الديمقراطي والقيادة
- المشاركة في المؤتمرات المختلفة التي تناقش مشكلات وحاجات الشباب.
- عقد الندوات والمحاضرات التي تهتم بمشكلات ورعاية الشباب

الإجراءات المنهجية للدراسة

■ نوع الدراسة:

تنتمي هذه الدراسة الى نمط الدراسات الوصفية التحليلية حيث تستهدف تقرير خصائص ظاهرة معينة من خلال جمع البيانات عنها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلي النتائج وإمكانية تعميمها ، وبناءً على ذلك فالدراسة الحالية تستهدف وصف وتحليل وتحديد متطلبات تفعيل الاداء المهني للاجئين الاجتماعيين.

■ المنهج المستخدم:

اتساقاً مع نوع الدراسة اعتمدت الدراسة الراهنة على منهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة ، وقد تم اختيار هذا المنهج لأنه يمكن التوصل من خلال استخدامه إلي نتائج أكثر صدقاً حيث يمكن استخدام أدوات تعطي نتائج أكثر صدقاً عن الجوانب التي تتضمنها مشكلة الدراسة

■ مجالات الدراسة:

أ- المجال المكاني :

سيتم تطبيق الدراسة "بمحافظة بني سويف" بجامعة بني سويف "إدارات ومكاتب رعاية الشباب بالجامعة" وذلك وفقاً لاستخدامهم التقنيات الحديثة وسياسات التحول الرقمي .

ب- المجال البشري : الأخصائيين الاجتماعيين العاملين إدارات ومكاتب رعاية الشباب بجامعة بني سويف.

■ أدوات الدراسة :

استمارة استبيان خاصة بالاخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الأهلية

عرض وتحليل نتائج الدراسة:

توضيح ن=37 : هي عينة الاخصائيين الاجتماعيين العاملين العاملين بالثلاث جمعيات محل الاختيار
البيانات الأولية :

جدول قم (1)

م	النوع	العدد	النسبة %
1	ذكر	25	68
2	أنثى	12	32
	المجموع	37	%100

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح أن النسبة الأعلى من الأخصائيين الاجتماعيين من الذكور والتي تمثلت نسبتهم في (68%) بواقع (25) مفرد، بينما جاءت نسبة الإناث من الإحصائيات الاجتماعيات (32%) بواقع (12) مفرد.

جدول قم (2)

م	السن	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
1	أقل من 25	2	%5.4	31.4
2	25-35	29	%78.4	
3	35-40	6	%16.2	
4	أكثر من 45	0	0	
	المجموع	37	%100	

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح أن النسبة الأعلى من الأخصائيين الاجتماعيين تقع في السن من (25-25)، بنسبة مئوية قدرها (78.4%) وجاءت الفترة العمرية ما بين (35-40)، بنسبة مئوية بلغت (16.2%) في الترتيب الثاني، بينما جاءت الفترة العمرية أقل من (25) في الترتيب الثالث بنسبة (5.4%)، ويتبين من هذا مدى ارتفاع نسبة الفئة العمرية (25-35)، مرحلة الشباب والعمل والتي يكون فيها الأخصائي قادراً على العمل المهني والممارسة المهنية .

جدول رقم (3) يوضح المؤهل الدراسي

م	المؤهل الدراسي	العدد	النسبة المئوية
1	دبلوم خدمة اجتماعية	-	-
2	بكالوريوس خدمة اجتماعية	25	67.5%
3	ليسانس آداب اجتماع	2	5.4%
4	دراسات عليا	10	27.1%
المجموع		37	100%

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح أن النسبة الأعلى للاخصائين الاجتماعيين في العينة من الحاصلين على بكالوريوس خدمة اجتماعية بنسبة (67.5%)، ويرجع ذلك الى دور مهنة الخدمة الاجتماعية في العمل في مكاتب رعاية الشباب بالجامعة وبين إعدادهم الهمني والممارسي ، بينما جاء بالترتيب الثاني الحاصلين على دراسات عليا بنسب (27.1)، وجاء في الرتيب الثالث الحاصلين على مؤهل آداب تخصص علم اجتماع بنسبة (5.4) .

جدول رقم(4) يوضح مدة عمل الاخصائين الاجتماعيين إدارات رعاية الشباب

م	الخبرة	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أقل من 5	2	5%	8.71	30.17
2	5-10	27	73%		
3	10-15	5	14%		
4	15 فأكثر	3	8%		
المجموع		37			

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح أن نسبة الاخصائين الاجتماعيين في من لديهم خبرات بنحو (5-10سنوات) بنسبة (73 %) (وجاءت الفترة ما بين (10-15) بنسبة مئوية بلغت (14%) وجاءت نسبة الفترة من (15سنة فأكثر) بنسبة مئوية (8%)، وأقل من (5سنوات) جاءت في الرتيب الاخير بنسبة (5%).

جدول رقم (5) يوضح مدى مشاركة الاخصائين في الدورات التدريبية المهنية

م	حضور الدورات	دورات التنمية المهنية	النسبة المئوية
1	نعم	6	16.2%
2	لا	31	83.8%
	المجموع	37	100%

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح أن نسبة الذين حضروا دورات للتنمية المهنية من الاخصائين الاجتماعيين بلغت نحو (162%)، بينما جاءت نسبة الذين لم يحضروا أو يشاركوا في الدورات التدريبية المهنية نحو (83.8%)، وهي النسبة الأكبر والتي يتضح من خلالها مدى حاجة الاخصائين الاجتماعيين لمزيد من البرامج التدريبية المؤهلة لهم في تحقيق اهداف الجمعيات الأهلية .

جدول رقم (6) يوضح مدى احتياج الاخصائين للدورات التدريبية

م	اسم الدورة	احتاج	لا احتاج	النسبة المئوية
1	دورات الممارسة المهنية	35	2	95%
2	دورات في التحول الرقمي	37	-	100%
3	دورات في استخدام التقنيات الادارية الحديثة	28	9	76%

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح مدى احتياج الاخصائين الاجتماعيين للعديد من الدورات التدريبية والتي جاءت النسب كالتالي: دورات في التحول الرقمي بنسبة (100%) من أجمالي الاخصائيين وجاءت دورات الممارسة المهنية بنسبة (95%)، وجاءت دورات في استخدام التقنيات الادارية الحديثة بنسبة (76%).

خصائين العاملين بإدارة ومكاتب رعاية الشباب في ظل التحول الرقمي"
 ح المتطلبات المعرفية اللازمة لتطوير الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بإدارة ومكاتب رعاية الشباب ؟

الترتيب ب	الوزن النسبي	المتوسط العام	مجموع الأوزان	الاستجابة			العبارة
				نعم	لا	الى حد ما	
2	%95.7	2.87	89	-	4	27	ت تهتم بطبيعة الإدارة وأهدافها
3	%93.5	2.81	87	-	6	25	ة باحتياجات ومشكلات الشباب
2	%95.7	2.87	89	-	4	27	فهم طبيعة البرامج والأنشطة
1	%97.8	2.94	91	-	2	29	تكتيكات والأساليب الممارسية والادارية ممي .
3	%93.5	2.81	87	-	6	25	ة
2	%93.5	2.81	87	-	6	25	ملي في التنسيق بين الجامعة والطلاب
		17.10	530	-	28	158	
				-		5.10	متوسط
			%100	-	%15	%85	النسبة
%94.9							النسبة

باستقراء نتائج الجدول السابق يتضح أن هناك العديد من النتائج أشارت بالترتيب الاتي جاءت العبارات كالتالي :-

- 1) يحتاج إلى التعرف يحتاج إلى التعرف على التكتيكات والأساليب الممارسية والادراية الحديثة الخاصة بالتحول الرقمي بقوة نسبية (97.8%) ووزن مرجح (91) .
 - 2) وجاء بالترتيب يحتاج لإدراك الاسلوب التكاملي في التنسيق بين الجامعة والطلاب وطرق تلبية الاحتياجات ومعها بنفس الترتيب يتطلب العمل برعاية الشباب فهم طبيعة البرامج والأنشطة بقوة نسبية(93.5%) ووزن مرجح (89),
 - 3) وجاء بالترتيب الثالث يحتاج الإخصائي إلى المعرفة باحتياجات ومشكلات الشباب الجامعية, الامام بمراد الجامعة والكلية ، بقوة نسبية(93.5%) ووزن مرجح (87)
- وجاءت استجابات المبحوثين للسائل الأول ككل بقوة نسبية 94.9% مما يؤكد قوة العبارات وثبات وصحتها ونتجها .

الطلاب المهنية والتقنية اللازمة لتطوير الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بإدارة ومكاتب رعاية الشباب ؟

الترتيب	الوزن النسبي	المتوسط العام	مجموع الأوزان	الاستجابة			العبرة
				نعم	لا	ما إلى حد ما	
6	49.55	1.49	55	27	2	8	مبادرات التحول الرقمي
1	100	3	111	0	0	37	تدريب برعاية الشباب لثقل مهاراتهم وخبراتهم
7	48.65	1.46	45	24	9	4	برعاية الشباب
10	33.33	1.00	37	37	0	0	عبر الوسائل الالكترونية والرقمية.
3	83.78	2.51	93	8	2	27	وضع الخطط
8	38.74	1.16	43	31	6	0	مبادرات البحث العلمي الالكتروني
5	75.68	2.27	84	11	5	21	مبادرات التفاعلية الرقمية ونظام التغذية الراجعة
9	35.14	1.05	39	35	2	0	تشمل التسجيل الالكتروني للطلاب
4	78.38	2.35	87	9	6	22	رقمية تيسيرية على الطلاب
2	92.79	2.78	103	0	8	29	الرقمية والموسوعات العلمية
			19.08	182	40	148	
					4	14.8	المتوسط
			100	19.19	0.81	40	النسبة
			%63.6				القوة النسبية

- باستقراء نتائج الجدول السابق يتضح أن هناك العديد من النتائج أشارت بالترتيب الآتي :-
- 1) تشجيع مشاركة الاخصائيين والعاملين برعاية الشباب لنقل مهاراتهم وخبراتهم ، بقوة نسبية (100%) ووزن مرجح 111.
 - 2) وجاء في الترتيب الثاني التزود بمهارات التعامل مع المكتبات الرقمية والموسوعات العلمية بقوة نسبية (92.79%) ووزن مرجح 103 .
 - 3) وجاء في الترتيب الثالث التدريب على تنفيذ البرامج والأنشطة ووضع الخطط ، بقوة نسبية (83.78) ووزن مرجح 93 .
 - 4) وجاء في الترتيب الرابع تحويل الخدمات المقدمة إلى خدمات رقمية تيسيرية على الطلاب بقوة نسبية (87.38%) ووزن مرجح 87 .
 - 5) وجاء في الترتيب الخامس تزويد الاخصائيين بمنظومة الاختبارات التفاعلية الرقمية ونظام التغذية الراجعة، الراجعة بقوة نسبية (75.68%) ووزن مرجح 84 .
 - 6) وجاء في الترتيب السادس الاحتياج إلى دعم الادارة العليا لمهارات التحول الرقمي بقوة نسبية (49.55%) ووزن مرجح 55
 - 7) وجاء في الترتيب السابع توفير المناخ المناسب للعمل المهني برعاية الشباب، بقوة نسبية (48.65%) ووزن مرجح 37.
 - 8) وجاء في الترتيب الثامن تزويد الاخصائيين الاجتماعيين بمهارات البحث العلمي الالكتروني بقوة نسبية (3، 8.74)، ووزن مرجح 43.
 - 9) وجاء في الترتيب التاسع تطوير مهارات المهنية للأخصائيين لتشمل التسجيل الالكتروني للطلاب بقوة نسبية (35.14)، ووزن مرجح 39.
 - 10) وجاء في الترتيب العشر والأخير نشر ثقافة التعليم والتدريب عن بعد عبر الوسائل الالكترونية والرقمية بقوة نسبية (33.33)، وزن مرجح 37.

هني للأخصائي الاجتماعي في ظل استخدام التحول الرقمي بإدارة ومكاتب رعاية الشباب ؟

الترتيب	الوزن النسبي	المتوسط العام	مجموع الأوزان	الاستجابة			العبارة
				نعم	لا	الى حد ما	
2	96.40	2.89	107	0	4	33	باب
1	100	3.00	111	0	0	37	صائين الاجتماعيين
2 مكرر	100	2.68	111	0	0	37	مات التحول الرقمي
9	89.19	2.43	99	6	0	31	تحول الرقمي
10	81.08	3.00	90	7	7	23	ب مع استخدام التقنيات المهارية الحديثة
3 مكرر	100	1.00	111	0	0	37	ة للتغري الرقمي
13	33.33	3.00	37	37	0	0	التي يجلبها العصر الرقمي للإدارة
4 مكرر	100	3.00	111	0	0	37	س قدر عالي من الكفاءة الرقمية
5 مكرر	100	3.00	111	0	0	37	رقة الجديدة بين إدرات رعاية الشباب
6 مكرر	100	3.00	111	0	0	37	ملاات البسيطة بالحاسب.
12	53.15	1.59	59	26	0	11	باب على مواكبة التطور التكنولوجي التخصصي
11	62.16	1.86	69	21	0	16	التحول الرقمي بإدرات رعاية الشباب
13 مكرر	33.33	1.00	37	37	0	0	الواقعية وآليات التحول الرقمي المهني
		31.46	1164	134	11	336	مجموع
				10.31	0.85	25.85	متوسط
			100	27.86	2.29	69.85	نسبة
			%80.66				النسبية

- باستقراء نتائج الجدول السابق يتضح أن هناك العديد من النتائج أشارت بالترتيب الآتي :-
- 1) نقص الخبرات والمهارات من قبل الاخصائيين الاجتماعيين ، عدم توفير منصات رقمية لتبادل المعرفة الجديدة بين إدرات رعاية الشباب، بالجامعات، عدم توفير موظفي دعم للعمليات على قدر عالي من الكفاءة الرقمية، عدم تمكن الاخصائيين من حل المشكلات البسيطة بالحاسب. في الترتيب الأول بقوة نسبية (100%) ووزن مرجح 111.
 - 2) جاء بالترتيب السادس عدم توافر الامكانيات بإدارة رعاية الشباب (96.40%) ووزن مرجح 107.
 - 3) جاء في الترتيب السابع غياب الدعم من قبل الادارة بآليات التحول الرقمي بقوة نسبية (89.19%) ووزن مرجح 99 .
 - 4) جاء في الترتيب العاشر عدم توافق آليات العمل برعاية الشباب مع استخدام التقنيات المهارية الحديثة بقوة نسبية (81.08) ووزن مرجح 90.
 - 5) جاء في الترتيب الحادي عشر عدم وجود التمويل الكافي لكل أنشطة التحول الرقمي بإدرات رعاية الشباب بقوة نسبية (62.16%) ووزن مرجح 69.
 - 6) جاء في الترتيب الثاني عشر الشعور بعدم قدرة اخصائيي رعاية الشباب على مواكبة التطور التكنولوجي التخصصي والمهني بقوة نسبية (53.13%) بقوة نسبية 59.
 - 7) جاء في الترتيب الأخير الوعي بالاتجاهات والتحديات الجديدة التي يجلبها العصر الرقمي للإدارة ، اتساع الفجوة بين مهارات الاخصائي الواقعية وآليات التحول الرقمي المهني بقوة نسبية (33.33%) ووزن مرجح 37 .
- وجاء التساؤل الثالث** ككل بقوة نسبية 80.66% ووزن مرجح 100 مما يدل على قوة العبارات وتحقق استجابات المبحوثين نحو التساؤل .

النتائج العامة للدراسة:

- 1) يحتاج إلى التعرف يحتاج إلى التعرف على التكتيكات والأساليب الممارسية والادارية الحديثة الخاصة بالتحول الرقمي بقوة نسبية (97.8%) .
- 2) وجاء بالترتيب يحتاج لإدراك الاسلوب التكامل في التنسيق بين الجامعة والطلاب وطرق تلبية الاحتياجات ومعها بنفس الترتيب يتطلب العمل برعاية الشباب فهم طبيعة البرامج والأنشطة بقوة نسبية (93.5%) .
- 3) وجاء بالترتيب الثالث يحتاج الإخصائي إلى المعرفة باحتياجات ومشكلات الشباب الجامعية، الامام بموارد الجامعة والكلية ، بقوة نسبية (93.5%) .
- 4) تشجيع مشاركة الاخصائيين والعاملين برعاية الشباب لثقل مهاراتهم وخبراتهم ، بقوة نسبية (100%) ووزن مرجح 111.
- 5) وجاء في الترتيب الثاني التزود بمهارات التعامل مع المكتبات الرقمية والموسوعات العلمية بقوة نسبية (92.79%) ووزن مرجح 103 .
- 6) وجاء في الترتيب الثالث التدريب على تنفيذ البرامج والأنشطة ووضع الخطط ، بقوة نسبية (83.78%) .
- 7) وجاء في الترتيب الرابع تحويل الخدمات المقدمة إلى خدمات رقمية تيسيرية على الطلاب بقوة نسبية (87.38%) .
- 8) وجاء في الترتيب الخامس تزويد الاخصائيين بمنظومة الاختبارات التفاعلية الرقمية ونظام التغذية الراجعة، الراجعة بقوة نسبية (75.68%) .
- 9) وجاء في الترتيب السادس الاحتياج إلى دعم الادارة العليا لمهارات التحول الرقمي بقوة نسبية (49.55%) .
- 10) وجاء في الترتيب السابع توفير المناخ المناسب للعمل المهني برعاية الشباب، بقوة نسبية (48.65%) .
- 11) وجاء في الترتيب الثامن تزويد الاخصائيين الاجتماعيين بمهارات البحث العلمي الالكتروني بقوة نسبية (3، 8.74%) .
- 12) وجاء في الترتيب التاسع تطوير مهارات المهنية للأخصائيين لتشمل التسجيل الالكتروني للطلاب بقوة نسبية (35.14%) .

- (13) وجاء في الترتيب العشر والأخير نشر ثقافة التعليم والتدريب عن بعد عبر الوسائل الالكترونية والرقمية بقوة نسبية (33.33).
- (14) نقص الخبرات والمهارات من قبل الاخصائيين الاجتماعيين ، عدم توفير منصات رقمية لتبادل المعرفة الجديدة بين إدرات رعاية الشباب، بالجامعات، عدم توفير موظفي دعم للعمليات على قدر عالي من الكفاءة الرقمية، عدم تمكن الاخصائيين من حل المشكلات البسيطة بالحاسب. في الترتيب الأول بقوة نسبية (100%) .
- (15) جاء بالترتيب السادس عدم توافر الامكانيات بإدارة رعاية الشباب (96.40%) .
- (16) جاء في الترتيب السابع غياب الدعم من قبل الادارة بآليات التحول الرقمي بقوة نسبية (89.19%) .
- (17) جاء في الترتيب العاشر عدم توافق آليات العمل برعاية الشباب مع استخدام التقنيات المهارية الحديثة بقوة نسبية (81.08) .
- (18) جاء في الترتيب الحادي عشر عدم وجود التمويل الكافي لكل أنشطة التحول الرقمي بإدرات رعاية الشباب بقوة نسبية (62.16%) ووزن مرجح 69.
- (19) جاء في الترتيب الثاني عشر الشعور بعدم قدرة اخصائيي رعاية الشباب على مواكبة التطور التكنولوجي التخصصي والمهني بقوة نسبية (53.13%) .
- (20) جاء في الترتيب الأخير الوعي بالاتجاهات والتحديات الجديدة التي يجلبها العصر الرقمي للإدارة ، اتساع الفجوة بين مهارات الاخصائي الواقعية وآليات التحول الرقمي المهني بقوة نسبية (33.33%) .

المراجع :

- 1- أحمد نبيل ابراهيم (1992م) قياس الأداء الاجتماعي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع الجماعات المدرسية، بحث منشور في كلية الخدمة ، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين ، القاهرة .
- 2- المعجم الوجيز (٢٠٠٠م). الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية ، القاهرة .
- 3- بدوى ، أحمد زكي بدوي (١٩٨٦م) معجم العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت.
- 4- جلال ، رأفت محمد (١٩٩٧ .). التقدير المجتمعي للأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد الثاني، ابريل
- 5- أبو هرجه ، محمد ابراهيم (٢٠١٢م). الوعى التخطيطي للأخصائيين الاجتماعيين كمتغير فى تحسين أدائهم لأدوارهم التخطيطية ، بحث منشور فى المؤتمر العلمى الدولى الخامس والعشرون للخدمة الإجتماعية "مستقبل الخدمة الاجتماعية فى ظل الدولة المدنية الحديثة " ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان.
- 6- سن سعد عبد احلميد (2016): معوقات جتمع امعرفة يف اجلامعات العراقية، مركز البيان للدراسات والتخطيط، بغداد: العراق.
- 7- عبد الرازق ، أحمد حسين (٢٠٠٤م).الحاجات الإشرافية لتطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، بحث منشور في المؤتمر العلمي السابع عشر، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، المجلد الخامس.
- 8- سمير حسن منصور (2006م). مقياس جودة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بالمجدال المدرسي ، بحث منشور بالمؤتمر العلمي التاسع عشر ، المجلد الأول ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان.
- 9- رفعت ، أممي محمد (2009م) نحو برنامج مقترح لتنمية المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في العمل مع حالات العنف الأسري، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية العدد السادس والعشرين ابريل الجزء الأول .
- 10- ذكي، نمر ذكي (2020م) تقدير احتياجات الأخصائيين الاجتماعيين بمديرية التضامن الإجتماعى بالبحيرة كآلية لتحسين أدائهم المهني، بحث منشور في مجلية دراسات مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية العدد ٤٩ المجلد ١ .

- 11- الوجيز، المعجم(2000)، مجمع اللغة العربية، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، القاهرة
- 12- عبدالهادي، إبراهيم(2001) التدريب أثناء الخدمة وعلاقته بالأداء المهني لممارسة تنظيم المجتمع في المجال المدرسي، مجلة الإنسانيات، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية، العدد الثامن.
- 13- محمد علي حسن شعالن (2016) حوكمة التحول الرقمي يف الرؤية السعودية 2030، (مجلة المهندس، تصدر عن الهيئة السعودية للمهندسين، العدد 99، ذو القعدة 1437هـ، أغسطس.
- 14- فريد راغب محمد النجار (2004م) دور تكنولوجيا المعلومات في التحول نحو المنظمات الرقمية، المؤتمر العربي السنوي الخامس في الإدارة بعنوان: "الإبداع والتجديد.. دور المدير العربي في الإبداع والتميز"، في الفترة من 27 - 29 نوفمبر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، شرم الشيخ.
- 15- عزة عبد الرازق (2010م) إدارة المعرفة في المؤسسة الجامعية، المؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان " حال المعرفة التربوية المعاصرة - مصر أمونذجا"، كلية التربية جامعة طنطا بالتعاون مع مركز الدراسات المعرفية بالقاهرة، في الفترة من 2 - 3 نوفمبر.
- 16- الاتحاد الإفريقي (2020م)، مشروع استراتيجية التحول الرقمي الأفريقي(2020-2030م)، اديس ابابا، اثيوبيا.
- 17- جلال. رأفت محمد(1997م) التقدير المجتمعي للأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات تنمية المجتمع المحلي، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية، العدد 2.
- 18- غبور، أماني السيد السيد(2011م): استخدام مدخل إدارة المعرفة في تطوير الأداء المؤسسي بمؤسسات التعليم العالي في مصر تصور مقترح، مجلة كلية التربية جامعة عين شمس، العدد السادس والثلاثون.
- 19- القرني، علي بن حسن يعن هلا (2009م): متطلبات التحول التربوي يف مدارس المستقبل الثانوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء تحديات اقتصاد المعرفة، متطلب تكميلي لنيل درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى.

- 20- بو بكر ضو عبد العزيز، الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ودورها في تنمية مشاركة الشباب في العمل التطوعي قسم الخدمة الاجتماعية، كلية الآداب، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة طرابلس، 9383م.
- 21- الادارة العامة لرعاية الشباب ، جامعة حلوان / تم الاطلاع بتاريخ 2017/12/25
- 22- تقرير التنمية الإنسانية العربية، (1983م)، الشباب وآفاق التنمية واقع متغير الصادر عن مكتب التنمية الأمم المتحدة.
- 23- إيمان محمد إلياس (2003) : ممارسه أدوار الاختصاصي كمارس عام للتعامل مع الشباب الجامعي في إطار العمل الفرقي القاهره ، رساله دكتوراه ، كليه خدمه الإجتماعيه ، جامعه حلوان .
- 24- سيد فهمي، محمد، العولمة والشباب من منظور اجتماعي. دار الوفاء للطباعة والنشر. مصر. 2007. ص ص 188-1.
- 25- نادية محم الجرواني (2007) : لتخطيط للتسويق الاجتماعي لبرامج رعاية الشباب، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ، جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية، العدد 6.
- 26- صبحي، سيد ، الشباب وأزمة التعبير، الدار المصرية للنشر، لبنان. د س ن . ص 109.

- 1- Webster's (1999) . New World Dictionary ,USA., Warner Books . Charles Zastraw . Charles .(2000) introduction to social welfare. New York , congress of catalog in publication data .
- 2- Hall , Matthew N. & et . al (2000). Social Workers Employed in Substance Abuse Treatment Agencies : A Training Needs Assessment , Social Work, Volume 45, Issue 2, March
- 3- less , Daned .F Champ & Russ .S(2002). Sciences Of Social Work Methods Of In Vestry , Hamilton University Of Mass Cnuseites , Boston.
- 4- Sandkuhl, Kurt and Lehmann, Holger (2017): Digital Transformation in Higher Education – The Role of Enterprise Architectures and Portals, Digital Enterprise. Computing 2017 Lecture Notes in Informatics (LNI),
- 5- Maye, Terry & Others (2009): Transforming Higher Education Through Technology-Enhanced Learning, The Higher Education Academy, York Science Park, Heslington, December.