

جدارت المعارف الوظيفية للأخصائيين الاجتماعيين بإدارات رعاية الشباب

بحث مقدم من

أيمن سيد سعيد عبد المعطى

٢٠١٤/١٤٣٥هـ/م

مشكلة الدراسة:

يعتبر الشباب المحور الأساسى والركيزة الرئيسية التى تعتمد عليها المجتمعات باعتباره القوة المنتجة التى تحمل عبء التقدم الاقتصادى والاجتماعى من جانب ودرع الدفاع عن المجتمع من جانب آخر، بل إن الشباب هم القادرون على دفع عجلة التنمية وحمل لواء التغيير (١).

فالتغيرات الاجتماعية التى تحدث فى مجتمع ما تعتمد أساساً على دور الشباب فى هذا المجتمع أكثر من أى فئة عمرية أخرى (٢).

ويتضح ذلك جلياً أيضاً إذا ما عرفنا أن نسبة الشباب فى المجتمع المصرى من ٣٥:١٥ سنة هى ٣٢,٤٨% حيث بلغ عددهم "٢٦١١٨٠٠٠" من إجمالي عدد السكان البالغ عددهم "٨٠٤١٠٠٠٠" نسمة (٣).

وشباب الجامعة هم صفة الشباب وعياً وإدراكاً لطبيعة التفاعل الاجتماعى، كما أنهم أكثر مطالبة بالتغيير، كما أن الشباب الجامعى فى أى مجتمع يشكلون شريحة ضاغطة فى النظام السياسى وخصوصاً فى المجتمعات النامية (٤).

حيث يوجد للجامعة وظيفة تربوية هامة تتعلق بصقل شخصية الطالب وتزويده بالمهارات والقدرات التى تمكنه من خوض غمار الحياة، وهذا عن طريق الاهتمام بالأنشطة الرياضية والثقافية والاجتماعية والعلمية، وأيضاً تنمية القدرات الإبداعية للشباب الجامعى (٥).

وفى إطار اهتمام الدولة بشباب الجامعات فقد أنشئت أجهزة متخصصة لمساعدة هؤلاء الشباب ورعايتهم (اجتماعياً، رياضياً، وثقافياً، وفنياً، وعلمياً... إلخ) أطلق عليها أجهزة رعاية الشباب أو رعاية الطلاب، وهى تضم مهنيين متخصصين فى العمل مع الشباب الجامعى (الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيين الرياضيين).

والأخصائيون الاجتماعيون العاملون فى مجال رعاية الشباب الجامعى لهم دور رئيسى فى عملية الإرشاد والتوجيه المقدمة لمجتمع طلبة الجامعة، فهناك العديد من المهن والتخصصات العاملة فى مجال رعاية الشباب الجامعى، إلا إن مهنة الخدمة الاجتماعية من أكثر مهن الرعاية الاجتماعية تعاملًا مع الطلاب بنظرة شمولية ومتكاملة (٦).

وذلك بهدف إعداد شباب جامعى قادر على قيادة المجتمع فى المستقبل فى كافة مجالات الحياة بإتاحة الفرصة أمامهم ليشاركوا بأنفسهم فى صناعة القرارات التى تتصل بحياتهم

داخل الجامعة تمهيداً للمشاركة الفعلية فى صنع القرارات التى تتصل بحياتهم خارج الجامعة بعد تخرجهم(٧).

وهذا ما أكدته دراسة ناصر عويس عبد التواب (٢٠٠٢)(٨) حيث توصلت إلى أهمية تنمية الجوانب المعرفية والمهارية للأخصائيين الاجتماعيين حتى يكون لديهم من القدرات ما يمكنهم من فهم احتياجات ومشكلات هذا القطاع والتأثير الإيجابي الفعال معهم، وتقديم خدمات الرعاية لهم بدرجة أداء عالية وفق متطلبات هذا العصر واحتياجاته.

وتوصلت دراسة نادية زغلول (٢٠٠٢)(٩) إلى أن من أهم المعوقات عدم كفاية الإعداد العلمي والمهني للعاملين برعاية الشباب ومن بينهم الأخصائيين الاجتماعيين وأنه ينقصهم التجديد فى الجوانب المعرفية والمهارية الخاصة بتقديم خدمات الإرشاد والرعاية للشباب الجامعي مما يؤثر على مستوى الخدمة المقدمة، كما أوضحت الدراسة أهمية إنماء الجوانب المعرفية والمهارية للعاملين فى إدارة رعاية الشباب الجامعي بكليات الجامعة.

وأخيراً أكدت دراسة نصيف فهمي (٢٠٠٤)(١٠) على ضرورة عقد وتنظيم الدورات وورش العمل و تبادل الخبرات بين العاملين مع الشباب فى القطاعات المختلفة، لتقل وتنمية مهاراتهم والتركيز على درجة استيعاب الممارس لتلك المهارات بما ينعكس ايجابيا على ممارستهم وتأدية أدوارهم داخل المؤسسات الاجتماعية ويمكنهم من تقديم مستوى أداء أعلى، وتنمية القدرة على تحسين وتطوير هذا الأداء باستمرار.

وفى إطار ما تقدم من نتائج الدراسات السابقة يتبين أن هناك تأكيد على أهمية الدور الذى يقوم به الأخصائيين الاجتماعيين (أخصائيو رعاية الشباب) فى مجال رعاية الشباب الجامعي من خلال عملهم بإدارات رعاية الشباب بالجامعات المصرية، كما يتضح أيضاً أنهم يمثلون محور العمل والموجهين له، فمن خلالهم يتم التخطيط والممارسة والتفوييم للأنشطة الطلابية المختلفة مستعينين فى ذلك بفريق عمل وخبراء فى كل نشاط على حدة من السادة أعضاء هيئة التدريس (مستشارى النشاط) بالإضافة إلى أمناء النشاط ضمن اتحاد الطلاب.

ومع وجود وتنوع إدارات رعاية الشباب بالجامعات المصرية وفى ظل خصوصية العمل بها ونوعية الطلاب المستهدف رعايتهم وتقديم الخدمات المختلفة إليهم تحت مظلة رعاية الشباب الجامعي، فإن عمل الأخصائيين الاجتماعيين فى تلك الإدارات يتطلب أن يكون لديهم مجموعة من جدارات المعارف الوظيفية التى تتناسب مع نوعية الأدوار المهنية المتوقعة منهم فى ذلك التخصص المهني ونوعية الفئة المستهدفة من الشباب الجامعي.

وذلك حتى يستطيع هؤلاء الأخصائيين الاجتماعيين أن يسايروا تلك التطورات ويرتفعون بمستوى الممارسة المهنية، محققين أهداف المهنة بطريقة أفضل كما تتطلبها طبيعة العمل في مجالات الممارسة المختلفة (١١).

وهناك تصادم بين التطور في النظرة المجتمعية للتعليم والتطوير والسعي وراء اكتساب مؤهل علمي يعطى الفرد مكانة اجتماعية وبين التطبيق والواقع العملي الذى يطالب بالجدارة وليس التأهيل فقط، حيث أن الثروات البشرية المؤهلة والتي تمتلك الجدارات المطلوبة تساهم بشكل مباشر وفعال في ازدهار المؤسسات وتلبية الاحتياجات المجتمعية (١٢).

وهذا يتفق مع ما أوضحته دراسة جانيتا ديونه Janetta Deonna (٢٠٠٦) (١٣) أن الجدارات الوظيفية ضرورة أو شرط أساسى لاختيار وانتقاء العاملين فى مجال الرعاية الصحية من بين الموارد البشرية والقيادات، مع التأكيد على أهميه التدريب والتطوير والتخطيط لاختيار الموظفين بما يحقق فاعلية الأداء المهني.

كما توصلت دراسة وينيا شانسيرى Wittaya Chansiri (٢٠١٠) (١٤) إلى أن الجدارات الوظيفية التى يجب أن يتمتع بها من يعملون فى مجال التعليم تشمل القدرة على الانجاز والعمل الجماعى وتقديم الخدمات بشكل جيد والتطوير الذاتى والإدارة بفاعلية، كما أكدت الدراسة على ضرورة تقييم الجدارات الوظيفية قبل وضع وتنفيذ مشاريع التطوير المهنية المختلفة.

وأخيراً توصلت دراسة يوسف محمد عبد الحميد (٢٠١٤) (١٥) إلى أن الجدارات المعرفية لدى القضاة العاملين بالمحاكم الشرعية المتمثلة فى درايتهم والمأمهم بنوعية المعارف المهنية التى تخدم أهداف عملهم من القضايا الأسرية وكذا طبيعة أدوارهم المهنية وكفايتهم لها، ذا علاقة تبادلية طردية.

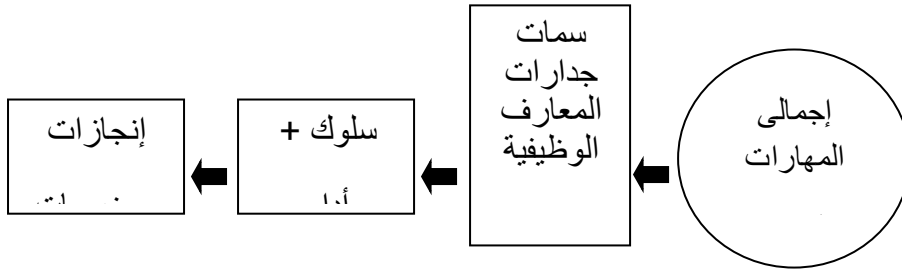
ومن ثم تؤكد الدراسات السابقة على أن تطبيق الجدارات الوظيفية كأساس لإدارة الموارد البشرية بالمنظمات المختلفة له انعكاسات إيجابية على فاعلية وكفاءة الأداء المهني، ومن ثم تحقيق أهدافها وتمكينها من التكيف مع التغيرات والتحولت التى تشهدها بيئة العمل بتلك المنظمات.

ومن ثم يتضح أن فاعلية الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين (محور الاهتمام) لم يعد قاصراً على القيام بمجموعة أدوار يشتمل عليها (يتضمنها) التوصيف الوظيفي لهم فى المؤسسات والمنظمات المختلفة بل أصبح يستند على الجدارات الوظيفية لهم، خاصتاً جدارات المعارف الوظيفية.

وذلك من خلال المحافظة على مستوى ملائم من جدارات المعارف الوظيفية من خلال التطوير المستمر لمعارفهم(١٦)، واستكشاف اتجاهاتهم وقدراتهم، لتطبيق قواعد الجدارة والاستحقاق في شغل الوظائف.

حيث أن هناك علاقة سببية قوية بين درجة جدارات المعارف الوظيفية الموظف ومستوى الأداء المهني الذي يحققه، فكما تتحول الأفكار إلى أفعال وسلوكيات، فجدارات المعارف الوظيفية ذات أثر فعال على أداء الموظف، وفي هذا يقول وليام جيمس "المهمة الأولى لمن يدرس الإنسان هي أن يفرق بين المتغير الذي يغير والمتغير الذي لا يغير شيئاً"، ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل التالي(١٧):

شكل رقم (١)



ومن هنا جاءت مشكلة الدراسة حيث أن إدارات رعاية الشباب كمؤسسات اجتماعية تقدم خدمات الرعاية الطلابية لكافة الطلاب (الموهوبين والمبتكرين والمبدعين وذوى الاحتياجات الخاصة) من الشباب الجامعي في كافة المجالات المختلفة من خلال فريق عمل متكامل يأتي على رأسه الأخصائي الاجتماعي باعتبار أن إدارات رعاية الشباب الجامعي من المؤسسات الأولية لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية، ومن ثم يجب مراعاة أنه لكي يتمكن أخصائيو رعاية الشباب (من الأخصائيين الاجتماعيين) بإدارات رعاية الشباب الجامعي من أداء أدوارهم المهنية بنجاح نحو هؤلاء الطلاب فيجب أن يتمتعوا بمجموعة من جدارات المعارف الوظيفية التي تؤهلهم لخدمة تلك الفئات المميزة من الطلاب بفاعلية.

ومن ثم يمكن للباحث أن يبلور مشكلة الدراسة الحالية في:

"تحديد مستوى جدارات المعارف الوظيفية وعلاقتها بالأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بإدارات رعاية الشباب".

أهمية الدراسة:

ترجع أهمية الدراسة الحالية إلى ما يلي:

حدائة مفهوم الجدارات الوظيفية نسبياً.

عدم وجود دراسات سابقة فى الخدمة الاجتماعية بصفة عامة ومجال رعاية الشباب الجامعى بصفة خاصة تناولت الجدارات الوظيفية للأخصائيين الاجتماعيين فى هذا المجال.

أهمية ومكانة جهاز رعاية الشباب.

ما أوصت به نتائج البحوث والدراسات السابقة بضرورة إجراء المزيد من البحوث حول الشباب الجامعى.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية لتحقيق هدف عام مؤداه:

" تحديد مستوى جدارات المعارف الوظيفية للأخصائيين الاجتماعيين بإدارات رعاية الشباب "

ولتحقيق هذا الهدف الرئيس لايد من تحقيق مجموعة الأهداف الفرعية الآتية:

تحديد مستوى جدارات المعارف الوظيفية الخاصة بمهنة الخدمة الاجتماعية للأخصائيين الاجتماعيين بإدارات رعاية الشباب.

تحديد مستوى جدارات المعارف الوظيفية الخاصة بمجال رعاية الشباب للأخصائيين الاجتماعيين بإدارات رعاية الشباب.

تحديد مستوى جدارات المعارف الوظيفية الإدارية للأخصائيين الاجتماعيين بإدارات رعاية الشباب.

تساؤلات الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية للإجابة على تساؤل رئيس هو:

" ما مستوى جدارات المعارف الوظيفية للأخصائيين الاجتماعيين بإدارات رعاية الشباب "

وللإجابة على هذا التساؤل الرئيس يجب الإجابة على الأسئلة الفرعية الآتية:

ما مستوى جدارات المعارف الوظيفية الخاصة بمهنة الخدمة الاجتماعية للأخصائيين الاجتماعيين بإدارات رعاية الشباب.

ما مستوى جدارات المعارف الوظيفية الخاصة بمجال رعاية الشباب للأخصائيين الاجتماعيين بإدارات رعاية الشباب.

ما مستوى جدارات المعارف الوظيفية الإدارية للأخصائيين الاجتماعيين بإدارات رعاية الشباب.

مفاهيم الدراسة:

الجدارة الوظيفية : Job Competency

تعرف الجدارة في اللغة بأنها " (جدر) بكذا، وله-جدارة: صار خليقاً به. فهو جدير" (١٨).

وتعرف الجدارة الوظيفية بأنها "المقدرة والمعرفة والمهارة في أداء عمل معين بأكبر قدر ممكن من الدقة وفق المعايير والتعليمات المحددة له" (١٩).

وهي أن يكون الموظفين مؤهلين على تطبيق معارفهم ومهاراتهم لإنجاز أنشطة العمل بنجاح وفاعلية في مواقف وظروف مختلفة، وصولاً إلى مستوى الأداء المتوقع من شغلهم لمواقع وظيفية معينة، كما يساعد التدريب والتقييم على تحقيق ذلك المستوى الوظيفي المتوقع (٢٠).

وترى معظم الأدبيات بأنها هي الأشياء التي يجب أن يتمتع بها الفرد ليكون ذا فاعلية في الوظيفة، الدور الوظيفي، المهام والواجبات المهنية. وتشمل هذه الأشياء السلوك المتعلق بالعمل (ما يقوله الشخص أو يفعله والذي يؤدي إلى الأداء الجيد أو المنقوص)، والدافع (ما يستشعره الشخص نحو وظيفته، المنظمة أو موقعه)، والمعارف التقنية والمهارات (ما يعرفه الشخص وما يظهره نحو الحقائق، التكنولوجيات، المهنة، الإجراءات، الوظيفة، المنظمة... إلخ)، ويتم تحديدها من خلال دراسة الوظائف والأدوار (٢١).

وقد عرفت "في الخدمة الاجتماعية بأنها:

القدرة على إنجاز متطلبات الوظيفة أو إيه التزام.

تشمل كل المؤهلات العلمية والخبرات التي يتطلبها العمل، وإثبات القدرة من خلال اختبارات إعطاء رخصة مزاولة المهنة واختبارات شهادات التخصص، والقدرة على تحمل واجبات العمل وتنفيذها وتحقيق أهداف الخدمة الاجتماعية مع الالتزام بقيم المهنة" (٢٢).

وفى ضوء ما تقدم يمكن تعريف جدارات المعارف الوظيفية بما يتفق مع طبيعة هذه الدراسة على النحو الآتى:

جدارات المعارف الوظيفية تشمل (معارف خاصة بالمهنة، معارف خاصة بمجال رعاية الشباب، معارف إدارية).

الإجراءات المنهجية للدراسة:

أولاً: نوع الدراسة:

تحدد نوع هذه الدراسة فى "الدراسة الوصفية التحليلية".

ثانياً: منهج الدراسة:

وتستخدم هذه الدراسة المسح الاجتماعى الشامل للأخصائيين الاجتماعيين الذين يعملون كأخصائيو رعاية شباب بجامعة الفيوم.

ثالثاً: أدوات الدراسة:

مقياس الجدارات الوظيفية والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بإدارات رعاية الشباب: (من إعداد الباحث).

رابعاً: مجالات الدراسة:

(أ) المجال المكانى:

جميع إدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم.

(ب) المجال البشرى:

المسح الاجتماعى الشامل للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات الذين يعملون كأخصائيو رعاية شباب بجامعة الفيوم، وعددهم (٩٨ أخصائى رعاية شباب).

(ج) المجال الزمنى:

استغرقت الدراسة الفترة من (١٠ سبتمبر ٢٠١٣م) إلى (١١ مايو ٢٠١٤م).

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (١) والذي يوضح استجابات عينة الدراسة حول معارفهم الوظيفية الخاصة بمهنة الخدمة الاجتماعية، يتضح أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق مجموع التكرارات المرجحة والذي بلغ (١٥٤٥) ومجموع الأوزان المرجحة والذي بلغ (٥١٥) وكذلك المتوسط المرجح لهذه الاستجابات والذي بلغ (١٥٤.٥٠) وقوة نسبية بلغت (٥٨.٥٢%) وهذا التوزيع الإحصائي يدل على أن مستوى جدارات معارفهم الوظيفية الخاصة بمهنة الخدمة الاجتماعية متوسطة القوة، وجاءت استجاباتهم مرتبة كما يلي وفق القوة النسبية والنسبة المرجحة:

فى الترتيب الأول أمتلك الدراية ببرامج العمل مع الجماعات بقوة نسبية (٦٩.٣٢%).

وفى الترتيب الثانى أدرك الأسس المهنية للخدمة الاجتماعية بقوة نسبية (٦٥.٥٣%).

وفى الترتيب الثالث أعرف طرق وأساليب التعاون بين منظمات المجتمع المحلى بقوة نسبية (٦٢.٥٠%).

وفى الترتيب الرابع ألم بالقاعدة العلمية لمهنة الخدمة الاجتماعية بقوة نسبية (٦٠.٦١%).

وفى الترتيب الخامس أعى الاتجاهات الحديثة لمهنة الخدمة الاجتماعية بقوة نسبية (٥٩.٠٩%).

وفى الترتيب السادس لدى إلمام بعمليات خدمة الفرد بقوة نسبية (٥٧.٩٥%).

وفى الترتيب السابع أعرف كيفية ممارسة طرق مهنة الخدمة الاجتماعية، وفى نفس الترتيب أعرف كيفية التكامل بين مهنة الخدمة الاجتماعية وباقى التخصصات بقوة نسبية (٥٤.١٧%).

وفى الترتيب الثامن أدرك أن هناك اهتماماً عالمياً ومحلياً بالشباب الجامعى بقوة نسبية (٥١.٨٩%).

وفى الترتيب التاسع لدى دراية بأهداف وأغراض مهنة الخدمة الاجتماعية بقوة نسبية (٥٠%).

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق رقم (٢) والذي يوضح استجابات عينة الدراسة حول معارفهم الوظيفية الخاصة بمجال رعاية الشباب، يتضح أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق مجموع التكرارات المرجحة والذي بلغ (١٤٩٩) ومجموع الأوزان المرجحة والذي بلغ (٤٩٩.٦٧) وكذلك المتوسط المرجح لهذه الاستجابات والذي بلغ (١٤٩.٩٠) وقوة نسبية بلغت (٥٦.٧٩%) وهذا التوزيع

الإحصائي يدل على أن مستوى جدارات معارفهم الوظيفية الخاصة بمجال رعاية الشباب متوسطة القوة، وجاءت استجاباتهم مرتبة كما يلي وفق القوة النسبية والنسبة المرجحة:

فى الترتيب الأول أعى أهداف العمل فى مجال رعاية الشباب الجامعى بقوة نسبية (٧٠.٠٧%).

وفى الترتيب الثانى أدرك أهمية الإمام بالوضع الاقتصادى للشباب الجامعى بقوة نسبية (٦٥.٥٣%).

وفى الترتيب الثالث أدرك أهمية الإمام بالموضوعات المرتبطة بالنواحى النفسية للشباب الجامعى بقوة نسبية (٥٨.٧١%).

وفى الترتيب الرابع هناك ضرورة للتعرف على البيئة الاجتماعية الوافد منها الشباب الجامعى بقوة نسبية (٥٧.٩٥%).

وفى الترتيب الخامس لدى دراية بالاتجاهات الحديثة فى مجال رعاية الشباب الجامعى بقوة نسبية (٥٦.٤٤%).

وفى الترتيب السادس أحرص على الإمام بالقوانين والتشريعات المعنية بالشباب بقوة نسبية (٥٥.٣٠%).

وفى الترتيب السابع أحرص على الإمام بكيفية تقدير احتياجات الشباب الجامعى بقوة نسبية (٥٤.٥٤%).

وفى الترتيب الثامن ألم بخصائص الشباب الجامعى بقوة نسبية (٥٤.١٧%).

وفى الترتيب التاسع لدى إلمام تام بطبيعة العمل فى جميع أنشطة رعاية الشباب بالجامعة بقوة نسبية (٥٠%).

وفى الترتيب العاشر معارفى المهنية أهلتنى للعمل بمجال رعاية الشباب بقوة نسبية (٤٥.٠٨%).

يتضح من بيانات الجدول السابق رقم (٣) والذى يوضح استجابات عينة الدراسة حول معارفهم الوظيفية الإدارية، يتضح أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق مجموع التكرارات المرجحة والذى بلغ (١٣٧٨) ومجموع الأوزان المرجحة والذى بلغ (٤٥٩.٣٣) وكذلك المتوسط المرجح لهذه الاستجابات والذى بلغ (١٣٧.٨٠) وقوة نسبية بلغت (٥٢.٢٠%) وهذا التوزيع الإحصائي يدل

على أن مستوى جدارات معارفهم الوظيفية الإدارية متوسطة القوة، وجاءت استجاباتهم مرتبة كما يلي وفق القوة النسبية والنسبة المرجحة:

فى الترتيب الأول أعرف بنود ومواد اللائحة المالية الطلابية الجديدة ٢٠١٣ بقوة نسبية (٦٢.٥٠%).

وفى الترتيب الثانى استطيع القيام بأعمال مدير الإدارة فى حال غيابة بقوة نسبية (٥٧.٢٠%).

وفى الترتيب الثالث أعرف بنود ومواد اللائحة الإدارية الطلابية الجديدة ٢٠١٣، وفى نفس الترتيب أقدم المشورة الإدارية للزملاء فى مجال رعاية الشباب كلما وجدت مواقف مهنية تتطلب ذلك بقوة نسبية (٥٣.٤٠%).

وفى الترتيب الرابع ألم بالجوانب الإدارية لطبيعة عملى بمجال رعاية الشباب الجامعى بقوة نسبية (٥٣.٠٣%).

وفى الترتيب الخامس لا أجد صعوبة عند تعاملى فى النواحي الإدارية بقوة نسبية (٥١.١٤%).

وفى الترتيب السادس أعرف الدور الموصوف للأخصائى الاجتماعى بمجال رعاية الشباب بقوة نسبية (٤٩.٦٢%) ونسبة مرجحة (٣.١٧%).

وفى الترتيب السابع أجد صياغة المكاتبات الإدارية وخطط النشاط المهنية بمجال رعاية الشباب بقوة نسبية (٤٨.٨٦%).

وفى الترتيب الثامن أدرك طريقة الاستفادة من البرامج التى تقدمها المؤسسات الأخرى فى مجال رعاية الشباب بقوة نسبية (٤٨.٤٨%).

وفى الترتيب التاسع أدرك أن العمل مع الشباب الجامعى يحتاج إلى تجويد التعاون مع فريق العمل بقوة نسبية (٤٤.٣٢%).

النتائج العامة للدراسة:

جاء مستوى جدارات معارفهم الوظيفية الخاصة بمهنة الخدمة الاجتماعية متوسطة القوة، حيث جاء المتوسط المرجح لهذه الجدارات (١٥٤.٥٠) وقوة نسبية بلغت (٥٨.٥٢%).

جاء مستوى جدارات معارفهم الوظيفية الخاصة بمجال رعاية الشباب متوسطة القوة، حيث جاء المتوسط المرجح لهذه الجدارات (١٤٩.٩٠) وقوة نسبية بلغت (٥٦.٧٩%).

جاء مستوى جدارات معارفهم الوظيفية الإدارية متوسطة القوة، حيث جاء المتوسط المرجح لهذه الجدارات (١٣٧.٨٠) وقوة نسبية بلغت (٥٢.٢٠%).

توصيات للدراسة:

فى ضوء النتائج التى توصلت إليها الدراسة الحالية، يمكن أن يوصى الباحث بالآتى:

أن يتم وضع نظام تقييم دورى للجدارة فى العمل فى مصر.

ان يتم وضع نظام للإثابة والحوافز وكذلك نظام للعقاب المهنى أيضاً مرتبط بمستوى جدارات المعارف الوظيفية للعمالة فى مصر بشكل عام وللعاملين فى مجال رعاية الشباب بشكل خاص.

زيادة الدراسات والأبحاث التى تهتم جدارات المعارف الوظيفية للعمالة فى مصر.

وضع أسس ومعايير محددة لجدارات المعارف الوظيفية لأخصائيو رعاية الشباب.

زيادة وتنوع الدورات التدريبية المتاحة لأخصائيو رعاية الشباب لتنمية جدارات المعارف الوظيفية لديهم.

مراجع الدراسة:

عبد المحيي محمود حسن صالح : الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، (الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٠)، ص ١٤٩.

طارق كمال : سيكولوجية الشباب "تنمية الشباب اجتماعياً واقتصادياً"، (الإسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠٠٥)، ص ٧.

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء: الكتاب الإحصائي السنوى ٢٠١٢/١/١، (القاهرة: ٢٠١٣)، ص ١١.

محمد محمود مصطفى : جماعات العمل الجماعى وعلاج مشكلة اغتراب الشباب المصرى، بحث منشور فى مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية، (القاهرة : العدد الرابع، يناير ١٩٩٣)، ص ٥١١.

الإدارة العامة لرعاية الشباب: دليل الطالب، (الفيوم: جامعة الفيوم، ٢٠٠٩)، ص ٣٦.

محمد رفعت قاسم وآخرون: الرعاية الاجتماعية في الخدمة الاجتماعية، (القاهرة: جامعة حلوان، مركز توزيع الكتاب الجامعى، ٢٠٠٦)، ص ص ٢٥٧، ٢٥٨.

ماهر أبو المعاطى: إطار تصورى مقترح لتطوير رعاية الشباب الجامعى، بحث منشور في مجلة دراسات الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، (القاهرة: جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، العدد السادس، ١٩٩٩)، ص ٢٣.

ناصر عويس عبد التواب: الاحتياجات اللازمة لتنمية مهارات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمجال رعاية الشباب، بحث منشور في المؤتمر العلمي الخامس عشر، (القاهرة: جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠٠٢).

نادية زغلول سعيد: معوقات تخطيط خدمات رعاية طلاب الجامعات - دراسة مطبقة على الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، (القاهرة: جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، العدد الثالث عشر، أكتوبر ٢٠٠٢).

نصيف فهيم منقربوس: المنظمات المهنية للعاملين مع الشباب، بحث منشور بمنندى التنمية البشرية للشباب، (الإسكندرية: جمعية الشباب المسيحية بالإسكندرية بالتعاون مع مركز خدمات المنظمات غير الحكومية، ٢٠٠٤).

ماهر أبو المعاطي: الخدمة الاجتماعية في مجال الدفاع الاجتماعي، (الفيوم: مكتبة الصفاة، ١٩٩٨)، ص ٣٠٣.

لولوة المطلق: مساهمة كبرى مؤسسات القطاع الخاص وكبار رجال الأعمال في برامج التنمية و التشغيل، المنندى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل (المغرب: الرباط ٢١-٢٣ أكتوبر ٢٠٠٨)، ص ٢٢.

(1)Janetta Deonna: Developing and Validating an Instrument to Measure the Perceived Job Competencies Linked to Performance and Staff Retention of First-Line Nurse Managers Employed in a Hospital Settin, (USA: Pennsylvania State University, Graduate Studies, 2006).

(2)Wittaya Chansiri: Development of Job Competency in Civil Service Teachers Under Jurisdiction of Office of the Basic Education Commission, (European Journal of Social Sciences, volume 24, Issue 2, 2010).

(٣) يوسف محمد عبد الحميد: مستوى الجدارات المعرفية لدى القضاة الشرعيين وعلاقتها بالكفاية المهنية لديهم "دراسة مطبقة على المحاكم الشرعية بمدينة الرياض"، ورقة عمل منشورة في مجلة العلوم الشرعية، (السعودية: الرياض، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية الشريعة، مارس ٢٠١٤).

(٤) علي إبراهيم حسين الكسب، ناظم حسن رشيد: أخلاقيات الأعمال وأثرها في تفعيل محاسبة المسؤولية، بحث منشور في المؤتمر الدولي السنوي السادس حول أخلاقيات الأعمال، (الأردن: جامعة الزيتونة الأردنية، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، ١٧-٢٠ إبريل ٢٠٠٦)، ص ١٢.

(٥) أنتونيت لوسيا، ريتشارد ليبزنجر: نماذج الجدارة الوظيفية "وضع القياسات وتخطيط السياسات واستخدام الأدوات"، (القاهرة: الشركة العربية للإعلام العلمي "شعاع"، خلاصات كتب المدير ورجل الأعمال، العدد ١٧١، ٢٠٠٠)، ص ٥.

(٦) مجمع اللغة العربية: المعجم الوجيز، (القاهرة: الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، ١٩٩٣)، ص ٩٥.

(٧) حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، (لبنان: بيروت، مكتبة لبنان، ١٩٩٧)، ص ٩٤.

Department of Training Government: Guidelines for competency (٨)
based assessment, (Western Australian: Department of Training,
February 2002), p 17.

Harvard University: Competency Dictionary, (U.S.A: Harvard (٩)
University, 2010), P 4.

(١٠) أحمد شفيق السكرى: قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، (الإسكندرية:
دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٠)، ص ١٠٩.

ملحق رقم (١)

مقياس جدارات المعارف الوظيفية للأخصائيين الاجتماعيين بإدارات رعاية الشباب

م	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
١	ألم بالقاعدة العلمية لمهنة الخدمة الاجتماعية			
٢	معارفى المهنية أهلتنى للعمل بمجال رعاية الشباب			
٣	أعرف بنود ومواد اللائحة الإدارية الطلابية الجديدة ٢٠١٣			
٤	لدى دراية بأهداف وأغراض مهنة الخدمة الاجتماعية			
٥	ألم بخصائص الشباب الجامعى			
٦	أعرف بنود ومواد اللائحة المالية الطلابية الجديدة ٢٠١٣			
٧	أدرك الأسس المهنية للخدمة الاجتماعية			
٨	أحرص على الإلمام بالقوانين والتشريعات المعنية بالشباب			
٩	ألم بالجوانب الإدارية لطبيعة عملى بمجال رعاية الشباب الجامعى			
١٠	أعرف كيفية ممارسة طرق مهنة الخدمة الاجتماعية			
١١	لدى إلمام تام بطبيعة العمل فى جميع أنشطة رعاية الشباب بالجامعة			
١٢	أدرك طريقة الاستفادة من البرامج التى تقدمها المؤسسات الأخرى فى مجال رعاية الشباب			
١٣	أعى الاتجاهات الحديثة لمهنة الخدمة الاجتماعية			
١٤	أحرص على الإلمام بكيفية تقدير احتياجات الشباب الجامعى			
١٥	لا أجد صعوبة عند تعاملى فى النواحى الإدارية			
١٦	أدرك أن هناك اهتماماً عالمياً ومحلياً بالشباب الجامعى			
١٧	أدرك أهمية الإلمام بالموضوعات المرتبطة بالنواحى النفسية للشباب الجامعى			
١٨	أدرك أن العمل مع الشباب الجامعى يحتاج إلى تجويد التعاون مع فريق العمل			
١٩	لدى إلمام بعمليات خدمة الفرد			
٢٠	هناك ضرورة للتعرف على البيئة الاجتماعية الوافد منها الشباب الجامعى			
٢١	أجيد صياغة المكاتبات الإدارية وخطط النشاط المهنية بمجال رعاية الشباب			
٢٢	أمتلك الدراية ببرامج العمل مع الجماعات			
٢٣	أدرك أهمية الإلمام بالوضع الاقتصادى للشباب الجامعى			
٢٤	أعرف الدور الموصوف للأخصائى الاجتماعى بمجال رعاية الشباب			
٢٥	أعرف طرق وأساليب التعاون بين منظمات المجتمع المحلى			
٢٦	أعى أهداف العمل فى مجال رعاية الشباب الجامعى			
٢٧	استطيع القيام بأعمال مدير الإدارة فى حال غيابة			

			أعرف كيفية التكامل بين مهنة الخدمة الاجتماعية وباقي التخصصات	٢٨
			لدى دراية بالاتجاهات الحديثة في مجال رعاية الشباب الجامعي	٢٩
			أقدم المشورة الإدارية للزملاء في مجال رعاية الشباب كلما وجدت مواقف مهنية تتطلب ذلك	٣٠