

بحث بعنوان
المتطلبات التدريبية للتطوير التنظيمي للعاملين بالوحدات الإجتماعية

إعداد الباحثة
شيماء سمير مصطفى محمد حسيب

1443هـ/2022م

الملخص:

تعد الوحدات الإجتماعية من أهم المنظمات الإجتماعية التي تسعى لتحقيق المساواة بين أفرادها و لتحقيق العدالة الإجتماعية لأفراد المجتمع.

فهي لها دور أساسي في تنمية المجتمع والتعرف على المشكلات التي تواجه أفرادها وتوصيلها للمسؤولين لمحاولة حلها في أقل فترة ممكنه، يتم ذلك من خلال المنظمات الأهلية التي تشرف عليها الوحدات الإجتماعية ، وأيضاً لتقديم المساعدات الإجتماعية، وتسعي الدراسة الحالية الي تحديد ورصد المتطلبات التدريبية للتطوير التنظيمي للعاملين بالوحدات الإجتماعية من منظور طريقة تنظيم المجتمع.

الكلمات المفتاحية:

المتطلبات التدريبية التطوير التنظيمي الوحدات الإجتماعية تنظيم المجتمع

Abstract:

Social units are one of the most important social organizations that seek to achieve equality among its members and to achieve social justice for the members of the community.

It has a key role in the development of the community and identify the problems facing its members and communicate them to officials to try to solve them in the least possible period, through the NGOs supervised by the social units, and also to provide social assistance, and the current study seeks to identify and monitor the training requirements for the organizational development of workers in the social units from the perspective of community organization.

Key words:

Training requirements organizational development social units community organization

مدخل:

والوحدة الإجتماعية بصورتها الحالية تجمع بين التنمية ومسئوليات الرعاية الإجتماعية بمفهومها الخدمي في جهاز إجتماعي واحد، الأمر الذي يدعم من فاعلية جهود العمل الإجتماعي بأهدافه الشاملة الوقاية والعلاجية والتنمية.

فالوحدة الإجتماعية بصورتها الحالية تمثل الجهاز المحلي لوزارة الشؤون الإجتماعية الذي يتولى التنفيذ الميداني لمشروعاتها وخدماتها على أساس إستنباط المشاركة الشعبية، وزيادة فاعليتها وبأسلوب العمل الفريقي والمكمل مع الأجهزة المحلية الأخرى الأهلية التي تعمل في مجالات الخدمات والتنمية. (1)

أما عن العاملين وأنواعهم وتصنيفهم بالوحدات الإجتماعية يوضحه لنا الجهاز الوظيفي لتلك الوحدات الإجتماعية حيث يتكون الجهاز الوظيفي للوحدة الإجتماعية من رئيس. وباحث إجتماعي ومشرفة إجتماعية ومدرسة أشغال، وسكرتير ومعلم صناعات ومربية وسائق ومستخدم ولقد أدت هذه الوحدات دوراً بارزاً في جهود التنمية بالمجتمع المصري. (2)

حيث أن الوحدات الإجتماعية لها بناءها التنظيمي والذي يتكون من الجمعية العمومية ومجلس الإدارة ومجموعة من اللجان التي تزاول النشاط المختلف الذي يهم أفراد المجتمع. (3)

وللوحدة الإجتماعية مدير منفذ (رئيس الوحدة) وأعضاء مجلس إدارة ولكل منهم مسئوليات وواجباته أي أن تقسيم العمل يتضح فيها. (4)

ومن ذلك نلقي الضوء على دور رئيس الوحدة الإجتماعية ومسئوليته الواجبة خلال تأدية وظيفته حيث أن ...

* مهام الأخصائي الإجتماعي الذي يقوم بدور رئيس الوحدة:

1. الإشراف على العاملين بالوحدة الإجتماعية وتوجيههم.
 2. إجراء إتصالات مع الهيئات المختلفة والجماهير.
 3. وضع خطة العمل لموظفي الوحدة الإجتماعية والإشراف على تنفيذها.
 4. جمع البيانات والإحصاءات من البيئة والتعرف على مواردها وإمكاناتها وإحتياجاتها.
 5. العمل على توعية الأهالي وتشجيعهم على إنشاء الجمعيات الأهلية التي تحتاجها البيئة وتلقي طلبات الإشهار للجمعيات والإعانات وتصاريح جمع المال ورفعها للمديرية مع إبداء الرأي فيها.
 6. الإشراف على تسجيل نشاط الخدمة العامة وإعداد التقارير النهائية عنهم.
 7. الإلتحام بالجماهير وإكتشاف القيادات المحلية والعمل على زيادة قدرتها وتنميتها وذلك بترشيحها لمعسكرات التدريب المحلية والخارجية لإستثمارها في خدمة المجتمع المحلي.
 8. متابعة الإجراءات التي تتخذ بشأن حالات التأهيل الإجتماعي والدفاع الإجتماعي كتأهيل المعاقين وحالات الأحداث والمعرضين للانحراف.
 9. إقتراح المشروعات الإجتماعية التي تحتاجها المجتمعات المحلية "منطقة العمل".
 10. متابعة مشروعات الأسر المنتجة القائمة وتوجيهها.
 11. الإشراف والإشتراك في بحث الحالات التي يرغب في القيام بمشروعات الأسر المنتجة ورفعها للإدارة مع إبداء رأيه المهني فيها. (5)
- * ويتمثل دور الأخصائي الإجتماعي بالوحدة الإجتماعي بالوحدة الإجتماعية فيما يلي: (6)

- 1- معاونة الأهالي الذين لديهم رغبة في النهوض بمجتمعهم وتنظيم جهودهم لتكوين جمعية تنمية مجتمع محلي في تبعيات الوحدة الإجتماعية على أن تكون المبادأة من الأهالي .
- 2- إكتشاف القيادات الأهلية والعمل معها من خلال جمعية التنمية وتدريبها بالممارسة العلمية على أنشطة الجمعية.
- 3- دراسة البيئة المحلية مع مجلس إدارة جمعية التنمية لتحديد إحتياجات البيئة المحلية.
- 4- إجراء البحوث الميدانية لبعض الظواهر الإجتماعية في المجتمع المحلي طبقاً لخطة الوزارة.
- 5- حضور إجتماعات لمجالس الإدارات في جمعيات التنمية ولجانها الفرعية والجمعيات العمومية مع إشتراكه مع مجلس الإدارة في الإعداد لها.
- 6- الإهتمام بتكوين لجان مجلس الإدارة الفرعية والإستفادة بالقيادات الشعبية.
- 7- المساهمة في أنشطة الجمعية وهيئاتها ومدتها بالمعونة العينية.
- 8- الإشراف على أنشطة الرائدات الريفيات والحضرريات.
- 9- الإشراف على الأندية النسائية وتنشيطها.
- 10- توجيه وإرشاد جمعيات التنمية ومراقبة تنفيذها للقوانين والتعليمات المنظمة لأعمالها ومعاونتها لتحقيق أغراضها وتقييم أعمالها.
- 11- ربط خدمات جمعية التنمية والوحدة الإجتماعية بالمؤسسات الحكومية بالبيئة وصولاً للتكامل بين جهوداتهم على المؤسسات الأهلية.
- 12- العمل على عقد ندوات في المناسبات المختلفة للتوعية الإجتماعية والقومية.
- 13- جمع البيانات والإحصاءات عن البيئة والتعرف على مواردها وإمكانياتها وإحتياجاتها.
- 14- إقتراح المشروعات الإجتماعية التي تحتاجها المجتمعات المحلية (منطقة العمل).

* أهمية المتطلبات التدريبية للعاملين بالوحدات الإجتماعية.

إن أهم ما يتسم به هذا العصر هي تلك التحولات والتطورات الهائلة والمستمرة في حقول المعرفة والعلوم الإنسانية وما يترتب على ذلك من تغيرات جلية في نظم العمل وما يتطلبه ذلك من أهمية إعداد وتنمية القوى العاملة في نفس المجال المنوط بها. فالقوى البشرية لأي مجتمع هي في حد ذاتها الثروة الحقيقية التي يتم من خلالها إستغلال الموارد المادية والطبيعية.

إذاً ومن هذا المنطلق فإن الثروة الوطنية لا تتوقف على المواد الخام فقط بل لابد لها من كفاءة عالية من المستوى التدريبي والتي بدورها يكون لها الدور الفعال في تحريك عجلة الإنتاج، فإذا وضعنا في الإعتبار الدول الأكثر تقدماً وراقي ، ويعد التدريب عملية أساسية وحيوية في مجال التنمية والتطوير المستمر للعاملين في شتى الوظائف، فهو يجدد المعلومات والمعارف ويحسن معدل الأداء، كذلك فهو مهم للأفراد الذين يلتحقون بالعمل للمرة الأولى، فالتدريب يعد ضرورة أساسية لجميع الوظائف والأعمال التي تتطلب نمواً مستمراً في أفرادها حتى يتمكنوا من مواكبة التطورات السريعة في مجال عملهم، كما أن التدريب اليوم ليس هدفاً بحد ذاته، بل أنه الوسيلة الأسمى والأجدى لتطوير الأداء البشري الذي ينعكس بدوره على مستوى أداء المؤسسات لذا يمكن القول بأن نجاح المؤسسات أو إخفاقها في أداء أعمالها إنما يعزي وبشكل كبير إلى مستوى تدريب منتسب بيها، فالمجتمعات الإنسانية تواجه في الوقت الحالي العديد من التطورات والثقافات العلمية. (7)

* أنواع المتطلبات التدريبية للعاملين بالوحدات الإجتماعية :

1- متطلبات تنظيمية:

قد يتطلب التغيير في ظروف وبيئة عمل المنظمة إحداث تغيير وتطوير نظم العمل بالمنظمة، وذلك من خلال تبسيط وتطوير إجراءات ومسؤوليات العمل والصلاحيات والسلطات، وأنظمة المتابعة وتقييم الأداء، ونظم التحفيز وغيرها من الأنظمة الداخلية بغرض تخفيض الوقت والتكلفة، وزيادة الكفاءة والفعالية التنظيمية. (8)

2- متطلبات معرفية:

مصطلح المتطلبات المعرفية عبارة عن بناء متداخل مع العديد من فروع المعرفة ويعتمد بشكل واسع على المعلومات الإجتماعية والسلوكية وأنه أساس التدخل المهني ويتضمن نظريات عن طريق ونماذج الممارسة المهنية. (9)

3- متطلبات مهارية:

وتعرف المهارة : بأنها القدرة على أداء نشاط معين بفاعلية وباستمرار عبر فترة زمنية. (10)

بالإضافة إلى أن هناك مجموعة من المهارات الأساسية للمنظم الإجتماعي مثل مهارات التنسيق، مهارات التخطيط وحل المشكلة، المهارات العملية، مهارات المدافعة، المهارات التشريعية والسياسية مثل التفاوض واللوبي، مهارات التمكين وبناء القدرة، مهارات المشورة، وهناك بعض المهارات العامة مثل مهارات الإتصال والملاحظة والعلاقة المهنية ومهارات التحليل والتسجيل والتقويم والمهارات الإدارية والتنظيمية ومهارات المساعدة الأساسية ومهارة القياس والبحث والمهارة في إستخدام الأدوات والإستراتيجيات، وهناك.. المهارات اللازمة للمنظم الإجتماعي لدعم عمليات التغيير الإجتماعي التي تحدث في المجتمع فبعض هذه المهارات شخصية تتضمن فن إستثارة الناس للمشاركة في جهود المنظمات أو تعديل مسار عملية إتخاذ القرارات في المؤسسة الحكومية والأهلية، ومهارات تحليلية وتتضمن قدرة المنظم الإجتماعي على جمع وتفسير

البيانات والتحليل وإستخدام أكثر الإستراتيجيات تأثيراً في التغير الإجتماعي، والتخطيط والتقويم، وإستخدام الإنترنت لكونه يحتوي على مصادر متعددة لبحث المشكلات الإجتماعية، وسياسات الحكومة، والتشريع، وتمويل الحملات الإنتخابية والعملية التشريعية، تقدير الإحتياجات، العمل البحثي المشترك، التحليل السياسي، تحليل القوة، تحليل العوامل الإجتماعية، تطوير وتخطيط البرامج، تنمية الموارد. (11)

4-متطلبات تكنولوجياً:

وهو مصطلح شامل يعني إستخدام وتطبيق كل ما يتوصل إليه التقدم العلمي في مختلف المجالات على كافة الجوانب التي ترتبط بتنظيم وإدارة وتشغيل العملية الإنتاجية، أو الخدمة ككل متكامل في أي من القطاعات الإقتصادية أو الخدمية في مجتمع ما. وهي علم الطرق والأساليب وهي كل ما يؤدي إلى التجسيد المادي لنواتج البحث العلمي من أفكار ونظريات، في شكل منتجات وخدمات، هذا وتتضمن التكنولوجيا جانبين أساسيين هما، الطرق والأساليب، والميكنة والتجهيزات والأدوات. (12)

وللتدريب العديد من الفوائد على الأخصائيين الإجتماعيين فهو يزود الأخصائي الإجتماعي بالمعلومات والمهارات اللازمة لتأدية عمله بصورة أكثر كفاءة وفاعلية، وينمي روح الإبتكار والإبداع لديه ويساهم في نمو القاعدة المعرفية وصقل المهارات والخبرات مما يزيد من ثقة الأخصائي الإجتماعي وإحترامه لذاته (13)

- دور المنظم الإجتماعي في تلبية المتطلبات التدريبية للعاملين بالوحدات الإجتماعية:

وعن أدوار الإخصائي الإجتماعي فهو له عدة أدوار يؤديها أثناء أدائه المهني، حيث يتميز أدائه المهني عن غيره من خلال تدريبه على هذه الأدوار وأيضاً يزيد من معارفه ومهارته المهنية.

وإذا ما أفقد الأخصائي الإجتماعي الرغبة في الأستزادة المعرفية والمهارية فإنه يكون أكثر عرضة للتخلي التدريجي عن مقتضيات المهنة وأصولها، والإنزلاق شيئاً فشيئاً في تيار الروتينية ولذلك يجب على الأخصائي الإجتماعي أن يكون حريصاً على الأستزادة المعرفية والمهارية من خلال التدريب المستمر، كما يجب على المنظمات التي يعمل بها الأخصائيون الإجتماعيون (14)

مراجع البحث

- (1) محمد عبد الفتاح محمد عبد الله. (2004). الأسس النظرية لإدارة المؤسسات الإجتماعية نماذج تطبيقية ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 168:170.
- (2) رشاد أحمد عبد اللطيف. (2007). تنظيم المجتمع وقضايا التعولم مداخل مهنية ونظريات عامة ، مرجع سبق ذكره، ص 356.
- (3) نعمات محمد الدمرداش. (1997). إدارة المنظمات الاجتماعية ، القاهرة: بل برنت للطباعة والنشر، ص 299.
- (4) وزارة التأمينات والشئون الإجتماعية. (1999). العمل التطوعي من واقع التشريعات، بحث منشور في المؤتمر السنوي الأول للإتحاد العام للجمعيات 400.
- (5) أحمد صادق رشوان. (2012). متطلبات الممارسة المهنية للأخصائيين الإجتماعيين بالوحدات الإجتماعية للقيام بمهامها التنظيمية ، مرجع سبق ذكره ، ص4.

- (6) وزارة الشؤون الإجتماعية.(2006). الدليل الإداري ومشروع تدريب وتوصيف المديریات الإجتماعية ،القاهرة :الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة ،ص 252.
- (7) آمنة بنت حمد الرشیدی.(2104). الحاجات التدريبية للأخصائيين الإجتماعية العاملين في مجال التأهيل، الإجتماعية في مدينة الرياض، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الإجتماعية والعلوم الإنسانية: جامعة حلوان- كلية الخدمة الإجتماعية- مصر، ع37، ج 2، ص 339 .
- (8) جبار ياسين .(2014).التطوير التنظيمي وإدارة التغيير في المنظمات الحكومية (المتطلبات والمعوقات ، بحث منشور مجلة الخدمة الاجتماعية :الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماح ، مصر: مج 61 ، ع 6، ص 2.
- (9) أحمد شفيق السكري .(2000). قاموس الخدمة الإجتماعية والخدمات الإجتماعية، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية ، ص 167.
- (10)Neil Thompson.(2000).Understanding Social Work Preparing For Practice, London :Macmillan Press, p81.
- (11) أحمد صادق رشوان.(2012). متطلبات الممارسة المهنية للأخصائيين الإجتماعيين بالوحدات الإجتماعية للقيام بمهامهم التنظيمية ، مرجع سبق ذكره، ص 4.
- (12) محمد كمال مصطفى.(2013). معجم مصطلحات الموارد البشرية، التخطيط- التنمية-الإستخدام، الجيزة: مركز الخبرات المهنية للإدارة" بميك"، ص ص 246-247.
- (13) مصطفى محمد محمود.(2003).التدريب العلمي لطلاب الخدمة ، مجلة القاهرة للخدمة الإجتماعية ،مرجع سبق ذكره ،ص ص169-170.

(14) عبد الحلیم رضا عبد العال. (1990). الخدمة الإجتتماعیة المعاصرة، القاهرة: دار النهضة العربیة، ص 207.