

استراتيجية مقترحة من منظور
نموذج التغيير المخطط لتنمية
الإبداع المهني للأخصائيين
الاجتماعيين العاملين مع نزاعات
قبل التقاضي

رامي فريد بلتاجي
أ.د / صالح صبري حجازي
د / رامي محمد أحمد

استراتيجية مقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي

رامي فريد بلتاجي^{١*}، صالح صبري محمد حجازي^٢، رامي محمد أحمد^٣

١،٢ قسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع، كلية التربية، جامعة الأزهر، الدقهلية، مصر.

٣ قسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع، كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة، مصر.

*البريد الإلكتروني للباحث الرئيس: Beltagy.158@azhar.edu.eg

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التوصل إلى استراتيجية مقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي وذلك من خلال التعرف على مدى إدراك الأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي لمفهوم وأهمية الإبداع المهني. والتعرف على المتطلبات الشخصية، المؤسسية، والمهنية لتحقيق الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي، كذلك التعرف على معوقات الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي، واستخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي الشامل للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي بمحافظة الدقهلية، وذلك باستخدام أداة استبيان مطبقة على (٥٠) من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي، وأداة دليل خبراء مطبقة على (٥٢) خبير بالمجال الأسري، وأثبتت نتائج الدراسة وجود إدراك لمفهوم وأهمية الإبداع المهني يحتاج إلى تنمية، حيث جاء في الترتيب الأول كل من المتطلبات الشخصية، والمتطلبات المؤسسية لتحقيق الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي، وقد اقترحت الدراسة استخدام استراتيجيات مستحدثة كالتدريب عن بعد والتدريب الإلكتروني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي، وضرورة العمل على تحسين صورة الأخصائيين الاجتماعيين داخل وخارج المؤسسة مما يعكس سمو المهنة.

الكلمات المفتاحية: الإبداع المهني- نزاعات قبل التقاضي- نموذج التغيير المخطط- الأخصائيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي.

**A proposed strategy from the perspective of the planned
change model to develop the professional creativity of social
workers working with pre- litigation dispute.**

Rami Farid Beltagy1* and Saleh Sabry Muhammad Hegazy2 and
Rami Mohamed Ahmed3

1,2Department of Social Work, Faculty of Education, Al-Azhar
University, Dakahlia, Egypt.

3.Department of Social Work, Faculty of Education, Al-Azhar
University, Cairo, Egypt.

*E-mail: Beltagy.158@azhar.edu.eg

Abstract:

The study aimed to come up with a proposed strategy from the perspective of the planned change model to develop the professional creativity of social workers working with disputes before litigation, by identifying the extent to which social workers working with disputes before litigation are aware of the concept and importance of professional creativity. And identifying the personal, institutional, and professional requirements to achieve professional creativity for social workers working with disputes before litigation, as well as identifying obstacles to professional creativity for social workers working with disputes before litigation, and the study used the comprehensive social survey method for social workers working with disputes before litigation in Dakahlia Governorate , by using a questionnaire tool applied to (50) social workers working with disputes before litigation, and an expert guide tool applied to (52) experts in the family field, and the results of the study demonstrated the existence of an awareness of the concept and importance of professional creativity that needs development, as it came in the first place each Among the personal and institutional requirements to achieve professional creativity for social workers working with disputes before litigation, the study suggested the use of innovative strategies such as distance training and electronic training for social workers working with disputes before litigation, and the need to work to improve the image of social workers inside and outside the institution, which reflects the highness of the profession.

Keywords: professional creativity - disputes before litigation-
model of planned change - specialists working with disputes before
litigation.

مقدمة:

لقد أولت الدولة اهتمامًا بالغًا بالأسرة وإنشاء العديد من المؤسسات المسؤولة عن مساعدة الأسرة على تحقيق أهدافها والنهوض بها، كما اهتمت العديد من المهن والتخصصات وخاصة مهنة الخدمة الاجتماعية بدراسة مشكلات الأسرة وتداخلاتها لتعيد للأسرة توازنها وتماسكها واستقرارها، حتى تصبح قادرة على أداء وظائفها المختلفة، بالصورة التي تجعلها قادرة على التنشئة الاجتماعية السليمة التي ينعكس أثرها على أداء المجتمع لوظائفه ويحقق له نماء وبناءه، ونظراً للتغير الاجتماعي على مدار أكثر من نصف قرن، وتغير العادات والتقاليد، وظهور مشكلات جديدة من نوعها تواكب التغيير التكنولوجي وتؤثر على الأسرة، لنتشج النزاعات الأسرية بثوب جديد، ونهج آخر غير المعهود والمعتاد لنفتك بالأسر بصورة أشد من السابق.

لذا نجد أهمية تنمية القدرة على الإبداع ومواجهة المشكلات والصعوبات التي قد تفرضها النقلة الحضارية الهائلة التي شملت كل أوجه ومجالات الحياة، من خلال إتباع الطرق والأساليب اللازمة لخلق بيئة تساعد على الإبداع وتتسم بالحرية من أجل أفضل أداء لتحقيق الأهداف المنشودة. (Ambbille, 1988, p235)

والسؤال الذي يطرح نفسه كيف يتم تنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين في مجال نزاعات قبل التقاضي في حدود ما يتاح من فرص وإمكانيات ومساندة وحقوق... إلى آخره؟

ومن هنا كان من الضروري اختيار الدراسة الحالية لأحد النماذج الداعمة للعمل الفرقي والسعي لتحقيق الإبداع والتطوير في عملية الإنجاز بالمؤسسات العاملة مع نزاعات قبل التقاضي وهو نموذج التغيير المخطط للوصول إلى استراتيجية مقترحة من منظوره لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي.

مدخل إلى مشكلة الدراسة: Introduction to the research problem

يشهد العالم منذ مطلع الألفية الثالثة نقلة حضارية هائلة شملت كل أوجه ومجالات الحياة، حيث إنه في كل يوم يظهر على مسرح الحياة معطيات جديدة تحتاج إلى خبرات جديدة وفكر جديد ومهارات جديدة للتعامل معها بنجاح. وتتحقق التنمية لأي مجتمع إذا توافر لها القدرة على التجدد الذاتي للثروة البشرية والذي يؤدي إلى الأطراد والتواصل، أي أن التنمية المنشودة هي بالضرورة التنمية القائمة على استثمار وتوظيف العنصر البشري الذي يعد الثروة الحقيقية لها، وذلك عن طريق توافر مناخ مشجع على حرية التفكير والحوار والشعور بالأمان والثقة بالنفس مما يساهم بدوره في ظهور الأفكار الإبداعية واستثارة القدرة على التفكير الإبداعي. وأن سيطرة التغيير والتعقيد والتطور التكنولوجي في وقتنا الحالي تفرض التأكيد على الاهتمام والعناية بالطاقات البشرية القادرة على إنتاج الأفكار الجديدة ذات القيمة الاقتصادية الضخمة الأمر الذي يجعل عملية الإبداع هدفاً تسعى إليها الدولة بكافة مؤسساتها،

استراتيجية مقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني
للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي

وذلك عن طريق تشجيع وتنمية التفكير الإبداعي الذي يساهم بدوره في اعداد أفراد قادرين على صنع القرار ولديهم القدرة على تحمل المسؤولية. ويعتبر الإبداع أحد المقومات الأساسية اللازمة لنجاح واستمرار أي مؤسسة، فهو العملية الديناميكية التي تهدف إلى تطوير وإيجاد أفكار جديدة لمواجهة مشكلة ما أو تقديم خدمة معينة مما يؤدي بدوره إلى تقدم المؤسسة وتطورها.

وتعد مهنة الخدمة الاجتماعية في مقدمة المهن التي تسعى دائماً إلى التقييم المستمر لأوضاع الممارسين المهنيين وما تحتويه من أبعاد وجوانب مختلفة، وعلى قمة هذه الأبعاد الأداء المهني باعتباره المحصلة النهائية لتفاعل تلك الأبعاد. ولا شك أنه يظهر تحدي كبير لمواجهة ظروف العصر بدرجة عالية من الابتكارية المتنامية، والخدمة الاجتماعية كمهنة دائماً تحاول أن تستجيب للمتغيرات التي يمر بها المجتمع حتى يكون لها دور فعال مع غيرها من المهن لمواجهة الآثار السلبية الناتجة عن تلك المتغيرات والاستفادة من إيجابيتها والتي تؤثر على حياة الأفراد من ناحية والمجتمع من ناحية أخرى، وخاصة وأن الخدمة الاجتماعية لها مجالاتها التي تمارس من خلالها لتحقيق أهدافها.

وعلى اعتبار أن الخدمة الاجتماعية تمارس من خلال أشخاص مهنيين مسؤولين عن ممارستها وهم الأخصائيين الاجتماعيين، فعلى هذا الأساس يعد الأخصائي الاجتماعي هو الأداة التي من خلالها يتم تحقيق أهداف مهنة الخدمة الاجتماعية، ومن هنا فإنه في حاجة مستمرة لاكتساب المعارف والمهارات والخبرات مما يسهل شخصيته المهنية بحيث يكون أكثر قدرة على أداء مسؤولياته والإسهام بدور أكثر فعالية في تجويد الممارسة المهنية.

ولما كانت هذه التحولات والتغييرات قد ألفت بظلالها على بنية الأسرة، ومن ثم فنحن في حاجة إلى طرق غير تقليدية لحل مشكلاتها، حيث يتكون المجتمع من مجموعة من الأسر ترتبط ببعضها البعض، فإذا كانت العلاقات داخل هذه الأسر وبعضها والبعض قوية انعكس ذلك على المجتمع وأصبح قوياً ومتماسكاً، وعلى النقيض إذا كانت العلاقات ضعيفة ومفككة انعكس ذلك أيضاً على المجتمع وأصبح ضعيفاً مفككاً.

على الرغم من القيمة الهائلة للأسرة ودورها المهم في المجتمع، إلا أنه في ظل الظروف والمتغيرات الاجتماعية المعاصرة، بدأت أعباءها ومسؤولياتها التي لم تكن موجودة في الماضي تتزايد، هذا بالإضافة إلى مشكلات التفكك الأسري والمنازعات الأسرية التي باتت تهدد البناء الأسري بل والبناء الاجتماعي ككل وذلك لكثرة عددها من جانب وتنوعها وتنوع المشكلات المترتبة عليها من جانب آخر.

وبالرغم من الاهتمام المحلي والعالمي بشئون الأسرة ظلت الأسرة تعاني من المشكلات ومنها المشكلات الاقتصادية والفقر والطلاق والمشكلات العاطفية والهجر والخيانة الزوجية والشك والغيرة ومشكلات تربية الأبناء، التسلط، القسوة، النزاعات الزوجية..... الخ وهذه المشكلات تؤثر على الأسرة وتجعلها غير قادرة على القيام بوظائفها. وتعتبر أهم المشكلات التي تعاني منها الأسرة المصرية، هي مشكلة الطلاق لما ينتج عنها من تفكك للأسرة وضياح للأبناء.... الخ ويعد الطلاق أحد المشكلات الناتجة عن سوء المعاملات الأسرية

والتوتر بين الأزواج والذي له أثاره السلبية علي الأسر بأثرها. ولكل ما تقدم وأوردناه أصبح للخدمة الاجتماعية أدوار مهمة وخطيرة في مجال الأسرة وألقى على عاتقها مسئولية كبيرة، بما لها من مؤسسات مختلفة ومهنيين متخصصين قادرين على الإسهام بأدوار مؤثرة في المجال الأسري، لذا نجد أهمية تنمية القدرة على الإبداع ومواجهة المشكلات والصعوبات التي قد تفرضها النقلة الحضارية الهائلة التي شملت كل أوجه ومجالات الحياة، من خلال إتباع الطرق والأساليب اللازمة لخلق بيئة تساعد على الإبداع وتتسم بالحرية من أجل أفضل أداء لتحقيق الأهداف المنشودة.

ويجب التعامل مع الأخصائيين الاجتماعيين ليس فقط على اعتبارهم ممثلون عن الدور الذي تقوم به الخدمة الاجتماعية كهيئة في المجتمع، بل كونهم موردًا بشريًا يجب استثماره وحسن إدارته واكتشاف وتنمية قدراته ومهاراته مع الأخذ في الاعتبار أنهم موارد لهم حاجات ودوافع متباينة ومتغيرة، ولديهم رغبة في إشباع حاجاتهم المختلفة ليس المادية فحسب بل والمعنوية أيضًا. والسؤال الذي يطرح نفسه كيف يتم تنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين في مجال نزاعات قبل التقاضي في حدود ما يتاح من فرص وإمكانيات ومساندة وحقوق... إلى آخره؟

لذلك كان من الضروري اختيار أحد النماذج الداعمة للعمل الفرقي والسعي لتحقيق الإبداع والتطوير في عملية الانجاز بالمؤسسات العاملة مع نزاعات قبل التقاضي وهو نموذج التغيير المخطط للوصول إلى استراتيجية مقترحة من منظوره لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي.

وذلك لما يميز نموذج التغيير المخطط من اتسامه بالشاركة، واستهدافه إلى تحقيق تفاعل عملي بين الأعضاء، ويساعد على تحقيق النجاح القيادي في أي منظمة، ويميز قادة المؤسسات عن القادة الإداريون التقليديون بعدد من الميزات، أهمها اعتبارهم القوة الدافعة لجهود التغيير، كذلك إثارة الحماس والدافعية للتغيير وقيادته نحو التطوير والإبداع. كما أن نموذج التغيير المخطط يساعد الموظفين في مختلف المؤسسات على اكتساب الثقة في إمكانياتهم ومهاراتهم، والسعي لتحقيق الإبداع والتطوير في عملية الانجاز، ويجعل كل عضو في المنظمة يقدر طاقات الأشخاص الذين يعملون معه.

مشكلة الدراسة: Problem Of Study

لذلك كان من الضروري اختيار أحد النماذج الداعمة للعمل الفرقي والسعي لتحقيق الإبداع والتطوير في عملية الانجاز بالمؤسسات العاملة مع نزاعات قبل التقاضي وهو نموذج التغيير المخطط للوصول إلى استراتيجية مقترحة من منظوره لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات ما قبل التقاضي.

وذلك لما يميز نموذج التغيير المخطط من اتسامه بالشاركة، واستهدافه إلى تحقيق تفاعل عملي بين الأعضاء، ويساعد على تحقيق النجاح القيادي في أي منظمة، ويميز قادة المؤسسات عن القادة الإداريون التقليديون بعدد من

استراتيجية مقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني
للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي

المميزات، أهمها اعتبارهم القوة الدافعة لجهود التغيير، كذلك إثارة الحماس والدافعية للتغيير وقيادته نحو التطوير والإبداع. كما أن نموذج التغيير المخطط يساعد الموظفين في مختلف المؤسسات على اكتساب الثقة في إمكانياتهم ومهاراتهم، والسعي لتحقيق الإبداع والتطوير في عملية الانجاز، ويجعل كل عضو في المنظمة يقدر طاقات الأشخاص الذين يعملون معه (غباري، ٢٠٠٥، ١٩)

وعليه فإن الدراسة الحالية تسعى إلى وضع استراتيجية مقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي والمجال الأسري مجال هام من مجالات ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية وذلك في محاولة لوضع إطار تصوري قد يفيد في تحقيق أقصى قدر ممكن من الكفاءة والفاعلية للممارسة المهنية في هذا المجال.

الدراسات السابقة: literature review

المحور الأول: دراسات مرتبطة باستخدام نموذج التغيير المخطط:

١ - (دراسة كوبر، 2004، Cooper)

استهدفت هذه الدراسة إلى تقييم التغيير المخطط في القطاعين العام والخاص في بريطانيا، وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات التكوينية، واستخدمت منهج دراسة الحالة وكانت أدواتها الاستبانة وتم تطبيقها على ٢٠ عاملاً في القطاعين العام وتوصلت إلى نتائج من أهمها ما يلي: أن التغيير المخطط أمر ضروري وحتمي لكل مؤسسة فهو يعبر عن حقيقة التطور الحضاري، وأن الحاجة للتغيير ترافق أوجه أنشطة المؤسسة جميعها وتزداد بنمو وتعقيد المؤسسة، وأن التغيير المخطط يساعد على المواءمة بين المؤسسة والمتغيرات البيئية المؤثرة فيها.

٢ - (دراسة ستيوارت وكرينجز: Stewart and Kringas, 2005)

استهدفت هذه الدراسة إلى دراسة أنماط التغيير المخطط في الشركات الأسترالية، وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية واستخدمت منهج المسح الاجتماعي بالعينة واستعانته بالمقابلات والوثائق والاستبانة كأدوات لجمع البيانات، وتم تطبيقها على عدد ٦ شركات بأستراليا بمعدل ١٢ مديرة لكل شركة أي عدد ٧٢ مديرة بالشركات التي تم إجراء الدراسة عليها، وتوصلت الدراسة على عدة نتائج من أهمها: أن من أهم العوامل التي تقود إلى نتائج ناجحة في التغيير المخطط هي (توافر القيادة الفعالة- دعم الإدارة العليا- توافر موارد كافية- احترام الثقافة التنظيمية- الاهتمام بالاتصال كأداة من أدوات تنفيذ التغيير- توافر عنصر الإبداع والابتكار).

٣ - (دراسة جيمسون، وايت وبيتش: Jimmieson, White and Peach,

(2006)

استهدفت هذه الدراسة التعرف على درجة استعداد العاملين بإحدى المنظمات الحكومية لتقبل التغيير المخطط وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية واستخدمت المنهج الوصفي وكانت أدواتها الاستبانة والمقابلات لجمع البيانات وطبقت على عدد ١٤٩ موظفًا بإحدى المنظمات الحكومية في أستراليا وتوصلت إلى عديد من النتائج أهمها ما يلي: أن مشاركة الموظفين في عملية التغيير المخطط وتقبلهم لها تفاوتت ما بين مشاركة متوسطة، ومشاركة عالية وذلك وفقا لمعتقداتهم واتجاهاتهم نحو التغيير المخطط، وأوضحت نتائج الدراسة أيضًا وجود شبه اتفاق بين أفراد العينة على السعي إلى إيجاد تطبيق فعلي لنموذج التغيير المخطط خاصة فيما يتعلق بالمعارف المتعلقة بالابتكار في المنظمات.

٤- (دراسة بيير وايسنسات: 2009 Beer and Eisenstat)

استهدفت الدراسة تحديد الأسباب التي تدفع المنظمات المختلفة لإجراء التغيير المخطط وكذلك الوسائل المتبعة في تحقيق هذا التغيير، وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية، واستخدمت منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة، وكانت أدواتها الاستبانة لجمع البيانات وطبقت على عدد ٣٩٠ مديرًا بالمؤسسات المختلفة وتوصلت إلى عدة نتائج من أهمها: أن السبب الرئيسي الذي يدفع المنظمات لإجراء التغيير المخطط هو العمل على مواجهة التغييرات المجتمعية المتزايدة، كما أوضحت الدراسة أن هناك عددا من الوسائل التي يمكن استخدامها لتحقيق التغيير المخطط وهذه الوسائل هي: (وجود فرق للعمل يكونوا مسؤولين عن القيام بالتغيير المخطط - توزيع الأدوار والمسؤوليات على فرق العمل - توافر الموارد اللازمة لإجراء التغيير المخطط).

٥- (دراسة المنجي: ٢٠١٠م)

استهدفت هذه الدراسة طرح بعض التصورات التي من خلالها يتم نجاح نموذج التغيير المخطط بمنظمات الأعمال، وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية واستخدمت المنهج الوصفي واستعانت بأداة المقابلة وطبقت على عدد ١٢ منظمة من منظمات الأعمال، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها ما يلي: أن ممارسة التغيير المخطط يتطلب قيادة مؤهلة للسيطرة على المشكلات التي تواجه المنظمات، وأن الاهتمام بوضع الخطط والاستراتيجيات التي تتناسب مع الأهداف المطلوب تحقيقها، استخدام كافة الطاقات والموارد وتطويعها لتنفيذ التغيير المخطط، ضرورة توافر المهارات الإدارية - الفنية - السلوكية اللازمة لتطبيق نموذج التغيير المخطط.

٦- (دراسة محمد: ٢٠١٠م)

استهدفت الدراسة تحديد تأثير نموذج التغيير المخطط على الإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي، وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات التجريبية، واستخدمت المنهج شبه التجريبي، واستعانت بالمقياس كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن نموذج التغيير المخطط له مردود وتأثير إيجابي على الإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي و بالتالي على أدائه لدوره، واقترحت الدراسة بضرورة استخدام نموذج التغيير المخطط كأحد المداخل لمواجهة تحديات القرن

والواحد والعشرين.

٧ - (دراسة حسن: ٢٠١٧م)

استهدفت الدراسة إلى تحديد واقع الخدمات الاجتماعية المقدمة من سكان الريف المصري من وجهة نظر المستفيدين، والمسؤولين عن تقديم تلك الخدمات وكذلك تحديد الصعوبات التي تواجه تطوير الخدمات بالريف المصري وتحديد المقترحات التي تعمل على مواجهة معوقات تطوير تلك الخدمات، وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية استخدمت منهج دراسة الحالة واستعان بالاستبيان والمقابلة كأدوات للدراسة وطبقت على عينة قوامها ٤٥ مفردة من المسؤولين بمؤسسة الصلاح الخيرية بتفهننا الأشراف، ١٨٠ مفردة من المستفيدين من الخدمات، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها عدم الاهتمام بعمل دورات تدريبية للعاملين بالمؤسسة ونقص الإجراءات اللازمة لتطوير الخدمات واقترحت الدراسة تفعيل الدورات التدريبية للعاملين بالمؤسسة، وتسهيل إجراءات الاستفادة من خدمات تلك المؤسسات.

المحور الثاني: دراسات مرتبطة بالإبداع المهني.

١ - (دراسة أبو النيل: 2010 Ream Ahmed Abo El-Nile)

استهدفت الدراسة الكشف عن طبيعة العلاقة بين رأس المال الفكري وتنمية القدرات الابتكارية، والكشف عن تأثير رأس المال الفكري على تنمية القدرات الابتكارية، وتحديد مدى توافر أنواع القدرات الابتكارية الإضافية والجزرية لدى مفردات عينة البحث، وتوصلت الدراسة إلى: وجود علاقة معنوية موجبة بين رأس المال الفكري وتنمية القدرات الابتكارية، يوجد تأثير معنوي لرأس المال الفكري على تنمية القدرات الابتكارية لدى مفردات عينة البحث.

٢ - (دراسة محمود: ٢٠١٣م)

استهدفت الدراسة التعرف على متطلبات الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين في المجال الطبي وذلك من خلال: تحديد سمات ومناطق ومعوقات تحقيق الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين في المجال الطبي للتوصل إلى تصور مقترح لإمكانية تحقيق الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين في المجال الطبي. وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية التحليلية حيث اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي الشامل للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال الطبي. وقد استعان بالدراسة بمقياس للإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين في المجال الطبي، ودليل مقابلة للخبراء ومدير إدارة الخدمة الاجتماعية. وقد تم تطبيق الدراسة على جميع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمستشفيات العامة والمراكز الطبية وبلغ عددهم ٨٥ أخصائي اجتماعي موزعين كالآتي: (٤٤ أخصائي اجتماعي بالمستشفيات العامة - ١٣ أخصائي اجتماعي بالمراكز الطبية). وتوصلت إلى عدد من النتائج من أهمها أن أهم السمات الإبداعية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال الطبي بنسبة

العالية وهي السعي لفهم المواقف المهنية الغامضة، وأن ثقة الأخصائيين الاجتماعيين في أنفسهم تجعلهم يصلون إلى قرارات صائبة في العمل، وعن مناطق الإبداع المهني المتوفرة بشكل كبير لدى عينة الدراسة كانت تتمثل في: تحديد المشكلات، الرغبة في التطوير، توظيف المعلومات، تقييم الأداء المهني، التفكير في المشكلات، وأكثر مناطق الممارسة المهنية التي لا يبدع فيها الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال الطبي تحددت في: الاعتماد على تكتيكات جديدة في العمل، استثمار العملاء لإمكاناتهم دون الاعتماد على الغير، وأن أكثر المعوقات تأثيراً على الأداء المهني وتعمق تحقيق الإبداع المهني في المجال الطبي هي: ضعف الميزانية، وعدم جدوى الدورات التدريبية وعدم تأثيرها في الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، عدم وجود خبراء في المهنة، عدم شعور الأخصائي الاجتماعي بأهميته ضمن فريق العمل.

٣- (دراسة عبد الحلیم: ٢٠١٥)

استهدفت الدراسة التعرف على أثر تنمية الإبداع على العاملين بهيئة البريد من خلال التركيز على الدور الاستراتيجي للموارد البشرية لتنمية الإبداع عند العاملين، وتنتمي الدراسة الحالية إلى الدراسات الوصفية وقد استخدمت منهج دراسة الحالة حيث تم تطبيق الدراسة على هيئة البريد المصرية (باستخدام الأسلوب الوصفي والكمي)، وتوصلت الدراسة إلى: وجود علاقة معنوية بين كل من (جودة تصميم استراتيجية الموارد "الرؤية"، الرسالة "الأهداف"، وفعالية تطبيق استراتيجية الموارد البشرية، والدور الاستراتيجي للموارد البشرية ومستوى الإبداع لدى العاملين.

٤- (دراسة عبد الرازق: ٢٠١٥م)

استهدفت الدراسة تحديد واقع القدرة الإبداعية في حل المشكلات للأخصائي الاجتماعي بمراكز الشباب، وكانت محاور الدراسة تنحصر في مجموعة من المتغيرات منها: (الطلاقة - المرونة - الأصالة)، وأوصت الدراسة بضرورة توفير بيئة مؤسسية تشجع على حرية تجريب أساليب جديدة في العمل من قبل الإخصائيين الاجتماعيين لتحقيق النجاح في مجال الممارسة والتدريب أثناء العمل، ومساندة وتدعيم الأفكار غير التقليدية داخل المؤسسات، وكذلك تشجيع الإخصائيين الاجتماعيين على الشعور بأنهم يملكون زمام الأمور وذلك باشتراكهم في تحديد الأهداف واتخاذ القرار، واستخدام استراتيجيات مستحدثة كالتدريب عن بعد والتدريب الإلكتروني للإخصائيين الاجتماعيين.

٥- (دراسة عربي: ٢٠١٦م)

استهدفت الدراسة قياس أثر تنمية القدرات الإبداعية في تحسين مستوى جودة الخدمة التعليمية بجامعة جنوب مصر وبناءً على أهداف الدراسة أستند الباحث إلى مجموعة من الفروض، وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واستعانته الدراسة باستمارة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير معنوي لتنمية القدرات الإبداعية في تحسين مستوى جودة الخدمة التعليمية

استراتيجية مقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني
للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي

بجامعات جنوب مصر عند مستوي دلالة ($0.05 \leq \alpha$)، وهذا يعني أن المتغير المستقل (التفسيري) القدرات الإبداعية استطاع أن يفسر ٦١% من التحسن في مستوي جودة الخدمة التعليمية في جامعات جنوب مصر، أما النسبة الباقية ٣٩% تعزى إلى عوامل أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، واوصت الدراسة بالعديد من التوصيات من أهمها الدراسة تبني مفهوم تنمية القدرات الإبداعية كاتجاه استراتيجي مستمر لتحقيق مستوى عالي في مستوي جودة الخدمة التعليمية بالجامعات والقضاء علي الحواجز التي تعيق تنمية القدرات الإبداعية عن طريق وجود قيادات مؤمنة بثقافة الإبداع، وتسهيل تبادل المعلومات بين أفراد الجامعة وبيئتها والاستفادة من تجارب وخبرات الدول والمؤسسات التعليمية الرائدة في هذا المجال.

أهداف الدراسة: Aims of the study

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

١- الأهداف النظرية: theoretical Aims

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة من الجانب النظري في: محاولة إثراء البناء المعرفي والنظري لمهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وطريقة التخطيط الاجتماعي، بصفة خاصة في مجال حيوي ألا وهو المجال الأسري وذلك من خلال تحديد متطلبات الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي.

وينبثق عن هذا الهدف عدة أهداف فرعية هي :

- أ- تحديد مدى إدراك الأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي لمفهوم وأهمية الإبداع المهني.
- ب- تحديد المتطلبات الشخصية لتحقيق الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي.
- ج- تحديد المتطلبات المؤسسية لتحقيق الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي.
- د- تحديد المتطلبات المهنية لتحقيق الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي.

٢- الأهداف العملية: Practical Aims

- أ - تحديد معوقات الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي، وذلك لعرضها على المسؤولين وأصحاب القرار.
- ب - وضع استراتيجية مقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي.

تساؤلات الدراسة: Questions Of The Study

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة على أربعة تساؤلات رئيسية وهي:

- ١- ما مدى إدراك الأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي لمفهوم وأهمية الإبداع المهني.
- ٢- ما متطلبات الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي؟ وذلك من خلال التساؤلات الفرعية التالية:
 - ما المتطلبات الشخصية للإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي؟
 - ما المتطلبات المؤسسية للإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي؟
 - ما المتطلبات المهنية للإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي؟
- ٢- ما معوقات الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي؟
- ٣- ما هي الاستراتيجية المقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي في ضوء نتائج الدراسة؟

أهمية الدراسة: The Importance Of The Study

١- الأهمية المجتمعية: societal importance

- أ- يمكن لهذه الدراسة أن تساعد الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمؤسسات العاملة مع نزاعات قبل التقاضي على أداء أدوارهم بشكل أفضل، من خلال تنمية الإبداع المهني والتخلي عن النمط التقليدي في الأداء المهني، وفي كيفية التعامل مع المشكلات التي تقابلهم سواء كانت مرتبطة بالإمكانيات المادية أو بفريق العمل الذي يعمل الأخصائي الاجتماعي ضمن أعضاءه، أو مشكلات ترتبط بالإدارة أو بالعملاء المستفيدين.
- ب- قد تفيد نتائج هذه الدراسة في تحقيق الهدف الرئيسي للمؤسسات العاملة مع نزاعات قبل التقاضي وهو مساعدة الأسر المتنازعة على تحقيق الاستقرار الأسري والتماسك الاجتماعي، بالإضافة إلى حفظ حقوقهم، عن طريق تنمية الإبداع المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بها.
- ج- الاستفادة من الاستراتيجية المقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي، والعمل على تعميمها في مختلف المؤسسات بما يتناسب مع مجالها المهني.

٢- الأهمية المهنية التخصصية: professional importance

- أ- إثراء الجانب النظري والمعرفي لطريقة التخطيط الاجتماعي في مجال حيوي ومهم وهو المجال الأسري.
- ب- يمكن أن تسفر هذه الدراسة عن بعض النتائج التي توجه أنظار الباحثين في الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وطريقة التخطيط الاجتماعي بصفة خاصة إلى الاهتمام بإجراء المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية عن المؤسسات العاملة مع نزاعات قبل التقاضي.

استراتيجية مقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني
للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي

الإجراءات المنهجية للدراسة :

١- نوع الدراسة : الدراسة الحالية تنتمي إلى الدراسات الوصفية.
المنهج المستخدم: على منهج المسح الاجتماعي الشامل للأخصائيين الاجتماعيين
وللخبراء العاملين مع النزاعات قبل التقاضي.
٣- أدوات الدراسة:

استبيان حول "استراتيجية مقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية
الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي"
(مطبق على الأخصائيين الاجتماعيين).
دليل خبراء حول "استراتيجية مقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية
الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي"
(مطبقة على الخبراء بالمجال الأسري).
٤- مجالات الدراسة:

أ- المجال المكاني: تم إجراء الدراسة الميدانية على مكاتب التوجيه والاستشارات
الأسرية وعددها (١٦)، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية وعددها (١٤) مكتب
بمحافظة الدقهلية

وقد تم اختيار محافظة الدقهلية للأسباب التالية:

- ١-محافظة الدقهلية تحتل الترتيب الثاني بعد محافظة القاهرة (٢١ مكتب)؛ من
حيث أكبر عدد مكاتب توجيه واستشارات أسرية؛ حيث بها (١٦) مكتب.
- ٢-تأتي في الترتيب الرابع من حيث أكبر عدد مقار مكاتب تسوية منازعات
أسرية؛ حيث بها ١١ مقر مكتب تسوية منازعات أسرية.
- ٣-ارتفاع نسبة الطلاق بها.
- ٤-إمكانية إجراء الدراسة بها واستعداد غالبية مجتمع البحث إجراء الدراسة.

ب-المجال البشري:

١-عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين : طبقت الدراسة على الأخصائيين
الاجتماعيين بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية وعددهم (٣١)، ومكاتب
تسوية المنازعات الأسرية وعددهم (٢٨)، وتم استبعاد (٢) من الأخصائيين
الاجتماعيين لحصولهم على إجازة رسمية، وعدد (٧) واعتذارهم بسبب كثرة
القضايا، وبذلك أصبح مجتمع الدراسة (٥٠) أخصائي اجتماعي من العاملين
بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية.

٢-عينة الدراسة من الخبراء : طبقت الدراسة على عينة عمدية قوامها (٥٢)
خبير بالمجال الأسري موزعين كالاتي (١٩) خبير اجتماعي بمكاتب الخبراء
بمحافظة الدقهلية ، (٣٣) أستاذ جامعي خبير بالمجال الأسري.

ج-المجال الزمني: المدة التي استغرقتها الدراسة بشقيها النظري والعملي (جمع
البيانات من الميدان وتفريغها وتحليلها واستخلاص النتائج العامة للدراسة).

٥- أساليب التحليل الإحصائي : تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي
باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V .24)، وقد
طبقت الأساليب الإحصائية التالية:

- ١-حساب التكرارات . ٢ - المتوسط الحسابي. ٣- الانحراف المعياري

- ٤-النسب المئوية % .
٥-معامل ارتباط بيرسون ٦- معامل ارتباط ألفا-
كرونباخ.
٧-قيمة T-test.

سابعاً - النتائج العامة للدراسة :

الإجابة علي تساؤلات الدراسة حول " لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي".

١-ما مدى إدراك الأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي لمفهوم وأهمية الإبداع المهني ؟ .

جاءت بمتوسط وزني (٢.٧٥) بنسبة (٩١.٦٧ %) وهي نسبة (مرتفعة) وجاءت مؤشرات البعد كالتالي:

- جاء في الترتيب الأول(الإبداع يعني القدرة على تطوير الأساليب التي استخدمها لتناسب التغيرات المجتمعية الحديثة) بنسبة (٩٨ %).

- جاء في وسط الترتيب (يساعد الإبداع على تطوير الأداء المهني باستمرار) بنسبة (٩٣.٣٣ %).

- جاء في نهاية الترتيب (أحلل الحقائق لمعرفة أشكال مقاومة ورفض الزوجين لتسوية النزاع قبل التقاضي) بنسبة (٨١.٣٣ %).

٢-متطلبات تحقيق الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي ككل:

أ-من وجهة نظر عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي:

جاءت بمتوسط وزني (٢.٦٧) ودرجة نسبة لقياسه (٩٢%) وهو مستوى (مرتفع) وجاءت مؤشرات المواقف للبعد كالتالي:

-في الترتيب الأول(المتطلبات الشخصية، المتطلبات المؤسسية) لتحقيق الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي بنسبة مئوية (٩٣.٣٣ %).

-في الترتيب الثاني (المتطلبات المهنية) لتحقيق الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي بنسبة مئوية (٩٠ %).

ب-من وجهة نظر الخبراء العاملين بالمجال الأسري:

جاءت بمتوسط وزني (١.٨٦) ودرجة نسبة لقياسه (٩٣%) وهو مستوى (مرتفعة) وجاءت مؤشرات المواقف للبعد كالتالي:

-في الترتيب الأول(متطلبات شخصية لتحقيق الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي) بنسبة مئوية (٩٥ %).

-في الترتيب الثاني (متطلبات مؤسسية لتحقيق الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي) بنسبة مئوية (٩٢.٥ %).

-في الترتيب الثالث (متطلبات مهنية لتحقيق الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي) بنسبة مئوية (٩٢ %).

٣-المعوقات التي تحد من الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي ككل:

استراتيجية مقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني
للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي

أ- من وجهة نظر عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي:

جاءت بمتوسط وزني (٢.٦٩) ودرجة نسبة لقياسه (٨٩.٦٧ %) وهو مستوي (مرتفع) وجاءت مؤشرات المواقف للبعد كالتالي:
- في الترتيب الأول (المعوقات المؤسسية التي تحد من الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي) بنسبة مئوية (٩٢.٣٣ %).

- في الترتيب الثاني (معوقات مرتبطة بالمجتمع التي تحد من الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي) بنسبة مئوية (٩١ %).

- في الترتيب الثالث (المعوقات المرتبطة بأطراف النزاعات الأسرية التي تحد من الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي) بنسبة مئوية (٩٠.٣٣ %).

- في الترتيب الرابع (المعوقات الشخصية التي تحد من الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي) بنسبة مئوية (٨٨.٣٣ %).

- في الترتيب الخامس (معوقات فريق العمل التي تحد من الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي) بنسبة مئوية (٨٦.٦٧ %).

ب- من وجهة نظر الخبراء العاملين بالمجال الأسري:

جاءت بمتوسط وزني (١.٨١) ودرجة نسبة لقياسه (٩٠.٥٠ %) وهو مستوي (مرتفعة) وجاءت مؤشرات المواقف للبعد كالتالي:

- في الترتيب الأول (المعوقات المرتبطة بالمجتمع التي تحد من الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي) بنسبة مئوية (٩٣ %).

- في الترتيب الثاني (المعوقات المؤسسية التي تحد من الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي) بنسبة مئوية (٩٢ %).

- في الترتيب الثالث (المعوقات المرتبطة بأطراف النزاعات الأسرية التي تحد من الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي) بنسبة مئوية (٩١.٥ %).

- في الترتيب الرابع (المعوقات المرتبطة بفريق العمل التي تحد من الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي) بنسبة مئوية (٨٨ %).

- في الترتيب الخامس (المعوقات الشخصية التي تحد من الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي) بنسبة مئوية (٨٧ %).

٤- مقترحات لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي:

أ-من وجهة نظر عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي:

جاءت بمتوسط وزني (٢.٧٥) بنسبة (٩١.٦٧%) وهي نسبة (مرتفعة) وجاءت مؤشرات البعد كالتالي:

- جاء في الترتيب الأول (استخدام استراتيجيات مستحدثة كالتدريب عن بعد والتدريب الإلكتروني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي، ضرورة العمل على تحسين صورة الأخصائيين الاجتماعيين داخل وخارج المؤسسة مما يعكس سمو المهنة) بنسبة (٩٨%).

- جاء في وسط الترتيب (وضع برامج تدريبية تساعد على اكتساب الأخصائيين الاجتماعيين مهارة الاستثمار الأمثل للموارد والمدخلات المهنية في المؤسسة) بنسبة (٩٠%).

- جاء في نهاية الترتيب (توفير الشعور بالثقة وذلك يجعل المناخ العام غير عقابي) بنسبة (٧٦.٦٧%).

ب-من وجهة نظر الخبراء العاملين بالمجال الأسري:

جاءت بمتوسط وزني (١.٩١) بنسبة (٩٥.٥٠%) وهي نسبة (مرتفعة) وجاءت مؤشرات البعد كالتالي:

- جاء في الترتيب الأول كلاً من (استخدام استراتيجيات مستحدثة كالتدريب عن بعد والتدريب الإلكتروني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي، توفير بيئة داعمة للأخصائيين الاجتماعيين وإشراكهم في تطوير العمل مع نزاعات قبل التقاضي، ضرورة العمل على تحسين صورة الأخصائيين الاجتماعيين داخل وخارج المؤسسة مما يعكس سمو المهنة، عقد دورات تدريبية بصفة مستمرة لأعضاء فريق العمل للتدريب على تنمية الإبداع المهني، تقليل الأعباء الإدارية على الأخصائي الاجتماعي، العمل على زيادة عدد الأخصائيين الاجتماعيين بشكل يتناسب مع حجم المشكلات التي تقدم للمكاتب، تطوير البرامج الدراسية بمرحلة البكالوريوس بما يخدم الممارسة المهنية بمجال نزاعات قبل التقاضي) بنسبة (١٠٠%).

- جاء في وسط الترتيب (متابعة نتائج الأبحاث العلمية الخاصة بالمجال الأسري، وضع برامج تدريبية تساعد على اكتساب الأخصائيين الاجتماعيين مهارة الاستثمار الأمثل للموارد والمدخلات المهنية في المؤسسة) بنسبة (٩٥.١٩%).

- جاء في نهاية الترتيب (تحمل الأمور إذا تعقدت أو خرجت عن النظام الموضوع فكل مؤسسة تحتاج درجة من المرونة ولو لوقت قصير) بنسبة (٨٥.٥٨%).

العلاقات الارتباطية بين عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين والخبراء :
-لا توجد فروق معنوية ذات دالة إحصائية بين آراء كلاً من (الأخصائيين الاجتماعيين والخبراء بالمجال الأسري) حول متطلبات تحقيق الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي، حيث إن قيم $T-test = 0.755$ وهي غير دالة إحصائياً، أي أن هناك توافق بين آراء كلاً من الأخصائيين الاجتماعيين والخبراء بالمجال الأسري حول متطلبات تحقيق الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي مما يعني أن

استراتيجية مقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني
للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي

هناك إجماع من حيث وجهات النظر حول تلك المتطلبات.
-لا توجد فروق معنوية ذات دالة إحصائية بين آراء كلاً من (الأخصائيين الاجتماعيين والخبراء بالمجال الأسري) حول المعوقات التي تحد من الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي، حيث إن قيم $T\text{-test} = 0.268$ وهي غير دالة إحصائياً، أي أن هناك توافق بين آراء كلاً من الأخصائيين الاجتماعيين والخبراء بالمجال الأسري حول المعوقات التي تحد من تحقيق الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي مما يعني أن هناك إجماع من حيث وجهات النظر حول تلك المعوقات.
-لا توجد فروق معنوية ذات دالة إحصائية بين آراء كلاً من (الأخصائيين الاجتماعيين والخبراء بالمجال الأسري) حول مقترحات تنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي، حيث إن قيم $T\text{-test} = 0.327$ وهي غير دالة إحصائياً، أي أن هناك توافق بين آراء كلاً من الأخصائيين الاجتماعيين والخبراء بالمجال الأسري حول مقترحات تنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي مما يعني أن هناك إجماع من حيث وجهات النظر حول تلك المقترحات.
وتقوم الدراسة الحالية بتقديم استراتيجية مقترحة لنموذج التغيير المخطط " لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي من خلال ما يلي":

الاستراتيجية المقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي:

١- الأسس التي أعتمد عليها الإستراتيجية المقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي:

الاتجاهات الحديثة في الخدمة الاجتماعية واستخدامها في تطوير الممارسة المهنية في مجال الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي و مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية.

تحليل نتائج الدراسات السابقة التي تناولت (نموذج التغيير المخطط، الإبداع المهني، مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، مكاتب تسوية المنازعات الأسرية).

نتائج الدراسة الحالية وما توصلت إليه من تحديد متطلبات ومعوقات ومقترحات تحقيق الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي في مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية.

٢- أهمية الإستراتيجية المقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي:

وضع إستراتيجية ذات مصادر قوية وأن تتماشى قيم الفرد مع قيم المنظمة، وأن تكون هناك إمكانية للتدريب على المعارف اللازمة للقيام بالمهام ، ومن هنا تأتي أهمية استخدام النماذج المهنية في عمل الأخصائيين الاجتماعيين للقيام بالمهام

علي أسس علمية في مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية.

أن تتسم ثقافة و مناخ (مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية). بالصدق والشفافية، فيجب على القائد أن يخلق هذا المناخ بحيث يتمكن من خلاله معرفة الحقائق لتكون لديه القدرة على مواجهتها، وعلية أن يتمتع بالنزاهة والصدق والانفتاح ويتقبل ردود الأفعال الإيجابية والسلبية، فالتجديد والتطور سمة من سمات الاستمرارية.

خلق ثقافة الانضباط فلا بد بناء نظام ثابت ذات قيود واضحة تحقق الانضباط وبنفس الوقت تمنح الحرية للأخصائيين الاجتماعيين في مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية ، بأن يشعرون بالمسؤولية.

أهمية العمل الفريقي داخل مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية. وأن يكون هناك تكامل بين المهام والمسؤوليات بشكل إبداعي متميز.

مواكبة التغيرات التكنولوجية، فوجود التكنولوجيا في حد ذاتها في مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية ليس دليلاً على تمييز هذه المنظمات أو انخفاض أدائها ولكن استخدام تلك التكنولوجيا بشكل صحيح هو الأساس في تمييز المنظمات وتفوقها، لذلك يعتبر استخدام الأخصائيين الاجتماعيين للمهارات والمعارف المهنية بشكل إبداعي بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية. انعكاساً لذلك.

٣-أهداف الإستراتيجية المقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي: يهدف التغيير المخطط إلى تحسين قدرة مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية، وعلية الارتقاء بمستوى التكامل بين الأهداف الفردية والأهداف التنظيمية بها، حيث إن تحسين الفاعلية التنظيمية تتم بتكامل هذه الأهداف وتنميتها وتطويرها، أي لا بد من جهود مستمرة وهادفة تجعل مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية قادرة على التعامل مع مشكلاتها الداخلية، وقادرة أيضاً على مواجهة التحديات الخارجية التي تواجهها.

وتتمثل أهداف نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي فيما يلي:

تحقيق الأهداف طويلة الأجل من حيث الكفاءة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية. ومن ثم تقديم الخدمات المهنية بجودة عالية.

الاستعداد للتحديات: سواء كانت تلك التحديات شخصية أو مؤسسية أو مجتمعية والعمل علي تذليل تلك التحديات ومواجهتها بما يساهم في رفع مستوى الخدمات بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية.

معالجة الضغوط والانحرافات عن نظام العمل بمكاتب التوجيه والاستشارات

استراتيجية مقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي

الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية، حيث تعتبر النماذج بمثابة دليل عمل إرشادي وتقويمي للسلوك المهني . تحقيق المقارنات للتطوير في ضوء ما قبل وما بعد تطبيق النموذج علي جودة خدمات مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية.

التطوير والتنسيق للعمل : فبتطوير الأداء ينعكس ذلك علي زيادة التنسيق بين فريق العمل ومن ثم تطوير الأداء المهني لفريق العمل ككل بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية..

يؤثر على العاملين بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية. ويجعلهم أكثر نشاطاً وأكثر حسماً في اتخاذ القرارات وذلك بناء علي معايير مهنية موضوعية وخبرات استرشادية لاتخاذ القرارات المهنية. المساهمة في خلق ثقافات تنظيمية جديدة قائمة علي الموضوعية والعلوم النظرية والتطبيقية والأساليب الحديثة.

محاولة إثراء البناء المعرفي والنظري لمهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وطريقة التخطيط الاجتماعي، بصفة خاصة في مجال حيوي ألا وهو المجال الأسري وذلك من خلال تحديد متطلبات الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية.

الحد معوقات الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي ومكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية.

الوصول لاستراتيجية مقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية

٤- استراتيجيات نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي:

تتعدد الاستراتيجيات التي يمكن استخدامها مع نموذج التغيير المخطط، ويجب استخدام الاستراتيجية التي تتناسب مع المؤسسة التي يحدث بها التغيير المخطط حتى تتمكن من تحقيق أهدافها من خلال استخدامها لنموذج التغيير المخطط ومن أهم تلك الاستراتيجيات ما يلي:

(أ) الاستراتيجية العقلانية التجريبية: وتقوم هذه الاستراتيجية على افتراض أن الأفراد عقلانيون وسوف يتبعون رغبتهم الشخصية العقلانية بمعنى أنهم سوف يتقبلون التغيير عندما يدركون أن في التغيير ميزة لهم ومن خلالهم يمكن تحقيق أهدافهم، حيث قامت الدراسة الحالية بتحديد مدي إدراك الأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي في مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية. لمفهوم وأهمية الإبداع المهني وتبين مدي وعيهم لذلك.

(ب) استراتيجية القيم- اعادة التعلم: وتفترض هذه الاستراتيجية أن تغيير القيم والسلوك المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مكاتب التوجيه

والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية يأتي من عملية إعادة التعلم حيث يتم توضيح عدم أهمية وفاعلية القيم القديمة مما يستدعي ضرورة احلالها بقيم جديدة ويمكن تطبيق تلك الإستراتيجية من خلال النمو المهني للأخصائيين الاجتماعيين عن طريق الدورات التدريبية المختلفة.

ج) الاستراتيجية الاستطلاعية التقييمية للتغيير المخطط: تؤكد هذه الاستراتيجية على ضرورة التعاون بين العاملين في مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية المختلفة في أدائهم لأدوارهم وتحاول التعرف على المشكلات التي تحد من إبداعهم المهني من أجل استخدام منهج جيد في التخطيط للتغيير، كما تدعو هذه الاستراتيجية إلى التخلص من الأسلوب التقليدي في مواجهة المشكلات والتمسك بنموذج التغيير المخطط لمساعدة مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية على مواجهة ما تعاني به من مشكلات وقد قام الباحث من خلال الدراسة الحالية بتحديد المتطلبات المهنية والتعرف على المعوقات التي تحد من الإبداع المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي والتوصل لأهم المقترحات التي تساهم في تحقيق الأبداع المهني.

٥-أساليب وتكنيكات الإستراتيجية المقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي هناك العديد من الأساليب المستخدمة من قبل نموذج التغيير المخطط المتمثلة في (تقليد نموذج ناجح في التغيير المخطط ، بناء نموذج داخلي لإحداث التغيير المخطط) ، وقد أعتد الباحث علي استخدام أسلوب بناء نموذج داخلي يتناسب مع طبيعة وخصوصية العمل بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية لإحداث التغيير المخطط وذلك علي مرحلتين :

المرحلة الأولى: التعرف على مصادر التغيير الخارجية والداخلية وتقدير الحاجة للتغيير وتشخيص المشكلات لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية..

المرحلة الثانية: وضع استراتيجية مقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية.

٦-أدوات الإستراتيجية المقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي

ورش العمل: ورشة العمل هي جماعة من الأفراد ذوي اهتمام مشترك، أو مشكلة مشتركة، يجتمعون معاً لفترة من الوقت حيث يتم تدريبهم لتحسين بعض مهاراتهم، والإمداد بالمعرفة الضرورية لأداء دورهم، من خلال برنامج زمني محدد، وقد تستمر الدورة التدريبية عدة ساعات أو عدة أيام، ولنجاح ورشة العمل يراعي ما يلي: توفير مركز للمتدربين لكل مهارة معينة ، توظيف استعدادات وقدرات المتدربين العقلية والسمعية والبصرية جيداً ، أن يتلاءم أسلوب التعلم مع المتدربين وطبيعتهم ، تحديد إطار زمني لورشة العمل وبرنامج التدريب.

المناقشة الجماعية: تعتبر المناقشة الجماعية وسيلة أساسية لفهم وتدارس

استراتيجية مقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي

الموضوعات، وإيجاد حلول للمشكلات، كما أنها جزء أساسي في أي برنامج، ويمكن من خلالها إكساب المهارات والتدريب علي الحديث الجيد البناء، وتنمية القدرات المختلفة، ومنها القدرة علي القيادة والإقناع والتأثير في الآخرين والقدرة علي حل المشكلات، من خلال تحديد المشكلة وأسبابها واقتراح الحلول وترتيب البدائل وتنفيذ الحل المناسب، وتقويم الحل بعد ذلك، وأيضاً القدرة علي إدارة الوقت من خلال تقسيمه بشكل هادف، والتعامل مع مضيعات الوقت بشكل إيجابي وهكذا باقي القدرات.

المحاضرات: تعد المحاضرات واحدة من أكثر الوسائل استخداماً في التدريب وتنمية القدرات، من خلال قيام المحاضر بعرض الحقائق والمعلومات عن موضوع المحاضرة المحدد مسبقاً، علي أن تتاح الفرصة للمتدربين بطرح الأسئلة، التي يتمكنون من خلال الإجابة عنها بواسطة المدرب من الإلمام الجيد بموضوع المحاضرة في نهايتها، مع الوضع في الاعتبار أن المحاضرة كأسلوب للتدريب تحتاج غالباً إلى وسائل أخرى مكملة لها، حيث أنها وإن كانت تمد بالمعلومات، إلا أنها تحتاج لأن يتبعها الممارسة والتطبيق لما أثنائها في أغلب الأحيان، لكي تحقق الهدف منها.

المقابلات: المقابلة في معناها البسيط تعني لقاء شخص بشخص آخر أو أكثر وجهاً لوجه، لغرض ما وتتم في مكان معين، بناءً علي موعد سابق غالباً، وهي وسيلة مهمة في الخدمة الاجتماعية بصفة عامة، وخاصة تنظيم المجتمع، وتستخدم سواء فردية أو جماعية، لمناقشة بعض الأمور المتعلقة بتنظيم العمل أو تنسيق الجهود أو الحصول علي بيانات أو معلومات تقتضيها حاجة العمل، وأيضاً كوسيلة لتنمية القدرات، وكوسيلة علاجية في أحيان كثيرة، ولذلك فهي تحتاج إلي الإعداد الجيد والتحديد الدقيق للهدف منها مسبقاً.

٧- خطوات تطبيق الإستراتيجية المقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي:

أ - تحديد متطلبات عملية التغيير المستهدفة، ويتضمن ذلك (التعرف على فرصة التغيير، تحليل فرصة التغيير، تحديد التغيير المستهدف)، وقد قامت الدراسة الحالية بتضمين ذلك في تحديد متطلبات تنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي وجاءت كالاتي:

١- متطلبات شخصية مستهدفة لتحقيق الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي حيث يجب ان يتم مراعاة أن يكون:

يتميز بروح المبادرة الذاتية.

يواكب كل ما هو جديد في مجال العمل.

يتقبل الأفكار الجديدة رغم مخالفتها لأسلوب العمل التقليدي.

يكون محل ثقة ويحظى باحترام الآخرين.

لديه درجة من التأهيل والثقافة.

ينبع النظم المحددة ضد أي تصرف غير أخلاقي يصدر من أحد الزملاء.

يقوم بأداء عمله دون النظر للمكافأة.

يتعاون مع فريق العمل.

يفتخر بأنه أخصائي اجتماعي يعمل مع نزاعات قبل التقاضي.
يستطيع طرح أفكار جديدة في مشكلة ما.
يطرح أكثر من فكرة وحل في فترة قصيرة.
يلتزم بالمسؤولية المهنية.
الثقة بالنفس على تحقيق أهدافه.
يحرص على إثبات وجوده وذاته.
معرفة ثقافة المجتمع الذي يعمل معه.
يساعد الزوجين بعد تسوية النزاع في التغلب على مشاكلهم.
يقوم ذاته باستمرار حتى يطور أدائه.
٢-متطلبات مهنية مستهدفة لتحقيق الابداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي:
ربط التدريب الميداني باحتياجات ومشكلات الأسرة المعاصرة.
تحديث المناهج الدراسية بما يواكب التغيرات المعاصرة.
إعداد الاخصائي الاجتماعي بما يتوافق مع سوق العمل.
تعليم طلاب الخدمة الاجتماعية فنيات العمل مع نزاعات قبل التقاضي من خلال مقرر تعليمي جديد.
إعداد الاخصائي الاجتماعي مهنيًا بما يواكب التغيرات السريعة.
الربط بين القائمين على الخدمة الاجتماعية وصانعي القرار بما يساهم في مواجهة النزاعات الاسرية.
الاهتمام بالبحوث الخاصة بالإبداع مع نزاعات قبل التقاضي وتنميته.
التركيز على العمل الفرقي مع نزاعات قبل التقاضي.
جعل الخدمات الاجتماعية ذات طابع إنتاجي.
تزويد الأخصائيين بالمعارف والمهارات واللازمة لتجويد أدائهم.
الابتعاد عن الطرق التقليدية في حل المشكلات.
الاستعانة بالخبراء والمختصين في تسوية النزاعات الأسرية قبل التقاضي.
التحليل الموضوعي لمشكلات واحتياجات الزوجين.
ابتكار أساليب جديدة للتعامل مع النزاعات الأسرية.
تقديم الخدمات للمستفيدين في ضوء دراسة واقعية وعلمية.
توفير برامج تدريبية عن كيفية التعامل مع المتغيرات المعاصرة.
استخدام التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها في تسوية النزاعات الأسرية.
٣-متطلبات مؤسسية مستهدفة لتحقيق الابداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي.
أ-المتطلبات التكنولوجية للإبداع المهني :
توفر المؤسسة الوسائل التكنولوجية التي تساعد على إنجاز العمل.
تستخدم المؤسسة التكنولوجيا الحديثة في التسجيل المهني لواقع النزاعات الأسرية.
تستخدم المؤسسة التكنولوجيا الحديثة في حفظ ملفات العملاء بشكل يضمن سريتها.
تستخدم المؤسسة التكنولوجيا الحديثة في نشر لائحة المؤسسة ونظام عملها.

استراتيجية مقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني
للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي

يتم التواصل بين فريق عمل المؤسسة عبر البريد الإلكتروني.
تستخدم المؤسسة البريد الإلكتروني للتواصل مع العملاء بخصوص مواقف
تخص العمل بالمؤسسة.
تحليل النزاعات بين الزوجين بالمؤسسة من خلال المقاييس والمؤشرات
الإلكترونية.

رجوع المؤسسة إلى المواقع الإلكترونية المتخصصة في الخدمة الاجتماعية
للحصول على معارف جديدة مرتبطة بالممارسة المهنية.
تستخدم المؤسسة النظم الإلكترونية لدعم الأداء المهني عن طريق شبكة التعلم
التفاعلي بالإنترنت.

ب- المتطلبات التنظيمية للإبداع المهني :
كفاية إمكانات وميزانية المؤسسة لدعم الأخصائيين الاجتماعيين لتسوية
النزاعات قبل التقاضي.

توافر هياكل تنظيمية مرنة.
تواجد رقابة على العاملين أثناء أدائهم لعملهم.
توافر نظام لتقييم الأداء المؤسسي.
توزيع المهام على العاملين بشكل عادل.
تبنى المنظمة للأفكار الجديدة.

اتسام الخطة التنظيمية الخاصة بالمؤسسة بالإبداع.
وجود إدارة داعمة للإبداع تحقق الاتصال الفعال.
المتطلبات الخاصة باللوائح المؤسسية للإبداع المهني:
تشجع اللانحة الخاصة بالعمل على تحقيق الإبداع.
تسهيل الإجراءات الإدارية اللازمة لتسوية النزاعات الأسرية قبل التقاضي.

تجنب التضارب في القرارات الإدارية.
تجنب إلقاء الأعمال الإدارية على الأخصائي الاجتماعي.
إتاحة الوقت الكافي بما يسمح بالإبداع.
ج- المتطلبات التطويرية للإبداع المهني:

توفر المؤسسة الدورات التدريبية التي تشجع على الإبداع المهني.
تتيح المؤسسة للأخصائي الاجتماعي التعرف على كل ما هو جديد فيما يتعلق
بتسوية النزاعات الأسرية.

توفر المؤسسة برامج تدريبية عن كيفية التعامل مع التغييرات الأسرية المعاصرة.
تشجع المؤسسة على القيام بأداء المهام بأسلوب متجدد.
تقديم حوافز مادية للعاملين من ذوي القدرات الإبداعية.
الاهتمام بأفكار العاملين الإبداعية.
إتاحة العمل بالمؤسسة لحرية التفكير.

٨- مجالات الإستراتيجية المقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية
الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي:
التغييرات المادية والتكنولوجية: وذلك علي مستوي مكاتب التوجيه والاستشارات
الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية.

التغييرات في القوانين والتشريعات : التي تساهم في حل النزاعات القائمة

بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية. تغييرات تنظيمية تشمل الهيكل التنظيمي وتوصيف المهام والصلاحيات داخل مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية. التغييرات في سلوك العمل وأسلوبه وأنماط الاتصال بين فريق العمل داخل مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية. التغييرات في الأفراد العاملين من حيث الإختيار والأنتقاء أو إعادة التدريب والتأهيل وطبيعة المهام الموكلة إليه.

٩- أنماط وجهود التدخل المهني باستخدام الإستراتيجية المقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي:

الإبداع: وهو ما يتيح الفرص لاستخدام المهارات والخبرات المهنية بقدر من المرونة للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي. التعديل في السياسات واللوائح والتشريعات: بما يتيح مجال للإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين

التعديل في البرنامج والأنشطة المهنية: بما يحقق جدوي أهداف التدخل المهني للخدمة الاجتماعية مع نزاعات ما قبل التقاضي.

١٠- تحديد الأنساق المهنية المستهدفة بالإستراتيجية المقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي:

١-النسق المستهدف من التغيير: وهم الأخصائيين الاجتماعيين من حيث المتطلبات المهنية والتدريبية والإعداد المهني المطلوب لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية.

٢-نسق المؤسسة: بما تمثله من مناخ عمل داعم وبه تحديات ايضاً (تكنولوجية ن مادية، فريق عمل ن لوائح وقوانين، احتياجات تطويرية) بما يساهم في خلق المناخ المهني المناسب لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية.

٣-نسق المجتمع المحلي: من حيث التحديات وطبيعة النزاعات الأسرية القائمة والعادات والتقاليد المجتمعية وأطراف النزاع ومدى وعيهم بطبيعة دور الأخصائيين الاجتماعيين بما يساهم في تنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية.

٤-نسق الخبراء: من حيث المساهمة في تطوير وتحديث الأساليب والنماذج المهنية للعمل بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية.

٥-نسق المجتمع: من حيث العادات والتقاليد المجتمعية والتشريعات الاجتماعية ودرجة التماسك الاجتماعي ووعيهم المجتمعي بما يساهم في تنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي بمكاتب التوجيه

استراتيجية مقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي

والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية.
١١- تحديد الجهات المنفذة والشريكة في تنفيذ الإستراتيجية المقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي: وزارة العدل.

وزارة التضامن الاجتماعي.
وزارة التعليم العالي (كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية).
١٢- مراحل التغيير المخطط وفقاً للإستراتيجية المقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي:

١-مرحلة التهيؤ (إذابة الجليد) : وهي مرحلة الإعداد النظري والتدريب العملي لطلاب الخدمة الاجتماعية، وكذلك الاستعداد لدي الأخصائيين الاجتماعيين بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية للتغيير من خلال إظهار عيوب ومعوقات الأساليب المهنية التقليدية.
٢-مرحلة تنفيذ التغيير: تأتي هذه المرحلة بعد مرحلة التهيؤ حيث يقوم خبراء التغيير بإحداث التغيير المطلوب من خلال (العنصر البشري، المهام، الهيكل التنظيمي، العنصر التكنولوجي)، ولا بد من ملاحظة أن نجاح هذه الخطوة يعتمد بالدرجة الأولى على نجاح المرحلة السابقة وتوفير الحوافز المناسبة لذلك ، وذلك من خلال الدورات التدريبية واستخدام النماذج والإستراتيجيات المهنية الحديثة وذلك في إطار مناخ العمل بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية.

٣-مرحلة الاستقرار (إعادة التجميد): وتعد مرحلة الاستقرار (التثبيت) هي آخر مراحل التغيير المخطط حيث تهدف هذه المرحلة إلى الاستقرار بعد الوصول إلى الوضع المرغوب فيه من التغييرات المستهدفة للأداء المهني المرغوب للأخصائيين الاجتماعيين، وخلق الظروف المناسبة بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية للاستمرار الحالي والمحافظة عليه وذلك باستخدام الحوافز بالإضافة إلى تقديم المعلومات المرتردة لخبراء التغيير الأمر الذي يساعد على تقييم نتائج التغيير، كما يتم في هذه المرحلة تقويم ما تم إحداثه مما يساعد على توفر الفرص والإمكانيات لإحداث التعديلات البناءة في التغيير.

١٣- الأنشطة المهنية لنجاح الإستراتيجية المقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي تمثلت في المقترحات التالية:

توفير بيئة مؤسسية تشجع على حرية تجريب أساليب جديدة في العمل.
مساندة وتدعيم الأفكار غير التقليدية داخل المؤسسة.
تشجيع الأخصائيين الاجتماعيين على الشعور بأنهم يملكون زمام الأمور وذلك بإشراكهم في تحديد الأهداف واتخاذ القرارات.
خلق جو من الاحترام والتقبل المتبادل حتى يسود التعاون والمشاركة وتشجيع مشاعر الثقة بين الأفراد.

تحمل الأمور إذا تعقدت أو خرجت عن النظام الموضوع فكل مؤسسة تحتاج درجة من المرونة ولو لوقت قصير. توفير الشعور بالثقة وذلك يجعل المناخ العام غير عقابي. استخدام استراتيجيات مستحدثة كالتدريب عن بعد والتدريب الإلكتروني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي. منح الفرصة للأخصائيين الاجتماعيين لاستحداث النماذج الحديثة في ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال تسوية النزاعات الأسرية. ضرورة توافر قدر من الثقة من الإدارة للأخصائيين الاجتماعيين بأن لديهم مهارات يتميزون بها عن غيرهم. تنمية قدرة الأخصائيين الاجتماعيين على تبادل المعرفة الجديدة في مجال النزاعات الأسرية. تطوير اللوائح المؤسسية بما يتناسب مع متطلبات الإبداع المهني. توفير بيئة داعمة للأخصائيين الاجتماعيين وإشراكهم في تطوير العمل مع نزاعات قبل التقاضي. استخدام التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها في تسوية النزاعات الأسرية. متابعة نتائج الأبحاث العلمية الخاصة بالمجال الأسري التركيز على إكساب الأخصائيين الاجتماعيين المهارات المهنية اللازمة للقيام بتنفيذ البحوث الاجتماعية. ضرورة العمل على تحسين صورة الأخصائيين الاجتماعيين داخل وخارج المؤسسة مما يعكس سمو المهنة. عقد دورات تدريبية بصفة مستمرة لأعضاء فريق العمل للتدريب على تنمية الإبداع المهني. زيادة الحوافز والمكافأة للأخصائي الاجتماعي مع ربطها بذوي القدرات الإبداعية. تحديد المعوقات التي تواجه الإبداع المهني باستمرار ووضع الخطط المناسبة لمواجهتها. تقليل الأعباء الإدارية على الأخصائي الاجتماعي. العمل على زيادة عدد الأخصائيين الاجتماعيين بشكل يتناسب مع حجم المشكلات التي تقدم للمكاتب. وضع برامج تدريبية تساعد على اكتساب الأخصائيين الاجتماعيين مهارة الاستثمار الأمثل للموارد والمدخلات المهنية في المؤسسة. تطوير البرامج الدراسية بمرحلة البكالوريوس بما يخدم الممارسة المهنية بمجال نزاعات قبل التقاضي. تشجيع الأخصائيين الاجتماعيين على الالتحاق بالدراسات العليا في هذا التخصص. تعديل نظم الترقى لتقوم باعتبار القدرات الإبداعية، وليس الأقدمية فقط. توزيع السلطة بما يحول دون تركها في يد رؤساء العمل. ضرورة تنظيم دورات تدريبية للأخصائيين الاجتماعيين قبل استلامهم العمل في هذا المجال.

استراتيجية مقترحة من منظور نموذج التغيير المخطط لتنمية الإبداع المهني
للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع نزاعات قبل التقاضي

الاستعانة بالخبراء والمتخصصين والأكاديميين في الخدمة الاجتماعية لوضع آليات لتنمية الإبداع المهني، وتنفيذ ما يتوصلون إليه من مقترحات.

المراجع:

- حبيب، جمال شحاته. (١٩٩٧). العلاقة بين تطبيق برنامج تدريبي للأخصائيين الاجتماعيين وتنمية أدائهم المهني. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان. ٢٤.
- حسن، نبوي السيد. (٢٠١٧). تصور مقترح لتطوير الخدمات الاجتماعية بالريف المصري في ضوء نموذج التغيير المخطط تجربة تفهنا الأشراف. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الأزهر.
- عبد الحليم، أحمد محمد. (٢٠١٥). الدور الاستراتيجي للموارد البشرية في تنمية الإبداع، دراسة تطبيقية على هيئة البريد المصرية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة. كلية التجارة. جامعة عين شمس. ١٤.
- عبد الرازق، عادل رضوان. (٢٠١٥). القدرة الإبداعية في حل المشكلات لدي المنظم الاجتماعي بمراكز الشباب وعلاقتها ببعض المتغيرات. بحث منشور مجلة المنهج العلمي والسلوك. العدد الرابع عشر الجزء الثاني. كلية الآداب. جامعة طنطا.
- عربي، محمود كمال. (٢٠١٦). تنمية القدرات الإبداعية كمدخل لتحسين مستوى جودة الخدمة التعليمية، دراسة ميدانية على جامعات جنوب مصر. بحث منشور. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة. العدد الأول، جامعة عين شمس.
- غباري، محمد سلامة محمد. (٢٠٠٥). الدفاع الاجتماعي في مواجهة الجريمة والانحراف. الإسكندرية. دار المعرفة الجامعية.
- محمد، على عبدالله. (٢٠١٠). معايير الجودة الشاملة وفلسفة تعليم الخدمة

الاجتماعية ، دراسة مطبقة على مداخل التغيير المخطط لمواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية الآداب. جامعة الإسكندرية.

محمود، صفاء عزيز. (٢٠١٣) "متطلبات الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين في المجال الطبي. بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي السادس والعشرون للخدمة الاجتماعية. الخدمة الاجتماعية وتطوير العشوائيات. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان. ج١٤.

مرعي، إبراهيم بيومي. (١٩٩٦). رؤية مستقبلية لممارسة الخدمة الاجتماعية في مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين. مجلة الدراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان. ع١٤.

المنجى، بهاء الدين. (٢٠١٠). نموذج التغيير المخطط في منظمات الأعمال. رسالة ماجستير غير منشورة. الأكاديمية العربية. الدنمارك.

Ambibile Mterese, Story Telling:" A Method of Assessing Children Creativity", New York, The Journal of Creative Behavior, Volume22,1988,p.235.

Reem Ahmed about El-Nile: The Effect of Intellectual Capital on The Development, an applied study on Xerox company in Cairo innovative abilities, faculty of commerce, Ainshams University.2010.

Cooper: Planning change from public to private sector AUK Based reflective case study, the Journal of American a Academy of Business, 2004.

Stewart, J. and Kringas: Change planned strategy and value in six agencies from the Australian public service. Public Administration, 2005.

Jimmieson, White and Peach, Employee Readiness for change Utilizing the Model of Planned behavior to inform change management, USA, 2006.

Beer and Eisenstat: Why change planned programs Doesn't Produce? Harvard Business, 2009.