

**برنامج تدريبي لتحقيق جودة الممارسة المهنية لأخصائي رعاية الشباب الجامعي
دراسة مطبقة علي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين برعاية الشباب جامعة الفيوم**

إعداد

داليا محمد شافع ضاحي

**المؤتمر العلمي السنوي الرابع والعشرون لكلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم
في الفترة من 6-7 مايو 2015.**

برنامج تدريبي لتحقيق جودة الممارسة المهنية لأخصائي رعاية الشباب الجامعي

أولاً: مقدمة ومشكلة الدراسة وأهميتها:-

يعد مجال رعاية الشباب من المجالات الهامة والحيوية وذلك بسبب الفئة العريضة التي يتعامل معها وهي الشباب لذا كان من الضروري توفير الخدمات الأساسية اللازمة لتمييز شخصيتهم وضمان مشاركتهم الإيجابية وذلك من خلال أجهزة متخصصة وهي أجهزة رعاية الشباب يعمل بها أخصائيين اجتماعيين يعملون علي رسم الخطط والبرامج والأنشطة التي تتمشي مع احتياجات وطبيعة المرحلة التي يمر بها الشباب وذلك للعمل علي استثمار قدرتهم وتنمية مهارتهم وإكسابهم الخبرات التي تنمي شخصيتهم.

والأخصائي الاجتماعي لديه ما يؤهله لذلك لأنه يعتمد علي قاعدة علمية ومهارية ثابتة تلقاها من خلال الإعداد النظري والعلمي أثناء دراسته ولكن هل تكفي في ظل التطورات الهائلة التي تحدث الآن ونعاصرها؟ نعم هي تكفي ولكن تحتاج إلي تنمية ليتواكب الأخصائي مع كل ما هو جديد لأن المهنة لم تعد مجرد ممارسات نابعة من أفعال ونشاطات كما لم تعد قاصرة علي مجرد تقييم درجة نجاح وفشل الممارس بقدر ما أصبحت تهتم بكفاءة وجودة هذا الممارس وأصبح عليه أن يتقبل التغييرات التي تحدث في المجتمع ويعلم أن التركيز الآن علي التكنولوجيا البشرية من خلال المعارف والمهارات والقيم وأساليب التعامل، ولكن ذلك لا يحدث إلا من خلال أسلوب جديد للعمل لا يعتمد علي جودة المخرجات فقط وهي الخدمات التي يقدمها للشباب، ولكن يعتمد علي جودة المدخلات والعمليات التحويلية أيضاً، وأصبح مفهوم العميل لا يشمل المستفيد من خدمات المؤسسة فقط ولكن يشمل العاملين في المؤسسة حيث يركز علي تكامل دور الأخصائي مع باقي الأعضاء كعمل فريق وهو أداء أفضل للعمل من أول مرة من خلال التوصيف الدقيق الذي يحدد الدور الفعلي وما يجب أن يقوم به الأخصائي وبالتالي تحدد أدواره ومسئوليته التي يجب القيام بها ومن خلال برامج التعليم المستمر والدورات التدريبية يحقق أفضل نمو حتى يرقى لمستوي الجودة في الممارسة وبالتالي يكون لديه شعور بالرضا عن ذاته وعن العمل الذي يؤديه، ولذلك يجب على الأخصائي الاجتماعي أن يكون حريصاً على الاستزادة المعرفية والمهارية من خلال التدريب المستمر، كما يجب على المنظمات التي يعمل بها الأخصائيون الاجتماعيون أن توفر لهم برامج تدريب مستمرة ومنتجة ضماناً للارتفاع الإيجابي في كفايتهم المهنية⁽¹⁾ وحتى يكون أكثر قدرة علي أداء مسؤولياته والإسهام بدور أكثر فاعلية في تحقيق التنمية في المجتمع

من خلال تحسين ممارسته المهنية وتجويد الخدمة المهنية التي يقدمها لمستهلكيها سواء كانوا أفراد أو جماعات أو منظمات أو مجتمعات محلية⁽²⁾.

وهناك العديد من التطورات التي حدثت في مختلف المجالات ومنها الاهتمام بالجودة في سياق التحول الذي شهده العالم مع دخول الألفية الثالثة ومع انتشار تطبيق مفاهيمها أزداد اهتمام الباحثين بها ووصفت الجودة بأنها الموجة الثورية الثالثة بعد الثورة الصناعية والثورة التكنولوجية⁽³⁾. ولأن الجودة هي الغاية التي تتطلع إليها كل مهنة ويعتبر التعليم الجيد والتدريب المستمر من العناصر الأساسية التي يقوم عليها قياس الجودة الشاملة، بالإضافة إلي أن مفهوم العميل أصبح واسع يشمل العميل الداخلي والخارجي⁽⁴⁾.

وكما تشدد الحاجة إلي إدارة الجودة في قطاع الإنتاج فإنها علي نفس الدرجة من الأهمية في قطاع الخدمات بل أنه أفضل التحسينات في الجودة تتم في قطاع الخدمات⁽⁵⁾، وذلك ما أكدت عليه دراسة لايت (A.Leight) حيث توصلت إلي أن إدارة الجودة الشاملة كفلسفة للإدارة يمكن تطبيقها في منظمات الخدمات الإنسانية وهي أكثر ملائمة للخدمات الإنسانية وأيضاً قيم ومبادئ الخدمة الاجتماعية عن أنواع الإدارات الأخرى⁽⁶⁾.

وهناك العديد من الدراسات التي أكدت علي أهمية البرامج التدريبية لأخصائي رعاية الشباب مثل دراسة تومادر مصطفى أحمد صادق (2000)⁽⁷⁾ ودراسة ناصر عويس عبد التواب (2002)⁽⁸⁾ ودراسة عصام عبد الرازق فتح الباب (2007)⁽⁹⁾ ودراسة سوزان سانشيركو Susan M.Sanchirico (2009)⁽¹⁰⁾ ودراسة فيمي فانس Femi Vance (2010)⁽¹¹⁾

وأكدت هذه الدراسات علي أن الأخصائيون الاجتماعيون يحتاجون للتدريب باستمرار، كما أنهم بحاجة إلي مجموعة دورات تدريبية للقدرة علي أداء أعمالهم وأن الدراسة وحدها لا تكفي للوصول لمستوي الكفاءة المطلوب لأنها تمدهم بمهارات ومعارف محددة وأن البرامج التدريبية المتخصصة والمتقدمة هي التي تمدهم بمهارات ومعارف حول مختلف مجالات الممارسة ووسيلة أساسية للوصول لمستوي الجودة لديهم.

وهناك دراسات تناولت مفهوم إدارة الجودة الشاملة مثل دراسة مصطفى أحمد محمد حسان (2003) ⁽¹²⁾ ودراسة وندل مازاك Wendel Mazac Heather (2003) ⁽¹³⁾ ودراسة علي الدين السيد محمد (2005) ⁽¹⁴⁾ ودراسة محمد رفعت قاسم ومصطفى عبد العظيم فرماوي (2006م) ⁽¹⁵⁾ ودراسة منال طلعت محمود (2006) ⁽¹⁶⁾ ودراسة أحمد عبد المجيد مرسي (2013) ⁽¹⁷⁾ أكدت هذه الدراسات علي أنه يمكن زيادة جودة الأخصائي الاجتماعي الممارس من خلال تنظيم برنامج للتعليم المستمر الذي يستخدم فيه التعليم عن بعد، وتنظيم دورات تدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في المجالات المختلفة تركز علي ورش العمل والتدريب علي المهارات المطلوبة للممارسة حسب طبيعة كل مجال.

وهناك دراسات تناولت الممارسة المهنية مثل دراسة (ليندا ماريون تيرنر Linda Marion Turner) (2002) ⁽¹⁸⁾ ودراسة مارثل لي تسلي Martell Lee Teasley (2002) ⁽¹⁹⁾ ودراسة ماهر أبو المعاطي علي (2004) ⁽²⁰⁾ ودراسة هل كريستفور Hall J. Christopher (2005) ⁽²¹⁾ ودراسة ليون وآخرون Lyon AR, et al. (2011) ⁽²²⁾

وأكدت هذه الدراسات علي أن التحكم في جودة الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المجالات المتعددة يمثل حماية لأنساق العملاء من الممارسات الخاطئة لمساعدتهم علي مواجهة مشكلاتهم كما تمثل حماية للمهنة ذاتها حيث يصبح الأخصائي أكثر قدرة ومهارة في تخطيط وتنفيذ تدخلاته لمساعدة كافة أنساق التعامل وفقا لطبيعة موقف التدخل مما يزيد من ثقة العملاء في الأخصائي والمهنة.

ومن خلال تحليل البحوث والدراسات السابقة وما انتهت إليه من نتائج وتوصيات يتضح أن موضوع ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب نال اهتمام كثير من الباحثين فتناولوه بالدراسة والبحث من جوانب مختلفة، وأكدوا علي أهمية الإعداد المهني المستمر للأخصائيين الاجتماعيين لنقل الجوانب المعرفية والمهارية لتحسين أدائهم المهني في تقديم الخدمات وأهمية البرامج التدريبية للأخصائيين في كافة المؤسسات وخاصة في مؤسسات رعاية

الشباب للإلمام بكل ما هو جديد من متغيرات العصر , ولكي يتمكنوا من القيام بأدوارهم الوظيفية بكفاءة وفاعلية.

ومن هذا المنطلق فقد تحددت مشكلة الدراسة الراهنة في قضية رئيسية مؤداها : " برنامج تدريبي لتحقيق جودة الممارسة المهنية لأخصائي رعاية الشباب"
ثانيا: أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلي تحقيق الهدف الرئيسي التالي:

اختبار العلاقة بين استخدام برنامج تدريبي وتحقيق جودة الممارسة المهنية لأخصائي رعاية الشباب.

ويتحقق الهدف الرئيسي من خلال الأهداف الفرعية الآتية:

- 1- اختبار العلاقة بين استخدام برنامج تدريبي وزيادة المعارف لتحقيق جودة الممارسة المهنية لأخصائي رعاية الشباب .
- 2- اختبار العلاقة بين استخدام برنامج تدريبي وتنمية المهارات لتحقيق جودة الممارسة المهنية لأخصائي رعاية الشباب.
- 3- اختبار العلاقة بين استخدام برنامج تدريبي واكتساب القيم الايجابية لتحقيق جودة الممارسة المهنية لأخصائي رعاية الشباب.

ثالثا: المفاهيم والإطار النظري:

1- مفهوم البرنامج التدريبي:

- التدريب هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما⁽²³⁾.

والمفهوم الإجرائي للبرنامج التدريبي في هذه الدراسة هو:

مجموعة العناصر المخططة والمتفاعلة مع بعضها البعض الموجهة لعمل الأخصائي الاجتماعي بجهاز رعاية الشباب وتستهدف تزويده بالمعارف والمهارات والقيم التي تساعد علي الوصول إلي مستوى الجودة المناسب بما يسهم بدوره في تحقيق أهداف العمل بجهاز رعاية الشباب.

المنطلق النظري للبرنامج التدريبي:

يتم تحليل البرنامج التدريبي من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية من خلال ثلاث مراحل وهي:

أ- مرحلة التقدير والتخطيط وتشمل:
جمع المعلومات, تحديد الأهداف, تحديد أنساق التعامل, تحديد الاحتياجات, اختيار الأساليب المناسبة.

ب-مرحلة تنفيذ البرنامج وتشمل:

تنفيذ بنود العقد, تنفيذ المهام المتفق عليها, المتابعة المستمرة.

ج- مرحلة التقييم وتشمل:

معرفة مدى تحقيق الأهداف , تحديد عائد التدخل من خلال البرنامج التدريبي.

2- مفهوم الممارسة المهنية:

قبل الحديث عن مفهوم الممارسة المهنية نتناول مفهوم الممارسة:

- تعرف الممارسة لغويا كأحد مشتقات الفعل " مارس" ومارس الشيء أي عالجها ومارس الأمور والأعمال تمرس بالشيء وتدرّب عليه⁽²⁴⁾.
- أنها المزاولة أو التدريب علي التطبيق عمليا⁽²⁵⁾.
- ممارسة الخدمة الاجتماعية:

- كل أساليب وأشكال التدخل المهني وما يترتب عليها من إجراءات وتدابير يتم من خلالها تحديد المشكلات والمواقف والعملاء ومهام العمل ومسئوليته سواء علي المستوي الفردي أو الجمعي وما يلزم ذلك من توافر بعض المتطلبات والإمكانات⁽²⁶⁾.

المفهوم الإجرائي لجودة الممارسة المهنية في هذه الدراسة هو:

جهود منظمة ومستمرة لتحسن قدرة الأخصائي الاجتماعي في مجال رعاية الشباب وتحدد تلك الجهود في المؤشرات التالية:

- 1- تزويد الأخصائي بالمعارف والمعلومات النظرية عن مجال رعاية الشباب.
 - 2- اكتسابه المهارات الإدارية والمهنية اللازمة لعمله في مجال رعاية الشباب.
 - 3- إحداث تغيير في قيمه وسلوكياته بما يتفق مع عمله في مجال رعاية الشباب.
 - 4- و ذلك من خلال البرامج التدريبية المستمرة.
- حتى نصل لمستوي عالي من الرضا لدي كلا من العاملين (الأخصائيين الاجتماعيين) والمستفيدين (الشباب).

رابعاً: تصميم البرنامج التدريبي :

البرنامج التدريبي هو عملية تنظيم نقل المهارات والخبرات والمعرفة بين الأفراد وذلك بجمع المتلقي (المتدرب) والمعطي (المدرّب) في مكان مخصص لهذا الغرض، خلال فترة زمنية محددة وباستخدام مادة تدريبية كوسيلة يتم علي أساسها نقل المعرفة لتلبية حاجات تدريبية معينة⁽²⁷⁾. ووصولاً إلي تحديد وتصميم البرنامج التدريبي الخاص بالدراسة قامت الباحثة بتحليل الكتابات النظرية والبرامج التدريبية وانتهت إلي إتباع الخطوات التالية في أعداد وتصميم البرنامج التدريبي:

1- تحديد الاحتياجات التدريبية.

2- تحديد الأهداف التدريبية.

3- تصميم محتوى البرنامج التدريبي ومدته.

4- تنفيذ البرامج التدريبية.

5- تقييم برامج التدريب والنشاط التدريبي بصفة عامة.

وسوف نتناول كلا منهما بالشرح كما يلي:

1- تحديد الاحتياجات التدريبية:

قامت الباحثة بإعداد مقياس للاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في مجال رعاية الشباب في جوانب المعارف والمهارات و القيم التي يحتاجها الأخصائي الاجتماعي لأداء عمله بكفاءة وتم تطبيقه علي الأخصائيين العاملين في مجال رعاية الشباب وتضمن الجوانب التالية:

- بيانات أولية.

- بيانات عن التدريب السابق.

- بيانات بالاحتياجات التدريبية في جوانب المعارف والمهارات والقيم.

2- تحديد الأهداف التدريبية:

- أهداف عامة تتمثل في الآتي:

أ- تطوير مهارات وخبرات مسؤولي إدارة رعاية الشباب الجامعي والمؤسسات التابعة لها في ضوء الممارسة العامة في مجال رعاية الشباب.

ب- تنمية واكتساب المهارات الإدارية والمهنية للممارسين من خلال تحقيق التعليم المستمر والتدريب للأخصائيين الاجتماعيين.

- أهداف فرعية تتمثل في الآتي:

- أ- إحداث تغييرات في معلومات وخبرات الأخصائيين الاجتماعيين بما ينعكس علي طريقة أدائهم وصولاً لمستوي الجودة.
- ب- تنمية ما لديهم من مهارات وتعلم مهارات جديدة للأخصائيين الاجتماعيين.
- ج- تدعيم القيم الايجابية نحو العمل بما يحقق الرضا الوظيفي.
- د- تعديل القيم غير سليمة لديهم نحو العمل.

3- تصميم محتوى البرنامج التدريبي ومدته:

- أ- تحديد المادة التدريبية وهي كل ما يستخدم في التدريب من مادة مكتوبة ومحاضرات وتدريبات عملية.
- ب- اختيار أساليب التدريب وهي تتمثل في المحاضرات والمناقشات الجماعية والندوات ولعب الدور وورش العمل.
- ج- اختيار الوسائل التدريبية مثل الأفلام والسيورة والبرجكتيور
- د- مدة البرنامج التدريبي في (45) ساعة تدريبية موزعة علي (10) أسابيع وتم اختيار قاعة قسم الأراضي والمياه في كلية الزراعة كمكان لانعقاد البرنامج التدريبي.

4- تنفيذ البرامج التدريبية:

يعتمد التنفيذ الناجح للتدريب علي عدة عوامل تضم تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة، وإدراك المتدربين للحاجة للتدريب، الاختيار الموفق لطريقة التدريب، وأن يتوفر لدي المدرب المهارات الفنية اللازمة التي تدعم الاحتياجات التدريبية للفرد.

وقد تم تنفيذ البرنامج كما هو مخطط له في مكانه وتوقيته بعد إعداد التجهيزات المطلوبة له.

5- تقييم البرامج التدريبية:

- من الهام القيام بتقييم النشاط التدريبي بشكل عام، وهو نشاط رئيسي ومهم لا ينفصل عن باقي أنشطة التدريب، كما أنه نشاط مستمر ويمكن تقسيم عملية تقييم التدريب إلي مراحل وهي:
- تقييم التدريب أثناء تخطيط وتصميم البرنامج التدريبي من خلال استطلاع آراء المتدربين في البرنامج التدريبي ومحتوياته وأساليبه ومدته ومراجعة البرامج السابقة وأيضاً عرضه علي مجموعة من الخبراء والأساتذة في مجال رعاية الشباب.
- تقييم التدريب أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي وذلك بهدف التأكد من أن البرنامج التدريبي يسير وفق الخطة وذلك من خلال مناقشات وملاحظات المتدربين.

- تقييم التدريب بعد انتهاء البرنامج التدريبي بهدف قياس العائد من التدريب ومدى تحقيقه للاحتياجات التدريبية سواء كانت معارف , مهارات , قيم من خلال مقياس جودة الممارسة المهنية.

خامسا: منهجية الدراسة:

- **فروض الدراسة:**

تحاول الدراسة إثبات صحة الفروض التالية:

الفرض الرئيسي:

من المتوقع وجود فروق دالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي لمستوي جودة الممارسة المهنية نتيجة استخدام البرنامج التدريبي وتحقيق جودة الممارسة المهنية لأخصائي رعاية الشباب. ويمكن اختبار صحة هذا الفرض الرئيسي من خلال اختبار صحة الفروض الفرعية التالية:

(أ) من المتوقع وجود فروق دالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي لمستوي جودة الممارسة المهنية نتيجة استخدام البرنامج التدريبي وزيادة المعارف لتحقيق جودة الممارسة المهنية لأخصائي رعاية الشباب.

(ب) من المتوقع وجود فروق دالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي لمستوي جودة الممارسة المهنية نتيجة استخدام البرنامج التدريبي وتنمية المهارات لتحقيق جودة الممارسة المهنية لأخصائي رعاية الشباب.

(ج) من المتوقع وجود فروق دالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي لمستوي جودة الممارسة المهنية نتيجة استخدام البرنامج التدريبي واكتساب القيم الإيجابية لتحقيق جودة الممارسة المهنية لأخصائي رعاية الشباب.

- **نوع الدراسة ومنهجها:**

تنتمي هذه الدراسة إلى دراسات قياس عائد برنامج التدخل المهني لأنها تسعى إلى قياس تأثير التدخل المهني باستخدام البرنامج التدريبي للوصول إلى جودة الممارسة المهنية لأخصائي رعاية الشباب بالجامعة, باستخدام المنهج شبه التجريبي من خلال استخدام التجربة القبلية البعدية على مجموعة واحدة هي عينة الدراسة.

- **أدوات الدراسة:**

مقياس جودة ممارسة الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في جهاز رعاية الشباب الجامعي (من إعداد الباحثة) تتمثل أبعاده في الآتي: (المعارف النظرية, المهارات المهنية, القيم الإيجابية).

قامت الباحثة بجمع عدد كبير من العبارات التي تمثل أبعاد المقياس وعرضته للتحكيم علي مجموعة من الأساتذة والخبراء وتم تعديله من خلال إضافة بعض العبارات وتعديل صياغة بعض العبارات.

ثم قامت الباحثة بحساب صدق وثبات المقياس كما يلي:

ثبات المقياس:

استخدمت الباحثة طريقة إعادة الاختبار (Test - Retest) حيث تم عمل حصر لجميع أخصائي رعاية الشباب في جامعة الفيوم وقت إجراء التطبيق الميداني للدراسة وكان عددهم (52) ثم أجرت الباحثة اختبار مبدئي علي عينة عشوائية عددها (15) أخصائي وأخصائية من إجمالي الـ (52) وبعد 15 يوما من التطبيق الأول أعيد نفس الاختبار علي نفس (15) أخصائي وأخصائية ثم حساب الفارق بين التطبيق الأول والثاني على أبعاد المقياس، وعلى المقياس ككل ، وقد بلغت معاملات الارتباط للمعارف النظرية والمهارات المهنية والقيم الإيجابية 0,87، 0,85 ، 0,88 على التوالي، والمقياس ككل 0,87 وهي معاملات مرتفعة تجعلنا نثق في ثبات المقياس .

صدق المقياس:

بعد عرض المقياس على السادة المحكمين قامت الباحثة بحساب نسبة الاتفاق فيما بينهم على مكونات هذا المقياس (أبعاده وعباراته) حيث بلغت تلك النسبة (0,97) وهو معامل مقبول إلى درجة كبيرة للتحقق من صدق المقياس حيث يعني الصدق أن أبعاد وعبارات المقياس تقيس بالفعل ما صممت من أجله.

- مجالات الدراسة:

أ- المجال المكاني:

الإدارة العامة لرعاية الشباب جامعة الفيوم.

ب-المجال البشري:

تم تطبيق المقياس علي جميع الأخصائيين والبالغ عددهم (37) من أصل (52) وذلك بعد استبعاد (15) أخصائي وأخصائية الذين طبق عليهم ثبات المقياس, ليتكون المجال البشري في هذه الدراسة من (20) أخصائي وأخصائية من العاملين في مكاتب أجهزة رعاية الشباب في كليات جامعة الفيوم ، وقد تم اختيارهم بشكل عمدي وهم الحاصلين على أعلى درجات في مقياس جودة الممارسة المهنية لأخصائي رعاية الشباب الجامعي، وقد استقرت الدراسة على اختيار هؤلاء الأخصائيين بعد التأكد في أثناء الاجتماع التمهيدي معهم من رغبة كل منهم في التعاون مع الباحثة.

وفيما يلي وصف خصائص مجتمع البحث:

جدول رقم (1): يوضح الأخصائيين الاجتماعيين حسب الجنس.

م	النوع	العدد	النسبة %
1	ذكور	6	30
2	إناث	14	70
	المجموع	20	100

يتضح من الجدول السابق أنه جاء ترتيب الإناث من عينة الدراسة في المركز الأول بنسبة 70% ، بينما جاء ترتيب الذكور في المركز الثاني بنسبة 30%.

جدول رقم (2): يوضح توزيع الأخصائيين الاجتماعيين حسب العمر.

م	العمر	العدد	النسبة %
1	20 - 25 سنة	1	5
2	26 - 30 سنة	7	35
3	31 - 35 سنة	4	20
4	36 - 40 سنة	4	20
5	41 - 45 سنة	2	10
6	46 - 50 سنة	2	10
	المجموع	20	100

يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة من عينة الدراسة كانت تقع في الفئة العمرية (من 26 إلى 30) حيث بلغت نسبتها (35%) ، يليها الفئة العمرية (من 31 إلى 35) والفئة العمرية (من 36 إلى 40) حيث بلغت نسبة كل منهما (20%) ، يليها الفئة العمرية (من 41 إلى 45) والفئة العمرية (من 46 إلى 50) حيث بلغت نسبة كل منهما (10%) بينما كانت أقل نسبة من عينة الدراسة تقع في الفئة العمرية (من 20 إلى 25) حيث بلغت نسبتها (5%).

وبذلك نجد أن معظم عينة الدراسة وهي التي تقع بين عمر 26 عاما و 40 عاما بنسبة 75% وبذلك نجد أنهم من الشباب وذلك حتى يسهل التعامل مع الشباب الجامعي نتيجة للتقارب في العمر وأيضا يكون لديه قابلية للتعليم وحضور الدورات التدريبية واكتساب كل ما هو جديد.

جدول رقم (3): يوضح الأخصائيين الاجتماعيين حسب المؤهل الدراسي.

م	المؤهل الدراسي	العدد	النسبة %
1	دبلوم خدمة اجتماعية (مؤهل فوق متوسط)	1	5

70	14	بكالوريوس خدمة اجتماعية	2
5	1	ليسانس آداب (قسم اجتماع)	3
15	3	دبلوم دراسات عليا في الخدمة الاجتماعية	4
5	1	ماجستير في الخدمة الاجتماعية	5
100	20	المجموع	

يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة من مفردات عينة البحث كانت تتركز في الحاصلين على (بكالوريوس خدمة اجتماعية) حيث بلغت نسبتها (70%) ، يليها الحاصلين على (دبلوم دراسات عليا في الخدمة الاجتماعية) حيث بلغت نسبتها (15%) ، بينما تركزت أقل نسبة في الحاصلين على (دبلوم خدمة اجتماعية) والحاصلين على (ليسانس آداب - قسم اجتماع) والحاصلين على (ماجستير في الخدمة الاجتماعية) حيث بلغت نسبة كلا منهما (5%).

جدول رقم (4): يوضح الأخصائيين الاجتماعيين حسب مكان العمل.

م	المؤهل الدراسي	العدد	النسبة %
1	كلية الزراعة	2	10
2	كلية الآثار	4	20
3	كلية الطب	2	10
4	كلية الحاسبات والمعلومات	4	20
5	كلية الهندسة	1	5
6	كلية الآداب	1	5
7	كلية السياحة والفنادق	2	10
8	كلية رياض الأطفال	2	10
9	كلية التربية النوعية	1	5
10	المدينة الجامعية للبنين	1	5
	المجموع	20	100

جدول رقم (5): يوضح الأخصائيين الاجتماعيين حسب مدة الخبرة في مجال العمل.

م	مدة الخبرة	العدد	النسبة %
1	أقل من 5 سنوات	5	25
2	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	6	30
3	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	8	40

5	5	من 20 سنة فأكثر
100	20	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة من مفردات عينة البحث كانت تتركز في سنوات الخبرة (من 10 سنوات إلي أقل من 15 سنة) حيث بلغت نسبتها (40%) ، يليها سنوات الخبرة (من 5 سنوات إلي أقل من 10 سنة) حيث بلغت نسبتها (30%) ، يليها سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات) حيث بلغت نسبتها (25%)، بينما تركزت أقل نسبة في سنوات الخبرة (من 20 سنة فأكثر) حيث بلغت نسبتها (5%)، وبذلك نجد أن معظم سنوات الخبرة تقع بين أقل من خمس سنوات حتى أقل من 15 سنة بنسبة 95% وذلك يتوافق مع جدول العمر لأنه معظم العينة يقع في الفئة الشابة وبالتالي طبيعي أن تقع خبرتهم تحت أقل من 15 عاما.

جدول رقم (6): يوضح الأخصائيين الاجتماعيين حسب عدد الدورات التدريبية التي حصلوا عليها.

م	عدد الدورات التدريبية	العدد	النسبة %
1	لم أحصل على أى دورة تدريبية	4	20
2	أقل من دورتين	4	20
3	دورتان - ثلاث دورات	4	20
4	ثلاث دورات - أربع دورات	1	5
5	أربع دورات فأكثر	7	35
	المجموع	20	100

يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة من مفردات عينة البحث كانت تتركز في الحصول علي (أربع دورات فأكثر) حيث بلغت نسبتها (35%) ، يليها (لم أحصل علي دورة تدريبية - أقل من دورتين - دورتان - ثلاث دورات) حيث بلغت نسبتهم (20%) ، بينما تركزت أقل نسبة في (ثلاث دورات - أربع دورات) حيث بلغت نسبتها (5%)، وبذلك نجد أن معظم الأخصائيين حصل علي من دورة لأربع دورات فأكثر بنسبة 80%.

جدول رقم (7): يوضح الأخصائيين الاجتماعيين حسب نوعية الدورات التدريبية التي حصلوا عليها.

م	مدى الاستفادة من الدورات التدريبية	العدد	النسبة %
1	دورة إعداد القادة	9	56,2
2	دورة فى الإدارة	9	56,2

3	دورة في إدارة الأزمات	10	62,5
4	دورة في إدارة الوقت	10	62,5
5	دورة الاتصال	9	56,2
6	دورة حل المشكلات	5	31,2
7	تحليل الشخصيات	1	6,2
8	دورة في اللغة الانجليزية	1	6,2
9	دورة في حفظ القران الكريم	1	6,2
10	دورة في الإسعافات الأولية	1	6,2
11	دورة في إدارة المنشآت الفندقية	1	6,2
12	دورة حاسب آلي	1	6,2
	المجموع	58	

يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة من مفردات عينة البحث كانت تتركز في دورات (إدارة الأزمات - إدارة الوقت) حيث بلغت نسبتها (62,5%) ، يليها (دورة إعداد القادة - دورة في الإدارة - دورة في الاتصال) حيث بلغت نسبتهم (56,2%) ، ثم يليها (دورة حل المشكلات) حيث بلغت نسبتها (25%) بينما تركزت أقل نسبة في (تحليل الشخصيات - دورة في اللغة الانجليزية- دورة في حفظ القران الكريم- دورة في الإسعافات الأولية- دورة في إدارة المنشآت الفندقية- دورة حاسب آلي) حيث بلغت نسبتها (6,2%) .

جدول رقم (8): يوضح الأخصائيين الاجتماعيين حسب مدى ارتباط الدورات التدريبية مع التخصص في مجال رعاية الشباب.

م	مدى ارتباط الدورات التدريبية مع التخصص	العدد	النسبة %
1	مرتبطة بالتخصص	2	12,50
2	إلى حد ما	11	68,75
3	غير مرتبطة بالتخصص	3	18,75
	المجموع	16	100

يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة تتركز في (ارتباط الدورات بالتخصص إلى حد ما) حيث بلغت نسبتها (68,75%) ، يليها (غير مرتبطة بالتخصص) حيث بلغت نسبتها (18,75%) ، بينما تركزت أقل نسبة في (مرتبطة بالتخصص) حيث بلغت نسبتها (12,50%)، وبذلك نجد أن معظم الأخصائيين كانوا يرون أن الدورات التدريبية مرتبطة بالتخصص بنسبة (81,25%) وذلك

لأن معظم الدورات التي حصلوا عليها في الإدارة وإدارة الأزمات وإدارة الوقت والاتصال وحل المشكلات وهي فعلا دورات مرتبطة بطبيعة العمل في مجال رعاية الشباب.

جدول رقم (9): يوضح الأخصائيين الاجتماعيين حسب مدى الاستفادة من الدورات التدريبية.

م	مدى الاستفادة من الدورات التدريبية	العدد	النسبة %
1	كاملة	4	25
2	متوسطة	4	25
3	محدودة	8	50
المجموع		16	100

يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة في الاستفادة من الدورات تتركز في (محدودة) حيث بلغت نسبتها (50%) ، يليها (كاملة - متوسطة) حيث بلغت نسبتها (25%) وبذلك نجد أن نصف عدد الأخصائيين كانوا يروا أن الاستفادة من الدورات التدريبية محدودة.

جدول رقم (10): يوضح الأخصائيين الاجتماعيين حسب أهم المعوقات التي تحول دون الاستفادة من الدورات التدريبية.

م	مدى الاستفادة من الدورات التدريبية	العدد	النسبة %
2	المحاضرين	2	12,50
4	التوقيت	4	25
5	الغرض من الدورة	3	18,75
6	لم يتم استخدامها في العمل	1	6,25
المجموع		10	

يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة في عدم الاستفادة من الدورات تتركز في (التوقيت) حيث بلغت نسبتها (25%)، يليها (الغرض من الدورة) حيث بلغت نسبتها (18,75%)، يليها (المحاضرين) حيث بلغت نسبتها (12,50%)، ثم (لم يتم استخدامها في العمل) بنسبة (6,25%) وبذلك نجد أن عدم ملائمة توقيت الدورة مع مواعيد عملهم والغرض من الدورة والمحاضرين كلها عوامل أثرت علي عدم استفادتهم من الدورات التدريبية في العمل، بينما نجد أن النسبة التي رأت عدم استخدامها في العمل يرجع لنوع الدورات الغير مرتبطة بالتخصص التي حصلوا عليها .

ج- المجال الزمني:

وهي فترة تحديد الاحتياجات والأعداد للبرنامج التدريبي من 2014/9/1 ، حتى نهاية البرنامج التدريبي في 2015/3/4.

سادسا: نتائج الدراسة:

سوف يتم عرض نتائج الدراسة من خلال ثلاثة محاور رئيسية هي:

جدول رقم (11): يوضح النتائج الإحصائية للفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي ودلالاته لعينة الدراسة في البعد الخاص بالمعارف النظرية للأخصائيين الاجتماعيين.

مستوى المعنوية	ت المحسوبة	درجات الحرية	القياس البعدي		القياس القبلي		بعد المقياس
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0,05	8,493	19	8,29	32,80	8,60	55,45	المعارف النظرية

يتبين من جدول (11) وجود فرق معنوي بين نتائج الاختبارين القبلي والبعدي لعينة الدراسة في البعد الخاص بالمعارف النظرية للأخصائيين الاجتماعيين ، فقد حقق الاختبار القبلي وسطاً حسابياً مقداره (55,45) وانحرافاً معيارياً قدره (8,60) في حين حقق الاختبار البعدي وسطاً حسابياً مقداره (32,80) وانحرافاً معيارياً قدره (8,29) ، ونجد أن الفرق بين الاختبارين بنسبة (22,65) في المتوسط الحسابي نتيجة لحصولهم علي البرنامج التدريبي واستفادتهم منه وبالتالي وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين استخدام البرنامج التدريبي وزيادة المعارف لدي الاخصائيين, وعند استخراج قيمة (ت) المحسوبة والبالغة (8,493) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية والبالغة (2,093) تحت درجة حرية (19) واحتمال خطأ (0,05), وذلك يؤكد علي فاعلية البرنامج التدريبي وبناءا عليه يمكن التحقق من صحة الفرض الفرعي الأول للدراسة.

جدول رقم (12): يوضح النتائج الاحصائية للفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي ودلالاته لعينة الدراسة في البعد الخاص بالمهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين.

مستوى المعنوية	ت المحسوبة	درجات الحرية	القياس البعدي		القياس القبلي		بعد المقياس
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0,05	9,920	19	9,26	44,20	8,89	69,35	المهارات المهنية

يتبين من جدول (12) وجود فرق معنوي بين نتائج الاختبارين القبلي والبعدي لعينة الدراسة في البعد الخاص بالمهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين ، فقد حقق الاختبار القبلي وسطاً حسابياً مقداره (69,35) وانحرافاً معيارياً قدره (8,89) في حين حقق الاختبار البعدي وسطاً حسابياً مقداره (44,20) وانحرافاً معيارياً قدره (9,26) ، ونجد أن الفرق بين المتوسط الحسابي للاختبارين بنسبة (25,15) نتيجة لحصولهم علي البرنامج التدريبي واستفادتهم منه وبالتالي وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين استخدام البرنامج التدريبي وتنمية المهارات لدي الأخصائيين وعند استخراج قيمة (ت) المحسوبة والبالغة (9,920) وعند مقارنتها بقيمة (ت) الجدولية والبالغة (2,093) تحت درجة حرية (19) واحتمال خطأ (0,05) حيث يتبين أن قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية وهذا يشير إلى وجود فرق معنوي بين نتائج الاختبار القبلي والبعدي ولصالح الاختبار البعدي وذلك يؤكد علي فاعلية البرنامج التدريبي وبناءا عليه يمكن التحقق من صحة الفرض الفرعي الثاني للدراسة.

جدول رقم (13): يوضح النتائج الاحصائية للفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي ودلالته لعينة الدراسة في البعد الخاص بالقيم الايجابية للأخصائيين الاجتماعيين.

مستوى المعنوية	ت المحسوبة	درجات الحرية	القياس البعدي		القياس القبلي		بعد المقياس القيم الايجابية
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0,05	20,658	19	5,50	25,80	3,99	52,25	

يتبين من جدول (13) وجود فرق معنوي بين نتائج الاختبارين القبلي والبعدي لعينة الدراسة في البعد الخاص بالقيم الايجابية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين ، فقد حقق الاختبار القبلي وسطاً حسابياً مقداره (52,25) وانحرافاً معيارياً قدره (3,99) في حين حقق الاختبار البعدي وسطاً حسابياً مقداره (25,80) وانحرافاً معيارياً قدره (5,50) ، ونجد أن الفرق بين المتوسط الحسابي للاختبارين بنسبة (26,45) نتيجة لحصولهم علي البرنامج التدريبي واستفادتهم منه وبالتالي وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين استخدام البرنامج التدريبي واكتساب القيم الايجابية لدي الأخصائيين وعند استخراج قيمة (ت) المحسوبة والبالغة (20,658) وعند مقارنتها بقيمة (ت) الجدولية والبالغة (2,093) تحت درجة حرية (19) واحتمال خطأ (0,05) حيث يتبين أن قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية وهذا يشير إلى وجود فرق معنوي بين نتائج الاختبار

القبلي والبعدي ولصالح الاختبار البعدي وذلك يؤكد علي فاعلية البرنامج التدريبي وبناءا عليه يمكن التحقق من صحة الفرض الفرعي الثالث للدراسة.

سابعا: مناقشة نتائج الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة نجد أن:

- فيما يتعلق بالنتائج الخاصة بالبيانات الأولية وتحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين العاملين في مجال رعاية الشباب في ضوء واقع الممارسة المهنية:

أثبتت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطيه بين السمات الشخصية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين (السن - المؤهل الدراسي- الدورات التدريبية - عدد سنوات الخبرة) وإدراكهم للاحتياجات التدريبية والتي تشمل المعارف والمهارات والقيم الايجابية نحو العمل وتحقيق جودة الممارسة المهنية, مما يستدعي ضرورة الاهتمام بالدورات التدريبية المتخصصة في مجال رعاية الشباب خاصة أنه (40%) من أفراد العينة لم يحصلوا علي أي دورة تدريبية أو حصلوا علي دورة واحدة فقط , كما أنه نصف أفراد العينة اجمعوا علي أن استفادتهم من الدورات التي حصلوا عليها كانت محدودة وذلك بسبب التوقيت, الغرض من الدورة , وأسلوب المحاضرين مما يستوجب مراعاة أوقات التدريب حتى تتناسب مع ظروف عملهم واختيار المحاضرين الجيدين

فيما يتعلق بالنتائج الخاصة بفعالية البرنامج التدريبي لتحقيق جودة الممارسة المهنية للأخصائيين العاملين في مجال رعاية الشباب :-

اتضح من نتائج الدراسة الراهنة أن البرنامج التدريبي اثبت فعالية في الوصول لدرجة ملحوظة من جودة الممارسة المهنية حيث كان المتوسط الحسابي لدرجات الاخصائيين في اكتساب المعارف النظرية في الاختبار القبلي (55,45) ووصل في الاختبار البعدي (32,80) بفارق (22,65) مما يؤكد علي وجود علاقة ارتباطيه ايجابية بين استخدام البرنامج التدريبي واكتساب المعارف لدي الأخصائيين, كما نجد أن المتوسط الحسابي لدرجات الاخصائيين في تنمية المهارات في الاختبار القبلي (69,35) ووصل في الاختبار البعدي (44,20) بفارق (25,15) مما يؤكد علي أنه قلت حاجتهم للمهارات المهنية نتيجة اكتسابها في البرنامج التدريبي ويؤكد علي وجود علاقة ارتباطيه ايجابية بين استخدام البرنامج التدريبي وتنمية مهارات الاخصائيين المهنية, كما نجد أن المتوسط الحسابي لدرجات الاخصائيين في اكتساب القيم الايجابية في الاختبار القبلي (52,25) ووصل في الاختبار البعدي (25,80) بفارق (26,45) مما يؤكد علي وجود علاقة ارتباطيه ايجابية بين استخدام البرنامج التدريبي واكتساب القيم الايجابية لدي الأخصائيين الاجتماعيين, وتوصي الباحثة بضرورة عمل دورات تدريبية متخصصة

للأخصائيين الاجتماعيين، وعمل وحدة مسئولة عن التدريب تابعة لرعاية الشباب لتنفيذ تلك الدورات وأن يتم تفرغ الأخصائيين لهذه الدورات لأهميتها وتأثيرها علي ممارستهم المهنية.

المراجع:

- (1) وجددي محمد أحمد بركات:- المتطلبات المعرفية والمهارية للأخصائي الاجتماعي في مجال رعاية الشباب للقيام بدور المرشد بمراكز التنسيق الإلكتروني بالجامعة، بحث في المؤتمر الدولي الحادي والعشرون، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 2008 ص4, 5
- (2) نمر زكي شلبي الله، عبد الو نيس محمد الرشيدى:- الخدمة الاجتماعية الدولية والتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين، بحث في المؤتمر الدولي العشرون، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، المجلد الرابع، 2007 ص2216 .
- (3) هناء عبد التواب ربيع: متطلبات نشر ثقافة الجودة كمؤشر لتفعيل التنمية البشرية بالجمعيات الأهلية، بحث في المؤتمر العلمي التاسع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، الجزء الثالث، 2008.ص3
- (4) الملتقى الوطني الأول " حول المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وتحديات المناخ الاقتصادي الجديد" 22، 23 أبريل 2003 ص 175 - 178 .
- (5) مجلة خلاصات كتب المدير ورجل الأعمال، إصدار الشركة العربية للإعلام العلمي (شعاع) القاهرة، السنة الأولى، العدد السادس، فبراير، 1993.
- (6) نقلا عن دراسة: أحمد عبد الفتاح ناجي: تطبيق مدخل إدارة الجودة لتحسين خدمات المنظمات التطوعية في مصر، بحث في المؤتمر العلمي الثاني عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة فرع الفيوم، الجزء الأول، 2001.
- (7) تومادر مصطفى أحمد صادق:- المهارات المهنية للأخصائي الاجتماعي المنظم في أجهزة رعاية الشباب بكليات جامعة حلوان، بحث في المؤتمر العلمي الحادي عشر، الجزء الثاني، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة فرع الفيوم، 2000
- (8) ناصر عويس عبد التواب:- الاحتياجات اللازمة لتنمية مهارات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمجال رعاية الشباب، بحث في المؤتمر العلمي الخامس عشر، المجلد الثاني، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مارس 2002
- (9) عصام عبد الرزاق فتح الباب:- دراسة تقويمية لمدي فعالية البرامج التدريبية في تنمية المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب الجامعي، بحث في المؤتمر العلمي العشرون، المجلد الثالث، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مارس 2007
- (10) Susan M.Sanchirico: Preparation for practice, A survey of Social work perceptions of the effectiveness of their graduate curriculum for conflict resolution / mediation practice, City University of New York, ph, D.,2009 .
- (11) Femi Vance: A Comparative Analysis of Competency Frameworks for Youth Workers in the Out-of-School Time Field, Child Youth Care Forum , 2010, Vol (39): 421-441
- (12) مصطفى أحمد محمد حسان:- إدارة الجودة الشاملة في مجالات الخدمة الاجتماعية، ورقة عمل في المؤتمر العلمي الرابع العاشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة فرع الفيوم، مايو 2003 2

- (13) Mazac, Heather, Wendel: Staff Development Practices In Texas and Total Quality Management, PhD, dis, abst, Int, United States, Texas A and M, University Commerce, 2003.
- (14) علي الدين السيد محمد:- الجودة والاعتماد في تعليم الخدمة الاجتماعية, ورقة عمل في المؤتمر العلمي الأول, المجلد الأول, المعهد العالي للخدمة الاجتماعية, بورسعيد, أبريل 2005
- (15) محمد رفعت قاسم, مصطفى عبد العظيم فرماوي:- متطلبات ضمان الجودة والاعتماد في تعليم الخدمة الاجتماعية, ورقة عمل في المؤتمر العلمي التاسع عشر, المجلد السابع, كلية الخدمة الاجتماعية, جامعة حلوان, مارس 2006
- (16) منال طلعت محمود:- متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة بمؤسسات الرعاية الاجتماعية, بحث في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية, العدد العشرين, كلية الخدمة الاجتماعية, جامعة حلوان, الجزء الثالث, أبريل 2006
- (17) أحمد عبد المجيد مرسي:- فاعلية أداء إدارة رعاية الشباب جامعة بورسعيد في ضوء متطلبات إدارة الجودة الشاملة, رسالة ماجستير, كلية التربية الرياضية للبنين, جامعة بنها, 2013.
- (18) Linda Marion Turner: – Dimensions of creativity in generalist social work practice: constructions of retiring practitioners, Memorial University of New Found land (Canada), Ph.D., 2002.
- (19) Martell Lee Teasley: – Cultural competence and urban public school social work African– American youth, Howard University, Ph.D., 2002.
- (20) ماهر أبو المعاطي علي:- جودة تعليم وممارسة الخدمة الاجتماعية بين الواقع وطموحات التحديث, ورقة عمل في المؤتمر العلمي السابع عشر, كلية الخدمة الاجتماعية, جامعة حلوان, أوراق العمل, 2004.
- (21) Hall J. Christopher: Social Costructionism; A unifying Metapersective for Social work, University of Louisille, Ph.D., 2005.
- (22) Lyon AR, et al: Easier said than done: intervention sustainability in an urban after–school program, Adm Policy Ment Health. 2011, Vol Nov;38(6):504–17
- (23) السيد عليوة:- تنمية مهاراتهم مسئوليشؤون العاملين، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص 52
- (24) المعجم الوجيز: مجمع اللغة العربية، وزارة التربية والتعليم، 1993. ص 578
- (25) أحمد زكي بدوي:- معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1979 ص 323
- (26) محروس خليفة، إنصاف عبد العزيز: الخدمة الاجتماعية وأساليب الرعاية رؤية نقدية للمفاهيم والممارسات، دار المعرفة، الإسكندرية، 1987. ص 77
- (27) حبيب الصحاف:- إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان ناشرون، ص 51

ملحق رقم (1)

البرنامج التدريبي لجودة الممارسة المهنية لأخصائي رعاية الشباب

اليوم	الموضوع	الأداة	الزمن
الأول الخميس 2015/1/1	عرض ومناقشة فكرة البرنامج وأهدافه والفائدة التي تعود علي الأخصائيين من تطبيقه مع مدير الإدارة العامة للشباب	اجتماع	ساعتين 11-1 ظهرا
الثاني الخميس 2015/1/8	- المناقشة في محتوى البرنامج - التعرف علي استعدادهم للمشاركة في البرنامج التدريبي الخاص بالدراسة - تنسيق مواعيد البرنامج التدريبي مع مواعيد عملهم في الكليات	اجتماع	ساعتين 11-1 ظهرا
الثالث الاثنين 2015/1/12	- المناقشة في محتوى البرنامج - التعرف علي استعدادهم للمشاركة في البرنامج التدريبي الخاص بالدراسة - تنسيق مواعيد البرنامج التدريبي مع مواعيد عملهم في الكليات	اجتماع	ساعتين 11-1 ظهرا
الرابع الخميس 2015/1/15	مهارات العمل الفرقي وتشمل: مفهوم العمل الفرقي أهمية العمل الفرقي طبيعة العمل الفرقي بأجهزة رعاية الشباب استخدام العمل الفرقي للوصول لجودة الممارسة المهنية خصائص نجاح العمل الفرقي في أجهزة رعاية الشباب	تدريبات عملية مناقشة جماعية	3 ساعات 10-1 ظهرا
الخامس السبت 2015/1/17	فن التعامل مع حاجات ومشكلات الشباب وتشمل: - التعرف علي الذات واكتشاف الذات قبل التعامل مع الشباب - معرفة خصائص وسمات الشباب - معرفة احتياجات الشباب - مهارة مساعدة الشباب علي حل مشكلاتهم من خلال تأهيلهم للبرامج التي تنفعهم في حل مشكلاتهم.	تدريبات عملية مناقشة جماعية	3 ساعات 10-1 ظهرا
السادس الثلاثاء 2015/1/20	جودة الممارسة المهنية وتشمل: - مفهوم جودة الأخصائي الاجتماعي - مفهوم الممارسة المهنية - العلاقة بين الجودة والممارسة المهنية - مقومات جودة الممارسة المهنية - أشكال الجودة في رعاية الشباب	ندوة مناقشة جماعية	ساعتين 11-1 ظهرا
السابع الخميس 2015/1/22	الدور الإداري للعمل في جهاز رعاية الشباب وتشمل: - مهارة تحفيز الطلاب علي المشاركة في الأنشطة	ورشة عمل تمثيل أدوار	3 ساعات 10-1 ظهرا

	نمذجة	- معرفة الميزانية والبرنامج والخطة الزمنية وتدريب الأخصائيين عليها - معرفة القوانين واللوائح تنمية الشخصية في النواحي المهنية	
3 ساعات 10-1 ظهرا	محاضرة مناقشة جماعية تدريبات عملية	مهارة الاتصال وتشمل: - مفهوم الاتصال - الفرق بين الاتصال والتواصل - مكونات الاتصال - الاتصال وسيلة للتواصل ومقدمه له - أهداف التواصل - أنواع الاتصال - مهارات الاتصال	الثامن الثلاثاء 2015/1/27
3 ساعات 10-1 ظهرا	ورشة عمل تمثيل أدوار نمذجة	مهارة القيادة واتخاذ القرار وتشمل: - مفهوم القيادة - القيادة ومفهوم القائد - صفات القائد - البصمة القيادية - قيادة التغيير - عناصر تصنع القائد الناجح - هل القائد يولد أم يصنع - القيادة فن وعلم	التاسع الأربعاء 2015/1/28
ساعتين 11-1 ظهرا	ندوة تدريبات عملية مناقشة جماعية	الأطر النظرية الحديثة في مجال رعاية الشباب وتشمل: - معرفة المبادئ المهنية لمجال رعاية الشباب - معرفة الأطر النظرية الحديثة مثل (الممارسة العامة- الممارسة المبنية علي البراهين- التشخيص المستقبلي) كيفية الاستفادة من الدراسات والبحوث السابقة في مجال رعاية الشباب	العاشر الخميس 2015/1/29
ساعتين 11-1 ظهرا	اجتماع	المناقشة في ما مضى من محتوى البرنامج التدريبي - تنسيق المواعيد لاستكمال باقي البرنامج التدريبي في الترم الثاني بعد انتهاء فترة الامتحانات وأجازة نصف العام الدراسي - مراعاة مواعيد البرنامج مع ظروف العمل في الترم الثاني وبداية النشاط	الحادي عشر الاثنين 2015/2/2
ساعتين 11-1 ظهرا	اجتماع	المناقشة في ما مضى من محتوى البرنامج التدريبي - تنسيق المواعيد لاستكمال باقي البرنامج التدريبي في الترم الثاني بعد انتهاء فترة الامتحانات وأجازة نصف العام الدراسي - مراعاة مواعيد البرنامج مع ظروف العمل في الترم الثاني وبداية النشاط	الثاني عشر الخميس 2015/2/5
3 ساعات 10-1 ظهرا	ورشة عمل تمثيل أدوار	مهارات التفاوض وتشمل: - مفهوم التفاوض - مفاهيم مرتبطة به	الثالث عشر الاثنين 2015/2/9

	نمذجة	<ul style="list-style-type: none"> - عناصر التفاوض - مبادئ التفاوض - اختبار تحليل الفجوة - خطوات الأعداد للتفاوض - خصائص عملية التفاوض - محددات نجاح عملية التفاوض 	
3 ساعات 10-1 ظهرا	ورشة عمل تدريبات عملية نمذجة	<p>الأساليب التي أحتاج إليها في عملي في رعاية الشباب وتشمل:</p> <p>1- التقرير: ما هو التقرير, أنواع التقارير, مواصفات التقارير</p> <p>2- التسجيل</p> <p>3- الاجتماعات: تعريف الاجتماع, أهمية الاجتماع, أنواع الاجتماعات</p> <p>4- الندوة تعريف الندوة, أهداف الندوة, أنواع الندوة</p> <p>5- المناقشة تعريف المناقشة, أنواع المناقشة, مزايا المناقشة وعيوبها</p>	الرابع عشر الأربعاء 2015/2/11
3 ساعات 10-1 ظهرا	محاضرة تدريبات عملية مناقشة جماعية	<p>كيف أكون مخطط ناجح؟ وتشمل:</p> <ul style="list-style-type: none"> - مفهوم التخطيط - الفرق بين التخطيط والخطة - عناصر التخطيط - لماذا لا نخطط؟ - أهمية التخطيط - مهارة إدارة الوقت - تحديد الأولويات من خلال إدارة الوقت - التفويض الفعال 	الخامس عشر الثلاثاء 2015/2/17
3 ساعات 10-1 ظهرا	محاضرة مناقشة جماعية تدريبات عملية	<p>كيفية تقويم العمل المهني وتشمل:</p> <ul style="list-style-type: none"> - مفهوم التقويم - مفاهيم مرتبطة به - الفرق بين الكفاءة والفاعلية - تقويم خدمات رعاية الشباب - تناول التقويم من خلال: زيادة فاعلية الخدمات والأنشطة المقدمة في رعاية الشباب كفاءة جهاز رعاية الشباب 	السادس عشر الأربعاء 2015/2/18
ساعتين 11-1 ظهرا	اجتماع	تقويم البرنامج التدريبي تطبيق الاختبار البعدي	السابع عشر الأربعاء 2015/2/25
ساعتين 11-1 ظهرا	حفلة	حفل الختام توزيع شهادات التقدير	الثامن عشر الأربعاء 2015/3/4

ملحق رقم (2)

مقياس جودة الممارسة المهنية لأخصائي رعاية الشباب

كلية الخدمة الاجتماعية

قسم مجالات الخدمة الاجتماعية

مقياس

جودة ممارسة الأخصائيين الاجتماعيين العاملين

في جهاز رعاية الشباب الجامعي

مطبق علي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في أجهزة رعاية الشباب جامعة الفيوم

إعداد الباحثة

داليا محمد شافع ضاحي

البيانات الأولية:

- 1- الأسم: () (اختياري)
- 2- السن: ()
- 3- النوع: ذكر () أنثي ()
- 4- المؤهل الدراسي:
- أ- دبلوم خدمة اجتماعية (مؤهل فوق المتوسط) ()
- ب- بكالوريوس خدمة اجتماعية ()
- ج- ليسانس آداب (قسم اجتماع) ()
- د- دبلوم دراسات عليا في الخدمة الاجتماعية ()
- هـ- ماجستير في الخدمة الاجتماعية ()
- و- دكتوراه في الخدمة الاجتماعية ()
- 5- الكلية التي تعمل بها:
- 6- الخبرة في مجال العمل:
- أ- أقل من خمس سنوات ()
- ب- من خمس سنوات إلي أقل من 10 سنوات ()
- ج- من 10 سنوات إلي أقل من 15 سنة ()
- د- من 15 سنة إلي أقل من 20 سنة ()
- هـ- من 20 سنة فأكثر ()
- 7- كم عدد الدورات تدريبية التي حصلت عليها؟
- أ- لم أحصل علي أي دورة تدريبية ()
- ب- أقل من دورتين ()
- ج- دورتان - ثلاث دورات ()
- د- ثلاث دورات - أربع دورات ()
- هـ - أربع دورات فأكثر ()
- 8- ما نوعية الدورات المهنية التي حصلت عليها؟
- أ- دورة إعداد القادة ()
- ب- دورة في الإدارة. ()
- ج- دورة إدارة الأزمات ()
- د- دورة إدارة الوقت ()
- هـ- دورة الاتصال ()
- و- دورة حل المشكلات ()
- ز- أخرى تذكر ()

9- هل كانت هذه الدورات مرتبطة بالتخصص في مجال رعاية الشباب؟

- أ- مرتبطة بالتخصص ()
 ب- إلي حد ما ()
 ج- غير مرتبطة بالتخصص ()

10- ما مدى الاستفادة من هذه الدورات؟

- كاملة () متوسطة () محدودة ()

11- كانت الاستفادة محدودة بسبب:

- أ- الموضوع ()
 ب- المحاضرين ()
 ج- المكان ()
 د- التوقيت ()
 هـ الغرض من الدورة ()
 و- أخرى تذكر ()

12- المعارف النظرية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجهاز رعاية الشباب:

م	المعارف	نعم	إلي حد ما	لا
1	احتاج لمعرفة خصائص مرحلة الشباب			
2	ينقصني معرفة احتياجات الشباب			
3	أسعي لمعرفة المشكلات الخاصة بمرحلة الشباب			
4	أرغب في زيادة معرفتي بالبرامج الوقائية للشباب			
5	أسعي لمعرفة إعداد الخطة السنوية للبرامج المقترح تطبيقها في مكتب رعاية الشباب			
6	احتاج إلي معرفة تصميم البرامج والأنشطة المختلفة في مجال رعاية الشباب			
7	ينقصني معرفة كيفية إعداد الميزانية			
8	أرغب في معرفة أهمية التدريب أثناء العمل في رفع الكفاءة المهنية			
9	احتاج لمعرفة كيفية رفع مستوى الخدمات التي تقدم للشباب			
10	أسعي لمعرفة كيفية إجراء العمليات المهنية في مجال رعاية الشباب			
11	تتقضي معرفة الأساليب الحديثة للتسجيل			
12	أحتاج معرفة أساليب مواجهة المشكلات المهنية في مجال رعاية الشباب			
13	ينقصني معرفة الأداء التخطيطي في المواقف المهنية التي تواجهني في عملي مع الشباب			

			14	احتاج لمعرفة كيفية الاستفادة من نتائج البحوث والدراسات في مجال رعاية الشباب
			15	أرغب في معرفة كيفية تقويم العمل المهني
			16	احتاج لمعرفة الأطر النظرية الحديثة في مجال رعاية الشباب
			17	ينقصني معرفة القوانين التي تحكم عملي في جهاز رعاية الشباب
			18	أرغب في زيادة معرفة الدور الإداري للعمل في جهاز رعاية الشباب
			19	احتاج لمعرفة مهام عملي المهني في جهاز رعاية الشباب
			20	أسعي لمعرفة طرق العمل بأجهزة رعاية الشباب
			21	احتاج لمعرفة طبيعة العمل الفريقي بأجهزة رعاية الشباب
			22	ينقصني معرفة كيفية استخدام الموارد المتاحة لدي المؤسسات الاجتماعية التي أتعامل معها
			23	احتاج لمعرفة كيفية تحقيق الدور المتكامل لرعاية الشباب لخدمة أهداف الجامعة

13-المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجهاز رعاية الشباب:

م	المهارات	نعم	إلى حد ما	لا
1	أجد صعوبة في الاستقبال الجيد للشباب			
2	أرغب في تكوين علاقة مهنية إيجابية مع الشباب			
3	أسعي إلى تهيئة الشباب للحياة الجامعية			
4	أحتاج إلى تقدير احتياجات الشباب			
5	أرغب في تقدير مشاعر الشباب عند تعاملي معهم			
6	أجد صعوبة في اكتشاف القيادات الطبيعية من الشباب			
7	أرغب في الاستفادة من مهارات الشباب في ممارسة الأنشطة المختلفة			
8	أجد صعوبة في تعزيز الثقة بالنفس عند تحمل المسؤولية لدي الشباب			
9	أسعي إلى تحقيق المعونة النفسية للشباب عند التعامل مع مشكلاتهم المختلفة			
10	أحتاج مساعدة الشباب علي حل المشكلات			
11	أجد صعوبة في تحديد أولوياتي في أداء مهامي في مكتب رعاية الشباب			

		أسعي لاستخدام موارد مكتب رعاية الشباب فيما يفيدني بعلمي	12
		أجد صعوبة في تحديد الموارد المجتمعية التي تفيديني في عملي مع الشباب	13
		أرغب في توظيف البيانات بشكل صحيح في عملي مع الشباب	14
		أجد صعوبة في المشاركة في صنع القرارات التي تتعلق بعلمي	15
		أحتاج لاستخدام الاتصال اللفظي وغير اللفظي في تعاملتي مع الشباب	16
		أجد صعوبة في إدارة المناقشات الجماعية في عملي	17
		أرغب في إدارة الندوات بشكل صحيح لتحقيق مهام عملي	18
		أسعي إلي مواجهة الصعاب أثناء عملي مع الشباب	19
		أحتاج لإدارة الاجتماعات بفعالية لتحقيق مهام عملي	20
		أجد صعوبة في إدارة الوقت لتنفيذ مهامي في مكتب رعاية الشباب	21
		أرغب في ممارسة النقد الموضوعي بطريقة جيدة في عملي	22
		أجد صعوبة في الإنصات لمشكلات الشباب	23
		أسعي إلي تحفيز الشباب للمشاركة في الأنشطة المختلفة	24
		أحتاج لممارسة الدفاع في المواقف التي تواجهني في عملي	25
		أجد صعوبة في الابتكار في عملي في مكتب رعاية الشباب	26
		أحتاج للتفاوض لتحقيق مهام عملي	27
		أرغب في التأثير في الشباب لتحقيق أهدافي في العمل مع الشباب	28
		أجد صعوبة في التعبير عن أفكاري المختلفة المتعلقة بعلمي	29

14- القيم الإيجابية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجهاز رعاية الشباب:

م	القيم الإيجابية	نعم	إلى حد ما	لا
1	أرغب في احترام رغبات الشباب			
2	أتدرب علي احترام الفروق الفردية بين الشباب			
3	أسعي إلي دعم تحمل المسؤولية عند الشباب الجامعي			
4	أرغب في دعم قيم العمل الاجتماعي لدي الشباب الجامعي			
5	أتدرب علي الإيمان بحق الشباب في استثمار قدراتهم			
6	أرغب في دعم العلاقات الطيبة بيني وبين الشباب الجامعي			
7	اسعي إلي تحقيق تكافؤ الفرص بين الشباب			
8	أتدرب علي التحلي بالصبر عند التعامل مع الشباب			
9	أجد صعوبة في التفاهم مع رؤسائي في العمل			
10	أسعي إلي تحقيق الرضا الوظيفي عن عملي كأخصائي رعاية شباب			
11	أحتاج إلي تقبل رأي الآخرين في المواقف المختلفة			
12	أسعي إلي الانتماء لعملي في مكتب رعاية الشباب			
13	أتدرب علي الالتزام بالمبادئ المهنية في عملي			
14	أجد صعوبة في التعاون مع فريق العمل			
15	أسعي إلي العمل في مناخ يتميز بالتحسين المستمر			
16	أرغب في تنمية شخصيتي في النواحي المهنية			
17	أتدرب علي الإيمان بقيمة العمل لتحقيق الصالح العام			
18	أسعي إلي التواضع في عملي			
19	أتدرب علي التسامح مع زملائي في مكتب رعاية الشباب			