

**المتطلبات المهنية لجودة الممارسة المهنية لأخصائي رعاية الشباب**

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.**

## المتطلبات المهنية لجودة الممارسة المهنية لأخصائي رعاية الشباب

### أولاً: مقدمة و مشكلة الدراسة وأهميتها:-

اتفقت معظم الاتجاهات المعاصرة في العلوم الاجتماعية والإنسانية حول الاهتمام بتوجيه الدراسات والبحوث لأوضاع الشباب ومشكلاتهم وكيفية تحديد احتياجاتهم وتوفير الخدمات التي تشبع هذه الاحتياجات وتواجه تلك المشكلات, ولعل السبب الرئيسي لمثل هذا الاهتمام يرجع إلي ما يمثله الشباب في المجتمع باعتباره من أهم عناصر الإنتاج المتاحة التي يمكن بمزيد من الاهتمام بها وتوفير الرعاية لها أن تكون أساساً لقيادة العمل في المستقبل في كافة مجالات الإنتاج والخدمات بما يحقق تقدم وتنمية المجتمع, ولن يتحقق للشباب ذلك الاهتمام والرعاية إلا من خلال برامج وخدمات رعاية الشباب التي تقدم من خلال أجهزة متنوعة في المجتمع, خاصة وأن رعاية الشباب لا تقوم ولا تنهض إلا بجهاز يضم المتخصصين القادرين علي تقديم تلك الخدمات من خلال إعدادهم للقيام بدورهم ولتوفير الخدمات المتعددة التي تستهدف تحقيق أهداف وقائية وعلاجية تحقق الرعاية المتكاملة لهؤلاء الشباب<sup>(1)</sup>.

لأن العناية بجيل الشباب ورعايته هي جزء من التخطيط لمستقبل الأمة والحرص علي مكانتها، والتفكير في استيعاب طاقات الشباب من خلال المؤسسات الشبابية ورعاية طاقتهم وتنمية قدراتهم وملكاتهم هي مسئولية الدولة والمجتمع والأسرة<sup>(2)</sup>.

ويعد مجال رعاية الشباب من المجالات الهامة حيث يتعامل مع الشباب الذي فيه كل آمال وخطط التنمية لذا كان من الضروري توفير الخدمات الأساسية اللازمة لتميز شخصيتهم وذلك من خلال أجهزة رعاية الشباب التي بها أخصائيين اجتماعيين يعملون علي رسم الخطط التي تتمشي مع احتياجات المرحلة التي يمر بها الشباب للعمل علي استثمار قدرتهم التي تنمي شخصيتهم. و 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 ومتدرجة ضماناً للارتقاء الايجابي في كفاياتهم المهنية<sup>(3)</sup> وحتى يكون أكثر قدرة علي أداء مسئولياته من خلال تحسين ممارسته المهنية وتجويد الخدمة المهنية التي يقدمها لمستهلكيها سواء كانوا أفراد أو جماعات أو منظمات أو مجتمعات محلية<sup>(4)</sup>.

والاهتمام بالجودة في سياق التحول الذي شهده العالم مع دخول الألفية الثالثة ومع انتشار تطبيق مفاهيمها أزداد اهتمام الباحثين بها نظرا لما حققته من اتساع في انتشار تطبيقها فقد وصفت الجودة بأنها الموجة الثورية الثالثة بعد الثورة الصناعية والثورة التكنولوجية<sup>(5)</sup>.

ولأن الجودة هي الغاية التي تتطلع إليها كل مهنة ويعتبر التعليم الجيد والتدريب المستمر من العناصر الأساسية التي يقوم عليها قياس الجودة الشاملة، وهي المرتبطة بجميع وظائف المؤسسة، بالإضافة إلى أن مفهوم العميل أصبح واسع يشمل العميل الداخلي والخارجي، لذلك فإن الجودة النهائية ما هي إلا سلسلة من الخطوات والنشاطات المترابطة<sup>(6)</sup>.

وهناك العديد من الدراسات التي أكدت على أهمية المهارات المهنية لأخصائي رعاية الشباب مثل دراسة تومادر مصطفى أحمد صادق (2000)<sup>(7)</sup> ودراسة ناصر عويس عبد التواب (2002)<sup>(8)</sup> دراسة (نعيم عبد الوهاب شلبي 2008م)<sup>(9)</sup> ودراسة (وجدي محمد أحمد بركات 2008م)<sup>(10)</sup>

سوزان سانشيركو Susan M.Sanchirico (2009)<sup>(11)</sup>

وأكدت هذه الدراسات على أن الأخصائيين الاجتماعيين يحتاجون للتدريب باستمرار لكي يتعلموا ما هو المهاري في العمل المهني في ضوء الاتجاهات الحديثة، كما أنهم بحاجة إلى مجموعة دورات تدريبية للقدرة على أداء أعمالهم وأن الدراسة وحدها لا تكفي للوصول لمستوي الكفاءة المطلوب لأنها تمدهم بمهارات ومعارف محددة وأن البرامج التدريبية المتخصصة 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)<sup>(12)</sup> ودراسة وندل مازاك Wendel Mazac Heather (2003)<sup>(13)</sup> ودراسة علي الدين السيد محمد (2005)<sup>(14)</sup> ودراسة محمد رفعت قاسم ومصطفى عبد العظيم فرماوي (2006م)<sup>(15)</sup> دراسة منال طلعت محمود (2006)<sup>(16)</sup> دراسة أحمد عبد المجيد مرسي (2013)<sup>(17)</sup>

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 الدراسات السابقة يتضح أن موضوع ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب نال اهتمام كثير من الباحثين فتناولوه بالدراسة 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 مؤسسات رعاية الشباب للإمام بكل ما هو جديد، ولكي يتمكنوا من القيام بأدوارهم الوظيفية بكفاءة وفاعلية.

ومن هذا المنطلق فقد تحددت مشكلة الدراسة الراهنة في قضية رئيسية مؤداها: "المتطلبات المهنية لجودة الممارسة المهنية لأخصائي رعاية الشباب"

**ثانيا: أهداف الدراسة:**

- 1- تحديد المتطلبات المهنية لجودة الممارسة المهنية لأخصائي رعاية الشباب.
- 2- تحديد العلاقة بين السمات الشخصية والمهنية لأخصائي رعاية الشباب والمتطلبات المهنية لجودة الممارسة المهنية.
- 3- التوصل لبرنامج تدريبي مقترح لتحقيق جودة مهارات الممارسة المهنية لأخصائي رعاية الشباب.

## ثالثا: المفاهيم والإطار النظري:

### 1- المتطلبات المهنية:

الخدمة الاجتماعية كمهنة تطبيقية ترتبط ممارستها بمجموعة من المتطلبات المهنية، ولقد تناولت العديد من الدراسات إيضاح المتطلبات المهنية لممارسي الخدمة الاجتماعية وانطلاقها من المعرفة الهامة والضرورية للأخصائي الاجتماعي وارتباطه بالإطار الرسمي الشرعي الذي يتحرك في محيطه وكذلك معرفته بمهارة العلاقات الإنسانية وقدرته علي تفهم الطريقة التي يفكر بها البشر، وتعتبر المتطلبات المهنية عن القدرة علي تطبيق المعارف واختيار العمليات المناسبة (23)

إن رأي العملاء أصبح أحد محكات الحكم في تقدير قيمة ونوعية الخدمة التي يتلقاها وتحديد مستوي أداء من يقدمها، وهذا مضمون الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية فهي الطريقة الفعلية لأداء عمل ما أو الأداء المنظم بمستوي عال من الكفاءة أو الأداء المتصل بمهنة من المهن، وإذا كانت مكانة المهنة تتناسب طرديا مع درجة فعالية الممارسة فإن درجة الفعالية تتناسب كذلك طرديا مع ما لدي الممارس من حجم ونوعية المعرفة ومستوي المهارة وقيم وأخلاقيات المهنة.

لذلك تكتسب المهارات المهنية أهمية خاصة لأن فهم الأخصائيين الاجتماعيين لها تأثير واضح علي نشاطاتهم وأفعالهم وتدخلاتهم مع المستفيدين، وتزداد الأهمية من خلال ارتباطها بعملية الممارسة المهنية، واستيعاب الممارس لتلك الممارسات تنعكس ايجابيا علي ممارسته وتأديته لدوره وتمكنه من تقديم مستوي أداء اعلي وقدرة علي تحسين وتطوير هذا الأداء. (24)

### مفهوم المهارة :

- قدرة الشخص علي إحداث التأثيرات المرغوبة في الآخرين أو القدرة علي إقامة تفاعل اجتماعي ناجح معهم ومواصلة هذا التفاعل (25).
- العمليات المختلفة التي يمكن للفرد عن طريقها الحكم موضوعيا علي المتغيرات وإمكانية التأثير لذلك فالمهارات هي القدرات الضرورية لقيام الأفراد بالسلوك الاجتماعي الواضح ليؤدي عمله بصورة أفضل (26).

### المفهوم الإجرائي للمهارة في هذه الدراسة:

قدرة الأخصائي الاجتماعي علي تطبيق المعارف التي تم اكتسابها بشكل فعال وأداء متميز مع انتقاء ما يناسب منها حسب الموقف الذي يتم التعامل معه.

## تعريف مهارة أخصائي رعاية الشباب:

اختيار واع من جانب الأخصائي الاجتماعي للمعارف والمعلومات المرتبطة بمسئوليته المهنية التي توكل إليه أثناء ممارسته لعمله وإدماج تلك المعرفة مع قيم المهنة الخدمة الاجتماعية والتعبير عن ذلك بنشاط مهني مناسب أثناء التدخل المهني في مجال رعاية الشباب<sup>(27)</sup>

### وتتوقف قدرة أخصائي رعاية الشباب علي ممارسة المهارات المهنية علي:

- مدي إدراكه للمعارف المهنية التي اكتسبها أثناء دراسته.
  - قدرته علي تحقيق التفاعل بين المعارف التي اكتسبها وقيم مهن الخدمة الاجتماعية.
  - الخبرات التي اكتسبها خلال التدريب الميداني باعتبار أن التدريب أحد الركائز التي يكتسب من خلالها الأخصائي قيم وعادات ومهارات واتجاهات الممارسة.
  - شخصية الأخصائي وما يتميز به من سمات تؤهله لاكتساب المهارات اللازمة للممارسة المهنية في هذا المجال.
- ويؤدي توفر المهارة لدي أخصائي رعاية الشباب إلي زيادة المرونة في أدائه لعمله في هذا المجال وزيادة ثقته في قدرته علي أداء عمله بالإضافة إلي زيادة فهمه للعمل وإدراكه للعلاقات بين المشاركين في أي موقف إشكالي والانتظام في أدائه للعمل والإقبال عليه والاحتفاظ بمعدل أداء علي درجة كبيرة من الفاعلية.

### أهم المهارات التي يجب أن يكتسبها أخصائي رعاية الشباب:

- 1- المهارة في تكوين علاقة مهنية إيجابية مع الشباب والمحافظة علي تلك العلاقات قوية لخدمة أهداف الممارسة المهنية للعمل معهم في شتي الأنشطة.
- 2- المهارة في ممارسة العمليات المهنية التي تتضمنها عملية المساعدة المهنية في مجال رعاية الشباب، والمهارة في القيام بالإجراءات المهنية مثل الملاحظة، المقابلة، الاتصال، التسجيل.
- 3- المهارة في إجراء الدراسات والبحوث للحصول علي المعلومات ودراسة مشكلات واحتياجات الشباب.
- 4- المهارة في التعامل مع التخصصات الأخرى علي أساس العمل الفريقي.
- 5- المهارة في تحديد وتنمية الموارد المجتمعية المتاحة وإتاحة موارد جديدة لتنفيذ خطط وبرامج رعاية الشباب.
- 6- المهارة في اكتشاف القيادات الطبيعية من الشباب ضمانا لمشاركة الشباب في حل مشكلاتهم وإشباع احتياجاتهم.

7- المهارة في استخدام وسائل وأدوات العمل المهني مثل إدارة الاجتماعات إدارة المناقشة الجماعية , إعداد الندوات , الرحلات .

8- المهارة في اختيار المدخل الملائم للتدخل في المواقف المختلفة والقدرة علي تقييم نتائج التدخل المهني وتطوير أساليب العمل مع الشباب . (28)

**تصنيف المهارات :**

**أ- مهارات مرتبطة بطبيعة المؤسسة :**

وتشمل المهارة في وضع الأهداف, المهارة في إعداد خطط قابلة للتنفيذ, مهارة في عقد مقابلات, القدرة علي الأداء وفق متطلبات السلوك الوظيفي.

**ب-مهارات مرتبطة بعملية المساعدة للعملاء:**

مهارة الفهم والدراسة وتشمل الاستماع, الانتباه, التوضيح, القيادة.

مهارة المعونة وتشمل التفاعل , المرونة, المقابلات.

مهارة حل المشكلة وتشمل حل المشكلة, تحديد المشكلة, توجيه السلوك

**ج-مهارات مرتبطة بالعمل مع الزملاء وفريق العمل:**

تشمل مهارات الاتصال, التعاون, تحديد الأدوار في نطاق العمل.

**د- مهارات مرتبطة بتقويم الأداء:**

وتشمل التوازن بين متطلبات العمل والتعامل مع الآخرين, مراجعة الأداء, كتابة التقارير, إدارة الوقت, تحديد الأولويات, إدارة الاجتماعات. (29)

**أهم المهارات التي يحتاجها أخصائي رعاية الشباب في عمله مع الشباب:**

**- المهارات الإجرائية أو مهارات العمل:**

الإصغاء الجيد للشباب, التجاوب معهم والملاحظة بما يمكنه من أداء عمله بفاعلية.

**- مهارات التفاعل:**

وهي تلك التي يستخدمها الأخصائي في عمله مع الشباب بما يمكنه من تقديم أفضل خدمة ممكنة لهم وبما يتفق مع وظيفة المؤسسة ومنها: التقبل, تقديم المعونة, التوجيه, الشرح , التفسير (30)

**2- مفهوم الممارسة المهنية:**

قبل الحديث عن مفهوم الممارسة المهنية نتناول مفهوم الممارسة:

• تعرف الممارسة لغويا كأحد مشتقات الفعل " مارس " ومارس الشيء أي عالجَه ومارس الأمور والأعمال تَمرَس بالشيء وتَدرب عليه<sup>(31)</sup>.

• أنها المزاولَة أو التدرِيب علي التطبيق عمليا<sup>(32)</sup>.

• **ممارسة الخدمة الاجتماعية:**

- كل أساليب وأشكال التدخل المهني وما يترتب عليها من إجراءات وتدابير يتم من خلالها تحديد المشكلات والمواقف والعملاء ومهام العمل ومسئولياته سواء علي المستوي الفردي أو الجمعي وما يلزم ذلك من توافر بعض المتطلبات والإمكانات<sup>(33)</sup>.

**المفهوم الإجرائي لجودة الممارسة المهنية في هذه الدراسة هو:**

جهود منظمة ومستمرة لتحسن قدرة الأخصائي الاجتماعي في مجال رعاية الشباب وتحدد تلك الجهود في اكتسابه المهارات الإدارية والمهنية اللازمة لعمله في مجال رعاية الشباب و ذلك من خلال البرامج التدريبية المستمرة، حتى نصل لمستوي عالي من الرضا لدي كلا من العاملين (الأخصائيين الاجتماعيين) والمستفيدين (الشباب).

**رابعاً: المنطلق النظري للدراسة:**

تعتمد هذه الدراسة علي نظرية الدور

ويعرف الدور علي أنه الممارسة التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي بحكم إعداد المهني سواء مع الأفراد أو الجماعات أو المجتمعات ( مجتمع المنظمة) لتحقيق أهداف الخدمة الاجتماعية.

ويشير الدور إلي الجانب الدينامي للمركز فبينما يشير المركز إلي مكانة الفرد في النسق الاجتماعي فإن الدور يشير إلي نموذج السلوك الذي يتطلبه المركز ويتحدد سلوك الفرد في ضوء توقعاته وتوقعات الآخرين منه، وهذا يتأثر بفهم الفرد و الآخرين للحقوق والواجبات المرتبطة بمركزه الاجتماعي وحدود الدور تتضمن تلك الأفعال التي تتقبلها الجماعة التي يتعامل معها القائم بالدور في ضوء مستويات السلوك المرتبطة بثقافة معينة<sup>(34)</sup>.

**خامساً: منهجية الدراسة:**

- **تساؤلات الدراسة:**

- ما المتطلبات المهنية لجودة الممارسة المهنية لأخصائي رعاية الشباب؟

- ما العلاقة بين السمات الشخصية والمهنية لأخصائي رعاية الشباب والمتطلبات المهنية لجودة الممارسة المهنية؟



- ما البرنامج تدريبي مقترح لتحقيق جودة مهارات الممارسة المهنية لأخصائي رعاية الشباب؟
- نوع الدراسة ومنهجها:

تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية مستخدمه منهج المسح الاجتماعي الشامل لجميع الأخصائيين الاجتماعيين في رعاية الشباب.  
- أدوات الدراسة:

مقياس جودة مهارات ممارسة الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في جهاز رعاية الشباب الجامعي (من إعداد الباحثة).  
ثبات المقياس:

استخدمت الباحثة طريقة إعادة الاختبار ((Test - Retest) حيث أجرت الباحثة اختبار مبدئي علي عينة عشوائية عددها (15) أخصائي وأخصائية وبعد 15 يوما من التطبيق الأول أعيد نفس الاختبار علي نفس (15) أخصائي وأخصائية ثم حساب الفارق بين التطبيق الأول والثاني على المقياس وقد بلغت معاملات الارتباط للمهارات المهنية 0,85 .  
صدق المقياس:

بعد عرض المقياس على السادة المحكمين قامت الباحثة بحساب نسبة الاتفاق فيما بينهم حيث بلغت تلك النسبة (0,97) وهو معامل مقبول إلى درجة كبيرة للتحقق من صدق المقياس.  
مجالات الدراسة:

#### أ- المجال المكاني:

جميع إدارات رعاية الشباب في كليات جامعة الفيوم.

#### ب-المجال البشري:

تم تطبيق المقياس علي جميع الأخصائيين والبالغ عددهم (37).  
وفيما يلي وصف خصائص مجتمع البحث:

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

م	النوع	العدد	النسبة %
1	ذكور	10	27
2	إناث	27	73
	المجموع	37	100

يتضح من الجدول السابق أنه جاء ترتيب الإناث من عينة الدراسة في المركز الأول بنسبة 73% ، بينما جاء ترتيب الذكور في المركز الثاني بنسبة 27%.

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

م	العمر	العدد	النسبة %
1	20 - 25 سنة	1	2,7
2	26 - 30 سنة	9	24,3
3	31 - 35 سنة	12	32,4
4	36 - 40 سنة	8	21,6
5	41 - 45 سنة	4	10,8
6	46 - 50 سنة	3	8,1
	المجموع	37	100

يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة من عينة الدراسة كانت تقع في الفئة العمرية (من 31 إلى 35) حيث بلغت نسبتها (32,4%) ، يليها الفئة العمرية (من 26 إلى 30) حيث بلغت نسبتها (24,3%) بينما كانت أقل نسبة من عينة الدراسة تقع في الفئة العمرية (من 20 إلى 25) حيث بلغت نسبتها (2,7%) وبذلك نجد أن معظم عينة الدراسة وهي التي تقع بين عمر 26 عاما و 40 عاما بنسبة 78,3% 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 توزيع الأخصائيين الاجتماعيين حسب المؤهل الدراسي.

م	المؤهل الدراسي	العدد	النسبة %
1	دبلوم خدمة اجتماعية (مؤهل فوق متوسط)	1	2,7
2	بكالوريوس خدمة اجتماعية	28	75,7
3	ليسانس آداب (قسم اجتماع)	1	2,7
4	دبلوم دراسات عليا في الخدمة الاجتماعية	3	8,1
5	ماجستير في الخدمة الاجتماعية	1	2,7
6	دكتوراه في الخدمة الاجتماعية	2	5,4
	المجموع	37	100

يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة من مفردات عينة البحث كانت تتركز في الحاصلين على (بكالوريوس خدمة اجتماعية) حيث بلغت نسبتها (75,7%) ، يليها الحاصلين على (دبلوم دراسات عليا في الخدمة الاجتماعية) حيث بلغت نسبتها (8,1%) ، 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 (2,7%).

جدول رقم (4): يوضح مكان العمل.

م	المؤهل الدراسي	العدد	النسبة %
1	كلية الزراعة	4	10,8
2	كلية الآثار	4	10,8
3	كلية الطب	2	5,4
4	كلية الحاسبات والمعلومات	4	10,8
5	كلية الهندسة	1	2,7
6	كلية الآداب	1	2,7
7	كلية السياحة والفنادق	2	5,4
8	كلية رياض الأطفال	3	8,1
9	كلية التربية النوعية	2	5,4
10	المدينة الجامعية للبنين	1	2,7
11	التربية	4	10,8
12	العلوم	1	2,7
13	الخدمة الاجتماعية	1	2,7
14	طب الأسنان	1	2,7
15	التمريض	3	8,1
16	دار علوم	3	8,1
	المجموع	37	100

جدول رقم (5): يوضح الخبرة في مجال العمل.

م	مدة الخبرة	العدد	النسبة %
1	أقل من 5 سنوات	10	27
2	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	9	24,3
3	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	12	32,4
4	من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة	4	10,8
5	من 20 سنة فأكثر	2	5,4

100	37	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 (32,4%) ، يليها سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات) حيث بلغت نسبتها (27%) ، يليها سنوات الخبرة (من 5 سنوات إلي أقل من 10 سنوات) حيث بلغت نسبتها (24,3%)، بينما تركزت أقل نسبة في سنوات الخبرة (من 20 سنة فأكثر) حيث بلغت نسبتها (5,4%)، وبذلك نجد أن معظم سنوات الخبرة تقع بين أقل من خمس سنوات حتى أقل من 15 سنة بنسبة 83,7% 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 عدد الدورات التدريبية التي حصلوا عليها.

م	عدد الدورات التدريبية	العدد	النسبة %
1	لم أحصل على أى دورة تدريبية	7	18,9
2	أقل من دورتين	4	10,8
3	دورتان - ثلاث دورات	13	35,1
4	ثلاث دورات - أربع دورات	2	5,4
5	أربع دورات فأكثر	11	29,7
	المجموع	37	100

يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة من مفردات عينة البحث كانت تتركز في الحصول علي (دورتان - ثلاث دورات) حيث بلغت نسبتهم (35,1%)، يليها الحصول علي (أربع دورات فأكثر) حيث بلغت نسبتها (29,7%) ، بينما تركزت أقل نسبة في (ثلاث دورات - أربع دورات) حيث بلغت نسبتها (5,4%)، وبذلك نجد أن معظم الأخصائيين حصل علي من دورتان لأربع دورات فأكثر بنسبة 70,2%.

#### جدول رقم (7): يوضح نوعية الدورات التدريبية التي حصلوا عليها.

م	مدى الاستفادة من الدورات التدريبية	العدد	النسبة %
1	دورة إعداد القادة	14	46,6
2	دورة في الإدارة	14	46,6
3	دورة في إدارة الأزمات	16	53,3
4	دورة في إدارة الوقت	13	43,3
5	دورة الاتصال	11	36,6

6	دورة حل المشكلات	10	33,3
7	تحليل الشخصيات	1	3,3
8	دورة في اللغة الانجليزية	1	3,3
9	دورة في حفظ القران الكريم	1	3,3
10	دورة في الإسعافات الأولية	1	3,3
11	دورة في إدارة المنشآت الفندقية	1	3,3
12	دورة حاسب آلي	2	6,6
13	كيفية التعامل مع الطلاب	1	3,3
14	إدارة الجودة الشاملة	1	3,3
	المجموع	87	

يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة من مفردات عينة البحث كانت تتركز في دورة (إدارة الأزمات) حيث بلغت نسبتها (53,3%)، يليها (دورة إعداد القادة - دورة في الإدارة) حيث بلغت نسبتها (46,6%) ، ثم يليها (دورة إدارة الوقت) حيث بلغت نسبتها (43,3%) 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) حيث بلغت نسبتها (3,3%) .

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

م	مدى ارتباط الدورات التدريبية مع التخصص	العدد	النسبة %
1	مرتبطة بالتخصص	6	20
2	إلى حد ما	19	63,3
3	غير مرتبطة بالتخصص	5	16,6
	المجموع	30	100

يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة تتركز في (ارتباط الدورات بالتخصص إلى حد ما) حيث بلغت نسبتها (63,3%) ، يليها (مرتبطة بالتخصص) حيث بلغت نسبتها (20%) ، بينما تركزت أقل نسبة في (غير مرتبطة بالتخصص) حيث بلغت نسبتها (16,6%)، وبذلك نجد أن معظم الأخصائيين كانوا يروا أن الدورات التدريبية مرتبطة بالتخصص بنسبة (83,3%) 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 مدى الاستفادة من الدورات التدريبية.

م	مدى الاستفادة من الدورات التدريبية	العدد	النسبة %
1	كاملة	4	13,3
2	متوسطة	7	23,3
3	محدودة	19	63,3
	المجموع	30	100

يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة في الاستفادة من الدورات تتركز في (محدودة) حيث بلغت نسبتها (63,3%) ، يليها (كاملة - متوسطة) حيث بلغت نسبتها (36,6%) وبذلك نجد أن نصف عدد الأخصائيين كانوا يروا أن الاستفادة من الدورات التدريبية محدودة.

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

م	مدى الاستفادة من الدورات التدريبية	العدد	النسبة %
1	المحاضرين	7	23,3
2	التوقيت	6	20
3	الغرض من الدورة	4	13,3
4	لم يتم استخدامها في العمل	1	3,3
5	الموضوع	2	6,6
6	المكان	1	3,3
	المجموع	21	

يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة في عدم الاستفادة من الدورات تتركز في (المحاضرين) حيث بلغت نسبتها (23,3%) ، يليها (التوقيت) حيث بلغت نسبتها (20%)، يليها (الغرض من الدورة) حيث بلغت نسبتها (13,3%)، بينما (لم يتم استخدامها في العمل، المكان) بنسبة (3,3%) وبذلك نجد أن المحاضرين وعدم ملائمة توقيت الدورة مع مواعيد عملهم والغرض من الدورة كان عائق أمام استفادتهم من الدورة، بينما نجد أن النسبة التي رأت عدم استخدامها في العمل قد يرجع لنوع الدورات الغير مرتبطة بالتخصص التي حصلوا عليها .

ج- المجال الزمني:

وهي فترة تطبيق المقياس من 2014/9/1 حتى 2014/12/1.

## خامسا: نتائج الدراسة:

سوف يتم عرض نتائج الدراسة للمهارات المهنية كالتالي:  
جدول رقم (11): يوضح المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين.

القوة النسبية (%)	التكرار			المهارات المهنية	م
	لا	إلى حد ما	نعم		
50,45	24	7	6	أجد صعوبة في الاستقبال الجيد للشباب	1
95,50	-	5	32	أرغب في تكوين علاقة مهنية إيجابية مع الشباب	2
95,50	1	3	33	أسعي إلى تهيئة الشباب للحياة الجامعية	3
90,99	2	6	29	أحتاج إلي تقدير احتياجات الشباب	4
89,19	4	4	29	أرغب في تقدير مشاعر الشباب عند تعاملي معهم	5
72,07	8	15	14	أجد صعوبة في اكتشاف القيادات الطبيعية من الشباب	6
90,99	3	4	30	أرغب في الاستفادة من مهارات الشباب في ممارسة الأنشطة المختلفة	7
63,06	13	15	9	أجد صعوبة في تعزيز الثقة بالنفس عند تحمل المسؤولية لدي الشباب	8
90,09	1	9	27	أسعي إلي تحقيق المعونة النفسية للشباب عند التعامل مع مشكلاتهم المختلفة	9
88,29	4	5	28	أحتاج مساعدة الشباب علي حل المشكلات	10
60,36	14	16	7	أجد صعوبة في تحديد أولوياتي في أداء مهامي في مكتب رعاية الشباب	11
92,79	1	6	30	أسعي لاستخدام موارد مكتب رعاية الشباب فيما يفيدني بعلمي	12
75,68	8	11	18	أجد صعوبة في تحديد الموارد المجتمعية التي تفيديني في عملي مع الشباب	13
90,99	2	6	29	أرغب في توظيف البيانات بشكل صحيح في عملي مع الشباب	14
69,37	11	12	14	أجد صعوبة في المشاركة في صنع القرارات التي تتعلق بعلمي	15
82,88	4	11	22	أحتاج لاستخدام الاتصال اللفظي وغير اللفظي في تعاملي مع الشباب	16
61,26	13	17	7	أجد صعوبة في إدارة المناقشات الجماعية في عملي	17
91,89	1	7	29	أرغب في إدارة الندوات بشكل صحيح لتحقيق مهام عملي	18
88,29	4	5	28	أسعي إلي مواجهة الصعاب أثناء عملي مع الشباب	19
88,29	3	7	27	أحتاج لإدارة الاجتماعات بفعالية لتحقيق مهام عملي	20
71,17	11	10	16	أجد صعوبة في إدارة الوقت لتنفيذ مهامي في مكتب رعاية الشباب	21
82,88	5	9	23	أرغب في ممارسة النقد الموضوعي بطريقة جيدة في عملي	22
59,46	18	9	10	أجد صعوبة في الإنصات لمشكلات الشباب	23
96,40	1	2	34	أسعي إلي تحفيز الشباب للمشاركة في الأنشطة المختلفة	24
81,98	6	8	23	أحتاج لممارسة الدفاع في المواقف التي تواجهني في عملي	25
63,96	15	10	12	أجد صعوبة في الابتكار في عملي في مكتب رعاية الشباب	26
82,88	2	15	20	أحتاج للتفاوض لتحقيق مهام عملي	27
86,49	4	7	26	أرغب في التأثير في الشباب لتحقيق أهدافي في العمل مع الشباب	28
70,27	11	11	15	أجد صعوبة في التعبير عن أفكارتي المختلفة المتعلقة بعلمي	29

يتبين من جدول (11) أن العبارات (تحفيز الشباب للمشاركة في الأنشطة المختلفة) بنسبة (96,40)، (الرغبة في تكوين علاقة مهنية ايجابية مع الشباب) بنسبة (95,50)، (استخدام موارد مكتب رعاية الشباب فيما يفيد في العمل) بنسبة (92,79) ، (إدارة الندوات بشكل صحيح) بنسبة (91,89) وذلك يدل علي وعيهم بأهمية تلك المهارات وحاجتهم إليها أكثر من خلال البرنامج التدريبي، بينما حصلت العبارات (أجد صعوبة في الابتكار في عملي في رعاية الشباب) بنسبة (63,96)، (أجد صعوبة في إدارة المناقشات الجماعية) بنسبة (61,26)، (أجد صعوبة في تحديد أولوياتي في أداء مهامي في رعاية الشباب) بنسبة (60,36) علي أقل نسب وقد يرجع ذلك لخبرتهم في مجال العمل في رعاية الشباب وبالتالي عدم الحاجة إلي برنامج تدريبي لاكتساب تلك المهارات.

**سابعاً: مناقشة نتائج الدراسة:**

في ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة نجد أن:

أثبتت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة معنوية بين السمات الشخصية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين (السن - المؤهل الدراسي- الدورات التدريبية - عدد سنوات الخبرة) وإدراكهم للمتطلبات المهنية لتحقيق جودة الممارسة المهنية، مما يستدعي ضرورة الاهتمام بالدورات التدريبية المتخصصة في مجال رعاية الشباب خاصة أنه (7,47%) من أفراد العينة لم يحصلوا علي أي دورة تدريبية أو حصلوا علي دورة واحدة فقط ، كما أنه أفراد العينة اجمعوا علي أن استفادتهم من الدورات التي حصلوا عليها كانت محدودة وذلك بسبب التوقيت، الغرض من الدورة ، وأسلوب المحاضرين مما يستوجب معه مراعاة أوقات التدريب حتى تتناسب مع ظروف عملهم واختيار المحاضرين الجيدين.

كما اتضح من نتائج الدراسة الراهنة أن العبارات (تحفيز الشباب للمشاركة في الأنشطة المختلفة) بنسبة (96,40)، (الرغبة في تكوين علاقة مهنية ايجابية مع الشباب)، (تهيئة الشباب للحياة الجامعية) بنسبة (95,50) حصلت علي أعلى النسب في حاجة الأخصائيين إليها في البرنامج التدريبي بينما حصلت العبارات (أجد صعوبة في الابتكار في عملي في رعاية الشباب) بنسبة (63,96)، (أجد صعوبة في إدارة المناقشات الجماعية) بنسبة (61,26)، (أجد صعوبة في تحديد أولوياتي في أداء مهامي في رعاية الشباب) بنسبة (60,36) علي أقل نسب وقد يرجع ذلك لخبرتهم في مجال العمل في رعاية الشباب وبالتالي عدم الحاجة إلي برنامج تدريبي لاكتساب تلك المهارات.



## المراجع:

- (1) ماهر أبو المعاطي علي وآخرون:- الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب, مركز نور الإيمان, 2000. ص. ص 387.
- (2) صلاح محمد عبد الحميد:- الشباب صناع الحضارة، هبة النيل العربية للنشر والتوزيع، الجيزة، 2008 ص 108
- (3) وجدي محمد أحمد بركات:- المتطلبات المعرفية والمهارية للأخصائي الاجتماعي في مجال رعاية الشباب للقيام بدور المرشد بمراكز التنسيق الإلكتروني بالجامعة، بحث في المؤتمر الدولي الحادي و العشرين، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 2008 ص 4, 5
- (4) نمر زكي شلبي الله، عبد الو نيس محمد الرشيدى:- الخدمة الاجتماعية الدولية والتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين، بحث في المؤتمر الدولي العشرين، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، المجلد الرابع، 2007 ص 2216 .
- (5) 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. ص 3
- (6) الملنقي الوطني الأول " حول المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وتحديات المناخ الاقتصادي الجديد" 22، 23 أبريل 2003 ص 175- 178 .
- (7) مجلة خلاصات كتب المدير ورجل الأعمال، إصدار الشركة العربية للإعلام العلمي (شعاع) القاهرة، السنة الأولى، العدد السادس، فبراير، 1993.
- (8) 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.
- (9) نعيم عبد الوهاب شلبي:- تنمية مهارات الممارسة المرتبطة ببعض الاتجاهات الحديثة في خدمة الفرد، بحث في المؤتمر العلمي السادس والعشرون، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مارس 2008
- (10) وجدي محمد أحمد بركات:- مرجع سبق ذكره.
- (11) 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 .

(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) وجدي محمد أحمد بركات:- مرجع سبق ذكره, ص12
- (24) 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 ص346
- (25) ماجدة حامد:- دراسات علم النفس, مكتبة النهضة المصرية, القاهرة, 1986. ص27
- (26) أحمد زكي بدوي:- معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية, مكتبة لبنان, بيروت, 1987. ص322
- (27) ماهر أبو المعاطي علي وآخرون:- الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب, مرجع سبق ذكره. ص ، ص230.
- (28) ماهر أبو المعاطي علي وآخرون:- المرجع السابق, ص ، ص230, 231
- (29) ناصر عويس عبد التواب:- مرجع سبق ذكره, ص358
- (30) علي إبراهيم محرم وآخرون:- الخدمة الاجتماعية في المجال التعليمي ورعاية الشباب, مكتبة نور الإيمان, 2011 ص 52,53.
- (31) أحمد زكي بدوي:- مرجع سبق ذكره, ص 323
- (32) محروس خليفة, إنصاف عبد العزيز: الخدمة الاجتماعية وأساليب الرعاية رؤية نقدية للمفاهيم والممارسات, دار المعرفة, الإسكندرية, 1987. ص77
- (33) حبيب الصحاف:- إدارة الموارد البشرية وشئون العاملين, مكتبة لبنان ناشرون, ص 51
- (34) حامد عبد السلام زهران:- علم النفس الاجتماعي, عالم الكتب , القاهرة, 1994. ص140

## ملحق رقم (1)

### البرنامج التدريبي لجودة مهارات الممارسة المهنية لأخصائي رعاية الشباب

#### أولاً : مفهوم البرنامج التدريبي.

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<sup>(35)</sup>.

#### ثانياً: الأسس التي يقوم عليها البرنامج:

- 1- الاعتماد علي الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب.
- 2- الدراسات السابقة وما انتهت إليه من نتائج وتوصيات تطالب بضرورة الاهتمام بالبرامج التدريبية.
- 3- الدراسة الاستطلاعية التي قامت بها الباحثة.
- 4- الإطار النظري الذي اعتمدت عليه الدراسة الحالية.
- 5- طبيعة عمل الباحثة كأخصائية رعاية الشباب.

#### ثالثاً: أهداف البرنامج التدريبي:

- أ- تطوير مهارات مسؤولي إدارة رعاية الشباب الجامعي.
- ب- تنمية المهارات الإدارية والمهنية للممارسين.

#### رابعاً: مراحل البرنامج التدريبي من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتحقيق جودة

#### الممارسة المهنية لأخصائي رعاية الشباب:

- التقدير والتخطيط ويشمل: جمع المعلومات, تحديد الأهداف, تحديد أنساق التعامل, تحديد الاحتياجات, اختيار الأساليب التدريبية.

- تنفيذ البرنامج التدريبي: تنفيذ بنود العقد, تنفيذ المهام المتفق عليها, المتابعة المستمرة.

- التقييم: معرفة مدى تحقيق الأهداف, تحديد عائد البرنامج التدريبي.

#### خامساً: النظريات والمداخل المستخدمة في البرنامج التدريبي:-

نظريات التعليم المستمر , نظرية الدور, النظرية المعرفية, التعليم الفرقي.

#### سادساً: أنساق التعامل:

#### (1) نسق المبادر:

الدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية للدراسة الحالية وما أسفرت عنه من نتائج تؤكد حاجة الأخصائيين إلي البرنامج التدريبي.

## (2) نسق المعين:

الأخصائيين الذين لديهم خبرة طويلة في مجال العمل في رعاية الشباب.

## (3) نسق العمل:

المستفيد من البرنامج التدريبي وهو أخصائي رعاية الشباب في الكليات ومديري إدارات رعاية الشباب حيث يحدث تغيير من خلال حضور الأخصائيين البرنامج التدريبي مما يرجع بفائدة للعمل في مكاتب رعاية الشباب.

## (4) نسق محدث التغيير :

الباحثة.

## (5) نسق الهدف :

أخصائي رعاية الشباب في الكليات

## (6) نسق العمل أو الفعل:

مكان البرنامج التدريبي (قاعة التدريب) من خلال مواصفات معينة لأحداث التغيير المطلوب.

## (7) النسق المهني:

الخبراء المهنيون والأكاديميين في مجال رعاية الشباب.

## سابعاً: الاستراتيجيات المستخدمة في البرنامج التدريبي:

- استراتيجيه التفاوض, استراتيجيه تنمية المهارات, , استراتيجيه المشاركة, استراتيجيه الاتصال, استراتيجيه الإقناع, استراتيجيه تقوية الذات, , استراتيجيه التعلم.

## ثامناً: التكنيكات المستخدمة في البرنامج التدريبي:

الإقناع, الاتصال المباشر مع كافة الأنساق, العمل المشترك.

## تاسعاً: المهارات المستخدمة في البرنامج التدريبي:

- الملاحظة, تقدير المشاعر, الاتصال, إدارة الحوار, تكوين علاقة مهنية.

## عاشراً: الأدوات المستخدمة في البرنامج التدريبي:

الندوات, المناقشات الجماعية, الاجتماعات, المحاضرات, ورش العمل, لعب الدور, النمذجة.

## حادي عشر: الأساليب المهنية المستخدمة في البرنامج التدريبي:

إدارة الوقت, دراسة الحالة, تدريبات عملية, العصف الذهني.

## ثاني عشر: الوسائل المادية المستخدمة في البرنامج التدريبي:

البروجيكتور - السبورة - الأوراق - الأقلام - التمارين العملية - الفيديوهات التوضيحية.

**ثالث عشر : الأدوار المهنية المستخدمة في البرنامج التدريبي:**

الميسر, المحفز, الموجه, المنمي, الممكن, الخبير, الوسيط, المرشد, الإداري

**رابع عشر : مدة البرنامج التدريبي:**

تحدد مدة البرنامج التدريبي في (45) ساعة تدريبية موزعة علي (10) أسابيع .

**خامس عشر : نوع البرنامج:**

برنامج تدريبي أثناء الخدمة الوظيفية

**سادس عشر : محتوى البرنامج التدريبي:**

- 1- المعارف النظرية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجهاز رعاية الشباب .
- 2- المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجهاز رعاية الشباب.
- 3- القيم الايجابية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجهاز رعاية الشباب.

## تصور للبرنامج التدريبي لجودة الممارسة المهنية لأخصائي رعاية الشباب

اليوم	الموضوع	الإستراتيجية	الأداة	الأدوار	الزمن
الأول	- تعارف - آراء الأخصائيين حول موضوع البرنامج التدريبي وتوقعاتهم وما ينتظر تحقيقه من البرنامج التدريبي	الإقناع - التعلم	اجتماع	معلم - موجه	ساعتين
الثاني	- بداية تكوين علاقة مهنية مع الأخصائيين - - التعرف علي استعدادهم للمشاركة في البرنامج التدريبي الخاص بالدراسة	الإقناع	اجتماع	معلم - محفز	ساعتين
الثالث	- معرفة خصائص الشباب - احترام رغبات الشباب	إعادة البناء المعرفي	محاضرة مناقشة جماعية	معلم - خبير	ساعتين
الرابع	- عرض لاحتياجات الشباب - مهارة تقدير احتياجات الشباب	التوجيه والإرشاد	تدريبات عملية	خبير - منمي	ساعتين
الخامس	- مشكلات الشباب - مهارة مساعدة الشباب علي حل المشكلات	المشاركة	تدريبات عملية	خبير - منمي	ساعتين
السادس	- مهارة تحقيق المعونة النفسية للشباب عند التعامل مع المشكلات - التحلي بالصبر عند التعامل مع الشباب	التفاعل الجماعي	ورشة عمل	موجه - ممكن	ساعتين
السابع	- معارف حول كيفية تصميم البرامج والأنشطة المختلفة - أمثلة لأهم الأنشطة والبرامج التي تنفذ في رعاية الشباب	التعلم	محاضرة مناقشة جماعية	معلم - خبير	ساعتين
الثامن	- معرفة البرامج الوقائية للشباب - مهارة تحفيز الشباب للمشاركة في الأنشطة المختلفة	إعادة البناء المعرفي	مناقشة جماعية تدريبات عملية	معلم - منمي	ساعتين
التاسع	- التدرب علي الاستفادة من مهارات الشباب في تنفيذ الأنشطة المختلفة - مهارة التخطيط والتنفيذ للبرنامج - الإيمان بحق الشباب في استثمار أوقاتهم	التفاعل الجماعي المشاركة	ورشة عمل النمذجة	خبير - منمي	ساعتين
العاشر	- معرفة كيفية استخدام الموارد المتاحة لدي المؤسسات الاجتماعية التي أتعامل معها - مهارة استخدام موارد مكتب رعاية الشباب فيما يفيد العمل	الاتصال	ورشة عمل- نمذجة	ممكن - منمي	ساعتين
الحادي عشر	- مهارة تحديد الموارد المجتمعية التي تفيد في العمل مع الشباب - معرفة كيفية تحقيق الدور المتكامل لرعاية الشباب لخدمة أهداف الجامعة	الاتصال - التفاوض	ورشة عمل- نمذجة	ممكن - منمي	ساعتين
الثاني عشر	- مهارة الابتكار في العمل في رعاية الشباب - العمل في مناخ يتميز بالتحسين المستمر - الإيمان بقيمة العمل لتحقيق الصالح العام	تقوية الذات	ورشة عمل نمذجة	موجه - ممكن	ساعتين
الثالث عشر	- معرفة كيفية الاستفادة من نتائج البحوث والدراسات في مجال رعاية الشباب - مهارة توظيف البيانات بشكل صحيح في عملي مع الشباب	التعلم	محاضرة	معلم - تربوي	ساعتين

اليوم	الموضوع	الإستراتيجية	الأداة	الأدوار	الزمن
الرابع عشر	- مهارة الاستقبال الجيد للشباب - مهارة تكوين علاقة مهنية جيدة مع الشباب - مهارة تهيئة الشباب للحياة الجامعية	تنمية المهارات	ورشة عمل نمذجة	موجه - ممكن	ساعتين
الخامس عشر	- دعم العلاقات الطيبة بين الأخصائي والشباب الجامعي - مهارة تقدير مشاعر الشباب عند التعامل معهم	المشاركة	ورشة عمل	منمي - موجه	ساعتين
السادس عشر	- مهارة التأثير في الشباب لتحقيق أهداف العمل في رعاية الشباب - مهارة تعزيز الثقة بالنفس لتحمل المسؤولية عند الشباب - دعم تحمل المسؤولية عند الشباب	التفاعل الجماعي	محاكاة - لعبة الدور	موجه - ممكن	ساعتين
السابع عشر	- معارف عن القيادة - مهارة اكتشاف القيادات الطبيعية من الشباب	التعلم - المشاركة	محاضرة تدريبات عملية	معلم - خبير	ساعتين
الثامن عشر	- مهارة مواجهة الصعاب أثناء العمل مع الشباب - مهارة المشاركة في صنع القرارات التي تتعلق بالعمل	المشاركة	تدريبات عملية	معلم - منمي	ساعتين
التاسع عشر	- مهارة ممارسة الدفاع في المواقف التي تواجه في العمل - مهارة التفاوض لتحقيق مهام العمل	المشاركة الإقناع	لعبة الدور	معلم - منمي	ساعتين
العشرون	- معارف عن الاتصال - مهارة استخدام الاتصال اللفظي وغير اللفظي في التعامل مع الشباب	التعلم - المشاركة	محاضرة تدريبات عملية	معلم - خبير	ساعتين
واحد وعشرون	- مهارة الإنصات لمشكلات الشباب - مهارة التعبير عن الأفكار المختلفة المتعلقة بالعمل	المشاركة	محاكاة	معلم - منمي	ساعتين
اثنان وعشرون	- مهارة ممارسة النقد الموضوعي بطريقة جيدة في العمل - تقبل رأي الآخرين في المواقف المختلفة	التعلم - الإقناع	مناقشة جماعية	موجه- مرشد	ساعتين
ثلاث وعشرون	- مهارة إدارة المناقشات الجماعية - مهارة إدارة الندوات بشكل صحيح لتحقيق أهداف العمل - مهارة إدارة الاجتماعات بفعالية لتحقيق مهام العمل	تنمية المهارات	ورشة عمل	معلم - منمي	ساعتين
أربع وعشرون	- طبيعة العمل الفريقي بأجهزة رعاية الشباب - مهارة العمل الفريقي - واجبات الأخصائي تجاه العمل الفريقي	التعلم - المشاركة	محاضرة تدريبات عملية	معلم - خبير	ساعتين
خامس وعشرون	- مهارة إدارة الوقت لتنفيذ المهام في مكتب رعاية الشباب - مهارة تحديد أولوياتي في أداء مهامي في مكتب رعاية الشباب	التعلم- المشاركة	لعبة الدور	معلم - منمي	ساعتين
سادس وعشرون	- معرفة كيفية تقويم العمل المهني - التدريب من خلال تقويم طبيعة عمل الأخصائي	التعلم	محاضرة - نمذجة	معلم - خبير	ساعتين
سابع وعشرون	- تطبيق الاختبار البعدي - معرفة مدي استفادتهم من البرنامج التدريبي - ختام البرنامج التدريبي	الاتصال	اجتماع	موجه	ساعتين



ملحق رقم (2)

مقياس جودة مهارات الممارسة المهنية لأخصائي رعاية الشباب

كلية الخدمة الاجتماعية

قسم مجالات الخدمة الاجتماعية

مقياس

جودة مهارات 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 التدريبية 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 مدي 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-المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجهاز رعاية الشباب:

م	المهارات	نعم	إلي حد ما	لا
1	أجد صعوبة في الاستقبال الجيد للشباب			
2	أرغب في تكوين علاقة مهنية إيجابية مع الشباب			
3	أسعي إلي تهيئة الشباب للحياة الجامعية			
4	أحتاج إلي 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 إلي 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			
12	أسعي لاستخدام موارد مكتب رعاية الشباب فيما يفيدني بعلمي			

			أجد صعوبة في تحديد الموارد المجتمعية التي تفيدني 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 بعملي	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 بعملي	29