

**فاعلية التدريب المؤسسى فى تنمية الكفايات المهنية للأخصائيين  
الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين**

**دراسة مطبقة على الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية  
المعاقين بمحافظة الفيوم**

اعداد

صباح حسن على



## ملخص البحث

تُعد مهنة الخدمة الاجتماعية من المهن والتخصصات الإنسانية الموجودة بالمجتمع والتي تهدف إلى تمكين المعاق من أن يتكيف مع البيئة الاجتماعية المعقدة والعمل على تهيئة الظروف المناسبة لاستفادته من أساليب الرعاية الاجتماعية التي تقدم له لذلك فهي تنظر لفئة المعاقين بأنهم في حاجة للمساعدة لكي يستطيع المجتمع الاستفادة من امكانياتهم وقدراتهم في عملية التنمية وهذا بالطبع لا يتم إلا من خلال تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية المختلفة لهم.

وبذلك فإن عمل الأخصائي الاجتماعي بمؤسسات رعاية المعاقين يحتاج إلى معرفة دقيقة بمشكلات واحتياجات التلاميذ والعمل على توفيرها وحلها وذلك من خلال تنمية المعارف والمهارات والقدرات بالقدر الكافي وذلك من منطلق أن المعارف والمهارات والخبرات والقيم المهنية اللازمة للعمل بكفاءة هي المحتويات الأساسية للكفاية المهنية وبذلك يتمكن من مساعدة هؤلاء التلاميذ لكي يكتسبوا المهارات والاتجاهات السليمة التي تساعدهم على أن يكونوا مواطنين صالحين في المجتمع.

ويكون ذلك من خلال البرامج والأنشطة التي يقدمها الأخصائي الاجتماعي داخل مؤسسات رعاية المعاقين ولكي تؤتي هذه البرامج ثمارها فلا بد من تنمية الكفاية المهنية للأخصائي الاجتماعي من خلال برامج التدريب المؤسسي التي تعدله وتصلق مهاراته وخبراته والتي تنعكس على التلاميذ من خلال عمله.

ومن ثم فقد قامت الباحثة بدراسة فاعلية التدريب المؤسسي في تنمية الكفايات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين.

وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات التقييمية واستخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي بأسلوب الحصر الشامل للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين واستعانت الباحثة بمقياس فاعلية التدريب المؤسسي في تنمية الكفايات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين للكشف عن نتائج الدراسة وكشفت نتائج الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بالتدريب المؤسسي لكي يتمكن الأخصائيون الاجتماعيون من اكتساب المعرفة والمهارات والخبرات والقدرات المهنية والثقافية لكي يتمكنوا من القيام بأدوارهم بكفاءة وفعالية.

## **Study summary**

The social work profession is one of the professions and humanitarian specializations that exist in society, which aims to enable the disabled to adapt to the complex social environment and work to create the appropriate conditions for him to benefit from the methods of social care provided to him. and their capabilities in the development process, and this, of course, can only be done through the provision of various social care services to them.

Thus, the work of the social worker in institutions for the care of the disabled needs accurate knowledge of the problems and needs of the students and work to provide and solve them through the development of knowledge, skills and abilities to an adequate extent, on the basis that the knowledge, skills, experiences and professional values necessary to work efficiently are the basic contents of professional competence and thus he can help those Pupils to acquire the right skills and attitudes that help them to be good citizens in society.

This is through the programs and activities provided by the social worker within the institutions for the care of the disabled. In order for these programs to bear fruit, the professional competence of the social worker must be developed through institutional training programs that modify him and refine his skills and experiences, which are reflected on the students through his work.

Hence, the researcher has studied the effectiveness of institutional training in developing the professional competencies of social workers working in institutions for the care of the disabled.

This study is one of the evaluation studies and the researcher used the social survey method in a comprehensive inventory method for social workers working in institutions for the care of the disabled. Social workers gain knowledge, skills, experience, and professional and cultural capabilities in order to be able to carry out their roles efficiently and effectively.

**أولاً: مشكلة الدراسة:**

اصبحت التنمية في العالم المعاصر من القضايا الهامة التي يزداد الاهتمام بها يوماً بعد يوم في كل المجتمعات المتقدمة منها أو النامية على حد سواء فالتنمية من أهم القضايا التي يشهدها العالم. (غبارى، ٢٠٢١، ١٥)

ويمثل العنصر البشرى العمود الفقري الذي تعتمد عليه الدولة من أجل نجاح خطط التنمية وهو المحرك الأساس لكافة مقوماتها وهو اساس كل تقدم يمكن أن يتحقق في أى مجتمع من المجتمعات البشرية فكلما كان العنصر البشرى اكثر معرفة ومهارة وخبرة كان ادائه اكثر في كافة مجالات الممارسة المختلفة ولذلك تعتمد كفاءة أى منظمة في مجالات النشاط الإنسانى المتعددة في تحقيق أهدافها على مدى قدرة الأفراد على الاهتمام بالعنصر البشرى وتدريبه باستمرار بوصفه من اهم عناصرها. (مرعى، ٢٠٠٥، ٥٤٩)

فالتنمية البشرية تمثل أحد المقومات الأساسية لإعداد أى عنصر بشرى وتحريك وصقل وصياغة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والفنية وتعد هى الوسيلة التي تمنح الإنسان خبرات مضافة ومهارات ذاتية ومهنية ووسيلة سلوكية تعيد تشكيل سلوكه وتصرفاته المهنية وتتمحه الفرصة لإعادة النظر في مسلكه في العمل وتصرفاته في الوظيفة وعلاقاته مع زملائه ورؤسائه ومرؤسيه. (إبراهيم، ٢٠٠١، ٢١٣، ٢١٤)

وتعد الاعاقة من أكثر التحديات صعوبة وشدة من حيث تأثيرها السلبي على الإنسان وقابليته للتعليم والاندماج مع الآخرين أو الاستقلال عنه أو الوصول إلى النضج الاجتماعى وتزايد هذه الصعوبات نظراً لما يحيط ببعض أنواع الاعاقة من غموض سواء على مستوى تشخيص الاعاقة أو على مستوى فهم الأسرة لها أو اسلوب التعامل مع المعاق. (كفافي، ٢٠٠٧، ١٢)

وحيث أن رعاية المعاقين حق كفلته كافة الأديان السماوية ومبادئ حقوق الإنسان في المساواه وتكافؤ الفرص فإن كل أفراد المجتمع تمكن لهم من تنمية قدراتهم بما يجعلهم قادرين على حماية واعالة انفسهم وعلى المشاركة الفاعلة في الحياة الاجتماعية وتنمية وتطوير مجتمعاتهم. (عكاشة، ٢٠٠٩، ٥٧)

والمعاقون يعتبرون اكثر فئات المجتمع حاجة إلى جهود مهنة الخدمة الاجتماعية وتهدف إلى تمكين المعاق من أن يتكيف مع البيئة الاجتماعية المعقدة والعمل على تهيئة الظروف المناسبة لاستفادته من اساليب الرعاية الاجتماعية التي تقدم له لذلك فهي تنظر لفئة المعاقين بأنهم فى حاجة للمساعدة لكي يستطيع المجتمع الاستفادة من امكانياتهم وقدراتهم فى عملية التنمية وهذا بالطبع لا

يتم إلا من خلال تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية المختلفة لتحويلهم إلى فئة ايجابية ويحدث ذلك عن طريق الرعاية كناحية انسانية مع ما يحيطهم من اصدقاء أو افراد الأسرة أو زملاء العمل. (ابو المعاطى، ٢٠٠٦)

ويتوقف نجاح ممارسة الخدمة الاجتماعية كمهنة فى أى مجال من مجالات الممارسة على عدة عناصر من أهمها الأخصائى الاجتماعى والذى يمثل حجر الزاوية فى هذه الممارسة ويقدر ما يتوافر له من معارف علمية ومهارات وقيم مهنية ودافعية للعمل بقدر ما تصبح ممارسته فعالة ويحتاج الأخصائيين من وقت لآخر لتنمية معارفهم ومهاراتهم (فيما يعرف بالتنمية المهنية المستمرة) ليقفوا على كل ما هو جديد فى تخصصهم ومهنتهم ومجال ممارستهم. (عبدالعال، ٢٠١٥، ١٣٣٤) وهذا ما أكدت عليه دراسة (فاطمة محمد فتحى، ٢٠١٣) على ضرورة اهتمام مهنة الخدمة الاجتماعية ومجالاتها بصفة خاصة على تنمية الموارد البشرية من خلال تقويم الاداء المهني للممارسين بمعرفة جوانب الخلل والقصور فى أدائهم لتفعيل الأداء المهني لهم بما يساهم على أداء أدوارهم بنجاح مما ينعكس على تحسين الأداء المؤسسى والقيام بالدور الخدمى بكفاءة وفاعلية. ويعتبر الأخصائى الاجتماعى اساس كل تقدم يمكن أن يتحقق فى المجتمع وكلما كان أكثر معرفة ومهارة وخبرة كان أداءه لدوره أكثر كفاءة وأكثر تأثيرا فى مجالات الممارسة المهنية بالمجتمع ومن هنا تعتمد كفاءة أى منظمة فى مجالات النشاط الإنسانى المتعدد لتحقيق أهدافها على مدى قدرة افرادها على أداء وظائفهم بكفاءة وفاعلية لذا كان حرص المنظمات على الاهتمام بالعنصر البشرى وتدريبه باستمرار والعمل على رفع مستوى أدائه المهني وذلك من خلال تصميم البرامج الاجتماعية لتحسين الأداء المهني والاجتماعى.

لذا من الضرورى التأكيد على المام الأخصائى الاجتماعى بالمعارف المهنية المتنوعة كما يجب أن يزود بقدر ملائم من القيم المهنية التى تُعد أحد الأبعاد الرئيسية التى تحكم ممارسات الخدمة الاجتماعية وتوجيه سلوكيات الأفراد والجماعات والمجتمعات فضلا عن المهارات المهنية التى تسهم فى تحقيق الأهداف التى تسعى إليها المهنة. (عبدالمجيد، ٢٠٠٨، ١٦)

وللتدريب المؤسسى أهمية كبيرة جدا بالنسبة لأى منظمة أيا كان نوعها أو حجمها أو مجال عملها أو مستواها أو نوع المنهج الذى تقدمه حيث يستخدم التدريب بصفة أساسية فى تزويد الأخصائيين الاجتماعيين بالمهارات الفنية مثل التدريب على كيفية إعداد خطة أو ميزانية بشكل سليم كما أنه أحد المحددات الرئيسية لتحسين العنصر البشرى حتى يصبح أكثر استعدادا أو قدرة على أداء المهام المطلوبة منه بالشكل المطلوب والمناسب بأبتكار. (ابو النصر، ٢٠٠٨، ١٧٦)

وظهرت من هنا الأهمية القصوى للبرامج التدريبية بالنسبة للمتدرب حيث أن التدريب موقف إنساني منظم ونشاط يتم التخطيط له لكي يساعد على تضيق الفجوة من القدرة الواقعية والقدرة المطلوبة على مستوى المعلومات والخبرات والمهارات والاتجاهات لدى المتدرب وتحسين أساليبه في العمل بكفاءة ومقدرة عالية وفاء بمقتضيات التنمية المهنية الشاملة. (العجمي، ٢٠٠٦، ١١)

لذلك لا بد أن يكون الأخصائي الاجتماعي الذي نريده حَقًا عارفًا لواجباته متمتعًا بالكفايات اللازمة لعمله وبالأسس التربوية الحديثة بحيث ينعكس ذلك على دوره وعمله.

فالكفايات المهنية هي تلك المهارات المهنية والمعرفية والمهارية والوجدانية والشخصية التي يجب توافرها لدى الأخصائي الاجتماعي مثل الامام بالمعلومات الأساسية من نظريات وتقديم وتعديل سلوك ووضع الخطط والبرامج والأنشطة والمهارات الاجتماعية.

فالكفاية المهنية تُعد من المفاهيم الحديثة نسبيًا في مجال التربية وبذلك أصبح مصطلح تنمية الكفايات من أهم أولويات تحسين عملية التعليم في كثير من دول العالم وأن الأخصائي الكفء المتقن للكفايات المهنية هو القادر على تحقيق أهداف مجتمعه التربوية بفاعلية واتقان. (المصري، ٢٠١٢، ١٠)

ولقد أكدت العديد من الدراسات السابقة ما يعاني منه بعض الأخصائيين من ضعف في معرفتهم للمعارف والمهارات والخبرات المهنية للخدمة الاجتماعية وبالتالي يصبح الامام بهذه المعارف المهنية عقبات تؤثر تأثيرًا سلبيًا على أدائهم المهني بصفة خاصة وعلى المجتمع بأكمله بصفة عامة.

فقد اكدت دراسة (Hardness and Others, ٢٠٠٠) على تعظيم الاهتمام بمعالجة القصور الذي يعتري الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين ولن يتحقق ذلك إلا من خلال الأمن خلال برنامج تدريبي هادف يقوم على اسس واستراتيجيات الخدمة الاجتماعية، الأمر الذي يسهم في تدعيم اداء الأخصائيين الاجتماعيين في تعاملهم مع العملاء.

وأكدت أيضًا دراسة نايت وكارولين (Knight & Carolyn, ٢٠٠٠) على أهمية توفير فرص التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين من خلال برامج التدريب التي تؤثر بصورة ايجابية على الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية.

وأكدت دراسة (نضال عودة البشتيني، ٢٠٠٢) على أهمية التدريب للعاملين بالمؤسسة لزيادة قدرتهم على تغيير اتجاهات افراد المجتمع نحو المعاقين واتجاهات المعاقين الخاصة بأنفسهم

بالإضافة إلى تنمية قدرتهم على زيادة التفاعل والاتصال بين ذوى الاحتياجات الخاصة وغيرهم من الأفراد.

كما هدفت دراسة شاريت وجينيفر (Charette, Gennifer, ٢٠٠٨) إلى ضرورة إجراء تدريب للأخصائيين الاجتماعيين لزيادة المعارف والخبرات اثناء تعاملهم مع العملاء كما اسفرت نتائج الدراسة عن تدريب الأخصائيين الاجتماعيين على تطوير وتخطيط العلاج واستخدام التدخلات المباشرة مع العملاء.

وأكدت دراسة كوين وجريجورى (Quinn & Gregorio, ٢٠١٠) على متطلبات التعليم المستمر للممارسين المهنيين فى مجموعة من المهارات الأساسية التى تساعدهم على الممارسة المهنية بصورة اكثر فاعلية.

وهذا ما توصلت إليه دراسة (محمد محمد سعيد، ٢٠١١) إلى ضرورة تزويد الأخصائيين الاجتماعيين بالمهارات والمستحدثات العلمية والتقنية والنظريات المهنية التى تؤهلهم للتعامل مع المتغيرات الحديثة بكفاءة أعلى وسد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين فى مجال الممارسة المهنية عن طريق وسائل التدريب الحديثة سواء داخل منظمات العمل الاجتماعى او تبادل الخبرات والزيارات ومهام العمل الخارجية والتى تتيح الفرصة للوقوف على كل ما هو حديث فى مجالات الرعاية الاجتماعية.

وأوصت دراسة (ايمن أحمد حسن جلاله، ٢٠١١) بضرورة الاهتمام بدراسة الاحتياجات التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية فى المجالات المختلفة والتخطيط للبرامج التدريبية وتنفيذها وتقييمها وذلك للمساهمة فى التنمية المهنية للطلاب كما تؤكد الدراسة بضرورة الاهتمام بكل ما هو جديد فى المجال المدرسى وتقديم البرامج التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية لتنمية معارفهم ومهاراتهم.

كما أوصت دراسة (محمد عبيد عياد، ٢٠١٢) بضرورة العمل على تطوير مهارات الأخصائيين الاجتماعيين الطبيين مهنيًا وعلميًا وتوفير برامج تدريبية وفق احتياج كل أخصائي اجتماعى والعمل على مواكبة التطورات العلمية المتلاحقة للخدمة الاجتماعية الطبية.

وأكدت دراسة (على عبدالله محمد، ٢٠١٤) إلى وجود ضعف فى المعارف المرتبطة بالاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين ووجود معوقات فنية ومهنية تؤثر سلبيًا على مستوى الاداء المهني.



واستهدفت دراسة (جمال عبدالحفيظ، ٢٠١٧) تحديد المتطلبات المعرفية والمهارية والقيمية والإدارية اللازمة لتفعيل الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي مع متعددي الاعاقة ومن ثم الخروج بمؤشرات لوضع برنامج تدريبي من منظور خدمة الفرد.

وأوصت دراسة (دلال بنت العاصي، ٢٠١٧) بضرورة تدريب الأخصائيين الاجتماعيين لاعادتهم للقيام بمهام عملهم بالكفاءة المطلوبة وتوفير الدورات التدريبية المتخصصة التي تساعدهم على اكتساب المهارات اللازمة لذلك.

انطلاقاً من نتائج وتوصيات الدراسات السابقة والتراث النظري المرتبط بموضوع الدراسة ومن خلال الواقع العملي اتضح أن هناك العديد من المعارف والمهارات والخبرات القليلة لدى الأخصائيين الاجتماعيين وتكون غير واضحة في اذهانهم وبالتالي تحد من قيامهم بادائهم المهني بكفاءة وفاعلية. وبالتالي عدم تنمية الكفاية المهنية سيؤثر بالسلب على الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين.

لذا يجب العمل على تنمية هذه القدرات والمعارف والمهارات لدى الأخصائيين الاجتماعيين بالقدر الكافي من خلال تدريبهم.

يتضح من خلال ما سبق أن عمل الأخصائي الاجتماعي بمؤسسات رعاية المعاقين يحتاج إلى معرفة دقيقة بمشكلات واحتياجات التلاميذ والعمل على توفيرها وحلها وذلك من خلال تنمية المعارف والمهارات والقدرات بالقدر الكافي وذلك من منطلق أن المعارف والمهارات والخبرات والقدرات والقيم المهنية اللازمة للعمل بكفاءة هي المحتويات الأساسية للكفاية المهنية وبذلك يتمكن من مساعدة هؤلاء التلاميذ لكي يكتسبوا المهارات والاتجاهات السليمة التي تساعدهم على أن يكونوا مواطنين صالحين في المجتمع.

ويكون ذلك من خلال البرامج والأنشطة التي يقدمها الأخصائي الاجتماعي داخل مؤسسات رعاية المعاقين ولكي تؤتي هذه البرامج ثمارها فلا بد من تنمية الكفاية المهنية للأخصائي الاجتماعي من خلال برامج التدريب المؤسسي التي تعدله وتصلق مهاراته وخبراته والتي تنعكس على التلاميذ من خلال عمله.

لذلك جاءت الدراسة الحالية لتتناول قضية محورية مفادها تحديد فاعلية التدريب المؤسسي في تنمية الكفايات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين.

### ثانياً: أهمية الدراسة:

وتحدد أهمية الدراسة فيما يلي:

**١ - الأهمية العلمية للدراسة:**

- أهمية العنصر البشرى واكسابه الخبرات والمهارات لكى يجابه الأوضاع الاجتماعية والتعليمية ويواكب ظروف المجتمع المختلفة ولن يأتى ذلك إلا من خلال تدريبه المستمر .
- تعتبر هذه الدراسة من الدراسات التقييمية فى الخدمة الاجتماعية التى تؤكد هوية المهنة من خلال تعاون المؤسسة التعليمية مع المؤسسة الأكاديمية.

**٢ - الأهمية العملية للدراسة:**

- حاجة الأخصائيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين إلى التدريب المكثف حتى يتم تزويدهم بالخبرات والمهارات والمعلومات والمعارف التى تنمى كفاءتهم فى العمل.
- طبيعة العمل فى مجال المعاقين وما يحتاجه الطلاب باعتبارهم فئة ذو احتياجات خاصة يتطلب مهارة فائقة وإداء متميز للأخصائيين الاجتماعيين ولا يأتى ذلك إلا من خلال التدريب المؤسسى الدائم.
- رغبة الباحثة فى معرفة مدى تأثير التدريب المؤسسى الدائم فى تنمية الكفايات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين.

**ثالثاً: أهداف الدراسة:**

تسعى الدراسة إلى تحقيق هدف رئيسى هو:

قياس فاعلية التدريب المؤسسى فى تنمية الكفايات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين.

ويمكن تحقيق هذا الهدف الرئيسى من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- ١- قياس فاعلية التدريب المؤسسى فى تنمية الكفايات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين.
- ٢- قياس فاعلية التدريب المؤسسى فى تنمية الكفايات المهارية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين.
- ٣- قياس فاعلية التدريب المؤسسى فى تنمية الكفايات القيمية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين.
- ٤- تحديد المعوقات التى تحول دون تحقيق برامج التدريب المؤسسى التى يؤديها الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين لأهدافها.

**رابعاً: تساؤلات الدراسة:**

تسعى هذه الدراسة للإجابة على تساؤل رئيسى مؤداه:

ما مدى فاعلية التدريب المؤسسى فى تنمية الكفايات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين؟

ويمكن الإجابة على هذا التسؤل الرئيسى من خلال الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية:

١- ما مدى فاعلية التدريب المؤسسى فى تنمية الكفايات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين؟

٢- ما مدى فاعلية التدريب المؤسسى فى تنمية الكفايات المهارية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين؟

٣- ما مدى فاعلية التدريب المؤسسى فى تنمية الكفايات القيمية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين؟

٤- ما المعوقات التى تحول دون تحقيق برامج التدريب المؤسسى التى يؤديها الأخصائيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين لأهدافها؟

**خامساً: مفاهيم الدراسة وإطارها النظرى:**

**١- مفهوم الفاعلية: Effectiveness**

هناك العديد من التعريفات التى تصف الفاعلية ومنها ما يلى:

الفاعلية فى اللغة تعنى مقدرة الشئ على التأثير (المعجم الوجيز، ٢٠٠٨) عرفها معجم العلوم الاجتماعية بأنها الاطار الذى تتحقق من خلاله الأهداف المحددة مسبقاً وذلك لجهود مهنية مبدولة كما تهدف إلى قياس اثر البرامج أو المشروع بالمقابلة مع الأهداف التى تم تحديدها لانجازها للمساهمة كما توضح جميع القرارات ووضع وتطور البرامج. (David, ١٩٩٦)

وتشير الفاعلية بأنها مدى قدرة المؤسسة على اشباع حاجات المواطنين أو مواجهة مشكلاتهم. (Wekpdia, ٢٠٠٩)

كما تعرف بأنها عملية التعرف على نتائج الانجاز والقرارات التى اتخذت ونفذت مقارنة بالمستويات الواجب تحقيقها. (Rechard, ٢٠٠١)

وترى الباحثة ان المفهوم الاجرائى للفاعلية يشير إلى النتائج الحالية لجهود التدريب المؤسسى وما إذا كانت هذه المخرجات هى كما كانت متوقعة اى مساوية للأهداف.

**٢- مفهوم التدريب المؤسسى:**

يتضمن مفهوم التدريب المؤسسى ما يلى:

### (أ) مفهوم التدريب: Training

هو عملية مدروسة لتعديل الاتجاه أو المعرفة أو السلوك المهارى من خلال اكتساب الخبرة لتحقيق اداء فعال فى نشاط ما او مجموعة من الأنشطة ويتمثل الهدف فى تطوير قدرات الأفراد وفى تلبية احتياجات الأشخاص العاملين فى المؤسسة فى الوقت الحاضر والمستقبل. (لجنة خدمات القوى البشرية، ٢٠١٢، ٣٧)

كما انه اكتساب الشخص لمهارات جديدة نتيجة لاعطائه مجموعة من المواد العلمية والمواقف التعليمية التى تهدف إلى رفع كفاءته. (محرم، ٢٠١١، ١٤١)

كما أن التدريب عملية مستمرة خلال حياة الفرد تستمر حتى اخر حياته وفقاً لاحتياجاته كفرد وكأحد العاملين فى احدى المنشآت وكعضو فى المجتمع. (Rodney, ١٩٩٣, ٣٣٦)

ويرى (Brian R.Johnson) أنه يمكن النظر لمفهوم التدريب على النحو التالى:

١- أن التدريب ليس عملية مفاجئة ولا ينشأ من عدم أو من فراغ ومن ثم يجب الحرص على وجود برامج تدريبية فعالة تصلح لتحقيق أهداف المنظمة.

٢- أن التدريب قد لا يكون اهتمامه الرئيسى بالمنظمة فى احيان كثيرة يمكن للمنظمة الاستعانة بكوادر وطاقات بشرية مؤهلة ومدربة بدرجة لا يحتاجون معها للتدريب.

٣- بعض المنظمات قد لا تحتاج لتدريب متقدم لنمو الطاقات البشرية بها فقد تكون قادرة على جلب وتعيين كوادر مؤهلة بالفعل.

ويستند تدريب الأخصائى الاجتماعى وفق اسلوب الكفايات المهنية على تحليل المكونات التالية: (فالوقى، ١٤٢٥، ٧٦-٧٧)

١- مجال شخصية الفرد: كفايات تدريبية تتعلق بقدرة الفرد على ضبط انفعالاته المهنية فى المواقف التعليمية (الكفاية السلوكية).

٢- مجال فهم الفرد لمهنته: كفايات تدريبية تتعلق بقدرة الفرد على الادراك المعرفى وتجنب الأخطاء المهنية (الكفايات المعرفية).

٣- مجال طرق التعلم: كفايات تدريبية تتعلق بقدرة الفرد على استثارة اهتمام المسفيدين وخلق الدافعية لديهم (الكفايات المهارية).

وترى الباحثة أن الأساليب المتبعة فى تنفيذ البرامج التدريبية يجب أن تكون متنوعة والاختيار الانسب والسليم لهذه الأساليب يعمل على خلق جو مناسب ومشجع للمتدرب ويؤدى إلى زيادة المشاركة والإبداع.

#### معوقات ومشاكل التدريب:

هناك بعض العوامل التى تؤدى إلى عدم فعالية التدريب من أهمها: (ابو المعاطى، ٢٠١٢، ٣٨٠)

١- عدم التحديد السليم للاحتياجات التدريبية للأفراد على أسس علمية سليمة مما يجعل من البرامج غير متمشية مع الاحتياجات الفعلية.

٢- الاغتراب والعزل اى اغتراب الفرد المتدرب عن برنامج التدريب وعن الاحتياجات للمتدربين بحيث لا تتمشى مع اعدادهم وتدريبهم.

٣- عدم اختيار اسلوب التدريب المناسب أو الأساليب التدريبية المناسبة وفقاً لطبيعة الأفراد المتدربين من ناحية وأهداف البرنامج من ناحية أخرى.

٤- عدم تقييم برنامج التدريب لمعرفة نقاط القوة والضعف فيه والعمل على تلافى نقاط الضعف وتدعيم نقاط القوة مما يسهم فى فاعلية البرنامج التدريبى.

٥- عدم اعطاء الفرد المعلومات المهنية الكافية عن مهام وظيفته إلا بقدر خشية أن يتفوق الموظفون فى اداء اعمالهم على رؤسائهم.

٦- كبر حجم المدخلات بمعنى ان ما يتضمنه البرنامج التدريبى من موضوعات كبيرة وضخمة فوق طاقة المتدربين مما يقلل من فرصة الاستيعاب لمحتوياته والاستفادة منها.

#### الاقتراحات العلمية للتدريب الفعال: (فرنافا، ٢٠٠٤، ٩٢)

١- ادراك المدرب أو المدربة أن مهمتهم هى مساعدة الأفراد المشاركين فى البرنامج على التعلم الصحيح والايجابى.

٢- لكى يكون الأفراد مدفوعين أكثر ناحية التعلم الايجابى يجب أن يدركوا أن مستواهم المهنى الحالى من ضعف القدرة والخبرة والمهارة والتصرفات المهنية يحتاج للتنمية والتطوير للأداء الكافى إن كانوا سيقبلون على تأدية عملهم بطريقة تنال رضاهم ورضا الآخرين.

٣- توجيه الأفراد للمعارف التى يجب أن يتعلمونها ومنحهم التغذية الاسترجاعية لأسلوب أدائهم للعمل.

٤- يعتبر التدريب عملية ايجابية فى المقام الأول وليست سلبية يتعلم عن طريقها الأفراد ويجب أن يتفاعلوا مع مدربيهم.

٥- يجب أن يستمع المدرب الكفاء للمدربين لكي يتعرف على احتياجاتهم ومشاكلهم المهنية.  
٦- الأهم من ذلك يجب على المدرب الفعال أن يتبنى منهجًا تعليميًا بناءً قائمًا على تنمية القدرات والخبرة.

## ٢- مفهوم المؤسسة:

يعرفها قاموس الخدمة الاجتماعية على انها منظمات انشئت لتحقيق أهداف اجتماعية معينة وليس بغرض الحصول على الربح ويضم هذا المصطلح من الناحية العلمية المؤسسات التي تدعم ماليًا من الحكومة وهي عادة مؤسسات خاصة واجتماعية وتطوعية وبشرط الا يكون لها هدف أساسى فى الحصول على الربح. (Robert, ١٩٨٧, ١٠٨)

وتؤكد دائرة معارف الخدمة الاجتماعية على جانب الهدف غير الربحى وأن كانت تضيف استبعاد المؤسسات التجارية والحكومية من هذا القطاع وتذهب إلى أن تلك المنظمات ذات وظائف متعددة وأهداف متنوعة ثقافية واجتماعية وأنها قد تكون قومية أو محلية كما أنها تسهم بشكل كبير ومتميز فى مجال الخدمات الاجتماعية وتعتمد على العمالة التطوعية فى وضع سياستها وتنفيذ برامجها وعادة ما تعتمد فى تمويلها على هيئات المتطوعين. (Felice, ١٩٩٥, ١٧٧٢)

هى جماعة من الأشخاص يرتبطون معا للعمل تجاه تحقيق هدف أو غرض معين. ( Ford, ١٩٨٥, ١٣)

وترى الباحثة أن التعريف الاجرائى للتدريب المؤسسى يسعى إلى تنمية النواحي التالية  
للأخصائيين الاجتماعيين:

- ١- المعارف النظرية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين وتشمل:
  - معارف تتعلق بنسق العمل مثل (معرفة خصائص وسمات التلاميذ - معرفة احتياجات التلاميذ - معرفة مشكلاتهم)
  - معارف مهنية مثل (معارف عن وضع الخطة السنوية - معارف عن تصميم البرامج والأنشطة المختلفة - معرفة أساليب التسجيل المختلفة)
  - معارف تتعلق بطبيعة العمل بمؤسسات رعاية المعاقين مثل (معرفة القوانين واللوائح التي تنظم العمل - معرفة طبيعة الدور الإدارى للعمل فى هذه المؤسسات - معرفة طبيعة العمل الفريقى داخل هذه المؤسسات).

٢- المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين وتشمل:

- مهارات خاصة بالتعامل مع نسق العمل مثل (مهارة المقابلة - مهارة تقدير مشاعر التلاميذ - مهارة ملاحظة سلوك العميل)
- مهارات مهنية مثل (مهارة اقامة الاجتماعات واللقاءات وإدارتها بفاعلية - مهارة تنظيم العمل وإدارة الوقت - مهارة المناقشات الجماعية)
- ٣- القيم الايجابية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين وتشمل:
- قيم ايجابية خاصة بالتعامل مع نسق العمل مثل (احترام رغبات وميول التلاميذ - مراعاة الفروق الفردية بينهم).
- قيم ايجابية مهنية مثل (الالتزام بالمبادئ المهنية فى العمل - الايمان بقيمة العمل لتحقيق الصالح العام - الرضا الوظيفى والافتناع بالعمل كأخصائى يعمل مع التلاميذ ذوى احتياجات خاصة).
- ٣- مفهوم الكفايات المهنية:
- تعرف الكفاية لغويًا: بأنها ما يكفى ويغنى عن غيره ومقدره هو ذو كفاية فى عمله أما كفاءه فهى شهادة الكفاية المهنية. (معجم المنجد، ٢٠٠٦، ١٢٢٥)
- اما اصطلاحًا فقد عرفت على أنها: القدرة على ممارسة مجموعة من المهارات والمعارف والأساليب وانماط السلوك التى يبدىها الفرد بشكل يتسم بالثبات والاستمرار فى اثناء مزاوله المهنة، وللكفاية شكلان:
- ظاهر يتمثل بالاداء الذى يبدىه الفرد ويمكن ملاحظته وقياسه.
- كامن يتمثل بالمعارف والمهارات والمفاهيم التى يتطلبها العمل لكى يؤدى بشكل جيد. (عبدالهاشمى، ٢٠٠٩، ٣٩)
- كما انها مجموعة المعارف والمهارات والاجراءات والاتجاهات التى تمكن الأخصائى والطالب من المهارات المهنية والتخطيط والتنفيذ والتطوير كما انه يمكن ملاحظتها وقياسها. (ابراهيم، ٢٠١٢، ١٥٢)
- وفى المعاجم الأجنبية يستعمل "فرانك ووجنالز" Frank and Wagnalls لفظ القدرة ability مرادفًا للفظ الكفاية ويعرفها بأنها "استدعاء كل قدرات الفرد وتوجيهها نحو الشئ لانجازه. (Hayes, ٢٠٠٥)
- فى حين عرفت سهيلة الفتلاوى الكفاية بأنها "قدرات نعبر عنها بعبارات سلوكية تشمل مجموعة من مهام (معرفية - مهارية - وجدانية) تكون الأداء النهائى المتوقع انجازه بمستوى معين

مرضى من ناحية الفاعلية والتي يمكن ملاحظتها وتقويمها بوسائل الملاحظة المختلفة. (الفتلاوى، ٢٠٠٣، ٢٩)

ويرى هيوستون وهوسان (Houston and Howsan) أن الكفاية تعنى التمكن من أداء عمل معين وأن التعليم وفقاً لهذا المفهوم يختلف فى الافتراضات التى يقوم عليها والمداخل التى يستخدمها إذا أنه يركز على امتلاك المعارف والمهارات وليس مجرد امتلاكها أو استظهارها ولكن لاستخدامها فى أداء عمل معين. (Houston, ٢٠٠٥, ٣٢)

اما ماكشن (Mcashen) فيعرف الكفايات بأنها المعارف والمهارات والقدرات التى يكتسبها الفرد لتصبح جزءاً من سلوكه الأمر الذى يمكنه من أداء سلوكيات مرضية فى المجالات المعرفية والانفعالية والحركية وتبين هذه الكفايات الأغراض التعليمية للبرنامج الذى يقوم الفرد بدراسته وتكتب فى صورة أهداف محددة يجب تحقيقها. (Mcashen, ٢٠٠٧, ٧٦)

وعرفت الباحثة الكفايات المهنية إجرائياً فى هذه الدراسة بأنها:

- قدرة الأخصائيين الاجتماعيين على التخطيط السليم للعمل المهني.
  - قدرتهم على النمو المهني السليم.
  - قدرتهم على احداث التغيرات السلوكية للتلاميذ.
  - يرتبط ذلك كله بالقدرات الذهنية والجسمية والنفسية والاجتماعية للأخصائى الاجتماعى بصفة عامة واخصائى يعمل مع تلاميذ ذوى احتياجات خاصة بصفة خاصة.
- أهمية الكفاية المهنية للأخصائى الاجتماعى: (المصرى، ٢٠١٢، ٤٤، ٤٥)**
- ١- تنمية قدراته ومهاراته واستعداداته من أجل أن يرتقى بمستوى المهنة بصفة عامة وبمستوى تلاميذه بصفة خاصة ويتقدم علمياً ومهنياً بما يعود بالفائدة على العملية التعليمية.
  - ٢- الوقوف على مستوى الأداء المهني لديه وتحديد نقاط القوة وتدعيمها وتحديد نقاط الضعف وعلاجها.
  - ٣- زيادة الدافعية والرضا الوظيفي للفرد نحو مهنته.
  - ٤- تعدد الأدوار التى يقوم بها فهو مطالب بأن يكون ناقلاً لثقافة المهنة لأمتة عبر الأجيال ويعينهم على الاتصال بمصادر الثقافة والمعرفة وناقداً واعياً يبصر تلاميذه بأداب أمتهم
  - ٥- التمكن من فهم علوم العصر وتقنياته المتطورة واحتساب مهارات يطبقها فى العمل والانتاج ويوظفها.
  - ٦- مسابرة المتغيرات والتحديات المستمرة الخاصة بتطوير الأداء المهني.



ومن جهة اخرى تتمثل أهمية الكفاية فى أنها تساعد المؤسسات على مواجهة ما يلى: (هلال، ٢٠٠٧، ٥٨)

١- النمو الكبير للمؤسسات ومستلزمات تنوع أنشطتها.

٢- المشاكل والتعقيدات الصعبة التى تواجه تلك المؤسسات.

٣- زيادة حدة المنافسة الداخلية والخارجية.

٤- الرغبة المتزايدة فى الابداع والابتكار والتجديد.

#### مكونات الكفاية المهنية:

لقد تعددت تعريفات الكفاية وهى فى مجملها تعنى القدرة على عمل شئى بفاعلية واتقان فى الأداء بأقل جهد ووقت وكلفة وتشمل الكفايات كل من الكفايات المعرفية والكفايات الأدائية ما هى الالعمليات واجراءات يمكن ملاحظتها وهى تتكون من ثلاثة عناصر متكاملة فيما بينها لتكون تلك الكفاية وهذه العناصر أو المكونات هى: (فايز، ٢٠١٢، ٢٦٨، ٢٦٩)

١- **المكون المعرفى:** ويشمل عدد من المفاهيم والمبادئ التى تتصل بالكفاية ومما لاشك فيه فهى أساس ضرورى لاتقان الكفاية ومعرفتها نظريًا حيث يتم تزويد الفرد بالخلفية النظرية التى يحتاجها لمعرفة كيفية أداء ما يتطلب الكفاية من أعمال وخطوات فى ضوء تلك المفاهيم والمبادئ.

٢- **المكون الأدائى العملى:** وهو عبارة عن مجموعة من الأدوات والأعمال والحركات والمناشط القابلة للملاحظة والقياس والتى تساعد الفرد على اتمام عمله بطريقة صحيحة وتلك الاداءات تشمل على المهارات اليدوية والتعبيرات اللفظية وغير اللفظية.

٣- **المكون الوجدانى:** وهو أهم مكونات الكفاية حيث يشتمل على اتجاهات وقيم والمبادئ الأخلاقية والمواقف الايجابية التى تتصل بمهنة الفرد ومهامه بها حيث من خلالها يتم اتقان العمل فى جوانب تطبيق المعارف والمبادئ وممارسة المهارات.

الكفايات المهنية كما صنفها زياد حمدان إلى: (حمدان، ٢٠٠٨، ٥٠٢)

#### ١- الكفايات المعرفية: Cognitive Competencies

وتشير إلى المعلومات والمهارات العقلية الضرورية لأداء الفرد فى شتى مجالات عمله.

#### ٢- الكفايات الوجدانية: Affective Competencies

وتشير إلى استعداد الفرد وميوله واتجاهاته وقيمه ومعتقداته وهذه الكفايات تغطى جوانب متعددة مثل حساسية الفرد وثقته بنفسه واتجاهه نحو المهنة.

**٣- الكفايات الادائية: Performance Competencies**

وتشير إلى كفايات الأداء التي يظهرها الفرد وتتضمن المهارات النفس حركية وأداء هذه المهارات يعتمد على ما حصله الفرد سابقاً من كفايات معرفية.

**٤- الكفايات الانتاجية: Product Competencies**

تشير إلى اثر أداء الفرد لكفايته السابقة في الميدان.

**إدارة الكفايات المهنية فى المنظمات العامة: (Ley, ٢٠٠٣)**

أصبحت المنظمات العامة مشغولة بمواردها البشرية شأنها فى ذلك شأن منظمات القطاع الخاص عن طريق تطوير كفاياتها إذا أصبح ذلك يمثل:

- ١- جزء من اصلاح اجهزة الإدارة العامة خصوصاً عند صياغة استراتيجياتها وسياساتها.
- ٢- إن الإدارة الجيدة للكفايات تؤثر وجود قيادة كفاء فى هذه المنظمات.
- ٣- قوة اقسام إدارة الموارد البشرية فيها بالرغم من كثرة القرارات السياسية فى ظل عوامل العولمة.
- ٤- عنواناً لتطوير هذه الأجهزة لى تستطيع أن تبقى فى دائرة المنافسة.
- ٥- أداة لتحسين برامج التطوير والتدريب على صعيد المنظمة والعاملين ويساعد على تسهيل إدارة المعرفة.
- ٦- وسيلة وآلية من وسائل وآليات نشر المعرفة بين العاملين.
- ٧- الحاجة إلى استراتيجية تتكامل مع باقى الاستراتيجيات وخطواتها.

**سادساً: المنطلق النظرى للدراسة:**

تنطلق هذه الدراسة من:

نظرية الدعم التنظيمى:

تتبلور الفكرة الفلسفية لنظرية الدعم التنظيمى من منطلق توافر مناخ تنظيمى وثقة تنظيمية ايجابية بشأن فكرة تمكين العاملين وذلك من خلال اتاحة الفرصة للاختيار والتدريب المطلوب لتزويد العاملين بالمهارات اللازمة وتعزيز الشعور بالمسئولية وتحملهم لها وممارستهم لبعض المهام الإدارية التى قد تولد لديهم نوع من الشعور بالثقة وقدرتهم على الإدارة والتنظيم كما يساعد التمكين فى دعم التوجيه نحو الإدارة المرتكزة على المشاركة فى وضع القرار التشاركى أو بالأحرى جودة القرارات المؤسسية. (المليجى، ٢٠١٢، ٢٨١)

كما يؤدى الدعم التنظيمى إلى زيادة التزام العاملين واحساسهم بالتنمية الذاتية هذا إلى جانب أن شعور العاملين وإدراكهم لهذا الدعم وتلك المساندة سيدهم بمزيد من العناية والاهتمام وتنمية

خبراتهم ودافعيتهم نحو العمل والانتاجية، ويشير الدعم التنظيمي إلى القدر الذي تهتم فيه المنظمة برعاية أعضائها ورفاهيتهم من خلال معاملاتهم بعدالة ومساعدتهم في حل ما يواجهونه من مشكلات والانصات لشكاوهم وبمعنى آخر فالدعم التنظيمي ينعكس في صورة اهتمام القيم التنظيمية بالأفراد العاملين وتقديم المساعدات والمساهمات والعناية بهم وبصحتهم النفسية وتبدو ايجابية وفعالية للمنظمة. (المغربى، ٢٠٠٣)

والهدف من عملية الدعم هو استحداث عمالة قوية وممكنة وقادرة على اتخاذ القرار في مجال عملها وتحمل مسؤولياتها وبناء ثقة تنظيمية مناسبة تركز على الاستراتيجيات او الاليات التي تعزز الثقة والفاعلية او الثقة في تحقيق الأهداف. (معراج، ٢٠١٥، ١٦)

وفي ضوء ما تقدم يمكن ان نبرز السمات التي تقوم عليها نظرية الدعم التنظيمي وفقاً للدراسة الحالية على النحو التالي:

- ١- توجد علاقة تبادلية ايجابية بين الأخصائيين الاجتماعيين وبين زملائهم ورؤسائهم في العمل.
- ٢- يتم تبادل الجهد والولاء من الأخصائيين الاجتماعيين بالمعاملة المحترمة المحفوفة بالكرامة والتقدير من زملائهم ورؤسائهم في العمل.
- ٣- تجسد الجهات المسؤولة في المنظمة (القيادة) طبيعة تعامل المنظمة مع الأخصائيين الاجتماعيين.
- ٤- أن تكون العلاقة بين الأخصائيين الاجتماعيين ورؤسائهم في العمل ايجابية.

#### سابعاً: الاجراءات المنهجية للدراسة:

##### ١- نوع الدراسة:

يتحدد نوع الدراسة وفقاً للهدف الذي تسعى إليه وتهدف الدراسة الحالية إلى قياس فاعلية التدريب المؤسسى في تنمية الكفايات المهنية للأخصائيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين بالتالى ينتمى نوع الدراسة الحالية إلى نمط الدراسات التقييمية.

##### ٢- المنهج المستخدم:

يرتبط المنهج الملائم للبحث ارتباطاً وثيقاً بكل من موضوع البحث من جهة وأهدافه من جهة اخرى وقد استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعى باستخدام الحصر الشامل للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين.

## ٣- أدوات الدراسة:

اتساقاً مع متطلبات الدراسة فقد اعتمدت الباحثة على أداة اساسية لجمع البيانات حيث تتفق هذه الاداة مع طبيعة ونوع الاستراتيجية المستخدمة فى الدراسة وطبقاً لنوع الدراسة وطبيعة المنهج المستخدم سوف تقوم الباحثة باستخدام الاداة التالية:

مقياس للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين.

## تتمثل ابعاده فى الاتى:

- الكفايات المعرفية.
- الكفايات مهارية.
- الكفايات القيمية.

## خطوات إعداد وتصميم أداة المقياس:

**الخطوة الاولى:** تحديد موضوع القياس: والذى ارتبط بصورة علمية بموضوع الدراسة وأهدافها ومن ثم تحديد صياغتها تحت عنوان " فاعلية التدريب المؤسسى فى تنمية الكفايات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية المعاقين "

**الخطوة الثانية:** مرحلة جمع العبارات وصياغتها صياغة علمية صحيحة فى اطار موضوع الدراسة واعتمدت الباحثة فى جمع عبارات المقياس على عدة مصادر وهى:

(أ) الاطار النظرى للدراسة والتراث النظرى للخدمة الاجتماعية بصفة عامة ومجال المعاقين بصفة خاصة والمعطيات والدراسات والبحوث العلمية الاخرى التى تتصل بموضوع الدراسة.

(ب)الرجوع إلى الدراسات السابقة والمقاييس من الأدوات الاخرى المرتبطة بمؤسسات رعاية المعاقين وذلك لجمع عبارات المقياس وتحديد أبعاده والتى تتمثل فى:

- مقياس الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع المعاقين ذهنياً.(قاسم، ٢٠١٣)

- مقياس فعالية برنامج تدريبى لتنمية الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين لتحسين جودة الخدمات المقدمة للأطفال مجهولى النسب. (فهيد، ٢٠٢٠)

## وتتضمن أداة المقياس ما يلى:

(أ) البيانات الأولية.

(ب)بيانات متعلقة بالبعد الاول وهى الكفايات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين وتتضمن (٢٠) عبارة.

(ج) بيانات متعلقة بالبعد الثانى وهى الكفايات المهارية للأخصائيين الاجتماعيين وتتضمن (٢٠) عبارة.

(د) بيانات متعلقة بالبعد الثالث وهى الكفايات القيمية للأخصائيين الاجتماعيين وتتضمن (٢٠) عبارة.

وقد اعدت عبارات المقياس وقد تم انتقاء هذه العبارات وتوزيعها على ابعاد المقياس فى ضوء اطلاع الباحثة على المقاييس المختلفة لمؤسسات رعاية المعاقين كما روعى فى صياغة عبارات المقياس الا تكون ايجابية لاجابة معينة او مركبة بقدر المستطاع وهكذا تم اعداد المقياس فى صورته الأولية تمهيداً لخضوعه لاجراءات الصدق والثبات.

#### الخطوة الثالثة: صدق المقياس:

تم عرض المقياس فى صورته المبدئية على مجموعة محكمين من ذوى الخبرة المرتبطة بموضوع المقياس من السادة أعضاء هيئة التدريس ما بين (استاذ - استاذ مساعد) من تخصصات الخدمة الاجتماعية بجامعة الفيوم وذلك لمساعدة الباحثة فى تحكيم المقياس وتحديد ما يلى:

(أ) مدى ارتباط العبارة بمضمون كل بُعد.

(ب) مدى وضوح وسلامة الصياغة.

(ج) اقتراح او اضافة عبارات اخرى.

ثم قامت الباحثة بتطبيق معادلة نسبة الاتفاق حول عبارات المقياس وحساب نسبة الاتفاق على هذه العبارات التى قلت نسبة الاتفاق عليها عن (٨٠٪) ولقد اخذت بتوجيهات السادة المحكمين وقد اسفرت هذه الخطوة عن صياغة بعض عبارات المقياس التى كان يوجد اتفاق حول ضرورة تعديها مرة اخرى واطافة عبارات اخرى وفى ضوء ذلك تم اعداد مقياس الدراسة فى صورته النهائية.

#### الخطوة الخامسة: اختبار ثبات المقياس:

استخدمت الباحثة معامل قياس التجانس الداخلى للمقياس (Consistency) من أجل فحص ثبات أداة الدراسة، وهذا النوع من الثبات يشير إلى قوة الارتباط بين الفقرات فى أداة الدراسة، ومن أجل تقدير معامل التجانس استخدمت الباحثة طريقة (كرونباخ ألفا)، حيث بلغ معامل الثبات الكلي (الفا) لأبعاد الأداة (٠.٧٧) وهذا يعد معامل ثبات مرتفعاً ومناسباً لأغراض الدراسة الحالية.

## جدول رقم (١)

## يوضح قيمة نتائج اختبار الصدق الذاتي للأداة

الحالة	قيمة معامل ألفا كرونباخ	الحالة	قيمة الارتباط	عدد العبارات	الأبعاد
ثابت	٠,٧٤	صادق	٠,٥٥	٢٠	البعد الأول: فى تنمية معارف الأخصائيين الاجتماعيين
ثابت	٠,٧٦	صادق	٠,٧٢	٢٠	البعد الثانى: فى تنمية المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين
ثابت	٠,٧٧	صادق	٠,٨٣	٢٠	البعد الثالث: فى تنمية قيم الأخصائيين الاجتماعيين
ثابت	٠,٧٦	صادق	٠,٦٨	١٠	البعد الرابع: الصعوبات التى تحول دون تحقيق برامج التدريب المؤسسى للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين لأهدافها
ثابت	٠,٧٧			٧٠	الاجمالي

أظهرت بيانات الجدول رقم (١) والذي يوضح نتائج الصدق الذاتي للأداة، حيث تبين أن معاملات الارتباط بين درجات كل بعد من أبعاد الاداه السابق الإشارة إليها، ودرجة جميع أبعاد الاداة إجمالاً، تتراوح بين (٠.٥٥ و ٠.٨٣) وبهذا يتضح الاتساق الداخلى بين أبعاد الأداة الحالية، مما يؤكد الصدق البنائى للأداة ككل .

## ٤- مجالات الدراسة:

## (أ) المجال المكانى:

يتحدد المجال المكانى فى عدد من المؤسسات والمراكز الحكومية والأهلية التى تتعامل مع المعاقين فى محافظة الفيوم وهى (٣) مؤسسات حكومية (١٧) مؤسسات أهلية تمثلت المؤسسات الحكومية فى جميع مدارس التلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصة وهى (مدرسة النور للمكفوفين - مدرسة الأمل للصم والبكم - مدرسة التربية الفكرية).

## مبررات الاختيار:

- الثلاث مدارس تابعة لوزارة التربية والتعليم.
  - تلك المدارس تخدم جميع التلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصة.
  - تقوم كل مدرسة بتقديم خدماتها لرعاية فئة معينة من التلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصة.
- تمثلت المؤسسات الأهلية فى كل من الجمعيات الآتية:

(التأهيل الاجتماعى للمعاقين - أصدقاء المرضى بالفيوم - المصرية لحماية الأطفال بالفيوم - المصرية لرعاية ذوى الاحتياجات الخاصة وتنمية المجتمع بالفيوم - قلوب الخير لتنمية المجتمع بالفيوم - الساعون إلى التقوى بسنورس - الحق فى الحياة - الاتحاد النوعى لذوى الاحتياجات

الخاصة - رسالة للأعمال الخيرية - جمعية منارات العطاء لتنمية المجتمع - جمعية مصر الخير - جمعية شباب مصر - حياة للتأهيل وتنمية المجتمع - الجمعية الدولية للتنمية والتعاون - المتحدون لتنمية المجتمع - الأمل والإرادة لذوى الاعاقة - جمعية الاورمان "مكتب مد النشاط"

قد تم اختيار الجمعيات السابقة لتوافر الشروط التالية بها:

- أن تكون الجمعية مشهرة ورسمية فى وزارة التضامن الاجتماعى.
- أن تكون قد مر على انشائها ٣ سنوات على الأقل.
- أن تكون من اهتمامها الأساسى فئة ذوى الاعاقة وتقديم خدمات لهم.

**(ب) المجال البشرى:**

تم عمل حصر شامل لجميع الأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية المعاقين بمحافظة الفيوم وعددهم (٨٣) أخصائى اجتماعى.

وتم اختيار العينة للأسباب الآتية:

- أ- هم أكثر الافراد احتكاكًا بالمعاقين ومن ثم يجب السعى لتنمية معارفهم النظرية واكسابهم المهارات المهنية والقيم الايجابية الخاصة بالممارسة المهنية بشكل مستمر.
- ب- يقع على عاتق هؤلاء الأخصائيين الاجتماعيين مسئولية رعاية المعاقين.
- ج- تعاون الأخصائيين الاجتماعيين بهذه المؤسسات فقد ابدوا استعدادا كبيرا لمعاونة الباحثة.

**(ج) المجال الزمنى:**

هو الفترة التى استغرقتها الباحثة فى اجراء الدراسة نظريًا وميدانيًا واستغرقت الدراسة ٤ أشهر بدأت من ٢٠٢١/٤/١م إلى ٢٠٢١/٧/٣١م.

أولاً: خصائص عينة البحث:

١- البيانات الأولية الخاصة بالأخصائيين الاجتماعيين:

جدول رقم (٢)

يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للنوع (ن = ٨٣)

النوع	ك	%
ذكر	٤٠	٤٨,٢
أنثى	٤٣	٥١,٨
الإجمالي	٨٣	١٠٠

باستقراء الجدول السابق رقم (٢) والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للنوع حيث تبين أن أعلى نسبة كانت لفئة الاناث والتي بلغت (٥١.٨%) اما بالنسبة لفئة الذكور فبلغت (٤٨.٢%) وقد يكون ذلك راجعاً إلى زيادة اعداد التلاميذ المعاقين الموجودين من الاناث الأمر الذي جعل إدارة هذه المؤسسات تركز على تعيين عدد كبير من الأخصائيات الاجتماعيات هذا بالإضافة إلى طبيعة التعامل مع التلاميذ المعاقين من الاناث تختلف عن طبيعة التعامل من الذكور.

جدول رقم (٣)

يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للسن

(ن = ٨٣)

السن	ك	%
أقل من ٣٠ سنة	١٢	١٤,٥
من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٢٩	٣٤,٩
من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٣٦	٤٣,٤
من ٥٠ فأكثر	٦	٧,٢
الإجمالي	٨٣	١٠٠

يوضح الجدول السابق رقم (٣) وصف مجتمع الدراسة من حيث متغير السن حيث كانت أعلى نسبة لمن تقع أعمارهم في الفئة العمرية من (٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة) والتي بلغت (٤٣.٤%)، يلي ذلك الفئة العمرية من (٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة) وذلك بنسبة (٣٤.٩%) يلي ذلك الفئة العمرية من (أقل من ٣٠ سنة) وذلك بنسبة (١٤.٥%) واخيراً الفئة العمرية من (٥٠ سنة فأكثر) وذلك بنسبة (٧.٢%) مما يشير إلى أن هناك تجانس بين المفردات من حيث السن.



## جدول رقم (٤)

## يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للمؤهل الدراسي

(ن = ٨٣)

م	المؤهل الدراسي	ك	%
١	دبلوم متوسط خدمة اجتماعية	٩	١٠,٨
٢	بكالوريوس خدمة اجتماعية	٥٩	٧١,١
٣	ليسانس آداب قسم اجتماع	١٢	١٤,٥
٤	ماجستير خدمة اجتماعية	٢	٢,٤
٥	دكتوراه في الخدمة الاجتماعية	١	١,٢
	الاجمالي	٨٣	١٠٠

يوضح الجدول السابق رقم (٤) المؤهل الدراسي للمبحوثين حيث تبين أن أعلى نسبة (٧١.١%) كانت للحاصلين على بكالوريوس خدمة اجتماعية يليها نسبة (١٤.٥%) للحاصلين على ليسانس آداب قسم اجتماع يليها نسبة (١٠.٨%) للحاصلين على دبلوم متوسط خدمة اجتماعية يليها نسبة (٢.٤%) للحاصلين على ماجستير خدمة اجتماعية واخيراً نسبة (١.٢%) للحاصلين على دكتوراه في الخدمة الاجتماعية.

ولعل ذلك مؤشر جيد حيث نلاحظ أن أغلبية العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين من الأخصائيين الاجتماعيين وذلك يفيد في امكانية مساعدتهم على الاستفادة من البرامج التدريبية المتاحة حيث يعد الأخصائيين الاجتماعيين من الحاصلين على درجة البكالوريوس على درجة معينة من المهارات والمعارف والخبرات وإن كانت غير كافية ولكن قد يتوافر لديهم الاستعداد للتزود بالمعارف المهنية المطلوبة والاستفادة من المهارات المهنية التي تسهم في تحقيق الهدف المنشود. وهذا ما اشارت إليه دراسة (اوجبى جاكس ٢٠٠٤, Ogbmi Gaxce) حيث أكد على ضرورة الاهتمام بإعداد العاملين مع التلاميذ المعاقين ولن يتحقق ذلك إلا من خلال التركيز على مقومات الأداء المنشود.

## جدول رقم (٥)

يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للخبرة في مجال العمل

(ن = ٨٣)

م	مدة الخبرة في مجال العمل	ك	%
١	أقل من ٥ سنوات	٩	١٠,٨
٢	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٣٢	٣٨,٦
٣	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنوات	٣٠	٣٦,١
٤	من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنوات	٦	٧,٣
٥	من ٢٠ سنة فأكثر	٣	٣,٦
٦	أخرى تذكر	٣	٣,٦
	الإجمالي	٨٣	١٠٠

يوضح الجدول السابق رقم (٥) مدة الخبرة في مجال العمل بالنسبة للمبحوثين حيث تبين أن أعلى نسبة لمن تقع خبرتهم في مجال العمل في الفئة من (٥ إلى أقل من ١٠ سنوات) وذلك بنسبة (٣٨.٦%) أما من تقع مدة خبرتهم في الفئة من (١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) بلغت نسبتهم (٣٦.١%) ومن يقع مدة خبرتهم (أقل من ٥ سنوات) بلغت نسبتهم (١٠.٨%) في حين من تقع مدة خبرتهم في الفئة من (١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة) بلغت نسبتهم (٧.٣%) وأخيراً من تقع مدة خبرتهم من (٢٠ سنة فأكثر وأخرى تذكر) جاءت بنسب متساوية وهي (٣.٦%).

وهذا يدل على عدم توافر الخبرات والكوادر اللازمة للعمل مع التلاميذ المعاقين وبذلك فالأخصائيين الاجتماعيين يحتاجون إلى المزيد من الخبرة والمهارة والدراية التي تجعلهم أكثر قدرة على التعامل مع التلاميذ المعاقين.

وهذا ما أكدت عليه دراسة (كاربون فينست ٢٠٠٣, Carbone Vincet) حيث اشارت إلى أن الأخصائيين الاجتماعيين في حاجة مستمرة لإكتساب المزيد من الخبرات المهنية في كيفية التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة.

## جدول رقم (٦)

## يوضح الدورات التدريبية بالنسبة لعينة الدراسة

(ن = ٨٣)

م	هل حضرت دورات تدريبية	ك	%
١	نعم	٨١	٩٧,٦
٢	لا	٢	٢,٤
	الاجمالي	٨٣	١٠٠

باستقراء الجدول السابق رقم (٦) والذي يوضح حصول الأخصائيين الاجتماعيين للدورات التدريبية يتضح أن الغالبية العظمى منهم حصلوا على دورات تدريبية وذلك بنسبة (٩٧.٦%) أما نسبة (٢.٤%) لم يحصلوا على دورات تدريبية الأمر الذي يوضح لنا أن الأخصائيين الاجتماعيين قد حصلوا على قدر مناسب من التدريب الذي يؤهلهم للعمل مع التلاميذ المعاقين بمؤسسات رعاية المعاقين.

## جدول رقم (٧)

## يوضح توقيت الالتحاق بالدورات التدريبية بالنسبة لعينة الدراسة

(ن = ٨٣)

م	في حالة الاجابة بنعم ما الدورات متى كانت هذه الدورات	ك	%
١	قبل العمل	١٩	٢٢,٩
٢	اثناء العمل	٦٤	٧٧,١
	الاجمالي	٨٣	١٠٠

يتضح من الجدول السابق رقم (٧) أن أعلى نسبة بلغت (٧٧.١%) من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مؤسسات رعاية المعاقين قد التحقوا بالدورات التدريبية اثناء العمل يليها نسبة (٢٢.٩%) من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مؤسسات رعاية المعاقين قد التحقوا بالدورات التدريبية قبل العمل وهذا الأمر يؤكد أنه لا يمكن استثمار قدرات هؤلاء الاخصائيين الاجتماعيين العاملين في مؤسسات رعاية المعاقين إلا من خلال الحاقهم بالدورات التدريبية والتي من شأنها أن ترفع مستوى أدائهم خاصة أن طبيعة العمل مع التلاميذ المعاقين تختلف باختلاف بيئاتهم.

وهذا ما أكدت عليه دراسة (ليون واخرون ٢٠١١, Lyon AR, et al) بعنوان القول اسهل من الفعل في مدارس برامج التدخل المهني حيث أكدت على أن البرامج التي تقدم للعاملين اثناء قيامهم بالتدخل المهني وهي برامج تقدم بعد انتهاء فترة الدراسة واثناء الوظيفة قد حققت نتائج عالية لتثبيت فعالية هذه البرامج وتوصى بها وأيضًا عدم تلقيهم لهذه البرامج يمنع استمرارية المشروعات في برامج التنمية المجتمعية.

## جدول رقم (٨)

## يوضح عدد الدورات التدريبية لعينة الدراسة

(ن = ٨٣)

م	كم عدد الدورات التدريبية التي حضرتها	ك	%
١	من ٢ إلى أقل من ٤ دورات	٢٢	٢٦,٥
٢	من ٤ إلى أقل من ٦ دورات	٣٠	٣٦,٢
٣	من ٦ إلى أقل من ٨ دورات	٢٤	٢٨,٩
٤	من ٨ دورات فأكثر	٧	٨,٤
	الإجمالي	٨٣	١٠٠

يتضح من الجدول السابق رقم (٨) والذي يوضح عدد الدورات التدريبية لعينة الدراسة أن أعلى نسبة بلغت (٣٦.٢%) حصلوا على (٤ إلى أقل من ٦ دورات) يليها نسبة (٢٨.٩%) حصلوا على (٦ إلى أقل من ٨ دورات) في حين أن نسبة (٢٦.٥%) حصلوا على (٢ إلى أقل من ٤ دورات) وأخيراً نسبة (٨.٤%) حصلوا على (٨ دورات فأكثر) وهذا يعنى أن هناك تشتت في عدد الدورات التي حصل عليها المبحوثين من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مؤسسات رعاية المعاقين الأمر الذي يجعل هذه النسبة يمكن الرجوع إليها في وضع وتصميم الدورات التدريبية ومحتواها والتي تتم بناء على احتياجات العمل.

## جدول رقم (٩)

## يوضح الموضوعات التي تناولتها الدورات التدريبية بالنسبة لعينة الدراسة

(ن = ٨٣)

م	ماهي الموضوعات التي تناولتها هذه الدورات التدريبية	ك	%
١	متطلبات دمج المعاقين بالمدارس	٢٠	٢٤,١
٢	كيفية التعامل مع طفل معاق	٤٢	٥٠,٦
٣	تعديل سلوك ذوى الاحتياجات الخاصة	٢١	٢٥,٣
	الإجمالي	٨٣	١٠٠

يتضح من الجدول السابق رقم (٩) والذي يوضح الموضوعات التي تناولتها الدورات التدريبية لعينة الدراسة حيث كانت أعلى نسبة (٥٠.٦%) من الموضوعات التي تناولتها الدورات التدريبية عن كيفية التعامل مع طفل معاق يليها نسبة (٢٥.٣%) من الموضوعات التي تناولتها الدورات التدريبية عن تعديل سلوك ذوى الاحتياجات الخاصة وأخيراً نسبة (٢٤.١%) من الموضوعات التي تناولتها الدورات التدريبية عن متطلبات دمج المعاقين بالمدارس وهذا يوضح أن هناك تباين في الموضوعات التي تناولتها الدورات التدريبية.

## جدول رقم (١٠)

## يوضح الاستفادة من الدورات التدريبية لعينة الدراسة

(ن = ٨٣)

م	هل استفدت من هذه الدورات التدريبية	ك	%
١	نعم	٥٠	٦٠,٢
٢	إلى حد ما	٣٣	٣٩,٨
٣	لا	٠	٠
	الجمالى	٨٣	١٠٠

باستقراء الجدول السابق رقم (١٠) والذي يوضح مدى الاستفادة من الدورات التدريبية أن أعلى نسبة (٦٠.٢%) من الذين حضروا الدورات التدريبية من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مؤسسات رعاية المعاقين بأنهم استفادوا من الدورات التدريبية يليها نسبة (٣٩.٨%) من الذين حضروا الدورات التدريبية من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مؤسسات رعاية المعاقين أكدوا على استفادتهم من الدورات التدريبية إلى حد ما ولا يوجد أحد لم يستفيد من الدورات التدريبية وربما يعود ذلك إلى مشاركة الأخصائيين الاجتماعيين ولو بالرأى فى وضع وتصميم محتوى الدورات التدريبية الأمر الذى جعل لديهم الدافعية والرغبة فى الاستفادة من هذه الدورات التدريبية.

## جدول رقم (١١)

## يوضح اوجه الاستفادة من الدورات التدريبية لعينة الدراسة

(ن = ٨٣)

م	فى حالة الاجابة بنعم او الى حد ما اوجه الاستفادة من هذه الدورات	ك	%
١	معرفة السمات الاجتماعية والنفسية للمعاقين	٢٠	٢٤,١
٢	معرفة الاحتياجات الاجتماعية والفسولوجية للمعاقين	٢٦	٣١,٣
٣	دراسة مشكلات المعاقين	٢٢	٢٦,٥
٤	تكوين علاقة مهنية مع اسرة المعاق	١٠	١٢
٥	معرفة القوانين والتشريعات الخاصة بحقوق المعاق	٣	٣,٧
٦	معرفة أساليب التدريب المهني الحديثة للعمل مع المعاق	٢	٢,٤
	الجمالى	٨٣	١٠٠

باستقراء الجدول السابق رقم (١١) والذي يوضح اوجه الاستفادة من الدورات التدريبية أن أعلى نسبة (٣١.٣%) قد استفادوا من هذه الدورات فى معرفة الاحتياجات الاجتماعية والفسولوجية للمعاقين يليها نسبة (٢٦.٥%) قد استفادوا من هذه الدورات فى دراسة مشكلات المعاقين يليها نسبة (٢٤.١%) قد استفادوا منها فى معرفة السمات الاجتماعية والنفسية للمعاقين يليها نسبة (١٢%) قد استفادوا من هذه الدورات التدريبية فى تكوين علاقة مهنية مع اسرة المعاق فى حين أن نسبة (٣.٧%) قد استفادوا

منها في معرفة القوانين والتشريعات الخاصة بحقوق المعاق واخيراً نسبة (٢.٤%) قد استفادوا من هذه الدورات التدريبية في معرفة اساليب التدريب المهني الحديثة للعمل مع المعاق. وهذا يؤكد على فعالية هذه الدورات التدريبية في تحسين مستوى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين لذلك يجب الحرص على تعظيم الاستفادة من هذه الدورات ولن يتحقق ذلك إلا من خلال حضور الأخصائيين الاجتماعيين والتزامهم بهذه الدورات.

### جدول رقم (١٢)

يوضح اسباب عدم الاستفادة من الدورات التدريبية لعينة الدراسة

(ن = ٨٣)

م	في حالة عدم حضور أى دورات تدريبية ما أسباب ذلك	ك	%
١	توقيت الدورات التدريبية غير مناسب	٢٥	٣٠,١
٢	مدة الدورات التدريبية غير كافية	١٥	١٨,١
٣	برنامج الدورات التدريبية غير مناسب	١٢	١٤,٥
٤	مكان الدورات التدريبية غير مناسب	١٩	٢٢,٩
٥	عدم استعداد المتدربين للحصول على دورات تدريبية جديدة	٦	٧,٢
٦	عدم توافر الأجهزة اللازمة للتدريب في مجال العمل مع المعاقين	٦	٧,٢
	الجمالي	٨٣	١٠٠

باستقراء الجدول السابق رقم (١٢) والذي يوضح اسباب عدم الاستفادة من الدورات التدريبية أن أعلى نسبة كانت (٣٠.١%) تتمثل في توقيت الدورات التدريبية غير مناسب يليها نسبة (٢٢.٩%) تتمثل في مكان الدورات التدريبية غير مناسب يليها نسبة (١٨.١%) تتمثل في مدة الدورات التدريبية غير كافية يليها نسبة (١٤.٥%) يتمثل في برنامج الدورات التدريبية غير مناسب في حين جاء عدم استعداد المتدربين للحصول على دورات تدريبية جديدة وعدم توافر الأجهزة اللازمة للتدريب في مجال العمل مع المعاقين بنسب متساوية (٧.٢%) وهذا يحد من الاستفادة المتوقعة من هذه الدورات التدريبية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مؤسسات رعاية المعاقين.

البعاد الأول: فاعلية التدريب المؤسسى فى تنمية الكفايات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين  
العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين

## جدول رقم (١٣)

يوضح استجابات افراد عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين على العبارات الخاصة بالكفايات  
المعرفية

(ن = ٨٣)

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	يمكننى من تحديد مشكلة التلميذ المعاق	٣٦	٤٣,٤	٤٧	٥٦,٦	٠	٠	٢٠٢	٦٧,٣	٨١,١	١
٢	يساعدنى على اكتشاف واستثمار قدرات وإمكانيات التلاميذ المعاقين	٣٣	٣٩,٨	٤٩	٥٩	١	١,٢	١٩٨	٦٦,٠	٧٩,٥	٣
٣	يعرفنى بالنماذج الحديثة المناسبة لتعديل السلوكيات الغير سوية للأطفال المعاقين	١٧	٢٠,٥	٣٠	٣٦,١	٣٦	٤٣,٤	١٤٧	٤٩,٠	٥٩,٠	٢٠
٤	يحدد لى احتياجات الأطفال المعاقين فى ضوء المرحلة العمرية	٢٨	٣٣,٧	٥٣	٦٣,٩	٢	٢,٤	١٩٢	٦٤,٠	٧٧,١	٧
٥	يعرفى باللوائح والقوانين التى تحدد حقوق وواجبات الأطفال المعاقين	٢٤	٢٨,٩	٥٧	٦٨,٧	٢	٢,٤	١٨٨	٦٢,٧	٧٥,٥	١٠
٦	يطلعنى على أهم القضايا المحلية والعالمية المتعلقة بأطفال المعاقين	٢٨	٣٣,٧	٣٩	٤٧	١٦	١٩,٣	١٧٨	٥٩,٣	٧١,٥	١٥
٧	ينمى لدى القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة بشأن الأطفال المعاقين	٣٣	٣٩,٨	٤٠	٤٨,٢	١٠	١٢	١٨٩	٦٣,٠	٧٥,٩	٩
٨	ينقصنى معرفة الاستراتيجيات والتكتيكات المهنية الملائمة لتحسين جودة الخدمات للأطفال	٣٢	٣٨,٦	٤٥	٥٤,٢	٦	٧,٢	١٩٢	٦٤,٠	٧٧,١	٧
٩	يساعدنى فى استثمار الموارد البيئة المحيطة لصالح التلاميذ المعاقين	٢٢	٢٦,٥	٥٥	٦٦,٣	٦	٧,٢	١٨٢	٦٠,٧	٧٣,١	١٣
١٠	يساعدنى على التخطيط الجيد للبرامج بمؤسسات رعاية المعاقين	٢١	٢٥,٣	٦٠	٧٢,٣	٢	٢,٤	١٨٥	٦١,٧	٧٤,٣	١٢
١١	ينمى لدى القدرة على التعامل مع الأطفال المعاقين ذات السلوكيات المتعددة	١٩	٢٢,٩	٦١	٧٣,٥	٣	٣,٦	١٨٢	٦٠,٧	٧٣,١	١٣
١٢	يعلمنى كيفية وقاية الأطفال المعاقين من المشكلات قبل حدوثها	٣١	٣٧,٣	٥١	٦١,٤	١	١,٢	١٩٦	٦٥,٣	٧٨,٧	٤
١٣	يساعدنى فى ادماج الأطفال المعاقين للمشاركة فى الحياة الاجتماعية	٣٥	٤٢,٢	٤٨	٥٧,٨	٠	٠	٢٠١	٦٧,٠	٨٠,٧	٢
١٤	ينقصنى معرفة كيفية تخطيط وتصميم البرامج والأنشطة للأطفال المعاقين	٢٥	٣٠,١	٥٥	٦٦,٣	٣	٣,٦	١٨٨	٦٢,٧	٧٥,٥	١٠
١٥	يحدد لى أهم الخدمات التى ينبغى توفيرها للأطفال المعاقين وفقاً للمرحلة العمرية	٣٠	٣٦,١	٥٣	٦٣,٩	٠	٠	١٩٦	٦٥,٣	٧٨,٧	٤
١٦	يساعدنى فى كيفية توظيف النظريات العلمية لتطوير أساليب العمل مع الأطفال المعاقين	١٥	١٨,١	٤٤	٥٣	٢٤	٢٨,٩	١٥٧	٥٢,٣	٦٣,١	١٩
١٧	يمكننى من الاستثمار الأمثل لموارد وامكانيات المؤسسة لخدمة الأطفال المعاقين	١٦	١٩,٣	٦٣	٧٥,٩	٤	٤,٨	١٧٨	٥٩,٣	٧١,٥	١٥
١٨	يكون لدى رؤية واضحة حول طبيعة دورى مع فريق العمل بالمؤسسة	٣١	٣٧,٣	٥٠	٦٠,٢	٢	٢,٤	١٩٥	٦٥,٠	٧٨,٣	٦
١٩	يساعدنى على استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة لتطوير أساليب العمل مع الأطفال المعاقين	١٨	٢١,٧	٥٢	٦٢,٧	١٣	١٥,٧	١٧١	٥٧,٠	٦٨,٧	١٨
٢٠	يمكننى من الامام ببرامج الارشاد والتوجيه للتلاميذ المعاقين والعمل على تفعيلها	١٨	٢١,٧	٥٩	٧١,١	٦	٧,٢	١٧٨	٥٩,٣	٧١,٥	١٥
	المجموع	٥١٢		١٠١١		١٣٧		٣٦٩٥			
	المتوسط	٢٥,٦		٥٠,٥٥		٦,٨٥					
	النسبة	٣٠,٨		٦٠,٩		٨,٣					
	المتوسط المرجح					١٨٤,٨					
	القوة النسبية للبعد					٧٤,٢					

تشير بيانات الجدول السابق رقم (١٣) إلى أن استجابات افراد عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين على عبارات البعد الأول (الكفايات المعرفية) حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (١٨٤.٨) والقوة النسبية للبعد (٧٤.٢٪)، وبذلك يمكن التأكيد على ان هذا الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على المؤشر، ومما يدل على ذلك أن نسبه من إجاب نعم بلغت (٣٠.٨٪) فى حين أن من أجابوا إلى حد ما بلغت نسبه (٦٠.٩٪) الى نسبة (٨.٣٪) اجابو لا.

وقد جاء ترتيب عبارات هذا المؤشر ومن الوزن المرجح والقوة النسبية على النحو التالى:

١- جاءت العبارة رقم (١) والتي مفادها "يمكننى من تحديد مشكلة التلميذ المعاق" في الترتيب الأول بوزن مرجح (٦٧.٣) وقوة نسبية (٨١.١٪)، وهذا يعد منطقياً من وجهة نظر الباحثة لان من المعارف الأولية التى يجب أن يحصل عليها الأخصائى الاجتماعى دراسة مشكلات التلاميذ المعاقين فكلما كان أكثر معرفة بمشكلات التلاميذ المعاقين أدى ذلك إلى امكانية التعامل مع التلميذ المعاق ومساعدته على تخطى صعوبات هذه المرحلة.

٢- جاءت العبارة رقم (١٣) والتي مفادها "يساعدنى فى ادماج الأطفال المعاقين للمشاركة فى الحياة الاجتماعية" في الترتيب الثاني بوزن مرجح (٦٧.٠) وقوة نسبية (٨٠.٧٪). وهذا يجعل الطفل يشعر بأنه مرغوب فيه ومرحب به فى البيئة المحيطة.

٣- جاءت العبارة رقم (٢) والتي مفادها "يساعدنى على اكتشاف واستثمار قدرات وامكانيات التلاميذ المعاقين" في الترتيب الثالث بوزن مرجح (٦٦.٠) وقوة نسبية (٧٩.٥٪)، وهذا يدل على حاجة هؤلاء الأطفال المعاقين إلى الشعور بالقيمة والأهمية من جانب المحيطين به وحاجته إلى التقدير والاحترام.

٤- جاءت العبارتين رقمى (١٢ ، ١٥) والتين مفادهما "يعلمنى كيفية وقاية الأطفال المعاقين من المشكلات قبل حدوثها"، "يحدد لى أهم الخدمات التى ينبغى توفيرها للأطفال المعاقين وفقاً للمرحلة العمرية" بنسب متساوية فى الترتيب الرابع بوزن مرجح (٦٥.٣) وقوة نسبية (٧٨.٧٪)، وهذا يدل على أن الأخصائيين الاجتماعيين لابد أن يكونوا على دراية بكافة الاحتياجات النفسية والجسمية للتلاميذ المعاقين وفقاً للمرحلة العمرية.

٥- جاءت العبارة رقم (١٨) والتي مفادها "يكون لدى رؤية واضحة حول طبيعة دورى مع فريق العمل بالمؤسسة" في الترتيب السادس بوزن مرجح (٦٥.٠) وقوة نسبية (٧٨.٣٪)، وهذا يفيد فى دفع العمل نحو التقدم وايجاد آليات جديدة فى الاستفادة من البرامج التدريبية المتاحة وهذا ما



- أشارت إليه دراسة (عبدالمطلب أمين القريطى، ٢٠٠١) حيث أكد على ضرورة توزيع المهام على العمل الفريقي بالإضافة إلى تحديد الأهداف العامة لبرنامج التدريب والتأهيل المهني للفرد والخاصة بكل مهمة فضلا عن تهيئة الظروف البيئية الملائمة لعملية التدريب حتى يمكن زيادة فعالية البرامج التدريبية المقدمة وتعظيم العائد منها.
- ٦- جاءت العبارتين رقمى (٤ ، ٨) والتين مفادهما "يحدد لى احتياجات الأطفال المعاقين فى ضوء المرحلة العمرية"، "ينقصنى معرفة الاستراتيجيات والتكنيكات المهنية الملائمة لتحسين جودة الخدمات للأطفال" بنسب متساوية فى الترتيب السابع بوزن مرجح (٦٤.٠) وقوة نسبية (٧٧.١٪)، وقد يرجع ذلك إلى عدم اطلاع الأخصائيين الاجتماعيين على كل ما هو جديد فى الخدمة الاجتماعية.
- ٧- جاءت العبارة رقم (٧) والتي مفادها "ينمى لدى القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة بشأن الأطفال المعاقين" فى الترتيب التاسع بوزن مرجح (٦٣.٠) وقوة نسبية (٧٥.٩٪)، وهذا يؤكد على ضرورة تعظيم الاهتمام بملائمة محتوى برنامج التدريب المؤسسى مع قدرات المتدربين ولابد من تقويم أداء المتدربين لمعرفة نواحي القصور من عدمه.
- ٨- جاءت العبارتين رقمى (٥ ، ١٤) والتين مفادهما "يعرفنى باللوائح والقوانين التى تحدد حقوق وواجبات الأطفال المعاقين"، "ينقصنى معرفة كيفية تخطيط وتصميم البرامج والأنشطة للأطفال المعاقين" نسب متساوية فى الترتيب العاشر بوزن مرجح (٦٢.٧) وقوة نسبية (٧٥.٥٪)، الأمر الذى يوضح بعد الأخصائيين الاجتماعيين عن الاطلاع على الأساس المعرفى النظرى للخدمة الاجتماعية
- ٩- جاءت العبارة رقم (١٠) والتي مفادها "يساعدنى على التخطيط الجيد للبرامج بمؤسسات رعاية المعاقين" فى الترتيب الثانى عشر بوزن مرجح (٦١.٧) وقوة نسبية (٧٤.٣٪)، حيث يوفر التدريب المؤسسى قدرًا من المعلومات النظرية المتعلقة بالتلاميذ المعاقين لكن ليس بالقدر الكافى.
- ١٠- جاءت العبارتين رقمى (٩ ، ١١) والتين مفادهما "يساعدنى فى استثمار الموارد البيئية المحيطة لصالح التلاميذ المعاقين"، "ينمى لدى القدرة على التعامل مع الأطفال المعاقين ذات السلوكيات المتعددة" بنسب متساوية فى الترتيب الثالث عشر بوزن مرجح (٦٠.٧) وقوة نسبية (٧٣.١٪)، مما يدعم وينهض بمستوى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مؤسسات رعاية المعاقين.

١١- جاءت العبارات ارقام (٦ ، ١٧ ، ٢٠) والتي مفادهم "يطلعنى على أهم القضايا المحلية والعالمية المتعلقة بالأطفال المعاقين، يمكنى من الاستثمار الامثل لموارد وامكانيات المؤسسة لخدمة الأطفال المعاقين، يمكنى من الالمام ببرامج الارشاد والتوجيه للتلاميذ المعاقين والعمل على تفعيلها" وذلك بنسب متساوية في الترتيب الخامس عشر بوزن مرجح (٥٩.٣) وقوة نسبية (٧١.٥٪)، وهذا يدل على أن برامج التدريب المؤسسى يمثل عصب الأداء العاملى لدى الأخصائيين الاجتماعيين.

١٢- جاءت العبارة رقم (١٩) والتي مفادها "يساعدنى على استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة لتطوير أساليب العمل مع الأطفال المعاقين" في الترتيب الثامن عشر بوزن مرجح (٥٧.٠) وقوة نسبية (٦٨.٧٪).

١٣- جاءت العبارة رقم (١٦) والتي مفادها "يساعدنى فى كيفية توظيف النظريات العلمية لتطوير أساليب العمل مع الأطفال المعاقين" في الترتيب التاسع عشر بوزن مرجح (٥٢.٣) وقوة نسبية (٦٣.١٪)، وقد يرجع ذلك إلى أن برنامج التدريب المؤسسى يدرس بطريقة نظرية وليس عملية أو تطبيقها ميدانياً.

١٤- جاءت العبارة رقم (٣) والتي مفادها "يعرفنى بال نماذج الحديثة المناسبة لتعديل السلوكيات الغير سوية للأطفال المعاقين" في الترتيب الأخير بوزن مرجح (٤٩.٠) وقوة نسبية (٥٩.٠٪). يتضح من خلال ما سبق ضرورة الاهتمام بتصميم وتنفيذ التدريب المؤسسى للأخصائيين الاجتماعيين لتنمية تلك المعارف لديهم بما يسهم فى تطوير أدائهم وتنمية الكفايات الضرورية واللازمة لأداء الأخصائى الاجتماعى الذى ينبغى أن يكون عليه وليس ما هو كائن وهذا ما أكدت عليه دراسة (مارتل لى تسلى ٢٠٠٢, Martell Lee Teasley) بعنوان التطور الثقافى لمدارس الخدمة الاجتماعية فى العمل مع الشباب الأفريقى والأمريكى.

أوضحت الدراسة اننا بحاجة لربط التعليم والتدريب بنتائج الممارسة المهنية وتطوير الكفاءة الثقافية والمعرفية للأخصائيين الاجتماعيين كوسيلة ضرورية للتنمية المهنية من خلال البرامج التدريبية وورش العمل للوصول لأقصى درجات الممارسة الفعالة.

وأكدت أيضاً دراسة (كوبليس، ١٩٩٦, Kopels and Others) على الاهتمام بالاحتياجات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين مثل تعريف الممارسة ومبادئها وأهدافها والاتجاهات الحديثة فى الممارسة كذلك ادوات ووسائل العمل.

البعد الثانى: فاعلية التدريب المؤسسى فى تنمية الكفايات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين :

## جدول رقم (١٤)

يوضح استجابات أفراد عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين على العبارات الخاصة بالكفايات المهنية

(ن = ٨٣)

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
١	يساعدنى فى ايجاد حلول مناسبة لمشكلات الأطفال المعاقين	٧٤,٧	٦٢	٢٥,٣	٢١	٠	٠	٢٢٨	٧٦,٠	٩١,٦	١
٢	يمكننى من تخطيط البرامج والأنشطة بما يتوافق مع احتياجات الأطفال المعاقين	٢٥,٣	٢١	٧٤,٧	٦٢	٠	٠	١٨٧	٦٢,٣	٧٥,١	١٢
٣	يساعدنى فى الاتصال مع المؤسسات المحيطة لتقديم خدمات متكاملة للأطفال المعاقين	١٠,٨	٩	٨٩,٢	٧٤	٠	٠	١٧٥	٥٨,٣	٧٠,٣	١٧
٤	يمكننى من التنسيق داخل المؤسسة وخارجها لتطوير وتجويد الخدمات المقدمة للأطفال المعاقين	١٩,٣	١٦	٨٠,٧	٦٧	٠	٠	١٨٢	٦٠,٧	٧٣,١	١٤
٥	يساعدنى فى تقويم الأنشطة والبرامج التى يقوم بها الأطفال المعاقين	٤١	٣٤	٥٧,٨	٤٨	١,٢	١	١٩٩	٦٦,٣	٧٩,٩	٤
٦	ينقصنى ملاحظة وتفسير سلوك الأطفال المعاقين	٤٣,٤	٣٦	٥٦,٦	٤٧	٠	٠	٢٠٢	٦٧,٣	٨١,١	٢
٧	يمكننى من المناقشة والحوار وتحليل ردود أفعال الأطفال المعاقين فى المواقف المختلفة	٢٨,٩	٢٤	٦٥,١	٥٤	٦	٥	١٨٥	٦١,٧	٧٤,٣	١٣
٨	يساعدنى فى تكوين علاقة مهنية ناجحة مع الأطفال المعاقين	٤٢,٢	٣٥	٥٦,٦	٤٧	١,٢	١	٢٠٠	٦٦,٧	٨٠,٣	٣
٩	يجعنى اشارك فى وضع الخطط والبرامج للأطفال المعاقين	٣٣,٧	٢٨	٦٦,٣	٥٥	٠	٠	١٩٤	٦٤,٧	٧٧,٩	٨
١٠	يمكننى من تسجيل المقابلات مع الأطفال المعاقين	١٨,١	١٥	٨١,٩	٦٨	٠	٠	١٨١	٦٠,٣	٧٢,٧	١٦
١١	ينمى لدى مهارة العمل الفريقى بما يساهم فى الارتقاء بمستوى جودة الخدمات المقدمة للأطفال المعاقين	٢٧,٧	٢٣	٥٥,٤	٤٦	١٦,٩	١٤	١٧٥	٥٨,٣	٧٠,٣	١٧م
١٢	يساعدنى فى التعاون مع إدارة المؤسسة لاستثمار الموارد المتاحة لخدمة الأطفال المعاقين	٣٤,٩	٢٩	٦٥,١	٥٤	٠	٠	١٩٥	٦٥,٠	٧٨,٣	٦
١٣	يساعدنى فى الاكتشاف المبكر لمشكلات الأطفال المعاقين قبل حدوثها	٢٠,٥	١٧	٧٨,٣	٦٥	١,٢	١	١٨٢	٦٠,٧	٧٣,١	١٤م
١٤	يمكننى من توجيه التفاعات بين الأطفال المعاقين اثناء ممارسة الأنشطة	٣٨,٦	٣٢	٥٧,٨	٤٨	٣,٦	٣	١٩٥	٦٥,٠	٧٨,٣	٦م
١٥	يساعدنى فى تدعيم قدرات الأطفال المعاقين لمواجهة مشكلاتهم	٣٧,٣	٣١	٦٢,٧	٥٢	٠	٠	١٩٧	٦٥,٧	٧٩,١	٥
١٦	يمكننى من اجراء البحوث للتطوير من طبيعة الخدمات المقدمة للأطفال المعاقين	٢٤,١	٢٠	٥٩	٤٩	١٦,٩	١٤	١٧٢	٥٧,٣	٦٩,١	٢٠
١٧	ينقصنى المتابعة والتقويم للخدمات المقدمة للأطفال المعاقين	٣١,٣	٢٦	٦٣,٩	٥٣	٤,٨	٤	١٨٨	٦٢,٧	٧٥,٥	١١
١٨	ينمى لدى مهارة اجراء المقابلات مع اسر الأطفال المعاقين اثناء العمل المهني لمعرفةهم بالأساليب الوالدية التى تتفق مع درجة الاعاقة	٢٢,٩	١٩	٦٥,١	٥٤	١٢	١٠	١٧٥	٥٨,٣	٧٠,٣	١٧م
١٩	يمكننى من استثمار الموارد المتاحة بالمؤسسة لخدمة الأطفال المعاقين	٣٢,٥	٢٧	٦٣,٩	٥٣	٣,٦	٣	١٩٠	٦٣,٣	٧٦,٣	١٠
٢٠	يساعدنى فى الحاق الأطفال ببرامج التأهيل المهني	٣٣,٧	٢٨	٦٥,١	٥٤	١,٢	١	١٩٣	٦٤,٣	٧٧,٥	٩
	المجموع	٥٣٢		١٠٧١		٥٧		٣٧٩٥			
	المتوسط	٢٦,٦		٥٣,٥٥		٢,٨٥					

الترتيب	القوة النسبية	الوزن المرجح	مجموع الأوزان	لا		إلى حد ما		نعم		العبارة	م
				%	ك	%	ك	%	ك		
					٣,٤		٦٤,٥		٣٢,٠	النسبية	
				١٨٩,٨						المتوسط المرجح	
				٧٦,٢						القوة النسبية للبعد	

تشير بيانات الجدول السابق رقم (١٤) إلى أن استجابات افراد عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين على عبارات البعد الثاني (الكفايات المهارية)، حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (١٨٩.٨) والقوة النسبية للبعد (٧٦.٢٪)، وبذلك يمكن التأكيد على ان هذا الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على البعد، ومما يدل على ذلك أن نسبه من إجاب نعم بلغت (٣٢.٠٪) في حين من أجابوا إلى حد ما بلغت نسبه (٥.٦٤٪) الى نسبة (٣.٤٪) اجابوا لا.

وقد جاء ترتيب عبارات هذا المؤشر ومن الوزن المرجح والقوة النسبية على النحو التالي:

١- جاءت العبارة رقم (١) والتي مفادها "يساعدني في ايجاد حلول مناسبة لمشكلات الأطفال المعاقين" في الترتيب الأول بوزن مرجح (٧٦.٠) وقوة نسبية (٩١.٦٪)، وهذا يؤكد على أنه كلما كان الأخصائي الاجتماعي أكثر معرفة بمشكلات التلاميذ المعاقين كلما أدى ذلك إلى امكانية التعامل معهم ومساعدتهم على حل مشكلاتهم.

٢- جاءت العبارة رقم (٦) والتي مفادها "ينقصني ملاحظة وتفسير سلوك الأطفال المعاقين" في الترتيب الثاني بوزن مرجح (٦٧.٣) وقوة نسبية (٨١.١٪)، وهذا يدل على أن الاخصائيين الاجتماعيين ليس لديهم معرفة كافية بالمهارات الاجتماعية اللازمة لتعزيز التعامل وتفسير سلوك الأطفال المعاقين.

٣- جاءت العبارة رقم (٨) والتي مفادها "يساعدني في تكوين علاقة مهنية ناجحة مع الأطفال المعاقين" في الترتيب الثالث بوزن مرجح (٦٦.٧) وقوة نسبية (٨٠.٣٪)، ويتم ذلك في ضوء فهم المشاعر الإنسانية وطبيعة المواقف المجتمعية وخاصة إذا كان العمل يتعلق بالعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة.

٤- جاءت العبارة رقم (٥) والتي مفادها "يساعدني في تقويم الأنشطة والبرامج التي يقوم بها الأطفال المعاقين" في الترتيب الرابع بوزن مرجح (٦٦.٣) وقوة نسبية (٧٩.٩٪)، ويمكن القول بأن تقييم الأنشطة والبرامج للتلاميذ المعاقين محل اهتمام خاصة أنها ترتبط بأداء الأخصائيين الاجتماعيين انفسهم بمؤسسات رعاية المعاقين.

- ٥- جاءت العبارة رقم (١٥) والتي مفادها "يساعدنى فى تدعيم قدرات الأطفال المعاقين لمواجهة مشكلاتهم" في الترتيب الخامس بوزن مرجح (٦٥.٧) وقوة نسبية (٧٩.١٪)، الأمر الذى يؤكد على ضرورة اشراك التلميذ المعاق فى حل مشكلته من خلال اشراكه فى بعض الأنشطة التى تتناسب مع قدراته ويتم توجيهه على اساس سليم حتى لا يحدث له انتكاسة مرة اخرى.
- ٦- جاءت العبارة رقمى (١٢ ، ١٤) والتين مفادهما "يساعدنى فى التعاون مع إدارة المؤسسة لاستثمار الموارد المتاحة لخدمة الأطفال المعاقين"، "يمكننى من توجيه التفاعلات بين الأطفال المعاقين اثناء ممارسة الأنشطة" بنسب متساوية فى الترتيب السادس بوزن مرجح (٦٥.٠) وقوة نسبية (٧٨.٣٪)، ومن خلال ذلك يمكن التركيز على طرح الموضوعات التى تهم الأغلبية ومحاولة الاسهام فى زيادة دافعية التلميذ المعاق نحو الانجاز وتعديل سلوكه.
- ٧- جاءت العبارة رقم (٩) والتي مفادها "يجعلى اشارك فى وضع الخطط والبرامج للأطفال المعاقين" فى الترتيب الثامن بوزن مرجح (٦٤.٧) وقوة نسبية (٧٧.٩٪)، ولن يتحقق ذلك إلا فى ضوء التدريب المؤسسى مع تخصيص برامج تدريبية للعاملين مع التلاميذ المعاقين لمعرفة كيفية تقديم الخدمات الخاصة بهم.
- ٨- جاءت العبارة رقم (٢٠) والتي مفادها "يساعدنى فى الحاق الأطفال ببرامج التأهيل المهنى" فى الترتيب التاسع بوزن مرجح (٦٤.٣) وقوة نسبية (٧٧.٥٪)، لذلك فلا بد من ضرورة التركيز على البرامج المناسبة للمعاقين تبعاً لتباين درجة الاعاقة حتى يمكن من خلالها الاستثمار الأمثل لقدرات وامكانيات التلميذ المعاق وتوظيفها لصالحه.
- ٩- جاءت العبارة رقم (١٩) والتي مفادها "يمكننى من استثمار الموارد المتاحة بالمؤسسة لخدمة الأطفال المعاقين" فى الترتيب العاشر بوزن مرجح (٦٣.٣) وقوة نسبية (٧٦.٣٪)، ومن ثم فإنه يجب على الأخصائى الاجتماعى أن يكون على دراية وعلم بالموارد المتاحة بالمؤسسة ويحاول استثمارها لصالح التلاميذ المعاقين.
- ١٠- جاءت العبارة رقم (١٧) والتي مفادها "ينقصنى المتابعة والتقييم للخدمات المقدمة للأطفال المعاقين" فى الترتيب الحادى عشر بوزن مرجح (٦٢.٧) وقوة نسبية (٧٥.٥٪)، وقد يرجع هذا إلى القصور فى الإعداد المهنى للأخصائى أو القصور الذى يعود إلى المؤسسة نفسها.
- ١١- جاءت العبارة رقم (٢) والتي مفادها "يمكننى من تخطيط البرامج والأنشطة بما يتوافق مع احتياجات الأطفال المعاقين" فى الترتيب الثانى عشر بوزن مرجح (٦٢.٣) وقوة نسبية (٧٥.١٪)،

حيث أن البرامج التدريبية الناجحة والتي تفيد في العمل مع التلاميذ المعاقين هي البرامج التي يسبقها التخطيط الشامل الذي يتوافق مع احتياجاتهم.

١٢- جاءت العبارة رقم (٧) والتي مفادها "يمكننى من المناقشة والحوار وتحليل ردود أفعال الأطفال" في الترتيب الثالث عشر بوزن مرجح (٦١.٧) وقوة نسبية (٧٤.٣٪)، من خلال ذلك يمكن التركيز على طرح الموضوعات التي تهم أغلب التلاميذ ومحاولة الاسهام فى زيادة دافعتهم نحو الانجاز وتعديل سلوكهم.

١٣- جاءت العبارتين رقمى (٤ ، ١٣) والتين مفادهما "يمكننى من التنسيق داخل المؤسسة وخارجها لتطوير وتجويد الخدمات المقدمة للأطفال المعاقين"، "يساعدنى فى الاكتشاف المبكر لمشكلات الأطفال المعاقين قبل حدوثها" بنسب متساوية في الترتيب الرابع عشر بوزن مرجح (٦٠.٧) وقوة نسبية (٧٣.١٪)، حيث يعتبر التنسيق أحد العوامل الهامة والأساسية فى تكوين التخطيط الجيد وذلك للوقوف على سلبيات وإيجابيات البرامج التدريبية الموضوعة.

١٤- جاءت العبارة رقم (١٠) والتي مفادها "يمكننى من تسجيل المقابلات مع الأطفال المعاقين" في الترتيب السادس عشر بوزن مرجح (٦٠.٣) وقوة نسبية (٧٢.٧٪)، يؤكد ذلك على أهمية مهارة التسجيل بالنسبة لعمل الأخصائى الاجتماعى لكى يؤدى دوره على الوجه الأفضل.

١٥- جاءت العبارات رقم (٣ ، ١١ . ١٨) واللاتى مفادهم "يساعدنى فى الاتصال مع المؤسسات المحيطة لتقديم خدمات متكاملة للأطفال المعاقين"، "ينمى لدى مهارة العمل الفريقى بما يساهم فى الارتقاء بمستوى جودة الخدمات للأطفال المعاقين"، "ينمى لدى مهارة اجراء المقابلات مع اسر الأطفال المعاقين اثناء العمل المهنى لمعرفةم بالأساليب الوالدية التى تتفق مع درجة الاعاقة" بنسب متساوية في الترتيب السابع عشر بوزن مرجح (٥٨.٣) وقوة نسبية (٧٠.٣٪)، الأمر الذى يؤكد على أهمية هذه المهارات للأخصائيين الاجتماعيين فى التعامل مع التلاميذ المعاقين.

١٦- جاءت العبارة رقم (١٦) والتي مفادها "يمكننى من اجراء البحوث للتطوير من طبيعة الخدمات المقدمة للأطفال المعاقين" في الترتيب الاخير بوزن مرجح (٥٧.٣) وقوة نسبية (٦٩.١٪).

الأمر الذى يستوجب ضرورة الاهتمام بتصميم وتنفيذ برامج التدريب المؤسسى للأخصائيين الاجتماعيين لتنمية تلك المهارات لديهم بما يساهم فى تطوير ادائهم المهنى ومن ثم تحسين جودة الخدمات المقدمة للتلاميذ المعاقين.

وهذا ما أكدت عليه دراسة (Bruces, Jonsson, ١٩٩٠) إلى أن الكفاية المهنية للأخصائي الاجتماعي تمثل القاعدة الهامة للتأثر على سلوك المستفيدين من الخدمة، تلك المهارة المبنية على أساس قدراته ومعارفه وعلى تطوير واستخدامه لعلاقاته لمختلف انماط الاشخاص الذي يتعامل معهم. البعد الثالث: فاعلية التدريب المؤسسي في تنمية الكفايات القيمة للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين

جدول رقم (١٥)

يوضح استجابات أفراد عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين على العبارات الخاصة بالكفايات القيمة والأخلاقية

(ن = ٨٣)

الترتيب	القوة النسبية	الوزن المرجح	مجموع الأوزان	لا		إلى حد ما		نعم		العبارات	م
				%	ك	%	ك	%	ك		
٣	٨٢,٧	٦٨,٧	٢٠٦	٠	٠	٥١,٨	٤٣	٤٨,٢	٤٠	يجعلني احترم قيمة الطفل المعاق والمحافظة على كرامته كإنسان	١
٤	٨٢,٣	٦٨,٣	٢٠٥	٠	٠	٥٣	٤٤	٤٧	٣٩	يساعدني في الالتزام بالسلوك المهني في التعامل مع الأطفال المعاقين	٢
١٢	٧٦,٧	٦٣,٧	١٩١	٨,٤	٧	٥٣	٤٤	٣٨,٦	٣٢	يعمق اتجاهي نحو احترام وتقدير الفروق الفردية عند التعامل مع الأطفال المعاقين	٣
٢٠	٧٠,٧	٥٨,٧	١٧٦	٨,٤	٧	٧١,١	٥٩	٢٠,٥	١٧	يجعلني التزم بالموضوعية عند مناقشة الأمور الخاصة بالأطفال المعاقين	٤
١٤	٧٥,٩	٦٣,٠	١٨٩	٠	٠	٧٢,٣	٦٠	٢٧,٧	٢٣	يجعلني اتحمل المسؤولية تجاه القضايا والمشكلات المتعلقة بالأطفال المعاقين	٥
٧	٧٨,٧	٦٥,٣	١٩٦	٢,٤	٢	٥٩	٤٩	٣٨,٦	٣٢	يساعدني في تنمية ذات الأطفال المعاقين	٦
١٩	٧٣,١	٦٠,٧	١٨٢	٤,٨	٤	٧١,١	٥٩	٢٤,١	٢٠	يساعدني في تنمية قدرات الأطفال المعاقين لمساعدة انفسهم	٧
١	٨٣,٩	٦٩,٧	٢٠٩	٠	٠	٤٨,٢	٤٠	٥١,٨	٤٣	يجعلني التزم بالمبادئ الأخلاقية في عملي	٨
٩	٧٨,٣	٦٥,٠	١٩٥	٠	٠	٦٥,١	٥٤	٣٤,٩	٢٩	يجعلني أقدر مشاعر الأطفال المعاقين	٩
١٠	٧٧,٥	٦٤,٣	١٩٣	٠	٠	٦٧,٥	٥٦	٣٢,٥	٢٧	يجعلني التزم بمدى التقبل عند التعامل مع الأطفال المعاقين	١٠
١١	٧٦,٣	٦٣,٣	١٩٠	١٠,٨	٩	٤٩,٤	٤١	٣٩,٨	٣٣	يساعدني في التعرف على حدود تطبيق مبدأ السرية في التعامل مع الأطفال المعاقين	١١
م١	٨٣,٩	٦٩,٧	٢٠٩	١,٢	١	٤٥,٨	٣٨	٥٣	٤٤	يجعلني اتحلى بالصبر عند التعامل مع الأطفال المعاقين	١٢
م١٢	٧٦,٧	٦٣,٧	١٩١	٣,٦	٣	٦٢,٧	٥٢	٣٣,٧	٢٨	ينمي لدى الاحساس بالرضا الوظيفي عند العمل	١٣
م١٤	٧٥,٩	٦٣,٠	١٨٩	٠	٠	٧٢,٣	٦٠	٢٧,٧	٢٣	يساعدني في التعرف على المسؤولية الأخلاقية للأخصائي الاجتماعي تجاه الأطفال المعاقين	١٤
٦	٨١,١	٦٧,٣	٢٠٢	٠	٠	٥٦,٦	٤٧	٤٣,٤	٣٦	أجد صعوبة في تطبيق مبدأ الموضوعية في التعامل مع الأطفال المعاقين	١٥
م٧	٧٨,٧	٦٥,٣	١٩٦	٠	٠	٦٣,٩	٥٣	٣٦,١	٣٠	ينمي لدى قيمة العطاء للآخرين	١٦
٥	٨١,٥	٦٧,٧	٢٠٣	٠	٠	٥٥,٤	٤٦	٤٤,٦	٣٧	ينمي شخصيتي في النواحي المهنية	١٧
١٦	٧٥,١	٦٢,٣	١٨٧	٠	٠	٧٤,٧	٦٢	٢٥,٣	٢١	يجعلني اراعى العدالة في تقديم الخدمات لكافة الطلاب المعاقين	١٨
١٨	٧٣,٩	٦١,٣	١٨٤	٩,٦	٨	٥٩	٤٩	٣١,٣	٢٦	أجد صعوبة في كسب ثقة الأطفال المعاقين والعاملين بالمؤسسة	١٩
١٧	٧٤,٧	٦٢,٠	١٨٦	٠	٠	٧٥,٩	٦٣	٢٤,١	٢٠	يجعلني لا أميز بين التلاميذ المعاقين بسبب الجنس او العقيدة او الانتماء	٢٠
			٣٨٧٩		٤١		١٠١٩		٦٠٠	المجموع	

الترتيب	القوة النسبية	الوزن المرجح	مجموع الأوزان	لا		إلى حد ما		نعم		العبرة	م
				%	ك	%	ك	%	ك		
					٢,٠٥		٥٠,٩٥		٣٠	المتوسط	
					٢,٥		٦١,٤		٣٦,١	النسبة	
					١٩٤,٠					المتوسط المرجح	
					٧٧,٩					القوة النسبية للبعد	

تشير بيانات الجدول السابق رقم (١٥) إلى أن استجابات افراد عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين على عبارات البعد الثالث (الكفايات القيمية والأخلاقية)، حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (١٩٤.٠) والقوة النسبية للبعد (٧٧.٩٪)، وبذلك يمكن التأكيد على ان هذا الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على البعد، ومما يدل على ذلك أن نسبه من إجاب نعم بلغت (٣٦.١٪) في حين من أجابوا إلى حد ما بلغت نسبتهم (٦١.٤٪) الى نسبة (٢.٥٪) اجابوا لا.

وقد جاء ترتيب عبارات هذا المؤشر ومن الوزن المرجح والقوة النسبية على النحو التالي:

١- جاءت العبارتين رقمي (٨ ، ١٢) ولتتين مفادهما "يجعلنى التزم بالمبادئ الأخلاقية فى عملى"، "يجعلنى اتحلى بالصبر عند التعامل مع الأطفال المعاقين" بنسب متساوية فى الترتيب الأول بوزن مرجح (٦٩.٧) وقوة نسبية (٨٣.٩٪)، ويؤكد ذلك على الأهمية القصوى لهذه الكفاية القيمية والأخلاقية فى عمل الأخصائى الاجتماعى وانها جزء لا يتجزأ من قدرة ادائه وشخصيته المهنية.

٢- جاءت العبارة رقم (١) والتي مفادها "يجعلنى احترم قيمة الطفل المعاق والمحافظة على كرامته كإنسان" فى الترتيب الثالث بوزن مرجح (٦٨.٧) وقوة نسبية (٨٢.٧٪)، وهذا يدل على ان المعاقين لديهم ثقة بأنفسهم وانهم موضع ثقة واحترام لذاتهم من الآخرين.

٣- جاءت العبارة رقم (٢) والتي مفادها "يساعدنى فى الالتزام بالسلوك المهنى فى التعامل مع الأطفال المعاقين" فى الترتيب الرابع بوزن مرجح (٦٨.٣) وقوة نسبية (٨٢.٣٪)، الأمر الذى يؤكد على ضرورة عدم التمييز بين التلاميذ فى تقديم الخدمات إلا على اساس الاحتياج الفعلى انطلاقاً من مبدأ العدالة الاجتماعية.

٤- جاءت العبارة رقم (١٧) والتي مفادها "ينمى شخصيتى فى النواحي المهنية" فى الترتيب الخامس بوزن مرجح (٦٧.٧) وقوة نسبية (٨١.٥٪)، مما يساعد على تلافى جوانب القصور المهنى فى مؤسسات الإعداد القبلى والبعدى وتحقيق أغراض العملية التعليمية بصورة أفضل.

٥- جاءت العبارة رقم (١٥) والتي مفادها "أجد صعوبة فى تطبيق مبدأ الموضوعية فى التعامل مع الأطفال المعاقين" فى الترتيب السادس بوزن مرجح (٦٧.٣) وقوة نسبية (٨١.١٪).



- ٦- جاءت العبارتين رقمى (٦ ، ١٦) والتين مفادهما "يساعدنى فى تنمية ذات الاطفال المعاقين"، "ينمى لدى قيمة العطاء للأخرين" بنسب متساوية فى الترتيب السابع بوزن مرجح (٦٥.٣) وقوة نسبية (٧٨.٧٪)، الأمر الذى يؤكد على اشباع احتياجات التلاميذ المعاقين وتنمية قدراتهم.
- ٧- جاءت العبارة رقم (٩) والتي مفادها "يجعلنى اقدر مشاعر الأطفال المعاقين" فى الترتيب التاسع بوزن مرجح (٦٥.٠) وقوة نسبية (٧٨.٣٪)، الأمر الذى يؤكد على إحداث نوع من التوافق الاجتماعى المنشود بين التلاميذ المعاقين.
- ٨- جاءت العبارة رقم (١٠) والتي مفادها "يجعلنى التزم بمبدأ التقبل عند التعامل مع الأطفال المعاقين" فى الترتيب العاشر بوزن مرجح (٦٤.٣) وقوة نسبية (٧٧.٥٪)، وهذا يشير إلى أهمية تعامل الأخصائى الاجتماعى مع تلاميذه على اساس دينى وقيمى.
- ٩- جاءت العبارة رقم (١١) والتي مفادها "يساعدنى فى التعرف على حدود تطبيق مبدأ السرية فى التعامل مع الأطفال المعاقين" فى الترتيب الحادى عشر بوزن مرجح (٦٣.٣) وقوة نسبية (٧٦.٣٪)، يكون ذلك حسب طبيعة الموقف حيث هناك حالات يتطلب الأمر التأكد من بعض البيانات من مصادر أخرى كاطبيب أو المدرس أو الأقارب كالمعاقين ذهنياً.
- ١٠- جاءت العبارتين رقمى (٣ ، ١٣) والتين مفادهما "يعمق اتجاهى نحو احترام وتقدير الفروق الفردية عند التعامل مع الأطفال المعاقين"، "ينمى لدى الاحساس بالرضا الوظيفى فى العمل" بنسب متساوية فى الترتيب الثانى عشر بوزن مرجح (٦٣.٧) وقوة نسبية (٧٦.٧٪)، الأمر الذى يؤكد على ضرورة عدم التمييز بين التلاميذ فى تقديم الخدمات مراعاة لمبدأ العدالة الاجتماعية.
- ١١- جاءت العبارتين رقمى (٥ ، ١٤) والتين مفادهما "يجعلنى اتحمل المسئولية تجاه القضايا والمشكلات المتعلقة بالأطفال المعاقين"، "يساعدنى فى التعرف على المسئولية الأخلاقية للأخصائى الاجتماعى تجاه الأطفال المعاقين" بنسب متساوية فى الترتيب الرابع عشر بوزن مرجح (٦٣.٠) وقوة نسبية (٧٥.٩٪)، الأمر الذى يؤدى إلى الاقبال المتزايد على ممارسة المهنة ويجب على الأخصائى الاجتماعى الذى يعمل مع التلاميذ المعاقين أن يعترف بحقوقهم.
- ١٢- جاءت العبارة رقم (١٨) والتي مفادها "يجعلنى ارعى العدالة فى تقديم الخدمات لكافة الطلاب المعاقين" فى الترتيب السادس عشر بوزن مرجح (٦٢.٣) وقوة نسبية (٧٥.١٪)، الأمر الذى يؤكد على ضرورة عدم التمييز بين التلاميذ فى تقديم الخدمات الا على اساس الاحتياج الفعلى لهم.

- ١٣- جاءت العبارة رقم (٢٠) والتي مفادها "يجعلنى لا أميز بين التلاميذ المعاقين بسبب الجنس أو العقيدة أو الانتماء" في الترتيب السابع عشر بوزن مرجح (٦٢.٠) وقوة نسبية (٧٤.٧٪)، الامر الذى يؤكد شعور التلميذ المعاق بثقة بنفسه وبأنه موضع ثقة واحترام من الآخرين.
- ١٤- جاءت العبارة رقم (١٩) والتي مفادها "احد صعوباتى فى كسب ثقة الأطفال المعاقين والعاملين بالمؤسسة" في الترتيب الثامن عشر بوزن مرجح (٦١.٣) وقوة نسبية (٧٣.٩٪).
- ١٥- جاءت العبارة رقم (٧) والتي مفادها "يساعدنى فى تنمية قدرات الأطفال المعاقين لمساعدة انفسهم" في الترتيب التاسع عشر بوزن مرجح (٦٠.٧) وقوة نسبية (٧٣.١٪)،
- ١٦- جاءت العبارة رقم (٤) والتي مفادها "يجعلنى التزم بالموضوعية عند مناقشة الأمور الخاصة بالأطفال المعاقين" وذلك فى الترتيب الأخير بوزن مرجح بوزن (٥٨.٧) وقوة نسبية (٧٠.٧٪).
- ويتضح من خلال ما سبق أنه كلما اتسم الأخصائى الاجتماعى بكفايات أخلاقية كلما اصبح مؤثراً اجتماعياً ومهنيًا بشكل ايجابى فى المجتمع الداخلى والخارجى وموجهًا بفعالية لتلاميذه من خلال كونه قدوة حسنة فى الفكر والسلوك والاداء.

البعد الرابع: المعوقات التي تحول دون تحقيق برامج التدريب المؤسسي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين لأهدافها

جدول رقم (١٦)

يوضح المعوقات التي تحول دون تحقيق برامج التدريب المؤسسي للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية المعاقين لأهدافها

(ن = ٨٣)

الترتيب	القوة النسبية	الوزن المرجح	مجموع الأوزان	لا		إلى حد ما		نعم		العبرة	م
				%	ك	%	ك	%	ك		
٢	٥١,٨	٤٣	١٢٩	٢١,٧	١٨	١٢,٠	١٠	٦٦,٣	٥٥	اجبار الأخصائيين الاجتماعيين على حضور الدورات التدريبية	١
٥	٤٣,٤	٣٦	١٠٨	٨,٤	٧	١٣,٣	١١	٧٨,٣	٦٥	عدم اختيار الوقت والمكان المناسب للتدريب	٢
٢م	٥١,٨	٤٣	١٢٩	١٤,٥	١٢	٢٦,٥	٢٢	٥٩,٠	٤٩	ضعف الميزانية الخاصة بالتدريب	٣
٨	٣٩,٤	٣٢,٧	٩٨	٤,٨	٤	٨,٤	٧	٨٦,٧	٧٢	عدم توافر اشخاص مهنيين لديهم خبرة كافية في عملية التدريب	٤
١	٥٣,٤	٤٤,٣	١٣٣	٢٥,٣	٢١	٩,٦	٨	٦٥,١	٥٤	عدم اهتمام المشرفين والقائمين على التدريب بالتدريب والمتدربين	٥
٦	٤٢,٦	٣٥,٣	١٠٦	٧,٢	٦	١٣,٣	١١	٧٩,٥	٦٦	عدم الرضا الوظيفي للأخصائيين	٦
١٠	٣٥,٣	٢٩,٣	٨٨	٠,٠	٠	٦,٠	٥	٩٤,٠	٧٨	عدم وجود الإدارة القادرة على إدارة العملية التدريبية	٧
٤	٥٠,٦	٤٢	١٢٦	٢١,٧	١٨	٨,٤	٧	٦٩,٩	٥٨	عدم قيام المؤسسات بتذليل الصعوبات التي تواجه المتدربين اول بأول	٨
٩	٣٨,٦	٣٢	٩٦	٢,٤	٢	١٠,٨	٩	٨٦,٧	٧٢	عدم تعاون العاملين في المؤسسات مع المتدربين للاستفادة من عملية التدريب	٩
٧	٤٠,٢	٣٣,٣	١٠٠	٣,٦	٣	١٣,٣	١١	٨٣,١	٦٩	اساليب التدريب قديمة لا تتناسب مع متطلبات العصر	١٠
			١١١٣		٩١		١٠١		٦٣٨	المجموع	
					٩,١		١٠,١		٦٣,٨	المتوسط	
					١١,٠		١٢,٢		٧٦,٩	النسبة	
			١١١,٣							المتوسط المرجح	
			٤٤,٧٠							القوة النسبية للبعد	

تشير بيانات الجدول السابق رقم (١٦) إلى استجابات افراد عينة الدراسة حول بُعد المعوقات ، حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (١١١.٣) والقوة النسبية للبعد (٤٤.٧٠٪)، وبذلك يمكن التأكيد على ان هذا الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على البعد، ومما يدل على ذلك أن نسبة من إجاب نعم بلغت (٧٦.٩٪) في حين ان من أجابوا إلى حد ما بلغت نسبتهم (١٢.٢٪) الى نسبة (١١.٠٪) اجابوا لا.

وقد جاء ترتيب عبارات هذا المؤشر ومن الوزن المرجح والقوة النسبية على النحو التالي:

- ١- جاءت العبارة رقم (٥) والتي مفادها "عدم اهتمام المشرفين والفائمين على التدريب بالتدريب والمتدربين" في الترتيب الأول بوزن مرجح (٤٤.٣) وقوة نسبية (٥٣.٤٪)، وترجع الباحثة ذلك إلى ضعف الدعم المادى والمعنوى المقدم من قبل المجتمع المحلى لمؤسسات رعاية المعاقين.
- ٢- جاءت العبارة رقم (١، ٣) والتين مفادهما "اجبار الأخصائيين الاجتماعيين على حضور الدورات التدريبية"، "ضعف الميزانية الخاصة بالتدريب" بنسب متساوية في الترتيب الثانى بوزن مرجح (٤٣) وقوة نسبية (٥١.٨٪)، وقد يرجع ذلك إلى قلة الحوافز المادية التى تجعل الأخصائيين الاجتماعيين لا يميلون إلى الاشتراك فى الدورات التدريبية بل يشعرون بأنها تكدير لهم ومضيعة للوقت مما حال بالفعل دون أستفادتهم من عقد الدورات التدريبية.
- ٣- جاءت العبارة رقم (٨) والتي مفادها "عدم قيام المؤسسات بتذليل الصعوبات التى تواجه المدربين أو بأول" في الترتيب الرابع بوزن مرجح (٤٢) وقوة نسبية (٥٠.٦٪)، وقد يرجع ذلك إلى عدم اهتمام المؤسسات بالتدريب وبضبط جودة الأداء للأخصائيين الاجتماعيين.
- ٤- جاءت العبارة رقم (٢) والتي مفادها "عدم اختيار الوقت والمكان المناسب للتدريب" في الترتيب الخامس بوزن مرجح (٣٦) وقوة نسبية (٤٣.٤٪)، حيث أن تنسيق الدورات التدريبية يحتاج إلى تنظيم وجهد شاق يتطلب تعاون جميع العاملين بالمؤسسة مما يدفع العديد من الأخصائيين الاجتماعيين إلى العزوف عن عقد مثل تلك الدورات التدريبية.
- ٥- جاءت العبارة رقم (٦) والتي مفادها "عدم الرضا الوظيفى للأخصائيين" في الترتيب السادس بوزن مرجح (٣٥.٣) وقوة نسبية (٤٢.٦٪)، ويرجع ذلك إلى ضعف التأهيل والتدريب للأخصائيين الاجتماعيين وقلة الطموح لدى الكثير منهم وعدم القدرة على التطوير الذاتى.
- ٦- جاءت العبارة رقم (١٠) والتي مفادها "أساليب التدريب قديمة لا تتناسب مع متطلبات العصر" في الترتيب السابع بوزن مرجح (٣٣.٣) وقوة نسبية (٤٠.٢٪)، وقد يرجع ذلك إلى ضعف التأهيل الخاص بالأخصائيين الاجتماعيين بالاضافة إلى ضعف الاطلاع على الأساليب الحديثة مما يتسبب فى فجوة كبيرة بين ما يتم تنفيذه على ارض الواقع من ممارسات وبين ما يجب أن يتم ممارسته.
- ٧- جاءت العبارة رقم (٤) والتي مفادها "عدم توافر اشخاص مهنيين لديهم خبرة كافية فى عملية التدريب" في الترتيب الثامن بوزن مرجح (٣٢.٧) وقوة نسبية (٣٩.٤٪)، مما يتسبب فى وجود فجوة كبيرة بين ما يتم تنفيذه على أرض الواقع من ممارسات وبين ما يجب أن يتم ممارسته.

٨- جاءت العبارة رقم (٩) والتي مفادها "عدم تعاون العاملين في المؤسسات مع المتدربين للاستفادة من عملية التدريب" في الترتيب التاسع بوزن مرجح (٣٢) وقوة نسبية (٣٨.٦٪)، مما يؤدي إلى العزوف عن عقد الدورات التدريبية.

٩- جاءت العبارة رقم (٧) والتي مفادها "عدم وجود الإدارة القادرة على إدارة العملية التدريبية" في الترتيب الأخير بوزن مرجح (٢٩.٣) وقوة نسبية (٣٥.٣٪)، مما يحد من تحقيق برامج التدريب المؤسسي لأهدافها وتحتاج إلى مجهودات متعددة.

### جدول رقم (١٧)

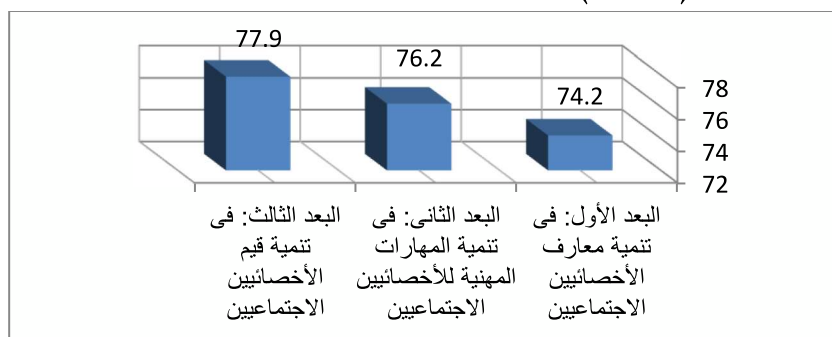
يوضح ترتيب ابعاد فاعلية التدريب المؤسسي في تنمية الكفايات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين تبعاً لاستجابات المبحوثين

الترتيب	القوة النسبية	المتوسط المرجح	لا			إلى حد ما			نعم			البعاد
			%	المتوسط	المجموع	%	المتوسط	المجموع	%	المتوسط	المجموع	
٣	٧٤,٢	١٨٤,٨	٨,٣	٦,٩	١٣٧	٦٠,٩	٥٠,٦	١٠١١	٣٠,٨	٢٥,٦	٥١٢	١ البعد الأول: في تنمية الكفايات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين
٢	٧٦,٢	١٨٩,٨	٣,٤	٢,٨٥	٥٧	٦٤,٥	٥٣,٦	١٠٧١	٣٢	٢٦,٦	٥٣٢	٢ البعد الثاني: في تنمية الكفايات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين
١	٧٧,٩	١٩٤,٠	٢,٥	٢,٠٥	٤١	٦١,٤	٥٠,٩٥	١٠١٩	٣٦,١	٣٠	٦٠٠	٣ البعد الثالث: في تنمية الكفايات القيمية للأخصائيين الاجتماعيين
					٢٣٥			٣١٠١			١٦٤٤	المجموع
	٧٦,١	١٨٩,٥	٤,٧	٣,٩		٦٢,٣	٥١,٧		٣٣	٢٧,٤		المتوسط

تشير بيانات الجدول السابق رقم (١٧) إلى النتائج المرتبطة بترتيب ابعاد فاعلية التدريب المؤسسي في تنمية الكفايات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين تبعاً لاستجابات المبحوثين، حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (١٨٩.٥) والقوة النسبية (٧٦.١٪)، وبذلك يمكن التأكيد على أن هذا الاستجابات تركز حول خيار الموافقة إلى حد ما، ومما يدل على ذلك أن نسبة من إجاب نعم بلغت (٣٣٪) في حين أن من أجابوا إلى حد ما بلغت نسبتهم (٦٢.٣٪) إلى نسبة (٤.٧٪) اجابوا لا.

وقد جاء ترتيب ابعاد فاعلية التدريب المؤسسي فى تنمية الكفايات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين طبقاً للوزن المرجح والقوة النسبية على النحو التالى:

- ١- جاء البعد الثالث "الكفايات القيمية" للأخصائيين الاجتماعيين فى الترتيب الاول بوزن مرجح (١٩٤.٠) وقوة نسبية (٧٧.٩%).
- ٢- جاء البعد الثانى "الكفايات المهارية" للأخصائيين الاجتماعيين فى الترتيب الثانى بوزن مرجح (١٨٩.٨) وقوة نسبية (٧٦.٢%).
- ٣- جاء البعد الاول "الكفايات المعرفية" للأخصائيين الاجتماعيين فى الترتيب الثالث بوزن مرجح (١٨٤.٨) وقوة نسبية (٧٤.٢%).



يتضح من خلال ما سبق أن عمل الأخصائى الاجتماعى فى مؤسسات رعاية المعاقين يحتاج إلى معرفة دقيقة بمشكلات واحتياجات التلاميذ والعمل على توفيرها وحلها وذلك من خلال تنمية المعارف والمهارات والقدرات بالقدر الكافى حتى يتمكن من مساعدة هؤلاء التلاميذ ويكون ذلك من خلال البرامج والأنشطة التى يقدمها لهم الأخصائى الاجتماعى ولكى تؤدي هذه البرامج ثمارها فلا بد من تنمية الكفاية المهنية للأخصائى الاجتماعى من خلال برامج التدريب المؤسسى التى تعدله وتصلق مهاراته وخبراته التى تنعكس على التلاميذ من خلال عمله.

النتائج العامة للدراسةأولاً: نتائج وصف مجتمع الدراسة:

- ١- زيادة نسبة الإناث بين الأخصائيين الاجتماعيين عينة الدراسة وضعف تمثيل نسبة الذكور حيث بلغت نسبة الإناث (٥١.٨%) وقد يرجع ذلك إلى زيادة أعداد التلاميذ المعاقين الموجودين بالمؤسسات من الإناث عن الذكور.
- ٢- افادت نتائج الدراسة أن أعلى نسبة بلغت (٤٣.٤%) من الأخصائيين الاجتماعيين يقعون في الفئة العمرية من (٤٠ - ٥٠) سنة، وترى الباحثة أن ذلك قد يؤدي إلى ضرورة الإسراع لإلحاق هؤلاء بالدورات التدريبية الثانوية والبرامج التدريبية التي تعمل على تطوير أداء الأخصائيين الاجتماعيين في هذه المرحلة.
- ٣- ارتفاع نسبة الحاصلين على بكالوريوس خدمة اجتماعية من الأخصائيين الاجتماعيين حيث بلغت نسبتهم (٧١.١%) ولعل ذلك مؤشر جيد حيث يكونوا على درجة معينة من المهارات والمعارف والخبرات وإن كانت غير كافية ولكن قد يتوافر لديهم الاستعداد للنتزويد بالمعارف المهنية المطلوبة والاستفادة من المهارات المهنية التي تسهم في تحقيق الهدف المنشود.
- ٤- ارتفاع نسبة أصحاب الخبرات في عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين من (٥ - ١٠) سنوات حيث بلغت نسبتهم (٣٨.٦%) وتفسر الباحثة ذلك بوجود كوادر بشرية ذو خبرة مهنية ضعيفة ويمكن تنمية كفايتهم المهنية بما يتفق مع طبيعة عملهم داخل مؤسسات رعاية المعاقين وقد يدل ذلك على أن مدة الخبرة قد لا تؤدي بالضرورة إلى مستوى كفاءة عالية.
- ٥- ارتفاع نسبة الحاصلين على دورات تدريبية بنسبة (٩٧.٦%).
- ٦- ارتفاع نسبة الحاصلين على دورات تدريبية اثناء العمل بنسبة (٧٧.١%).
- ٧- ارتفاع نسبة عدد الدورات التدريبية في مجال العمل حيث بلغت نسبتهم (٣٦.٢%).
- ٨- ارتفاع نسبة عدد الموضوعات التي تناولتها الدورات التدريبية لعينة الدراسة حيث بلغت نسبتهم (٥٠.٦%) وكانت عن كيفية التعامل مع طفل معاق.
- ٩- ارتفاع نسبة الاستفادة من الدورات التدريبية بنسبة بلغت (٥٠%).
- ١٠- ارتفاع نسبة مدى الاستفادة من الدورات التدريبية في مجال العمل لعينة الدراسة حيث بلغت نسبتهم (٣١.٣%) وكانت عن معرفة الاحتياجات الاجتماعية والسيولوجية للمعاقين.
- ١١- ارتفاع نسبة أسباب عدم الاستفادة من الدورات التدريبية حيث بلغت نسبتهم (٣٠.١%) وكانت تتمثل في توقيت الدورات التدريبية غير مناسب.

**ثانياً: النتائج العامة المرتبطة بتساؤلات الدراسة:**

١- النتائج الخاصة بالتساؤل الفرعى الأول حول مدى فاعلية التدريب المؤسسى فى تنمية الكفايات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات رعاية المعاقين:

اسفرت نتائج الدراسة على أن الكفايات المعرفية الأساسية والمتخصصة للخدمة الاجتماعية فى مجال الاعاقة بشكل عام متوسطة حيث جاء الوزن المرجح (١٨٤.٨) والقوة النسبية (٧٤.٢%) وهذا الأمر يؤكد على وجود معارف أساسية ومتخصصة للخدمة الاجتماعية فى مجال الاعاقة لكن الأخصائيين الاجتماعيين ليسوا على دراية كافية بها الأمر الذى يؤكد على أن التدريب المؤسسى لم يؤتى ثماره إلا إذا كان هناك توافر فى الأساليب الحديثة لاتمام العملية التدريبية بنجاح فى مجال الاعاقة بكافة اشكالها.

٢- النتائج الخاصة بالتساؤل الفرعى الثانى حول مدى فاعلية التدريب المؤسسى فى تنمية الكفايات المهارة للأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مؤسسات رعاية المعاقين:

اسفرت نتائج الدراسة على أن الكفايات المهارة للأخصائيين بشكل عام كانت متوسطة حيث جاء الوزن المرجح (١٨٩.٨) والقوة النسبية (٧٦.٢%) وهذا الأمر يؤكد على وجود مهارات مهنية لدى الأخصائيين الاجتماعيين لكن ليس بالقدر الكافى وذلك راجع إلى عدم التركيز على التدريب المؤسسى للأخصائيين الاجتماعيين اثناء الخدمة وفى مرحلة الاعداد وذلك وفقاً لما اسفرت عنه نتائج الدراسات السابقة التى أكدت على ضرورة الاهتمام بالتدريب لكى يتمكن الأخصائيون الاجتماعيون من اكتساب المعارف والمهارات والخبرات والقدرات المهنية والثقافية لكى يتمكنوا من القيام بادوارهم بكفاءة وفعالية.

٣- النتائج الخاصة بالتساؤل الفرعى الثالث حول مدى فاعلية التدريب المؤسسى فى تنمية الكفايات القيمية والأخلاقية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مؤسسات رعاية المعاقين:

اسفرت نتائج الدراسة على أن الكفايات القيمية والأخلاقية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مؤسسات رعاية المعاقين بشكل عام كانت فوق المتوسطة حيث جاء الوزن المرجح (١٩٤.٠) والقوة النسبية (٧٧.٩%) حيث جاءت فى المستوى الأول لاستجابة المبحوثين وحصلت على أعلى قوة نسبية للأبعاد الأخرى (المعرفى والمهارى) وهذا يدل على قوة استجابات عينة الدراسة (الأخصائيين الاجتماعيين) حول استفادتهم من تنمية هذه الكفاية بعد تلقيهم التدريب المؤسسى مما يؤكد على الأهمية القصوى لهذه الكفاية القيمية والأخلاقية فى عمل الأخصائى الاجتماعى وانها جزء لا يتجزأ من قدرة أدائه وشخصيته المهنية الأمر الذى يسهم فى تنمية الكفايات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بصفة عامة وأخصائى مؤسسات رعاية المعاقين بصفة خاصة.



٤- النتائج الخاصة بالمعوقات التي تحول دون تحقيق برامج التدريب المؤسسى للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية المعاقين لأهدافها:

حصل بعد المعوقات التي تحول دون تحقيق برامج التدريب المؤسسى للأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية المعاقين على متوسط مرجح (١١١.٣) وقوة نسبية (٤٤.٧٠%) تبعًا لقياس المتوسط على المدى المحسوب لاستجابات المبحوثين وهذا يعنى أن هذا المعوقات تحد من تحقيق برامج التدريب المؤسسى لأهدافها وتحتاج إلى مجهودات متعددة.

يتضح من خلال ما سبق أن الأسس التي يتم الاعتماد عليها في تحقيق الكفايات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين انها في حاجة للتطوير والتحديث بكل جديد فالمعرفة بما تتضمنه من (معرفة نظرية - معرفة واقعية - ومعرفة في الممارسة) والقيم بما تتضمنه من (قيم مجتمعية - قيم شخصية - وقيم مهنية) وكذلك المهارات المهنية ، جميعها بحاجة إلى تطوير ومتابعة لكل جديد يطرأ عليها سواء في الكتابات النظرية أو البحوث والدراسات العلمية أو ما ينشر بالمجلات العلمية وأيضًا ما يتم مناقشته في المؤتمرات العلمية والاستفادة مما يتم التوصل إليه من خلالها، بالإضافة إلى القراءة الحرة ومتابعة كل جديد على الانترنت كل ذلك يتم من خلال برامج التدريب المؤسسى للأخصائيين الاجتماعيين التي لها دور كبير في الوصول بهم إلى مستوى راق وفعال في مجال عملهم.

### مقترحات الدراسة

- في ضوء النتائج التي اسفرت عنها هذه الدراسة تقدم الباحثة مجموعة من المقترحات والتي تتمثل في:
- ١- ضرورة تبنى كليات الخدمة الاجتماعية للتدريب القائم على اساس الكفايات المهنية اثناء التحاق الأخصائيين الاجتماعيين المتخرجين بدورات التدريب الميداني.
  - ٢- الاهتمام بزيادة اعداد الأخصائيين الاجتماعيين داخل مؤسسات رعاية المعاقين وتقتصر الباحثة أن ذلك من الشروط الاساسية لعلاج مشكلة العجز في الأخصائيين الاجتماعيين.
  - ٣- يجب أن يشمل التدريب المؤسسي بمؤسسات رعاية المعاقين كلا من (المديرين - المدرسين - مشرفي الأنشطة - الأخصائيين الاجتماعيين - الأخصائيين النفسيين) لاكتساب المعلومات والمهارات التي تساعدهم على العمل مع التلاميذ المعاقين.
  - ٤- التأكيد على أهمية وجود فريق العمل المتكامل بمؤسسات رعاية المعاقين لتقديم أفضل الخدمات والبرامج الممكنة للتلاميذ المعاقين.
  - ٥- الاهتمام بالتدريب المؤسسي باعتباره وسيلة للاتصال بين الأخصائيين الاجتماعيين وتبادل الآراء والخبرات.
  - ٦- يتم تفرغ الأخصائيين بالكامل من أى أعمال لحضور الدورات التدريبية لأهميتها وتأثيرها على ممارستهم المهنية.
  - ٧- مراعاة ظروف المتدربين من حيث الزمن الملائم، مناخ العمل، المتطلبات الوظيفية عند إعداد البرامج التدريبية.
  - ٨- وجود خطة سنوية للبرامج التدريبية بناء على الاحتياجات الفعلية للأخصائيين الاجتماعيين.
  - ٩- توفير المتطلبات الأساسية لتنفيذ البرامج التدريبية مثل القاعات والمدرسين والتمويل.
  - ١٠- ايجاد نظام للحوافز يتضمن مكافأة مالية محدودة لمن يحضر البرامج التدريبية ويجتازها بنجاح.
  - ١١- إعداد نشرات نصف سنوية أو سنوية على أن تشمل كل جديد من نماذج ومهارات في مجال رعاية المعاقين ليكون الأخصائي على دراية بكل ما هو جديد في مجال عمله.
  - ١٢- اتاحة الفرصة امام الأخصائيين الاجتماعيين للاتحاق بالدراسات العليا من أجل تطوير مستوى ممارستهم المهنية في مجال رعاية المعاقين.

## مراجع البحث

### أولاً: المراجع العربية:

- ١- إبراهيم، احمد جمعة احمد. (٢٠١٢). برنامج تدريبي مقترح قائم على التعليم الالكتروني لتنمية الكفايات المهنية واختزال القلق التدريسي لدى الطلاب معلمى اللغة العربية بكلية التربية، دراسات تربوية ونفسية، مجلة كلية التربية، العدد ٧٥، جامعة الزقازيق.
- ٢- إبراهيم، أحمد حسن. (٢٠٠١). تقويم دور التوجيه الاجتماعى فى تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس فى ضوء التحولات الجديدة، المؤتمر العاشر، الخدمة الاجتماعية ومنظمات المجتمع المدنى.
- ٣- ابو المعاطى، ماهر. (٢٠٠٦). الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى المجال الطبى ورعاية المعاقين، المكتب الجامعى الحديث، الاسكندرية.
- ٤- ابوالمعاطى، ماهر. (٢٠١٢). الاتجاهات الحديثة فى إدارة المؤسسات الاجتماعية "أسس نظرية ونماذج تطبيقية"، المكتب الجامعى الحديث، الاسكندرية.
- ٥- البشتينى، نضال عودة. (٢٠٠٢). تجربة مدينة الشارقة للخدمات الانسانية فى دمج ذوى الاحتياجات الخاصة، اتحاد هيئات الفئات الخاصة، المؤتمر القومى الثامن عشر.
- ٦- العجمى، محمد عبدالسلام وآخرون. (٢٠٠٦). اثر برامج التدريب والجنس ونوع التعليم فى الكفاءة الذاتية لدى عينة من المعلمين، مجلة التربية، العدد ١٢٩، الجزء الثالث، كلية التربية، جامعة الازهر.
- ٧- العنزى، دلال بنت العاصى. (٢٠١٧). دور الأخصائى الاجتماعى الطبى فى مواجهة المشكلات الاجتماعية المرتبطة بأمراض مزمنة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، المملكة العربية السعودية.
- ٨- الفتلاوى، سهيلة. (٢٠٠٣). الكفايات التدريبية " المفهوم - التدريب - الأداء " دار الشروق، مصر.
- ٩- القريطى، عبدالمطلب أمين. (٢٠٠١). سيكولوجية ذوى الاحتياجات الخاصة وترتيبهم، دار الفكر العربى، ط١، القاهرة.
- ١٠- المصرى، ايهاب عيسى وآخرون. (٢٠١٢). الكفايات المهنية والمهارات التدريبية والتدريب، ط١، مؤسسة طيبة للنشر.
- ١١- المعجم الوجيز. (٢٠٠٨). مجمع اللغة العربية ، جمهورية مصر العربية.

- ١٢- المغربي، عبدالحميد عبدالفتاح. (٢٠٠٣). أثر محددات ادراك الدعم التنظيمي على دافعية الأفراد للانجاز بالتطبيق على الشركات الصناعية، بحث منشور بالمجلة العلمية للتجارة والتمويل، كلية التجارة، العدد الثاني، جامعة المنصورة.
- ١٣- المليجي، رضا ابراهيم. (٢٠١٢). إدارة التمييز بين النظرية والتطبيق، عالم الكتب للنشر والتوزيع، ط١، بنها.
- ١٤- المهدي، محمد عبيد عياد. (٢٠١٢). تقييم دور الخدمة الاجتماعية الطبية فى الرعاية الصحية الأولية "من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين والمرضى"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- ١٥- جلاله، ايمن احمد حسين. (٢٠١١). برنامج تدريبي فى اطار الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية المتطلبات المعرفية والمهارية لطلاب التدريب الميدانى بنظام التقويم التربوى الشامل، بحث منشور فى مجلة كلية الخدمة الاجتماعية، العدد الحادى والثلاثون، الجزء الرابع، جامعة حلوان.
- ١٦- حمدان، زياد. (٢٠٠٨). التدريب الإدارى بين النظرية والتطبيق، دار الخريجي للنشر، الرياض.
- ١٧- عبدالحفيظ، مصطفى جمال. (٢٠١٧). متطلبات تفعيل الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي مع متعددي الاعاقة كمؤشرات لوضع برنامج تدريبي من منظور خدمة الفرد، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة اسيوط.
- ١٨- عبدالعال، سلامة منصور محمد. (٢٠١٥). فعالية البرامج التدريبية فى تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بمكاتب المراقبة الاجتماعية، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، العدد ٣٨، الجزء ٧، جامعة حلوان.
- ١٩- عبدالمجيد، هشام سيد. (٢٠٠٨). المدخل إلى الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية، القاهرة.
- ٢٠- عبدالهاشمى، عبدالرحمن. (٢٠٠٩). مقارنة المناهج التربوية فى الوطن العربى والعالم، دار الكتاب الجامعى، العين، ط٢، الامارات العربية المتحدة.
- ٢١- غبارى، امل محمد سلامة. (٢٠١٠). الشباب وتنمية المجتمع، دار الوفاء للطباعة والنشر، الاسكندرية.

- ٢٢- عكاشة، محمود فتحى. أبو حلاوة، محمد. (٢٠٠٩). سيكولوجية الفئات الخاصة، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.
- ٢٣- فالوقى، محمد هاشم. (١٤٢٥). التدريب اثناء العمل " دراسة لبعض جوانب مراكز التنمية المهنية " ، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والاعلان، الطبعة الاولى، ليبيا.
- ٢٤- فايز، محمد. (٢٠١٢). اتجاهات تربوية فى اساليب تدريس العلوم، ط١، دار البداية ناشرون وموزعون.
- ٢٥- فتحى، فاطمة محمد. (٢٠١٣). تقويم الأداء المهني للأخصائى الاجتماعى كمارس عام فى التعامل مع المشكلات بمكاتب خدمة المواطنين، رسالة ماجستير، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان. ابو النصر، مدحت محمد. (٢٠٠٨). الخدمة الاجتماعية الوقائية، مجموعة النيل العربية، القاهرة.
- ٢٦- فرنافا، جورج. (٢٠٠٤). كيف يمكن القضاء على ظاهرة العنف فى المدارس، دار الفروق للنشر، ط١، جامعة القاهرة.
- ٢٧- فهيد، السيد سلامة محمد. (٢٠٢٠). فعالية برنامج تدريب لتنمية الاداء المهني للأخصائين الاجتماعيين لتحسين جودة الخدمات المقدمة للأطفال مجهولى النسب، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.
- ٢٨- قاسم، محمد حسنى احمد. (٢٠١٣). الاحتياجات التدريبية للأخصائين الاجتماعيين العاملين مع المعاقين ذهنيًا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.
- ٢٩- كفافى، علاء الدين. (٢٠٠٧). الارشاد الأسرى للأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة، دار قباء للنشر والطباعة، القاهرة.
- ٣٠- محراج، قدرى أحمد. (٢٠١٥). اثر التمكين على الابداع التنظيمى، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر.
- ٣١- محرم، على ابراهيم وآخرون. (٢٠١١). الخدمة الاجتماعية فى المجال التعليمى ورعاية الشباب، مكتبة نور الايمان.
- ٣٢- محسن، محمد محمد سعيد. (٢٠١١). مقياس التنمية المهنية للأخصائين الاجتماعيين العاملين بالمنظمات غير الحكومية، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، العدد ٣٠، جامعة حلوان.

٣٣- محمد، على عبدالله. (٢٠١٤). **تقويم الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي في ضوء المتغيرات التكنولوجية**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر.

٣٤- مرعى، هاشم. (٢٠٠٥). **متطلبات تطوير الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات تنمية المجتمع**، بحث منشور بالمؤتمر العلمي السنوى السادس عشر، المجلد الثالث، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.

٣٥- معجم المنجد في اللغة العربية المعاصرة. (٢٠٠٦). دار المشرق، بيروت.

٣٦- مفهوم الفاعلية، موسوعة وكبيديا. (٢٠٠٩). [WWW.Wekpdia](http://WWW.Wekpdia)

٣٧- هلال، مجدى عبدالنبي واخرون. (٢٠٠٧). **الكفايات المهنية اللازمة لمشرفى الأنشطة التربوية الحرة في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة**، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة.

#### ثانياً: المراجع الأجنبية:

- ١- Brian R.Johnson. (٢٠٠٥). **Principles of security management**, New Jersey, pearson prentice Hall.
- ٢- Bruces, Jonsson, (١٩٩٠). **Social welfare policy from theory to practice** Lemanwood Avert publishing company.
- ٣- Carbone Vincet. (٢٠٠٣). **Improving the performance of social workers, during multi disciplinary team case reviews**. Nova University.
- ٤- Charette, Jennifer. (٢٠٠٨). **Social workers traning, knowledge, and experience in self**, in Jury, (M.S.W. study)
- ٥- David Hall, Irenic health. (١٩٩٦). **Practical social research project work in the community London**, M.A.C.M, ١١١ , A, press.
- ٦- Felice Davidsom. (١٩٩٥). **Non – profit management issue**, the Encybpedia of social work, N.A.S.W.
- ٧- Ford Robert. (١٩٨٠). **R.Armandi and P.HD at on cherrill organization theory**, London Haypers Row, Publishers.
- ٨- Hardness et al. (٢٠٠٠). **Performance standard for social workers**.
- ٩- Hayes, Frunk, at ell. (٢٠٠٥). **Developing, ٤ core- competence based strategy, exicutive summary**. Clarity Consulting.
- ١٠- Houston and Howsan. (٢٠٠٥). **Aproposed program for the develolment of teaching skills for students of sociology at the faculty of parameters girls in the light of the door way career**, mendlo park California. Addison – Weslcy publishing Company.

- ١١-Knight & Carolyn. (٢٠٠٩). **Social work with groups**, a journal of community and clinical practice.
- ١٢-Kopels and Others. (١٩٩٦). **In fusing legal issues into the social work curriculum**, Journal of social work Education.
- ١٣-Ley & Bert, D. lindstaed. (٢٠٠٣). **Connecting Competence and performance management**, modeling, assessment, validation and use knowledge, center, Austria.
- ١٤-Lyon AR, et al. (٢٠١١). **Easier social than done: intervention sustainability in an urban after – school program**, Adm Policy Ment Health.
- ١٥-Martell Lee Teasley. (٢٠٠٢). **Cultural competence and urban public school social work African – Ameerican Yerth**, Howad University.
- ١٦-Mashen, K. (٢٠٠٧). **Aproposed program for the develolment of teaching competencies in student**, the importance of creative visioning, California, Minnesota.
- ١٧-Ogbmi Gaxce. (٢٠٠٤). **Developing performance for workers with children**, London.
- ١٨-Quinn & Gregorio. (٢٠١٠). **Journal of social work practice in the addictions**.
- ١٩-Rechard Scott. (٢٠٠١). **Organization Rational**, Natural and open system, W.J. prentice, Hall.
- ٢٠-Robert L., Barker. (١٩٨٧). **The social work dictionary**, N.A.S.W, silver spring, inc, N.Y.
- ٢١-Rodney Nabier. (١٩٩٣). **Groups theory and Experience**, N.Y, Miffim company, inc.

