

**التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لتنمية المهارات الرقمية  
للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني**

**إعداد**

**د/ صارفيناز محمد جمال الدين عبد المنصف سيد**

مدرس بقسم تنظيم المجتمع

المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بالإسكندرية



**الملخص العربي :**

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق هدف رئيسي يتمثل في ممارسة التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لتنمية المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني وينبثق من هذا الهدف الرئيسي مجموعة أهداف فرعية وهي: تنمية مهارة التشغيل الرقمي للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني، تنمية مهارات التسويق الرقمي للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني، تنمية مهارة الإبداع الرقمي للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني. وتتنمي هذه الدراسة إلى نمط بحوث تقدير عائد التدخل المهني وهي تستهدف قياس أثر متغير مستقل على متغير تابع حيث تحدد المتغير المستقل في برنامج التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع وفي التأثير على متغير تابع وهو تنمية المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني. وتوصلت الدراسة إلى صحة الفرض الرئيسي للدراسة والذي مؤداه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي باستخدام التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لتنمية المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني، كما توصلت الدراسة إلى صحة الفروض الفرعية للدراسة لصالح التطبيق البعدي باستخدام التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتنمية المهارات الرقمية وذلك للمؤشرات الآتية: مهارة التشغيل الرقمي، ومهارة التسويق الرقمي، ومهارة الإبداع الرقمي، كما أوضحت نتائج الدراسة أن برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع أدى إلى تنمية المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني بمتغيراتها المختلفة مما يشير إلى نجاح برنامج التدخل المهني في تحقيق أهدافه، وذلك في ضوء محتوى البرنامج النظري والتطبيقي ومن خلال الاستعانة بالخبراء والمتخصصين في تنفيذ البرنامج.

**الكلمات المفتاحية : التدخل المهني - الجمعيات الأهلية - المهارات الرقمية**

**Abstract:**

The current study seeks to achieve a main objective, which is to practice professional intervention in the way of organizing society to develop the digital skills of NCS employees to develop their professional performance. This main objective emerges from this main objective, namely: developing the digital operation skill of employees in NGOs to develop their professional performance, developing the digital marketing skills of NCS employees to develop their professional performance, developing the digital creativity skill of NCS employees to develop their professional performance to develop their professional performance. This study belongs to the research pattern of estimating the return of professional intervention and aims to measure the effect of an independent variable on a dependent variable, where it identifies the independent variable in the professional intervention program in the way of organizing society and in influencing a dependent variable, which is the development of digital skills of employees of civil associations to develop their professional performance. The study reached the validity of the main assumption of the study, which means that "there are statistically significant differences between the average scores of tribal and post-scales by using professional intervention in the method of organizing society to develop the digital skills of employees of civil associations to develop their professional performance. The study also reached the validity of the sub-assumptions of the study in favor of the dimensional application using the professional intervention method of organizing society to develop digital skills for the following indicators: digital operation skill, digital marketing skill, and digital creativity skill. The results of the study also made it clear that the professional intervention program for the method of organizing society led to the development of digital skills of employees of civil associations to develop their professional performance in their various variables, which indicates the success of the professional intervention program in achieving its objectives, In light of the theoretical and applied content of the program and through the use of experts and specialists in the implementation of the program.

**Keywords: Professional Intervention – NGOs – Digital Skills**

## أولاً- مشكلة الدراسة:

شهد القرن الحادي والعشرون العديد من التحولات سواء كانت تحولات معرفية أو اقتصادية أو تكنولوجية، هذه التحولات أثرت تأثيراً بالغاً على الإنسان من حيث قدراته ومهاراته. والملاحظ أن من يمتلك المقومات المعرفية والتكنولوجية والاقتصادية يستطيع أن يحصل على التميز في الحياة، وما ينطبق على الإنسان ينطبق بالضرورة على المجتمعات، فأصبحنا نرى الفجوة الشديدة في المجتمعات، نتيجة اختلاف القدرات التكنولوجية والمعرفية والاقتصادية، وفي ضوء ذلك هناك العديد من المهارات التي تتيح لمالكها أن يتعامل مع كل التحولات المجتمعية، ولعل أكثر هذه المهارات أهمية هي قدرة الفرد على الاستمرار في التعليم مدى الحياة في إطار التغيير السريع في كل مناحي الحياة (عبد الشافي، ٢٠١٣، ص ١٤٥).

فالبشرية تعيش اليوم في عالم متغير، إنه عالم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتقدمة، العالم الذي يتجه نحو التكتلات المعلوماتية وشبكات الاتصال البعيدة المدى التي تقدم المعلومات وتتيح الاتصالات عبر سطح الكرة الأرضية كلها، وأن التطور في تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها في الحالات المختلفة يعتبر أهم ما يميز العقود الأخيرة من القرن الماضي وبداية القرن الحالي، فلقد أحدثت المعلومات من خلال التطورات التكنولوجية ثورة في الاقتصاد العالمي لاسيما في الدول المتقدمة (بلقيدوم، ٢٠١٣، ص ١١٥).

بالإضافة إلى ذلك فإن التغيرات المتسارعة في تكنولوجيا المعلومات وفي تطبيقاتها تدعو إلى تغيرات مناظرة معها في حياة الأفراد وفي تنمية قدرات ومهارات الموارد البشرية لتمكينهم من استخدام تلك التكنولوجيا في تطوير أعمالهم وأدائهم المهني، فالمجتمع يستفيد من تنمية وتدريب الموارد البشرية حتى يصبح الاقتصاد منتجاً بدرجة أكبر من خلال وجود الموارد البشرية التي تمتلك المهارات الرقمية المتوافقة مع التطور التكنولوجي والتغيرات المجتمعية (خليل، ٢٠١١، ص ٥٠٣).

فالتحول الرقمي أصبح اليوم من الضروريات بالنسبة لكافة المؤسسات التي تسعى إلى تطوير خدماتها وتسهيل وصولها للمستفيدين. والتحول الرقمي لا يعنى فقط بتطبيق التكنولوجيا داخل المؤسسات، بل هو برنامج متكامل يشمل الموارد البشرية بها وما هو مرتبط بأداء العمل من أساليب وطرق، بالإضافة إلى كيفية تقديم الخدمات التي تقدم بشكل أسهل فهو يعمل على

توظيف التكنولوجيا بشكل أمثل مما يخدم سير العمل داخل المؤسسات (الشريف، ٢٠١٥، ص ١٤).

وقد أشارت دراسة (Martin, A., 2008) إلى أهمية المعرفة الرقمية وتأثيرها على الحياة اليومية لأفراد المجتمع، وأشارت الدراسة إلى أهمية استخدام المعارف الرقمية في العمل لما لها من شأن مهم في المستقبل كما أنها أصبحت مطلبًا أساسيًا لغالبية المهن في عالمنا الحالي وأكدت الدراسة على ضرورة استخدام المعارف الرقمية حيث أنها ضرورة أساسية للمشاركة الفعالة في المجتمع.

وانطلاقًا من ذلك فقد اهتمت العلوم الاجتماعية والإنسانية بتنمية المنظمات، بالإضافة إلى توجه كثير من الدول إلى إصلاح نظمها الإدارية والمهارية للعاملين بها وذلك بهدف إحداث تغييرات إيجابية في المنظمات، تتواءم مع المتغيرات الرقمية الحديثة بما يجعلها أكثر قدرة على العمل بكفاءة وفاعلية (أبو النصر، ٢٠١٢، ص ٣١).

لذا أصبح إلزامًا على المنظمات اليوم أن تضاعف من جهودها وأن تسعى نحو تأمين خدمات ذات جودة عالية، وبناء علاقات استراتيجية أكثر عمقًا مع الأطراف ذات العلاقة المؤثرة في المنظمة والمتأثرة بها، لكي تتمكن من مواجهة التحديات التي تتعرض لها في عصرنا الراهن والتي أفرزتها المتغيرات والتحولات المحلية والعالمية، وخاصة تلك المتعلقة باستخدام التكنولوجيا الحديثة، والتي تعتبر التحدي الرئيسي الذي يواجه المنظمات، كونها حقيقة أساسية تحدد النجاح في مختلف البرامج ومشاريع المنظمات أو فشلها (المصري، ٢٠١٦، ص ١٦).

وتعتبر الجمعيات الأهلية فاعل رئيس وشريك للمؤسسات الحكومية في تحقيق تنمية المجتمع، وتهتم الجمعيات ببناء وتطوير القدرات المؤسسية لها وتحديث نظمها الإدارية لتحقيق البناء المؤسسي الفعال وهذا يتطلب توفير كفاءات بشرية وفنية وتحديث النظم واللوائح الإدارية وتوفير التسهيلات التكنولوجية الأساسية لتطوير الأداء المهني للعاملين بها (عبد الله، ٢٠١٥، ص ٧٣).

فقد أصبح الاهتمام جليًا بالتطور الإداري للتكيف مع البيئات الخارجية من أجل السعي إلى امتلاك المقومات الإدارية لتسهيل عملية مواكبة التطور والتقدم التكنولوجي بشكل متميز ومستمر، والاهتمام بالخصائص التنظيمية وتطويرها يجعل الجمعيات لديها القدرة على المنافسة وعلى إدارة مواردها بنجاح من أجل تعزيز تقدمها وتطويرها (عبد الرحمن، ٢٠١٩، ص ١٤).

ولذلك أصبحت تواجه القوى العاملة بكافة الجمعيات اليوم تحديات تتمثل في العديد من المتطلبات والاحتياجات لسوق العمل. حيث فرض التطور التكنولوجي والرقمي العديد من المتطلبات والاحتياجات اللازمة للتفاعل والتناغم في البيئة المحيطة بهم حيث تغيرت المهام والوظائف في ظل البيئة الرقمية مما يستدعي قيام الكوادر البشرية بالمجتمع لسعي جاهدة إلى مواكبة التطور التكنولوجي والاستفادة منه (الحباطي، ٢٠١٧، ص ٣٩).

ومن ثم أصبح هناك اهتمام بإدارة الموارد البشرية باعتبارها رأس المال الفكري الذي يفوق في أهمية كافة العناصر المادية، وهي التي يمكنها تهيئة الموارد المالية والمحافظة عليها وتمييزها وخلق المزايا التنافسية وبالتالي فالاهتمام بتنمية المهارات الرقمية للعاملين بالمنظمات أصبح ضرورة باعتبارها السبيل لدعم قدرة المنظمة على التنافس في ظل الاهتمام بالمنظمات الدولية والمحلية باستخدام أساليب العمل الحديثة المتطورة (ربيع، ٢٠١٥، ص ١٥٨).

وفي هذا السياق أصبحت المهارات الرقمية ضرورة لتعلمها واستخدامها بمنظمات المجتمع فالنجاح في العالم الرقمي يتطلب مجموعة أوسع من المهارات الرقمية التي تعزز قدرة المنظمة على الاندماج والمشاركة في المجتمع لمواكبة تطورات العصر لذلك أصبحت المهارات الرقمية مطلباً أساسياً لغالبية المهن في ظل ما نعيشه اليوم من تحول رقمي في جميع مناحي الحياة (شليبي، ٢٠١٤، ص ١١٣).

وقد أكدت دراسة (Hague, G., & Payton, 2010) على أهمية تعلم المهارات الرقمية وتطبيقها في المؤسسات التعليمية حيث أن دمج المهارات الرقمية بالمناهج التعليمية يعزز من قدرة الأفراد على مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة التي تساعدهم على إيجاد فرص عمل مناسبة لهم.

كما أكدت دراسة (JISC, 2015) على ضرورة التركيز على العناصر الأساسية للقدرة الرقمية وتطبيقها في التعليم حيث قدمت الدراسة نموذجاً لتطوير المهارات الرقمية واستخدمت الدراسة أساليبها التحليلية لاستكشاف استراتيجيات تطوير المهارات الرقمية وتوصلت الدراسة إلى أن تعزيز المهارات الرقمية يتطلب توفير التدريب والدعم المستمر لأفراد المجتمع حتى يصبحوا قادرين على التعلم في بيئة إلكترونية ذكية.

وركزت دراسة (Van Deursen, A. J. & VanDijk, 2014) على الصعوبات والتحديات المرتبطة بالمهارات الرقمية التي يواجهها المستخدمون أثناء تفاعلهم على الإنترنت، كما أشارت

الدراسة إلى أن عدم استخدام المهارات الرقمية يؤدي إلى صعوبات في البحث وفي التواصل بسهولة مع الآخرين وفي عدم القدرة على المشاركة في الأنشطة الرقمية.

كما تناولت دراسة (Zhao, Y., & Frank, 2003) أهم العوامل التي تؤثر على استخدام التكنولوجيا والمهارات الرقمية ومناقشة العوامل البيئية والاجتماعية التي تؤثر على استخدام التكنولوجيا في التعليم، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن توفر المهارات الرقمية للعاملين بالمؤسسات يؤثر بشكل كبير على تمكينهم من مواكبة التطور التقني الهائل في المجتمع.

لذلك تحاول الجمعيات الأهلية أن تنهج إلى استخدام التكنولوجيا الحديثة والاتجاه نحو التحول الرقمي لتطوير الأداء المهني للعاملين بها من خلال تعزيز المهارات الرقمية لديهم الذي يساعد على تطوير أدائهم المهني الذي أصبح ضرورة ملحة ومطلبًا أساسيًا لنجاح الجمعيات في أداء عملها بشكل متميز في ضوء التقنيات التكنولوجية الحديثة.

كما أكدت دراسة (Froelich. K. A., 1999) على أهمية تنوع الأساليب المستخدمة لتطوير أداء العاملين بالجمعيات الأهلية واعتمدت الدراسة في الموجهات النظرية لها على نظرية الاعتماد على الموارد لفهم كيفية تحسين الأداء للعاملين وأكدت الدراسة على أن أهم المعوقات التي يمكن أن تواجه الجمعيات الأهلية في تطوير أداء العاملين هي نقص الموارد المادية وعدم إعداد دورات تدريبية مستمرة لهم بالإضافة إلى عدم المتابعة والتقييم المستمر لأداء العاملين بالجمعيات.

واهتمت دراسة (Mc Caffrey, R. J., 2005) بتأثير القيادات بالجمعيات الأهلية على أداء العاملين بها، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة وجود قيادة قوية تساعد على تحفيز العاملين وزيادة فعالية الأداء لهم.

وركزت دراسة (Dart, R., 2004) على أهمية مفهوم الاحترافية في العمل بالجمعيات الأهلية خلال استخدام آليات واستراتيجيات لتحسين أداء العاملين بالجمعيات الأهلية مع الاعتماد على استخدام التكنولوجيا الرقمية في بناء قدرات العاملين بالجمعيات وكيفية توظيفها لتطوير أدائهم.

وأشارت دراسة (Bishop, J. A.) إلى أهمية التعرف على تأثير التخطيط الاستراتيجي على تطوير أداء العاملين في الجمعيات الأهلية وتنمية المعارف التكنولوجية والمهارات الرقمية

لديهم وذلك بالاعتماد على نماذج التخطيط الاستراتيجي لتحديد العوامل المؤثرة في ذلك، وأكدت الدراسة إلى أن التخطيط الاستراتيجي الفعال يؤثر على تطوير المهارات والكفاءات للعاملين بالجمعيات الأهلية.

وهو ما أكدت عليه (Seldon, W., 2006) على أهمية التطوير الإداري للعاملين بالجمعيات الأهلية، وذلك من خلال إكسابهم المعارف والمهارات التكنولوجية الحديثة لتطوير أدائهم المهني وتنمية قدراتهم لمسايرة التقنيات الحديثة كمتطلبات مهنية للعمل في ظل العالم الرقمي، كما توصلت الدراسة إلى أن تطوير الأداء في الجمعيات الأهلية يتطلب استراتيجية متخصصة تأخذ في الاعتبار الفروق الثقافية والاجتماعية.

كما أشارت دراسة (Kearns, 1991) إلى الأساليب المستخدمة لقياس أداء الجمعيات الأهلية وتأثير ذلك على تطوير أداء العاملين بها وحيث يعتبر قياس الأداء أداة لتحسين الفعالية وأشارت نتائج الدراسة إلى مؤشرات أداء تساعد الجمعيات في تحديد مجالات التطوير للعاملين والتي يمكن استخدامها بشكل فعال لقياس الأداء ومنها الإنتاجية لقياس فعالية البرامج والخدمات المقدمة، والاستدامة المالية من خلال تحليل مصادر الإيرادات وكيفية إدارتها والتأثير الاجتماعي من خلال قياس التأثير الذي تحققه المنظمة على المجتمع، كما أكدت الدراسة على أهمية التقييم الدوري كوسيلة لتعزيز وتطوير أداء العاملين بالجمعيات الأهلية.

كما توصلت دراسة (عسيري، ٢٠١٤) إلى أن تقديم الحوافز والمكافآت للعاملين يشجعهم على تطوير أدائهم في العمل وإنجاز العمل بكفاءة وفاعلية أكثر، كما أكدت الدراسة على ضرورة توافر برامج دورات تدريبية لإتاحة الفرصة لجميع العاملين لتعلم آليات وأساليب تكنولوجية تحقق الإبداع والابتكار في العمل بالإضافة إلى إنشاء وحدة للدعم والمساندة تقدم الدعم للعاملين لتوفير جميع الوسائل والتسهيلات والخدمات لتوفير بيئة مناسبة لأداء العمل بشكل احترافي.

كما أشارت دراسة (علي، ٢٠١٩) إلى أهمية تطوير الأداء المهني للعاملين من خلال توفير المعارف والمعلومات المرتبطة بمجال العمل وتعديل المهارات والقدرات بما يتلائم مع المتغيرات التكنولوجية الحديثة بالمجتمع.

كما أشارت دراسة (عبد الغالي، عبد الرحمن، ٢٠١٩) أن أهم المعوقات التي ترتبط بعدم تطور الأداء المهني للعاملين يرجع إلى القصور في امتلاك العاملين المهارات المهنية اللازمة

لتوفير العمل، قصور تدريب العاملين لتمكينهم من أداء عملهم بصورة جيدة، عدم تقسيم الأداء الوظيفي للعاملين وفقاً لمعايير جودة، بالإضافة إلى عدم اهتمام القيادات بتحفيز العاملين وضعف الإشراف المباشر والمتابعة المستمرة لأداء العاملين بالمؤسسات.

وتعد الجمعيات الأهلية في مهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وفي إطار طريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة هي إحدى الآليات والبناءات الأساسية لتحقيق أهداف طريقة تنظيم المجتمع باعتبارها بناء اجتماعي هادف (رشوان، ٢٠٠٦، ص ١١٠٦).

وتتميز مهنة الخدمة الاجتماعية بأنها مهنة متطورة تسعى إلى التحديث المستمر لمعارفها ومهاراتها، حيث أصبحت المجتمعات الآن في حاجة إلى مهن قادرة على توفير خدمات جديدة تتناسب مع الاحتياجات الحديثة المعاصرة، لذا نجد باستمرار أن هناك محاولات جادة لمهنة الخدمة الاجتماعية لمواكبة التطور التكنولوجي المستمر المصاحب للتحديات والتغيرات المجتمعية الحديثة (العبد الكريم، ٢٠١٧، ص ١٧).

كما تهتم طريقة تنظيم المجتمع باعتبارها إحدى طرق الخدمة الاجتماعية باستخدام تكنولوجيا المعلومات داخل المنظمات الأهلية التي تعمل معها بشكل رئيسي وبخاصة في ظل التحديات التي تواجهها المنظمات الأهلية والمرتبطة بالتغيرات التكنولوجية السريعة التي تعترض المهنة لتواجه التحديات التي تفرضها الألفية الثالثة للقرن الحادي والعشرين (أبو المعاطي، ٢٠٠٩، ص ٩٤).

### ومن خلال استقرار وتحليل الدراسات والبحوث السابقة يمكن استخلاص الآتي:

١- تؤكد نتائج الدراسات السابقة على ضرورة الاهتمام بالمهارات الرقمية للعاملين بالمؤسسات لمواكبة التقدم التكنولوجي في العصر الحالي والاهتمام بتوفير الدورات التدريبية للعاملين لاكتساب تلك المهارات واستخدامها بما يتناسب مع مجال عمل المؤسسة بشكل يحقق لها القدرة على التميز والتنافس مع مؤسسات المجتمع.

٢- يتضح من خلال تحليل الدراسات السابقة اهتمامها بالتركيز على العنصر البشري لتحقيق أهداف مؤسسات المجتمع من خلال الاهتمام بتطوير الأداء المهني للعاملين بها لاستيعاب التغيرات التكنولوجية والاستفادة منها وتطويعها لتحقيق جودة الخدمات المقدمة لأفراد المجتمع.

٣- من خلال استقراء معطيات ونتائج الدراسات السابقة نجد أنه تم التأكيد على وجود معوقات وتحديات تؤثر على تطوير الأداء المهني للعاملين وعدم القدرة على اكتساب المعارف والمهارات الرقمية ومنها عدم تطوير البرامج التدريبية المخصصة لتلبية احتياجات العاملين في المجال الرقمي، بالإضافة إلى عدم تعزيز الوعي الرقمي حتى يتضح للعاملين كيفية استخدام التقنيات الحديثة والمهارات الرقمية لتحسين الخدمات المقدمة للمواطنين.

٤- تتنوع الدراسات من حيث الشكل والمضمون والأهداف وأساليب المعالجات لتوضيح الاهتمام الدولي والمحلي بالجمعيات الأهلية وبضرورة الاهتمام بمواكبة التغيرات الرقمية واستخدامها لتحسين نوعية الخدمات المقدمة بها وزيادة قدرتها على التمييز والتنافس مع المنظمات غير الحكومية الأخرى بالمجتمع.

٥- وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في التعرف على الأدوات المنهجية المستخدمة وكيفية إعدادها وفي تحديد المفاهيم النظرية والإجرائية بدقة وتحديد مشكلة الدراسة واختيار الموجهات النظرية الملائمة للدراسة الحالية.

٦- استفادت الدراسة الراهنة من الدراسات السابقة في عدم تكرار بعض النقاط والقضايا البحثية المرتبطة باستخدام العاملين بالجمعيات الأهلية للمهارات الرقمية لتطوير أدائهم المهني حتى يتم إثراء المعرفة العلمية للدراسة.

٧- ويمكن الإشارة إلى أن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة في اختيار مجموعة من المتغيرات المحددة للمهارات الرقمية وهي مهارة التشغيل الرقمي - مهارة التسويق الرقمي - مهارة الإبداع الرقمي) كما تختلف الدراسة في تحديد المفاهيم الإجرائية المستخدمة في الدراسة على الرغم من الاتفاق العام حول خصائصها. وفي استخدام برنامج للتدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لتنمية المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات لتطوير أدائهم المهني.

وتأسيساً على ما تقدم وما أوضحتها الدراسات العربية والأجنبية من تناول لأهمية استخدام المهارات الرقمية وكيفية الاستخدام الأمثل لها لتطوير الأداء المهني للعاملين بالجمعيات الأهلية، واعتماداً على النظريات المفسرة للدراسة الحالية وارتباط تخصص الباحثة وهو طريقة تنظيم المجتمع يمكن صياغة مشكلة الدراسة في:

**التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لتنمية المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني.**

**ثانياً - أهمية الدراسة:**

- ١- تعتبر الجمعيات الأهلية من أهم منظمات المجتمع المدني والتي تلعب دوراً مؤثراً كقوى هامة وفاعلة دافعة لتطوير وتنمية المجتمعات المحلية، وقد تأثرت الجمعيات الأهلية بالتطورات التكنولوجية الحديثة التي تسعى إلى تفعيل التحول الرقمي كمتطلب أساسي لتطوير الأداء المهني للعاملين بالجمعيات ولتحسين جودة خدماتها في ضوء تفعيل التحول التكنولوجي والرقمي مما أسفر عن تخلي الجمعيات الأهلية عن الممارسات التقليدية في تقديم الخدمات.
- ٢- يشهد العالم المعاصر نمواً معرفياً وتقنياً متسارعاً يجعل الحياة أكثر تطوراً وتقدمًا في كافة المجالات، حيث يعد التقدم التكنولوجي من أهم مقاييس النجاح وتميز العاملين بالجمعيات الأهلية، وأن مساندة التطورات والتغيرات التكنولوجية تعزز من تطوير الأداء المهني للعاملين مما ينعكس على تحسين الأداء المؤسسي للجمعيات الأهلية وفي قدرتها على البقاء والاستمرار والتميز في ظل المنافسة الشديدة التي يشهدها هذا العصر.
- ٣- إن تكنولوجيا المعلومات والمهارات الرقمية أصبحت اليوم من المتطلبات والكفاءات الأساسية اللازمة للنجاح مما جعل المهارات الرقمية جزء أساسي في إطار التعليم، لذلك أصبح من الضروري توافر فن استخدام المهارات الرقمية لتمكين العاملين بالمؤسسات القدرة على العمل بشكل متطور ومثمر.
- ٤- تعتبر مهنة الخدمة الاجتماعية من المهن التي لها أساس نظري ومعرفي ولذلك تسعى المهنة بصفة عامة وطريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة إلى تطوير وتعديل أساليبها في الممارسة بما يتلائم مع التغيرات التكنولوجية والمجتمعية حتى يمكن أن تمتد الأخصائيين بالمعارف والمهارات التي تتطلبها الممارسة حتى يتمكن الأخصائيين الاجتماعيين من تطوير أدائهم في ضوء الاستخدامات الحديثة لتكنولوجيا المعلومات.

**ثالثاً - أهداف الدراسة:****١- الهدف الرئيسي:**

"ممارسة التدخل المهني بطريقة طريقة تنظيم المجتمع لتنمية المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني "

**٢- الأهداف الفرعية:**

- ١- تنمية مهارة التشغيل الرقمي للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني.
- ٢- تنمية مهارة التسويق الرقمي للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني.
- ٣- تنمية مهارة الابداع الرقمي للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني.

**رابعاً - فروض الدراسة:****١ - الفرض الرئيسي:**

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات القياسيين القبلى والبعدى باستخدام التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لتنمية المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات الاهلية لتطوير أدائهم المهني".

**٢ - الفروض الفرعية:**

(١) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات القياسيين القبلى والبعدى باستخدام التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع و تنمية مهارة التشغيل الرقمية للعاملين بالجمعيات الاهلية لتطوير أدائهم المهني.

(٢) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات القياسيين القبلى والبعدى باستخدام التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع وتنمية مهارة التسويق الرقمية للعاملين بالجمعيات الاهلية لتطوير أدائهم المهني

(٣) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات القياسيين القبلى والبعدى باستخدام التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع و تنمية مهارة الابداع الرقمية للعاملين بالجمعيات الاهلية لتطوير أدائهم المهني

**خامساً - مفاهيم الدراسة وإطارها النظري:****١ - مفهوم التدخل المهني:**

هو الممارسة المهنية المقصودة، التي تتم وفق خطة وإجراءات محددة سلفاً، باستخدام نموذج معين أو توليفة من النماذج للتدخل في موقف معين أو مع مشكلة معينة مع نسق أو عدة أنساق، بهدف تحقيق التغيير المنشود مع الأخذ في الاعتبار تقييم عائد التدخل المهني وإعداد الأدوات والمقاييس العلمية اللازمة لتقييم هذا العائد كما أنه يحدد فترة زمنية معينة للتدخل المهني ويسير التدخل وفقاً للخطوات العلمية المتعارف عليها (حبيب، ٢٠٠٩، ص ٤٩٩).

كما يعرف التدخل المهني بأنه مجموعة عمليات وأنشطة الخدمة الاجتماعية التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي وتحتوي على المعلومات وتحليلها والمهام التي يقوم بها بما يؤدي في النهاية إلى التغيير الفعلي للعلاء، ويشير أيضاً مفهوم التدخل المهني إلى أنه الأنشطة العلمية المنظمة التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي التي تتضمن مجموعة من الخطوات بدءاً بعملية التقدير ثم عملية التخطيط ثم تطبيق خطط وبرامج التدخل المهني من خلال النماذج والنظريات العلمية وتطبيق خطة التدخل ثم التقييم والإنهاء والمتابعة (عبد المجيد وآخرون، ٢٠٠٨، ص ٢٢).

كما يعرف التدخل المهني في طريقة تنظيم المجتمع بأنه ممارسة الطريقة بكل ما تتضمنه من أهداف واستراتيجيات وأدوار وأساليب فنية وأدوات ومبادئ مهنية وما تسعى إليه من أهداف تسهم في تنمية المجتمع من خلال تطوير الخدمة الاجتماعية مما يؤدي إلى تقوية الروابط بينهم ويدعو إلى انتمائهم للمجتمع الذي يعيشون فيه (عبد العال، زيتون، ١٩٩٩، ص ٢٦٦).

### ويقصد بالتدخل المهني في الدراسة الحالية ما يلي:

- ١- مجموعة من الأنشطة المهنية المنظمة التي تقوم بها الباحثة والتي تسير في إطار خطوات ممارسة طريقة تنظيم المجتمع.
- ٢- تهدف هذه الأنشطة إلى تنمية المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني.
- ٣- تعتمد هذه الأنشطة وما تتطلبه من جهود مهنية على تحديد أهداف التدخل والاستراتيجيات والتكنيكات والأدوار المرتبطة بممارسة طريقة تنظيم المجتمع.
- ٢- الجمعيات الأهلية:
- أ- مفهوم الجمعيات الأهلية:

عرفتها دائرة معارف الخدمة الاجتماعية بأنها تلك المنظمات التي تسعى لمساعدة الآخرين لتحقيق مستوى أعلى للحياة والحصول على موارد وخدمات مقابل الأزمات اليومية (خاطر، ١٩٩٤، ص ٥٩).

يعرف معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية الجمعيات الأهلية بأنها كيان منظم يهدف لتحقيق أغراض معينة ويتمتع بشخصية معنوية (بدوي، ١٩٩٣، ص ٢٩٥).

ويعرفها معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية بأنها الجمعيات التي لا ترمي إلى الربح ولها لوائحها ونظمها الأساسية ومجلس إدارتها وتأتي إيراداتها من الاشتراكات والهبات والتبرعات وما تفرضه من رسوم مقابل ما تقدمه من خدمات (درويش، ١٩٩٨، ص ١١٤).

كما تعرف الجمعيات الأهلية بأنها المنظمات التي تقوم على مساعدة الفئات الضعيفة والمتضررة للحصول على خدمات أو العمل لاستصدار تشريعات لمواجهة المشكلات التي يعانون منها (عبد اللطيف، ٢٠١٥، ص ٥٤).

### وتقصد الباحثة بمفهوم الجمعيات الأهلية في الدراسة الراهنة بأنها:

- ١- تنظيم اجتماعي مؤسسي لا يهدف إلى الربح له صفة الرسمية ومسجل في وزارة التضامن الاجتماعي طبقاً لقانون رقم ٤٨ لسنة ٢٠٠٢.
- ٢- يسير العمل لها وفقاً للائحة التنفيذية للمؤسسة ورؤيتها الاستراتيجية.
- ٣- تسعى إلى تحقيق وتنفيذ مجموعة من الأنشطة والبرامج المتفقة مع أهدافها.

٤- تعتبر تلك الجمعية مستقلة من الحكومة من الناحية البنائية والوظيفية ولكن تقوم الحكومة بالإشراف عليها ورقابتها.

٥- تمويلها ذاتي يعتمد على التبرعات والاشتراكات بجانب ما تقدمه الدولة من دعم مادي وفني.

٦- تخضع لإشراف ورقابة الدولة ومؤسساتها.

### ب- أهمية الجمعيات الأهلية:

تتمثل أهمية الجمعيات الأهلية أيضاً في:

١- تشبع أنواع عديدة من الاحتياجات الإنسانية مثل الاحتياجات الروحية ، والاجتماعية والعقلية، والاقتصادية وذلك لأنها وسيلة المجتمع لسد حاجاته كما أن لديها القدرة على إدارة موارد المجتمع واحتياجاته ومشكلاته وكيفية الاستفادة منها في مقابلة هذه الاحتياجات.

٢- تعد الجمعيات الأهلية هي الأسرع حركة والأكثر مرونة والأقل تكلفة في معالجة مشكلات الحاضر ومواجهة تحديات المستقبل فضلاً عن إنها تركز على المبادرات التطوعية فهي تمثل بشكل حي وملمس جوهر المشاركة وهي عماد التنمية البشرية (خورشيد، ١٩٩٤، ص٤٤).

٣- عدم قدرة الدولة على الاستجابة للحاجات المجتمعية، وعدم قدرتها على توفير المصادر المالية الكافية لسد كافة حاجات أفراد المجتمع، بالإضافة إلى عدم قدرة الدولة بأجهزتها البيروقراطية على الاستجابة لاحتياجات أفراد المجتمع (عبد العزيز، ٢٠٠٤، ص٣).

### ج- خصائص الجمعيات الأهلية:

حيث تتمثل خصائص المؤسسات الأهلية والتي تميزها عن غيرها من تنظيمات والتي

تتمثل فيما يلي:

١- الهيكل الرسمي لها يتسم بالدوام إلى حد كبير مما يساعد على ترسيخ الاستقرار الداخلي.

٢- غير هادفة لتحقيق الربح بالمفهوم العام بمعنى أن لا يكون هدف تحقيق الربح من أحد أهدافها وتتميز بتقديم خدمات قليلة التكلفة نسبياً..

٣- تبنى على أساس المشاركة التطوعية من أفراد المجتمع المحلي الأمر الذي يساعد على إعداد برامج وأنشطة مرتبطة بالاحتياجات الفعلية لأفراد المجتمع.

٤- تتميز الجمعيات الأهلية باتساع مجالات عملها حيث تعمل في العديد من مجالات التنمية والرعاية الاجتماعية ومنها رعاية الفئات الخاصة، رعاية الطفولة، تنمية المجتمع.

٥- تعتبر مؤسسات رسمية تهتم بإشباع احتياجات المجتمع وتحقيق الرفاهية للمواطنين.

٦- سياساتها الفلسفية تستمد من النظام الأساسي لها، وتستطيع وضع تشريع اللوائح وتعديلها إذا استلزم الأمر بسهولة أكثر من المؤسسات الحكومية.

٧- الهيكل التنظيمي للجمعية يبدأ من القمة والمتمثلة في الجمعية العمومية وهي أعلى سلطة ومن ثم مجلس الإدارة واللجان المعاونة لها والأجهزة الإدارية والفنية القائمة على أداء الخدمات.

٨- طريقة العمل في الجمعيات تمتاز بالمعرفة حيث تستطيع أن تعدل نظام وقواعد العمل في المؤسسة وأهدافها والجهاز الإداري فيها، وهي التي تحدد النظام والقاعدة الإدارية المالية المرنة لنفسها لكي تناسب متطلبات حدوث أي تغير في المجتمع.

٩- تمتاز الجمعيات الأهلية غير الحكومية بسلطة أكبر من حيث اختيار موظفيها وفقاً لما تحدده قوانين العمل فيها حيث يجب أن يكونون متخصصين في مجالات الخدمة الاجتماعية، بالإضافة إلى الاستعانة بالفنيين الآخرين الذي يشترط وجودهم نوعية الخدمات المقدمة.

١٠- تتميز الجمعيات الأهلية بالمرونة وحيث أنها سريعة الاستجابة للتعامل مع المشكلات دون بيروقراطية أو تعقد في الإجراءات نتيجة وجود تنظيم إداري يساعد بطريقة بسيطة الجمعية في تحقيق أهدافها (حسان، ودرغام، ٢٠١٨، ص ٤٠: ٤١).

### ٣- المهارات الرقمية:

#### أ- مفهوم المهارات الرقمية:

تعرف المهارة بأنها القدرة على استخدام المعرفة بفاعلية وسهولة في التنفيذ والإنجاز (السنهوري، ٢٠٠٧، ص ٤١٢).

كما تعرف بأنها تلك العمليات المختلفة التي يمكن للفرد عن طريقها الحكم موضوعياً على المتغيرات وإمكانية التأثير فيها بالمهارات فتلك القدرات ضرورية لقيام الأفراد بالسلوك الاجتماعي الواضح ليؤدي عمله بصورة أفضل (غيث، ١٩٧٩، ص ١٠٩).

كما تعرف المهارة بأنها القدرة على الأداء المنظم والمتكامل للأعمال المعقدة بدقة وسهولة مع التكيف للظروف المتغيرة المحيطة بأداء العمل (عيسوي، ١٩٩٧، ص ٢٧٢).

تعرف المهارات الرقمية على أنها مجموعة من المهارات تستخدم الإنترنت والبحث عن المعلومات وإدارتها وتحريرها والاتحاق بوسائل الاتصال الشبكي من ناحية أخرى تشارك بالمعلومات عبر الإنترنت وشبكة الاتصالات (إبراهيم، ٢٠١٩، ص ٨٨).

كما تعرف المهارات الرقمية بأنها مجموعة من القدرات التي تمكن الأفراد من استخدام التكنولوجيا الرقمية بشكل فعال، بما في ذلك الإنترنت، وأجهزة الكمبيوتر، والبرامج، وتطبيقات الهواتف الذكية (Digital Literacy Task Force, 2011).

وتُعتبر المهارات الرقمية مكونات أساسية في التعليم الحديث، حيث تشمل القدرة على البحث، وتقييم واستخدام المعلومات من الإنترنت بطريقة مسؤولة (UNESCO, 2011).  
وتُعرف المهارات الرقمية بأنها القدرات اللازمة لاستخدام التكنولوجيا بشكل فعال في بيئات العمل، مما يسهل التواصل، وإدارة المعلومات، وحل المشكلات (European Commission, 2016).

وتُعتبر المهارات الرقمية مؤشراً على قدرة الأفراد على التكيف مع التغيرات التكنولوجية السريعة والمشاركة في الاقتصاد الرقمي (World Economic Forum, 2016).  
وتُعرف المهارات الرقمية بأنها مجموعة من المعارف والمهارات التي تسمح للأفراد بالتفاعل مع التقنيات الرقمية، بما في ذلك فهم البرمجيات، والتطبيقات، وأساسيات الأمان الرقمي (Gärd, E., & Wessler, T., 2017, pp. 20-30).

### التعريف الإجرائي للمهارات الرقمية في ضوء الدراسة الراهنة:

- ١- مجموعة من المهارات الرقمية التي يحتاجها العاملون بالجمعيات الأهلية.
- ٢- تتدخل الباحثة لتنميتها مثل (مهارة التشغيل الرقمي - مهارة التسويق الرقمي - مهارة الابداع الرقمي).
- ٣- يتم تنمية تلك المهارات من خلال مجموعة من الأنشطة باستخدام مجموعة من الاستراتيجيات والأدوار والتكنيكات.
- ٤- تنمية المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات الأهلية لمساعدتهم على تطوير أدائهم المهني باستخدام التقنيات الحديثة.

### ب- المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات الأهلية:

وتتمثل هذه المهارات في الآتي:

- ١- مهارة تسويق الخدمات الرقمية: التسويق الخدمات الرقمية هي مجموعة الأنشطة التي تهدف إلى تحقيق انتقال وتدفق السلع أو الخدمات من مراكز إنتاجها إلى مستهلكيها النهائيين للوصول إلى درجة الإشباع، وقد يكون ذلك بهدف تحقيق الربح للمنظمة القائمة بالتسويق، أو التوعية ونشر أفكار ومبادئ معينة فقط مثل زيادة عدد المترددين على الجمعية (يس، ٢٠١٢، ص ٢٦٩).

٢- مهارة الإبداع الرقمي: يمكن تعريف الإبداع على أنه توليد أفكار جديدة ومفيدة في سياق العمل المعرفي، في حين أن مهارة الإبداع الرقمي تعرف بأنها نوع من الإبداع الذي تغلب عليه التكنولوجيا أو يحدث في بيئة رقمية.

ومهارة الإبداع تشمل القدرة على التفكير الإبداعي وابتكار الأفكار والحلول الجديدة وتتضمن هذه المهارة القدرة على التخيل والإفتاح على وجهات النظر المختلفة والبحث عن طرق جديدة للتحدي والابتكار (Lee & Chen, 2015, p. 50).

٣- مهارة التشغيل الرقمي: وهي تسهل الوصول إلى المعلومات وإرسال الاستفسارات عبر الوسائل الإلكترونية والقدرة على التواصل بسهولة مع أعضاء فريق العمل وإدارة الاجتماعات بشكل أبسط وسريع، كما أنها على تساعد على عملية التسجيل الرقمي المختلفة لحفظ الملفات والبيانات الخاصة بالعملاء والقدرة على استنساخ سريع لملفات العمل بالإضافة إلى تسهيل عملية التكويد الرقمي لمعلومات العملاء (Gärd, E., & Wessler, T., 2017, p. 20).

ج- الصفات التي يجب أن يتحلى العاملين بالجمعيات الأهلية التي تؤهلهم للعمل في البيئة الرقمية:

حيث تتمثل هذه الصفات في الآتي:

- ١- المعرفة التخصصية في علم المعلومات والمكتبات.
- ٢- أن يكون الشخص مؤهلاً تأهيلاً علمياً عالياً حتى يمكنه مواجهة التحديات في بيئة عمله من جهد عقلي.
- ٣- المتابعة والتحديد، أي أن يكون الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل في البيئة الرقمية متابعاً لكل جديد في مجال تخصصه، وفي مجال تقنية الاتصالات، وعلوم المعلومات.
- ٤- التعليم المستمر للعاملين حيث يخضع الأخصائي في المنظمات الرقمية إلى نوع من التدريب المستمر والمنظم حتى يكونوا على دراية دائمة ومتجددة بالحديث في مجال التخصص.
- ٥- الحرص على تطوير المعرفة والمهارات والقدرات المهنية والمحافظة عليها.
- ٦- احترام السرية والخصوصية في التعامل مع المستفيدين من المعلومات.
- ٧- احترام وإدراك قيمة كيانات مصادر المعلومات.
- ٨- الابتعاد عن الانحياز عند الحصول على المعلومات وتقويمها وتقديمها للمستفيدين لاستخدامها بفعالية.

- ٩- المعاملة العادلة لجميع المستفيدين من المعلومات.
- ١٠- امتلاك الخبرة للتعامل مع الحاسب والإنترنت.
- ١١- إتقان لغة أجنبية وخاصة اللغة الإنجليزية.
- ١٢- الحصول على مؤهل في المكتبات والمعلومات.
- ١٣- امتلاك القدرة على العمل الجماعي.
- ١٤- امتلاك مهارات حل المشكلات، والقدرة على الإبداع.
- ١٥- امتلاك القدرة التنظيمية المؤثرة، والمرونة الخاصة بأعمال المكتبة.
- ١٦- امتلاك مهارة التعلم الذاتي المستمر، والقدرة على مواكبة التطورات السريعة في مجال المعلومات والاتصال (مصطفى، ٢٠١٠، ص ٤٥٩).

#### ٤- مفهوم تطوير الأداء المهني:

**مفهوم الأداء لغويًا:** يقال أدى الشيء أي القيام به، والأداء هو العمل والإنجاز، وتنفيذ الفعل الممارس أو الجهد المبذول (المعجم الوجيز، ٢٠٠٠، ص ١٠).

ويقصد بالأداء المهني: هو درجة تحقق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهي تعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلباته الوظيفية وغالبًا ما يحدث تداخل بين الأداء والجهد. فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة. أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد (حسن، ٢٠٠٠، ص ٢١٥).

يعرف التطور المهني بأنه عملية التعليم المستمر التي تهدف إلى تنمية المهارات والمعرفة لدى العاملين مما يعزز من كفاءتهم وقدراتهم على أداء المهام بكفاءة أعلى (McLagan, P., 1989, pp. 49-58).

ويشير التطور أيضًا إلى أنه مجموعة العوامل التي تدفع الأفراد للعمل بكفاءة أعلى وتطوير مهاراتهم من خلال توفير الحوافز والمكافآت (Herzberg, F., 1966).

ويتضمن تطوير الأداء تقييم مستمر لأداء الأفراد وتنميته من خلال تحديد الأهداف وتقديم التغذية الراجعة والدعم المستمر (Armstrong, M., 2006).

كما يعرف تطوير الأداء بأنه العملية التي تساعد على تحسين الأداء المستمر وبشكل دائم من خلال مراجعة وتعديل العمليات والبرامج المقدمة للتطوير (Deming, W., 1986).

ويعتبر تطوير الأداء المؤسسي هو عملية منظمة تهدف إلى رفع كفاءة العاملين من خلال تكييف الاستراتيجيات وأساليب العمل لتحسين الأداء والإنتاج (Kearns, K., 1996).

كما يشير التطوير في الجمعيات الأهلية بأنه نشاط يهدف إلى تعزيز كفاءات العاملين من خلال توفير المعرفة والمهارات الضرورية للعمل الفعال في البيئة غير الرقمية (Knowles, M., 1973).

ويتضمن تطوير أداء العاملين بالمنظمات الأهلية تقييم أداء العملية وتنميته من خلال تحديد الأهداف بدقة وقياس النتائج وتقديم الدعم المناسب لهم (Seldon, W., 2006, p. 319).

ويعرف تطوير الأداء المهني للعاملين بالجمعيات الأهلية في الدراسة الحالية: تحسين أداء العاملين بالجمعيات الأهلية من خلال تنمية بعض المهارات الرقمية (مهارة التشغيل الرقمي - مهارة التسويق الرقمي - مهارة الإبداع الرقمي) لديهم مما يساعدهم للعمل بشكل أكثر تميزاً باستخدام التقنيات الحديثة.

#### سادساً - الموجهات النظرية للدراسة:

##### (١) نظرية النسق الاجتماعي:

من التطورات الحديثة في دراسة المنظمات هو النظر إليها كنسق حيث إن مفهوم النسق مبني على أساس فكرة التفاعل بين وحدتين، فالنسق الاجتماعي هو مجموعة من الوحدات (فرد - جماعة - مجتمع) بينهما اعتماد متبادل وله أهداف وغايات يسعى إلى تحقيقها كما أن خاصية التفاعل هي أساس تكوين الأنساق الفرعية (عبد اللطيف، ١٩٩٩، ص ١٦).

ويوضح بارسونز النسق الاجتماعي بأنه يتكون من اثنين أو أكثر من الوحدات أو الأدوار المتفاعلة مع بعضها البعض والتي تكون في حالة اعتماد متبادل كما يتضمن علاقات متبادلة ثنائية بين الأنماط النظامية (غيث، ١٩٩٧، ص ٤٧).

فالمنظمة تتضمن مجموعة ثابتة نسبياً من العلاقات المتبادلة بين الأجزاء المكونة سواء كانت جماعات أو أفراد وتنظيمات اجتماعية تتفاعل مع بعضها كبناءات تمثل هذه الخصائص بطريقة تؤدي إلى القيام بشكل أكثر كفاءة.

وتركز نظرية النسق على مجموعة عمليات يكون منها النسق وهي كالاتي:

- **المدخلات:** وهي الطاقة التي يجلبها النسق من البيئة التي يوجد فيها وهي تتنوع وتختلف بحسب طبيعة النسق والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها.

ويمكن تحديد المدخلات في الدراسة الحالية بأنها الإمكانيات المادية والموارد البشرية المتمثلة في العاملين والموظفين بالجمعية والمعلومات التي يمكن الاستفادة منها في تحقيق أهداف البرنامج.

- **العمليات التحويلية:** وهي التي تتمثل في أداء العمليات والأنشطة اللازمة التي تحول المدخلات إلى شكل آخر مغاير لما كانت عليه قبل دخولها النسق وبالتطبيق على الدراسة الحالية فإن عمليات التحويل هي البرامج والخدمات المقدمة لتحقيق الجمعية لأهدافها وهو وتنمية المهارات والمخرجات الرقمية عند العاملين بالجمعيات.
- **المخرجات:** وهي الإنجازات والنتائج التي تحققت عن طريق العمليات والأنشطة الداخلية أي أنها هي سلسلة الإنجازات التي تحققت من العمليات والأنشطة.
- **التغذية العكسية أو الرجوع:** وهي ما تقدمه البيئة للمنظمة نتيجة تلقيها لمخرجات وهي مرتبطة برضا المستفيدين من خدمات الجمعية عن أداء العاملين بها وبجودة الخدمات المقدمة لهم في ضوء احتياجاتهم الفعلية.

#### سابعاً - الإجراءات المنهجية للدراسة:

##### (أ) نوع الدراسة:

تتنتمي هذه الدراسة إلي نمط بحوث تقدير عائد التدخل المهني، وهي تستهدف قياس أثر متغير مستقل علي متغير تابع ، حيث تم تحديد المتغير المستقل في (برنامج التدخل المهني بطريقة طريقة تنظيم المجتمع) في التأثير علي المتغير التابع وهو (تنمية المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات الاهلية) لتطوير أدائهم المهني

##### (ب) المنهج المستخدم :

طبقت الدراسة المنهج التجريبي باستخدام اختيار التجربة (القبلية - البعدية) على مجموعة واحدة، وإجراء قياس قبل إدخال المتغير التجريبي (التدخل المهني بطريقة طريقة تنظيم المجتمع) ثم إجراء تنفيذ برنامج التدخل المهني ثم إجراء القياس البعدى باستخدام المقياس نفسه ثم حساب النتائج ومعرفة الفرق بين القياسين القبلي والبعدى وان هذه الفروق قد ترجع إلى التدخل المهني للباحثة باستخدام التدخل المهني بطريقة طريقة تنظيم المجتمع لتنمية المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات الاهلية لتطوير أدائهم المهني

##### (ج) أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة على مقياس المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات الاهلية من تصميم الباحثة كأداة أساسية لاختبار صحة فروض الدراسة الراهنة:

## (١) مقياس المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات الاهلية.

وقد تم اعداد المقياس من خلال المراحل التالية:

## (أ) مرحلة تصميم المقياس:

١- **تحديد هدف وموضوع القياس** وذلك للتأكد من قابلية الموضوع للقياس في ضوء المتغير التابع الذي تسعى الباحثة لمعرفة أثر التغير الذي حدث فيه نتيجة تطبيق واستخدام التدخل المهني بطريقة طريقة تنظيم المجتمع لتنمية المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات الاهلية لتطوير أدائهم المهني

٢- **تحديد الأبعاد الأساسية التي يتضمنها المقياس:** حيث تم الإطلاع علي العديد من الكتابات النظرية والدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية وقد ساعد ذلك علي تحديد أبعاد المقياس والذي تضمن ثلاث أبعاد رئيسية وهي (مهارة التشغيل الرقمي - التسويق الرقمي - الابداع الرقمي)

٣- **جمع العبارات وصياغتها لغويا وإعداد فقرات المقياس** حيث قامت الباحثة بالإطلاع علي العديد من الكتابات النظرية ومجموعة من المقاييس والاستبيانات الخاصة بموضوعات مماثلة من الدراسات السابقة، وتم مراجعته هذه العبارات من حيث الشكل والمضمون، حيث تم مراعاة أن تكون العبارات محددة المعني وواضحة الالفاظ ومختصرة في صياغتها بصورة سهلة، وبذلك أصبح الاستبيان جاهزاً في صورته الأولية.

٤- **طريقة تصحيح المقياس:** تم وضع عبارات المقياس على تدرج ثلاثي بحيث تكون الاستجابة بكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا) ولتصحيح المقياس قد أعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات، (نعم) ثلاث درجات، و(إلى حد ما) درجتان، و(لا) درجة واحدة، وذلك بالنسبة للعبارات الإيجابية، أما بالنسبة للعبارات السلبية فيتم تصحيحها بالصورة العكسية.

ولتحديد مستويات المتوسطات الحسابية لنمو معدلات المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات الاهلية، تم تحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والوسطي والعليا)، وتم بإعطاء أوزان لمجموع استجابات العبارة ٦٠ - ٤٠ - ٢٠ درجة علي الترتيب علي الاستجابة الواحدة وقد احتوت اداة القياس علي ٣٦ استجابة موزعة علي ثلاث أبعاد بالتساوي ، ثم تم تحديد دلالة الدرجات المعيارية للمقياس عن طريق حاصل ضرب عبارات البعد في الوزن وهكذا أصبح طول الخلايا لاستجابات المقياس كما يلي:

## جدول رقم (١)

يوضح درجة وزن عبارات المقياس علي الاستجابة الواحدة للمفردات ككل

م	الأبعاد	الدرجة العظمي	الدرجة الوسطي	الدرجة الصغري
١	مهارة التشغيل الرقمي	٦٠	٤٠	٢٠
٢	مهارة التسويق الرقمي	٦٠	٤٠	٢٠
٣	مهارة الابداع الرقمي	٦٠	٤٠	٢٠
	البعد ككل	٧٢٠	٤٨٠	٢٤٠

(ب) الخصائص السيكمترية للمقياس.

(١) صدق المقياس.

(١-١) صدق المحكمين.

حيث قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأولية على محكمين من أعضاء هيئة التدريس في الخدمة الاجتماعية وذلك بهدف تحكيم المقياس وإختبار صدقه الظاهري من حيث: مدى مناسبة العبارات من حيث سلامة الصياغة ووضوح المعني ومدى ملائمة أبعاد المقياس لموضوع الدراسة، ثم تم تفريغ نتيجة التحكيم وقياس نسب الاتفاق والاختلاف واستبعد الأسئلة التي يقل نسب الإتفاق بها عن ٨٦% ، كما تم تعديل صياغة بعض العبارات حتي تم التوصل إلى الشكل النهائي للمقياس، حيث شمل المقياس على (٣٦) عبارة موزعة بالتساوي على الأبعاد الثلاث للمقياس بمعدل (١٢) عبارة لكل بعد، وتم مراعاة التنوع بين العبارات الإيجابية والسلبية لضمان صدق استجابات المبحوثين.

(١-٢) صدق الإتساق الداخلي.

ويشير إلى مدى إتساق كل عبارة من عبارات أداة القياس مع البعد الذي تنتمي إليه هذه العبارة وجاءت كالتالي:

## جدول رقم (٢) يوضح الإتساق الداخلي

لعبارات مقياس المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات الاهلية (ن=١٠)

مهارة التشغيل الرقمي		مهارة التسويق الرقمي		مهارة الابداع الرقمي	
**٠,٧٧	١	**٠,٦٧	١	**٠,٨٧	١
**٠,٧١	٢	**٠,٥٥	٢	**٠,٦٧	٢
**٠,٥٤	٣	**٠,٦٩	٣	**٠,٦١	٣
**٠,٧٧	٤	**٠,٦٧	٤	**٠,٥٦	٤
**٠,٧٤	٥	**٠,٥٨	٥	*٠,٤٨	٥
**٠,٦١	٦	*٠,٤٤	٦	**٠,٧٥	٦
**٠,٦٥	٧	**٠,٥٧	٧	**٠,٧١	٧
**٠,٨٢	٨	**٠,٧٨	٨	*٠,٤٨	٨
**٠,٦٥	٩	**٠,٦٩	٩	**٠,٦٥	٩
**٠,٦٤	١٠	**٠,٦٥	١٠	**٠,٦٦	١٠
**٠,٧٢	١١	*٠,٤٧	١١	**٠,٦٧	١١
**٠,٧٢	١٢	*٠,٤٨	١٢	**٠,٦٧	١٢

\* دالة عند مستوي دلالة (٠.٠٥)

\*\* دالة عند مستوي دلالة (٠.٠١)

ومن الجدول السابق يتضح أن جميع معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات

المقياس ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠.٠١)، (٠.٠٥).

(ب) بالنسبة للأبعاد :

كما تم حساب معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد المقياس بالدرجة الكلية للمقياس، وقد تراوحت معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠,٦٩ ، ٠,٦٠) وهي دالة عند مستوي معنوية (٠,٠١) ويوضح جدول رقم (٣) نتائج صدق الإتساق الداخلي لأبعاد المقياس والجدير بالذكر أن معامل الإتساق الداخلي لأبعاد المقياس يعكس مدي تجانس وترابط أبعاد المقياس ككل .

## جدول رقم (٣)

يوضح نتائج صدق الإتساق الداخلي لأبعاد المقياس (ن=١٠)

م	أبعاد المقياس	معامل الإتساق	الدلالة
١	مهارة التشغيل الرقمي	٠,٦٩	**
٢	مهارة التسويق الرقمي	٠,٦٠	**
٣	مهارة الابداع الرقمي	٠,٦٤	**

\*\* دالة عند مستوي دلالة (٠.٠١).

## (٣) ثبات والصدق الإحصائي للمقياس :

تم حساب الثبات والصدق الإحصائي للمقياس بحساب الجذر التربيعي ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ علي نفس العينة السابقة كما هو موضح بالجدول التالي:

## جدول رقم (٤)

يوضح نتائج صدق الاحصائي لأبعاد المقياس بطريقة الفا كرونباخ (ن=١٠)

المتغيرات	معامل ثبات الفا كرونباخ	الجذر التربيعي لمعامل (الثبات)	الدلالة
مهارة التشغيل الرقمي	٠.٨٥	٠.٩٢	دالة عند ٠.١
مهارة التسويق الرقمي	٠.٨٨	٠.٩٣	دالة عند ٠.١
مهارة الابداع الرقمي	٠.٨٦	٠.٩٢	دالة عند ٠.١

## ثامناً- مجالات الدراسة :

## (أ) المجال المكاني:

تم تطبيق برنامج التدخل في جمعية التأهيل المرتكز على المجتمع بمحافظة الإسكندرية. وقد تم اختيار الجمعية وفقاً للمبررات التالية:

- ١- استعداد إدارة الجمعية وموافقتها على التطبيق الميداني للدراسة.
- ٢- وجود الإمكانيات المختلفة التي تساعد في تطبيق برنامج التدخل.
- ٣- وجود أخصائيين اجتماعيين على استعداد لمساعدة الباحثة في تنفيذ آليات برنامج التدخل المهني.

## (ب) المجال البشري:

تمثل المجال البشري في عينة عمدية من العاملين بجمعية التأهيل المرتكز على المجتمع وعددهم (٢٠) مفردة تم تطبيق التجربة عليهم باستخدام التجربة القبلية البعدية.

## (ج) المجال الزمني:

تحدد المجال الزمني للدراسة في فترة التدخل المهني وإجراء التجربة على أعضاء الجماعة التجريبية في الفترة ٢٠١٩/٤/١ حتى ٢٠١٩ /١٠/٥.

**تاسعاً - برنامج التدخل المهني:****(١) الفلسفة التي يقوم عليها برنامج التدخل المهني:**

الاهتمام العالمي المتزايد بدراسة الوسائل والمهارات المهنية الرقمية على اختلاف أنواعها والتعرف على العائد المهني والمجتمعي لممارسة المهنة، لذلك أصبح من الضروري مواكبة مؤسسات المجتمع ومنها الجمعيات الأهلية لتلك التغيرات بما يساعدها في تحقيق أهدافها. تهتم الخدمة الاجتماعية وطريقة تنظيم المجتمع برفاهية الأفراد وتسعى إلى توظيف التقنيات الحديثة في مجالات الممارسة المهنية لها وفي تطوير للأداء المهني للمنظم الاجتماعي.

تهتم مهنة الخدمة الاجتماعية وطريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة بالتغيرات التكنولوجية المعاصرة لذلك تسعى الطريقة إلى الأخذ بأساليب التحديث للوصول إلى الجودة العالية في نوعية الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي، حتى يستطيع أن يساير تلك التغيرات ويرتفع مستوى الممارسة المهنية محققاً بذلك أهداف المهنة.

**(٢) الركائز الأساسية التي يستند عليها برنامج التدخل المهني:**

- نتائج وتوصيات الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها وقامت الباحثة بتحليلها وبناء البرنامج عليها.
- الاطلاع النظري للباحثة والذي يتضمن الأبعاد المختلفة لمعالجة الموضوع نظرياً (المهارات الرقمية - الجمعيات الأهلية - تطوير الأداء المهني).
- الاتجاهات الحديثة في الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وطريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة المرتبطة بتنمية المهارات الرقمية بالجمعيات الأهلية (مهارة التشغيل الرقمي، مهارة التسويق الرقمي، ومهارة الإبداع الرقمي).
- الاتجاهات الحديثة لطريقة تنظيم المجتمع والتي تخص تطوير الأداء المهني للعاملين بالجمعيات الأهلية وذلك لاستدامة الجمعيات الأهلية في مجتمع رقمي سريع التغير.

**(٣) أهداف برنامج التدخل المهني:**

ترتبط أهداف برنامج التدخل المهني بأهداف الدراسة، والأبعاد المختلفة التي وضعتها الباحثة وبالتالي بهدف برنامج التدخل المهني تنمية وعي العاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني، ويتحقق هذا الهدف من خلال مجموعة من الأهداف الفرعية:

- ١- تنمية مهارة التشغيل الرقمي للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني.
- ٢- تنمية مهارة التسويق الرقمي للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني.
- ٣- تنمية مهارة الابداع الرقمي للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني.

#### (٤) نسق التدخل المهني:

جمعية التأهيل المرتكز على المجتمع بمحافظة الإسكندرية المشهرة برقم ١٥٢٩ لسنة ٢٠٠٢.

#### (٥) أهداف الجمعية:

تعتبر جمعية التأهيل المرتكز على المجتمع بمحافظة الإسكندرية منظمة أهلية تطوعية غير ربحية تعمل على تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية للشباب وللمرأة وللطفل وتعمل على تحقيق أهدافها وتقديم المشروعات والبرامج المختلفة بالتنسيق مع المسؤولين بالجهات المختصة ومن أهدافها:

- رعاية وتأهيل ذوي الإعاقات الخاصة وتوفير وتحقيق الإدماج الاجتماعي لهم.
- كفالة اليتيم ورعاية الأطفال.
- تقديم الرعاية الصحية والغذائية للمرضى والمحتاجين.
- رعاية الأسر الفقيرة وتمكينهم اقتصادياً.

#### (٦) فريق العمل المشارك في برنامج التدخل المهني:

تعاونت الباحثة مع فريق عمل في تنفيذ برنامج التدخل المهني ومن خلال المقابلات تم الموافقة على مساعدة الباحثة لتحقيق أهداف برنامج التدخل المهني.

أعضاء اللجان الفرعية - الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في الجمعية - الباحثة والخبراء المتخصصين في الخدمة الاجتماعية، والتنمية واستخدام التكنولوجيا الحديثة.

#### (٧) التوقيت الزمني لبرنامج التدخل المهني:

- مدة البرنامج (٢٤) أسبوع.
- عدد اللقاءات أسبوعياً عدد (٢) لقاء أسبوعي لقاء نظري ولقاء عملي.
- زمن الجلسة: ساعتان.
- عدد ساعات البرنامج (٩٦) ساعة.

#### (٨) متطلبات تطبيق برنامج التدخل المهني:

- المتطلبات المادية: وتشمل الوسائل التكنولوجية والأدوات والقاعات التي يعتمد عليها كوسائل للتعبير والاتصال على مجموعات العمل.

- المتطلبات البشرية: وتشمل بعض المتخصصين في استخدام التكنولوجيا الحديثة - المهتمين بالعمل الأهلي ولديهم الخبرة في العمل بالجمعيات الأهلية - الأخصائيون الاجتماعيون.

- المتطلبات التدريبية: وتشمل تدريب أعضاء فريق العمل القائمين على تنفيذ البرنامج من أجل تحقيق نتائج فاعلة عند تنفيذ البرنامج.

#### (٩) مراحل تطبيق برنامج التدخل المهني:

يمر التدخل المهني وفقاً لممارسة المهنية بطريقة تنظيم المجتمع بمجموعة من المراحل وهي كما يلي:

##### أ- المرحلة الأولى (الدراسة):

- تحديد الجمعية نسق الهدف من البرنامج.
- التوصل مع المؤلفين بالجمعية للحصول على معلومات وبيانات خاصة بالجمعية وتحديد البرامج والأنشطة التي تسعى إلى تحقيقها.
- الاتصال بالمسؤولين بالجمعية للحصول على موافقة لتطبيق البرنامج وشرح أهداف البرنامج والمدة الزمنية للعاملين والأخصائيين الاجتماعيين والمسؤولين عن المؤسسة.
- تحديد الإمكانيات المادية والبشرية للجمعية وكيفية الاستفادة منها في تنظيم البرنامج.
- تحديد أعضاء فريق العمل المساعد للباحثة من متخصصين في الخدمة الاجتماعية والتنمية البشرية والمتخصصين في التكنولوجيا الحديثة والمهتمين بالعمل مع الجمعيات الأهلية.

##### ب- المرحلة الثانية (التخطيط):

- تحديد الأهداف الإجرائية التي يهدف إليها البرنامج.
- تحديد المحتوى النظري للبرنامج من معارف ومعلومات مرتبطة بتنمية المهارات الرقمية لتطوير أداء العاملين بالجمعيات الأهلية.
- تحديد أدوار كلاً من فريق العمل مع شرح خطوات التنفيذ.
- تحديد البرنامج الزمني للبرنامج.
- التنسيق بين أعضاء فريق العمل في تنفيذ البرامج.
- تحديد المؤشرات النهائية التي في ضوءها يمكن تحديد ما تم التوصل إليه من برنامج التدخل المهني.

**ج- المرحلة الثالثة (التنفيذ):**

- تطبيق القياس القبلي لبرنامج التدخل المهني.
- تطبيق برنامج التدخل باستخدام الاستراتيجيات والتقنيات المناسبة وكذلك استخدام الأساليب الملائمة للأنساق المحيطة بالأخصائيين العاملين.
- محاولة التغلب على الصعوبات التي تواجه تنفيذ البرنامج.

**د- المرحلة الرابعة (التقييم):**

- قياس عائد التدخل المهني عن طريق إجراء القياس البعدي للبرنامج.
- تقييم البرنامج في ضوء الأهداف المحددة سلفاً.
- التحقق من صدق الفرض الرئيسي للدراسة وكذلك الفروض الفرعية.
- التوصل إلى النتائج العامة للدراسة وصياغة التوصيات والمقترحات.

**(١٠) المحتوى العلمي لبرنامج التدخل المهني:**

تم تحديد المحتوى العلمي للبرنامج من خلال الاعتماد على المراجع النظرية والعلمية لموضوع البرنامج بالإضافة إلى الاستعانة بالمختصين والخبراء في محتوى البرنامج ومن المحاور التي تضمنها البرنامج تنمية مهارة التشغيل الرقمي، تنمية مهارة التسويق الرقمي، تنمية مهارة الإبداع الرقمي.

**(١١) استراتيجيات التدخل المهني المستخدمة في برنامج التدخل المهني:**

أ- استراتيجية إعادة البناء المعرفي: من خلال تزويد الأخصائيين الاجتماعيين والعاملين بالجمعية المعلومات والحقائق التي تهدف إلى تطوير أدائهم المهني باستخدام المهارات الرقمية.

ب- استراتيجية التعليم والتدريب: من خلال إتاحة الفرصة للعاملين والأخصائيين بالجمعية لإكساب المعلومات للتعرف على كيفية استخدام المهارات الرقمية والاعتماد عليها كأسلوب حديث في العمل والتخلي عن ممارسة العمل بالجمعية بالأسلوب التقليدي.

ج- استراتيجية الإقناع: تشير الاستراتيجية إلى أنه يسهل اتفاق الجماعات المختلفة في الرأي على أساس القيم التي تعتقدونها كما أن أي تغيير حقيقي هو أولاً وأخيراً تغييراً في اتجاهات الأشخاص ومعتقداتهم وأن الإنسان مستعد لتغيير قيمه واتجاهاته حينما يقنع بأنها لا تتعارض مع المصلحة العامة، ومن خلال تلك الاستراتيجية يمكن إكساب العاملين بالجمعية القدرة على التفاعل والتخلي عن الطريقة التقليدية اليدوية في العمل

والإتجاه إلى استخدام التكنولوجيا الحديثة حرصًا على تطوير أدائهم وتحقيق التميز المؤسسي للجمعية لمواكبة التغيرات المجتمعية التكنولوجية الحديثة. وطبقًا لتنوع الاستراتيجيات المستخدمة في التدخل المهني فقد استخدمت الباحثة مجموعة من التكنيكات المهنية التي تتفق ومضمون التدخل المهني ومنها: العمل المشترك - المشاركة - المناقشات الجماعية - التعليم والتدريب.

#### (١٢) الأدوار المهنية المستخدمة لبرنامج التدخل المهني:

أ- دور الوسيط: قامت الباحثة كوسيط من خلال العمل على إزالة الصعوبات التي تواجه العاملين والأخصائيين الاجتماعيين والتي تحول دون تنمية المهارات الرقمية لتطوير أداء العاملين بالجمعية والعمل على وضع خطوات تنفيذية لمواجهة تلك الصعوبات في حدود إمكانيات وموارد المؤسسة.

ب- دور المعلم: من خلال هذا الدور يتم شرح مفهوم المهارات الرقمية وأهميتها استخدامها، وقد تم تناول شرح مهارة التسويق الرقمي - مهارة التشغيل الرقمي - مهارة الإبداع الرقمي للعمل على تطوير الأداء المهني للعاملين بالجمعية.

ج- دور المدرب: حيث تم نقل المعارف والخبرات والمهارات إلى العاملين بالجمعية من خلال الدعم والاستشارات والتدريب ببرنامج التدخل المهني.

#### (١٣) الأدوات والوسائل المهنية المستخدمة في برنامج التدخل المهني:

المقابلات - الاجتماعات - المحاضرات - ورش العمل.

#### (١٤) المهارات المهنية المستخدمة ببرنامج التدخل المهني:

مهارة التعليم - حل المشكلة - الإقناع - التنظيم والتطوير - الإقناع والتأثير - القدرة على التغيير.

البرنامج التنفيذي للتدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع  
لتنمية المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني

نسق العمل	الأدوات	الموضوع	عدد الساعات	المدة	
				الشهر	الأسبوع
الباحثة وفريق العمل من الخبراء والمتخصصين في الخدمة الاجتماعية، التنمية البشرية، تكنولوجيا المعلومات، المهتمين بالعمل الأهلي	- اجتماع - مناقشة	- عرض أهداف ومحتوى برنامج التدخل وخطوات تنفيذه.	٤	(١)	الأول
	- اجتماع - مناقشة	- موافقة المسؤولين بالجمعية على التطبيق وتحديد المواعيد والمكان.	٤	(٢)	
	المقياس	- إجراء القياس القبلي لبرنامج التدخل.	٤	(٣)	
	- محاضرة - مناقشة	- تحديد المعارف والمعلومات عن مفهوم المهارات الرقمية والتغيرات التكنولوجية في العصر الرقمي وفوائد استخدامها.	٤	(٤)	
	- محاضرة - مناقشة	- تحديد وشرح عوامل استخدام التكنولوجيا الرقمية والآثار السلبية عن عدم استخدامها بالجمعيات الأهلية.	٤	(٥)	الثاني
	- محاضرة - ورش عمل	- تنمية الوعي بأهمية تطوير الأداء المهني للعاملين بالجمعيات بما يتواءم مع المستجدات المجتمعية.	٤	(٦)	
	- محاضرة - مناقشة	- متطلبات استخدام الوسائل الرقمية في تطوير الأداء المهني للعاملين بالجمعية وتحديد الإمكانيات الرقمية المتاحة بالمؤسسة.	٤	(٧)	
	- محاضرة - مناقشة	- مناقشة التحديات والصعوبات في استخدام التكنولوجيا الرقمية في أداء العمل بالجمعية والتدريب للتغلب عليها.	٤	(٨)	
	- محاضرة - مناقشة	- دور المهارات الرقمية في دعم وتحقيق التميز المؤسسي.	٤	(٩)	الثالث
	- محاضرة - مناقشة	- توفير المعلومات والمعارف حول مفهوم مهارة التشغيل الرقمي.	٤	(١٠)	
	- محاضرة - تدريب عملي	- تحديد التطبيقات الرقمية التي يمكن من خلالها استخدامها لتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين.	٤	(١١)	
	- محاضرة - تدريب عملي	- آليات تقدير واحتياجات مهارات التشغيل الرقمي.	٤	(١٢)	
	- تدريب عملي - تدريب عملي	- استخدام استراتيجيات ومهارات بطريقة تنظيم المجتمع لإكساب العاملين مهارة التشغيل الرقمي للعاملين بالجمعيات.	٤	(١٣)	الرابع
	- تدريب عملي	- توفير المعلومات والمعارف حول مفهوم مهارة التسويق الرقمي.	٤	(١٤)	
	- محاضرة - مناقشة	- تحديد التطبيقات الرقمية التي يمكن من خلالها استخدامها لتحسين جودة الخدمات المقدمة لمواطنين.	٤	(١٥)	
	- محاضرة - مناقشة	- آليات تقدير احتياجات تطبيق مهارة التسويق الرقمي.	٤	(١٦)	
	- محاضرة - تدريب عملي	- استخدام استراتيجيات ومهارات طريقة تنظيم المجتمع لإكساب العاملين مهارة الإبداع الرقمي لتطوير أدائهم المهني.	٤	(١٧)	الخامس
	- محاضرة - مناقشة	- توفير المعلومات والمعارف حول مفهوم مهارة الإبداع الرقمي.	٤	(١٨)	
	- محاضرة - تدريب عملي	- تحديد التطبيقات الرقمية التي يمكن من خلالها استخدامها لتحسين جودة الخدمات المقدمة.	٤	(١٩)	
	- محاضرة - ورش عمل	- آليات تقدير احتياجات مهارة الإبداع الرقمي	٤	(٢٠)	
	- محاضرة - مناقشة	- استخدام استراتيجيات ومهارات طريقة تنظيم المجتمع في إكساب العاملين مهارة الإبداع الرقمي لتطوير أدائهم.	٤	(٢١)	السادس
	- محاضرة - ورش عملي	- التدريب على متابعة الأداء الذي تم إنجازه لدعم نقاط تميزه وعلاج ما يشوبه من أخطاء لتطوير الأداء المهني للعاملين.	٤	(٢٢)	
	- مقياس	- إجراء القياس البعدي.		(٢٣)	
	- اجتماعي	- تقييم البرنامج وعرض النتائج		(٢٤)	

## نتائج الدراسة الميدانية:

## (أ) وصف مجتمع الدراسة:

## جدول رقم (٥)

يوضح وصف مجتمع الدراسة (ن=٢٠)

م	النوع	التكرار	النسبة
١	ذكر	١٢	%٦٠
٢	أنثى	٨	%٤٠
المجموع			
م	السن	التكرار	النسبة
١	أقل من ٣٠ سنة	٤	%٢٠
٢	من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة	٥	%٢٥
٣	من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة	٩	%٤٥
٤	من ٥٠ سنة فأكثر	٢	%١٠
المجموع			
م	المؤهل الدراسي	التكرار	النسبة
١	مؤهل فوق المتوسط	٢	١٠
٢	مؤهل عالي	١٣	٦٥
٣	ماجستير	٤	٢٠
٤	دكتوراه	١	٥
المجموع			
م	الوظيفة	التكرار	النسبة
١	أخصائي اجتماعي	٥	٢٥
٢	مسئول اداري	١١	٥٥
٣	عضو مجلس ادارة	٤	٢٠
المجموع			
م	عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
١	أقل من ٥ سنوات	٤	%٢٠
٢	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٣	%١٥
٣	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٦	%٣٠
٤	من ١٥ سنة فأكثر	٧	%٣٥
المجموع			

- النوع: أكبر نسبة من عينة الدراسة الذكور بنسبة (٦٠%) بينما إناث في الترتيب الثاني بنسبة (٤٠%).

- السن: أكبر نسبة من العاملين في الفئة العمرية (من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة) بنسبة (٤٥%)، يليه الفئة العمرية (من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة) بنسبة (٢٥%)، ثم

- الفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة) بنسبة (٢٠%)، وأخيراً الفئة العمرية (من ٥٠ سنة فأكثر) بنسبة (١٠%).
- **المؤهل الدراسي:** أكبر نسبة من عينة الدراسة حاصلين علي مؤهل عالي بنسبة (٦٥%)، ثم الحاصلين علي ماجستير بنسبة (٢٠%)، ويليه الحاصلين علي مؤهل فوق المتوسط بنسبة (١٠%)
- **الوظيفة:** أكبر نسبة من عينة الدراسة وفقاً للوظيفة مسئول إداري بنسبة (٥٥%) ثم أخصائي اجتماعي بنسبة (٢٥%)، وأخيراً عضو مجلس إدارة بنسبة (٢٠%)
- **سنوات الخبرة:** أكبر نسبة من عينة الدراسة عدد سنوات خبرتهم في الفئة (أكثر من ١٥ سنوات) بنسبة (٣٥%)، ثم الفئة (من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنوات) بنسبة (٣٠%)، يليه الفئة ثم الفئة (أقل من ٥ سنوات) بنسبة (٢٠%) وأخيراً الفئة (من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنة) بنسبة (١٥%)
- أ- نتائج فروض الدراسة.

#### ١- نتائج الفرض الفرعي الأول للدراسة

##### جدول رقم (٦)

يوضح دلالة الفروق بين القياسين القبلي والبعدي الخاص "بتنمية مهارة التشغيل الرقمي"

متوسط القياس القبلي	متوسط القياس البعدي	متوسط الفروق	ت المحسوبة	ت الجدولية	درجة الحرية	إيتا <sup>٢</sup>	نسبة الفاعلية	الدلالة
٢٦.٤١	٣٧.١٦	١٠.٧٥	٢٢.٣٤	٢.٨٦١	١٩	٠.٩٥	٠.٧٧	دال (٠.٠١)

أوضحت نتائج السابقة أن هناك فروق دالة إحصائية بين متوسطي القياسين القبلي والبعدي وذلك لصالح القياس البعدي باستخدام برنامج التدخل المهني، وذلك فيما يتعلق "بتنمية مهارة التشغيل الرقمي" للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني. حيث جاء متوسط القياس القبلي (٢٦.٤١)، بينما أصبح بعد تطبيق البرنامج (٣٧.١٦)، بمتوسط فروق قدره (١٠.٧٥)، كما جاءت قيمة (ت) المحسوبة (٢٢.٣٤) أكبر من قيمة (ت) الجدولية (٢.٨٦١) عند مستوى معنوية (٠.٠١).

وللوقوف مدى تأثير برنامج التدخل المهني قامت الباحثة بحساب معامل التأثير (إيتا<sup>٢</sup>) والذي بلغ (٠.٩٥)، وكذلك نسبة الفاعلية وفقاً لمعادلة "ماك جوجيان" والتي بلغت (٠.٧٧) مما يشير إلى التأثير الإيجابي الفعال لمحتوى برنامج التدخل المهني في تنمية مهارة التشغيل الرقمي للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني.

وبناء على ذلك يتضح صحة الفرض الفرعي الأول للدراسة والذي مؤداه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات القياسيين القبلي والبعدي باستخدام التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع وتنمية مهارة التشغيل الرقمي للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني. وتعزي هذه الفروق إلى ما تضمنه برنامج التدخل المهني من ممارسة للأدوار والاستراتيجيات والاعتماد على الوسائل والأساليب المهنية المختلفة، وكذلك ما تضمنه البرنامج من إطار نظري ومعرفي تناول معارف مرتبطة بمهارة التشغيل الرقمي، وتحديد آليات تقدير احتياجات اكتساب مهارة التشغيل، وتحديد التطبيقات الرقمية التي تساعد على اكتساب العاملين بالجمعية مهارة التشغيل الرقمي وأيضاً تحديد الاستراتيجيات والأدوار والمهارات المهنية لطريقة تنظيم المجتمع لاكتساب العاملين مهارة التشغيل الرقمي لتطوير الأداء المهني لهم، وقد تم ذلك من خلال تعاون الباحثة مع فريق العمل الذي تضمن خبراء في الخدمة الاجتماعية، التنمية البشرية، خبراء في تكنولوجيا المعلومات وبمشاركة الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعية.

## ٢- نتائج الفرض الفرعي الثاني للدراسة

### جدول رقم (٧)

يوضح دلالة الفروق بين القياسين القبلي والبعدي الخاص "بتنمية مهارة التسويق الرقمي"

الدلالة	نسبة الفاعلية	إيتا <sup>٢</sup>	درجة الحرية	ت الجدولية	ت المحسوبة	متوسط الفروق	متوسط القياس البعدي	متوسط القياس القبلي
دال (٠.٠١)	٠.٧٦	٠.٩٦	١٩	٢.٨٦١	٢٢.٤٤	١٠.٦٦	٣٨.٧٥	٢٨.٠٨

أوضحت نتائج السابقة أن هناك فروق دالة إحصائية بين متوسطي القياسين القبلي والبعدي وذلك لصالح القياس البعدي باستخدام برنامج التدخل المهني، وذلك فيما يتعلق "بتنمية مهارة التسويق الرقمي" للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني. حيث جاء متوسط القياس القبلي (٢٨.٠٨)، بينما أصبح بعد تطبيق البرنامج (٣٨.٧٥)، بمتوسط فروق قدره

(١٠.٦٦)، كما جاءت قيمة (ت) المحسوبة (٢٢.٤٤) أكبر من قيمة (ت) الجدولية (٢.٨٦١) عند مستوى معنوية (٠.٠١).

وللوقوف مدى تأثير برنامج التدخل المهني قامت الباحثة بحساب معامل التأثير (إيتا<sup>٢</sup>) والذي بلغ (٠.٩٦)، وكذلك نسبة الفاعلية وفقاً لمعادلة "ماك جوجيان" والتي بلغت (٠.٧٦) مما يشير إلى التأثير الإيجابي الفعال لمحتوى برنامج التدخل المهني في تنمية مهارة التسويق الرقمي للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني.

وبناء على ذلك يتضح صحة الفرض الفرعي الثاني للدراسة والذي مؤداه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات القياسيين القبلي والبعدي باستخدام التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع وتنمية مهارة التسويق الرقمي للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني". وتعزي هذه الفروق إلى ما تضمنه برنامج التدخل المهني من ممارسة للأدوار والاستراتيجيات والاعتماد على الوسائل والأساليب المهنية المختلفة، وكذلك ما تضمنه البرنامج من إطار نظري ومعرفي تناول معارف مرتبطة بمهارة التسويق الرقمي، وتحديد آليات تقدير احتياجات اكتساب مهارة التسويق، وتحديد التطبيقات الرقمية التي تساعد على اكتساب العاملين بالجمعية مهارة التشغيل الرقمي وأيضاً تحديد الاستراتيجيات والأدوار والمهارات المهنية لطريقة تنظيم المجتمع لاكتساب العاملين مهارة التسويق الرقمي لتطوير الأداء المهني لهم، وقد تم ذلك من خلال تعاون الباحثة مع فريق العمل الذي تضمن خبراء في الخدمة الاجتماعية، التنمية البشرية، خبراء في تكنولوجيا المعلومات وبمشاركة الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعية.

### ٣- نتائج الفرض الفرعي الثالث للدراسة

#### جدول رقم (٨)

يوضح دلالة الفروق بين القياسين القبلي والبعدي الخاص "بتنمية مهارة الإبداع الرقمي"

الدلالة	نسبة الفاعلية	إيتا <sup>٢</sup>	درجة الحرية	ت الجدولية	ت المحسوبة	متوسط الفروق	متوسط القياس البعدي	متوسط القياس القبلي
دال (٠.٠١)	٠.٧٨	٠.٩٥	١٩	٢.٨٦١	٢٦.١٥	١٠.٨٣	٣٩.٤١	٢٨.٥٨

أوضحت نتائج السابقة أن هناك فروق دالة إحصائية بين متوسطي القياسين القبلي والبعدي وذلك لصالح القياس البعدي باستخدام برنامج التدخل المهني، وذلك فيما يتعلق "بتنمية

مهارة الابداع الرقمي" للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني. حيث جاء متوسط القياس القبلي (٢٨.٥٨)، بينما أصبح بعد تطبيق البرنامج (٣٩.٤١)، بمتوسط فروق قدره (١٠.٣٨)، كما جاءت قيمة (ت) المحسوبة (٢٦.١٥) أكبر من قيمة (ت) الجدولية (٢.٨٦١) عند مستوى معنوية (٠.٠١).

وللوقوف مدى تأثير برنامج التدخل المهني قامت الباحثة بحساب معامل التأثير (إيتا<sup>٢</sup>) والذي بلغ (٠.٩٥)، وكذلك نسبة الفاعلية وفقاً لمعادلة "ماك جوجيان" والتي بلغت (٠.٧٨) مما يشير الى التأثير الايجابي الفعال لمحتوى برنامج التدخل المهني في تنمية مهارة الإبداع الرقمي للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني.

وبناء على ذلك يتضح صحة الفرض الفرعي الثالث للدراسة والذي مؤداه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات القياسيين القبلي والبعدي باستخدام التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع وتنمية مهارة الإبداع الرقمي للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني". وتعزي هذه الفروق إلى ما تضمنه برنامج التدخل المهني من ممارسة للأدوار والاستراتيجيات والاعتماد على الوسائل والأساليب المهنية المختلفة، وكذلك ما تضمنه البرنامج من إطار نظري ومعرفي تتناول معارف مرتبطة بمهارة الإبداع الرقمي، وتحديد آليات تقدير احتياجات اكتساب مهارة الإبداع، وتحديد التطبيقات الرقمية التي تساعد على اكتساب العاملين بالجمعية مهارة الإبداع الرقمي وأيضاً تحديد الاستراتيجيات والأدوار والمهارات المهنية لطريقة تنظيم المجتمع لاكتساب العاملين مهارة الإبداع الرقمي لتطوير الأداء المهني لهم، وقد تم ذلك من خلال تعاون الباحثة مع فريق العمل الذي تضمن خبراء في الخدمة الاجتماعية، التنمية البشرية، خبراء في تكنولوجيا المعلومات وبمشاركة الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعية.

#### ٤- نتائج الفرض الفرعي الرئيسي للدراسة

##### جدول رقم (٩)

يوضح دلالة الفروق بين القياسين القبلي والبعدي الخاص "بتنمية المهارات الرقمية"

الدلالة	نسبة الفاعلية	إيتا <sup>٢</sup>	درجة الحرية	ت الجدولية	ت المحسوبة	متوسط الفروق	متوسط القياس البعدي	متوسط القياس القبلي
دال (٠.٠١)	٠.٧٧	٠.٩٦	١٩	٢.٨٦١	٢٠.٦٧	١٠.٧٥	٣٨.٤٤	٢٧.٦٩

أوضحت نتائج السابقة أن هناك فروق دالة إحصائياً بين متوسطي القياسين القبلي والبعدي وذلك لصالح القياس البعدي باستخدام برنامج التدخل المهني، وذلك فيما يتعلق "بتنمية المهارات الرقمية" للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني. حيث جاء متوسط القياس القبلي (٢٧.٦٩)، بينما أصبح بعد تطبيق البرنامج (٣٨.٤٤)، بمتوسط فروق قدره (١٠.٧٥)، كما جاءت قيمة (ت) المحسوبة (٢٠.٦٧) أكبر من قيمة (ت) الجدولية (٢.٨٦١) عند مستوى معنوية (٠.٠١).

وللوقوف مدى تأثير برنامج التدخل المهني قامت الباحثة بحساب معامل التأثير (إيتا<sup>٢</sup>) والذي بلغ (٠.٩٦)، وكذلك نسبة الفاعلية وفقاً لمعادلة "ماك جوجيان" والتي بلغت (٠.٧٨) مما يشير إلى التأثير الإيجابي الفعال لمحتوى برنامج التدخل المهني في تنمية المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني.

وبناء على ذلك يتضح صحة الفرض الرئيس للدراسة والذي مؤداه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي باستخدام التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لتنمية المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني". وتعزي هذه الفروق إلى ما تضمنه برنامج التدخل المهني من ممارسة للأدوار والاستراتيجيات والاعتماد على الوسائل المهنية المختلفة وكذلك ما تضمنه البرنامج من محتوى معرفي وتدريبى تناول معارف ومعلومات عن المهارات الرقمية (مهارة التسويق الرقمي - مهارة الإبداع الرقمي - مهارة التشغيل الرقمي) ودور المهارات الرقمية في الوصول إلى تنمية المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات الأهلية، بالإضافة إلى تحديد التطبيقات الرقمية التي تساهم في تنمية قدرة العاملين على اكتساب المهارات الرقمية، وتحديد الاستراتيجيات والأدوار والمهارات لطريقة تنظيم المجتمع في اكتساب العاملين بالجمعيات الأهلية المهارات الرقمية لتطوير أدائهم المهني.

### النتائج العامة للدراسة:

(١) توصلت الدراسة إلى صحة الفرض الرئيسي للدراسة والذي مؤداه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي باستخدام التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لتنمية المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني".

(٢) توصلت الدراسة إلى صحة الفروض الفرعية للدراسة لصالح التطبيق البعدي باستخدام التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتنمية المهارات الرقمية وذلك للمؤشرات الآتية: مهارة التشغيل الرقمي، ومهارة التسويق الرقمي، ومهارة الإبداع الرقمي، وذلك على النحو التالي:

- تنمية مهارة التشغيل الرقمي للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني بنسبة فاعلية ٧٧%.
- تنمية مهارة التسويق الرقمي للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني بنسبة فاعلية ٧٦%.
- تنمية مهارة الإبداع الرقمي للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني بنسبة فاعلية ٧٨%.

(٣) أوضحت نتائج الدراسة أن برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع أدى إلى تنمية المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني بمتغيراتها المختلفة مما يشير إلى نجاح برنامج التدخل المهني في تحقيق أهدافه، وذلك في ضوء محتوى البرنامج النظري والتطبيقي ومن خلال الاستعانة بالخبراء والمتخصصين في تنفيذ البرنامج.

## رؤية مستقبلية لتنمية المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات الأهلية

### لتطوير أدائهم المهني

تنطلق الرؤية المستقبلية من مجموعة الأسس العلمية والمهنية وما توصلت إليه الدراسة الراهنة من نتائج بهدف تنمية المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني.

#### أولاً- أهداف الرؤية المستقبلية:

- تنمية المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني.
- إكساب العاملين بالجمعيات الأهلية مهارات التسويق الرقمي، مهارة الإبداع الرقمي، مهارة التشغيل الرقمي.
- إكساب العاملين بالجمعيات الأهلية الأخصائيين الاجتماعيين المعارف النظرية والخبرات المرتبطة بالأساليب المهنية لتنمية المهارات الرقمية للعاملين بالجمعيات لتطوير أدائهم المهني.

#### ثانياً- أهمية الرؤية المستقبلية:

- تتضمن الرؤية المستقبلية كيفية تنمية المهارات المهنية للعاملين بالجمعيات الأهلية لتطوير أدائهم المهني وذلك انطلاقاً من الآتي:
- نظراً للاستخدام المتزايد للتكنولوجيا الرقمية السريعة برزت الحاجة لاستخدام مهارات جديدة تساهم في زيادة قدرة المؤسسات على الاستمرار والمنافسة في ظل التغيرات التكنولوجية الحديثة.
- تعتبر تكنولوجيا المعلومات أداة مهمة لتعزيز وتطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين لذلك يجب الاهتمام بتطوير المعارف والمعلومات للممارسة الإلكترونية للخدمة الاجتماعية بصفة عامة وطريقة تنظيم المجتمع في ظل ما وصل إليه المجتمع من تقدم تكنولوجي رقمي.

**ثالثاً- متطلبات تطبيق الرؤية المستقبلية:**

(١) **المتطلبات المادية**، وتتمثل في: الأدوات - الوسائل التكنولوجية للتواصل مع مجموعات العمل - القاعات.

(٢) **المتطلبات البشرية**، وتتمثل في: تشكيل فريق عمل من الأخصائيين الاجتماعيين - أخصائي تنمية بشرية - متخصص في تكنولوجيا المعلومات - خبراء بالعمل في المجال الأهلي.

(٣) **المتطلبات التدريبية**، وتتمثل في: إعداد المحتوى العلمي، وجلسات مع أعضاء فريق العمل المشارك في برنامج التدخل المهني - تحديد المحتوى العلمي للرؤية المستقبلية ويتم تحديده في ضوء الأهداف الرئيسية للرؤية المستقبلية.

**رابعاً- المراحل المهنية لتنفيذ الرؤية المستقبلية:**

مرحلة التقدير - مرحلة التخطيط - مرحلة التدخل والتنفيذ - مرحلة الإنهاء.

**خامساً- الاستراتيجيات التي تعتمد عليها الرؤية المستقبلية:**

استراتيجية الإقناع - استراتيجية التعليم - استراتيجية المطالبة - استراتيجية تغيير وتعديل السلوك.

**سادساً- الأدوات الملائمة للرؤية المستقبلية:**

الاجتماعات - المناقشات - ورش العمل - المحاضرات - المقاييس.

**سابعاً- الأدوار المهنية الملائمة للرؤية المستقبلية:**

الوسيط - المساعد - المرشد - المعلم - الإداري - المخطط - المناقش - المفاوض.

**ثامناً- التكنيكات الملائمة للرؤية المستقبلية:**

العلاقة المهنية - التدريس - الاتصال الفعال - الإقناع.

**تاسعاً- المهارات المهنية الملائمة للرؤية المستقبلية:**

مهارة التحليل والتفسير - مهارة الملاحظة - الاتصال - الإنصات الواعي - إعداد

وتطبيق المقاييس الاجتماعية - مهارة استخدام الأدوات والوسائل المهنية.

### عاشراً- عوامل نجاح الرؤية المستقبلية:

- الاهتمام بإعداد دورات تدريبية للعاملين والأخصائيين الاجتماعيين.
- استثمار الموارد البشرية والمادية الموجودة بالمجتمع بما يدعم تحقيق أهداف الرؤية المستقبلية.
- ضرورة توفير القيادات المتخصصة وفريق عمل متكامل لتنفيذ الرؤية المستقبلية لديهم خبرات متنوعة ومهارات تكنولوجية تساهم في تطوير أداء العاملين بالجمعيات الأهلية.

## قائمة المراجع

- أبو المعاطي، ماهر (٢٠٠٩). الاتجاهات الحديثة في الرعاية والخدمة الاجتماعية، نور الإيمان للطباعة، القاهرة.
- أبو النصر، مدحت محمد (٢٠١٢). فرق العمل الناجحة البناء والنمو الإدارة لإنجاز المهام بشكل أفضل وأسهل، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- أحمد صادق شوار (٢٠٠٦)، المتطلبات المؤسسية للجمعيات الأهلية لتحقيق أهداف التسويق الاجتماعي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مجلة الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- بدوي، أحمد زكي (١٩٩٣). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت.
- بلقيوم، صباح (٢٠١٣). أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة على التسيير الاستراتيجي للمؤسسات الاقتصادية، رسالة دكتوراة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة.
- حبيب، جمال شحاته (٢٠٠٩). قضايا وبحوث واتجاهات حديثة في تعليم وممارسة الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- حبيب، جمال شحاته؛ حنا، مريم إبراهيم (٢٠١٦). نظريات ونماذج التدخل المهني على مختلف أنساق ومستويات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، القاهرة، المكتب الجامعي الحديث
- حسان، محمود صبحي جمعة، ودر غار ماهر موسي حامد (٢٠١٨). مدى توافق التعليم المحاسبي مع متطلبات سوق العمل دراسة ميدانية على المؤسسات والجمعيات الأهلية المحلية في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية (غزة).
- خاطر ، أحمد مصطفى (١٩٩٤)فاعلية الجمعيات الأهلية في أداء أدوارها ، مجلة الخدمة الاجتماعية ، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية ، القاهرة

- خليل، منى عطية خزام (٢٠١١) تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرون للخدمة الاجتماعية - الخدمة الاجتماعية والعدالة الاجتماعية، حلوان: كلية الخدمة الاجتماعية، مجلد ٢.
- ربيع، هنا، عبد التواب (٢٠١٥). فعالية برامج التدريب على رأس العمل كاستراتيجية لتنمية مهارة التمكين الإداري، دراسة من منظور الخدمة الاجتماعية، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، عدد (٥٤).
- السنهوري، أحمد محمد (٢٠٠٧). موسوعة منهج الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الحادي والعشرين، دار النهضة العربية، القاهرة.
- شلبي، نوال محمد (٢٠١٤). إطار مقترح لتدعيم مهارات القرن الحادي والعشرين في مناهج العلوم، تعليم الأساس في مصر، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، دار سمات للدراسات والنشر، ع (١٠).
- عبد الرحمن، أحمد ممدوح قاسم (٢٠١٩). المتطلبات التنظيمية لتحقيق التميز المؤسسي بالجمعيات الأهلية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية - جامعة الفيوم، العدد ٢٦.
- عبد الشافي، دينا حسن (٢٠١٣). المهارات الأساسية للتعليم والتعلم مدى الحياة تصور مقترح في إطار تحولات القرن الحادي والعشرين، العلوم التربوية، العدد ٢.
- عبد العال، عبد الحليم رضا، زيتون، أحمد وفاء (١٩٩٩). الخدمة الاجتماعية مدخل تكاملي، المطبعة التجارية الحديثة، القاهرة.
- عبد العزيز، داليا (٢٠٠٦). العمل الأهلي في مصر، رؤية تحليلية من منظور التخطيط الاجتماعي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- عبد الغالي، هنية، وعبد الرحمن، مروة جبر (٢٠١٩). الثقة التنظيمية ودورها في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، كلية التربية، ع(٦٥).

- العبد الكريم، خلوس برجس (٢٠١٧). أخلاقيات ممارسة الخدمة الاجتماعية الإلكترونية، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين.
- عبد اللطيف، رشاد أحمد (١٩٩٩). نماذج ومهارات طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- عبد اللطيف، رشاد أحمد (٢٠١٥). الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في منظمات تنظيم المجتمع، دار الوفاء للطباعة والنشر، القاهرة.
- عبدالله، إحسان محمد (٢٠١٥). إسهام رأس المال الاجتماعي في بناء القدرات المؤسسية لجمعيات تنمية المجتمع المحلي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد ٤٩، مجلد ٤.
- عبد المجيد، هشام سيد وآخرون (٢٠٠٨). التدخل المهني مع الأفراد والأسر في إطار الخدمة الاجتماعية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- عسيري، شامي جابير شافي (٢٠١٤). تطوير الأداء التنظيمي للعاملين الإداريين بجامعة تبوك في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة، جمعية الثقافة من أجل التنمية، العدد (٨٧).
- علي، علي سيد أبو العلا (٢٠١٩). الاحتياجات التدريبية للعاملين ببرنامج تكافل وكرامة كمتغير لتحسين الأداء المهني، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية دراسات وبحوث تطبيقية، جامعة أسيوط، كلية الخدمة الاجتماعية، عدد (١٠).
- عيسوى، عبد الرحمن (١٩٩٧). دراسات في علم النفس المهني والصناعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- غيث، محمد عاطف (١٩٧٩). قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية.
- غيث، محمد عاطف وآخرون (١٩٩٧). مجالات علم الاجتماع المعاصر - أسس نظرية ودراسات واقعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

- مصطفى، نهله فوري (٢٠١٠) تنمية المهارات الإبداعية لاختصاصي المعلومات في العصر الرقمي المؤتمر الحادي والعشرين، المكتبة الرقمية العربية، عربي أنا، الضرورة، العرض والتحديات، مجلد ١، بيروت: الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، وزارة الثقافة وجمعية المكتبات بالجمهورية اللبنانية.
- المصري، محمد عزت (٢٠١٦). أثر التخطيط الاستراتيجي في تحقيق المسيرة التنافسية للمتطلبات التطوعية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، عدد (٤٠).
- يحيى، حسن درويش (١٩٩٨). معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية، الشركة المصرية العالمية للنشر لونجمان، القاهرة.
- Bishop, J. A. (2009). Journal of Nonprofit Management, 10 (2), 45-61.
- Dart, R. (2004). International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing, 9 (1), 37-48.
- Deming, W. E. (1986). Out of the Crisis. MIT center for advanced educational services.
- Digital Literacy Task Force (2011). Digital Literacy in the 21<sup>st</sup> Century. Digital Literacy Task Force Report.
- European Commission (2016). Digital skills and jobs coalition. European Commission Report.
- Froelich, K. A. (1999). Nonprofit Management and Leadership, 9 (4), 393-410.
- Gärd, E., & Wessler, T. (2017). Digital Competence: A Framework for 21<sup>st</sup> Century Learning. International Journal of Technology in Education and Science, 1 (1), 20-30.
- Hague, C., & Payton, S. (2010). Digital Literacy. Across the Curriculum. Becta Research.
- Helsper, E. J., & Eynon, R. (2013). Digital Skills in England. British Journal of Educational Technology, 44 (3), 421-429.

- JUSC. (2015). Building Digital Capability: The six elements of digital capability. JISC Report.
- Kearns, K. P. (1996). Measuring the proformance of nonprofit organization. The nonprofit handbook: everything you need to know about starting and running your nonprofit organization.
- Knowles, M. S. (1973). The adult learner: A neglected species. Gulf Publishing Company.
- Martin, A. (2008). Digital Literacy for life and learning. International Journal of Information and Learning Technology, 25 (1), 8-15.
- McCaffrey, R. J. (2005). International Journal of Leadership Studies, 1 (1), 29-42.
- McLagan, P. A. (1989). Models for HRD Practice. Training and Development Journal, 43 (5), 49-58.
- Seldon, W. (2006). The future of nonprofit organizations: A comparative study of performance management in nonprofits and private sector organization. Nonprofit Management and Leadership, 16 (3), 319-335.
- UNESCO (2011). Digital Literacy: An overview. UNESCO Institute for Information Technologies in Education.
- Vandenabeele, W., & Vand de Walle, S. (2008). The Role of Leadership in the performance of Nonprofit Organizations. Public Performance & Management. Review, 31 (4), 465-488.
- Van Deursen, A. J. A. M., & Van Dijk, J. A. G. M. (2014). Using the Internet: Skill-related Problems in Users'Online Acitivities. Computers in Human. Behavior, 34, 75-83.
- World Economic Forum (2016). The Future of Jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution.
- Zhao, Y., & Frank, K. A. (2003). Factors Affecting Technology Uses in Schools: An Ecological Perspective. American Educational Research Journal, 40 (4), 807-840.