

**الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين
مع جماعات الشباب
(دراسة مطبقة على مراكز الشباب بمحافظة القاهرة)
Training needs for social workers working with
youth groups
(A study applied to youth centers in Cairo
Governorate)**

د / حسين عبدالفتاح علي حامد

دكتوراه الفلسفة في الخدمة الإجتماعية كلية الخدمة الإجتماعية

جامعة حلوان

DOI: 10.21608/fjssj.2024.271453.1205 Url: https://fjssj.journals.ekb.eg/article_351370.html

تاريخ إستلام البحث: ٢٠٢٤/٢/٢٠ م تاريخ القبول: ٢٠٢٤/٣/١٤ م تاريخ النشر: ٢٠٢٤/٤/١ م
توثيق البحث: حامد، حسين عبدالفتاح علي. (٢٠٢٤). الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب (دراسة مطبقة على مراكز الشباب بمحافظة القاهرة). مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية، ع. ١٧، ج. (١)، ص-ص: ٥٩-٨٨.

٢٠٢٤ م

الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب
(دراسة مطبقة على مراكز الشباب بمحافظة القاهرة)

المستخلص:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب، وهي من البحوث الوصفية التحليلية، وتحاول الاجابة على تساؤل رئيس مؤداه " ما الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب ؟ وذلك من خلال عدة تساؤلات فرعية، واستهدف البحث تحديد الاحتياجات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب، الاحتياجات المهارية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب، الاحتياجات القيمية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب، وتحديد المعوقات التي تواجه الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب، وتحديد مقترحات تفعيل الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب، وتوصلت نتائجها إلي مجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات، التدريب، جماعات الشباب، مراكز الشباب.

Training needs for social workers working with youth groups (A study applied to youth centers in Cairo Governorate)

Abstract:

The current study seeks to determine the training needs of social workers working with youth groups. It is a descriptive and analytical research. It attempts to answer the main question ، “What are the training needs of social workers working with youth groups?” through several sub-questions.

The research aimed to identify the cognitive needs of social workers working with youth groups ، the skill needs of social workers working with youth groups ، the value needs of social workers working with youth groups ، identifying the obstacles facing the professional performance of social workers working with youth groups ، and identifying proposals to activate the professional performance of social workers. Working with youth groups ، the results reached a set of recommendations.

Keywords: Needs ، training ، youth groups ، youth centers.

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة.

يعتبر العنصر البشري هو محور التنمية والمستهدف منها وهو كذلك وسيلة تحقيق التنمية لذلك كان لابد من تنمية الموارد البشرية بهدف خلق وتطوير الطاقات والإمكانيات والمهارات والخبرات والقدرات والكفاءات التي تتطلبها عملية التنمية. (السروجي وآخرون، ٢٠٠٠، ص ٤٩).

ويعد قطاع الشباب من أهم القطاعات الإنسانية لأنه أساس تقدم المجتمع في الوقت الحاضر وهو مصدر التنمية وعمادها والدرع الواقي الذي تعتمد عليه الأمة في الدفاع عن كيانها وتحقيق أهدافها. (منقربوس، ٢٠١٤، ص ١٨١).

فالشباب في المجتمع المصري يمثل موردا بشريا أكثر وفرة من الموارد المادية وبالتالي على المجتمع أن ينظر للشباب كإمكانيات وطاقات حيوية يمكن استثمارها وخلق المناخ الملائم وكذلك إتاحة الفرصة للمشاركة في كافة المجالات المتعلقة بالتنمية سواء الاجتماعية أو السياسية أو الاقتصادية. (حلاوة، ٢٠١١، ص ١٣)

وقد اهتمت معظم العلوم الاجتماعية والانسانية على أهمية دراسة أوضاع الشباب واتجاهاتهم ودورهم في المجتمع ولعل السبب الرئيسي لمثل هذا الاهتمام يرجع الي ما يمثله الشباب من قوة للمجتمع ككل

وهذا ما أكدته دراسة **جيل (١٩٩٦) Jill** التي أكدت على أهمية الشباب ودوره في المجتمع، باعتباره قوة يمكن من خلالها تغيير المجتمع وتحسين أوضاعه، ويتم ذلك من خلال إجراء الدراسات التي تتعلق بأوضاع الشباب ومواجهة مشكلاتهم.

وكذلك دراسة **ناصر (٢٠٠٨)** إلى ضرورة الاهتمام بالشباب ومشاكلهم ومساعدتهم على مواجهة التحديات التي تقابلهم، فهم جزء من المجتمع يتأثر بمشاكله الاجتماعية والاقتصادية على السواء ويؤثر فيه ويتأثر به.

وتعتبر مراكز الشباب أحد المؤسسات المجتمعية العاملة في مراكز الشباب وتستهدف تمكين الشباب من إشباع احتياجاتهم وتحسين أدائهم لوظائفهم الاجتماعية وهي أيضا تساعد الشباب

على تعلم مهارة معينة او الإسهام في خدمة عامة والارتباط بقيم المجتمع وتطلعاته كالإيمان بالأهداف العامة وأهمية التعاون والمشاركة وتحمل المسؤولية (حامد، ٢٠١٤، ص ١٠) وهذا ما أكدته دراسة الشافعي (٢٠٠٠) حيث أبرزت أهمية مراكز الشباب في توظيف برامجها مع جماعات الشباب لإكسابهم الخبرات والمهارات والوعي اللازم لمساعدتهم على مواجهة المشكلات والتعامل مع البيئة المحيطة بهم.

والخدمة الاجتماعية كأحد المهن لها دور كبير في مراكز الشباب، يمكنها من أن تحقق للشباب الرعاية المتكاملة، حيث تساعدهم على حل مشكلاتهم، و إشباع احتياجاتهم، بالتعاون مع غيرها من المهن، لإعداد جيل من الكوادر الشبابية القادرة على تحمل المسؤولية في سبيل تنمية المجتمع وتقدمه. (العوضي، ٢٠٠٦، ص ١٥٣٦)

وتعد طريقة العمل مع الجماعات إحدى طرق الخدمة الاجتماعية، ويمكنها أن تلعب دوراً هاماً مع الشباب لإحداث النمو والتطوير في شخصية الأعضاء، من خلال تنمية المهارات الاجتماعية المختلفة لديهم، وإكسابهم الاتجاهات الإيجابية، وغرس القيم السليمة التي توجه سلوكهم وتشجعهم على المشاركة الديمقراطية، والعمل المنتج الذي يعمق الإنتماء للمجتمع، وذلك بهدف تكوين المواطن الصالح (محفوظ، ٢٠١٠، ص ٣)

ولكي يقوم الأخصائيين الاجتماعيين بدورهم بكفاءة وفاعلية لا بد من تحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين وذلك من خلال الاهتمام بتدريبهم ليكون لديه القدرة على أداء عملهم بالشكل المنوط به والقدرة على مسايرة التطورات والتغيرات التي تحدث في المجتمع.

وهذا ما أكدته دراسة "هونييرا (2010) Honyra التي أكدت على ضرورة الاهتمام بالاعداد المهني للأخصائي الاجتماعي، حيث أشارت الدراسة أن الأخصائيين يصبحون أكثر خبرة ومهارة في العمل في مجالات الممارسة المختلفة من خلال تدريبهم بشكل جيد بما ينعكس علي ادائهم المهني.

فالتدريب يؤدي إلى تحسين العمل عن طريق محاولة إحداث تغيير في مهارات وقدرات الأفراد وتطوير أنماط سلوكهم ولا يكفي انتقاء الأفراد الذين يقع عليهم الاختيار في ضوء مما اجري

من اختبارات مختلفة وإنما من الضروري أن يعقب عملية الاختيار توفير تدريب على أعمال الوظائف التي يشغلها العاملون بهدف رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن، حيث يعتبر التدريب والتنمية جزء أساسي من وظيفة إدارة الموارد البشرية. (توفيق، ٢٠٠٧، ص ٢٨)

وهذا ما أكدته دراسة **عبد العزيز (٢٠٠٦)** التي أكدت علي أهمية البرامج التدريبية لرفع كفاءة الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين اثناء ممارستهم لأداء ادوارهم المهنية وبالتالي ضرورة العمل علي زيادة عدد البرامج التدريبية وذلك من اجل تزويدهم بمختلف المعارف والخبرات والمهارات التي تزيد من كفاءتهم في ممارسة ادوارهم المهنية. وكذلك دراسة **خضير (٢٠٠٧)** فقد استهدفت تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في العمل مع جماعات الاقران المدرسية لوقايتهم من التدخين والمخدرات وأكدت علي ان هناك نقص في الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، كما اوضحت إن الاعداد المهني وتنظيم الدورات التدريبية يؤدي الي رفع مستوى أداء الأخصائيين الاجتماعيين وفقا لاحتياجاتهم التدريبية.

ويعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين ضروري لفهم احتياجات ومشكلات المجال وهذا ما أكدته دراسة **عبد التواب (٢٠٠٢م)** التي هدفت الي التعرف على نوعية الاحتياجات اللازمة لتنمية مهارات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب، وأوضحت الدراسة أهمية تنمية الجوانب المعرفية والمهارية للأخصائيين الاجتماعيين حتى يكون لديهم من القدرات ما يمكنهم من فهم احتياجات ومشكلات هذا القطاع والتأثير الايجابي الفعال معهم، وتقديم خدمات الرعاية لهم بدرجة أداء عالية وفق متطلبات هذا العصر واحتياجاته.

كما استهدفت دراسة **عوض (٢٠٠٨)** تحديد العلاقة بين دعم المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين من خلال اعداد برامج تدريبية مناسبة، حتى تسهم في تحسين الاداء

المهني لهم والتي من أهمها مهارات الاتصال ومهارة التفاوض باعتبارها مهارات مفيدة للأخصائي الاجتماعي بالمنظمات الدفاعية وكذلك دراسة صابر (٢٠١٥) والتي هدفت الى تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين المرتبطة بالعمل مع حالات التلاميذ ذوي الاعاقة بمدارس الدمج وتوصلت الدراسة الى ان الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين تتمثل في الاحتياجات التدريبية المعرفية، الاحتياجات التدريبية المهارية، الاحتياجات التدريبية القيمية، الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالاتجاهات.

وايضا دراسة عبد الرحمن (٢٠١٨م) والتي هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائي الاجتماعي بالمعاهد الأزهرية في ضوء معايير الجودة، وتوصلت إلى تتنوع برامج تقسيم الاحتياجات التدريبية إلى برامج تهيئة الأخصائيين الاجتماعيين الجدد برامج التعامل مع المتعلمين، برامج إعداد القادة)، كما يمكن تصنيف الاحتياجات التدريبية للأخصائي الاجتماعي إلى متطلبات معرفية، مهارية، قيمية.

ودراسة سيد (٢٠١٩) والتي هدفت إلي هدف التعرف علي الاحتياجات التدريبية للمختصين العاملين في برنامج التكافل والكرامة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى مستوى الاحتياجات في تنظيم وإدارة الوقت أداء المهام المطلوبة في الوقت المحدد، ومهارة استخدام برامج قواعد البيانات للمستفيدين من البرنامج، ومهارة كيفية استشارة الخبراء والرجوع إليهم على مستوى الوزارة لحل المشاكل التي تواجه المستفيدين من البرنامج

وتأسيسا على ما تقدم وما أشارت إليه نتائج الدراسات السابقة يمكن بلورة مشكلة الدراسة في تساؤل مؤداه ما الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مراكز الشباب

ثانياً: أهمية الدراسة:

أهمية فئة الشباب لما لها من ثقل عددي في المجتمع يجب استثمار طاقاته حيث بلغت نسبة الشباب في المجتمع ٣٠، ٦% من إجمالي عدد السكان.

١- أهمية تدريب الاخصائيين الاجتماعيين من اجل تنمية المعارف والمهارات المهنية لهم مما يسهم في اداء مهني أفضل.

٢- تعتبر الاحتياجات التدريبية (المعرفية - المهارية - القيمة) من أهم الاحتياجات التي يجب أن يمتلكها الاخصائيين الاجتماعيين لتحسين أدائهم المهني.

٣- طريقة العمل مع الجماعات واهتمامها بالموضوعات المتعلقة بالواقع المصري وتسهم في حل مشاكله خاصة وانها أكثر طرق الخدمة الاجتماعية ارتباطا بالعمل مع فئة الشباب نظرا لانضمامهم إلى العديد من الجماعات التي تساعدهم على اكتساب الخبرات والمعارف وإكسابهم السلوكيات الصحية.

ثالثاً: أهداف الدراسة:-

تسعي الدراسة لتحقيق الهدف الرئيسي التالي:

" تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب "

وينبثق من هذا الهدف مجموعة من الاهداف الفرعية التالية:

١- تحديد الاحتياجات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب

٢- تحديد الاحتياجات المهارية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب

٣- تحديد الاحتياجات القيمة للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب

٤- تحديد المعوقات التي تواجه الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع

جماعات الشباب

٥- تحديد مقترحات تفعيل الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع

جماعات الشباب.

رابعاً: تساؤلات الدراسة:-

التساؤل الرئيسي: ما الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات

الشباب ؟

وينبثق من التساؤل العام مجموعة من الأسئلة الفرعية وهي:

- ١- ما الاحتياجات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب؟
- ٢- ما الاحتياجات المهارية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب؟
- ٣- ما الاحتياجات القيمية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب؟
- ٤- ما المعوقات التي تواجه الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب ؟
- ٥- ما مقترحات تفعيل الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب؟

خامسا: مفاهيم الدراسة

١- مفهوم الاحتياجات:

يعرف معجم العلوم الاجتماعية الاحتياجات بأنها: " لفظ يستخدم للإعراب عما يفتقر إليه الكائن الحي للحفاظ على حياته كالحاجة إلي الطعام والشراب أو لحمايتها كحاجاتها للوقاية من الألم وتجنب المخاطر لتحقيق المتعة والمحافظة علي النوع ". (مذكور، ١٩٧٥، ص ٢٤٣)

كما يعرف قاموس الخدمة الاجتماعية الحاجة بأنها:متطلبات فردية وجسمية ونفسية واقتصادية واجتماعية لازمة لبقاء الإنسان ومساعدته على الإنجاز والشعور بالسعادة(Barker)، 1987 ، P.105)

وتعرف أيضا على إنها: " هي كل ما يحتاجه الفرد من خدمات أساسية تكفل له الحياة وتدخل في ذلك الخدمات النفسية والاقتصادية والاجتماعية. (درويش، ١٩٩٨، ص ١١١)

٢- مفهوم التدريب:

التدريب يعرف بانه العملية التي تتم من خلال الممارسة الميدانية وتستخدم فيها اسس متعددة بهدف احداث تغييرات في الفرد من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات والاتجاهات مما يجعل هذا الفرد لائقا للقيام بعمله بكفاءة ونتاجية عالية وفقا لمتطلبات وظيفته (علي، ٢٠١٠، ص ٣٥٦)

والاحتياجات التدريبية هي مواطن الضعف والنقص الموجود أو المتوقع وجودها والتي يمكن استكمالها عن طريق التدريب. (عبد الوهاب، خطاب، ١٩٩٣، ص ١٨)

٣- مفهوم الاحتياجات التدريبية:

والاحتياجات التدريبية تستلزم التعرف على مستويات الأداء الحالية للمتدرب باعتبارها نقطة البدء للعمل التدريبي أثناء التخطيط للبرنامج التدريبي مع وضع معايير واقعية للأداء الأمثل بجانب تحديد العمل والإجراءات المطلوبة لتحقيق المستويات المثلى المستهدفة من التدريب. (عبد العزيز، ٢٠٠٨، ص ١٥)

ويمكن تعريف الاحتياجات التدريبية في هذه الدراسة اجرائيا كما يلي:

١- مجموعة المعارف والمهارات والخبرات

٢- يتطلبها العمل مع الشباب الاعضاء بمراكز الشباب بمحافظة القاهرة

٣- يمكن تحديدها من خلال التعرف على المستوي الحالي لأداء الأخصائيين الاجتماعيين ومستوي الأداء المتوقع لتحقيق الأهداف المطلوبة.

٤- تشمل هذه الاحتياجات التدريبية احتياجات معرفية ومهارية وقيمية

٤- مفهوم مراكز الشباب:

مراكز الشباب هي إحدى مؤسسات رعاية الشباب حيث تعرف مؤسسات رعاية الشباب بأنها منظمات خدمات اجتماعية مصممة من أجل تقديم مجموعة كبيرة من الخدمات لتلبية الاحتياجات التنموية للشباب عن طريق البرامج والأنشطة التي تسهم في بناء شخصيتهم وتوافقهم مع بيئاتهم. (علي، ٢٠٠٣، ص ٢٥٥)

ويمكن تعريف مركز الشباب بأنه هيئة شبابية تربية أهلية ذات نفع عام وله شخصية اعتبارية مستقلة، ويسهم في تنمية النشء والشباب من خلال استثمار وقت فراغهم من ممارسة مختلف الأنشطة الثقافية والاجتماعية والرياضية والوطنية ويسعى لإكسابهم المهارات التي تكفل لهم تحمل المسؤولية في إطار القانون والسياسة العامة للدولة. (المجلس القومي للشباب ٢٠٠٩، ص ١١)

ويقصد بمراكز الشباب اجرائيا في إطار الدراسة ما يلي:

- أ. مؤسسة حكومية تقوم بتقديم خدمات مختلفة للشباب.
- ب. يقدم تلك الخدمات متخصصين ومهنيين للارتقاء بالخدمة ومنهم الاخصائيين الاجتماعيين.
- ج. تتضمن تلك الخدمات (الاجتماعية، الرياضية، الثقافية، الفنية، الدينية، التكنولوجية، التعليمية، الصحية.....).
- د. تستهدف تلك الخدمات إشباع الاحتياجات ومواجهة المشكلات وتنمية القدرات والمهارات من خلال جذب الشباب لعضوية المركز وزيادة مشاركتهم في الأنشطة وزيادة المشاركة المجتمعية.

سادسا: الاطار النظري للدراسة:

أ. أهمية الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين (علي، ٢٠١٠، ص ٣٥٧)

يمكن ان نوضح اهمية التدريب للأخصائيين الاجتماعيين في:-

- ١- حاجة الأفراد الذين يلتحقون بالعمل لأول مرة إلي التدريب للقيام بالمهام الوظيفية التي يشغلونها
- ٢- الوظائف نفسها تتغير، كما إن الأفراد لا يقومون بعمل واحد فقط بل ينتقلون إلي عدة وظائف خلال فترة عملهم وعلى ذلك يتطلب الأمر إعادة تدريبهم عندما يتولون أو يرقون إلي وظائف أخرى غير وظائفهم الحالية
- ٣- يعتبر التدريب إجراء علاجيا وتربويا يصمم لزيادة الكفاءة في التفاعلات الاجتماعية كما إن التدريب يركز علي تعليم سلوكيات جديدة ومناسبة لموقف معين
- ٤- إن القيادة الإدارية لم تعد موهبة فطرية كما كان الاعتقاد السائد وإنما أصبحت سمة يمكن اكتسابها وبالتالي صار أمر مستطاع صنع القادة وإعدادهم ومن ثم ظهرت أهمية التدريب لإعداد المشرفين والرؤساء والمدربين علي مختلف المستويات الإدارية

المتدرجة، بل ونجد أن شرط النجاح في برنامج تدريب القادة هو من الشروط الأساسية للترقية

ب. أهداف تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين (عبد الله، ٢٠٠٦، ص ٢١٥)

- ١) توفير الاحتياجات الوظيفية للمنظمة من القوة العاملة المدربة
- ٢) يهدف التدريب إلى إكساب الأفراد مهارات حديثة تمكنهم من العمل بكفاءة وفاعلية
- ٣) إعداد أجيال متزايدة لشغل المراكز القيادية علي جميع مستويات العمل في المنظمة.
- ٤) استمرارية تزويد العاملين بالمعارف والمهارات الأساسية والاتجاهات الحديثة التي تتطلبها مهامهم.
- ٥) يساهم في الحد من الأخطاء وتوفير الوقت والجهد والتكاليف.
- ٦) إكساب العاملون بعض الاتجاهات النفسية اللازمة لأداء كل ما يوكل إليهم من أعمال.
- ٧) تقوية العلاقات الإنسانية بين العاملين ويطور اتجاهاتهم عن طريق.

ج. الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب:

- ١- الاحتياجات المعرفية: لكي يحقق الأخصائي الاجتماعي الهدف من عملة مع الأفراد والجماعات والمجتمعات فلا بد أن يكون ملماً بأساس معرفي قوي يزيد من قوته على التعامل المهني المنشود وذلك وفقاً لأسس علمية بعيدة عن الارتجال والعشوائية
- ٢- الاحتياجات مهارية: فالأخصائي باعتباره مهنيًا يحتاج الي توفير العديد من المهارات التي تعاونه في ادائه المهني ولقد حظي موضوع مهارات الممارسة باهتمام كبير حيث ان الخدمة الاجتماعية تتسم بطابع فني مهاري يعتمد أدائه على شخصية الأخصائي الاجتماعي نفسه
- ٣- الاحتياجات القيمية: فالقيم تمثل أحد الأبعاد الأساسية في مهنة الخدمة الاجتماعية فهي تحكم التصرفات وسلوكيات الأخصائيين الاجتماعيين، من أمثلة تلك القيم

كالعدالة والاصالة واحترام العمل واحترام الوقت، الإخلاص، المرونة، ويسعي الأخصائي من خلال تلك القيم تقبل عملائه وحل مشكلاتهم والدعم والارتقاء بأخلاقيات ومعارف المهنة.

سابعا: الاجراءات المنهجية:

١. نوع الدراسة: تُعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية التي يمكن من خلالها الحصول على معلومات دقيقة تصور الواقع وتشخصه وتسهم في تحليل ظواهره، وتقوم على تقرير خصائص معينة أو موقف تغلب عليه صفة التحديد؛ لذا فالدراسة الحالية تستهدف تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب.

٢. المنهج المستخدم: منهج المسح الاجتماعي بالعينة للأخصائيين الاجتماعيين بمرکز الشباب بمحافظة القاهرة.

٣. مجالات الدراسة:

أ. المجال المكاني: يتحدد المجال المكاني في مراكز الشباب التابعة لمديرية الشباب والرياضة بمحافظة القاهرة

ب. المجال البشري: المسح الاجتماعي بالعينة للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمرکز الشباب بمحافظة القاهرة بقطاعاتها الشمالي والجنوبي والشرقي والغربي وقد بلغ عددهم (٨٠) أخصائي اجتماعي.

جدول رقم (١) يوضح عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين

م	اسم المركز	عدد الأخصائيين الاجتماعيين
١	مركز شباب عزبة النصر	١

المجلد: السابع عشر.	٧١	العدد: الأول. أبريل ٢٠٢٤م.
---------------------	----	----------------------------

٣	مركز شباب المعادي الجديدة	٢
١	مركز شباب التبيين	٣
٢	مركز شباب الأياحية	٤
٢	مركز شباب عابدين	٥
٣	مركز شباب الحبانية	٦
٦	مركز شباب ١٥ مايو	٧
٧	مركز شباب الساحل	٨
١	مركز شباب القلعة	٩
٢	مركز شباب زهراء المعادي	١٠
٢	مركز شباب البساتين	١١
٦	مركز شباب الجزيرة	١٢
٦	مركز شباب حلمية الزيتون	١٣
٣	مركز شباب الأميرية	١٤
٦	مركز شباب سراية القبة	١٥
٥	مركز شباب احمد عصمت	١٦
٢	مركز شباب المعصرة	١٧
١	مركز شباب السيدة زينب	١٨
٢	مركز شباب الثورة الحضري	١٩
٨	مركز شباب روض الفرج	٢٠
٦	مركز شباب التجمع الأول	٢١
٤	مركز شرق حلوان	٢٢
١	مركز المعادي ٧٧	٢٣
٨٠	المجموع	

ج. المجال الزمني: وهي فترة إجراء الدراسة الميدانية

٤. أدوات الدراسة: استمارة استبيان للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب (تم ارسالها إلكترونياً)

٥. صدق الأداة:

اعتمد الباحث في حساب صدق الاتساق الداخلي على معامل ارتباط كل بعد في الأداة بالدرجة الكلية، وذلك لعينة قوامها (١٠) مفردات من الأخصائيين الاجتماعيين مجتمع الدراسة. وتبين أنها معنوية عند مستويات الدلالة المتعارف عليها، وأن معامل الصدق مقبول،

كما يتضح من الجدول التالي:

جدول رقم (٢) يوضح الاتساق الداخلي بين أبعاد استمارة استبيان الأخصائيين الاجتماعيين ودرجة الاستبيان ككل (ن=١٠)

م	الأبعاد	معامل الارتباط	الدلالة
١	الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب	٠,٨٩٨	**
٢	المعوقات التي تواجه اداء الأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب	٠,٨٤٠	**
٣	مقترحات تفعيل اداء الأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب	٠,٧٦٩	**

** معنوي عند (٠,٠١) * معنوي عند (٠,٠٥)

يوضح الجدول السابق أن:

معظم أبعاد الأداة دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١) لكل بعد على حدة، ومن ثم تحقق مستوى الثقة في الأداة والاعتماد على نتائجها.

- ثبات الأداة:

تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل ثبات (ألفا - كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية لاستمارة استبيان الأخصائيين الاجتماعيين، وذلك لعينة قوامها (١٠) مفردات من الأخصائيين الاجتماعيين مجتمع الدراسة. وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (٣) يوضح نتائج ثبات استمارة استبيان الأخصائيين الاجتماعيين باستخدام معامل (ألفا - كرونباخ) (ن=١٠)

م	الأبعاد	معامل (ألفا - كرونباخ)
١	الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب	٠,٨٨
٢	المعوقات التي تواجه اداء الأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب	٠,٩٢
٣	مقترحات تفعيل اداء الأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب	٠,٩١
	ثبات استمارة استبيان الأخصائيين الاجتماعيين ككل	٠,٩٠

يوضح الجدول السابق أن: هذه المستويات مقبولة ويمكن الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة، ومعظم معاملات الثبات للأبعاد تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها.

تحديد مستوى الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب:

يمكن تحديد مستوى الاحتياجات التدريبية بمراكز الشباب باستخدام المتوسط الحسابي حيث تكون بداية ونهاية فئات المقياس الثلاثي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة)، تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (3 - 1 = 2)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح (2 / 3 = 0,67)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول رقم (٤)

يوضح مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب

مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١ إلى ١,٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١,٦٨ إلى ٢,٣٤
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ٢,٣٥ إلى ٣

٦. أساليب التحليل الكيفي والكمي:

اعتمد الدراسة في تحليل البيانات على الأساليب التالية:

- أسلوب التحليل الكيفي: بما يتناسب وطبيعة موضوع الدراسة.

- أسلوب التحليل الكمي: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج

(SPSS.V. 24.0) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية

التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، ومعامل

ثبات (ألفا. كرونباخ)، ومعادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية، ومعامل ارتباط بيرسون،

واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، والرسوم البيانية.

ثامنا: نتائج البحث

أولاً: وصف مجتمع الدراسة:

جدول (٥) توزيع الأخصائيين الاجتماعيين حسب النوع (ن=٨٠)

م	النوع	ك	%
١	ذكر	٣٧	٤٦,٣
٢	أنثي	٤٣	٥٣,٨
المجموع		٨٠	١٠٠

يتضح من الجدول السابق: توزيع عينة الدراسة، أكبر نسبة من عينة الدراسة في مراكز

الشباب إناث بنسبة (٥٣,٨%)، بينما الذكور بنسبة (٤٦,٣%)،

جدول (٦) توزيع الأخصائيين الاجتماعيين حسب السن (ن=٨٠)

م	السن	ك	%
١	٢٥ -	٧	٩
٢	٣٠ -	١٥	١٩
٣	٣٥ -	٢٢	٢٨
٤	٤٠ -	١٨	٢٣
٥	٤٥ - فأكثر	١٨	٢٣
المجموع		٨٠	١٠٠
س		٣٥	
Σ		٥,٦	

يتضح من الجدول السابق: أن نسبة من الأخصائيين الاجتماعيين في الفئة العمرية (٣٥ -

٤٠) سنة احتلت المرتبة الأولى بنسبة (٢٨%)، ثم الفئة العمرية (٤٠ - ٤٥) و (٤٥ -

فأكثر) جاءت في المرتبة الثانية بنسبة (٢٣%)، يليها المرحلة العمرية (٣٥ - ٣٠) في

المرتبة الثالثة بنسبة (١٩%)، ثم يليها المرحلة العمرية (٣٠ - ٢٥) في الرابعة والأخيرة بنسبة

(٩%)، ومتوسط سن الأخصائيين الاجتماعيين (٣٥) سنة، وبانحراف معياري (٥,٦) سنة.

جدول (٧) توزيع الأخصائيين الاجتماعيين حسب المؤهل العلمي (ن=٨٠)

م	المؤهل العلمي	ك	%
١	بكالوريوس خدمة اجتماعية	٥٣	٦٦
٢	ليسانس آداب اجتماع	١٢	١٥
٣	دبلوم الدراسات العليا	٩	١١
٤	ماجستير	٤	٥

٣	٢	٥ دكتوراه
١٠٠	٨٠	المجموع

يتضح من الجدول السابق: أن نسبة الأخصائيين الاجتماعيين الحاصلين على بكالوريوس الخدمة الاجتماعية بنسبة (٦٦%) وجاء ذلك في الترتيب الأول، يليها في الترتيب الثاني بنسبة (١٥%) فئة الحاصلين على ليسانس أدب اجتماع، وفي الترتيب الثالث بنسبة (١١%) من الحاصلين دبلوم الدراسات العليا، وفي الترتيب الرابع بنسبة (٥%) من الحاصلين على ماجستير الخدمة الاجتماعية، وفي الترتيب الخامس والأخير بنسبة (٣%) من الحاصلين على دكتوراه في الخدمة الاجتماعية.

جدول (٨) توزيع الأخصائيين الاجتماعيين حسب الخبرة (ن=٨٠)

م	الخبرة	ك	%
١	أقل من سنة	١٠	١٣
٢	٣ - ٦	٢٥	٣١
٣	٦ - ٩	١٦	٢٠
٤	٩ سنوات فأكثر	٢٩	٣٦
المجموع		٨٠	١٠٠

يتضح من الجدول السابق: أن (٣٦%) من الأخصائيين الاجتماعيين لديهم خبرة في مجال العمل (٩ سنوات فأكثر)، وجاء في الترتيب الأول، وفي الترتيب الثاني بنسبة (٣١%) من لديهم خبرة (٣ سنوات لأقل من ٦)، وفي الترتيب الثالث بنسبة (٢٠%) من لديهم خبرة (٦ سنوات لأقل من ٩)، وجاء في الترتيب الرابع والأخير بنسبة (١٣%) من الأخصائيين الاجتماعيين لديهم خبرة (١٣%) (أقل من سنة)

(١) الحصول على دورات تدريبية في مجال العمل:

جدول رقم (٩) يوضح توزيع الاخصائيين الاجتماعيين حسب الحصول على دورات تدريبية في مجال العمل (ن=٨٠)

م	الحصول على دورات تدريبية	ك	%
١	نعم	٦٦	٨٢,٥

١٧,٥	١٤	لا	٢
١٠٠	٨٠	المجموع	

يوضح الجدول السابق أن:

نسبة (٨٢,٥%) من الاخصائيين الاجتماعيين حصلوا على دورات تدريبية في مجال العمل، وقد يوضح ذلك الاهتمام بالدورات التدريبية والحرص للحصول عليها لزيادة قدرتهم علي أداء عملهم بشكل جيد مما يزيد قدرتهم وخبرتهم، وتزويدهم بالخبرات والمهارات والمعارف والإدراك لممارسة المهنة وتحقيق أهدافها.

(٢) مستوى الاستفادة من الدورات التدريبية:

جدول رقم (١٠) يوضح توزيع الاخصائيين الاجتماعيين حسب مستوى الاستفادة من الدورات التدريبية (ن=٦٦).

م	الاستفادة من الدورات التدريبية	ك	%
١	استفادة مرتفعة	٦٦	١٠٠
٢	استفادة متوسطة	-	-
٣	استفادة منخفضة	-	-
المجموع		٦٦	١٠٠

يوضح الجدول السابق أن:

نسبة (١٠٠%) من الاخصائيين الاجتماعيين استفادوا من الدورات التدريبية التي حصلوا عليها في مجال العمل بدرجة مرتفعة، وقد يرجع ذلك لملائمة مضمون الدورات التدريبية التي حصل عليها المسؤولين لما يحتاجونه في عملهم بمراكز الشباب.

ثانياً: الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب:

١- الاحتياجات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب

جدول (١١) يوضح الاحتياجات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب (ن=٨٠)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع المرجح	الاستجابات						م	الاحتياجات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين
				لا		إلى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		
٣	٠,٤١٢	٢,٨	٢٢٣	٠	٠	٢١	١٧	٧٩	٦٣	١	معارف تتعلق بفريق العمل داخل مركز الشباب
٨	٠,٥٣٣	٢,٦٤	٢١١	٣	٢	٣١	٢٥	٦٦	٥٣	٢	معارف خاصة بالمؤسسات المعاونة في تقديم الخدمات
٧	٠,٥٢٦	٢,٦٦	٢١٣	٣	٢	٢٩	٢٣	٦٩	٥٥	٣	معرفة الأدوار الفعلية الخاصة بالممارسة المهنية
١	٠,٣٨٢	٢,٨٣	٢٢٦	٠	٠	١٨	١٤	٨٣	٦٦	٤	معارف متصلة بالأنشطة والبرامج التي يمكن الاستفادة منها
٤	٠,٤٣٦	٢,٧٥	٢٢٠	٠	٠	٢٥	٢٠	٧٥	٦٠	٥	معرفة أنماط التفاعل بين أعضاء جماعات الشباب
٥	٠,٤٤٩	٢,٧٣	٢١٨	٠	٠	٢٨	٢٢	٧٣	٥٨	٦	معارف تتعلق بخصائص واحتياجات الشباب المترددين علي مراكز الشباب
٢	٠,٤٠٢	٢,٨٠	٢٢٤	٠	٠	٢٠	١٦	٨٠	٦٤	٧	معارف بكيفية اكتشاف ميول ورغبات الشباب
٦	٠,٤٢٢	٢,٦٨	٢١٤	٣	٢	٢٨	٢٢	٧٠	٥٦	٨	معارف مرتبطة بأسس ومعايير التقدير السليم
مستوى مرتفع	٠,٤٤٥	٧,٢	المتغير ككل								

يتضح من الجدول السابق: آراء للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب في

الاحتياجات المعرفية مرتبة تنازليا حسب المتوسط المرجح كما يلي:

في الترتيب الأول معارف متصلة بالأنشطة والبرامج التي يمكن الاستفادة منها بمتوسط حسابي (٢,٨٣)، بينما جاء في الترتيب الثاني معارف بكيفية اكتشاف ميول ورغبات الشباب بمتوسط حسابي (٢,٨٠) وبينما في الترتيب الثالث معارف تتعلق بفريق العمل داخل مركز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٨) وفي الترتيب الرابع معرفة أنماط التفاعل بين أعضاء جماعات الشباب بمتوسط حسابي (٢,٧٥) وفي الترتيب الخامس معارف تتعلق بخصائص واحتياجات

الشباب المترددین علی مراكز الشباب و بمتوسط حسابي (٢,٧٣) وفي الترتيب السادس معارف مرتبطة بأسس ومعايير التقدير السليم بمتوسط حسابي (٢,٦٨) بينما جاء في الترتيب السابع معرفة الأدوار الفعلية الخاصة بالممارسة المهنية بمتوسط حسابي (٢,٦٦) وفي الترتيب الثامن والأخير معارف خاصة بالمؤسسات المعاونة في تقديم الخدمات بمتوسط حسابي (٢,٦٤).

وتتفق نتائج الجدول السابق مع نتائج دراسة عبدالنواب (٢٠٠٢م) التي توصلت الى أهمية تنمية الجوانب المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين حتى يكون لديهم من القدرات ما يمكنهم من فهم الاحتياجات والمشكلات والتأثير الايجابي الفعال معهم. وكذلك دراسة عبد الرحمن (٢٠١٨م) والتي توصلت إلى الأخصائيين في احتياج الى متطلبات معرفية تمكنهم من اداء ادوارهم بفاعلية.

٢- الاحتياجات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب
جدول (١٢) يوضح الاحتياجات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب (ن=٨٠)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع المرجح	الاستجابات				سمات القيادة الطبيعية		م	
				لا		إلى حد ما					نعم
				%	ك	%	ك	%	ك		%
٧	٠,٥٨٧	٢,٧	٢١٥	٦	٥	١٩	١٥	٧٥	٦٠	١	المهارة في استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة في برامج الجماعة
٣	٠,٤١٢	٢,٧٩	٢٢٣	٠	٠	٢١	١٧	٧٩	٦٣	٢	المهارة في التقييم للبرامج والأنشطة الجماعية
٦	٠,٥٠٢	٢,٧٣	٢١٨	٣	٢	٢٣	١٨	٧٥	٦٠	٣	المهارة في التشخيص وتقدير الاحتياجات الجماعية
٢	٠,٣٩٣	٢,٨١	٢٢٥	٠	٠	١٩	١٥	٨١	٦٥	٤	المهارة في تكوين علاقة مهنية
١	٠,٣٧١	٢,٨٤	٢٢٧	٠	٠	١٦	١٣	٨٤	٦٧	٥	المهارة في وضع وتصميم البرامج الجماعية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع المرجح	الاستجابات						سمات القيادة الطبيعية	م
				لا		إلى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		
٤	٠,٤٣٦	٢,٧٥	٢٢٠	٠	٠	٢٥	٢٠	٧٥	٦٠	المهارة في قيادة المناقشة الجماعية	٦
٥	٠,٤٤٣	٢,٧٤	٢١٩	٠	٠	٢٦	٢١	٧٤	٥٩	المهارة في استخدام وظيفة المؤسسة	٧
مستوى مرتفع	٠,٤٤٩	٢,٨	المتغير ككل								

يتضح من الجدول السابق: آراء الأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب في

الاحتياجات المهارية مرتبة تنازليا حسب المتوسط المرجح كما يلي:

جاء في الترتيب الأول المهارة في وضع وتصميم البرامج الجماعية بمتوسط حسابي (٢,٨٤)، ويليهما في الترتيب الثاني المهارة في تكوين علاقة مهنية بمتوسط حسابي (٢,٨١) وجاء في الترتيب الثالث المهارة في التقويم للبرامج والأنشطة الجماعية بمتوسط حسابي (٢,٧٩)، وجاء في الترتيب الرابع المهارة في قيادة المناقشة الجماعية بمتوسط حسابي (٢,٧٥)، وفي الترتيب الخامس المهارة في استخدام وظيفة المؤسسة بمتوسط حسابي (٢,٧٤)، وفي الترتيب السادس المهارة في التشخيص وتقدير الاحتياجات الجماعية بمتوسط حسابي (٢,٧٣)، وفي الترتيب السابع والآخر المهارة في استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة في برامج الجماعة بمتوسط حسابي (٢,٧).

وتختلف نتائج الجدول السابق مع نتائج دراسة سيد (٢٠١٩) والتي توصلت إلى ان الأخصائيين الاجتماعيين في احتياج لبعض المهارات ومنها تنظيم وإدارة الوقت، ومهارة استخدام برامج قواعد البيانات للمستفيدين من البرنامج، ومهارة كيفية استشارة الخبراء والرجوع إليهم على مستوى الوزارة لحل المشاكل التي تواجه المستفيدين من البرنامج

٣- الاحتياجات القيمة للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب

جدول (١٣) يوضح الاحتياجات القيمة للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات

الشباب (ن=٨٠)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع المرجح	الاستجابات						العبارات	م
				لا		إلى حد ما		نعم			
				%	ك	%	ك	%	ك		

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع المرجح	الاستجابات				العبارات	م		
				لا		إلى حد ما				نعم	
				%	ك	%	ك			%	ك
٤	٠,٤٣٦	٢,٨	٢٢٠	٠	٠	٢٥	٢٠	٧٥	٦٠	الالتزام بالسلوك المهني في التعامل مع جماعات الشباب	١
١	٠,٣٥٩	٢,٨٥	٢٢٨	٠	٠	١٥	١٢	٨٥	٦٨	الالتزام بمبدأ العدالة عند التعامل مع جماعات الشباب	٢
٣	٠,٤٧٧	٢,٧٨	٢٢٢	٣	٢	١٨	١٤	٨٠	٦٤	مراعاة الفروق الفردية بين جماعات الشباب	٣
٢	٠,٤٢	٢,٧٨	٢٢٢	٠	٠	٢٣	١٨	٧٨	٦٢	الالتزام بالحيادية وعدم التحيز عند التعامل مع جماعات الشباب	٤
٦	٠,٥٠٢	٢,٧٣	٢١٨	٣	٢	٢٣	١٨	٧٥	٦٠	الاحترام والتقدير لجماعات الشباب	٥
٨	٠,٦٥٢	٢,٥٨	٢٠٦	٩	٧	٢٥	٢٠	٦٦	٥٣	الالتزام بتوضيح كافه الواجبات المطلوبة	٦
٥	٠,٤٩٧	٢,٧٤	٢١٩	٣	٢	٢١	١٧	٧٦	٦١	الالتزام بالموضوعية في التعامل مع الاعضاء	٧
٧	٠,٥٠٣	٢,٧٣	٢١٨	٣	٢	٢٣	١٨	٧٥	٦٠	استخدام أساليب متنوعة	٨
مستوى مرتفع	٠,٤٨١	٧,٢	المتغير ككل								

يتضح من الجدول السابق: آراء الأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب في

الاحتياجات القيمية مرتبة تنازليا حسب المتوسط المرجح كما يلي:

جاء في الترتيب الأول الالتزام بمبدأ العدالة عند التعامل مع اعضاء المركز بمتوسط حسابي (٢,٨٥) وجاء في الترتيب الثاني الالتزام بالحيادية وعدم التحيز عند التعامل مع اعضاء المركز بمتوسط حسابي (٢,٧٨)، ثم جاء في الترتيب الثالث مراعاة الفروق الفردية بين اعضاء المركز بمتوسط حسابي (٢,٧٨)، وجاء في الترتيب الرابع الالتزام بالسلوك المهني في التعامل مع اعضاء المركز بمتوسط حسابي (٢,٨)، وفي الترتيب الخامس الالتزام بالموضوعية في التعامل مع الاعضاء بمتوسط حسابي (٢,٧٤)، وفي الترتيب السادس الاحترام والتقدير لكل اعضاء المركز بمتوسط حسابي (٢,٧٣). وفي الترتيب السابع استخدام

أساليب متنوعة بمتوسط حسابي (٢,٧٣). وفي الترتيب الثامن والآخر الالتزام بتوضيح كافته الواجبات المطلوبة بمتوسط حسابي (٢,٥٨).

ثالثاً: المعوقات التي تواجه الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب:

جدول رقم (١٤) يوضح المعوقات التي تواجه الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب (ن=٨٠)

م	العبارات	الاستجابات						الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
		لا		إلى حد ما		نعم				
		%	ك	%	ك	%	ك			
١	ضعف خبرة الأخصائيين بطبيعة البرامج التي تقدمها مراكز الشباب	٤٢,٥	٣٤	٤٣,٨	٣٥	١١	١٣,٨	٢,٢٩	٤	
٢	الأسلوب الجاف الذي يتعامل به الأخصائيون مع الشباب المستفيدين مما يضعف العلاقة بينهم	٢٨,٨	٢٣	٤٣,٨	٣٥	٢٢	٢٧,٥	٢,٠١	١٥	
٣	قلة اهتمام الأخصائيين بتبصير المستفيدين بقدراتهم التي يمكن استغلالها	٥٣,٨	٤٣	٢١,٣	١٧	٢٠	٢٥	٢,٢٩	٦	
٤	عدم اهتمام الأخصائيين الاجتماعيين بالاطلاع على كل ما هو جديد في مجال عملهم وتنفيذ البرامج	٤٦,٣	٣٧	٣٥	٢٨	١٥	١٨,٨	٢,٢٨	٧	
٥	قلة الموارد المالية والإمكانات التي تواجه الأخصائي	٤٦,٣	٣٧	٣٨,٨	٣١	١٢	١٥	٢,٣١	٢	
٦	أنشطة مراكز الشباب لا تتناسب مع احتياجات المستفيدين	٤٣,٨	٣٥	٣٢,٥	٢٦	١٩	٢٣,٨	٢,٢	١٤	
٧	نقص المعلومات وقلة تنوعها التي تقدمها مراكز الشباب	٤٣,٨	٣٥	٣٦,٣	٢٩	١٦	٢٠	٢,٢٤	٩	
٨	تعقد اللوائح والقوانين المرتبطة بممارسة البرامج بالمركز	٥٠	٤٠	٣٠	٢٤	١٦	٢٠	٢,٣	٣	
٩	ضعف المتابعة والرقابة وغياب قياس الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين	٤٥	٣٦	٣١,٣	٢٥	١٩	٢٣,٨	٢,٢١	١٢	
١٠	قلة الدورات التدريبية التي تعقدتها الوزارة عن كل مجال ما هو جديد والاستفادة منها للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب	٤٥	٣٦	٣٣,٨	٢٧	١٧	٢١,٣	٢,٢٤	١٠	
١١	ضعف اهتمام المسؤولين بالتنمية المهنية (تنمية قدرات) الأخصائيين الاجتماعيين	٤١,٣	٣٣	٤٠	٣٢	١٥	١٨,٨	٢,٢٣	١١	
١٢	برامج مراكز الشباب لا تناسب	٤٧,٥	٣٨	٣٣,٨	٢٧	١٥	١٨,٨	٢,٢٩	٥	

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
									أولوية احتياجات الشباب	
٨	٠,٧٥	٢,٢٥	١٨,٨	١٥	٣٧,٥	٣٠	٤٣,٨	٣٥	قلة العائد الذي ينتظره المستفيدين من برامج المركز	١٣
١٣	٠,٧٤	٢,٢	١٨,٨	١٥	٤٢,٥	٣٤	٣٨,٨	٣١	ضعف تفهم المستفيدين لكيفية الاستفادة من برامج مراكز الشباب مع غياب المشاركة في تخطيط البرامج	١٤
١	٠,٧٥	٢,٣٥	١٦,٣	١٣	٣٢,٥	٢٦	٥١,٣	٤١	قلة وقت الشباب بما يعوق استفادتهم من برامج المركز	١٥
مستوى متوسط	٠,٥٤	٢,٢٥	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن: المعوقات التي تواجه الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين

العاملين مع جماعات الشباب، تمثلت فيما يلي:

جاء في الترتيب الأول قلة وقت الشباب بما يعوق استفادتهم من برامج المركز بمتوسط حسابي (٢,٣٥)، وجاء في الترتيب الثاني قلة الموارد المالية والإمكانات التي تواجه الأخصائي بمتوسط حسابي (٢,٣١)، ثم جاء في الترتيب الثالث تعقد اللوائح والقوانين المرتبطة بممارسة البرامج بالمركز بمتوسط حسابي (٢,٣).

وفي النهاية الترتيب الرابع عشر أنشطة مراكز الشباب لا تتناسب مع احتياجات المستفيدين بمتوسط حسابي (٢,٢)، وأخيراً الترتيب الخامس عشر الأسلوب الجاف الذي يتعامل به الأخصائيون مع الشباب المستفيدين مما يضعف العلاقة بينهم بمتوسط حسابي (٢,٠١).

وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلي أن المتوسط العام للمعوقات التي تواجه الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب كما يحددها المسؤولون بلغ (٢,٢٥) وهو معدل متوسط، وقد يرجع ذلك إلي أن برامج وأنشطة مراكز الشباب لا تناسب أولوية احتياجات الشباب لعدم اهتمام الأخصائيين الاجتماعيين بالاطلاع على كل ما هو جديد في مجال عملهم وتنفيذ البرامج وضعف اهتمام المسؤولين بالتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين لقلة الدورات التدريبية التي تعدها الوزارة عن كل مجال ما هو جديد والاستفادة منها للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب مما يؤدي لضعف خبرة الأخصائيين بطبيعة البرامج التي تقدمها

مراكز الشباب، وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة عبد الناصف شومان التي توصلت إلى الإجابة على تساؤلات الدراسة من ناحية تحديد مدى تأثير البرنامج التدريبي للأداء المهني، وتأثير البرنامج في إكساب الأخصائيين معارف نظرية خاصة بخدمة الفرد أيضاً تأثير البرنامج على إكساب الأخصائيين مهارات مهنية خاصة بخدمة الفرد، كل هذه التساؤلات أثبتت أن البرنامج كان له تأثير إيجابي ملحوظ، أما أكثر الوسائل استخداماً في البرنامج المحاضرة، المناقشة وأظهرت المعوقات التي تقلل من هذا البرنامج وهي عدم توافر وسائل سمعية مناسبة، واستخدام المدربين لغة صعبة الفهم، وعدم تناسب موعد البرنامج مع ظروف المتدربين والبرامج التدريبية غير مجدية كثرة عدد المتدربين بشكل لا يسمح بالمناقشة مدة البرنامج غير كافية لاكتساب المهارات اللازمة والتركيز على الجوانب النظرية.

رابعاً: مقترحات تفعيل الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب:

جدول رقم (١٦) يوضح مقترحات زيادة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز

الشباب (ن=٨٠)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٦	٠,٤٢	٢,٨١	١,٣	١	١٦,٣	١٣	٨٢,٥	٦٦	١	تعيين متخصصين ذوي خبرة في مجال تنفيذ البرامج المرتبطة بالشباب
٤	٠,٤١	٢,٨٣	١,٣	١	١٥	١٢	٨٣,٨	٦٧	٢	تطوير البرامج باستمرار لتناسب احتياجات المستفيدين
٩	٠,٤٧	٢,٧٩	٢,٥	٢	١٦,٣	١٣	٨١,٣	٦٥	٣	تطوير البرامج الإعلان عنها باستمرار لتناسب احتياجات المستفيدين بوسائل مختلفة وواضحة
١٤	٠,٥٤	٢,٧	٣,٨	٣	٢٢,٥	١٨	٧٣,٨	٥٩	٤	الاهتمام بزيادة البرامج التثقيفية لنشر الوعي ببرامج مراكز الشباب بين المستفيدين
٧	٠,٤	٢,٨	-	-	٢٠	١٦	٨٠	٦٤	٥	العمل على زيادة العائد الذي ينتظره المستفيدون من برامج مراكز الشباب
١٢	٠,٥٦	٢,٧٨	٦,٣	٥	١٠	٨	٨٣,٨	٦٧	٦	إقامة الدورات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين لزيادة خبراتهم بطبيعة البرامج
١١	٠,٤٨	٢,٧٨	٢,٥	٢	١٧,٥	١٤	٨٠	٦٤	٧	العمل على مساعدة الشباب على الاستفادة من البرامج التي تقدمها مراكز الشباب
٨	٠,٤٩	٢,٨	٣,٨	٣	١٢,٥	١٠	٨٣,٨	٦٧	٨	الاهتمام بدراسة احتياجات الشباب

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	%	ك	%	ك	%		
									بصورة مستمرة وإشراك الشباب في تصميم وتخطيط البرامج	
١٠	٠,٥	٢,٧٩	٣,٨	٣	١٣,٨	١١	٨٢,٥	٦٦	وضع خطة لمتابعة أداء الأخصائيين الالتزام بها	٩
٥	٠,٤٤	٢,٨٣	٢,٥	٢	١٢,٥	١٠	٨٥	٦٨	التعزيز الإيجابي للأخصائيين الاجتماعيين المتفانين والمبتكرين في عملهم والتشديد على تطبيق الجزاءات على المقصرين	١٠
٢	٠,٣٦	٢,٨٥	-	-	١٥	١٢	٨٥	٦٨	توفير الموارد والإمكانيات واللازمة لتنفيذ الأنشطة	١١
١٣	٠,٥١	٢,٧٦	٣,٨	٣	١٦,٣	١٣	٨٠	٦٤	وضع معايير موضوعية مناسبة للرقابة على أداء الأخصائيين الاجتماعيين	١٢
٣	٠,٤٨	٢,٨٥	٥	٤	٥	٤	٩٠	٧٢	اهتمام المسؤولين بالتنمية المهنية تنمية قدرات الأخصائيين الاجتماعيين	١٣
١	٠,٣٣	٢,٨٨	-	-	١٢,٥	١٠	٨٧,٥	٧٠	تخفيف الأعباء الإدارية عن كاهل الأخصائيين الاجتماعيين لكي يتمكنوا بمزاولة عملهم المهني	١٤
مستوى مرتفع	٠,٢٩	٢,٨	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مقترحات تفعيل الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب، تمثلت فيما يلي:

جاء في الترتيب الأول تخفيف الأعباء الإدارية عن كاهل الأخصائيين الاجتماعيين لكي يتمكنوا بمزاولة عملهم المهني بمتوسط حسابي (٢,٨٨)، وجاء في الترتيب الثاني توفير الموارد والإمكانيات واللازمة لتنفيذ الأنشطة بمتوسط حسابي (٢,٨٥)، وانحراف معياري (٠,٣٦)، ثم جاء في الترتيب الثالث اهتمام المسؤولين بالتنمية المهنية تنمية قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط حسابي (٢,٨٥)، وانحراف معياري (٠,٤٨).

وفي النهاية الترتيب الثالث عشر وضع معايير موضوعية مناسبة للرقابة على أداء الأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط حسابي (٢,٧٦)، وأخيراً الترتيب الرابع عشر الاهتمام بزيادة البرامج التثقيفية لنشر الوعي ببرامج مراكز الشباب بين المستفيدين بمتوسط حسابي (٢,٧).

وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلي أن المتوسط العام لمقترحات زيادة كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب كما يحددها المسؤولون بلغ (٢,٨) وهو معدل

مرتفع، وقد يعكس ذلك ضرورة تخفيف الأعباء الإدارية عن كاهل الأخصائيين الاجتماعيين لكي يتمكنوا بمزاولة عملهم المهني وتوفير الموارد والإمكانيات واللازمة لتنفيذ الأنشطة لزيادة القدرة علي نشر الوعي بالبرامج التثقيفية بمراكز الشباب بين المستفيدين وضرورة اهتمام المسؤولين بالتنمية المهنية تنمية قدرات الأخصائيين الاجتماعيين وذلك بتعيين متخصصين ذوي خبرة في مجال تنفيذ البرامج المرتبطة بالشباب، والاهتمام بالعمل الفريقي بين جميع الأخصائيين الاجتماعيين والعاملين بمراكز الشباب والتعاون فيما بينهم لتنمية مهاراتهم المهنية في ظل الاستغلال الأمثل للموارد والإمكانيات المتاحة لتحقيق كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين.

وتتفق نتائج الجدول السابق مع نتائج دراسة عبد العزيز (٢٠٠٦) التي اكدت علي ضرورة العمل علي زيادة عدد البرامج التدريبية وذلك من اجل تزويدهم بمختلف المعارف والخبرات والمهارات التي تزيد من كفاءتهم في ممارسة ادوارهم المهنية. وكذلك دراسة خضير (٢٠٠٧) التي اوضحت إن الاعداد المهني وتنظيم الدورات التدريبية يؤدي الي رفع مستوى أداء الأخصائيين الاجتماعيين وفقا لاحتياجاتهم التدريبية.

المراجع

- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء (٢٠١٨). الكتاب الاحصائي السنوي.
السروجي وآخرون طلعت مصطفى (٢٠٠٠). التنمية الاجتماعية أسس وقضايا، القاهرة، بدون دار للنشر.
العوضي، سعيد يمانى (٢٠٠٦). استخدام تكتيكي المناقشة الجماعية ولعب الدور في إطار طريقة العمل مع الجماعات و تنمية وعي الشباب الجامعي بأدوارهم الاجتماعية، بحث منشور، المؤتمر العلمي التاسع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
الغرابية، فيصل محمد (٢٠٠٩). مهارات العمل الاجتماعي، عمان، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.
المجلس القومي للشباب (٢٠٠٩). دليل العمل بمراكز الشباب "لائحة النظام الأساسي لمراكز الشباب، مادة (١).

- توفيق، عبد الرحمن (٢٠٠٧). مهارات اخصائى التدريب"، الجيزة، مركز الخبرات المهنية للإدارة بيمك، ط٢.
- حامد، ياسمين مصطفى(٢٠١٤). إسهامات برامج جماعات الشباب فى تنمية المواطنة لدى أعضائها(رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- حلاوة، محمد السيد (٢٠١١). العلاقات الاجتماعية للشباب، القاهرة، المكتبة العصرية للنشر
- خضير، صفاء خضير (٢٠٠٧). تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين فى العمل مع جماعات الاقران المدرسية لوقايتهم من التدخين والمخدرات، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، العدد ٢٣.
- درويش، يحيى حسن(١٩٩٨). معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية"، القاهرة، الشركة المصرية العالمية للنشر.
- سيد، مرفت محمد محمد علي (٢٠٠٨). معوقات ممارسة خدمة الجماعة فى تحقيق أهداف المؤسسات الإيوائية" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
- الشافعى، محمد مصطفى(٢٠٠٠). دراسة تقويمية لبرامج مراكز الشباب وتأثيرها فى إكساب الوعى البيئى للجماعات المكونة لها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- عبد التواب، ناصر عويس(٢٠٠٢). الاحتياجات اللازمة لتنمية مهارات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب، بحث منشور فى المؤتمر العلمى الخامس عشر، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
- عبد العزيز، عزة عبد الجليل (٢٠٠٦). نحو برنامج تدريبي مقترح لرفع كفاءة الاداء المهني لدى الممارسين للعمل مع الجماعات بمراكز الشباب بالمناطق النائية، الواحات البحرية " المؤتمر العلمى ١٩، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
- عبد الله، محمد عبد الفتاح محمد(٢٠٠٦) إدارة الهيئات الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- عبد الوهاب، علي محمد، خطاب، عايدة سيد (١٩٩٣). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية"، القاهرة، مكتبة عين شمس.

- علي، ماهر ابو المعاطي (٢٠٠٣). الخدمة الاجتماعية فى مجال رعاية الشباب "معالجة علمية من منظور الممارسة العامة" القاهرة، مكتبة زهراء الشرق، الطبعة الثانية.
- علي، ماهر ابو المعاطي(٢٠١٠). الاتجاهات الحديثة في ادارة المؤسسات الاجتماعية " اسس نظرية ونماذج تطبيقية "، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- عوض، اسماء سعيد محمد احمد (٢٠٠٨). العلاقة بين تنمية مهارات الاختصاصيات الاجتماعيات وتحسين ادائهم الوظيفي، بحث منشور فى المؤتمر العلمي الحادي والعشرون للخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
- محفوظ، ماجدي عاطف(٢٠١٠). العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية، دار الزهراء، الرياض
- مذكور، إبراهيم (١٩٧٥). " معجم العلوم الاجتماعية "، القاهرة، الهيئة العامة للكتاب
- منقريوس، نصيف فهمى(٢٠١٤). تطوير الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية (قضايا مهنية وبحوث ميدانية)، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- نادر، أماني أحمد (٢٠٠٨). دور مراكز الشباب في التصدي لمشكلات الشباب الريفي، رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة المنصورة،كلية الزراعة
- Barker ،Robert L. ،(1987) **Social Work Dictionary** ،Silver Spring Margland ،N.A ،S.W.
- Honyra ،Ghafoori (2010). Working with Muslim children and families: training program for child welfare social workers ،I. s. w California University ،long beach.
- Jill ،Gordon (1996). **An Evolution of Point Creek Youth Center**. Ohio University of Cinch level.