برنامج تدريبى لتحقيق التنمية المهنية وتحسين تفهم الأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية وتأهيل المعاقين لأدوارهم المهنية

د. نظيمة أحمد محمود سرحان(*)

مدخل الدراسة:

أولاً: تحديد مشكلة البَحث:

يعد توفير برامج الرعاية الاجتماعية للمعاقين واجباً من واجبات المجتمع نحو مجموعة من أبنائه لحمايتهم من الإنحراف وتجنباً لإستغلالهم من قبل المجرمين كوسائل لتنفيذ جرائمهم، وتحقيقاً للأهداف الإنسانية والاقتصادية والاجتماعية، ويعتمد نجاح تلك البرامج على إعداد العاملين فى المجال وعلى إتجاهاتهم الإيجابية تجاه المعاقين(١). لذا يجب الإهتمام بإعداد فريق العمل المهنى وذلك أثناء المرحلة الجامعية كلٍ فى إختصاصه(٢). ذلك لأن الإعداد المهنى يعمل على تزويد الطلاب بالمعارف والحقائق والنظريات والمهارات والإتجاهات الضرورية من أجل التوصل إلى ممارسة مهنية تتسم بالكفاءة والفعالية(٣).

ونتيجة للتطور العلمى والتكنولوچى فى كافة المجالات وحتى إذا كانت الدراسة الجامعية كافية وجادة فإن التقادم يصيبها بسبب التطور المستمر(٤)، لذا فإن الحاجة لإكتساب الجديد فى المجال من المعلومات والمهارات تظل أيضاً دائمة(٥). فما بالنا إذا كان الإعداد المهنى أثناء المرحلة الجامعية غير كافٍ لممارسة العمل المهنى فى مجال رعاية المعاقين وتكشف لنا ذلك العديد من الدراسات منها:-

---

(*) أستاذ مساعد بقسم المجالات والتدريب الميدانى - كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان.

دراسة "نوال المسيرى" ١٩٨٤، عن "المعوقات التى تواجه مراكز تدريب التثقيف الفكرى لرعاية الطفولة المتخلفة عقلياً»، أوضحت فى نتائجها أن قصور أداء الأخصائى الاجتماعى فى المجال يعد أحد المعوقات الأساسية ويرجع ذلك لعدم كفاية الإعداد المهنى (٦).

كذلك أظهرت دراسة "سعاد بسيونى" ١٩٨٦، أن من أبرز مشكلات تعليم الصم فى جمهورية مصر العربية، عدم كفاية الإعداد المهنى للعاملين فى المجال (٧).

وأكدت على ذلك دراسة كل من "ماهر أبو المعاطى" ١٩٨٨، عن "دور الأخصائى الاجتماعى فى تحقيق الرعاية المتكاملة للمعاقين فاقدى الأطراف" (٨)، ودراسة "ملاك الرشيدى" ١٩٨٨ عن "المدخلات والمخرجات فى مراكز التثقيف الفكرى" وأظهرت إحتياج الأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى المجال للدورات التدريبية المستمرة ليتحقق النمو المهنى للأخصائيين الاجتماعيين وقيامهم بأداء وظائفهم على الوجه الأكمل، وزيادة كفاءة الأداء للمراكز ويحقق أهدافها (٩). ودراسة "أحمد محمد نصر" ١٩٩١ عن "تقويم ممارسة الخدمة الاجتماعية مع الأطفال المتخلفين عقلياً"، حيث أكد ٦٧ , ٦٦٪ من الأخصائيين الاجتماعيين عينة الدراسة عدم كفاية ما حصلوا عليه من مقررات دراسية تزود معارفهم بهذا المجال، وأوضحت نسبة ٧٦ , ٧٥٪ منهم أنهم لم يتدربوا فى المجال وأوصت الدراسة بضرورة تأهيل الأخصائيين الاجتماعيين قبل وأثناء إلتحاقهم بالعمل فى مجال رعاية المعاقين من خلال الدورات التدريبية المتخصصة (١٠).

أوضحت دراسة "عبد المطلب القريطى" ١٩٩٢، عن "إتجاهات طلاب الجامعة نحو المعاقين"، عدم كفاية الإعداد المهنى لتنمية إتجاهات طلاب الخدمة الاجتماعية نحو المعاقين (١١). إلا أن الباحثة قامت عام ١٩٩٥،

بدراسة عن "العلاقة بين الإعداد المهنى وإتجاهات طلاب الخدمة الاجتماعية نحو المعاقين"، إتضح منها أن الإعداد المهنى يزيد من الإتجاهات الإيجابية للطلاب نحو المعاقين إلا أن درجة هذه الإتجاهات على المقياس متوسطة(١٢).

مما سبق يتضح عدم كفاية الإعداد المهنى للأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية المعاقين، وكان المتوقع أن يعمل الأخصائيون الاجتماعيون على ممارسة مناشط النمو المهنى الذاتى المستمر، ذلك لأن مجال العمل والمجتمع يحتاج إلى المهنيين من النوعية التى تسعى إلى التعلم والتطور ويمثل ذلك حاجة ضرورية فى ظل ظروفنا المعاصرة وما يواكبها من تغير ليتمكنوا من معرفة ما جد من تطور وتغير(١٣). ويرتفع الأداء المهنى إلى المستوى الفعال(١٤)، ولهذا يتطلب من ممارسى المهنة إتساع الأفق وكفاية المعلومات العامة والمعرفة العلمية للخدمة الاجتماعية، كما يجب عليهم إتقان المهارات المهنية الضرورية لأداء العمل مع الفهم والوعى الكامل لما يدور فى المجتمع وكذلك عليهم المداومة على القراءة والإطلاع فيما يتعلق بممارسة المهنة(١٥)، ولكى يكون سلوك الأخصائى مهنياً ينبغى عليه أيضاً أن يراعى فى نموه الشخصى فى مهنته تتبع الكتب والمجلات الجديدة في ميدان عمله، كما يشترك بأبحاث فيها، وأن يشترك فى الاجتماعات والمؤتمرات والنقابات المهنية وينشط فيها(١٦).

إلا إن الدراسات أوضحت أن الأخصائيين الاجتماعيين لا يقومون بالجهد المطلوب للإرتقاء بمعلوماتهم ومهاراتهم برفع مستوى أدائهم(١٧)، وأكدت ذلك دراسة قامت بها الباحثة ١٩٩٥ عن "النمو المهنى المستمر للأخصائى الاجتماعى" حيث أوضحت نتائج الدراسة التى أجريت على الأخصائيين الاجتماعيين فى مجالات متعددة من بينها مجال رعاية المعاقين

أن الأخصائيين الاجتماعيين عينة البحث لا يقومون بممارسة مناشط النمو المهنى المستمر، مما يؤثر على أدائهم المهنى ويفسر قصور هذا الأداء وعدم فعاليته. وأوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر فى محتوى الإعداد المهنى للأخصائيين الاجتماعيين وتعاون مؤسسات عملهم مع نقابة المهن الاجتماعية، وجمعية الأخصائيين الاجتماعيين ومعاهد وكليات الخدمة الاجتماعية لتحقيق التنمية المهنية لهم (١٨).

وعلى ذلك لابد من إتاحة الفرص أمامهم للنمو المهنى بتوفير مصادره (١٩)، خاصة وأن عينة الأخصائيين الاجتماعيين فى دراسة "نبيل صادق" أجمعوا على ضرورة الإلتحاق بدورات تدريبية وأنهم فى حاجة لتزويدهم بالجديد من المعارف وإتاحة الفرص لتزويدهم بالخبرات وتنمية المهارات (٢٠). وأكدت ذلك الدراسات السابقة ذلك لأن التدريب يولى إهتماماً بنمو المعارف والمهارات والإتجاهات، ليس فقط كوسيلة للتعامل مع ما هو كائن أيضاً لتوقع المستقبليات والتعامل معها (٢١).

ومن دراسات الخدمة الاجتماعية التى إهتمت بإعداد وتنفيذ وتقويم برامج تدريبية:

دراسة تشوينج وكانبا "Cheuing, Canba" ١٩٩٢، عن تدريب بعض المتطوعين كأخصائيين اجتماعيين لرفع مستوى أدائهم، وتم إعداد وتنفيذ برنامج تدريبى يشتمل على المعارف والمهارات والإتجاهات المهنية وبتقييم البرنامج عن طريق القياس قبل وأثناء وبعد تنفيذ البرنامج إتضح تحسن أدائهم المهنى أثناء البرنامج عنه قبل البرنامج وبعد البرنامج عنه قبل وأثناء تنفيذ البرنامج (٢٢).

ودراسة "رفيق الصعيدى" ١٩٩٤، عن "برنامج تدريبى لرفع كفاءة الأخصائى الاجتماعى بجهاز رعاية الشباب فى معاهد كليات الخدمة

الاجتماعية"، وتوصلت الدراسة إلى أن البرنامج التدريبى أدى إلى زيادة مهارات وخبرات الأخصائيين الاجتماعيين وزيادة فعالية أدائهم فى العمل الفريقى (٢٣).

وأيضاً دراسة "فاطمة عبد الله" ١٩٩٥، عن "دور البرامج التدريبية فى رفع مستوى الأداء المهنى للأخصائية الاجتماعية"، وأوضحت نتائجها نجاح البرنامج التدريبى فى تحقيقه لأهدافه (٢٤).

وكذلك دراسة "إيمان أحمد موسى" ١٩٩٧، عن "العلاقة بين البرامج التنشيطية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات العلاجية وزيادة أدائهم المهنى" وأوضحت نتائجها وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين حصول الأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى المجال الطبى على برنامج تدريبى تنشيطى وزيادة أدائهم المهنى فى الوحدات العلاجية.

كما أوضحت دراسة "جمال شحاته" ١٩٩٧، عن "العلاقة بين تطبيق برنامج تدريبى للأخصائيين الاجتماعيين وتنمية أدائهم المهنى"، وهى دراسة مطبقة فى مجال الدفاع الاجتماعى، أوضحت نتائجها نجاح البرنامج التدريبى فى تحقيق أهدافه (٢٦).

ومن الواضح أن دراسات الخدمة الاجتماعية التى إهتمت بالبرامج التدريبية لم تتجه إحداها إلى مجال رعاية وتأهيل المعاقين بينما إهتمت دراسات التربية ومن الدراسات التى إهتمت بإعداد وتنفيذ وتقويم برامج تدريبية فى مجال رعاية المعاقين ما يلى:

دراسة "نوريس Norris" لتعديل إتجاهات معلمى الفصول العادية نحو الأطفال غير العاديين من خلال برنامج تدريبى لمدة ثلاثون يوماً، وأوضحت نتائجها أن إتجاهات المعلمين نحو الأطفال غير العاديين أصبحت أكثر تقبلاً وواقعية (٢٧).

ودراسة "فنتون Fenton" التى قام فيها بعقد مقارنة بين أربعة برامج تدريبية فى زيادة معلومات المعلمين وتنمية إتجاهاتهم الإيجابية نحو التلاميذ المعاقين، وأجرى عليهم إختبار قبلياً وبعدياً لقياس نوعية ما لديهم من إتجاهات وما لديهم من معلومات وأظهرت دراسته عدم فعالية برامج التدريب الأربع فى تحقيق أهدافها (٢٨).

وأيضاً دراسة "شابمان Chapman" لدراسة أثر برنامج تدريبى إنفرادى مكثف أثناء الخدمة على إتجاهات وشخصية ومعارف المعلمين تجاه الأطفال غير العاديين، وأوضحت نتائجها أن البرنامج يعتبر ناجحاً إذ أدى إلى تغييرات إيجابية ذات دلالة فى معارف وإتجاهات المعلمين تجاه الأطفال غير العاديين (٢٩).

وتهتم جمهورية مصر العربية برعاية المعاقين وتأهليهم، وتعمل على إزالة كل المعوقات التى تعرقل المعاق عن أداء دوره (٣٠)، ومن هذا الإهتمام قيام المجلس القومى للطفولة وللأمومة بمشروع رعاية الأطفال متحدى الإعاقة فقامت باجراءات متكاملة لظاهرة العجز بين الأطفال (٥ ١٥ سنة) فى محافظات كلٍ من أسوان، وكفر الشيخ، والقاهرة الكبرى إتضح منها إحتياج فريق العمل المهنى فى مجال رعاية المعاقين إلى الدورات التدريبية لتحقيق التنمية المهنية لهم كلٍ فى مجال تخصصه (٣١).

وإستعانت بالباحثة لإعداد البرنامج التدريبى والمشاركة فى تنفيذه لتحقيق التنمية المهنية وتحسين أداء الأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية وتأهيل المعاقين (٣٢)، بحيث يتم تطبيقه فى البداية على عينة مختارة من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى المجال فى المحافظات التى أجرى البحث عليها، كخطوة تجريبية ثم تقييمه وإجراء التعديلات اللازمة عليه وتقييمه على جميع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية

المعاقين على مستوى الجمهورية، وعلى ذلك تحددت مشكلة البحث فى:-

«برنامج تدريبى لتحقيق التنمية المهنية وتحسين أداء الأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية المعاقين لأدوارهم المهنية»

ثانياً: أسباب إختيار مشكلة البحث:

- إستعانة المجلس القومى للطفولة والأمومة بالباحثة لإعداد البرنامج التدريبى والمشاركة فى تنفيذه.
- الأخصائيون الاجتماعيون العاملين فى مجال رعاية المعاقين هم ممارسى المهنة، ومسئولية تنميتهم مهنياً، وتحسين أدائهم الاجتماعى من مسئوليات الكليات المتخصصة (كلية الخدمة الاجتماعية) بالجامعة.
- إن العمل على تحقيق التنمية المهنية وتحسين أداء الأخصائيين الاجتماعيين لأدوارهم المهنية في مجال رعاية وتأهيل المعاقين يسهم فى تحقيق أهداف الرعاية الاجتماعية للمعاقين وتحقيق أهداف المجتمع ورفع مكانة المهنة فى المجتمع.
- الإهتمام الشخصى للباحثة بمجال رعاية المعاقين حيث تقوم بتدريس مقرر "الخدمة الاجتماعية ورعاية الفئات الخاصة" ومساهمتها فى تطوير المقرر لأكثر من خمسة عشر عاماً وتدريبها لطلاب الكلية فى المجال، بالإضافة إلى اهتمامها بإجراء البحوث فى مجال رعاية المعاقين.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذا البحث فى أنه يتعدى البحوث الوصفية والتقويمية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية وتأهيل المعاقين إلى التأثير الفعلى لتنميتهم مهنياً وتحسين تفهم أدائهم لأدوارهم المهنية فى مجال العمل. وذلك من خلال إعداد البرنامج المناسب لذلك وتطبيقه وتقويمه.

ولا يعنى هذا أن البرنامج يخلو من آية مثالب أو عيوب بل يعنى أنه محاولة على طريق التعديل والتأثير.

ولذلك يعتبر هذا البرنامج نموذجاً مصغراً لما يمكن أن يحدث على الصعيد القومى شرط أن يستفاد من التغذية المرتجعة، لتحسين وتطوير البرامج التى تأتى من بعده وصولاً إلى أفضل البرامج فى إحداث التعديل المطلوب ويعتبر هذا المدخل من المداخل الهامة فى الدول النامية بصفة خاصة.

رابعاً: أهداف الدراسة:

- تصميم برنامج تدريبى للأخصائيين الاجتماعيين فى مؤسسات رعاية المعاقين والمشاركة فى إعداد ومراجعة الكتيب الذى يتضمن المحتوى النظرى للبرنامج، وتنفيذه.
- تحديد العلاقة بين تطبيق البرنامج التدريبى وتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية المعاقين عينة البحث.
- توضيح العلاقة بين تطبيق البرنامج التدريبى وتحسين تفهم الأخصائيين الإجتماعيين العاملين فى مجال رعاية المعاقين عينة البحث لأدوارهم المهنية.
- تقويم البرنامج التدريبى والتعرف على جوانب القصور فيه.

البناء النظرى للدراسة

أولاً: تحليل البرنامج التدريبى فى ضوء نظرية النسق المفتوح:

نظرية الأنساق المفتوحة:

يعرف النسق الاجتماعى بأنه شبكة من العلاقات بين الأفراد والجماعات وأنه مجموعة من الفاعلين (أفراد أو جماعات أو مجتمعات) تنظم بينها علاقات اجتماعية مستقرة، والتفاعل الاجتماعى بين الفاعلين تحكمه مجموعة من العناصر، والنسق الإجتماعى المفتوح هو هذا النموذج ذى المدخلات والمخرجات(٣٣).

مكونات الأنساق المتفوحة:

تتكون الأنساق المفتوحة من ثلاثة أجزاء رئيسية ترتبط معاً فى تكامل وثيق ولكل من هذه الأجزاء أهمية كاملة ليؤدى النسق وظيفته على أكمل وجه. هذا وسوف نقوم بتوضيح تلك المكونات على موضوع بحثنا كما يلى:-

أ- المدخلات In Puts

وهى تختلف حسب طبيعة النسق (البرنامج والأهداف التى يسعى إليها والأنشطة التى يختص بها، وهى التى تستثير حركة المتدربين وتنتقل بها من مستوى معين إلى مستوى آخر، وقد تكون مستمرة أو غير مستمرة(٣٤). ونقصد بالمدخلات فى بحثنا الأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية وتأهيل المعاقين (عينة البحث) بخصائصهم ومستواهم المهنى ومستوى تفهمهم لأدوارهم المهنية وإحتياجاتهم التدريبية، والموارد البشرية والمادية، والهيئة المشرفة على البرنامج(*)، ... الخ.

ب- العمليات التحويلية Through Puts

وهى تختص بالعمليات والأنشطة الهادفة المرتبطة بالبرنامج التدريبى للأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية وتأهيل المعاقين، وهو يهدف إلى رفع كفاءتهم من خلال صقل قدراتهم وتنمية مهاراتهم وإتجاهاتهم الإيجابية نحو المعاقين، وتزويدهم بالمعلومات(٣٥). بالإضافة إلى تحسين طرق وأساليب أدائهم لأدوارهم، وتمكينهم من مسايرة التقدم العلمى والإلمام بأساليب العمل الحديثة(٣٦).

ويمر البرنامج التدريبى بالمراحل أو العمليات التالية:

١- قياس الإحتياجات التدريبية.
٢- تحديد الأهداف وتصميم محتوى البرنامج.
٣- تنفيذ البرنامج.
٤- تقويم مدى وفاء البرنامج بالهدف.
٥- تحديد الفائدة الناتجة عن البرنامج(٣٧).

(١) قياس الإحتياجات التدريبية:

ويقصد بالإحتياجات التدريبية "مجموعة التغييرات والتطويرات المطلوب إحداثها فى معلومات ومهارات وإتجاهات العاملين بقصد التغلب على المشكلات الخاصة بالعمل التى تحول دون تحقيق الأهداف المنشودة(٣٨). هذا وقد تم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال:-

تحليل التنظيم:

وتم ذلك من خلال الإطلاع على ملخص الدراسة التى قام بها المجلس القومى للطفولة والأمومة، والتى أوضحت ضرورة التدريب، ونوع التدريب المطلوب وذلك من خلال البيانات والمعلومات التى أوضحت واقع المؤسسات

والأداء المهنى فى مجال رعاية وتأهيل المعاقين وأوجه القصور فيها والتعديلات المطلوب إجراءها لزيادة كفاءة هذه المنظمات فى تحقيقها لأهدافها، وهو ما يسمى بتحليل التنظيم أو المنظمات(٣٩). تم تحديد ذلك من خلال عقد اجتماعات متعددة لمجموعة عمل الفريق التربوى والنفسى والاجتماعى والهيئة القائمة على المشروع فى المجلس وذلك فى يوم الثلاثاء الموافق ١٩٩٨/١٢/٣٠ فى تمام الساعة الثانية عشر صباحاً، ويوم الأحد ٨/يناير/١٩٩٨ فى تمام الساعة العاشرة والنصف صباحاً بمقر المجلس.

تحليل العمل:

وهو يساعد فى تحديد أهداف التدريب، ويحدد محتوياته من معلومات ومعارف ومهارات وإتجاهات مطلوبة لقيام الأخصائيين الاجتماعيين بأدوارهم المهنية فى المجال، بالإضافة إلى تحديد أدوات القياس اللازمة لتقويمه. وقد قامت الباحثة بتحليل العمل عن طريق:-

- تحليل البيانات المتوفرة عن الوظيفة ومحتوياتها وواجباتها ومسئولياتها.
- تحديد مستوى الأداء الفعلى لها.
- تحديد المستويات المقبولة للأداء.
- تحليل المهارات والمعارف والإتجاهات المطلوبة لأداء العمل(٤٠).
- تحديد فريق العمل المهنى وإختصاصات كل منهم فى رعاية المعاقين فى المؤسسة.
- تحديد وتصميم مقاييس التنمية المهنية، ومقياس تفهم الأخصائى الاجتماعى لأدواره المهنية فى مجال رعاية وتأهيل المعاقين.

هذا وقد قامت الباحثة بجانب ذلك أيضاً بتصميم إستمارة مقابلة مقننة للخبراء فى مجال رعاية المعاقين من أساتذة كلية الخدمة **الاجتماعية**

المهتمين بمجال رعاية المعاقين تم من خلالها التعرف على الاحتياجات المتوقعة فى المجال من (معارف ومعلومات ومهارات وإتجاهات) والأدوار المتوقعة للأخصائى الاجتماعى فى مؤسسات رعاية وتأهيل المعاقين، والأساليب اللازمة للبرنامج وعلى ضوء ذلك تم تحديد وإعداد محتويات البرنامج التدريبى.

٢- تحديد الأهداف التدريبية وتصميم محتويات البرنامج والأساليب والوسائل التدريبية اللازمة:

تستهدف برامج التدريب عامة علاج نواحى القصور أو النقص فى الإعداد، وملاحقة التطورات التى تحدث فى أساليب ووسائل العمل(٤١).

ويهدف التدريب إلى إستكمال الكفاية ومساعدة المتدرب على تحديد معلوماته وإكسابه المهارات والإتجاهات الإيجابية اللازمة، كما يعمل على تنمية المتدرب مهنياً(٤٢).

وعلى ذلك وفى ضوء الإحتياجات التدريبية السابقة تم تحديد أهداف البرنامج التدريبى فيما يلى:-

العمل على تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين من خلال:

أ- تزويدهم بالمعارف والمعلومات المطلوبة فى مجال رعاية المعاقين.

ب- تنمية مهارات الممارسة المهنية اللازمة فى مجال رعاية المعاقين.

جـ- تنمية الإتجاهات الإيجابية نحو المعاقين والعمل في مجال رعاية المعاقين.

تحسين أداء الأخصائيين لأدوارهم المهنية فى مجال رعاية المعاقين من خلال:

أ- تحسين أداء هم لدورهم مع نسق المعاق .

ب- تحسين أداءهم لدورهم مع نسق أسرة المعاق.

جـ- تحسين أداءهم لدورهم مع نسق جماعات المعاقين بالمؤسسة.

د- تحسين أداءهم لدورهم مع نسق مجتمع المعاقين بالمؤسسة.

هـ- تحسين أداءهم لدورهم مع نسق فريق العمل المهنى بالمؤسسة.

و- تحسين أداءهم لدورهم مع نسق المؤسسة.

ز- تحسين أداءهم لدورهم مع نسق المجتمع.

وقد تم عرض هذه الأهداف فى الاجتماعات السابق توضيحها مع مجموعة العمل والهيئة المشرفة على المشروع.

تصميم محتويات البرنامج:

تم تصميم البرنامج فى ضوء النواحى التى يتضمنها أى برنامج تدريبى وهى:

تدريب نظرى: عن طريق المحاضرات والمناقشات الجماعية والأفلام التعليمية.

تدريب عملى: عن طريق ورش العمل، والزيارات الميدانية، ولعب الأدوار ... الخ(٤٣).

هذا وقد قامت الباحثة بالمشاركة فى إعداد ومراجعة المادة العلمية الخاصة بالموضوعات النظرية وتتكون من (١٤) موضوعاً تتضمن المحتوى النظرى للبرنامج(*)، والموضوعات التى أعدتها وراجعتها الباحثة هى:-

مجال الإعاقة (أساسياته ومتطلباته): ويتضمن الرعاية **الاجتماعية** للمعاقين فلسفة الخدمة الاجتماعية فى العمل مع المعاقين، ومفهوم الإعاقة والمعاقين وتصنيفاتهم، وأسباب الإعاقة والمشكلات الناتجة عنها وكيفية التغلب عليها.

تأهيل المعاقين: ويشمل تطور خدمات وتشريعات التأهيل فى مصر وإنجازاته، أهداف وأسس التأهيل وإتجاهاته، وخطوات التأهيل وأنواعه، والعناصر الأساسية فى عملية التأهيل، وعرض للبرامج القائمة حالياً لرعاية وتأهيل المعاقين فى مصر، وممارسة الخدمة الاجتماعية فيها، مع تحديد لإحتياجات المعاقين فى المستقبل، والمشكلات التى تواجه التأهيل ومقترحات للتغلب عليها.

الإتجاهات الحديثة فى مجال رعاية المعاقين من منظور الخدمة الاجتماعية: وتضمنت عرض لما يلى:

أ- الإتجاه العلاجى: ويتضمن الإتجاه المعرفى، نموذج التركيز على المهام، نظرية الأزمة، مدخل العلاج الأسرى، مدخل المشورة المهنية.

ب- أما الإتجاه الوقائى: فيشمل الرعاية الأسرية للمعاق، تحديد إحتياجات المعاقين كمدخل لإشباعها، التخطيط كأساس لتقديم رعاية متكاملة لهم، والمشاركة فى وضع سياسة رعاية المعاقين، وتقويم فعالية خدمات رعاية المعاقين وكفاءة مؤسساتها.

جـ- الإتجاه التنموى: ويتضمن المدخل التنموى، مدخل جماعات المساعدة المتبادلة، مدخل المساعدة الذاتية، التدخل المهنى، الإهتمام بالعمل الفريقى، الإهتمام بالنمو المهنى المستمر للأخصائيين الإجتماعيين.

الرعاية الأسرية للمعاقين: ويتضمن عدة مداخل منها: مدخل العلاج الأسرى مدخل تعليم الوالدين، مدخل رعاية المعاق فى بيئته، مع عرض لنموذج لرعاية المعاق فى بيئته.

العمل الفريقى: ويشمل مفهوم العمل الفريقى، محددات ممارسة الخدمة الاجتماعية فى

العمل الفريقى، وأهمية دور الأخصائى الاجتماعى فى العمل الفريقى والعوامل التى تساعده على أداء هذا الدور ثم عرض لأدوار فريق العمل المهنى فى مجال رعاية المعاقين، والدور المتوقع من الأخصائى الاجتماعى مع فريق العمل المهنى ومقومات نجاح فريق العمل المهنى.

التسجيل الجماعى فى مؤسسات رعاية المعاقين: ويتضمن عرض لأهمية التسجيل وأغراضه، وأنواع التسجيل ووسائله، ثم عرض لنماذج تطبيقيه للتسجيل الجماعى بعضها معلق عليه والبعض الآخر يتم تدريب (المتدربين) للتعليق عليه، مع توضيح بعض الأخطاء الشائعة فى التسجيل الكتابى.

أدوار الأخصائى الاجتماعى مع المعاقين: ويشمل عرض لأهداف الخدمة الاجتماعية فى العمل مع المعاقين، والدور الوقائى والعلاج والتنموى والإنشائى للخدمة الاجتماعية فى مؤسسات رعاية المعاقين ثم عرض لأدوار الأخصائى الاجتماعى فى مؤسسات رعاية المعاقين من خلال تحديد المحددات الأساسية لعمله، والاعتبارات التى يجب أن يراعيها فى عمله، ثم عرض لأدواره مع الأنساق المختلفة التى يتعامل معها ومنها: نسق المعاق وأسرته، ونسق جماعات المعاقين، ونسق مجتمع المعاقين بالمؤسسة، ونسق فريق العمل المهنى ونسق المؤسسة، ونسق المجتمع.

هذا وقد تم عرض هذه المحتويات فى اجتماع فريق العمل مع الهيئة المشرفة على المشروع وذلك يوم الأربعاء الموافق ١٨/٢/١٩٩٨م فى تمام الساعة العاشرة والنصف بمقر المجلس.

٣- تحديد الأساليب والوسائل التدريبية اللازمة:

تحددت أساليب التدريب فى المحاضرات، والمناقشات الجماعية، ودراسة الحالات، وورش العمل، الأفلام التعليمية، الزيارات الميدانية، ولعب الأدوار ... هذا وقد تم طبع المادة العلمية التى تشمل جميع الموضوعات

النظرية فى كتيب، وتم توزيعها قبل بدء البرنامج على الدارسين، بحيث يصبح الدارسين على إستعداد لمناقشة ما جاء به من موضوعات وفقاً للبرنامج الزمنى المحدد لها.

كذلك تحددت الوسائل والأدوات التدريبية اللازمة كالأقلام والأوراق والسبورات وجهاز الفيديو... الخ.

هذا وقد تم عرض البرنامج المقترح فى اجتماع الباحثة وفريق العمل الاجتماعى مع الفريق النفسى والهيئة المشرفة على المشروع يوم الأربعاء الموافق ١٩٩٨/٢/١٨م فى تمام الساعة العاشرة والنصف صباحاً بمقر المجلس، ويوم الأحد ١ مارس ١٩٩٨ فى تمام الساعة الثانية عشر ظهراً. كما تم عقد اجتماع قبل تنفيذ البرنامج التدريبى تم فيه عرض مختلف الجهود التى بذلت ومختلف المطبوعات التى أعدت.

٤- تنفيد البرنامج التدريبى:

تم تنفيذ البرنامج فى التوقيت المحدد له، ووفقاً للخطة الزمنية الموضوعة له فى الفترة من الثلاثاء الموافق ٢٨ أبريل حتى الخميس ١٤ مايو ١٩٩٨ بواقع (٧٥) ساعة تدريبية موزعة على (٣٠) جلسة تدريبية لمدة ١٥ يوم كل يوم جلستين تدريبيتين الأولى مدتها ثلاث ساعات والثانية ساعتين بينهما راحة لمدة نصف ساعة كما هو موضح بالبرنامج التدريبى (٤٤)، وذلك بعد إعداد وتجهيز الوسائل التدريبية اللازمة، وتحديد المكان المخصص لعقده وقد تم عقد الدوره التدريبية فى فندق "كايرو بالمعادى"، وكذلك إعلام المدربين والمتدربين به قبل ذلك بوقت كافٍ وتجهيز المطبوعات، ..الخ. وقد قامت الهيئة المشرفة على المشروع باعداد ذلك، وشاركت الباحثة فى تجهيز المطبوعات وتنفيذ البرنامج.

٥- تقويم مدى وفاء البرنامج بالهدف:

يعنى التقويم "تحديد القيمة الفعلية للجهود التى بذلت لتحقيق الأهداف المرجوة من البرنامج[٤٥]، ويهدف أيضاً إلى تحسين تخطيط البرامج التدريبية المقبلة من خلال ما تقترحه من معلومات[٤٦]. وإعتمدت الباحثة فى التقويم على البعد الإديومترى Fduemetry فى مقابل البعد السيكومترى[٤٧]، أو ما يسمى بالقياس محكى المرجع Griterion referenced، أو البعد الإديومترى فى مقابل القياس جماعى المرجع Norm referenced, حيث أننا لن نهتم بمقارنة المتدربين بعضهم ببعض على نفس المقياس أو مقارنتهم وفقاً لبعض المتغيرات الشخصية...الخ[٤٨]، بل نهتم هنا بمعرفة ما تحقق من أهداف البرنامج، وتقدير مستوى المتدربين على مقاييس الدراسة، وتحديد نواحى القوة والضعف فى البرنامج التدريبى[٤٩].

وعلى هذا قامت الباحثة بإجراء التقويم على النحو التالى:-

- إجراء تقويم للمتدربين قبل بدء التدريب بقياس معارفهم، وإتجاهاتهم ومهاراتهم ومدى تفهمهم لأدوارهم المهنية فى مجال رعاية وتأهيل المعاقين. وذلك بتطبيق المقاييس المعدة لذلك وهى من تصميم الباحثة.
- إجراء تقويم أثناء التدريب عن طريق إستمارة ملاحظة، يسجل فيها المتدرب ملاحظاته عن المتدربين.
- إجراء تقويم بعد تنفيذ البرنامج يشمل:-
- تقويم المتدربين بإجراء قياس بعدى لمعارفهم وإتجاهاتهم ومهاراتهم، ومدى تفهمهم لأدوارهم المهنية وذلك بتطبيق المقاييس المعدة لذلك والسابق تطبيقها عليهم قبل تنفيذ البرنامج.

- تقويم البرنامج التدريبى من قبل المتدربين عن طريق إستمارة إستبيان صممتها الباحثة لذلك.

وبذلك تتم الخطوة الأخيرة من المراحل أو العمليات التى يمر بها البرنامج التدريبى. هذا وقد قامت الهيئة المشرفة على المشروع بإجراء تقويم أثناء تنفيذ البرنامج التدريبى لم تظهر نتائجه حتى وقت كتابة البحث كما قامت بعقد اجتماع فى نهاية تنفيذ البرنامج مع المدربين والمتدربين للتعرف على آرائهم فى البرنامج.

جـ- المخرجات Out Puts

وهى سلسلة الإنجازات والنتائج المختلفة المتحققة من العمليات والأنشطة التى تمت فى العمليات التحويلية، وهى ناتج عملية التقويم السابقة، بمعنى أن المخرجات هى نتاج عمل النسق (البرنامج) الذى يتبلور فى أنماط وأشكال مختلفة تمثل ما يقدمه النسق للبيئة فى صورة مخرجات «أخصائيون إجتماعيون تحقق لهم النمو المهنى وتحسن تفهمهم لأدوارهم المهنية وبالتالى سيتحسن أداؤهم لها»، ويستثمر ناتج البرنامج (المخرجات) فى إعادة الحصول على موارد جديدة "التغذية العكسية **Feed back**"، والتقويم يعمل على إستقبال مدخلات جديدة وإعادة صياغتها وتشكيلها فى ضوء نتائج التقويم، وبعد إجراء التعديلات اللازمة على البرنامج. ومن هنا تستمر الدائرة المفتوحة والتى تتم من علاقة النسق المفتوح بالبيئة وتفاعله معها(٥٠).

ثانياً: مفهوم التنمية المهنية:-

يقصد بالتنمية المهنية "تحسين مستوى الأداء للأخصائيين الاجتماعيين من خلال التزود بالجديد من المعارف، وتنمية الخبرات وصقل المهارات

وتعديل الإتجاهات، والتنمية المهنية بهذا المفهوم عملية مستمرة ومطلوبة حتى نطور من ممارستنا، وحتى تتمكن المهنة من تدعيم وضعها وإثبات وجودها وفعاليتها فى المجتمع، ومن ثم تحظى بالمكانة اللائقة فى المجتمع (٥١). وتولى الدورات التدريبية إهتماماً بزيادة المعارف والمعلومات، وتنمية المهارات اللازمة للممارسة المهنية فى المجال، وكذلك تنمية الإتجاهات الإيجابية نحو المعاقين، وتحسين مستوى أداء الأخصائيين الاجتماعيين لأدوارهم المهنية، وعلى ذلك يمكن أن تتحقق التنمية المهنية من خلال البرامج التدريبية المستمرة.

وهناك من يفرق بين التنمية المهنية والنمو المهنى حيث يرى أن النمو المهنى يحدث ذاتياً بجهود يبذلها الأخصائى الإجتماعى عن طريق وسائله الخاصة وأيضاً كنتيجة للخبرات التى إكتسبها من خلال مزاولة عمله، أما التنمية المهنية فتأتى عن طريق جهود مقصودة ومنظمة وغالباً ما تتم عن طريق التدريب حيث يشار إلى التدريب غالباً بأنه عملية التعليم المقصودة عن طريق الخبرة العملية (٥٢).

وهناك من يخلط بين المفهومين ويرى أن النمو المهنى معنى له إتجاهين متلازمين الأول: يرتبط بالنمو العددى، والثانى يرتبط بتنمية الكفاءة المهنية، ويرى أن النمو المهنى عملية مستمرة لأنه يستهدف الأداء الوظيفى الأصلح وإستغلال الطاقة البشرية أحسن استغلال لترقية العمل مع سرعة الإنجاز (٥٣).

كذلك نجد أن الهدف الرئيسى النمو المهنى هو "رفع مستوى الأداء المهنى للأخصائى الاجتماعى (٥٤)" من خلال تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

- التعرف على كل جديد فى المجال من المعلومات ومهارات وإمكانات.

- إكتساب الإتجاهات الاجتماعية الحديثة التى تساعد على التفاعل والمشاركة الإيجابية.

- إكتساب المفاهيم والإتجاهات التى تساعد على تنمية مشاعر الإنتماء للمهنة.

- تنمية الإتجاهات الإيجابية نحو مجال العمل وعملاءه وفريق العمل.

- إكتساب المهارات فى التسجيل بعد الفهم والخبره.

- إكتساب المهارات التى تمكنه من استخدام قدراته وإمكانياته أقصى استخدام ممكن (٥٥).

ويتحقق النمو المهنى من خلال مناشط متعددة أهمها :-

القراءة والإطلاع، الإشتراك فى دورات تدريبية أثناء العمل، حضور المؤتمرات والندوات، وحضور الاجتماعات الإشرافية، والحلقات البحثية والاجتماعات الدورية بين الأخصائيين الاجتماعيين، والرحلات والزيارات والبعوث وسائل الإعلام الجماهيرى، والدراسات التكميلية والتجديدة (٥٦).

مما سبق نستطيع القول أن هناك نمواً مهنياً ذاتياً، ونمواً مهنياً تهتم به جهة أخرى غير ذات الأخصائى وهو إما نمواً مهنياً أو تنمية مهنية.

وعلى ذلك يمكننا تعريف التنمية المهنية فى بحثنا هذا بأنها :

"تلك العملية التى يتم بها تزويد الأخصائيين الاجتماعيين بالمعلومات والمعارف، وإكسابهم مهارات الممارسة المهنية اللازمة للعمل، وتنمية إتجاهاتهم الإيجابية نحو مجال العمل بهدف تحسين مستوى أدائهم لأدوارهم المهنية". وهو ما تقيسه مقاييس التنمية المهنية.

ثالثاً: الأدوار المهنية للأخصائى الاجتماعى فى مؤسسات رعاية المعاقين(٥٧):

يعرف الدور بأنه "تصرف اجتماعى ينسب إلى شخص له موقف معين فى المجتمع"(٥٨)، وهو "أنواع السلوك المقررة والمحددة لشخص يشغل مكانة معينة(٥٩)، ويستخدم للإشارة إلى السلوك الذى يقوم به شاغل مركز اجتماعى معين ويحدد الأنماط السلوكية التى يتفاعل بها الآخرين، كما يحدد الحقوق والإلتزامات المرتبطة به(٦٠).

ويشير الدور المهنى إلى "وصف السلوك الذى يجب أن يلتزم به الأخصائى الاجتماعى أثناء قيامه بعمله(٦١). وعلى ذلك يتحدد دور الأخصائى الاجتماعى فى بحثنا بأنه "مجموعة الأنشطة والواجبات والمسئوليات التى يمكن أن يمارسها الأخصائى الإجتماعى فى المؤسسة التى يعمل بها(٦٢).

دور الخدمة الاجتماعية فى العمل مع المعاقين:

تعمل الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية المعاقين لتحقيق أهداف إنسانية وإقتصادية وإجتماعية، ومجتمعية، وأيضاً لتحقيق الأهداف الأساسية لمهنة الخدمة الاجتماعية والتى منها:

- المساهمة فى إحداث تغييرات مرغوبة فى الأفراد والجماعات والمجتمعات بقصد إيجاد تكيف متبادل بينهم وبين بيئاتهم الاجتماعية ومساعدتهم على مواجهة مشكلاتهم والوقاية منها.
- مساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات لإستثمار أقصى ما لديهم من قدرات للوصول إلى مستويات اجتماعية لائقة.

ولتحقيق الأهداف السابقة يقوم الأخصائى الاجتماعى فى مجال رعاية المعاقين بممارسة الأدوار الوقائية والعلاجية والتنموية والإنشائية.

دور الأخصائى الاجتماعى فى مؤسسات رعاية المعاقين(٦٣):

وقد قامت الباحثة بتحديد دور عام للأخصائى الاجتماعى فى العمل مع المعاقين، وذلك من خلال خطوط عريضة أو ملامح عامة، مع مراعاة مرونة هذه الخطوط بالشكل الذى يسمح بتطويعها للتتناسب مع أى نوع من أنواع الإعاقات والتصنيفات الفرعية داخل كل فئة على حدة.

ولكى نحدد هذا الدور يجب علينا أن نوضح كل من:

أ- المحددات الآساسية لعمل الأخصائى الاجتماعى.

ب- الاعتبارات التى يجب أن يراعيها الأخصائى الاجتماعى فى عمله مع المعاقين.

جـ- أدوار الأخصائى الاجتماعى فى عمله مع المعاقين.

أ- المحددات الأساسية للعمل: هناك مجموعة من المحددات التى يجب أخذها فى الإعتبار عند العمل مع المعاقين ولعل من أهم هذه المحددات:

١- سن المعاق
٢- نوع الإعاقة وحدتها
٣- شخصية المعاق
٤- حاجات المعاق
٥- بيئة المعاق
٦- طبيعة وظروف المؤسسة

ب- الاعتبارات التى يجب أن يراعيها الأخصائى الا جتماعى فى عمله مع المعاقين:

حتى يستطيع الأخصائى الإجتماعى أن يمارس عمله ودوره بفعالية فى مجال رعاية وتأهيل المعاقين، عليه أن يأخذ فى اعتباره النقاط التالية:

١- عليه أن يستخدم أسلوب الممارسة العامة تلك التى لا تهتم بممارسة طريقة بعينها فى المؤسسة التى يعمل بها لكنها تهتم بالموقف نفسه الذى يتعامل معه، وبالمشكلات والاحتياجات المختلفة للمعاقين، وتطبيق إختصاصات ومسئوليات الممارسة

العامة فى العمل مع المعاقين.

٢- لابد أن يتبنى الأخصائى الاجتماعى إتجاهاً موجباً فى العمل مع المعاقين وتكوين هذا الإتجاه يتحقق من خلال إعداده المهنى والدورات التدريبية قبل وأثناء العمل، فضلاً عن تعاونه وتكامله مع فريق العمل المهنى فى مؤسسات رعاية المعاقين.

٣- عليه أن يتعامل مع المعاق فى ضوء قدراته المتبقية وليس على أساس ما فقده بمعنى عدم التركيز على نواحى العجز وإهمال نواحى القوة.

٤- مراعاة الفروق الفردية بين المعاقين، فبالرغم من أن هناك صفات وخصائص مشتركة بين المعاقين إلا أن لكل معاق فردية التى لابد من إحترامها ومراعاتها.

٥- عليه أن يلتزم بأخلاقيات ومبادئ المهنة والموضوعية والصبر والإهتمام بالمعاقين دون التحيز والمغالاة فى إظهار العطف والشفقة حتى لا يفقد قدرته المهنية.

٦- عليه إجادة أسلوب الإتصال بفئات الإعاقة التى يعمل معها حتى يمكنه مساعدتها وتكوين علاقة مهنية هادفة معهم.

٧- الإهتمام بالبيئة المحيطة بالمعاق (الأسرة، الأصدقاء، المؤسسة... الخ)، والتعامل معهم بما يحقق المناخ الملائم لتقديم الرعاية للمعاق، وتتحقق الاستفادة مما يقدم له من خدمات.

٨- ضرورة توضيح دوره المهنى لفريق العمل المهنى بالمؤسسة التى يعمل فيها، مع فهم أدوارهم المهنية، والتنسيق بينهم والتعاون معهم بما يحقق تكامل الخدمات وتقديمها بفاعلية وتحسين مستواها باستمرار.

٩- عليه أن يلم بالإتجاهات الحديثة فى مجال رعاية المعاقين، ومختلف المداخل والنماذج المهنية التى يمكنه استخدامها فيه.

جـ- أدوار الأخصائى الاجتماعى فى عمله مع المعاقين:

(١) دور الأخصائى الاجتماعى مع نسق المعاق.

(٢) دور الأخصائى الاجتماعى مع نسق أسرة المعاق.

(٣) دور الأخصائى الاجتماعى مع نسق جماعات المعاقين بالمؤسسة.

(٤) دور الأخصائى الاجتماعى مع نسق مجتمع المعاقين بالمؤسسة.

(٥) دور الأخصائى الاجتماعى مع نسق فريق العمل المهنى بالمؤسسة.

(٦) دور الأخصائى الاجتماعى مع نسق المؤسسة.

(٧) دورالأخصائى الاجتماعى مع نسق المجتمع.

وعلى ذلك يمكننا أن نحدد مفهوم الأدوار المهنية للأخصائى الاجتماعى فى مؤسسات رعاية المعاقين بأنها "مجموعة الأنشطة والواجبات والمسئوليات التى يجب أن يمارسها الأخصائى الاجتماعى مع الأنساق المختلفة التى يتعامل معها فى عمله مع المعاقين وهى مع المعاق ذاته، ومع أسرته، ومع جماعات ومجتمع المعاقين بالمؤسسة، ومع فريق العمل المهنى بها، ومع المؤسسة والمجتمع" وهو ما يقيسه مقياس تفهم الأخصائيين الاجتماعيين لأدوارهم المهنية فى مؤسسات رعاية المعاقين.

الإطار المنهجى للدراسة

أولاً: نوع الدراسة ومنهجها

تعد هذه الدراسة أحد بحوث تقييم (تقدير) عائد التدخل المهنى، وتقوم على أساس وصف البرنامج التدريبى، ووصف العلاقة بين كل من البرنامج التدريبى كمتغير مستقل والتنمية المهنية، وتفهم الأخصائيين الاجتماعيين لأدوارهم المهنية كمتغير تابع (٦٤). وتعتمد الدراسة على القياس القبلى والبعدى الجماعة واحدة من الأخصائيين الاجتماعيين، وتعتبر الفروق بين القياسين بمثابة التغير الذى ينتج عن البرنامج التدريبى وإذا أدت النتائج الإحصائية إلى وجود فرق جوهرى بين القياسين فإن ذلك يعنى وجود علاقة (إرتباط) إيجابى (٦٥) بين تطبيق البرنامج التدريبى وتحقيق التنمية المهنية، وتحسين تفهم الأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية وتأهيل المعاقين لأدوارهم المهنية.

وقد تم مراعاة:

- أن يكون المتدربين من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مؤسسات رعاية وتأهيل المعاقين التابعة لوزارة الشئون الاجتماعية.
- عدم تعرض الأخصائيين الاجتماعيين للبرنامج التدريبى موضوع الدراسة من قبل.
- عدم إطالة مدة البرنامج، ويعتبر البرنامج من البرامج قصيرة الأمد نسبياً.
- توفير الإقامة والإعاشة للمتدربين من محافظتى أسوان وكفر الشيخ فى مكان واحد (فندق كايرو بالمعادى).

ثانياً: فروض الدراسة

تم وضع الفروض التالية من خلال تحليل الدراسات السابقة، والإطار النظرى للدراسة، ونوع الدراسة ومنهجها وهذه الفروض هى:

١- "توجد علاقة دالة إحصائياً بين تطبيق البرنامج التدريبى وتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية وتأهيل المعاقين "المتدربين".

ويتم إختبار صحة هذا الفرض باختبار صحة فروضه الفرعية الآتية:-

أ- توجد علاقة دالة إحصائياً بين تطبيق البرنامج التدريبى وزيادة معارف الأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية وتأهيل المعاقين "المتدربين".

ب- توجد علاقة دالة إحصائياً بين تطبيق البرنامج التدريبى وتنمية مهارات الأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية وتأهيل المعاقين "المتدربين".

جـ- توجد علاقة دالة إحصائياً بين تطبيق البرنامج التدريبى وتنمية الإتجاهات الإيجابية نحو المعاقين للأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية وتأهيل المعاقين "المتدربين".

٢- "توجد علاقة دالة إحصائياً بين تطبيق البرنامج التدريبى وتفهم الأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية وتأهيل المعاقين "المتدربين" لأدوارهم المهنية".

ويتم إختبار صحة هذا الفرض باختبار صحة فروضه الفرعية الآتية:

أ- توجد علاقة دالة إحصائياً بين تطبيق البرنامج التدريبى وتفهم الأخصائيين الاجتماعيين "المتدربين" لدورهم المهنى مع المعاقين.

ب- توجد علاقة دالة إحصائياً بين تطبيق البرنامج التدريبى الأخصائيين الاجتماعيين "المتدربين" لدورهم المهنى مع أسر المعاقين.

جـ- توجد علاقة دالة إحصائياً بين تطبيق البرنامج التدريبى وتفهم الأخصائيين الاجتماعيين "المتدربين" لدورهم المهنى مع جماعات المعاقين بالمؤسسة.

د- توجد علاقة دالة إحصائياً بين تطبيق البرنامج التدريبى وتفهم الأخصائيين الاجتماعيين "المتدربين" لدورهم المهنى مع مجتمع المعاقين بالمؤسسة.

هـ- توجد علاقة دالة إحصائياً بين تطبيق البرنامج التدريبى وتفهم الأخصائيين الاجتماعيين "المتدربين" لدورهم المهنى مع فريق العمل المهنى بالمؤسسة.

و- توجد علاقة دالة إحصائياً بين تطبيق البرنامج التدريبى وتفهم الأخصائيين الاجتماعيين "المتدربين" لدورهم مع المؤسسة.

ز- توجد علاقة دالة إحصائياً بين تطبيق البرنامج التدريبى وتفهم الأخصائيين الاجتماعيين "المتدربين" لدورهم مع المجتمع.

ثالثاً: مجالات الدراسة

أ- المجال المكانى: محافظات كفر الشيخ وأسوان والقاهرة، وقد تحدد مكان تطبيق البرنامج التدريبى فى فندق كايرو بالمعادى مقر إقامة المتدربين.

ب- المجال البشرى: الأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية

وتأهيل المعاقين بالمحافظات سالفة الذكر. وقد حدد فريق العمل الحجم المناسب من الأخصائيين الاجتماعيين "المتدربين" فى (٢٢) أخصائى اجتماعى وهم الأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى محافظتى أسوان وكفر الشيخ وعينة عشوائية منهم في محافظة القاهرة. لم يحضر منهم البرنامج التدريبى سوى (١٧) فقط. وفيما يلى عرضاً لتوزيع العينة وفقاً لمكان وجهة العمل، ووفقاً للمؤهل العلمى وسنوات الخبرة فى مجال رعاية وتأهيل المعاقين.

جدول رقم (١)

يوضح "توزيع العينة وفقاً لمكان وجهة العمل"

مكان العمل / جهة العمل	كفر الشيخ	أسوان	القاهرة	المجموع	النسبة
الإدارة العامة للتأهيل	١	–	١	٢	١١,٧٦
مكاتب التأهيل	٥	٢	–	٧	٤١,١٨
مراكز التأهيل	–	٣	–	٣	١٧,٦٥
مؤسسات رعاية المعاقين	–	–	٥	٥	٢٩,٤١
المجموع	٦	٥	٦	١٧	٪١٠٠

جدول رقم (٢)

يوضح "توزيع العينة وفقاً للمؤهل العلمى وسنوات الخبرة في مجال رعاية وتأهيل المعاقين"

سنوات الخبرة / المؤهل العلمى	أقل من ٣ سنوات	٣ - ٦	٦ - ٩	٩ - ١٢	أكثر من ١٢ سنة	المجموع	النسبة
بكالوريوس خدمة إجتماعية	٢	٨	٢	١	٢	١٥	٨٨,٤
ليسانس آداب قسم اجتماع			١			١	٥,٨٨
ماجستير خدمة إجتماعية				١		١	٥,٨٨
المجموع	٢	٨	٣	٢	٢	١٧	٪١٠٠

جـ- المجال الزمنى: إستغرق البرنامج التدريبى فى مراحله المختلفة الفترة من الثلاثاء الموافق ١٩٩٧/١٢/٣٠ حتى الخميس الموافق ١٩٩٨/٥/٢٨م، وتم تطبيق البرنامج التدريبى فى الفترة من الثلاثاء الموافق ٤/٢٨ إلى الخميس الموافق ١٩٩٨/٥/١٤م.

د- أدوات جمع البيانات:

إستعانت الباحثة بالأدوات الآتية:

١- إستمارة مقابلة الخبراء لتحديد الإحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية وتأهيل المعاقين.

٢- لقياس التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين المتدربين إستعانت الباحثة بالمقاييس الآتية:

أ- مقياس المعارف المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مؤسسات رعاية المعاقين.

ب- مقياس الإتجاهات نحو المعاقين.

جـ- مقياس المهارات المهنية اللازمة للعمل فى مجال رعاية المعاقين.

٣- لقياس تفهم الأخصائى الاجتماعى لأدواره المهنية إستعانت الباحثة بمقياس تفهم الإخصائى الاجتماعى لأدواره المهنية فى مؤسسات رعاية وتأهيل المعاقين.

٤- إستمارة إستبار لتقويم البرنامج التدريبى من قبل المتدربين

٥- إستمارة إستبيان للمتدربين لتقويم المدربين.

٦- إستمارة ملاحظة للقائمين بالتدريب "المدربين" لتقويم المتدربين.

وجميع الأدوات سالفة الذكر من إعداد الباحثة. وفيما يلى عرض لها:

١- مقاييس التنمية المهنية:

أ- خطوات إعداد مقياس المعارف المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى موسسات رعاية المعاقين:

*- اعداد فقرات المقياس ودرجته:

أعتمد فى ذلك على الأساس النظرى المتضمن المحتوى النظرى للبرنامج التدريبى وتم تحديد أوزان المقياس بالنسبة للفقرات الموجبة حسبت أوزانها كالتالى:

لا (٥)، غالباً (٤)، أحياناً (٣) ، نادراً (٢) ، لا (١)

أما بالنسبة للفقرات السالبة فحسبت أوزانها كالتالى:

لا (٥)، نادراً (٤)، أحياناً (٣) ، غالباً (٢) ، دائماً (١)

***- إختيار الفقرات المميزة للمقياس:**

طبق المقياس بعد خلط فقراته بطريقة عشوائية منتظمة فى صورته المبدئية على (٥) من أعضاء هيئة التدريس، ممن لهم خبرة وإهتمام بمجال رعاية المعاقين، وتم إختيار الفقرات المميزة، أى التى تلقى قبولاً بحصولها على الدرجة (٥) بنسبة ٦٠٪ وأستبعدت الفقرات غير المميزة، وفى ضوء ذلك صمم المقياس متضمناً (٦٨) فقرة.

***- التأكد من ثبات المقياس:**

طرح المقياس للتأكد من ثباته على عينة من (١٠) مفردة من الأخصائيين الاجتماعيين، وتم حساب معامل إرتباط بيرسون بين نصفى المقياس، واتضح أنه (٨٦,)، والكشف فى جدول حدود الدلالة الإحصائية لمعاملات الإرتباط، إتضح أن ت (٨ ، ٠١,) = ٧٦٥, ، وهذا يدل على وجود دلالة إحصائية عند مستوى معنويه ٠١, وبدرجة ثقة ٩٩٪ مما يدل على ثبات المقياس.

***- التأكد من صدق المقياس:**

تم التأكد من صدق المقياس بالإعتماد على:-

- صدق المحتوى نتيجة إختيار فقرات المقياس من الأساس النظرى للموضوعات التى تم إعدادها فى المحتوى النظرى للبرنامج التدريبى.
- الصدق الظاهرى ويدل عليه مناسبة المقياس للمفحوصين.
- تحقق الصدق الظاهرى وصدق المحتوى بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين.
- حساب الصدق الذاتى عن طريق حساب الجذر التربيعى لمعامل الثبات وأتضح أنه = ٩٢٧, ٠ وهذا يدل على صدق المقياس.

ب- مقياس الإتجاهات نحو المعاقين:

وقد إستعانت الباحثة بالمقياس الذى أعدته لقياس إتجاهات طلاب الخدمة الاجتماعية نحو المعاقين(٦٦). وهو يتكون من (٦٢) فقرة وثلاث رتب للإجابة حسبت أوزانها كالتالى بالنسبة للفقرات الموجبة:

موافق (٣) ، إلى حد ما (٢) ، لا أوافق (١)

وبالنسبة للفقرات السالبة حسبت أوزانها:

لا أوافق (٣) ، إلى حد ما (٢) ، أوافق (١)

وتم إستبعاد فقرتان لعدم إتفاقهما مع المبحوثين، فأصبح عدد فقراته (٦٠) فقرة وقد قامت الباحثة بإجراء ثبات وصدق جديدين للمقياس، حيث تم التأكد من ثبات المقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية كما فى المقياس السابق، وإتضح أن معامل إرتباط بيرسون بين نصف المقياس (٠.٩١) وهذا يدل على وجود دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١) وبدرجة ثقة ٩٩٪ مما يدل على ثبات المقياس.، كما تم حساب الصدق الذاتى للمقياس وأتضح أنه = ٠.٩٥.

جـ- خطوات إعداد مقياس المهارات المهنية:

***- إعداد فقرات المقياس وإختيار فقراته المميزة:**

وإعتمد فى ذلك أيضاً على الأساس النظرى لمحتوى البرنامج التدريبى مع مراجعة بعض المقاييس المرتبطة بموضوع المقياس(٦٧). وحسبت (٥) رتب للإجابة أيضاً، وتم إختيار الفقرات المميزة للمقياس مثلما تم فى مقياس "المعارف المهنية"، وفى ضوء ما تم صمم المقياس متضمناً (٥١) فقرة.

*** التأكد من ثبات وصدق المقياس:**

قامت الباحثة بإجراء الثبات والصدق، كما فى مقياس "المعارف المهنية، وإتضح ثبات المقياس، حيث وجد أن معامل الإرتباط بين نصفى المقياس (٨٨,)، وهذا يدل على وجود دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠١,) وبدرجة ثقة ٩٩٪. ثم تم التأكد من صدق المقياس بالإعتماد على صدق المحتوى، والصدق الظاهرى والصدق الذاتى، وأتضح أن الصدق الذاتى = (٩٣٨, ٠) وهذا يدل على صدق المقياس.

٢- مقياس تفهم الأخصائى الاجتماعى لأدواره فى مؤسسات رعاية المعاقين:

وقد مر بالخطوات السابقة لإعداد المقياس وهى:

***- إعداد فقرات المقياس وإختيار فقراته المميزة:**

وأعتمد فى ذلك أيضاً على الأساس النظرى لموضوع "أدوار الأخصائى الاجتماعى فى مؤسسات رعاية المعاقين"، المعد فى المحتوى النظرى للبرنامج التدريبى وحسبت (٥) رتب للإجابة أيضاً، وتم إختيار الفقرات المميزة مثلما تم فى مقياسى (المعارف، والمهارات المهنية) السابقين، وفى ضوء ذلك صمم المقياس متضمناً (٨٠) فقرة.

***- التأكد من ثبات وصدق المقياس:**

قامت الباحثة بإجراء الثبات والصدق، كما فى المقياسين السابقين، وإتضح ثبات المقياس، حيث وجد أن معامل الإرتباط بين نصفى المقياس = ٨٧, ، وهذا يدل على وجود دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠١,) وبدرجة ثقة ٩٩٪، ثم تم التأكد من صدق المقياس بالإعتماد على صدق المحتوى، والصدق الظاهرى والصدق الذاتى كما فى المقياسين السابقين،

وأتضح أن الصدق الذاتى: ٩٣٢ . .

٣- إستمارة إستبار لتقويم البرنامج التدريبى من قبل المتدربين:

وهى إستمارة تتضمن ثلاثة بنود هى أولاً: بيانات أولية عن المتدربين، وثانياً: عناصر تقويم البرنامج التدريبى ويتضمن تقويم البرنامج التدريبى بصفة عامة من حيث أهمية موضوعاته، وجدتها ومناسبة المكان الذى تم فيه التدريب ومناسبة العدد الذى حضر، وإشباعه لإحتياجاتهم، ثم الإستفادة من المعارف التى تم تزويدهم بها والمهارات والإتجاهات التى إكتسبوها. وقد تم وضع ذلك بصورة متدرجة للإستجابات أعطيت الدرجات:

دائماً (٥) ، غالباً (٤) ، أحياناً (٣) ، نادراً (٢) ، لا (١)

وتضمنت الإستمارة أيضاً بند ثالثاً: ويشتمل على المشكلات التى صادفت المتدرب فى البرنامج التدريبى ومقترحاته لتحسين مستوى الدورات التدريبية المقبلة.

٤- إستمارة إستبيان للمتدربين لتقويم المدربين:

وهى إستمارة يقوم بملئها المتدرب فى نهاية تطبيق البرنامج التدريبى وتشمل بياناتها: تمكن المدرب من الموضوع، وجدة الموضوع ومناسبة الموضوع للمجال ، والإستفادة من المدرب، ومهارته فى توصيل المعلومة، وأسلوبه فى التدريب، واستخدامه الأساليب التدريبية الحديثة، وجدة الأساليب. وأعطيت أيضاً إستجابات متدرجة أعطيت الدرجات السابقة فى الإستمارتين السابقتين.

٥- إستمارة الملاحظة للقائمين بالتدريب لتقويم المتدربين:

وهي إستمارة يقوم بملئها المدرب عن كل متدرب بعد كل جلسة وتشمل بياناتها إنتظامه فى التدريب، ويقظته وإنتباهه، ومشاركته الإيجابية فى المناقشات، وتقديمه لآراء جديدة ومبتكرة، وحرصه على أداء الواجبات والتكليفات، وتعاونه مع زملائه، وإستجابته للتوجيهات، وإتخاذه لأدوار قيادية، وإهتمامه العام بالتدريب. وأعطيت إستجابات متدرجة أعطيت الدرجات التالية:

دائماً (٥) ، غالباً (٤) ، أحياناً (٣) ، نادراً (٢) ، لا (١)

تقويم البرنامج التدريبى وعرض نتائج إختبار الفروض

أولاً: نتائج إختبار صحة فروض الدراسة:

إختبار صحة فرض الدراسة الأول:

القائل: "توجد علاقة دالة إحصائياً بين تطبيق البرنامج التدريبى وتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية وتأهيل المعاقين "المتدربين".

ويتم إختبار صحة هذا الفرض باختبار صحة فروضه الفرعية الآتية:

أ- توجد علاقة دالة إحصائياً بين تطبيق البرنامج التدريبى وزيادة معارف الأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية المعاقين "المتدربين".

ب- توجد علاقة دالة إحصائياً بين تطبيق البرنامج التدريبى وتنمية مهارات الأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية

وتأهيل المعاقين "المتدربين".

جـ- توجد علاقة دالة إحصائياً بين تطبيق البرنامج التدريبى وتنمية الإتجاهات الإيجابية نحو المعاقين للأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية وتأهيل المعاقين "المتدربين".

وقبل عرض ما أسفرت عنه التحليلات الإحصائية الخاصة بإختبار صحة الفرض الأول للدراسة، فيما يلى جدولان يمثلان مستويات التنمية المهنية فى ضوء الدرجات والنسب المئوية والتقديرات التى سيتم فى ضوئها توضيح مستويات التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين قبل وبعد حصولهم على البرنامج التدريبى.

جدول رقم (٣)

يوضح "مستويات التنمية المهنية

فى ضوء الدرجات والنسب المئوية والتقديرات الممثلة لها"

التقديرات والنسب المئوية / مقاييس التنمية المهنية	ممتاز	جيد جداً	جيد	مقبول	ضعيف	ضعيف جداً
	٩٠٪ فأكثر	٧٥٪	٦٠٪	٥٠٪	٤٠٪	٣٩٪ فأقل
	الدرجة	الدرجة	الدرجة	الدرجة	الدرجة	الدرجة
المعـــــارف	٣٠٦	٢٥٥	٢٠٤	١٧٠	١٣٦	١٣٢,٦
الإتجـــــاهات	١٦٢	١٣٥	١٠٨	٩٠	٧٢	٧٠,٢
المهـــــارات	٢٢٩,٥	١٩١,٢٥	١٥٣	١٢٧,٥	١٠٢	٩٩,٤٥

جدول رقم (٤)

يوضح "مستويات التنمية المهنية فى ضوء درجات الأخصائيين الاجتماعيين "المتدربين" على مقاييس التنمية المهنية والنسب المئوية لها قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبى"

المعاملات الإحصائية / مقاييس التنمية المهنية	الدرجة على المقياس		المتوسط		النسبة المئوية		نسبة التغير
	قبلى	بعدى	قبلى	بعدى	قبلى	بعدى	
المعـــــــارف	٢٢٩٥	٣٧٥٧	١٣٥	٢٢١	٣٩,٧	٦٥	٢٥,٣
الإتجـــــــاهات	٢٠٠٦	٢٤٣١	١١٨	١٤٣	٦٥,٥	٧٩,٤	١٤,٤
المـهـــــــارات	١٨٨٧	٢٦٥٢	١١١	١٥٦	٤٣,٥	٦١,٢	١٧,٧

يوضح الجدول السابق مستوى التنمية المهنية خاصة فى معلومات ومعارف الأخصائيين الاجتماعيين قبل تطبيق البرنامج التدريبى وحصولهم على تقدير ضعيف جداً يليها المهارات ودرجتها أيضاً ضعيفة بينما كانت إتجاهاتهم نحو المعاقين والعمل فى مجال رعاية العاقين جيدة، ونجد تحسن فى درجات الأخصائيين الاجتماعيين على مقاييس التنمية المهنية، فأصبحت المعارف والمعلومات والمهارات جيدة، وإتجاهاتهم جيدة جداً وذلك بعد تطبيق البرنامج التدريبى. ولحساب دلالة الفروق إحصائياً تم تطبيق إختبار (ت) وفيما يلى نتائج ذلك:-

جدول رقم (٥)

يوضح "نتائج إختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بين درجات الأخصائيين الاجتماعيين على مقاييس التنمية المهنية قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبى"

المعاملات الإحصائية / مقاييس التنمية المهنية	متوسط الفروق (ف)	مجـ ف	مجـ ف٢	ع ف	(ت) المحسوبة	(ت) الجدولية	دلالة الفروق
المعـــارف	٨٦	١٤٦٢	١٢٠٢٣٣	١٨,٣٦٩	٤,٤٥٥	٢,٩٢١	دالة عند مستوى معنوية ٠,٠١ وبدرجة ثقة ٩٩٪ وبدرجات حرية (١٦)
الإتجـــاهات	٢٥	٤٢٥	١٠٧٦٩	٣,٠٠	٦,٠٦	٢,٩٢١	
المهـــارات	٤٥	٧٦٥	٣٧٢٦٠	١٣,٣١	١٣,٩	٢,٩٢١	

ويتضح من الجدول السابق أن الفروق بين درجات الأخصائيين الاجتماعيين قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبى فروق ذات دلالة إحصائية، وذلك لأن قيمة (ت) المحسوبة ، من (ت) الجدولية على مقاييس التنمية المهنية مما يدل على زيادة معارفهم ومعلوماتهم ونمو مهاراتهم وإتجاهاتهم الإيجابية، مما يدل على كفاءة البرنامج التدريبى ويثبت ويحقق صحة فرض الدراسة الأول بفروضه الفرعية.

إختبار صحة فرض الدراسة الثانى:

القائل: "توجد علاقة دالة إحصائياً بين تطبيق البرنامج التدريبى وتفهم الأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية وتأهيل المعاقين

"المتدربين" لأدوارهم المهنية".

ويتم إختبار صحة هذا الفرض باختبار صحة الفروض الفرعية الآتية:

أ- توجد علاقة دالة إحصائياً بين تطبيق البرنامج التدريبى وتفهم الأخصائيين الاجتماعيين "المتدربين" لدورهم المهنى مع المعاق.

ب- توجد علاقة دالة إحصائياً بين تطبيق البرنامج التدريبى وتفهم الأخصائيين الاجتماعيين "المتدربين" لدورهم المهنى مع أسر المعاقين.

جـ- توجد علاقة دالة إحصائياً بين تطبيق البرنامج التدريبى وتفهم الأخصائيين الاجتماعيين "المتدربين" لدورهم المهنى مع جماعات المعاقين بالمؤسسة.

د- توجد علاقة دالة إحصائياً بين تطبيق البرنامج التدريبى وتفهم الأخصائيين الاجتماعيين "المتدربين" لدورهم المهنى مع مجتمع المعاقين بالمؤسسة.

هـ- توجد علاقة دالة إحصائياً بين تطبيق البرنامج التدريبى وتفهم الأخصائيين الاجتماعيين "المتدربين" لدورهم المهنى مع فريق العمل المهنى بالمؤسسة.

و- توجد علاقة دالة إحصائياً بين تطبيق البرنامج وتفهم الأخصائيين الاجتماعيين "المتدربين" لدورهم المهنى مع المؤسسة.

ز- توجد علاقة دالة إحصائياً بين تطبيق البرنامج التدريبى وتفهم الأخصائيين الاجتماعيين "المتدربين" لدورهم المهنى مع المجتمع.

وفيما يلى عرض للدرجات المعيارية والنسب المئوية وتقديراتها على مقياس "تفهم الأخصائيين الاجتماعيين لأدوارهم المهنية"، وسوف يتم فى ضوئها مقارنة درجات الأخصائيين الاجتماعيين قبل وبعد تطبيق البرنامج

التدريبى ثم عرض لنتائج إختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بينهما.

جدول رقم (٦)

يوضح "الدرجات المعيارية والنسب المئوية وتقديراتها علي مقياس تفهم الأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية وتأهيل المعاقين لأدوارهم المهنية"

التقديرات والنسب المئوية / أبعاد المقياس	ممتاز	جيد جداً	جيد	مقبول	ضعيف	ضعيف جدا
	٩٠٪ فاكثر	٧٥٪	٦٠٪	٥٠٪	٤٠٪	٣٩٪ فأقل
	الدرجة	الدرجة	الدرجة	الدرجة	الدرجة	الدرجة
دوره مع نسق المعاق	٧٢	٦٠	٤٨	٤٠	٣٢	٣١,٢
دوره مع نسق أسر المعاق	٥٨,٥	٤٨,٧٥	٣٩	٣٥,٥	٢٦	٢٥,٣٥
دوره مع نسق جماعات المعاقين بالمؤسسة	٦٣	٥٢,٥	٤٢	٣٥	٢٨	٢٧,٣
دوره مع نسق مجتمع المعاقين بالمؤسسة	٣٦	٣٠	٢٤	٢٠	١٦	١٥,٦
دوره مع نسق فريق العمل المهنى بالمؤسسة	٣٦	٣٠	٢٤	٢٠	١٦	١٥,٦
دوره مع نسق المؤسسه	٤٠,٥	٣٣,٧٥	٢٧	٢٢,٥	١٨	١٧,٥٥
دوره مع المجتمع	٥٤	٤٥	٣٦	٣٠	٢٤	٢٣,٤
الدرجة الكلية	٣٦٠	٣٠٠	٢٤٠	٢٠٠	١٦٠	١٥٦

جدول رقم (٧)

يوضح "درجات الأخصائيين الاجتماعين والنسب المئوية لها على مقياس تفهم الأخصائيين الاجتماعيين لأدوارهم المهنية قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبى"

م	المعاملات الإحصائية / ابعاد المقياس	الدرجة على المقياس		المتوسط		النسبة المئوية		نسبة التغير
		قبلى	بعدى	قبلى	بعدى	قبلى	بعدى	
أ-	دوره مع نسق المعـــاق	٥٧٨	٩٠١	٣٤	٥٣	٤٢,٥	٦٦,٢٥	٢٣,٧٥
ب-	دوره مع نسق أسر المعاق	٣٥٧	٨٦٧	٢١	٥١	٣٢,٣	٧٨,٤٦	٤٦,١٦
جـ	دوره مع جماعات المعاقين بالمؤسسة	٤٧٦	٧٩٩	٢٨	٤٧	٤٠	٦٧,١٤	٢٧,١٤
د-	دوره مع مجتمع المعاقين بالمؤسسة	٣٥٧	٤٩٣	٢١	٢٩	٥٢,٥	٧٢,٥	٢٠
هـ	دوره مع فريق العمل المهنى بالمؤسسة	٢٧٢	٥٦١	١٦	٣٣	٤٠	٨٢,٥	٤٢,٥
و-	دوره مع نسق المؤسســة	٣٩١	٥٧٨	٢٣	٣٤	٥١,١١	٧٥,٥٥	٢٤,٤٤
ز-	دوره مع نسق المجتـمع	٤٠٨	٧١٤	٢٤	٤٢	٤٠	٧٠	٣٠
	الدرجـــة الكلية	٢٨٣٩	٤٩١٣	١٦٧	٢٨٩	٤١,٧٥	٧٢,٢٥	٣٠,٥

يتضح من الجدولين السابقين مستوى تفهم الأخصائيين الإجتماعيين لأدوارهم المهنية قبل تطبيق البرنامج التدريبى (ضعيف)، خاصة دورهم مع أسر المعاقين حيث كان تفهمهم (ضعيف جداً) بالرغم من أن الإتجاهات الحديثة تركز على أهمية هذا الدور لذا أعطى تركيز فى البرنامج التدريبى من خلال المحاضرات النظرية والأفلام التعليمية والمناقشات الجماعية وورش العمل الموضحة للنماذج العالمية والمحلية لأهمية وكيفية أداء هذا الدور، لذا نجد أن تفهمهم له تحسن فأصبح (جيد جداً) بعد التدريب، كذلك نجد تفهمهم لأدوارهم مع أنساق كل من (المعاق، ومع جماعات المعاقين، ومع فريق العمل المهنى، ومع المجتمع)، كان (ضعيفاً) قبل تطبيق البرنامج

التدريبى وأصبح (جيداً) مع المعاق، وجماعات المعاقين و(جيد جداً) مع نسق فريق العمل المهنى، و(جيداً) مع نسق المجتمع، بينما نجد تفهمهم لأدوارهم مع نسق مجتمع المعاقين ومع المؤسسة كان (مقبولاً) وأصبح (جيد)، و(جيد جداً) على التوالى بعد تطبيق البرنامج التدريبى مما يعنى إرتفاع مستوى تفهمهم لأدوارهم المهنية فأصبح (جيداً) بعد أن كان (ضعيفاً).

وبحساب دلالة الفروق بين القياسين، تم تطبيق إختبار (ت) فحصلنا على النتائج الآتية:-

جدول رقم (٨)

يوضح "نتائج إختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بين درجات الأخصائيين الاجتماعيين على مقياس تفهم الأدوار المهنية قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبى"

م	المعاملات الإحصائية / ابعاد المقياس	متوسط الفروق (ف)	مجـ ف	مجـ ف٢	ع ف	(ت) المحسوبة	(ت) الجدولية	دلالة الفروق
أ-	دوره مع نسق المعـــاق	١٩	٣٢٣	٦٢٣٩	٦,٣٧٥	١٢,٢٨٨	٢,٩٢١	دال عند
ب-	دوره مع نسق أسرة المعاق	٣٠	٥١٠	١٦٨١٣	٩,٧	١٢,٧٥	٢,٩٢١	مستوى
جـ	دوره مع جماعات المعاقين بالمؤسسة	١٩	٣٢٣	٦٢٩٧	٣,١٦	٢٤,٧٩	٢,٩٢١	معنوية
د-	دوره مع مجتمع المعاقين بالمؤسسة	٨	١٣٦	١٢٧١	٣,٣٨	٩,٧٥٨	٢,٩٢١	٠,٠١
هـ-	دوره مع فريق العمل المهنى بالمؤسسة	١٧	٢٨٩	٥٩٦٣	١,٧٦٧	٨,٦٥	٢,٩٢١	وبدرجة
و-	دوره مع نسق المؤسســة	١١	١٨٧	٢١٤٧	٢,٣٧	١٩,١٢	٢,٩٢١	ثقة ٩٩٪
ز-	دوره مع نسق المجتـمع	١٨	٣٠٦	٥٩٦٨	٥,٣٦	١٣,٨٤٦	٢,٩٢١	وبدرجات
								حرية
	الدرجـــة الكليـة	١٢٢	٢٠٧٤	٢٤٩٦٩٨	١٤,٤	٣٤,٨٧	٢,٩٢١	(١٦)

يتضح من الجدول السابق أن الفروق بين درجات الأخصائيين الاجتماعيين قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبى فروق ذات دلالة إحصائية، مما يدل على وجود علاقة بين ايجابية تطبيق البرنامج التدريبى وتفهم الأخصائيين الاجتماعيين لأدوارهم المهنية ويؤكد صحة فرض الدراسة الثانى بفروض الفرعية وباختبار صحة فروض الدراسة يتحقق الأهداف الثلاث الأولى للدراسة.

ثانياً: نتائج تقويم البرنامج التدريبى:

سوف يتم تقويم البرنامج التدريبى من خلال:-

١- عرض نتائج عناصر تقويم البرنامج التدريبى من وجهة نظر المتدربين.

٢- عرض نتائج تقويم المدربين من وجهة نظر المتدربين.

٣- عرض نتائج تقويم المتدربين من وجهة نظر المدربين.

(١) عرض نتائج عناصر تقويم البرنامج التدريبى من وجهة نظر المتدربين:-

ويتم ذلك من خلال عرض لدرجة كل عنصر من عناصر التقويم والنسبة المئوية له وتقديراته لكل عنصر على حدة ولجميع العناصر ككل من وجهة نظر المتدربين، والمشكلات ومقترحاتهم لمواجهتها.

جدول رقم (٩)

يوضح "نتائج عناصر تقويم البرنامج التدريبى"

م	عناصـــر التقويـــم	الدرجـة	النســبة	المستوى
	(أ) عـــــام:			
١-	جدة الموضوعات	٨١	٩٥,٢٩	ممتاز
٢-	أهمية الموضوعات	٨١	٩٥,٢٩	ممتاز
٣-	مناسبة وسائل التدريب	٨١	٩٥,٢٩	ممتاز
٤-	مناسبة الموضوعات لطبيعة المجال	٧٦	٨٩,٤١	جيد جداً
٥-	الحاجة إلى الموضوعات	٧٨	٩١,٧٦	ممتاز
٦-	مناسبة المكان الذى تم فيه التدريب	٨٠	٩٤,١٢	ممتاز
٧-	مناسبة العدد الذى حضر التدريب من الدارسين	٨٤	٩٨,٨	ممتاز
	المجمـوع	٥٦١	٩٤,٢٩	ممتاز
	(ب) الإستفـادة مـن المعـارف:			
٨-	أساسيات ومتطلبات فى مجال رعاية المعاقين	٧٦	٨٩,٤١	جيد جداً
٩-	الإتجاهات الحديثة فى مجال رعاية المعاقين	٧٨	٩١,٧٦	ممتاز
١٠-	تأهيل المعاقين	٨٠	٩٤,١٢	ممتاز
١١-	أدوار الأخصائى الإجتماعى فى المجال	٨٢	٩٦,٤٧	ممتاز
١٢-	طرق دراسة وتشخيص الحالات الفردية	٨٠	٩٤,١٢	ممتاز

م	عناصـــــر التقويـــــم	الدرجـــة	النســـبة	المستوى
١٣-	التفاعل الإجتماعى لجماعات المعاقين	٨٣	٩٧,٦٥	ممتاز
١٤-	أساليب التسجيل للحالات الفردية	٨٠	٩٤,١٢	ممتاز
١٥-	أساليب تسجيل النشاط الجماعى	٧٩	٩٢,٩٤	ممتاز
١٦-	تخطيط برامج الرعاية الإجتماعية المتكاملة	٧٧	٩٠,٥٩	ممتاز
١٧-	العلاج الإجتماعى للمعاقين	٨٠	٩٤,١٢	ممتاز
١٨-	ديناميات العمل الفريقى	٨٣	٩٧,٦٥	ممتاز
١٩-	البرامج الجماعية لجماعات المعاقين	٨٠	٩٤,١٢	ممتاز
٢٠-	الرعاية الأسرية للمعاقين	٨٣	٩٧,٦٥	ممتاز
	المجمـــوع	١٠٤١	٩٤,٢١	ممتاز
	(جـ) الإستفادة من المهارات :-			
٢١-	مهارات الدراسة والتشخيص	٧٦	٨٩,٤١	جيد جداً
٢٢-	مهارات حل المشكلات	٨٢	٩٦,٤٧	ممتاز
٢٣-	مهارات الرعاية المؤسسية	٨٠	٩٤,١٢	ممتاز
٢٤-	مهارات الرعاية الأسرية	٧٩	٩٢,٩٤	ممتاز
٢٥-	مهارات أداء الدور	٧٧	٩٠,٥٩	ممتاز
٢٦-	مهارات التسجيل	٦٩	٨١,١٨	جيد جداً
٢٧-	مهارات العلاج الجماعى	٧٣	٨٥,٨٨	جيد جداً
٢٨-	مهارات إعداد البرامج الجماعية	٧٩	٩٢,٩٤	ممتاز
٢٩-	مهارات العمل الفريقى	٧٩	٩٢,٩٤	ممتاز
	المجمـــوع	٦٩٤	٩٠,٧٢	ممتاز
	(د) الإستفادة من الإتجاهات :-			
٣٠-	تنمية معتقداتهم ومعرفتهم نحو المعاقين وكل ما يتعلق بهم.	٨٣	٩٧,٦٥	ممتاز
٣١-	تنمية الجانب العاطفى والوجدانى نحو المعاقين	٨١	٩٥,٢٩	ممتاز
٣٢-	تنمية إستعداداتهم السلوكية للعمل فى مؤسسات رعاية المعاقين.	٧٧	٩٠,٥٩	ممتاز
	المجمـــوع	٢٤١	٩٤,٥١	ممتاز
	المجمـــوع الكلـــى	٢٥٣٦	٩٣,٢٣	ممتاز

يتضح من الجدول السابق آراء الأخصائيين الاجتماعيين (المتدربين) فى البرنامج التدريبى، وعلى الرغم من إرتفاع مستوى البرنامج التدريبى، فحصل على نسبة ٢٣ , ٩٣٪ وهذا يعنى أن البرنامج التدريبى ممتاز من وجهة نظرهم، وهذا يتفق مع نتائج إختبار فروض الدراسة التى أوضحت وجود علاقة إيجابية بين تطبيق البرنامج التدريبى والتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين وتحسين تفهمهم لأدوارهم المهنية، إلا أن ذلك لم يكن بنفس درجة مستوى نجاح البرنامج التدريبى من وجهة نظرهم وذلك لتدنى وضعف المستوى المهنى للمتدربين، قبل حصولهم على البرنامج التدريبى. وفيما يلى عرض للمشكلات التى واجهتهم أثناء البرنامج التدريبى ومقترحاتهم لمواجهتها:

المشكلات التى صادفت الأخصائيين الاجتماعيين أثناء البرنامج التدريبى من وجهة نظرهم:

- عدم وجود برنامج ترفيهى للأخصائيين الإجتماعيين المتدربين فى الفترة المسائية وأيام الأجازات وذلك بنسبة ٦٩ , ٧٠٪.
- كثرة المحاضرات النظرية رغم الإستفادة منها بنسبة ١٨ , ٤١٪.
- تنفيذ البرنامج التدريبى خلال فترة إمتحانات أبناء الأخصائيين الاجتماعيين المتدربين بنسبة ٢٩ , ٣٥٪.
- قلة الأفلام التعليمية المعروضة وذلك بنسبة ٤١ , ٢٩٪.
- طول فترة المحاضرة الأولى (٣ ساعات) مستمرة وذلك بنسبة ٤١ , ٢٩٪.

أما مقترحاتهم لمواجهتها تتمثل فى:

- زيادة عدد الدورات التدريبية على فترات مستمرة وذلك بنسبة ٩٤,١٢٪.
- توفير القيام بزيارات للمؤسسات النموذجية فى مجال رعاية وتأهيل المعاقين بنسبة ٨٨,٢٤٪.
- زيادة عدد الأفلام التعليمية الأجنبية والمحلية وذلك بنسبة ٥٢,٩٤٪.
- الحصول على محاضرة عامة من أساتذة علم النفس تضم معهم الأخصائيين النفسيين وذلك بنسبة ٤٧,٠٦٪.
- إختيار التوقيت المناسب للدورة التدريبية بعيداً عن إمتحانات أبناء المتدربين وذلك بنسبة ٣٥,٢٩٪.
- عقد دورة تدريبية تضم فريق العمل المهنى وذلك بنسبة ١٧,٠٦٪.

٢- عرض نتائج تقويم المدربين من وجهة نظر المتدربين:

وذلك بعرض درجات عناصر هذا التقويم والنسبة المئوية له ومستواه فيما يلى:-

جدول رقم (١٠)

يوضح "نتائج تقويم المدربين"

م	عناصر التقويم	الدرجة	النسبة	المستوى
١-	التمكن من الموضوع	٧٧	٩٠,٥٩	ممتاز
٢-	جدة الموضوعات	٧٣	٨٥,٨٨	جيد جداً
٣-	مناسبة الموضوع للمجال	٧٧	٩٠,٥٩	ممتاز
٤-	الإستفادة من المدرب	٧٧	٩٠,٥٩	ممتاز
٥-	مهارة المدرب فى توصيل المعلومة	٨١	٩٥,٢٩	ممتاز
٦-	أسلوب المدرب فى التدريب	٧٨	٩١,٧٦	ممتاز
٧-	إستخدامه للأساليب التدريبية الحديثة	٧٥	٨٨,٢٤	جيد جداً
٨-	تنوع الأساليب التدريبية	٧٣	٨٥,٨٨	جيد جداً
	المجموع	٦١١	٨٩,٨٥	جيد جداً

٣- عرض نتائج تقويم المتدربين من وجهة نظر المدربين:

وتم ذلك من خلال ملئ إستمارة تقويم المتدرب فى نهاية كل جلسة تدريبية ثم تم حساب متوسط درجات المتدربين ككل فى نهاية البرنامج

التدريبى ونسبتها المئوية العامة للمتدربين ككل وفيما يلى عرض لهذه النتائج:-

جدول رقم (١١)

يوضح "نتائج تقويم المتدربين"

م	عناصر التقويم	الدرجة	النسبة	المستوى
١-	الإنتظام فى التدريب	٧٧	٩٠,٥٩	ممتاز
٢-	اليقظة والإنتباه	٦٩	٨١,١٨	جيد جداً
٣-	المشاركة الإيجابية فى المناقشات	٧٣	٨٥,٨٨	جيد جداً
٤-	تقديم آراء جديدة	٦١	٧١,٧٦	جيد
٥-	الحرص على أداء الواجبات والتكليفات	٧٤	٨٧,٠٦	جيد جداً
٦-	التعاون مع الزملاء	٨١	٩٥,٢٩	ممتاز
٧-	الإستجابة للتوجيهات	٨١	٩٥,٢٩	ممتاز
٨-	إتخاذ أدوار قيادية	٦٥	٧٦,٤٧	جيد جداً
٩-	الإهتمام العام بالتدريب	٨٣	٩٧,٦٥	ممتاز
	المجموع	٦٦٤	٨٦,٨٠	جيد جداً

وتتفق نتائج الجدول السابق مع ما أسفرت عنه نتائج إختبار صحة فروض الدراسة، مع آراء الأخصائيين الاجتماعيين (المتدربين) فى البرنامج التدريبى (الدورة التدريبية) التى تم حصولهم عليها.

مناقشة نتائج الدراسة:

أوضحت نتائج إختبار الفروض وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين تطبيق البرنامج التدريبى وزيادة المعلومات ومعارف الأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى رعاية وتأهيل المعاقين وتنمية مهاراتهم المهنية وإتجاهاتهم نحو المعاقين والعمل فى المجال. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من "نوريس Norris" التى أوضحت أن البرنامج التدريبى أدى إلى أن إتجاهات المعلمين نحو الأطفال غير العاديين أصبحت أكثر تقبلاً وواقعية. ومع دراسة " شابمان Chpman" حيث أوضحت نتائجها أن البرنامج التدريبى أدى إلى تغييرات إيجابية ذات دلالة فى معارف وإتجاهات المعلمين تجاه الأطفال غير العاديين.

بينما إختلفت مع دراسة "فنتون Fenton" التى أظهرت عدم فعالية البرنامج التدريبى فى زيادة معلومات المعلمين وتنمية اتجاهتهم الإيجابية نحو التلاميذ المعاقين أما بالنسبة لدراسات الخدمة الاجتماعية التى إهتمت باعداد وتنفيذ وتقويم برامج تدريبية وإن كانت فى مجالات أخرى غير المعاقين فقد إتفقت نتائجها مع نتائج الدراسة فيما يتعلق بعلاقة وإرتباط البرامج التدريبية فى زيادة معارف وتنمية المهارات والاتجاهات المهنية، وتحسن الأداء المهنى للأخصائيين الاجتماعيين الحاصلين عليها ومن هذه الدراسات دراسة "تشونج وكانبا Cheung & Canba" ١٩٩٢ ، ودراسة "رفيق الصعيدى" ١٩٩٤، ودراسة "فاطمة عبد الله" ١٩٩٥ ، "وإيمان أحمد موسى" ١٩٩٧، و "جمال شحاته" ١٩٩٧. مما يؤكد ضرورة الإهتمام بالدورات (البرامج) التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين فى مختلف المجالات قبل وأثناء العمل، ويشجع على ذلك إهتمام الأخصائيين الاجتماعيين (المتدربين) الذى أظهرته نتائج الدراسة.

هذا وتؤكد الباحثة على أن الأهداف النهائية لبرامج التدريب هي تحسين أداء الأخصائيين الاجتماعيين لأدوارهم المهنية عملياً، إلا أن تعديل السلوك يحتاج إلى بعض الوقت لكى يظهر واضحاً عند التقويم. وبالرغم من التقويم الذى أجرته الباحثة إلا أنها تؤكد على ضرورة وأهمية "تقويم الأداء الفعلى" بعد فترة زمنية (حوالى ستة أشهر) ذلك لأنه السبيل الحقيقى الواقعى للتعرف على مدى تطبيق المتدرب لما إكتسبه من معارف ومهارات وإتجاهات، وتفهم لأدواره المهنية، فى أداءه لعمله وعلى أن يتم ذلك بوسائل متعددة من أهمها الملاحظة المقننة وغيرها من الأساليب التى تستخدم فى قياس الأداء الفعلى، مع إستمارة مقابلة تربط بين التغيرات فى السلوك ونقاط محدودة فى محتوى مادة التدريب وأهدافه، وكذلك يمكن قياس التغير فى المعارف والمهارات والإتجاهات باستخدام مقاييس الدراسة.

كذلك ترى الباحثة الإهتمام بتذليل الصعوبات التى تعوق أداء الأخصائيين الاجتماعيين لأدوارهم المهنية فى المجال، تلك التى إنبثقت عن ورش العمل، والمناقشات الجماعية للمتدربين مع الباحثة وبلورها المتدربين ووضعوا المقترحات لها، وأظهرت الهيئة المشرفة على المشروع إهتمام بها ووعدت بعرضها على المسئولين لتذليل ما أمكن منها، وأهمها عدم توفير الإمكانيات المادية والبشرية في مؤسسات رعاية وتأهيل المعاقين حتى يمكن للمتدرب تطبيق ما تعلمه، وعدم تفهم وتقدير الرؤساء فى العمل لأدوارهم المهنية وما طرأ عليها من تغيير مما يستوجب الإهتمام بتدريب الرؤساء أنفسهم.

كما ترى الإهتمام بنتائج الدراسة وخاصة فيما يتعلق بكل جديد فى المجال وتحديث معارف الأخصائيين الاجتماعيين، ودراسة الطرق المختلفة لتنمية مهاراتهم المهنية فى المجال وكذلك الإهتمام بدور الأخصائى مع

الأنساق الآتية (المعاق، وجماعات المعاقين، ومجتمع المعاقين، والمجتمع)، مع الإستمرار فى الإهتمام بدوره مع نسق أسرة المعاق لأهميته. وكذلك الأخذ فى الاعتبار تنظيم محاضرات عامة لفريق العمل المهنى من المتدربين، على أن يراعى أن يمثل المتدربين من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مؤسسات رعاية المعاقين بمختلف أنواعها. وكذلك مراعاة توفير زيارات ميدانية لنماذج من مؤسسات رعاية وتأهيل المعاقين نظراً لعدم تمكن المتدربين فى البرنامج الحالى من القيام بها، مع زيادة عدد الأفلام التعليمية الأجنبية والمحلية مع الإهتمام بالإجابات الخاطئة للمتدربين على مقاييس الدراسة ذلك لأنه يعتبر مؤشر لضرورة الإهتمام بها والتركيز عليها فى الدورات المقبلة التى ستعمم على مستوى الجمهورية إن شاء الله.

وتوصى الباحثة بضرورة الإهتمام والتعاون من جانب كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، ببحث إمكانية إنشاء "مركز للتدريب" مهمته دراسة الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين فى المجالات المختلفة، والتخطيط للبرامج التدريبية وتنفيذها وتقويمها، وذلك حتى يمكن المساهمة في تنميتهم مهنياً، وتحسين مستوى أدائهم لأدوارهم المهنية، ويساهم فى تحقيق أهداف المهنة ورفع مكانتها فى المجتمع، والمساهمة فى مواجهة مشكلات المجتمع وتحقيق أهدافه المختلفة فى جميع المجالات ولمختلف فئاته.

المراجع:

1- Baker, B.,: **Introductin to Exceptional Children,** (N.Y., 1993) P. 223.

٢- ماهر أبو المعاطى: "دور الأخصائى الاجتماعى فى تحقيق الرعاية المتكاملة للمعوقين فاقدى الأطراف"، فى: المؤتمر العلمى الثانى، (جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩٨٨) ص٦١.

3- Compton R., and Galaway B.,: **Sacial work process,** (N. Y. m Dorthy press, 1979) P. 38.

٤- إسماعيل صبرى عبد الله: "التنمية البشرية المفهوم والقياس والدلالة"، ورقة عمل فى: المؤتمر العلمى السابع، (جامعة القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩٩٤) ص ص٢٥- ٢٦.

5- Sterns, H. & Saunders R., : **Training and education in the elderly,** (N.Y., un pubished paper, June, 1978) P. 51.

٦- نوال المسيرى: المعوقات التى تواجه مراكز تدريب التثقيف الفكرى لرعاية الطفولة المتخلفة عقلياً، "دراسة وصفية مقارنة لمراكز تدريب التثقيف الفكرى"، رسالة دكتوراه، غير منشورة، (جامعة حلوان، كلية الخدمة **الاجتماعية**، ١٩٨٤).

٧- سعاد بسيونى: "دراسة ميدانية لبعض مشكلات تعليم الصم فى ج.م.ع" ، فى: المؤتمر الدولى الحادى عشر للإحصاء والحسابات العلمية والبحوث الاجتماعية والسكانية، (القاهرة، ١٩٨١) ص١٧.

٨- ماهر أبو المعاطى: مرجع سابق ص ٦١.
٩- ملاك أحمد الرشيدى: "المدخلات والمخرجات فى مراكز التثقيف الفكرى" فى: المؤتمر العلمى الثانى لكلية الخدمة الاجتماعية، (جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٠-١١ ديسمبر،١٩٨٨).
١٠- أحمد محمد نصر محمد: تقويم ممارسة الخدمة الاجتماعية مع الأطفال المتخلفين عقلياً رسالة ماچستير، غير منشورة، (جامعة القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩٩١) ص ص١٨٣ - ١٩٣.
١١- عبد المطلب القريطى: "دراسة لإتجاهات طلاب الجامعة نحو المعوقين وعلاقتها ببعض المتغيرات"، فى: المؤتمر الثامن لعلم النفس فى مصر، (القاهرة، الأنجلو المصرية، ١٩٩٢) ص ص ٢٨٦ - ٢٨٧.
١٢- نظيمة أحمد سرحان: "العلاقة بين الإعداد المهنى وإتجاهات طلاب الخدمة الاجتماعية نحو المعاقين"، بحث فى المؤتمر العلمى الثامن، (جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٦-١٨ مارس ١٩٩٥) ص٨٠٦.

13- Rodney S., & Ravindra H.,: **Curriculum evaluation for lifelong education**, (Oxford, pergman press, 1977) P.3.

١٤- أحمد فؤاد عبد الجواد: "كيف يواصل المعلم نموه المهنى"، بحث فى: مجلة التربية الحديثة، (العدد الأول، أكتوبر، ١٩٦٩)

ص٢٠.

١٥- سيد أبو بكر حسانين: طريقة الخدمة **الاجتماعية** فى تنظيم المجتمع، (القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٧٦) ص ص ٤٧٩ - ٤٨٠.

١٦- عبد المنعم شوقى: تنمية المجتمع وتنظيمه، (القاهرة، مكتبة نهضة الشرق، ١٩٨٠) ص ٢١٢.

١٧- نظيمة أحمد سرحان: "النمو المهنى المستمر للأخصائى الاجتماعى"، بحث فى: المؤتمر القومى السنوى الثانى لمركز تطوير التعليم الجامعى، (جامعة عين شمس، مركز تطوير التعليم الجامعى، ١٩٩٥) ص ٢٠٠عن:

- عبد العزيز فهمى: "مقياس معوقات دور الطالب"، بحث فى: المؤتمر العلمى الثانى، مرجع سابق.

- نصر خليل عمران: دور نقابة المهن الاجتماعية فى مواجهة المشكلات المهنية للأخصائى الاجتماعى المدرسى، رسالة ماجستير، غير منشورة، (جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩٨٠) ص ص ٥١ - ٧٢.

- سالم صديق أحمد: "اللقاء بين مهنة الخدمة **الاجتماعية** ومهنة التعليم"، بحث فى: المؤتمر العلمى الثانى، مرجع سابق ص٢٥٩.

١٨- نظيمة أحمد سرحان: "النمو المهنى المستمر للأخصائى الإجتماعى"، مرجع سابق ص ص ٢٢١-٢٢٥.

19- Malcom K.,: **Self directed Learning, A Guid for Learners and teachers,** (Chicago, Follett, 1975) P. 14.

٢٠- نبيل محمد صادق: "دراسة حول المتغيرات المؤثرة على ممارسة الأخصائى الاجتماعى لدوره فى التنمية المحلية الريفية"، بحث فى: المؤتمر العلمى الثانى، مرجع سابق ص ١٢٦.

٢١- عبد الحميد عبد المحسن: "الإنسان محور التنمية"، ورقة عمل أساسية فى: المؤتمر العلمى السابع، (جامعة القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩٩٤) ص ٧.

22- Cheung k., Kanba E.,: **Training south east assian refugees as sacial waorkers,** (N. Y., Sacial development isseus Journal, Vol. 14, 1992).

٢٣- رفيق الصعيدى: نحو برنامج تدريبى لرفع كفاءة الأخصائى الإجتماعى بجهاز رعاية الشباب فى كليات ومعاهد الخدمة **الاجتماعية**، رسالة دكتوراه، غير منشورة، (جامعة القاهرة، كلية الخدمة **الاجتماعية**، ١٩٩٤).

٢٤- فاطمة عبد الله: دور البرامج التدريبية فى رفع مستوى الأداء المهنى للأخصائية الاجتماعية، رسالة ماجستير، غير منشورة، (جامعة القاهرة ، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩٩٥).

٢٥- إيمان أحمد موسى: العلاقة بين البرامج التدريبية التنشيطية للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات العلاجية وزيادة أدائهم المهنى، رسالة دكتوراه، غير منشورة، (جامعة القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩٩٧) ص ٢٠٤.

٢٦- جمال شحاته حبيب: "العلاقة بين تطبيق برنامج تدريبى للأخصائيين الاجتماعيين وتنمية أدائهم المهنى"، بحث فى: مجلة

دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، (جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، العدد الثانى، إبريل ١٩٩٧).

27- Norris G.,: "Astudy of the Attitudes of classroom Teachers Toward Exceptional children", **Diss Abs Inter**, (Vol. 17, N. 4., 1957) PP.103-104.

28- Fenton T.,: "The effect of Inservice Training on Elementary classrom teachers, Attitudes toward knowledge about handicapped children", **Diss Abs Inter,** (Vol, 35., No. 9 - 10., 1975) PP. 59-66.

29- Chapman M.,; **A comparative study of Effects of title III Inservice teachers training of teacher personality, Attitudes, and knowledge of Exceptional,** unpublished Doctoral, ertation, (Texas, Diss ertation woman's, 1974) P. 35.

٣٠- عبد المجيد عبد الرحيم، لطفى بركات أمين: تربية الطفل المعوق، (القاهرة، مكتبة النهضة، ١٩٧٩) ص١١.

٣١- رئاسة مجلس الوزراء، المجلس القومى للطفولة والأمومة: الدراسة المتكاملة لظاهرة العجز بين الأطفال (< ١٥ سنة) في محافظات أسوان، كفر الشيخ، الجيزة، (القاهرة، رئاسة مجلس الوزراء، المجلس القومى للطفولة والأمومة، أكتوبر ١٩٩٦) ملخص

الدراسة.

٣٢- قامت الباحثة بالمشاركة مع د. جمال شحاته الأستاذ المساعد بقسم المجالات والتدريب الميدانى، بكلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان بإعداد محتويات البرنامج التدريبى وتطبيق البرنامج التدريبى على الأخصائيين الإجتماعيين وبمساعدة زغلول عباس المدرس المساعد بالكلية، ومحدد بالبرنامج التدريبى الموضوعات التى قامت الباحثة بإعدادها خصيصاً للبرنامج والتى قامت بتطبيقها الباحثة مع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية المعاقين.

٣٣- أحمد زايد: علم الإجتماع بين الإتجاهات الكلاسيكية والنقدية، (القاهرة، دار المعارف، ط٢، ١٩٨٤) ص ١٢١.

34- David A. et al.,; **organization psychology,** "Abook of reading", (N. J., prentic hall Inc, Englewood cliffs, 1979). P. 33

٣٥- نبيل الحسينى النجار: إدارة الأفراد، (القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٣) ص ٢٩١.

٣٦- عبد الكريم درويش، ليلى تكلا: أصول الإدارة العامة، (القاهرة - مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٨٠) ص ٥٩٥.

37- Francis G.,: **Reding in Evaluating research,** (N.Y., Rusell sage Foundation, Second Edition, 1977) PP. 138 - 157.

٣٨- محمد عبد الفتاح: أساليب تحديد الإحتياجات التدريبية، (المجلة العربية للإدارة، المجلد السابع، العدد الأول، ١٩٨٣) ص

.٢٠

٣٩- أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة، (الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٤) ص ٥٧٩.

٤٠- ليلى شحاته، زهير ثابت: العلوم السلوكية فى التنظيم والإدارة، (القاهرة، مكتبة الشباب، ١٩٩٠) ص٢٣٢.

٤١- عاطف الششتاوى: تقويم برامج تدريب معلمى المرحلة الإبتدائية أثناء الخدمة فى ج.م.ع، رسالة ماجستير، غير منشورة، (جامعة الأزهر، كلية التربية، ١٩٨٠) ص ص ٤-٦.

٤٢- إسماعيل رياض: مرجع سابق ص ٧.

٤٣- إسماعيل رياض: النمو المهنى، بحث فى: مجلة الخدمة الاجتماعية، (القاهرة، الشركة المصرية للطباعة، العدد ٢٦، ٢٧، ١٩٦٨) ص ص ٦-٧.

٤٤- أنظر ملحق رقم (١) البرنامج التدريبى.

45- Michel J.,: **Program Evaluation In the human services,** (N.Y., Springer publishing company, 1990) P. 15.

46- Ibid., P. 25

٤٧- رشدى فام منصور: "التقويم وأسسه"، فى: التقويم كمدخل لتطوير التعليم، (جامعة عين شمس، المركز القومى للبحوث التربوية، ١٩٧٩).

٤٨- أنور محمد الشرقاوى، وآخرون: إتجاهات معاصرة فى القياس والتقويم النفسى والتربوى، (القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٩٦) ص ٤١.

49- Hambleton S. et al,: "Reliablity of citerion Referenced tests: Adecision - Theoretic formation", In: **Iournal of Education, Measurment,** (Journal of Educ., Vol. 11. No. 4., 1974) PP. 263 - 266.

50- Iames G.,: **The Nature of living systems, Behaviaral science',** 9N. Y., Jahn wiley & sons Inc., 1979) pp. 278 - 279.

٥١- نبيل محمد صادق: "دراسة حول المتغيرات المؤشرات على ممارسة الأخصائى الإجتماعى لدوره فى التنمية المحلية الريفية"، بحث فى: المؤتمر العلمى الثانى، مرجع سابق ص ١١٠.

٥٢- جمال شحاته حبيب: مرجع سابق، ص ١٦٠ عن:

Michael A., **Social skill and work,** (London, Methuen, 1981) P. 195.

٥٣- إسماعيل رياض: مرجع سابق ص ص ١-٦.

٥٤- نظيمة أحمد سرحان: النمو المهنى المستمر للأخصائى الإجتماعى، مرجع سابق ص ٢٠٥.

٥٥- محمد حمزة أمير خان: "إتجاه طلاب وطالبات معاهد التمريض الثانوية نحو مهنة التمريض فى المملكة العربية السعودية"، بحث فى: مجلة رسالة الخليج العربى، (العدد ٢٧، السنة التاسعة، ١٩٨٨).

٥٦- نظيمة أحمد سرحان: "النمو المهنى المستمر للأخصائى الاجتماعى"، مرجع سابق ص ص ٢٠٦ - ٢٠٩.

٥٧- لمزيد من التفاصيل أنظر:

نظيمة أحمد سرحان: "أدوار الأخصائى الإجتماعى فى مؤسسات رعاية المعاقين"، فى: الدورة التدريبية الأولى للأخصائيين الإجتماعيين العاملين فى مجال الإعاقة (رئاسة مجلس الوزراء المجلس القومى للطفولة والأمومة، ٢٨ ابريل - مايو ١٩٩٨) عن:

- محمد الجوهرى، وعبد الحميد عبد المحسن: "ديناميات العمل الفريقى فى مجالات ممارسة الخدمة الاجتماعية"، فى: المؤتمر العلمى الرابع، (جامعة القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، ابريل ١٩٩١).
- أحمد السنهورى ، مريم حنا وآخرون: ممارسة الخدمة الاجتماعية مع الفئات الخاصة (جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩٩٨).
- سهام سعد مراد: دور الأخصائى الاجتماعى فى تحقيق التأهيل للمتخلفين عقلياً، رسالة ماچستير غير منشورة، (جامعة القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩٩٤).
- مديحة مصطفى: "دور الأخصائى الاجتماعى فى تنمية العمل الفريقى"، فى: المؤتمر العلمى التاسع للخدمة الاجتماعية، (جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩٩٦).
- أحمد السنهورى، ونظيمة أحمد سرحان وآخرون: الخدمة الاجتماعية مع الفئات الخاصة، (جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩٩٣).

- Mohan O.M.,: **General Metbod of social work practice**, (U.S.A., prentic Hall Inc.,

1990).

- Milton G., et al.,; **Introduction to social work,** (N.J., Englewood cliffs, prentice hall Inc., 1994).

- Kay S, Alvin L.,: **Social work practice, Bridges to change** (Boston, Allyen and Bacon Inc., 1994).

- **Encyclopedia of sacial work**, (New york, N.AS.W., 19 th, washington, 1995).

58- **Webster's, New Internatianal.,** (U.S.A., Encyclopidia Bretanica Inc, 3rd Edition, 1978) P. 1968.

59- Strean, H.,; **Role Theory,** (N.Y., The free Press, 1971) P. 413.

60- Deutsh, M Rabert M., : **Theories in social psychology Basic Books,** (N.Y. , Library of congress Inc, Sixtenth Edition, 1963) PP. 176-179.

61- Ralph K. et al.,: **Readings in community organization practice**, (N.J., prentice hall Inc, 1969) P. 257.

٦٢- هدى عبد الفتاح: "دور المرأة فى تنمية المجتمع بين الرفض والتأييد"، بحث فى: المؤتمر العلمى الثانى، مرجع سابق ص ٢٥٢.

٦٣- تم وضع هذه الأدوار بالإستعانة بالمراجع السابقة فى المرجع رقم (٥٧) بالإضافة إلى خبرة الباحثة الناتجة عن الإشتراك فى تجربة تنظيم المعاقين للمطالبة بحقوقهم خلال دراسة الدكتوراه، وتدريس مقرر "الخدمة الاجتماعية مع الفئات الخاصة" لطلاب الفرقة الثانية بالكلية لأكثر من إثنتى عشر عاماً، والمساهمة فى إعداد وتطوير المؤلف الخاص به، بالإضافة إلى تدريب طلاب الكلية فى مؤسسات رعاية المعاقين، والقيام بالإطلاع وإجراء الأبحاث الميدانية فى مجال رعاية وتأهيل المعاقين.

ولمزيد من التفاصيل حول هذه الأدوار أنظر:-

نظيمة أحمد سرحان: "أدوار الأخصائى الاجتماعى فى مؤسسات رعاية المعاقين"، مرجع سابق.

٦٤- عبد الحليم رضا عبد العال: البحث فى الخدمة الاجتماعية، (القاهرة، دار الثقافة للطباعة والنشر، ١٩٨٨)، ص ٢٣٢.

٦٥- المرجع السابق ص ص ٢٤٢ - ٢٤٣ عن:

- Tony Tripodi: **Evaluative Research for social workers**, (N.J., Prentic hall Inc., 1983) P.P 123 - 145.

٦٦- نظيمة سرحان: "العلاقة بين الإعداد المهنى وإتجاهات طلاب الخدمة **الاجتماعية** نحو المعاقين"، مرجع سابق ص ٧٩٧- ٨٠٠.

٦٧- من هذه المقاييس:

- محمد عبد الحى نوح: المهارات فى تنظيم المجتمع وطرق إكتسابها، فى: المؤتمر الدولى التاسع للإحصاء والحسابات العلمية والسكانية، (القاهرة - جامعة عين شمس، ١٩٨٤).

- نصيف فهمى منقريوس: "مقياس مهارات الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات"، فى: المؤتمر العلمى الخامس للخدمة الاجتماعية، (جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩٩١).

- ماهر أبو المعاطى: "برنامج تدريبى مقترح لتنمية المهارات المهنية للأخصائى الاجتماعى فى المجال المدرسى"، بحث فى: مجلة الخدمة الاجتماعية، (القاهرة، المعهد العالى للخدمة الاجتماعية، ١٩٩٥) الملاحق.

الأنشطة العلمية للمركز

أولاً: سلسلة الندوات والمؤتمرات:

١- ندوة موارد الدولة المالية في المجتمع الحديث من وجة النظر الإسلامية - ابريل ١٩٨٦م

٢- ندوة اسهام الفكر الإسلامي في الاقتصاد المعاصر - سبتمبر ١٩٨٨م

٣- ندوة البركة للاقتصاد الإسلامي - اكتوبر ١٩٨٨م

٤- ندوة نوادى أعضاء هيئة التدريس

٥- ندوة إعداد القوانين الاقتصادية الإسلامية - أغسطس ١٩٩٠

٦- ندوة الإدارة في الإسلام - سبتمبر ١٩٩٠

٧- ندوة الضرائب والتنمية الاقتصادية في مصر من منظور إسلامي - اكتوبر ١٩٩٠

٨- مؤتمر الآثار الاقتصادية والاجتماعية لأزمة الخليج - أبريل ١٩٩١

٩- ندوة نحو إقامة سوق إسلامية مشتركة - مايو ١٩٩١م

١٠-ندوة حق الشعوب في السلم - ديسمبر ١٩٩١م

١١-ندوة مكان الاقتصاد الإسلامي في ظل المتغيرات الدولية المعاصرة - يناير ١٩٩٢م

١٢-ندوة دور الأمين العام للأمم المتحدة مع التركيز على المتغيرات الاقتصادية - فبراير ١٩٩٢م

١٣-ندوة مناخ الاستثمار الدولي في مصر من منظور إسلامي - فبراير ١٩٩٢م

١٤-ندوة الاعلام الإسلامي بين تحديات الواقع وطموحات المستقبل - مايو ١٩٩٢م

١٥-المؤتمر الأول للتوجيه الإسلامي للعلوم - اكتوبر ١٩٩٢م

١٦-ندوة الاحتفاء بمرور خمسمائة عام على وفاة الإمام السيوطي - شوال ١٤١٣هـ

١٧-المؤتمر الثاني للتوجيه الإسلامي للعلوم الاجتماعية - أغسطس ١٩٩٣م

١٨-المؤتمر الدولي: المسلمون في آسيا الوسطى والقوقاز - سبتمبر ١٩٩٣م

١٩-ندوة حول مشكلات تطبيق قانون الأعمال العام - ديسمبر ١٩٩٣م

٢٠-مؤتمر العمل الإسلامي الواقع والمستقبل - ابريل ١٩٩٤م

٢١-مؤتمر الإسلام والاقتصاد الدولي - يونيو ١٩٩٤م

٢٢-مؤتمر حقوق وواجبات مراقب الحسابات - ابريل ١٩٩٦م

٢٣-مؤتمر أثر اتفاقية الجات على العالم الإسلامي - مايو ١٩٩٦

٢٤-مؤتمر تطوير مناهج التربية الدينية الإسلامية - مايو ١٩٩٦

٢٥-ندوة حقوق المؤلف - يونيه ١٩٩٦

٢٦-ندوة صناديق الاستثمار في مصر - الواقع والمستقبل - مارس ١٩٩٧م

٢٧-ندوة التقييم الاقتصادي والاجتماعى للجمعيات الخيرية الأهلية اكتوبر ١٩٩٧م

٢٨-مؤتمر مستدثات تكنولوجيا التعليم ٢١ اكتوبر ١٩٩٧م

٢٩-المؤتمر الدولى حول التاريخ الاقتصادى للمسلمين مارس ١٩٩٨م

ثانياً: سلسلة المنتدى الاقتصادى:

١-الأمن والتنمية الاقتصادية - مايو ١٩٩٧م.

٢-الشركات العاملة في مجال الأوراق المالية - يوليو ١٩٩٧م.

٣-أزمة البورصات العالمية في أكتوبر ١٩٩٧م - نوفمبر ١٩٩٧

٤-حماية البيئة من التلوث واجب دينى - ٢٦ مايو ١٩٩٨م

٥-حوار حول الاقتصاد الإسلامي.

ثالثاً: سلسلة الدراسات والبحوث:

١- كتاب (الأخلاق في الاقتصاد الإسلامي) للمستشار عبدالحليم الجندى

٢- كتاب (أسس التنمية الشاملة) للأستاذ أحمد عبد العظيم

٣- كتاب (الوقف) للدكتوره نعمت عبد اللطيف مشهور.

٤- كتاب (السنن الإلهية في الميدان الاقتصادي) للدكتور يوسف إبراهيم يوسف.

٥- كتاب (الضوابط الشرعية للاقتصاد) للدكتور رفعت العوضى

٦- كتاب (أعلام الاقتصاد) للدكتور شوقى دنيا

٧- كتاب (اسهامات الإمام الماوردى في النظام المالى الإسلامي) للدكتور شوقى عبده الساهى.

٨- تراث المسلمين العلمى في الاقتصاد (المساهمة العربية العقلانية) للدكتور رفعت السيد العوضى

رابعاً: سلسلة محاضرات كبار العلماء:

١- محاضرة الأستاذ الدكتور عبد الغنى الغاوثى أستاذ الاقتصاد الإسلامي بالمانيا اكتوبر ١٩٩٠م

٢- محاضرة فضيلة الأستاذ الدكتور/ أحمد عمر هاشم - رئيس جامعة الأزهر - التوجيهات النبوية الشريفة - مارس ١٩٩٧

٣- محاضرة سعادة الشيخ/ صالح عبد الله كامل - الاقتصاد الإسلامي - مايو ١٩٩٧م.

خامساً: الحلقات النقاشية:

١- القوانين الاقتصادية الجديدة من منظور إسلامي ديسمبر ١٩٩٢م

٢- مناقشة (الإسلام كبديل) للسفير الالمانى مراد هوفمان نوفمبر ١٩٩٣م

٣- الملتقى الأول لمراكز ومؤسسات المعلومات العاملة في المجالات الإسلامية مارس ١٩٩٤م

٤- حلقة نقاشية حول كتاب (كارثة الفائدة-لفرايهوفون بيتمان) يوليو ١٩٩٤م

٥- حلقة نقاشية حول كتاب (الإسلام بين الشرق والغرب) للرئيس على عزت بيجوفيتش - اكتوبر ١٩٩٤م

٦- قضايا ومسائل البحث في الاقتصاد الإسلامي - مارس ١٩٩٧م

٧- القيمة الاقتصادية للزمن من منظور إسلامي - مايو ١٩٩٧م

٨- تفسير الخلاف في فقه الزكاة

٩- التفسير الاقتصادى للبيوع المنهى عنها شرعاً - ابريل ١٩٩٨م.

١٠-أثر التضخم على الحقوق والالتزامات من منظور إسلامي مايو ١٩٩٨م.

سادسا: الحلقات الدراسية:

١-الصحافة الاقتصادية - سبتمبر ١٩٩٧م.

٢-الفقه للاقتصاديين - نوفمبر ١٩٩٧م.

٣- الاقتصاد للفقهاء - ديسمبر ١٩٩٧.

سابعا: المجلة العلمية:

١- مجلة الدراسات التجارية الإسلامية - صدر منها (٧) أعداد من ١٩٨٤م حتى يوليو ١٩٨٥م.

٢- مجلة المعاملات المالية الإسلامية صدر منها (٦) أعداد من رمضان ١٤١٢هـ إلى ذى الحجة ١٤١٣هـ.

٣- مجلة مركز صالح كامل للاقتصاد الإسلامي جامعة الأزهر صدر منها (٣) ثلاث أعداد ١٩٩٧م.

٤- وقد تم اصدار العدد الرابع - ١٩٩٨م