

الباب الأول

الإطار النظري للدراسة

الفصل الأول: مدخل إلى مشكلة الدراسة

الفصل الثاني : جمعية سيدات الأعمال للتنمية كإحدى
منظمات المجتمع المدني

الفصل الثالث : التدخل المهني للممارسة العامة باستخدام
نموذج عملية المساعدة

الفصل الأول

مدخل إلى مشكلة الدراسة

مقدمة.

أولاً : مدخل لتحديد مشكلة الدراسة.

ثانياً : الدراسات والبحوث السابقة.

ثالثاً : نتائج دراسة تقدير الموقف.

رابعاً : صياغة وتحديد مشكلة الدراسة.

خامساً : أهمية الدراسة.

سادساً : أهداف الدراسة.

سابعاً : فروض الدراسة.

ثامناً : مفاهيم الدراسة.

- مفهوم الفعالية.

- مفهوم التدخل المهني للممارسة العامة في الخدمة

الاجتماعية.

- مفهوم الجمعيات الأهلية.

- مفهوم تنمية المنظمات.

- مفهوم الممارسة العامة.

خاتمة.

الفصل الأول

مدخل إلى مشكلة الدراسة

مقدمة :

تتناول الباحثة خلال هذا الفصل (مدخل لتحديد وصياغة مشكلة الدراسة) من خلال عرض لبعض الأدبيات المتعلقة بقضية الدراسة وكذلك مهنة الخدمة الاجتماعية بشكل عام والممارسة العامة بشكل خاص ، ثم عرض لبعض البحوث والدراسات السابقة العربية منها والأجنبية ذات الارتباط بمشكلة الدراسة بشكل مباشر وغير مباشر ، والتي يمكن أن تستفيد منها الباحثة في تدعيم دراستها ، كذلك عرض لدراسة تقدير الموقف التي قامت بها الباحثة قبيل تحديد المشكلة البحثية لهذه الدراسة ومن خلال ما سبق تستطيع الباحثة تحديد وبلورة مشكلة الدراسة الحالية.

ثم انتقلت الباحثة إلى أهمية الدراسة ثم تحديد أهدافها وبعدها وضع الفروض العلمية التي تسعى الدراسة لاختبارها ، وأخيراً عرض للمفاهيم التالية مفهوم الجمعيات الأهلية (المنظمات غير الحكومية) ، لمفهوم التدخل المهني ، مفهوم تنمية المنظمات مفهوم الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية ، مفهوم الفعالية) وفيما يلي عرض لعناصر هذا الفصل
أولاً: مدخل لتحديد مشكلة الدراسة :-

تقوم التنمية بصفة عامة والتنمية البشرية بصفة خاصة على محاور رئيسية ، يشكل العنصر البشري فيها الغاية والوسيلة ، فهو محور عملية التنمية في أي مجتمع من المجتمعات ، ويعد هذا العنصر المحرك الأول لعملية التنمية ، وهو المستفيد الأساسي منها ، الأمر الذي يتطلب استثمار كافة الطاقات البشرية^(١).

(١) عبد الحليم رضا عبدالعال: السياسة الاجتماعية ، مكتبة الصفوة للنشر والتوزيع ، الفيوم، ط ١ ، ١٩٩٩ ص ٢٢١.

ومن هنا تحرص الدولة على تنظيم مواردها البشرية وذلك بتوجيهها ،
ورفع مستوى كفاءتها الإنتاجية حتى يمكن الاستفادة منها لصالح المجتمع^(١) .
ومن هنا يتضح أن قضية التنمية هي محور الاهتمام في عالمنا المعاصر
والشغل الشاغل للدول النامية باعتبارها المسار الوحيد الذي يجب أن تتجه
تلك الدول للخروج من دائرة التخلف وتحقيق معدلات نمو محسوسة ومدروسة
للنتائج القومي مما يحقق ارتفاع في مستوى المعيشة وتحقيق التقدم المنشود^(٢) .
فالتنمية كقضية هي عملية تغيير ثقافي دينامي موجهة تتم في إطار
اجتماعي معين وترتبط عملية التنمية بازدياد أعداد المشاركين من أبناء
الجماعة في دفع هذا التغيير وتوجيهه وكذلك الانتفاع بنتائجه وثمراته ،
فالتنمية تتطوي كذلك على توسيع حاسم في كل مجالات القدرات الإنسانية
والنشاط الإنساني أي المجالات الروحية والفكرية والتكنولوجية والاقتصادية
والمادية والمجالات الاجتماعية^(٣) .

ولهذا فإن مقومات التنمية الأساسية تقوم على ما يلي^(٤) :-

- الاستخدام الأمثل للموارد والإمكانات المتاحة .
- الاعتماد على الجهود الأهلية بنسبة أكبر والحكومية بنسبة أقل .

(١) هاشم مرعى هاشم، محمد عرفات عبد الواحد : دور المنظمات غير الحكومية في
إشباع احتياجات المرأة المعيلة، بحث منشور، المؤتمر العلمي السابع عشر، كلية
الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، ٢٠٠٦م ص ٦٠٥ .

(٢) طلعت مصطفى السروجي وآخرون : التنمية الاجتماعية وإطار المتغيرات العالمية
الجديدة (القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب
الجامعي، ٢٠٠٣) ، ص ٣٥ .

(٣) رياض أمين حمزاوى : محاضرات في التخطيط (القاهرة، دار الحكيم للطباعة
والنشر، ١٩٩٢) ، ص ٢٤٠ .

(٤) رئاسة الجمهورية (المجالس القومية المتخصصة): تقرير المجلس القومي للخدمات
والتنمية الاجتماعية (الدورة العشرين ، ١٩٩٩-٢٠٠٠) ص ٧ .

- التعاون بين جميع أفراد المجتمع .
- الحرية بكل صورها بما يتفق مع قيم المجتمع وتقاليدہ .
- الانتماء إلى هذا المجتمع والولاء له .
- اشتراك أفراد المجتمع المحلى في عملية التنمية.
- أن تتخذ التنمية طابع الحوارات المفتوحة (بمعنى أن يكون للمواطنين صوت في عمليات التنمية ، وأن تعرض أمامهم البدائل المحلية المفتوحة لمواجهة مشكلات مجتمعه).

حيث أثبتت الخبرات أن الحكومات سرعان ما تتواءم حمل الإنفاق الضخم على برامج الرعاية الاجتماعية ، مما جعلها تقلص دورها بعض الشيء تاركة مساحة تزداد اتساعاً للجهود غير الحكومية بمختلف أنواعها ومصادرہا للمشاركة في الرعاية الاجتماعية للمواطنين والتي أصبحت مسئولية الحكومة والمواطنين معاً^(١).

وتعظيماً لأهمية المشاركة في تحمل مسئولية التنمية بين الحكومة والقطاع الأهلي جاء انعقاد المؤتمر القومي للتنمية الاجتماعية في (شهر سبتمبر ٢٠٠٠م)، والذي ركز على أهمية تطوير التعليم والبحث العلمي والإعلام، والقضاء على الأمية في خمس سنوات وتأهيل العنصر البشري ، والتأمين الاجتماعي لكل مواطن والرعاية الصحية ... ودعم قضايا الأمومة والطفولة والاهتمام بمشكلة السكان، والتأكيد على مشاركة القطاع الخاص والأهلي في قضيتي الإسكان والبطالة^(٢).

ومن هذا يتضح أهمية المنظمات غير الحكومية حيث تعتبر ركيزة

(١) عبدالحليم رضا عبدالعال : السياسات الاجتماعية (أيدولوجيات وتطبيقات عالمية ومحلية) ، (القاهرة الثقافة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع ، ١٩٩٩) ص ١٦ .

(٢) توصيات المؤتمر القومي الأول للتنمية الاجتماعية ، (١٨ - ١٩ سبتمبر ، ٢٠٠٠).

أساسية في عملية التنمية المحلية في مصر، والملاحظ أن عددها في ازدياد ملحوظ حيث كان عددها في عام ١٩٧٦ حوالي (٧٥٩٢) جمعية ثم قفز إلى حوالي (١٤,٠٠٠) جمعية في عام ١٩٩٦ ثم إلى (١٧,٨٩٩) عام (٢٠٠٤) ثم وصل العدد إلى (١٩ ألف) جمعية عام ٢٠٠٥ م ثم وصل عام (٢٠٠٨ - ٢٠٠٩) إلى (٢٢,١٠٢ جمعية)^(١).

وتعمل غالبية هذه الجمعيات في مجالات الرعاية الاجتماعية بنسبة (٧٤,٥%) في أكثر من (١٧ مجال) نشاط ، من أبرز هذه المجالات المساعدات الاجتماعية ورعاية الفئات الخاصة ، ورعاية الأسرة والطفولة والأمومة ، أما باقي الجمعيات (٢٥,٥٠%) فتعمل في مجال التنمية المحلية ، كما يبلغ عدد الأعضاء داخل هذه الجمعيات أكثر من (ثلاثة ملايين) عضواً، مما جعل وزارة التضامن الاجتماعي تعتمد عليها في تقديم الخدمات الاجتماعية المختلفة للمواطنين لما يتميز به العمل في ميدان النشاط الأهلي من مرونة يجعله أكثر ملاءمة لأداء هذا النوع من الخدمات^(٢).

وبالنسبة للجمعيات النسائية فيلاحظ أنه لا يمكن تمييزها مستقلة بالاعتماد على البيانات الرسمية إلا أنه بمراجعة دليل الجمعيات والذي اعتمد على واقع الجمعيات عامة يلاحظ أن عددها هو (١١٩) جمعية فقط عام (١٩٩٦م) ثم أصبح عدد الجمعيات الأهلية المهتمة بالمرأة حوالي (٢٠٠) جمعية فقط ، أي بنسبة (١٤) من إجمالي الجمعيات البالغ عددها ١٩٠٠٠ جمعية ،

(١) الاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية ، (مركز المعلومات ، بيان بالجمعيات الأهلية في المحافظات والجمعيات المركزية ، القاهرة ، ٢٠٠٥ م).

(٢) أمانى قنديل :- العمل الأهلي والتغيير الاجتماعي لمنظمات المرأة والدفاع والرأى والتنمية في مصر ، (القاهرة ، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية ، ١٩٩٨) ،

يزداد أعدادها في (القاهرة والإسكندرية) وينخفض في الوجهين القبلي والبحري^(١).

ولقد اهتمت مهنة الخدمة الاجتماعية بدراسة المنظمات غير الحكومية بشكل عام ومنها الجمعيات النسائية على وجه الخصوص، وذلك من خلال تبنى المهنة لمجموعة من البرامج والخدمات المباشرة التي تقدم للجمهور ومحاولة بلورة وتطبيق نماذج التنمية المحلية القائمة على مواجهة مشكلات التنمية المحلية على أساس من استخدام المشاركة الشعبية في عمليات اكتشاف الحاجات وتحديد الأهداف وتجميع الجهود الذاتية لزيادة الترابط بين أفراد المجتمع.^(٢)

لذا فإن أي مجتمع يحتوى على نوعين من المنظمات التي تعمل على تحقيق أهدافه المختلفة، وهى المنظمات الحكومية وتلك الأخرى غير الحكومية والتي منها منظمات تأخذ على عاتقها مسئولية تحقيق أهداف المجتمع الخاصة بالتنمية على المستوى المحلى^(٣).

(١) أمانى قنديل : تطوير المجتمع المدنى فى مصر ، مقال منشور ، فى مجلة عالم الفكر ، (القاهرة ، العدد الثالث ، المجلد ٢٧ يناير / مارس ، ١٩٩٩) ، ص ١١٠ .
(٢) للمزيد انظر :

- عبدالحليم رضا عبدالعال :تنظيم المجتمع (النظرية والتطبيق)، (القاهرة ، المطبعة التجارية الحديثة ، ١٩٨٦م) ص ٦٩ .

- مريم أحمد مصطفى : التنمية بين النظرية وواقع العالم الثالث - (الإسكندرية ، دار المعارف الجامعية ، ١٩٨٧م) ص ١١٣ .

- رضا رمضان عيسى : دور المنظمات المحلية فى تنمية المجتمعات الريفية ، (رسالة ماجستير غير منشورة ، (القاهرة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ١٩٩٧م) ص ٨٧ .

(٣) محمد رضا عنان : العوامل المؤثرة على عملية إنتقاء عمليات جمعيات تنمية المجتمعات المحلية الحضرية لأهدافها التنموية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، (القاهرة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ١٩٨٧) ص ١-٢ .

وتعتبر المنظمات غير الحكومية والتي تشمل ضمنها الركيزة الصلبة للمجتمع المدني المصري والعربي وممثلاً السند الأساسي لنيلها الاستقلال تجاه السلطة فالقطاع غير الحكومي أصبح يمثل قطاعاً مستقلاً ينبعث (بالقطاع الثالث) إلى جانب القطاع الأول (القطاع العام) ثم القطاع الثاني (القطاع الخاص) ^(١)

وبطبيعة الحال فإن الجمعيات المهتمة بتنمية المجتمع شأنها شأن المنظمات الحكومية تقوم بعدة عمليات في سبيل تحقيقها لأهدافها التنموية الخاصة بالمجتمع لكل بداية من المصادر والبواعث التي أثرت في وضع أهدافها الأساسية وانتهاء بالأساس الذي يتم وفقاً له اتخاذ القرارات ^(٢).

وعلى هذا فالوظيفة الأساسية لأي منظمة هي إشباع حاجات المجتمع ولذلك يعمل المجتمع على تدعيم تلك المنظمات سواء كان تدعيماً مادياً أو أدبياً، ومن هنا يمكن القول أن نجاح برامج ومشروعات التنمية في أي مجتمع يتوقف على موقف المنظمات منها إلى حد كبير، وكذلك طبيعة العلاقات بين المنظمات، وخاصة تلك المنظمات التي تملك الأساليب والطرق التي بها يمكن التأثير على المجتمع المحلي لإحداث التغيير المطلوب ^(٣).

حيث تسعى مهنة الخدمة الاجتماعية لمساعدة الجمعيات الأهلية بكافة أنواعها على التصدي للعديد من المشكلات المجتمعية والتي ترتبط بالعديد من الفئات المستضعفة أو المهمشة في المجتمع ومن هذه المشكلات المجتمعية أولاً (الفقر)، وذلك لأن قضية الفقر هي قضية جميع العصور ولعل

(١) أمانى قنديل: المجتمع المدني في العالم العربي، (القاهرة، دار المستقبل العربي، ١٩٩٤) ص ٦.

(٢) محمد رفعت قاسم: دور أخصائي تنظيم المجتمع في م مساعدة جمعية تنمية المجتمع المحلي ببولاق الدكرور على تحقيق أهدافها، رسالة دكتوراه غير منشورة، (القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان) ١٩٨٠، ص ١٣٤.

(٣) رضا رمضان عيسى: مرجع سبق ذكره، ص ٩٧.

أخطر نتائج الفقر أنه يؤدي إلى تآكل الثروة البشرية التي هي بحق أثمان ما في الوجود ، ومع وضوح أهمية الثروة البشرية إلا أن اهتمام العالم بالثروة المادية والطبيعية جاء أولاً ، أما الثروة البشرية فقد جاء الاهتمام بها مؤخراً^(١) ففي سبتمبر عام (٢٠٠٠) تبنى قادة العالم إعلان الأمم المتحدة للألفية الثالثة ملزمين دولهم بجهود عالمية أكثر قوة لتخفيف الفقر وتحسين الصحة وتعزيز السلام وحقوق الإنسان ، وتم تحديد مجموعة من الأهداف التي يجب تحقيقها في السنوات الأولى من القرن الحالي (بحلول عام ٢٠١٥) وتتلخص تلك الأهداف في^(٢) :

- ١- القضاء على الفقر المدقع والجوع.
 - ٢- تحقيق التعليم الابتدائي الكامل (ضمان قيد جميع الأطفال في التعليم الابتدائي) .
 - ٣- تشجيع المساواة بين الجنسين وتمكين النساء من أسباب القوة .
 - ٤- تخفيض معدل وفيات الأطفال .
 - ٥- تحسين صحة الأمهات.
 - ٦- مكافحة فيروس ومرض الإيدز والملاريا والأمراض الأخرى.
 - ٧- ضمان الاستدامة البيئية.
 - ٨- إقامة شراكه عالمية من أجل التنمية.
- كما أن الفقر يمثل أحد التحديات الكبيرة التي تواجه البشرية ، والتي يجب مواجهتها بسرعة لتحسين نوعية الحياة البشرية^(٣) ولهذا يجب القضاء على هذه المشكلات من خلال تفعيل مبدأ الشراكة

(١) اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا ، الفقر وطرق قياسه في منطقة الأسكو (محاولة لبناء قاعدة بيانات لمؤشرات الفقر) ، (الأمم المتحدة ، نيويورك ، ٢٠٠٣) ص ٣ .

(٢) United Nations : The Millennium Development Goals Repor, New York, 2005, P4.

(٣) على عبدالرازق جلبي : المشكلات الاجتماعية ، دراسات معاصرة في (العنف- الجريمة) ، (الإسكندرية ، ٢٠٠٥) ص ٢٤٠ .

المجتمعية وتوزيع هذه المسئولية بالتساوي بين قطاعات المجتمع الثلاثة (الحكومة ، القطاع الخاص ، المجتمع المدني) ^(١)

ثاني هذه المشكلات هي (مشكلة البطالة) حيث تواجهها كل من الدول المتقدمة والنامية على حد سواء مع الاختلاف في طريقة التعامل معها ، حيث البنية الاقتصادية في الأولى مؤهلة بفروعها المختلفة بأن تولد فرص عمل حقيقية ، أما الثانية فإن الحلول تكون وقتية دون الوصول إلى حلول غير مباشرة بعيدة المدى في تأثيراتها على الاقتصاد ، ومن ثم قضية التوظيف والتشغيل ^(٢).

وفي مصر تتعدد أسباب البطالة بشكل عام وبطالة الشباب بشكل خاص، حيث في فترة الثمانينات بدأت تظهر مشكلة البطالة بوضوح لأسباب عديدة منها تضخم الجهاز الحكومي عبر السنوات الماضية للعمالة المتوفرة لديه مما أفقده القدرة على استيعاب أعداد جديدة ، أصبحت الدولة تنوء تحت عبء الالتزام بتعيين الخريجين لارتفاع تكاليفه ، كذلك تدهور أسعار البترول وبالتالي استغنائها عن جزء كبير من العمالة لديها ، إضافة إلى أسباب عديدة أخرى تتمثل في قلة الاستثمارات ، الزيادة السكانية السريعة ^(٣).

وتعد بطالة المتعلمين من أخطر أنواع البطالة في مصر في الآونة الأخيرة وتمثل قلق وإحباط لعدد كبير من الشباب ، وأسرههم ، وللأمن الاجتماعي والمجتمع ككل ، ومرحلة الشباب تعد من أهم المراحل العمرية

(١) مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء : تجارب دولية (استراتيجيات التصدي لمشكلة الفقر) ، العدد الثاني ، يناير ٢٠٠٣) ص ١ .

(٢) خاك محمد الزواوى : البطالة في الوطن العربي ، المشكلة والحل ، (القاهرة ، مجموعة النيل العربية ، ١٩٩٩) ، ص ٢٦ .

(٣) وزارة القوى العاملة والهجرة : الإدارة العامة للاستخدام الداخلي ، مشكلة البطالة في مصر ودور الوزارة في مواجهة المشكلة في مؤتمر مصر عام ٢٠٠٠ ، ديسمبر ١٩٩٦ ، ص ٢ .

التي يجب أن تحظى باهتمام الأمم والشعوب ، حيث تمثل نسبة عالية من قوة المجتمع المنتجة ، كما أنها الأمل الذي تتعقد عليه كثيراً من عوامل التقدم والرقى .

ثالث هذه المشكلات (مشكلة الأمية) حيث تعد مشكلة اجتماعية قبل أن تكون مشكلة تعليمية فهي من أعقد مشكلات الدول المتخلفة التي ترتبط بالمشكلات الاقتصادية والسكنية والصحية والمدخل الطبيعي لعلاج هذه المشكلة هو العمل الاجتماعي^(١).

فانتشار الأمية في المجتمع المصري ليست وليدة اللحظة ، بل ترجع إلى الظروف التي عاشتها المجتمعات المصرية من حرمان وإهمال ، وتشمل الجزء الأكبر من السكان كما أنها لا تقتصر على جنس أو سن بعينه بل تشمل جميع فئات السن والجنس.

ولمواجهة هذه المشكلة تحاول بعض الجهود الحكومية والشعبية المبعثرة احتواء هذه المشكلة والتقليل من آثارها بالإقدام على فتح مراكز لمحو الأمية في القرى والمدن ولكن سرعان ما يبدأ المشروع بحماس زائد وينتهي في مهده قبل أن يكتب له النجاح وذلك لاجحام ومقاومة المواطنين لهذا المشروع^(٢).

ولن تستطيع الجمعيات الأهلية التصدي لهذه المشكلات المجتمعية الخطيرة سائلة الذكر إلا من خلال زيادة معارف وخبرات العاملين بها للتعامل مع هذه المشكلات بكفاءة ، كما أنها توفر إطار التنظيم وتوجيه سلوك العاملين داخل المنظمة ، حيث أن توجيه سلوك العاملين وزيادة خبراتهم تؤثر

(١) على عباس دندراوى : مدخل فى الخدمة الاجتماعية ، (الإسكندرية : المكتب العلمى للكمبيوتر والنشر والتوزيع ، ١٩٩٩) ص ١٨٤ .

(٢) عبدالرحمن محمود صالح : الرعاية الاجتماعية تطورها - قضاياها ، (القاهرة ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩٩) ص ٢٧٤ ، ٢٧٥ .

تأثيراً كبيراً على نجاح الخطة الاستراتيجية داخل المنظمة وتساعد على العمل بكفاءة وقدرة على التصدي الصحيح للمشكلات سألقة الذكر^(١).

كل هذه التغيرات أدت إلى ضرورة الاهتمام بتطوير أداء المنظمات غير الحكومية في الواقع العربي وبالأخص في مصر ، ذلك أن تلك الأدوار الجديدة لا تحتاج إلى قدرات محدودة للجمعيات الأهلية بل تحتاج إلى تطوير شامل يدعمها ويمكنها من أداء الأدوار الجديدة بكفاءة وفاعلية^(٢).

ويمكن القيام بذلك من خلال الاهتمام ببناء قدرات الجمعيات الأهلية حتى يستطيع الأفراد والمنظمات زيادة قدراتهم للقيام بالوظائف الأساسية وحل المشكلات وتحقيق الأهداف الخاصة بالمنظمة^(٣).

وبناء على هذه القدرات هذه قد يكون من خلال^(٤):

- تدريب العاملين بالجمعية من خلال زيادة خبراتهم ومعارفهم في مجال العمل لرفع كفاءة الخدمات التي تقدمها الجمعية للمستفيدين.

(١) عادية سيد خطاب : تحقيق التكيف بين الاستراتيجية والبنية الثقافية للمنظمة ، دراسة بأحد المرافق الاقتصادية ، (المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس، القاهرة ، ١٩٨٤) ، ص ٥١ .

(٢) عطية حسين أفندي : نحو منظومة متكاملة لتطوير أداء المنظمات غير الحكومية العربية ، بحث منشور في (مؤتمر الاتجاهات المعاصرة في إدارة مؤسسات المجتمع المدني ، جامعة الدول العربية بالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة (٦-٨) مارس ، ٢٠٠٤) ، ص ٥ .

(٣) أكرم البرت، إسلام شرف : بناء القدرات المؤسسية للمنظمات غير الحكومية ، (القاهرة ، مركز خدمات المنظمات غير الحكومية ، ٢٠٠٤) ص ٤ .

(٤) يمكن الرجوع إلى

* Economic commission for Africa, cos capacity building An Action frame work, (Addis Ababa: developepment management Division CDMD, 2001) p.12.

* أماني قنديل : المجتمع المدني في مصر في مطلع ألفية جديدة ، (القاهرة ، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية ، ٢٠٠٢) ص ١٨٨ .

- تدعيم العلاقة بين الجمعية والمجتمع الخارجي المحيط بالجمعية .
- العمل على تدعيم الجانب العلمي للجمعية من خلال الاستعانة بخبراء ومتخصصين ومتطوعين لتدريب العاملين بالجمعية على القيام بدورها بكفاءة وذلك من خلال (التدريب - المحاضرات - الندوات - ورش العمل - المؤتمرات - تبادل الزيارات - كيفية فتح علاقات بين الجمعية وبين المنظمات الأخرى الموجودة بالمجتمع.

وهذا ما سوف تقوم به الدراسة الحالية من خلال تنفيذ برنامج التدخل المهني.

وانطلاقاً من أن فرضية البحث العلمي تبدأ من حيث انتهى الآخرون، فإن هذه الدراسة تعتمد في بنائها النظري وإجراءاتها المنهجية على نتائج بعض الدراسات السابقة ، فلهذا تعرض الباحثة هذه الدراسات وتحدد موقفها منها على النحو التالي:

- أ- عرض لكل نمط من أنماط تلك الدراسات.
- ب- تحليل عام للدراسات والبحوث السابقة :-
- ج- موقف الدراسة الحالية من تلك الدراسات.
- د- ما تضيفه الدراسة الحالية .

ثانياً : الدراسات السابقة :

نظراً لأن مجال المنظمات غير الحكومية يعتبر من المجالات الهامة في الخدمة الاجتماعية لذا فقد تعددت الدراسات التي تناولت قضايا مرتبطة بها وقدرتها على التنمية ومساهمتها فيها .

ولذا فان الباحثة سوف تقوم بعرض هذه الدراسات والبحوث وتقسيمها إلى الآتي :

- أ- دراسات وبحوث اهتمت بالمشروعات الصغيرة .
- ب- دراسات وبحوث اهتمت بتنمية المنظمات غير الحكومية.
- دراسات اهتمت بالمشروعات الصغيرة :

١-دراسة Anatolyz 1993 :^(١)

حيث أكدت هذه الدراسة أن من يقومون بالمشروعات الصغيرة لديهم بعض المشكلات منها ما يرتبط بالمنافسة وكيفية التسويق ، تحمل المخاطرة ، الخوف من الفشل .

واستفادت الباحثة من هذه الدراسة إلى ضرورة وضع برنامج تدريبي لأصحاب المشروعات للتعرف على المعوقات التي تواجههم وكيفية مواجهتها من خلال البرنامج التدريبي المتمثل في برنامج التدخل الدراسة الحالية .
٢-دراسة Thin 1994 :^(٢)

حيث أوضحت هذه الدراسة مدى اهتمام الحكومة الفيدرالية بتحديد الاحتياجات التدريبية لقوة العمل ، وركزت برامج التدريب على إدارة المشروعات الصغيرة ، وزيادة المهارات من خلال التدريب في مواقع العمل لتلبية الاحتياجات التدريبية واهتمت ببرامج التدريب للقوة العاملة التي تعاني من الافتقار إلى المعرفة والخبرة باقتصاد السوق .

ولقد أكدت تلك الدراسة على أهمية برنامج التدخل المهني من حيث تدريب أصحاب المشروعات الصغيرة وذلك من خلال دورات تدريبية وكيفية التسويق لها وإدارة المشروع من خلال برنامج التدريب.

(1) Anatolyz : The Social psychological Difficulties of Small Buisness formation in Russing Analysis of Group opinion of Enterpeenewrs, Russian, Acodemy of scienens tilute of psychology, Russia, 1993.

(2) Thin, women literacy and Empowerment, vietman, 1994.

٣ مشكلات خارجية تتمثل في صعوبة الوصول إلى التكنولوجيا وعملية التسويق للمنتجات وعدم توافر التمويل وعدم توافر البنية الأساسية للمشروع ومشكلات قانونية ومشكلات ترتبط برأس المال والتكلفة ومشكلات تحسين الإنتاج .

وتفيد الدراسة الباحثة في برنامج التدخل الذي يهدف إلى التعرف على المشكلات التي تواجه أصحاب المشروعات وكيفية مواجهتها .
دراسة Derver 1999: (١)

حيث أوضحت نتائج هذه الدراسة أن هناك العديد من المعوقات التي تواجه المشروعات الصغيرة ومنها عدم وجود تدريب لأصحاب المشروعات وأخرى ترتبط بتوفير المال اللازم وعدم وجود قنوات اتصال بين المؤسسات العاملة في مجال المشروعات الصغيرة .

واستفادت الباحثة من ذلك أهمية برنامج التدخل المهني وأهمية تركيزه على تدريب أصحاب المشروعات الصغيرة لعدم الوقوع في تلك المشكلات .

دراسة نجوى عبد الله سمك ١٩٩٩: (٢)

وهي عن القطاع الأهلي والتنمية الاقتصادية في مصر حيث أوضحت هذه الدراسة أن الصعوبة المالية يليها أماكن التدريب ثم المدربين والآلات والمعدات هي مجموعة الصعوبات الأولى والهامة التي تواجه أصحاب المشروعات الصغيرة.

(1) Derver , M: In Novation and Economic Development, small Business Inter prisesim wales (United kingdom) and New South, wales (Australia) Ics Naples conference 1999.

(٢) نجوى عبدالله سمك : القطاع الأهلي والتنمية الاقتصادية في مصر ، بحث منشور (القاهرة ، مركز الدراسات والبحوث للدول النامية ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية،)١٩٩٩ .

ولقد استفادت الباحثة من هذه الدراسة في التأكيد على أهمية إجراء هذه الدراسة من خلال تدريب المستفيدين من برنامج القروض بالجمعية على كيفية إجراء دراسات الجدوى وكيفية تنفيذ مشروعاتهم واستفادت أيضاً في تدعيم برنامج التدخل المهني الذي تضعه الباحثة .

٦- دراسة محمد الظريف سعد ١٩٩٩ :-^(١)

تدور حول وضع دور مقترح للأخصائي في تنمية المشروعات الصغيرة بمراكز الشباب حيث أكدت نتائج هذه الدراسة إلى أنه كلما كانت الإمكانيات المادية و البشرية كافية كلما أدى ذلك إلى زيادة كفاءة المشروع في تحقيق أهدافه .

واستفادت الباحثة من ذلك إلى ضرورة وجود دورات تدريبية لتنسيق عملية المشروع ومحاولة معرفة المعوقات التي تواجه ذلك المشروع وذلك من خلال برنامج التدخل المهني.

٧- دراسة Miesse- Thomas 2000 :-^(٢)

تهدف إلى دراسة أثر التطور الاقتصادي في مواجهة المشكلات الاجتماعية في المجتمع المصري وأوضحت هذه الدراسة التسهيلات التي تمنحها الدولة لرجال الأعمال وذلك من خلال منح التسهيلات في وضع البنية الأساسية للمشروعات وتوفير القروض وأوضحت الدراسة أن الحكومة تستخدم سياسة الباب المفتوح لجعل القطاع الخاص قوة أساسية.

واستفادت الباحثة في التأكيد على أهمية وجود علاقة بين الجانبين الأكاديمي والجمعيات في مساعدة الجمعيات على القيام بدورها على الوجه الأمثل .

(١) محمد الظريف سعد : نحو دور مقترح للأخصائي الاجتماعي في تنمية المشروعات الصغيرة بمراكز الشباب ، بحث منشور (القاهرة ، المؤتمر الرابع ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة القاهرة ، ٢٣- ٢٥ أبريل ، ١٩٩٩ .

(٢) Miesse-Thomas William: The effects of the Economic Development on the Egyptian Society, Mayrre state university 2000.

١- دراسات اهتمت بتنمية المنظمات غير الحكومية :- دراسة 1993 C.A.U Mable^(١)

توصلت هذه الدراسة أن لكي يكون هناك ارتفاع بمستوى الأداء بالمنظمة لابد أن تتضمن مجموعة من الاعتقادات والمعايير والقيم المشتركة التي تجعل أفراد المنظمة متفقيين ومنسجمين داخل بوتقة واحدة ، ولهذا لابد أن يكون هناك برنامج تدريبي يشمل ذلك ويهتم بتك الجوانب حتى يضمن وجود فريق عمل واحد ، وهذا النجاح يعتبر أحد العوامل المهمة في نجاح عمل وأداء وتطوير نظام العمل داخل المنظمة.

واستفادت الباحثة من هذه الدراسة في التأكيد على أهمية أن يتضمن برنامج التدريب مهارة العمل الفريقي لأعضاء الجمعية وذلك بهدف مساعدة المنظمة على القيام بعملها وتحقيق أهدافها.

٢- دراسة نجوى عبد الله الطبلاوى : ١٩٩٦ :-^(٢)

هذه الدراسة حول تأثير ثقافة المنظمة على الفاعلية التنظيمية بالتطبيق على منظمة صناعة الدواء في مصر وأشارت هذه الدراسة إلى الأهمية الشديدة إلى مشاركة العاملين من حيث آرائهم واقتراحاتهم في المساهمة في تحديد أهداف المنظمة وأهمية أخذ الإدارة بهذه الاقتراحات مما

(1) C.A.U. Mable, C.Y. Corporate Cululture and Training the seibw Experience (Journal of European In dustrial Training, vol 17, 1993).

(٢) نجوى عبدالله الطبلاوى : تأثير ثقافة المنظمة على الفاعلية التنظيمية بالتطبيق على منظمة صناعة الدواء في مصر ، رسالة ماجستير غير منشورة ، (كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، ١٩٩٦) .

يؤدي إلى قيام المنظمة بتحديد أهدافها على الوجه الأمثل وسهولة الإجراءات بها .

ويفيد هذا الباحثة في التأكيد على أهمية دراستها الحالية وأهمية أن يتضمن البرنامج بناء قدرات ومعارف العاملين مما يساعد هذا على تحقيق أهداف المنظمة .

٣-دراسة Rubin Grene Rubin, J . Rubin Herbant, 1989 :-^(١)

وأكدت تلك الدراسة أن هناك مجموعة من المعوقات التي تواجه المنظمات غير الحكومية وهي عدم التطوير الدائم لمعارف وخبرات ومهارات العاملين بالمنظمة وبالتالي هذا ينعكس على التأثير على خدمات المستفيدين بالمؤسسة ومستوى الخدمة بها وبالتالي يؤثر ذلك على إشباع احتياجات المستفيدين من خدمات المنظمة وذلك بسبب ضعف قدرات العاملين ومستوى استعدادهم للعمل داخل المنظمة .

وأفاد ذلك الباحثة في أن يحتوى برنامج التدخل المهني على عملية تدريب للعاملين على بعض المهارات الهامة والتي لها تأثير على طبيعة عمل المنظمة .

٤-دراسة أمانى قنديل ١٩٩٧ :-^(٢)

وتدور هذه الدراسة حول تنمية الموارد البشرية والقدرات التنظيمية للجمعيات الأهلية العربية وركزت هذه الدراسة حول بناء قدرات الجمعيات الأهلية العربية وتنمية مواردها البشرية من خلال (التدريب المستمر - القيام بورش عمل - المؤتمرات - تبادل الخدمات مع الجمعيات الأهلية لمناظرة) كما أشارت الدراسة أن هناك مجموعة من المعوقات التي تؤثر على ذلك مثل (غياب التخطيط داخل الجمعيات - ضعف التمويل - عدم وجود إدارة قوية)

(1) Herbart, J. Rubin Irene Rubin : Community organization and development Merrill publishing company, London, 1989.

(٢) أمانى قنديل : تنمية الموارد البشرية والقدرات التنظيمية للجمعيات الأهلية العربية، بحث منشور في (الشبكة العربية للمنظمات الأهلية ، القاهرة) ١٩٩٧ .

وتفيد هذه الدراسة الباحثة في التأكيد على أهم الأدوات التي يمكن أن تستفيد بها في البرنامج مثل (التدريب - الورش - أهمية إيجاد علاقات تعاونية بين الجمعية والجمعيات الأخرى الموجودة داخل المجتمع للاستفادة المتبادلة بينهم) .

٥-دراسة (1) 1997 M. Kambites :-

وأكدت تلك الدراسات على أن الجهات المانحة للجمعيات الأهلية والتي تقدم لها التمويل إلى جانب الدعم الفني تلعب دور كبير في بناء قدرات هذه الجمعيات من خلال توفير برامج التدريب للعاملين بهذه الجمعيات والمتطوعين وأعضاء مجلس الإدارة بما يساعد الجمعيات الأهلية على تحقيق أهدافها .

وقد استفادت الباحثة من هذه الدراسة أن التدريب سواء للعاملين بالجمعية وخاصة أعضاء مجلس الإدارة يعد عنصر أساسي في تحقيق أهداف الجمعية والعمل على تطوير الأداء بها.

٦-دراسة (2) 1997 (G.Miller) :-

حيث أشارت تلك الدراسة إلى أن اعتماد المنظمات غير الحكومية على المنح الخارجية أضعف من قدرة أداء العاملين بهذه المنظمات لأدوارهم المتوقعة الأمر الذي يبرز أهمية تحسين الأداء المهني لديهم .

واستفادت الباحثة من هذه الدراسة في بناء معارف ومهارات العاملين مما له أكبر الأثر في تحقيق الجمعية لأهدافها .

٧-دراسة (3) 1998 L. David :-

(1) M. Kambites : Non, Governomental organization as partnerning (Mc Gill, university Canada, 1997).

(2) G. Miller : Areinter national privat –valuntany organization Preaching, what they practice sociological practice Manchester, New Hanshireco, 1997.

(3) L. David : Non Governomental organization, Business and Management of Ambiguity (Non – Provit, Management and leadership, 1998) v, 9 P.17.

والتي ترى أن الجمعيات الأهلية كي تستطيع تحقيق أهدافها في رعاية الفئات المهمشة في المجتمع لا بد وأن يتوفر لديها عدد من القدرات التي تساعدها على تحقيق ذلك (كالقدررة على التخطيط ، المهارة في إدارة الموارد البشرية ، إدارة الجهود التطوعية) .

واستفادات الدراسة الحالية من تلك الدراسة في التأكيد على أهمية الدراسة الحالية وهي ضرورة وضع برنامج يتضمن العمل على تطوير العمل داخل الجمعية .

٨-دراسة (Ritchie ,Michael) 2000 :-^(١)

وأشارت تلك الدراسة إلى أهمية ذويان الأفراد داخل المنظمة في بوتقة واحدة ، وكيف يصبحون أعضاء مشاركين في العمل داخل المنظمة ، وكيف يستقبلون المعلومات التي تساعدهم على تقييم جدارة مشاركتهم السلوكية .

وتفيد هذه الدراسة الباحثة في التأكيد على برنامج التدخل المهني والذي من المهم أن يحتوى على مهارة العمل الفريقى للرفع من مستوى العاملين بالجمعية .

٩-دراسة N. Saleh 2001 :-^(٢)

حيث أشارت تلك الدراسة إلى هناك مجموعة من الصعوبات التي تؤثر بشكل كبير على دور الجمعيات الأهلية وتحقيقها لأهدافها ومنها ضعف قدرات الجمعيات الأهلية في القيام بدورها في عملية تنمية المجتمع ، وعدم وجود علاقات خارجية مع المجتمع المحيط واستفادات الباحثة من ذلك أن لا بد أن يحتوى برنامج التدخل المهني للدراسة على العمل

(1) Ritchie, Michael : Orgnizational culture an examination of its Effect on the internalization process and member performance London, 2000.

(2) N. Saleh: Capacity Building in Africa (Finance and development , 2001).

على زيادة علاقة الجمعية بالمجتمع الخارجي.

١٠-دراسة W.Abey deera 2003 :- (١)

حيث أكدت هذه الدراسة أن للجمعيات الأهلية دور كبير في عملية التنمية وتحقيق التنمية البشرية للمجتمع والعمل على تقليل معدلات الفقر ورفع مستوى البطالة في المجتمع وذلك لكي تحقق الاعتراف الكامل بطبيعة عمل الجمعيات وقد أشارت الدراسة إلى بناء نموذج ليساعد الجمعيات الأهلية في المجتمعات المختلفة على تطوير أداؤها ومساعدتها على تحقيق أهدافها. وقد استفادت الباحثة من ذلك في بناء برنامج التدخل المهني لهذه الدراسة .

١١-دراسة نجلاء حسن جمعه ٢٠٠٥ م : (٢)

وتدور الدراسة حول تأثير الثقافة التنظيمية على ممارسة بعض سياسات الموارد البشرية وتوصلت إلى أن كلما كان هناك وعى ودراية من العاملين بطبيعة عمل المنظمة واتفاق عليها كلما أدى ذلك إلى التقليل من مقاومة بعض العاملين للتغيير المراد إحداثه بالمنظمة، كما أن وعى العاملين بها يؤدي إلى تنمية وتطوير القدرات المتعلقة بالموارد البشرية. واستفادت الباحثة من هذه الدراسة في بناء برنامج تدخل المهني .

١٢-دراسة إيمان محمد محمود عطا الله ٢٠٠٨ م : (٣)

(1) W.Abey deera: The Role of Social Capacity in Collaborative Government and Non-Government program an Poverty Reduction in Sunlan, (Canada, University of guelph, 2003).

(٢) نجلاء حسن جمعه : تأثير الثقافة التنظيمية على ممارسة بعض سياسات الموارد البشرية ، رسالة ماجستير غير منشورة (كلية التجارة بالإسماعيلية ، جامعة قناة السويس - ٢٠٠٥) .

(٣) إيمان محمد محمود عطا الله : بناء قدرات الجمعيات الأهلية العاملة في مجال عمالة الأطفال ، بحث منشور ، (مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم

حيث قامت هذه الدراسة على بناء قدرات الجمعيات الأهلية العاملة في مجال عمالة الأطفال وأشارت إلى أن أهمية تدريب العاملين بها لرعاية الأطفال العاملين وأكدت أيضاً على أنه لا بد أن يكون هناك علاقة بين الجمعية وبين المجتمع الخارجي لكسب تأييد المجتمع الخارجي بهذه القضية (عمالة الأطفال) ، كما أشارت الدراسة إلى أن الجهود التطوعية لها دور كبير في العمل داخل الجمعيات وحددت الدراسة كيفية إدارة الجمعية للجهود التطوعية.

وتفيد هذه الدراسة الباحثة في تدعيم برنامج التدخل المهني للتعامل مع العاملين بالجمعية وكذلك تدعيم علاقة الجمعية مع المجتمع الخارجي بما يحتوى على منظمات خارجية وجمعيات أهلية وكسب تأييد المجتمع الخارجي لها.

١٣-دراسة هبه أحمد عبد اللطيف ٢٠٠٨م^(١)

تهدف هذه الدراسة لمعرفة الثقافة التنظيمية وتنمية مهارة حل المشكلة لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمنظمات غير الحكومية . حيث أكدت تلك الدراسة على أهمية مهارة العمل الفريقي للأخصائيين الاجتماعيين وحث الأخصائيين الاجتماعيين على التعاون مع العاملين بالمنظمة ، وأكدت الدراسة على أهمية تعاون مجلس الإدارة مع العاملين بالجمعية على مناقشة الآراء والأخذ بها . وتفيد هذه الدراسة في التأكيد على موضوع الدراسة الحالية وأهمية

الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد ٢٥ ، الجزء الرابع ، ٢٠٠٨ م .

(١) هبه أحمد عبداللطيف : الثقافة التنظيمية وتنمية مهارة حل المشكلة لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمنظمات غير الحكومية ، بحث منشور ، (المجلة العلمية في دراسات الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية كلية الخدمة الاجتماعية ، حلوان ، العدد ٢٥ ، الجزء الأول ، ٢٠٠٨ م) .

برنامج التدخل المهني الذي تقوم به الباحثة .
بد تحليل عام للدراسات والبحوث السابقة :-

من خلال الاستعراض السابق للدراسات والبحوث السابقة يتضح ما

يلي :-

- ركزت بعض الدراسات على التحديات التي تواجه المشروعات الصغيرة منها المنافسة كيفية التسويق ، تحمل المخاطرة ، الخوف من الفشل دراسة (Anoloyz 1993) ، وصعوبة الوصول إلى التكنولوجيا وعملية التسويق للمنتجات ، عدم توافر التمويل ، عدم توافر البنية الأساسية للمشروع ، بعض المشكلات القانونية ، مشكلات ترتبط برأس المال والتكلفة وتحسين الإنتاج (دراسة Robert 1995).

- أوضحت هذه الدراسات إلى أهمية تدعيم علاقات المنظمات القائمة بالمشروعات الصغيرة بالمجتمع الخارجي والمنظمات الأخرى (دراسة Derver 1999).

- أكدت الدراسات على أهمية تقديم المنح والتسهيلات لرجال الأعمال وذلك للمساهمة في وضع البنية الأساسية للمشروعات الصغيرة وتوفير القروض لمساعدة الشباب وبالتالي القضاء على البطالة (Miesse - Thomas 2000) - أشارت بعض الدراسات إلى اهتمام الحكومة بتحديد الاحتياجات الأساسية لسوق العمل والاهتمام ببرامج التدريب على إدارة المشروعات الصغيرة ، وخاصة تلك التي يناسب سوق العمل الخارجي (Thin, Woman 1994).

- أكدت بعض الدراسات أن هناك بعض التحديات التي تواجه المشروعات الصغيرة (دعم ومساعدة أصحاب المشروعات - إكسابهم الخبرات الإدارية والفنية - مساعدتهم على جودة منتجاتهم - تكوين علاقات شراكه مع ذويهم - إجراء تحسينات لتسويق منتجاتهم) (دراسة Joy 1993) ، عدم وجود أماكن تدريب وبالتالي عدم وجود الآلات والمعدات (نجوى سمك ١٩٩٩).

- أشارت بعض الدراسات إلى دور الخدمة الاجتماعية في تنمية المشروعات الصغيرة حيث وضعت دور مقترح للأخصائي في تنمية هذه المشروعات وأكدت على أهمية توفير الإمكانيات المادية والبشرية حتى تزيد كفاءة المشروع (دراسة محمد الظريف ١٩٩٩).

- أشارت بعض الدراسات إلى أن الارتفاع بمستوى المنظمة لا بد أن يكون للعاملين بها على درجة من الانسجام C.A.U Mable, C.Y. Corporate culture and Training 1993 ، كما أن ذوبان الأفراد داخل المنظمة في بوتقة واحدة وكيف يصبحون أعضاء مشاركين في العمل داخل المنظمة وهذا كله يؤكد على أهمية العمل كفريق (Ritchie, Michael 2000)

- اتفقت بعض الدراسات أن مشاركة العاملين من حيث (آرائهم ومقترحاتهم) داخل المنظمة تساهم في تحديد أهداف المنظمة وسهولة الإجراءات بها (نجوى الطبلاوى ١٩٩٦) ، كما أن كلما كان هناك وعي ودراية من العاملين بطبيعة عمل المنظمة ودراية بأهدافها واتفاق عليها كلما أدى ذلك إلى التقليل من مقاومة بعض العاملين لطبيعة عمل المنظمة وأدى ذلك إلى تنمية وتطوير العمل داخل المنظمة (نجلاء جمعه ٢٠٠٥) ، (Herbart, J.Rubin Irene Rubin 1989)

- أشارت الدراسات إلى أهمية تنمية الموارد البشرية والقدرات التنظيمية للجمعيات الأهلية وذلك من خلال (التدريب المستمر - ورش عمل - المؤتمرات - تبادل الخدمات مع الجمعيات الأهلية) (أماني قنديل ١٩٩٧).

- ركزت أغلب الدراسات على أن من أهم المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية (غياب التخطيط داخل الجمعيات - ضعف التمويل - عدم وجود إدارة قوية - ضعف خبرات ومهارات العاملين مثل - المهارة في إدارة الموارد البشرية ، والمهارة في إدارة الجهود التطوعية) (L.David 1998) - (أماني قنديل ١٩٩٧).

- اتفقت أغلب الدراسات على الدور المهم الذي تلعبه الجمعيات الأهلية في

تتمية المجتمع المحلى ورعاية الفئات المهمشة فيه التي تعاني الفقر والبطالة (L. Davd 1998)

- هناك بعض الدراسات التي أكدت على أن من أسباب ضعف قدرة أداء العاملين داخل المنظمات هي اعتماد المنظمات غير الحكومية على المنح الخارجية (G.Miller 1997) في حين أن دراسة أخرى أكدت على أن الجهات المانحة للجمعيات الأهلية والتي تقدم لها التمويل إلى جانب الدعم الفني تلعب دور كبير في بناء القدرات للجمعيات من خلال توفير برامج تدريب للعاملين بها والمتطوعين (M.Kamdites 1997).

- اتفقت بعض الدراسات على أن كلما كان هناك علاقة بين الجمعيات الأهلية والمجتمع الخارجي كلما كان هناك كسب لتأييد المجتمع لها (دراسة إيمان محمد محمود عطا الله ٢٠٠٨م) ، وأكدت إحدى الدراسات أن من أسباب تحقيق الجمعيات الأهلية لأهدافها هي وجود علاقات خارجية مع المجتمع الخارجي (دراسة W.Saleh 2001).

- أشارت الدراسات إلى أهمية دور الخدمة الاجتماعية في العمل مع المنظمات غير الحكومية وذلك من خلال تنمية مهارة العمل الفريقى وأهمية التعاون مع العاملين بالمنظمة ، وأهمية تعاون مجلس الإدارة على مناقشة الآراء والأخذ بها (دراسة هبة أحمد عبد اللطيف ٢٠٠٨م) ، وأشارت الدراسات إلى وجود بناء نموذج لمساعدة الجمعيات الأهلية على تطوير أدائها (W.Abey deera 2003).

ج- موقف الدراسة الحالية من تلك الدراسات :-

١- تستفيد الدراسة الحالية من الدراسات والبحوث سواء كانت عربية أو أجنبية في الأتي

- إعداد الجانب النظري للدراسة المرتبط بالجمعيات الأهلية .
- المساهمة في تحديد وصياغة المشكلة بشكل دقيق .
- مساعدة الباحثة على صياغة وتحديد الفروض بدقة.

- ساعدت الدراسات أيضاً في تحديد محتوى برنامج التدخل المهني .
- ساعدت الدراسات السابقة في تحديد محاور المقياس المصمم لهذا .
- ٢- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عدة أشياء أساسية هي :-
- تختلف الدراسة الحالية في متغيراتها الخاصة ببرنامج التدخل المهني .
- المجال المكاني المطبقة فيه الدراسة .
- المجال الزمني والبشرى للدراسة.
- طبيعة البرنامج (التدخل المهني من منظور الممارسة العامة).
- د- نتائج الإطلاع على الدراسات السابقة عامة :**
- أكدت نتائج الدراسات السابقة العربية والأجنبية على ما يلي :-
- أهمية وضرورة الاهتمام بدراسة المنظمات غير الحكومية العاملة في مجال التنمية .
- ضرورة التعرف على معوقات نجاح المشروعات الصغيرة (دعم ومساعدة أصحاب المشروعات - إكسابهم الخبرات الإدارية والفنية - مساعدتهم على جودة منتجاتهم - إجراء تحسينات لتسويق منتجاتهم) .
- ضرورة التركيز على العاملين داخل الجمعية والعمل على تطوير أدائهم داخل الجمعية وتدعيم علاقات الجمعية مع المجتمع الخارجي والاهتمام بالجهود التطوعية .
- أكدت هذه الدراسات على تعاظم دور الخدمة الاجتماعية في العمل مع المنظمات غير الحكومية .
- أهمية دور الخدمة الاجتماعية في التعامل مع قضايا المجتمع المعاصرة مثل (البطالة - المشروعات الصغيرة) وذلك من خلال العمل مع منظمات غير الحكومية وهي جمعية سيدات الأعمال للتنمية والعمل على تطوير أدائها بها وهي هدف الدراسة الحالية .

هـ ما تضيفه الدراسة الحالية :-

اختبار فعالية برنامج للتدخل المهني من منظور الممارسة العامة باستخدام نموذج عملية المساعدة لمساعدة الجمعيات الأهلية على تحقيق أهدافها وذلك من خلال.

- إكساب العاملين بالجمعية وأعضاء مجلس الإدارة بعض المهارات التي تساعدهم على رفع مستوى خبراتهم ومعارفهم داخل الجمعية والعمل على تطوير أداء الجمعية .

- زيادة علاقة الجمعية مع المجتمع الخارجي بما يحتويه من منظمات وهيئات.

- المساهمة في المشاركة مع بعض قضايا المجتمع مثل (الفقر - البطالة).

- إتاحة فرصة لتدريب المستفيدين على كيفية إجراء دراسات الجدوى وكيفية التسويق لمنتجاتهم.

ثالثا : دراسة تقدير الموقف :

حيث قامت الباحثة بدراسة تقدير الموقف وذلك من خلال إجراء بعض الزيارات لمقابلة المستفيدين ومسؤولي الجمعية للتعرف على طبيعة الموقف بشكل عام وذلك من خلال التعرف على مدى احتياج الجمعية للتدخل الأكاديمي وكذلك للتأكد من استعداد مجتمع البحث للتعاون مع الباحثة لإجراء هذه الدراسة .

أهداف الدراسة :-

١- التعرف على مجتمع الدراسة (جمعية سيدات الأعمال للتنمية بكفر الشيخ).

٢- التعرف على أهم المعوقات التي تواجه (الجمعية) وكذلك التي تواجه المستفيدين من خدماتها.

٣- التعرف على إمكانية إجراء هذه الدراسة وتعاون مجتمع البحث لإجرائها.

- ٤- التعرف على الجهود التنموية التي تقوم بها الجمعية محل الدراسة.
- ٥- التعرف على نوعية المشروعات التي تقوم بها الجمعية .
بد الإجراءات المنهجية للدراسة :
- حضور الباحثة إحدى اجتماعات مجلس إدارة الجمعية (٧ أعضاء ، ثم اختيار عينة من المستفيدين من القروض المتناهية في الصغر وعددهم (٥٠) من إجمالي (٥٠٠) مستفيدين نسبة (١٠٪) .
- بعض المسؤولين بالجمعية .
- جد نتائج دراسة تقدير الموقف :-**
- ١- وصف عينة الدراسة .
- تبين أن المستفيدين من هذه القروض من فئة الشباب بنسبة (١٠٠٪) وهم من الذين تقع أعمارهم في الفئة العمرية (١٨ - ٤٠) سنة .
- ٢- جاءت نسبة (٥٠٪) للحاصلين على المؤهل المتوسط ، وجاءت نسبة (٢٤٪) للحاصلين على المؤهل العالي ، وجاءت نسبة (١٦٪) للحاصلين على المؤهل فوق المتوسط ، (١٠٪) جاءت للحاصلين على شهادة محو الأمية (٢٪) للمؤهل يقرأ ويكتب .
- جاءت نسبة (٤٦٪) للمتزوجين ، وجاءت نسبة (٤٠٪) لفئة (لم يتزوج) ، ثم جاءت نسبة (١٢٪) لفئة (مطلق) ، ونسبة (٢٪) لأرمل .
- ٤- أكدت الدراسة على أن هناك بعض المشكلات التي تواجه المستفيدين ومنها :
- أ- المشكلات الإدارية وتشمل :-**
- الروتين والإجراءات الإدارية المعقدة بنسبة (٨٤٪).
- الجمعية لا تساعد في إعداد دراسات الجدوى بنسبة (٩٢٪).
- ب- المشكلات التمويلية وتشمل أهمها :-**
- زيادة فائدة القرض وذلك بنسبة (٩٦٪).
- صغر حجم القرض وعدم تناسبه مع المشروع بنسبة (٨٦٪).

ج- مشكلات تدريبية وتشمل :-

- عدم الحصول على دورات تدريبية لمزاولة المشروع بنسبة (٦٨٪).
- صاحب حرفة لا يستطيع التوسع في المشروع بنسبة (٣٢٪).

د- المشكلات الفنية وتشمل :-

- نقص الآلات والمعدات المطلوبة بنسبة (٩٦٪).
- لا توجد متابعة للمشروع بنسبة (١٠٠٪).

هـ- مشكلات تسويقية وتشمل :-

- ضعف جودة المنتج وذلك بنسبة (٩٦٪).
- عدم وجود خبرة بكيفية التسويق بنسبة (٩٦٪).

٥- أكد المبحوثين وكذلك أعضاء مجلس إدارة بنسبة (١٠٠٪) على أهمية نشر ثقافة العمل الحر بين الشباب للتغلب على مشكلة البطالة .

٦- أكد المستفيدين بنسبة (٩٥٪) على احتياجهم لدورات تدريبية خاصة بكيفية إدارة المشروعات ، وكذلك عمل دراسة الجدوى ، وكيفية عمل الحسابات الضريبية.

٧- أكد مجلس الإدارة ومسؤولي المتابعة بالجمعية بنسبة (٩٢٪) على احتياجهم للمساعدة في كيفية المتابعة العلمية للمشروعات ، وكيفية التعرف على المتعثر منها ومحاولة مساعدة أصحابها على الاستمرار.

٨- أكد أعضاء مجلس الإدارة والعاملين بالجمعية بنسبة (٩٣٪) على أهمية زيادة التمويل للجمعية بأساليب أخرى غير الاشتراكات أو الإعانة الحكومية.

٩- وبعد أن قامت الباحثة بعرض برنامجها المهني الذي يهدف إلى مساعدة الجمعية على تحقيق أهدافها وما يحتويه من (عمليات استراتيجيات - أدوار مهنية - تكتيكات فنية). أكد أعضاء مجلس الإدارة والعاملين بالجمعية بنسبة (٩٢٪) على أهمية تنفيذ برنامج التدخل المهني ومساعدة أعضاء الجمعية محل الدراسة على أداء دورها بفاعلية أكبر. وذلك بعد أن قامت الباحثة بعرض برنامجها المهني الذي يهدف إلى مساعدة الجمعية على تحقيق

أهدافها وما يحتويه من عمليات ومهارات واستراتيجيات وتكتيكات فنية وأدوار مهنية.

١٠- كذلك أكدت الباحثة على أن برنامج التدخل المهني سوف ينعكس عائده على الجمعية وقدرتها على تحقيق أهدافها من خلال تنشيط دورها مع أصحاب المشروعات (البطالة - الأسر الفقيرة).

١١- أثبتت الدراسة بنسبة (١٠٠٪) استعداد أعضاء الجمعية (مجلس الإدارة والعاملين بها) على التعاون الكامل مع الباحثة في تنفيذ برنامج التدخل المهني.

رابعاً : صياغة مشكلة الدراسة :

من خلال عرض نتائج الدراسات السابقة ودراسة تقدير الموقف ، تبين أن مشكلة هذه الدراسة تتمثل في قياس عائد تنفيذ برنامج التدخل المهني لتحقيق فعالية جمعية سيدات الأعمال المتمثلة فيما يلي :-
أ- بالنسبة لانسق العاملين ويشمل :-

- العاملين داخل الجمعية وهم (الموظفين داخل الجمعية - أعضاء مجلس الإدارة) ذلك من خلال زيادة خبراتهم ومعارفهم عن طريق تزويدهم ببعض المهارات مثل (مهارة إدارة الاجتماعات - مهارة العمل الفريقي ..) وأيضاً بمشاركة أعضاء مجلس الإدارة
- العمل على متابعة تلك المهارات من خلال القيام (بورش عمل مرتبطة بتنفيذ المهارات).

- التأكيد على مهارة العمل الفريقي داخل الجمعية .

- تشكيل اللجان لسرعة أداء الخدمات للمستفيدين .

- التأكيد على أهمية استخدام الحاسب الآلي في أدائهم داخل الجمعية.

ب- بالنسبة لانسق المستفيدين ويشمل :-

- عمل دورات تدريبية للقائمين بالمشروعات الصغيرة تتعلق بكيفية إعداد دراسات الجدوى وكيفية تحقيق الجودة لمنتجاتهم - اختيار المشروعات التي يحتاجها سوق العمل - أيضاً كيفية التسويق الجيد لمنتجاتهم.

ج- بالنسبة لنسق المنظمة : وتشمل :

- جمعية سيدات الأعمال للتنمية حيث يشمل تنشيط دور الجمعية فى تحديد الفئات التى تستحق أن يصرف لها القروض متاهية الصغر.
- تنشيط دور الجمعية ومساعدتها على زيادة علاقتها بالهيئات والمنظمات الخارجية سواء كانت منظمات أو هيئات سواء خدمية أو مانحة.
- مساعدة الجمعية على زيادة دورها الاجتماعي وذلك من خلال فتح علاقة بينها وبين الهيئة العامة لمحو الأمية وذلك للقضاء على الأمية .

د- بالنسبة لنسق المجتمع :

- العمل على إيجاد نوع من الاتصال بين الجمعية وبين المنظمات المجتمعية مثل :-
- الهيئة العامة لمحو الأمية .
- التعاون مع الصندوق الاجتماعي للتنمية .
- الاستفادة من مؤسسات المجتمع في زيادة عملية التسويق للمنتجات.

خامسا : أهمية الدراسة :

١- تسعى الدول النامية ومن بينها مصر وهى تواجه تحديات القرن الحادي والعشرين إلى تكاتف واندماج كافة القوى الاقتصادية والثقافية والاجتماعية لتحقيق الأهداف المرغوبة ولتحقيق ذلك لم تعد الدولة والأجهزة الحكومية بمفهومها الاقتصادي والاجتماعي وحدها قادرة على تحمل تبعات التقدم وخاصة وأن لديها العديد من المشكلات منها (الزيادة السكانية - ارتفاع معدلات الفقر - البطالة - تدنى المستوى الاقتصادي والاجتماعي مما يجعلها

تبحث عن آليات جديدة .^(١)

(١) عمرو محمد النوحى : الأسس النفسية والتربوية لرعاية الشباب ، (دار الثقافة ، بيروت ، ١٩٧٣) ، ص ٧٣ .

٢- تعتبر مشكلة البطالة من أهم المشكلات تأثيراً على الشباب حيث أنها مشكلة أساسية ومحورية وتعتبر من أبرز المشكلات التي أخذت تستأثر بقدر كبير من الاهتمام على الساحة القومية كإحدى المشكلات المطروحة للبحث والتي تتطلب وضع حلول فورية وعاجلة للقضاء عليها والتخفيف من حدتها. (١)

٣- تعتبر المشروعات الصغيرة هي البديل الأمثل لحل العديد من المشكلات التي يعاني منها مجتمعنا المصري وخاصة المشكلات الاقتصادية والاجتماعية، خاصة مع انخفاض تكلفة العمل في المشروعات الصغيرة. (٢)

٤- اتجاه الدولة لتشجيع المشروعات الصغيرة وذلك من خلال الاهتمام بنشر ثقافة العمل الحر - تعظيم دور المشروعات الصغيرة - بما يتلاءم مع سوق العمل إسهاماً في حل مشكلة البطالة. (٣)

٥- توجه الدولة حالياً إلى تفعيل دور المنظمات غير الحكومية وتدعيمها لكي تكون شريكاً في التنمية حيث وصلت إلى أكثر من (١٩,٠٠٠ م) ٢٠٠٥م جمعية بصفة عامة ، وبصفة خاصة وصلت الجمعيات النسائية إلى (١١٩) جمعية عام ١٩٩٦ وازدادت الآن إلى ٢٠٠ جمعية نسائية. (٤)

٦- أهمية عملية التنمية وذلك من خلال إعداد القوة البشرية ذهنياً وثقافياً

(١) سامية خضر صالح : البطالة بين الشباب حديثي التخرج (العوامل - الآثار - العلاج) وعلاقتها بالزيادة السكانية ، (القاهرة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ١٩٨٧) ، ص ١٧ .

(٢) مؤسسة فرديش : كيف تدرس مشروعاً صغيراً ، (القاهرة ، دار الثقافة ، ١٩٩٦) ، ص ٥٤ .

(٣) Rice, Ronold E and William: Paisley public commination qampaings (S.A.G.E- publications, Inc, 1981)p 281.

(٤) الاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الخاصة ، مرجع سبق ذكره.

لتحمل أعباء الحياة والوفاء بمطالب التنمية .^(١)

٧- عدم وجود الفلسفة والاستراتيجية التي تحتاجها قضية النهوض بمستوى أداء وحجم المشروعات الصغيرة في الاقتصاد المصري حتى وقتنا الراهن يعتبر من العقبات والمشاكل التي تعترض سياسة تنمية المشروعات الصغيرة ولهذا لا بد من وضع برنامج لتنمية مهارات الأفراد في العمل في مجال المشروعات الصغيرة وهذا ما تسعى إليه الدراسة الحالية .^(٢)

٨- أن الاهتمام المتزايد بدور المنظمات الأهلية لم يكن وليد الصدفة خاصة بعد تعسر أو فشل جهود الحكومات فيما يسمى بعقد التنمية الأول في فترة الستينات ثم عقد التنمية الثاني في فترة السبعينات ، حيث خلص المراقبون إلى أنه مهما كان إخلاص ودأب الحكومة فإن هناك الكثير مما هو مطلوب للتنمية ولا تقدر عليه سوى المنظمات الأهلية في المجتمع المصري حيث أثبتت الجمعيات الأهلية أنها أكثر التنظيمات الشعبية قدرة على العمل وخدمة المواطنين.^(٣)

سادسا : أهداف الدراسة :

- ١- تحديد المعارف والخبرات والمهارات اللازمة لتفعيل عمل الجمعية.
- ٢- تحديد المنظمات المجتمعية التي تساعد الجمعية في تحقيق أهدافها.

(١) مسعد الفاروق حموده ، منال طلعت محمود : التنمية والمجتمع مدخل نظري لدراسة المجتمعات المحلية ، (الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، ٢٠٠١) ، ص ٣٢٠ .

(٢) جوفينا كوكيشن ، لويس مورال ؛ ترجمة حمدي الحناوى : المنظمات التطوعية الخاصة عن مشروعات توليد الدخل ، (القاهرة ، مؤسسة الشرق الأدنى ، ١٩٨٩) ، ص ٤ .

(٣) المجلس القومي للخدمات والتنمية الاجتماعية : تقرير عن أعمال المجلس فى دورته الثانية عشر ، (القاهرة ، سبتمبر ١٩٩٧ ، يونيو ١٩٩٨) ، ص ١٣٥ .

- ٣- تحديد المشكلات التي تواجه المستفيدين من الجمعية.
- ٤- اختبار فعالية نموذج المساعدة في زيادة معارف وخبرات ومهارات العاملين.
- ٥- اختبار فعالية نموذج عملية المساعدة في التخفيف من المشكلات التي تواجه المستفيدين من الجمعية .
- ٦- الوصول إلى تصور مقترح لنموذج المساعدة من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية يساعد الجمعيات الأهلية على تحقيق أهدافها .

سابعاً : فروض الدراسة :

تسعى الدراسة الحالية لاختبار الفرض الرئيسي التالي :-

" توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برنامج التدخل المهني من منظور الممارسة العامة باستخدام نموذج المساعدة وبين تحقيق جمعية سيدات الأعمال أهدافها"

وسوف يتم اختباره من خلال الفروض الفرعية التالية :-

أ- بالنسبة للعاملين بالجمعية:

١- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برنامج التدخل المهني باستخدام نموذج المساعدة وبين زيادة معارف وخبرات العاملين بالجمعية.

ويتم اختبار هذا الفرض من خلال ما يلي :

" توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برنامج التدخل المهني باستخدام نموذج المساعدة وبين زيادة معارف وخبرات ومهارات العاملين بمهارة العمل الفريقي"

" توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برنامج التدخل المهني باستخدام نموذج المساعدة وبين زيادة معارف وخبرات ومهارات العاملين بمهارة تقسيم العمل"

" توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برنامج التدخل المهني باستخدام نموذج المساعدة وبين زيادة معارف وخبرات العاملين بمهارة إدارة الاجتماعات"

" توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برنامج التدخل المهني باستخدام نموذج المساعدة وبين زيادة معارف وخبرات ومهارات العاملين بمهارة الاتصال وكتابة التقارير"

٢- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برنامج التدخل المهني باستخدام

- نموذج المساعدة وبين علاقة الجمعية بالمنظمات المجتمعية .
- ٣- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برنامج التدخل المهني باستخدام نموذج المساعدة وبين تسهيل إجراءات الحصول على خدمات الجمعية .
- بد بالنسبة للمستفيدين من خدمات الجمعية:
- ٤- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برنامج التدخل المهني باستخدام نموذج المساعدة وبين التخفيف من المشكلات الخاصة بالحصول على القرض من الجمعية .
- ٥- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برنامج التدخل المهني باستخدام نموذج المساعدة وبين القدرة على تنفيذ وإدارة المشروع .
- ٦- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برنامج التدخل المهني باستخدام نموذج المساعدة وبين القدرة على تسويق منتجات المشروع.

ثامنا : مفاهيم الدراسة :

تشتمل هذه الدراسة على عدد من المفاهيم يمكن عرضها على النحو التالي:-

١- مفهوم الفعالية :- Efficiency

هناك العديد من التعريفات التي تتفق على أن الفعالية هي الكفاءة بمعنى أن effectiveness تساوى Efficiency بمعنى واحد حيث عرفها معجم المصطلحات للعلوم الاجتماعية بأنها الإطار الذي تحقق من خلالها الأهداف مسبقاً (أي المحددة) وذلك نتيجة لجهود مهنية مبذولة^(١) . ويرى أحد العلماء (Scott) أن الفعالية هي عملية التعرف على نتائج الإنجاز والقرارات التي اتخذت ونفذت والقيم مقارنة بالمستويات الواجب تحقيقها^(٢) .

(١) أحمد زكى بدوى : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، (بيروت ، مكتبة كنعان)، ١٩٨٢ ، ص ١٥٣ .

(٢) Richard Scott, organization rational Natural, and open system (N.J: prentice Hall, 1992)p 327.

وتعرف الفعالية في قاموس علم الاجتماع بأنها "الكفاءة التي يوصف بها شخص معين حينما يمارس أو يؤدي عملاً معيناً" وقد تدل على "مدى كفاءة أداة معينة أو وسيلة محددة في تحقيق مستوى أفضل أو أعلى من النتائج الاقتصادية أو لتحقيق أهداف معينة^(١) وتشير الفعالية إلى عدة متغيرات للتعرف عليها :-^(٢)

- ١- كفاية المصادر والموارد والتمويل للمنظمات .
- ٢- مقابلة المطالب والاحتياجات للمنظمات وتنمية قدرة المنظمة على مواجهة مشكلات عملاتها.
- ٣- مناسبة وملاءمة العمليات التي تقدم من خلالها الخدمات والبرامج .
- ٤- تحديد ووضوح الأهداف .
- ٥- التأثير على العملاء والمجتمع حالياً ومستقبلاً .
- ٦- تنمية قدرات الأفراد القائمين بتقديم الخدمات بالمنظمات .
- ٧- الاتصال الداخلي والخارجي وعلاقة المنظمة بالمنظمات الأخرى.

هذا وقد تعددت معايير الفعالية التنظيمية بل وتغيرت مفاهيمها من وقت لآخر، ولقد بدأت أهم المعايير في الظهور وهي البقاء والاستمرار ، إلا أن هذا المعيار قد تغير وأصبحت هناك معايير كثيرة ومن أهم هذه المعايير الخاصة بالفعالية ما يلي :-

- | | |
|----------------------------|------------------|
| ١- الربحية | ٢- الإنتاجية |
| ٣- الكفاءة | ٤- الجودة |
| ٥- نسبة النمو في الأصول | ٦- تحقيق الأهداف |
| ٧- إيمان العاملين بالأهداف | ٨- معدل الحوادث |

(١) محمد عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع ، (القاهرة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٧٩)، ص ١٥٤ .

(٢) Ant Knighton & Nancy Heidelman, Administration of the Human Services, the university of michigan press, 1989)p 120-123.

- ٩- معدل الغياب عن العمل
 ١٠- مستوى الرضا
 ١١- درجة التكيف مع البيئة
 ١٢- درجة التحكم في البيئة
 ١٣- تطور مهارات العاملين
 ١٤- الثبات والاستقرار في أنشطة

المنظمة

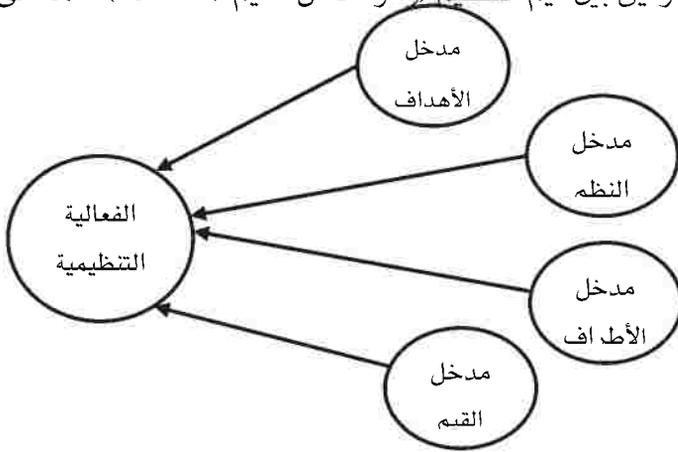
١٥- مشاركة العاملين

بل أوضح التطور في نظريات الفعالية التنظيمية أن المنظمات الفعالة

هي التي تحقق الاعتبارات التالية وهو ما يتضح في الأتي :-^(١)

- ١- تحقيق الأهداف الوظيفية والتشغيلية للمنظمة .
 ٢- تحقيق التفاعل مع البيئة في الحصول على المدخلات وتقديم مخرجات مقبولة (مدخل النظم)
 ٣- تحقيق رضا الأطراف ذات المصلحة بالمنظمة (مدخل الأطراف الاستراتيجية)
 ٤- التوفيق بين قيم التنظيم (وهو مدخل القيم المتنافسة) كما في الشكل

التالي



شكل رقم (١) مدخل الفعالية التنظيمية

(١) أحمد ماهر : (التنظيم (الدليل العملي لتصميم الهياكل والممارسات التنظيمية) ،

(الإسكندرية ، دار الجامعة ، ٢٠٠٥) ، ص ص ٣٣ - ٣٥

ومما سبق يمكن توضيح المقصود بالفعالية في هذه الدراسة على

النحو التالي :

- ١- مستوى أداء العاملين في الجمعية .
- ٢- تقسيم العمل وتحديد الأدوار بدقة .
- ٣- سرعة أداء الخدمة .
- ٤- قوة وخبرة المستفيدين لتنفيذ دراسات الجدوى الخاصة بالمشروعات.
- ٥- جودة العلاقات بين الجمعية والتنظيمات المجتمعية المحيطة .
- ٦- تنمية قدرات العاملين (معارف - خبرات - مهارات) لتنفيذ العمل على أكمل وجه .
- ٧- سرعة حل المشكلات التي تواجه المستفيدين من الجمعية .
- ٨- وجود التكنولوجيا الحديثة بالجمعية (الحاسب الآلي - الفاكس ...)
- ٩- وجود خطط واضحة لبرامج الجمعية (القروض متناهية الصغر - محو الأمية ...)
- ١٠- توافر التمويل اللازم لتنفيذ برامج ومشروعات الجمعية .
- ١١- تكامل عناصر فريق العمل داخل الجمعية .
- ١٢- توافر المصادر اللازمة لتنفيذ هذه الخطط سابقة الذكر من خلال برنامج التدخل المهني التي سوف تقوم به الباحثة.

٢- مفهوم التدخل المهني :- The Intervention

التدخل المهني هي السمة الأساسية لمهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وللممارسة العامة بصفة خاصة ، حيث يهدف إلى مساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات على مساعدة نفسها وذلك عن طريق تحديد ما لديها من إمكانيات وما تحتاجه من تدعيم لتحقيق الأهداف المرجوة أي إحداث تغيير إيجابي لصالح المجتمع وهذا لن يتم بشكل تلقائي بل يحتاج لعملية تدخل من طرف معين يكون لديه القدرة على الدراسة والتشخيص ومن ثم

تقديم المساعدة وإحداث التغيير المطلوب (١).

ولقد تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم التدخل المهني فيري (Loewenberg) أن التدخل المهني " هو العمل الصادر من الأخصائي الاجتماعي و الموجه إلى النسق أو إلى أي جزء فيه بهدف إدخال تغييرات عليه أو إحداث تغييرات فيه بحيث يكون هذا التدخل مبنياً على معارف الخدمة الاجتماعية ملتزماً بقيمها وقد يكون النسق (فرداً - جماعة - مجتمعاً) ، ويعتمد التدخل المهني على تقدير الموقف والتدخل والتقويم كما يتضمن وضع الاستراتيجيات وتنفيذها خلال أنشطة مهنية تهدف إلى إحداث التغيير المطلوب (٢).

ويعرفه رضا بأنه ممارسة الطريقة بكل ما تتضمنه من أهداف واستراتيجيات وأدوار وأساليب فنية وأدوات ومبادئ مهنية وما تسعى إليه من أهداف تسهم في تنمية المجتمع الذي تمارس فيه من خلال تطوير الخدمات الاجتماعية بما يؤدي إلى تقوية الترابط بينهم ويدعو إلى انتمائهم للمجتمع الذي يعيشون فيه (٣).

ويوضح (Spergel) بأنه الجهود الموجهة لإيجاد نوع من التكيف في العلاقات بين الجماعات والمنظمات لتدعيمها أو لإحداث التغيير فيها في محاولة لإشباع الاحتياجات الاجتماعية وحل المشكلات المحلية (٤).

(١) على الدين السيد : مدخل إلى الخدمة الاجتماعية بين النظرية والتطبيق ، (القاهرة ، مكتبة عين شمس ، ١٩٩٦) ، ص ٩٤ .

(٢) F.M. Loewenberg: Fundamentals of Interention, Basicconcepts, intervention and coreskims, Second Edition, (N.Y. columbia press, 1993).

(٣) عبدالحليم رضا عبدالعال ، أحمد وفاء زيتون : تنظيم المجتمع أسس ومبادئ ، (القاهرة ، توت للدعاية والنشر ، ١٩٨٦) ، ص ٢٤٨

(٤) Lirving A. Spergal: Community problem solving, The Delinyancy Exaple, (chicago the university of chicago press, 1967)P.8.

فالتدخل المهني هو تصرف وفعل متعمد موجه يقوم به الأخصائي الاجتماعي في ضوء ما لديه من معارف وقيم ومهارات نحو تحقيق غايات معينة.^(١)

ويحدد (عبد الخالق عفيفي) أن التدخل المهني هي كل ما تشمله طريقة تنظيم المجتمع من فلسفة وأدوار واستراتيجيات وتكتيكات تتناسب مع المجتمع حيث أنه يهدف .

- يوجه التدخل المهني إلى أفراد المجتمع ومع بعض المنظمات.
- الغرض منه تحقيق أهداف مادية وأخرى معنوية .
- يتم تقويم التدخل المهني من خلال برنامج مخطط يقوم على مراحل وخطوات منظمة بعد فترة التدخل بهدف قياس عائد هذا التدخل^(٢).
- ويرى (مدحت فؤاد فتوح) أن التدخل المهني في الخدمة الاجتماعية يعنى :

- مجموعة من الأنشطة والعمليات التخطيطية والتنفيذية .
- يشترك في هذه الأنشطة كلا من (الأخصائي الاجتماعي – الوحدة التي يتعامل معها).
- للتدخل المهني مراحل وعمليات .
- يمارس التدخل المهني على مستويات مختلفة .
- يمارس التدخل المهني على أنساق مختلفة .
- يركز التدخل المهني على قيم وأيدلوجيات المجتمع .
- يحدد المشكلات التي تستوجب التدخل المهني فيها .
- للتدخل المهني استراتيجيات للعمل مع المواطنين وأخرى للعمل مع المنظمات

(1) Johnson. C. Louise : Social work practice, Generalist Approach, second Edition (Allyn and Bacon, Inc, 1986) P.93.

(٢) عبد الخالق عفيفي : تنظيم المجتمع في إطار التحديث والمعاصرة ، (القاهرة ، مكتبة عين شمس ، ٢٠٠٢) ، ص ١١٠ .

- للتدخل المهني أهداف بعيدة المدى - متوسطة المدى - قصيرة المدى ويعبر التدخل المهني عن التكامل بين كل العناصر السابقة^(١).
- وتأسيساً على المفاهيم السابقة وارتباطاً بموضوع الدراسة الراهنة يمكن تحديد مفهوم التدخل المهني إجرائياً على النحو التالي :-
- ١- يعتمد التدخل المهني على مراحل وعمليات تشمل تقدير الموقف وذلك للتعرف على الوضع الراهن لجمعية سيدات الأعمال وذلك من خلال معرفة أنشطة الجمعية التي تقوم بها وكذلك المستفيدين من هذه الخدمات ثم التدخل من خلال برنامج التدخل الذي يعد لأجراء عملية التدخل .
 - ٢- يعتمد التدخل المهني على نموذج المساعدة للممارسة العامة الذي يقوم على مجموعة من العمليات التي تشمل :
 - أ- عملية التقدير وتحديد الموقف الإشكالي .
 - ب- عملية تحديد أهداف التدخل لمواجهة الموقف .
 - ج- عملية صياغة التعاقد أو الاتفاق .
 - د- عملية اختيار الأساليب المناسبة للتدخل المهني وتنفيذها .
 - هـ- عملية التقييم وإنهاء التدخل المهني .
 - ٣- يعتمد التدخل المهني على استخدام مجموعة من الأدوات تتمثل في (اللجان - المقابلات - الاجتماعات - الزيارات - الاتصال - الدورات التدريبية ...)
 - ٤- يعتمد التدخل المهني على مجموعة من الأساليب الفنية والتكتيكات مثل (العمل المشترك - الاتصال - الإقناع - التفاوض ...)
 - ٥- يعتمد التدخل المهني على مجموعة من الاستراتيجيات مثل (الاتفاق العام - تدعيم العاملين - الإقناع - التفاعل - التعاون - التطابق)
 - ٦- يقوم التدخل المهني على مجموعة من الأدوار مثل (الخبير - الممكن -

(١) مدحت فؤاد فتوح : الخدمة الاجتماعية - مدخل تكاملي ، (القاهرة ، المطبعة التجارية الحديثة ، ١٩٩٢) ، ص ٢٢٦ .

المنشط - المخطط - الوسيط - المنسق (...)

٧- هناك مجموعة من الجهات العلمية لبرنامج التدخل المهني وتشمل (نظرية المنظمات - نظرية الأنساق العامة - نظرية مايرزالد - نظرية الأنساق الايكولوجية)

٨- يهدف التدخل المهني إلى زيادة فعالية جمعية سيدات للتنمية لتحقيق أهدافها.

٣- مفهوم الجمعيات الأهلية (المنظمات غير الحكومية):-

يشير مصطلح جمعية إلى جماعة ذات صفة اختيارية مكونة من عدة أشخاص بفرض معين غير الحصول على الربح المادي ، وتكون للجمعية شخصية اعتبارية بمجرد إنشائها على أنه لا يمنح بهذه الشخصية قبل الغير إلا بعد أن يتم شهر نظام الجمعية بالطريقة التي يقرها القانون .^(١)

كما أنها تنشأ للقيام بأغراض اجتماعية محددة ، وفضياً يشمل التعبير المؤسسات الحكومية ، ولكنه عادة يستخدم للإشارة للمؤسسات الاجتماعية الخاصة التطوعية (الجمعيات الخيرية - الجمعيات الأهلية) وهذه الجمعيات الأهلية لها جمعية عمومية ينتخب منها مجلس إدارة ولها سياسة واضحة ومواردها المالية من مصادر متعددة مثل اشتراكات أعضاء الجمعية العمومية ، الإيرادات المباشرة من العملاء ، تبرعات فاعلي الخير والإعانات الحكومية وعائدات منتجات التدريب المهني أو إيجارات عقارية تابعة للجمعية ، ومعظم المؤسسات لا تهدف للربح مثل جمعيات تنمية المجتمع بالقرى والمدن ، جمعيات رعاية الأسرة والطفولة ، جمعيات التأهيل الاجتماعي جمعية الهلال الأحمر ، جمعيات المساعدات الاجتماعية .^(٢)

(١) أحمد ذكي بدوى : معجم مصطلحات العلوم الإدارية ، (القاهرة ، الكتاب المصري ، ط٢ ، ١٩٩٢) ، ص ٥٣ .

(٢) أحمد شفيق السكري : قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية ، (الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ٢٠٠٠م) ، ص ٣٤٣ .

وقد تعرف على أنها ليست من أشكال ممارسة السلطة في المجتمع ولا تنتمي للحكومة أو المعارضة ولا تخلط بين العمل التطوعي والعمل السياسي وتؤدي خدماتها لكل من يستحقها وليس لأعضائها فقط.^(١) كما تعرف على أنها منظمات أنشئت لتحقيق أهداف اجتماعية محددة وليس الغرض الأساسي من إنشائها هو الربح.^(٢)

ويمكن تعريف مفهوم الجمعيات الأهلية كما جاء في قانون (٨٤ لسنة ٢٠٠٢م) الخاص بالجمعيات والمؤسسات الأهلية على النحو التالي :-

- ١- أن يتوافر للمنظمة شكل رسمي له صفة الدوام إلى حد ما .
- ٢- أن تكون غير هادفة للربح .
- ٣- أن تتبع الإدارة الذاتية للمنظمة من داخلها .
- ٤- أن تقوم بتنفيذ برامج اجتماعية سواء تتعلق بالرعاية أو التنمية .
- ٥- توفر قدر من المشاركة التطوعية .
- ٦- أن تكون غير تابعة لحزب معين .
- ٧- لا تقتصر خدماتها على أعضائها فقط وإنما المجتمع التي أنشئت فيه^(٣) وتمارس الوظائف التالية :

- ١- أنها تعتبر مجال تنفيذ عن رغبات الأفراد .
- ٢- تقوم بتنفيذ برامج اجتماعية سواء تتعلق بالرعاية أو التنمية .
- ٣- لها القدرة على تقديم الخدمات بصورة أيسر من الحكومة .
- ٤- تتيح نوع من المشاركة للمواطن في صنع القرارات^(٤) .

(١) ابنى محمد عبدالمجيد : إسهامات بحوث تنظيم المجتمع فى دراسة الجمعيات الأهلية فى مصر، بحث منشور ، (المؤتمر العلمى الأول حول الجمعيات الأهلية وتنمية المجتمعات فى مصر، بنها ، ١٩٩٦)، ص ٦٢٥ .

(٢) Robert- Barker: The social work Dictionary, NASW in USA 1997, p 256.

(٣) قانون ٨٤ لسنة ٢٠٠٢م ولائحته التنفيذية .

وهناك تعريف آخر للمجتمع المدني يشمل الجمعيات الأهلية في مضمونه هو بأنه جملة المؤسسات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تعمل في ميادينها المختلفة في استقلال نسبي عن سلطة الدولة لتحقيق أغراض دفاعية (النقابات ، وأغراض ثقافية (اتحادات الكتاب) ، وأغراض اجتماعية للإسهام في العمل الاجتماعي^(٢) .

والدراسة الحالية بصدد العمل مع الجمعيات الأهلية وبالأخص الجمعيات الأهلية النسائية حيث تعرف الجمعيات النسائية كما يلي :-

هي الجمعيات التي تكون عضويتها من النساء فقط دون الرجال حيث تديرها النساء المهتمات بخدمة المجتمع وتقديم أوجه الرعاية والمساعدة اللازمة للبيئات التي تخدمها هذه الجمعيات^(٣) .

وإجمالاً لما سبق يمكن عرض ما يقصد بمفهوم الجمعيات الأهلية النسائية في هذه الدراسة على النحو التالي :-

١ - هي جمعية نسائية أهلية يتكون مجلس إدارتها من النساء وترؤسها سيدات أعمال.

٢ - تعمل ضمن نطاق (محافظة كفر الشيخ) حيث أنها مشهرة برقم ٢٢٢ لسنة ٢٠٠٢م.

(١) لبنى محمد عبد المجيد : إسهامات بحوث تنظيم المجتمع في دراسة الجمعيات الأهلية في مصر ، مرجع سبق ذكره ص ٦٢٦ - ٦٢٧ .

(٢) المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب : سلسلة عالم الفكر ، (الكويت ، المجلد (١٢٧) ، العدد الثالث ، يناير ، ١٩٩٩) ، ص ١١ .

(٣) نادية محمد طاهر السيسى : دور الجمعيات النسائية في تنمية المجتمع دراسة تطبيقية في مدينتي مكة - جدة بالمملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، (كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ١٩٨١) ، ص ٥٢ .

٣- تقدم خدمات للمجتمع المحلي تتمثل في بعض المشروعات منها (مشروع القروض المتناهية في الصغر بالتعاون مع الصندوق الاجتماعي للتنمية وغيرها من المؤسسات المانحة).

٤- تسعى هذه الجمعية إلى إيجاد علاقات وروابط مع المنظمات والجمعيات الأهلية الموجودة في المجتمع .

٥- تسعى هذه الجمعية إلى خدمة المجتمع المحلي (كفر الشيخ) من خلال المساهمة في التخفيف من بعض مشكلات المجتمع (البطالة - الفقر).

٦- أنشئت بناء على نصوص قانون (٨٤ لسنة ٢٠٠٢م).

مفهوم تنمية المنظمات The Organization development Concept

اتجهت العلوم الحديثة إلى الاهتمام بتنمية المنظمات - وتطوير برامجها وإحداث التكامل بينها وبين البيئة المحيطة بها ، لذا عرفت العلوم السلوكية تنمية المنظمات بأنها تلك العمليات التي تستهدف حل المشكلات التي تعاني منها المنظمة وأن هذا الحل يمكن أن يكون من خلال :-

أ- إدارة مؤثرة وفعالة ومتعاونة .

ب- سيادة روح الفريق .

ج- وجود عامل التحفيز والابتكار .

ولقد أشار كل من (ليببت وجور دون) Lippitt , Gordon في

كتابه عن إعادة تجديد المنظمات إلى تنمية المنظمات بأنه " عملية إنشاء وإحداث التغيرات المرغوبة والتي تجعل المؤسسة (المنظمة) قادرة على حل المشكلات وتنمية الخبرات^(١) .

(١) انظر

- رشاد أحمد عبداللطيف: تنمية منظمات وأجهزة تنظيم المجتمع في مهنة الخدمة الاجتماعية (القاهرة مركز نور الإيمان ، ١٩٩٩)، ص ١٥ .

وقد عرف بنس (Bennis) تنمية المنظمة بأنه الاستجابة للتغيير ، وأنه استراتيجية تعليمية معقدة لإحداث التغيير في المعتقدات والمواقف والقيم في التركيب الهيكلي للمنظمات حتى تستطيع أن تساير بشكل أفضل التطورات التكنولوجية الجديدة وأحوال الأسواق والتحديات المحيطة ومعدلات التغيير غير المعقولة .

وعرفت أيضا بأنها الجهود المخططة المستمرة لتطبيق العلوم السلوكية لتحسين النظام واستخدام الأساليب المرنة ذاتية النقد والتحليل وهذا هو تعريف Schmuk

ويعرفها (Burke) أنها عملية إحداث التغيير المخطط في حضارة المنظمة والانتقال بها من مستوى حضاري يتجنب تمحيص وإعادة النظر واختيار الإجراءات وأساليب الأداء والعلاقات بصفة خاصة في مجال صناعة القرار والتخطيط ووسائل وطرق الاتصالات إلى مستوى حضاري يقنن ويقبل هذا الاختيار^(١).

ويعرفها (French) أن تنمية المنظمات بأنها إجراءات مخططة تحاول أن ترقى بالأداء في المنظمة (كنظام فني واجتماعي لتصبح أكثر قدرة على تحقيق أهدافها قصيرة وطويلة الأجل وذلك بتدريب أفراد المنظمة على إدارة أعمالها وارتقاء بمستوى حضارتها بفاعلية أكبر كما أشار (سيزرارجويس ChrisArgyris) في كتابه عن الإدارة وتنمية المنظمات إلى أن مفهوم تنمية المنظمة يعنى تحسين الفاعلية والحركة ولن يتحقق ذلك إلا من خلال الاهتمام بالموارد البشرية وتنمية الأساليب الفنية التي تساعد على أداء العمل . وعرفها جارد نر (Gardner) حيث يقصد بها المحافظة على المنظمة ووقايتها من عناصر الاضمحلال ، حيث أنها تلك العمليات التي تبذل من أجل تحقيق المنظمة لأهدافها ومواجهة المشكلات التي تعترض تحقيق الأهداف بالإضافة

(١) فؤاد القاضي : تنمية المنظمة والتطوير التنظيمي ، (القاهرة ، الشركة العربية

للنشر والتوزيع ، ١٩٩٤) ، ص ٢

إلى الاهتمام بالأفكار الجديدة والجوانب المتصلة بالإبداع والابتكار . وأشار كروبر وكلكان (Kraeber and Kluchan) أنها الجهود المبذولة من أجل زيادة برامج المؤسسة ، وتنمية العاملين بها ، ومواجهة المتغيرات الثقافية الداخلية والخارجية وتشجيع الجهود التي يبذلها العنصر الإنساني داخل المنظمة^(١)

وانطلاقاً من ذلك فتعرف تنمية المنظمات للعمل على تحقيق أهدافها في إطار الدراسة الحالية كالتالي :-

- ١- أنها عملية مستمرة تستهدف الارتقاء بالمنظمة .
 - ٢- تركز على العمل الفريقي للمنظمة وذلك من خلال دورات تدريبية لهم لزيادة أدائهم.
 - ٣- التعرف على مشكلات المستفيدين لزيادة كفاءة عمل الجمعية وقدرتها على تبسيط إجراءاتها.
 - ٤- الاستفادة من الجانب الأكاديمي وذلك من خلال برنامج التدخل المهني للباحثة .
 - ٥- زيادة توسيع علاقة الجمعية بالمنظمات المجتمعية (سواء الرسمية وغير الرسمية)
 - ٦- مساعدة الجمعية على إقامة المشروعات التتموية لزيادة فعاليتها .
 - ٧- الوقوف على معرفة مشكلات الجمعية والعمل على مواجهتها بأسلوب علمي .
- ٥- مفهوم الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية :-

The general practice of social work Concep.

يمكن النظر إلى الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية على أنها مدخل شامل للممارسة تركز على المسئولية المتبادلة للأخصائي (نسق مقدم

(١) رشاد أحمد عبداللطيف : تنمية المنظمات وأجهزة تنظيم المجتمع في مهنة الخدمة الاجتماعية ، مرجع سبق ذكره ، ص ص ١٦ - ١٧ .

الخدمات) ، والعميل (نسق العميل) للتعامل مع مشكلات العملاء في البيئة .
ونسق الأخصائي (نسق تقديم الخدمة) ، يتضمن الأخصائي في مواقع الممارسة
المختلفة لشخص متعدد الاتجاهات والموارد الأخرى المتاحة في المجتمع المحلي
الذي من الممكن أن يساعد العميل في الحصول عليها ، أما العميل (نسق
العميل) فيتضمن العمل كشخص كلي متعدد الاتجاهات مثل (الأسرة ،
الأصدقاء ، المجتمع المحلي المحيطين).

وتعنى أيضاً قدرة الأخصائيين الاجتماعيين على العمل مع مختلف
الأنساق ، (الأفراد - الأسر - الجماعات الصغيرة ، التنظيمات ،
المجتمعات) ، مستخدمين إطاراً نظرياً يتيح لهم الفرصة لاختيار ما يتناسب من
أساليب واستراتيجيات للتدخل مع مشكلات ومستويات هذه الأنساق^(١) .
وهناك من يعرفها بأنها :-

اتجاه الممارسة المهنية التي يركز فيها على استخدام الأنساق
الاجتماعية والأساليب والطرق الفنية لحل المشكلة دون تفضيل التركيز على
تطبيق طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية لمساعدة المستفيدين من خدمات
المؤسسة الاجتماعية في إشباع احتياجاتهم ومواجهة مشكلاتهم وازدحاماً في
الاعتبار كافة أنساق التعامل (فرد - جماعة - أسرة - منظمة - مجتمع)
مستنداً على أسس (معرفية - مهارية - قيمية) تعكس الطبيعة المنفردة
لممارسة الخدمة الاجتماعية في تعاملاتها مع التخصصات الأخرى لتحقيق

(١) هشام سيد عبدالمجيد : فعالية نموذج الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية في
التخفيف من حدة المشكلات المدرسية لطلاب المدارس الثانوية ، بحث منشور ،
(مجلة دراسات الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة
حلوان ، العدد السابع ، ١٩٩٩) ، ص ص ١١ - ٦٨ .

الأهداف وفقاً لمجال الممارسة^(١).

ومما سبق يتضح أن مفهوم الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية في

الدراسة الحالية هي :-

١- الممارسة العامة تقوم على عملية الانتقاء من بين النظريات ولهذا فإن

الباحثة وجدت بعض النظريات التي تساعد في الدراسة وهي (نظرية

الأنساق العامة - نظرية الأنساق الايكولوجية - نظرية تنمية المنظمات -

نظرية مايرزالد) كما اعتمدت على نموذج عملية المساعدة في الممارسة العامة .

٢- تتعامل الممارسة مع عدد من الأنساق وهي (جماعة المستفيدين - الجمعية

- المجتمع المحلي - منظماته)

٣- تعتمد الممارسة العامة هنا على نموذج عملية المساعدة والذي يشمل

مجموعة من الخطوات وهي :-

أ- عملية التقدير وتحديد الموقف الإشكالي .

ب- عملية تحديد أهداف التدخل لمواجهة المشكلة .

ج- صياغة التعاقد بين الباحثة والجمعية .

د- اختيار أساليب مناسبة للتدخل المهني .

هـ- عملية التقويم .

٤- تقوم الممارسة هنا على مجموعة من الجهود المهنية التي تقوم بها الباحثة

وذلك من خلال برنامج التدخل المهني .

٥- القيام بإيجاد نوع من العلاقات (الشبكات) بين منظمة سيدات الأعمال

وبين الجمعيات والمنظمات الأخرى الموجودة في المجتمع .

٦- الاستفادة من موارد المجتمع المتاحة وذلك من خلال توسيع علاقة

الجمعية بالمجتمع المحلي (كفر الشيخ).

(١) ماهر أبو المعاطى على : مداخل الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية للتعامل مع

المشكلات والظواهر الاجتماعية ، ورقة عمل ، (المؤتمر ١٣ ، كلية الخدمة

الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ٢٠٠٠) ، ص ٢٠ .

خاتمة:

تناولت الباحثة خلال هذا الفصل للأدبيات النظرية المتعلقة بقضية هذه الدراسة، وكذلك الدراسات السابقة، وكذلك أهداف وأهمية وفروض الدراسة المراد اختبارها وأخيراً المفاهيم المستخدمة في هذه الدراسة. ولعل محور هذه الدراسة ينصب على اختبار نموذج عملية المساعدة في جمعية سيدات الأعمال لزيادة فعاليتها، فإن اهتمام الفصل المقبل من هذه الدراسة سوف ينصب على الجمعيات الأهلية كإحدى منظمات المجتمع المدني وكذلك النظر إليها كنسق اجتماعي وماهى التحديات التي تواجهها ومن جهة أخرى القضايا المجتمعية التي تسعى الجمعية للتصدي لها وهذا ما سوف يتم مناقشته في الفصل الثاني من هذه الدراسة.

الفصل الثاني

جمعية سيدات الأعمال للتنمية كإحدى منظمات المجتمع المدني

مقدمة.

أولا : الجمعيات الأهلية النشأة والتطور.

ثانيا : الجمعيات الأهلية كنسق اجتماعي .

ثالثا : ديناميكية حركة الجمعيات الأهلية .

رابعا : التحديات التي تواجه المنظمات غير الحكومية.

خامسا : العوامل المساعدة لزيادة الاهتمام بتدعيم العلاقات

وتفعلها بين المنظمات .

سادسا : نسق جمعية سيدات الأعمال إحدى الجمعيات

الأهلية .

سابعا : أهم المشكلات المجتمعية التي تسعى الجمعية

للتصدي لها .

١- البطالة .

٢- الفقر .

٣- الأمية .

- خاتمة .

الفصل الثاني

جمعية سيدات الأعمال للتنمية كإحدى منظمات المجتمع المدني

مقدمة :

لقد حققت حركة المنظمات غير الحكومية على الساحة الدولية أبعاداً لم تكن المنظمات ذاتها تتبأ بها أو تأمل فيها إذ يتمتع حالياً بالصفة الاستشارية لدى الأمم المتحدة أكثر من ذي قبل سواء في العدد أو الكيف تتمثل في بحر المنظمات غير الحكومية المنتشرة في أنحاء المعمورة والتي تمارس أنشطة مختلفة وبدرجات متفاوتة إلا أنها جميعها في النهاية معنية بشؤون تقع في دائرة اهتمام الدولة.

وإذا كانت تسمية هذه المنظمات غير الحكومية تعنى بداءة أنها منظمات لم تنشئها الدولة أو النظم الرسمية الحكومية بقرار منها وإنما نشأت بإرادة أهلية تمثل إرادة أعضائها وتتمتع بقدر عال من الاستقلال في حركتها وإدارة أعمالها وصياغة قراراتها .

وتعتبر المنظمات غير الحكومية مجالاً هاماً من مجالات المشاركة الفعالة للمواطنين في الحياة المدنية والاجتماعية بل وفي بعض الأحيان في الحياة الاقتصادية ، ومن ثم فهي تسهم في تدعيم الديمقراطية والمجتمع المدني ، كما تحرص الدولة على تشجيع وتدعيم هذه الجمعيات بالعديد من الوسائل منها تقديم الإعانات ، القروض ، تقديم تسهيلات جمركية...

ومهنة الخدمة الاجتماعية بشكل عام ، والممارسة العامة بشكل خاص تسعى إلى مساعدة الأفراد والجماعات والمنظمات والمجتمعات على تنمية قدراتهم ومواردهم وزيادة فرصهم في الحياة ، ووقايتهم من المشكلات وإشباع حاجاتهم ويتم ذلك في ضوء موارد وثقافة المجتمع ومن خلال مؤسساته المختلفة .

ولهذه الأهمية القصوى للمنظمات غير الحكومية فسوف تعرض الباحثة لمحتويات الفصل كالتالي، الجمعيات الأهلية نشأتها وتطورها، الجمعيات الأهلية كنسق اجتماعي، ديناميكية حركة الجمعيات الأهلية، ثم تعرض للتحديات أتى تواجه المنظمات غير الحكومية، وما هي العوامل التي تدعم العلاقات بين المنظمات وبعضها البعض، ثم تعرض جمعية سيدات الأعمال كنسق، وما هي أهم القضايا التي تسعى للتصدي لها وهى (البطالة، الفقر - الأمية).

أولا : الجمعيات الأهلية النشأة والتطور :-

يعتبر مصطلح المجتمع المدني من أقدم المفاهيم إلا أن الاهتمام به زاد بشكل ملحوظ منذ السبعينات وذلك فى إطار موجة التحول الديمقراطي التي بدأت تجتاح مناطق عديدة من بلدان العالم منذ ذلك الوقت⁽¹⁾

ولقد استخدم تعبير المجتمع المدني من الناحية التاريخية بعدد من المعانى بوصفه تقيضاً للوحشية أو بوصفه تقيضاً للكنيسة أو بوصفه تقيضاً للدولة وهذا السياق الأخير من التضاد أو المواجهة هو الذى يحتل المرتبة الأولى فى أذهان أولئك المفكرين الذين عادوا إلى هذه الفكرة بشغف شديد⁽²⁾.

ولقد عاد مفهوم المجتمع المدني فى الظهور من جديد فى خضم واحدة من مراحل ما أسماه عالم السياسة الأمريكية (صمويل هنتجون) بالموجة الثالثة للديمقراطية ويقصد بذلك الحركة المتتابعة من الانتقال من نظم حكم سلطوية إلى نظم حكم تقوم على التعددية الحزبية والانتخابات الحرة للحكومات التي أخذت تنتقل من جنوب أفريقيا فى منتصف السبعينات إلى أمريكا اللاتينية فى الثمانينات ثم جنوب آسيا وأخيراً شرق أوروبا وكذلك

(1) Moheb Zaki . Civil society. Democratization In Egypt, 1981-1994 (konrab -Adenouers tivvuny- the Ibnkhaldoun, ceuter Dar Alkutub, 1995) p-56.

(2) UNDP: Undp and organizations of civil society Aprogramme, frame work, (N.Y.undp, 1999)p.7.

بعض المجتمعات الأفريقية فى أواخر الثمانينات^(١).

ويشير مفهوم المجتمع المدنى إلى مجموعة من التنظيمات التطوعية التى تنشأ وتعمل باستقلالية عن الدولة وذلك بهدف تحقيق المصالح المادية والمعنوية لأعضائها والتى تتمثل فى أكثر من (٢٠) مجال من مجالات المساعدات والعمل الخدمى^(٢) منها

- فصول محو الأمية^(٣)
- دور الحضانة
- رعاية صحية
- نادى الطفل
- دور للمناسبات
- مناحل
- مكتبة أطفال
- مراكز لخدمة المرأة
- فصول تقوية
- أندية اجتماعية وثقافية
- أندية نسائية
- خدمة البيئة
- مراكز تدريب الفتيات والمشاغل
- تحفيظ القرآن الكريم
- دور للمغتربات
- خدمات تنظيم الأسرة
- نوادى للمسنين

(١) مصطفى كامل السعيد : مفهوم المجتمع المدنى والتحولات العالمية . دراسات فى العلوم السياسية ، (القاهرة ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - إبريل ، ١٩٩٥) ، ص ٢ .

(٢) الجهاز المركزى للتعبئة والإحصاء ، الكتاب الإحصائى السنوى لجمهورية مصر العربية ٢٠٠٨ م ،

(٣) محمد عارف : المجتمع بنظرة وظيفية (الكتاب الثانى، التحليل الوظيفى للمجتمع) أسسه التصويرية والمتخصصة ، (القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ط ١ ، ١٩٨٢) ، ص ٢٢٩ .

وهناك من يرى أن هناك مدخلين لرؤية المجتمع المدني على أنه
الأول : مدخل سياسى حيث ينظر على أنه نوع من الديمقراطية والحرية المبنية
على مبادئ المواطنة وسيادة القانون.

الثانى : المدخل الاجتماعى الذى يرى المجتمع المدني على أنه المساحة الوسطية
بين الدولة من ناحية ، ووحدات بناء المجتمع (الأفراد - الأسر) من ناحية
أخرى^(١).

ونجد أن هناك من يحدد درجة نمو المجتمع المدني ذاته وتطور
مؤسساته ومستوى حيويته فى حركته مدنياً وسياسياً وفكرياً ، ومدى
حساسيته لمصالح وقضايا القوى الاجتماعية الفاعلة وإرتكازه على قاعدة
اجتماعية واسعة^(٢).

وتعرف منظمات المجتمع المدني بأنها منظمات غير حكومية طوعية
تم تأسيسها للمساهمة فى تنمية المجتمع ، وهذه المنظمات هى فى الأغلب غير
هادفة للربح وعملها خيرى، بعيداً عن الاعتبار السياسية ولكونها ذات
توجه تنموى فإن أعمالها تقوم على أهداف محددة تمثل احتياجات
مؤسسيها^(٣).

(١) ميلاد سامى يعقوب : هل يوجد مجتمع مدنى فى مصر ، (دراسة للعلاقة بين
متطلبات المجتمع المدني والدولة) ، مقال منشور ، مجلة أحوال مصرية ، (القاهرة ،
مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية بالأهرام ، العدد ٢٩ ، السنة الثانية ، صيف
٢٠٠٥) ، ص ١١ .

(٢) شهيدة الباز : المنظمات الأهلية العربية على مشارف القرن الحادى والعشرين
(محددات الواقع وأفاق المستقبل (لجنة المتابعة لمؤتمرات التنظيمات الأهلية العربية ،
القاهرة ١٩٩٧) ، ص ١١١ .

(٣) عطية حسين الأندى : المنظمات غير الحكومية والتنمية إعادة التفكير من أجل
دور أكثر فعالية مع إشارة خاصة للحالة المصرية ، (القاهرة ، كلية الاقتصاد والعلوم
السياسية ، ١٩٩٦) ، ص ٤ .

وهناك من يعرفها بأنها المؤسسات الأهلية والشعبية والطائفية سواء كانت أهدافها فى الميادين المختلفة سياسية أو مهنية أو ثقافية والتي قد تقتصر على أعضائها أو تمتد إلى الآخرين، وتعمل مستقلة عن سلطة الدولة، ولها استقلاليتها وتعتمد على العضوية أو المشاركة الحرة التطوعية ولها بناء تنظيمى وهيكل إدارى حر يمكنها من القدرة على المشاركة الفاعلة فى اتخاذ القرار^(١).

نستخلص مما سبق أن المجتمع المدنى هو مجموعة من المؤسسات التطوعية التى ينضم إليها الأفراد بملء إرادتهم إيماناً منهم بأنها قادرة على حماية مصالحهم والتعبير عنها ، وهذه المؤسسات قد تكون سياسية - غير سياسية، إنتاجية - خدمية^(٢)

تحديد ملامح تلك المنظمات فى ضوء وصف المجتمع المدنى .^(٣)

- أ - منظمات لديها ملامح مؤسسية ولوائح لتنظيم العمل بها ومحددة المجالات (مجال النشاط) ولديها عضوية للأفراد .
- ب- تنظيمات تطوعية نشأت بمبادرات شعبية ومن ثم تعكس مطالب واحتياجات مجتمعية (ثقافية - اجتماعية - إقتصادية - سياسية)
- ج- تنظيمات لا تهدف إلى الربح حتى وإن كانت تقدم خدمات بمقابل مادى وبوصف هذا المقابل محدوداً يغطى نفقة الخدمة ، كما أن العائد لا يوزع على أعضاء الجمعية أو مجلس إدارتها ولكنه يوجه لدعم النشاط .

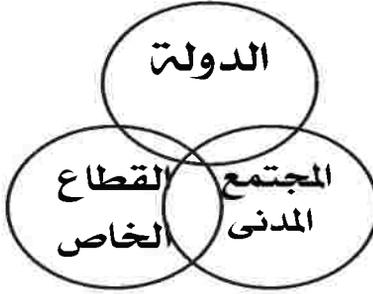
(١) طلعت مصطفى السروجى : المجتمع المدنى وتداعياته على صنع سياسة الرعاية الاجتماعية فى المجتمع المصرى، بحث منشور ، المؤتمر العلمى الرابع عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، (٢٠٠١) ، ص ٢٤٥ .

(٢) التقرير الاستراتيجى العربى : مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية بالأهرام ، (القاهرة ، ١٩٩٩) ص ١١٢ .

(٣) أمانى قنديل ، سارة بن نفيس : الجمعيات الأهلية فى مصر ، (القاهرة ، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية ، ١٩٩٤) ، ص ٩١ .

د- تتبنى المنظمات غير الحكومية أهدافاً (ثقافية - اجتماعية - اقتصادية) وبالتالي فهي قد تتشط في مجال واحد أو عدة مجالات في الوقت نفسه وذلك وفقاً لطبيعة اللوائح المنظمة بها .

هـ- تخضع الجمعيات إلى قانون ينظم تكوينها وتأسيسها وإلى الإشراف من قبل جهة إدارية محددة ويتناول علاقة الجمعيات بالدولة. وتشمل المنظمات غير الحكومية كل من (الجمعيات الأهلية - الروابط - النقابات - الأحزاب - الأندية - التعاونيات) أى كل ما هو غير حكومي وكل ما هو غير عائلي أو وراثي. ^(١) ولهذا سمي المجتمع المدني (بالقطاع الثالث) ، بعد القطاع العام الذي تمثله الدولة والقطاع الخاص كما يوضحه الشكل التالي ^(٢).



شكل رقم (٢) يوضح المجتمع المدني أو القطاع الثالث وعلاقته بالقطاع الخاص

ونستخلص من هذا العرض أن المؤسسات التي تتبع المجتمع المدني هي الجمعيات الأهلية والتي تلعب دور هام وخاص على المستوى المحلي والقومي وسوف يتضح ذلك من خلال الجدول الآتي . الذي يوضح الزيادة والتطور في أعداد الجمعيات الأهلية في مصر .

(١) ماهر أبو المعاطى على : إدارة المؤسسات الاجتماعية ، (الفيوم ، مكتبة الصفوة ط٢) ، (١٩٨٨) ، ص ١٢٢ .

(٢) كريم أبو حلاوة : إعادة الاعتبار لمفهوم المجتمع المدني ، (الكويت ، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب) سلسلة عالم الفكر ، المجلد (٢٧) ، العدد الثالث ، يناير - مارس ، ١٩٩٩ ، ص ٢٦ .

جدول رقم (١)

والذي يوضح حجم الزيادة والتطور في أعداد الجمعيات الأهلية في مصر طبقاً للنشاط الذي تعمل به^(١)

م	النشاط أو الوظيفة	عدد المنظمات التطوعية عام ١٩٩٧/ ١٩٩٦	عدد المنظمات الحكومية عام ٢٠٠٤/٢٠٠٣
	طفولة وأمومة	١٨٤٠	٥١٥٠
	رعاية أسرة	١٧٨٦	٣٤٣٤
	مساعدات اجتماعية	٤٩٨٥	٧٨٨٤
	رعاية شيخوخة	١٩٦	٨٠٨
	فئات خاصة	٢٨٠	٩٥٧
	ثقافية ودينية	٤٦٩٥	٩٥٠١
	نشاط أدبي	٩٦	٣٩٦
	تنظيم وإدارة	١٣	١٦٩
	رعاية مسجونين	١٩	١١٧
	تنظيم أسرة	١٥٥	٧٨٣
	صداقة شعوب	-	٤٠٨
	تنمية مجتمعات	٤٠٣	٦٧٠٩
	دفاع اجتماعي	٢٣	١٣٨
	حماية بيئة	-	١٧٢٧
	تنمية اقتصادية	-	١٠٣١
	حماية مستهلك	-	٤٢٩

(١) انظر كلاً من

- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، الكتاب الإحصائي السنوي لجمهورية مصر العربية ، ١٩٩٨ ، ص ١٨٦ .

- وزارة الشؤون الاجتماعية ، المؤشرات الإحصائية في مجالات الرعاية والتنمية الاجتماعية ، الإدارة العامة لمركز المعلومات والتوثيق ، ٢٠٠٣ م

- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، الكتاب الإحصائي السنوي لجمهورية مصر العربية ، ٢٠٠٨ .

وفى عام (٢٠٠٥ م) وصل عددها على مستوى الجمهورية (٢٢.١٠٢) ألف جمعية وتتنقسم إلى جمعيات تعاونية ونقابات عمالية تضم (٢٣) نقابة بها حوالى (٤) مليون عضو وفقاً لإحصاء ٢٠٠٧ م ونقابات مهنية بلغ عددها (٢١) نقابة تضم (٤.٥) مليون عضو^(١).

من خلال هذا العرض تجد الباحثة أن منظمات القطاع التطوعى لها دور كبير فى المجتمع كذلك :-

- الزيادة الكبيرة منذ عام ٩٦- ٩٧ إلى عام ٢٠٠٣ - ٢٠٠٤ م وظهور عدد كبير من المجالات التى لم تكن قائمة فى سنة الأساس (١٩٩٧) وهذا يدل على أهمية فكرة تطوير المجتمع المدنى كخطوة إلى الديمقراطية وأهمية الدور الذى تلعبه منظمات المجتمع المدنى بصفة عامة والتطوعية بصفة خاصة . وتسمى هذه الجمعيات فى مصر وكثير من الدول العربية بالجمعيات الأهلية أو المنظمات الأهلية أو الجمعيات غير الحكومية وفى دول أوروبا يطلق عليها اسم (الجمعيات التطوعية أو غير الربحية Non profitor organizations) وفى الولايات المتحدة الأمريكية يطلق عليها (الجمعيات غير الحكومية) (NGOS) (Non-Governmental orgainzations) وهو أشهر المسميات عالمياً وأحياناً يطلق عليها القطاع غير الهادف للربح - أو القطاع الثالث (Third sector) أو القطاع التطوعى (Valuntary sector) أو القطاع الخيرى (philan thropic sector) أو القطاع المستقل (Independent sector) أو القطاع المعفى من الضرائب (Tax Exempted sector) وتسمى بالجمعيات الأهلية التطوعية فى مصر^(٢).

(١) المراجع سابقة الذكر .

(٢) أماني قنديل ، سارة بن نفيسة : الجمعيات الأهلية فى مصر ، (القاهرة ، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية ، مؤسسة الأهرام ، ١٩٩٤) ، ص ٦٢١٥ .

يلاحظ أن فكرة الجمعيات والمؤسسات الاجتماعية جاءت نتيجة النشاط الأهلى فى مجال الرعاية الاجتماعية قديماً والذى هو معاصر لنشأة المجتمع المصرى الحديث وذلك لما هو معروف لدى الإنسان من حبه أو ميله للتعاون والعمل الجماعى .

وثمة عوامل ساعدت على تطور وانتشار المنظمات غير الحكومية

منها^(١):-

- ١- تزايد الوعي القومى والاجتماعى والدينى.
- ٢- تطور معرفة المرأة بدورها فى المجتمع .
- ٣- الاتجاه نحو مسايرة التطور العلمى.
- ٤- تزايد عدد سكان مصر وظهور العديد من المشكلات الاجتماعية .
- ٥- إنشاء أول مدرسة للخدمة الاجتماعية عام ١٩٣٦ بالإسكندرية ثم القاهرة عام ١٩٣٧م التابعة للجمعية المصرية للدراسات الاجتماعية .
- ٦- عودة الكثير من المبعوثين من الخارج بعد وقوفهم على حركة الفكر العالمى فى العالم الخارجى وجهود الحكومات فى رفع مستوى شعوبها.
- ٧- إنشاء المجلس الأعلى للإصلاح الاجتماعى ١٩٣٦ وكان يختص بمراقبة التطور الاجتماعى وتوجيه هذا التطور توجيهاً يتفق مع خصائص المجتمع المصرى.

ويمكن أن نجد فى أى مجتمع مدنى منظمات من كافة الأنواع

وكلها تنشأ بشكل تطوعى من قبل المواطنين وتقع فى ثلاث فئات هي^(٢):

(١) عبدالخالق محمد عفيفى : الدور المتوقع للاتحادات (الشبكات) فى المرحلة القادمة، ورقة عمل مقدمة فى المؤتمر السنوى الأول للاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الخاصة (القاهرة ، ٣-٤ مارس ١٩٩٩) ، ص ٤٥٩ .

(٢) حيدر إبراهيم على : دور المؤسسات الأكاديمية والبحثية فى تطوير المنظمات الأهلية العربية ، المؤتمر الثانى للمنظمات الأهلية العربية ، (القاهرة ١٧-١٩ مايو ١٩٩٧) ، ص ١٩ .

- ١- منظمات تتشكل بناء على اهتمام بمساعدة المحتاجين وغير القادرين بما فى ذلك تلك التى تتشكل لأغراض المساعدة الذاتية بين الناس غير القادرين .
 - ٢- المنظمات التى تتشكل على أساس اهتمام عام مشترك أو للعمل فى مجال موضوع معين أو محدد .
 - ٣- منظمات تتشكل لكى يعمل أعضاؤها لتحقيق هدف مشترك.
- وسوف تعرض الباحثة نشأة وتطور الجمعيات الأهلية فى أربعة مراحل فيما يلى .

١- المرحلة الأولى ١٨٢١ - ١٩١٨ م.

حيث يعود تاريخ المنظمات غير الحكومية فى العالم العربى إلى الربع الأول من القرن التاسع عشر حيث برزت أول جمعية فى مصر عام ١٨٢١ ، ثم منذ منتصف القرن التاسع عشر تأسست سلسلة من الجمعيات - داخل مصر تستهدف دراسة التاريخ المصرى حتى بدأت الجمعيات الدينية الإسلامية ثم المسيحية فى الظهور وذلك فى عام ١٨٧٨م^(١).

وقد أنشئت الجمعية الخيرية اليونانية ١٨٢١ ثم جمعية المعارف والتأليف والطباعة والنشر عام ١٨٦٨م والتى أسست المدارس الوطنية وأعانت الفقراء ثم دعا الإمام (محمد عبده) إلى إنشاء جمعية خيرية إسلامية أنشئت عام ١٨٩٢م وسبقها بعام واحد جمعية التوفيق القبطية التى استهدفت أيضاً نشر التعليم ورعاية الفقراء ثم توالى إنشاء الجمعيات كالعروة الوثقى والمبرة

(١) أمانى قنديل : تنمية الموارد البشرية والقدرات التنظيمية للمنظمات الأهلية العربية (دراسة الواقع ومستقبل تدريب الجمعيات فى العالم العربى) ، (القاهرة ، لجنة المتابعة لمؤتمر التنظيمات الأهلية العربية ، انترناشونال برس ، ١٩٩٧م)، ص ٤٣

الخيرية القبطية وغيرها حيث كانت السمة الأساسية هي نشر التعليم وإيقاظ الوعي^(١).

ومن الملاحظ على هذه الفترة أن الجمعية اليونانية بالإسكندرية كانت المبادرة الأولى لإنشاء المنظمات غير الحكومية في مصر ، كما يلاحظ على الجمعيات التي ظهرت في منتصف القرن التاسع عشر أنها اهتمت في المقام الأول بالتعليم والأهداف الثقافية وكذلك تتعلق بتاريخ مصر وحضارتها في مرحلة حرجة وهي مرحلة البحث عن الذات وبناء هوية مستقلة ، وفي هذه المرحلة أيضاً تأسست بعض الجمعيات السرية مثل (جمعية حلوان) للوصول إلى إصلاح أحوال مصر وقد مثلت هذه الجمعية فيما بعد الأساس الذي خرج منه الحزب الوطني إلى الوجود ، ومن الملاحظ أيضاً أن الجمعيات وهي تنشط في مجال السياسة قد حرصت على إبعاد هذه الصفة عنها من خلال أمرين . الأول : التأكيد من خلال قياداتها ولوائحها على أنها لا تعمل بالسياسة ، أما الثاني : الاستعانة بالأمرء للرئاسة الشرفية للجمعيات (ومنها الجمعية الإسلامية الخيرية - جمعية المقاصد الخيرية) وذلك خوفاً من حدوث صدام وغلق هذه المؤسسات.^(٢)

ويذكر (عبدالله النديم) مؤسس الجمعية الإسلامية في مدينة الإسكندرية في ١٨٧٩م أن مهمة هذه الجمعية " إيقاظ روح الحرية في سائر البلاد وبكافة الوسائل وإنشاء مدرسة لتعليم الأطفال الأخوة في الوطن

(١) مرسى شيتوى ، ابنى عبدالمجيد ، عزت عبدالهادى : التطوع والمتطوعون فى العالم العربى (دراسة حالة) ، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية ، (القاهرة ، دار نوبار للطباعة ٢٠٠٠م) ص ٤٦ .

(٢) أمانى قنديل : المنظمات غير الحكومية والثقافية والتنشئة السياسية فى مصر (قراءة فى التاريخ الاجتماعى والسياسى) ، بحث منشور ، مركز البحوث والدراسات السياسية ، المؤتمر السنوى السابع للبحوث السياسية (الثقافة السياسية فى مصر بين الاستمرارية والتغيير) (القاهرة ، ٤-٧ ديسمبر ١٩٩٣ م) ، ص ص ٨ - ١٥ .

ولتبعدهم عن التعصب للدين أو العنصرية وتتشأهم على الغيرة الشرقية.^(١)
٢. المرحلة الثانية ١٩١٩ - ١٩٣٨ م .

أسهمت الأحداث السياسية الهامة فى فترة ما بعد الاحتلال البريطانى فى حفز روح المشاركة الشعبية، وكان لثورة ١٩١٩ أكبر الأثر فى هذا الاتجاه ثم أتى دستور ١٩٢٣ الذى استند على صفة علمانية ليدفع بحركة الجمعيات إلى الأمام.^(٢)

حيث استطاعت المنظمات غير الحكومية فى هذه الفترة أن تقوم بدور رئيسى وفعال فى مختلف المجالات والتعليمية والصحية والثقافية ، بل تجاوزت هذه الخدمات الرئيسية لكى تكون من بين القوى السياسية الدافعة للعمل الوطنى ، فضلاً عما تقوم به من برامج الرعاية الاجتماعية . حيث أن معظمها أنشئت لهدفين رئيسيين وهما الأول : إنشاء هيئة اجتماعية علمية تضمد جراح الناس والثانية : إنشاء حركة سياسية تقاوم الاحتلال سراً وكان على رأس مجلس إدارتها الخديوى الشاب عباس حلمى^(٣).

وقد بدأت هذه الفترة كما ذكرنا مع ثورة ١٩١٩ وتأثرت بها كما تأثرت بعوامل متعددة كنمو الوعى القومى وتطور دور المرأة فى المجتمع، وإنشاء مدارس لتخريج الأخصائيين كمهنيين للعمل فى المنظمات غير الحكومية ويعلق (يحيى درويش) على تطور المنظمات فى تلك الفترة بأنه لم

(١) عبدالله النديم : المذكرات السياسية (القسم الأول) ، (القاهرة ، دار النديم ، ١٩٩١) ، ص ١٣ .

(٢) أمانى قنديل : المنظمات غير الحكومية والثقافية والتنشئة السياسية فى مصر - قراءة فى التاريخ الاجتماعى والسياسى ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٥ .

(٣) رئاسة الجمهورية (المجالس القومية المتخصصة) : تقرير المجلس القومى للخدمات والتنمية الاجتماعية ، الدورة الثامنة عشرة ، ١٩٩٧ - ١٩٩٨ م ص ص ١٥٥-١٥٦ .

يبلغ المدى المقرر له سعة وقوة وشمولاً^(١).

وقد تميزت هذه المرحلة بإطلاق حرية تكوين الجمعيات ووضعها فى إطارها التشريعى الصحيح إلى حد بعيد ، وبدأ هناك تفرقة واضحة بين ثلاثة أنواع من المنظمات غير الحكومية . الأولى : جمعيات ذات طابع عسكرى وتعمل لخدمة حزب أو مذهب سياسى معين ، وتقرر حظرها بموجب القانون رقم (١٧) لسنة ١٩٣٨ ، الثانية : جمعيات مدنية تتمتع بحقوق يتمتع بها أى شخص اعتبارى وتمارس كافة الأنشطة شريطة ألا يكون بين أنشطتها أو أهدافها الحصول على ربح وقد نظمها القانون المدنى المادة (٥٤) إلى (٦٨) ، والثالثة الجمعيات الخيرية والمؤسسات التى يرخّص لها لمدة معينة لأعمال الخير والنفع العام وتعد أموالها بمثابة هبة وتخضع للقانون المدنى فى المواد (٦٩) إلى (٧٨) لرقابة الدولة ومن أمثلتها (الملاجىء - مؤسسات رعاية الأحداث)^(٢).

٣- المرحلة الثالثة ١٩٣٩ - ١٩٦٣ م.

وهى المرحلة التى أنشئت فيها وزارة الشئون الاجتماعية ١٩٣٩ م ، وتخرجت الدفعات الأولى من الأخصائيين الاجتماعيين ، وقد صدرت فى هذه الفترة عدة قوانين خاصة بالجمعيات أهمها قانون (٤٩) لسنة ١٩٤٥ م ، والقوانين الخاصة بالأندية وصناديق الإيداع والمعونة المتبادلة بين الجمعيات ، واستكملت تلك القوانين بالقانون (٣٨٤) لسنة ١٩٥٦ كما إنشئ مجلسان لتنسيق الخدمات الأول بالقاهرة ١٩٥٢ والثانى بالإسكندرية سنة ١٩٥٣م وقد ركزت الجمعيات غالبية أنشطتها ناحية البرامج الصحية ومواجهة الأمراض الخطيرة الوافدة مع الجنود الأجانب ونشطت جمعيات الهلال الأحمر ومبرة محمد على ومستشفيات الجاليات الأجنبية كاليونانية والأمريكية والإيطالية

(١) موسى شيتوى وآخرون : التطوع والمتطوعون فى العالم العربى ، (دراسة حالة)

، مرجع سبق ذكره ص. ٤٧ .

(٢) أمانى قنديل : المنظمات غير الحكومية والثقافية والتنشئة السياسية فى مصر ،

مرجع سبق ذكره . ص ١٨ .

ومعاهد ومدارس دينية استولت على تلك المشروعات لاعتبارات الاشتراكية بقرار جمهورى صدر عام ١٩٦٤ وقد أثر هذا القرار تأثيراً بالغ الخطورة على نشاط الجمعيات والقوة الدافعة على نموها

٤ المرحلة الرابعة ١٩٦٤ - حتى الآن

بعد بداية هذه المرحلة هو صدور قانون (٣٢) لسنة ١٩٦٤م والذى صدر لعلاج القصور والثغرات فى القانون ٣٨٤ لسنة ١٩٥٦ من وجهة نظر الدولة ، ونص على إنشاء الاتحادات وأعطى اعفاءات مالية لهذه الجمعيات بشكل كبير ولكنه وسع سلطة رقابة الوزارة عليها . مما جعله معوق أساسى لنشاط الجمعيات وخصوصاً منذ منتصف الثمانينات وفى التسعينات حيث ارتبط بالتحويلات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية تغيرات ملحوظة فى أعداد وتوزيع وأنشطة الجمعيات الأهلية ^(١).

ثم جاء قانون ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ م والذى أعطى مساحة أكبر وإنطلاقاً جديدة لهذا القطاع حيث ألغى العديد من الاختصاصات التى كانت تمارسها الجهة الإدارية والتى كانت حجرة عثرة أمام الجمعيات الأهلية فى تحقيق أهدافها التنموية وإشباع احتياجات أفراد المجتمع المحلى ، كما أطلق العنان لممارسة الجمعيات الأهلية للأنشطة المختلفة حيث احتوت هذه المواد على الأنشطة التالية (ميادين تنمية المجتمعات المحلية - رعاية الأسرة والأمومة والطفولة - خدمات ثقافية وعلمية ودينية - رعاية الشيخوخة - حماية البيئة - الخدمات الاقتصادية - النشاط الأدبى - رعاية الفئات الخاصة والمعوقين - الأنشطة الصحية - الأنشطة والخدمات البيئية - الصداقة بين شعب مصر والشعوب الصديقة - حماية المستهلك - أصحاب المعاشات - أصحاب الأنشطة الثقافية - حقوق الإنسان) ، مع التأكيد على شخصية الجمعية

(١) موسى شيتوى وآخرون : التطوع والمتطوعون فى العالم العربى ، مرجع سبق

ذكره ، ص ٤٧ .

الاعتبارية وذلك لمساعدتها على تحقيق أهدافها والمشاركة فى تنمية المجتمعات المحلية^(١).

وبالرغم من هذه التعديلات الإيجابية إلا أن هناك بعض السلبات

مثل:-

أ- (المادة ١١) التى تحد من المحظورات التى يتعين على الجمعية عدم ممارستها وهى (ميادين عمل الجمعيات) حيث أشار فى اللائحة التنفيذية للقانون المادة (٢٥) أن المقصود بالنشاط السياسى الذى تقتصر ممارسته على الأحزاب السياسية والنشاط الثقافى) مما جعل ليس هناك تحديد واضح ودقيق لتصنيف الأنشطة .

ب- بالرغم من أن القانون الجديد قد عالج كثير من الأمور إلا أنه ألقى كلمة (لا) فى العديد من البنود واستبدالها بعبارة (بعد إبلاغ الجهة الإدارية) مما يفسر سيطرة الجهاز الإدارى الحكومى .

ج- فى أغلب دول العالم المتقدم تخضع المنظمات الأهلية للقوانين المدنية لكل ولاية مما يجعلها ذات شخصية اعتبارية كالإنسان الفرد (لها حقوق وعليها واجبات) تنظمها هذه القوانين .

د- وزارة الشؤون الاجتماعية (وزارة التضامن حالياً) تمثل السلطة المسؤولة عن نجاح أو فشل العمل الأهلى ، وهذه فلسفة يجب أن تتغير حيث لا بد أن تتحول إلى فلسفة الدعم الفنى للجمعية بدلاً من فكرة السيطرة والرقابة^(٢).

هـ- أنه قصر الأشكال التنسيقية على الاتحاد العام والاتحادات النوعية والإقليمية وصندوق إعانة الجمعيات ، كذلك ميادين عمل الجمعيات الأهلية

(١) قانون الجمعيات الأهلية والمؤسسات الخاصة رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ م .

(٢) محمد محمود إبراهيم عويس : الإدارة فى المنظمات غير الحكومية (رؤية تحليلية للتشريعات المنظمة للعمل الأهلى فى مصر) ، ورقة عمل منشورة ، (المؤتمر العلمى السابع عشر للخدمة الاجتماعية، مجد أوراق العمل ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ٢٠٠٤) ، ص ص ٣٥٧٠ - ٣٥٧٣ .

ولم تحدد أو تضع الجمعيات التي تعمل بين المنظمات (مثل جمعيات تنظيم الإحسان) كإحدى مجالات النشاط التي كان من الممكن استخدامها كمدخل لحدوث مزيد من التفاعل بين الجمعيات الأهلية^(١).

يتضح من خلال ذلك وجود العديد من الاعتبارات التي يجب الأخذ بها ومعالجتها بالنسبة لهذا القانون (٨٤ لسنة ٢٠٠٢م) مع الأخذ في الاعتبار ما أعطاه للجمعيات من إنطلاقه واسعة بالمقارنة بقانون ٢٢ لسنة ١٩٦٤).

وبنظرة شاملة لتطور عدد المنظمات غير الحكومية في مصر نجد أن هناك زيادة كبيرة في عددها توضحه الباحثة في الجدول التالي (٢) **جدول (رقم ٢) يوضح تطور عدد الجمعيات الأهلية**

عدد الجمعيات خلال هذه السنوات	عدد الجمعيات في السنوات التالية
٦٥ جمعية	سنة ١٩٠٠ م
١٩٥ جمعية	١٩٢٠ - ١٩٢٤ م
٦٣٣ جمعية	١٩٢٥ - ١٩٤٤ م
٣١٩٨ جمعية	١٩٦٠ م
٤٠٠٠ جمعية	١٩٦٤ م
٧,٥٩٣ جمعية	١٩٧٦ م
١٤,٠٠٠ جمعية	١٩٩٦ م
١٧,٨٨٩ جمعية	٢٠٠٤ م
١٩,٠٠٠ جمعية	٢٠٠٥ م
٢٢,١٠٢ جمعية	٢٠٠٨ - ٢٠٠٩ م

(١) لبنى محمد عبدالمجيد : المتطلبات المعاصرة لدعم العلاقات البنينة للجمعيات الأهلية في مصر (دراسة ميدانية مطبقة على عينة من الجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة)، بحث منشور، المؤتمر العلمي السابع عشر للخدمة الاجتماعية، (القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، المجلد الخامس، ٢٤ - ٢٥ ، ٢٠٠٤). ص ٢٢٧٣ .

(٢) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، الكتاب الإحصائي السنوي لجمهورية مصر العربية ، ٢٠٠٩م .

ونجد أن هذه الجمعيات تعمل فى أكثر من (٢٠ مجال) موزعة

كالتالى:-

١- جمعيات الخدمات الثقافية والعلمية والدينية والاجتماعية والمساعدات الاجتماعية (رعاية) بلغ عددها (١٦٣٥٥) ألف جمعية بنسبة (٧٤٪).

٢- جمعيات تنمية المجتمعات المحلية (٥٧٤٧) ألف بنسبة (٢٦٪)^(١)

ومن الأمور اللافتة للنظر أصبح هناك اهتمام كبير بالجمعيات الأهلية النسائية حيث شهدت هذه الفترة تأسيس العديد من الجمعيات المهتمة بالمرأة فى الفترة الحالية وذلك بالتحديد منذ انعقاد مؤتمر بكين سبتمبر (١٩٩٥) والذى أشار لتمويل تلك المنظمات وخاصة تلك التى تهتم بالفقر ومحو الأمية^(٢).

ونجد أن عدد الجمعيات الأهلية التى تتحدد هويتها من اسمها بأنها ن نسائية حوالى (١١٩) جمعية فقط^(٣).

أما على مستوى محافظة كفرالشيخ محل الدراسة الحالية أن عدد الجمعيات الأهلية بالمحافظة حوالى (٦٧٦) جمعية كما فى الشكل التالى .

جدول رقم (٣) بيان الجمعيات الأهلية المقيدة بمديرية التضامن الاجتماعي بمحافظة كفرالشيخ^(١)

(١) عدلى أبو طاحون : دور الجمعيات الأهلية فى صيانة البيئة ، (دراسة للواقع المصرى مع التطبيق فى إحدى قرى محافظة كفرالشيخ ، بحث منشور ، المؤتمر العلمى الأول حول الجمعيات وتنمية المجتمعات المحلية فى الوطن العربى ، (القاهرة، ١٩٩٦ - ٩/٤ - ١٩٩٦) ، ص ص ١٨٣ - ١٨٤

(٢) الجهاز المركزى للتعبئة والإحصاء ، الكتاب الإحصائى السنوى لجمهورية مصر العربية ، ٢٠٠٨ م .

(٣) أمانى قنديل : العمل الأهلى والتغيير الاجتماعى (منظمات المرأة والدفاع والرأى والتنمية فى مصر) (القاهرة ، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية ، ١٩٩٨) ، ص ١٢٨ .

م	الإدارة	جمعيات رعاية	جمعيات تنمية	أجمالي
١	كفر الشيخ	١٨٣	٥٠	٢٣٣
٢	دسوق	٧٥	٣٥	١١٠
٣	قلين	١١	١٦	٢٧
٤	سيدي سالم	٣٦	٢٧	٦٣
٥	بيلا	٣٥	١٥	٥٠
٦	بلطيم	٣٣	١٦	٤٩
٧	الحامول	٢١	٣٠	٥١
٨	فوه	٣٢	١٠	٤٢
٩	الرياض	١٢	١٤	٢٦
١٠	مط وبس	١٢	١٣	٢٥
	الإجمالي	٤٥٠	٢٢٦	٦٧٦

وقد شمل عدد الجمعيات النسائية بالمحافظة حوالى (٦) جمعيات نسائية موجودة على مستوى المحافظة منهم اثنين من الجمعيات الخاصة بسيدات الأعمال وهما (جمعية سيدات الأعمال بفوه) ، (والثانية جمعية سيدات الأعمال بكفر الشيخ) ، وهى الجمعية محل والتي وقع الاختيار عليها بسبب قرب المكان من ناحية وما اسفرت عنه دراسة تقدير الموقف من ناحية أخرى وقد قامت الباحثة بإبرام عقد مع الجمعية على تنفيذ برنامج التدخل المهنى وتقديم العون الكامل لتنشيط الجمعية ومساعدتها على تنفيذ أهدافها، كذلك تقوم الباحثة بتدريب الطلاب فى الجمعية من ناحية ثالثة مما يجعل لديها دراية كاملة بالمشكلات التى تواجهها ومنها مشكلة البطالة ومشكلة ضعف القدرات المعرفية والمهارية لدى العاملين بالجمعية ونظام

(١) بيان إحصائى عن الجمعيات الأهلية بمحافظة كفر الشيخ ، مديرية التضامن الاجتماعى بكفر الشيخ ، إدارة الجمعيات الأهلية والاتحادات ، ٢٠٠٨ م

العمل داخل الجمعية يشوبه العديد من الصعوبات التى سبق توضيحها فى دراسة تقدير الموقف الموجودة فى الفصل الأول من هذه الدراسة .

ثانياً : الجمعيات الأهلية كنسق اجتماعى :-

من التطورات الحديثة فى دراسة المنظمات النظر إليها كنسق اجتماعى ، حيث أن مفهوم النسق مبنى على أساس فكرة التفاعل بين وحدتين أو أكثر، ويمكن أن تكون هذه الوحدة إما (أشخاص - جماعات - منظمات - مجتمعات) ^(١).

وهذا النسق يتكون من مجموعة من الأجزاء المترابطة المتكاملة ، وهذا ما يطلق عليه الأنساق الفرعية (sub systems) ، وأن هذه الأنساق الفرعية المتكاملة فيما بينها تسعى إلى تحقيق أهداف النسق الكلى ، بحيث يمكن النظر إلى النسق الاجتماعى بكافة مكوناته على أنه وحدة واحدة، وترتبط فكرة النسق ارتباطاً وثيقاً بمفاهيم البناء الاجتماعى والنظم الاجتماعى ، ويعنى بذلك تصور المجتمع كوحدة متكاملة متماسكة تتمتع بدرجة عالية من الاستمرار فى الوجود، ولكنها تنقسم فى الوقت ذاته من الداخل إلى عدد من الوحدات الصغيرة المكونة التى تتفاعل وتتساند تسانداً وظيفياً بطريقة تكفل المحافظة على كيان المجتمع واستمرار بنائه ، فكل نسق ينقسم إلى عدد من الأنساق كما أنه من الناحية الأخرى يدخل فى تكوين نسق أكبر منه ^(٢).

وللنسق مجموعة من العمليات ومنها :-

أ- الاتصال : وهى العملية التى يمكن بها نقل المعلومات والقرارات وتبادل الرموز بين أعضاء النسق ويتم ذلك إما شخصياً أو من خلال الاتصال الجمعى.

(١) رشاد أحمد عبداللطيف : إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية ، (القاهرة ، مطبعة

العمرائية للأوفست ، ١٩٩٨) ، ص ٢٣٦ .

(٢) سلمى محمود جمعه : ديناميكية العمل مع الجماعات ، (الإسكندرية ، دار المعرفة

الجامعية ، ١٩٩٧) ، ص ١٣ .

بد صيانة حدود النسق : ويتم توجيه أعضاء النسق إلى كيفية حماية حدوده والمحافظة عليه وحماية معاملة التي تميزه عن غيره .

ج- التدخل بين الأنساق : وهى العملية التي يتم فيها الارتباط والاتصال بين نسقين اجتماعيين إلى درجة أنه يمكن النظر إليهما على أنهما وحدة واحدة. د- اتخاذ القرارات : وهى العملية التي يشترك فيها أعضاء النسق للاختيار الملائم بين عدة بدائل متاحة وإنجاز هذا القرار^(١).

وتطبيقاً ما سبق على الجمعيات الأهلية هى نسق كبير وأقسامها ومشاريعها وما تقوم به من أنشطة هى أنساق فرعية ، ويوجد بين الجمعية وأقسامها المختلفة علاقات تفاعلية ، وذلك لتحقيق أهداف الجمعية كنسق عام يساعدها على تحقيق أهداف المجتمع وإشباع احتياجاته ، كما ترى نظرية النسق الاجتماعى أن تحليل أى منظمة تتم فى ضوء الآتى :-

أ- المدخلات .

ب- العمليات التحويلية .

ج- المخرجات .

د- التغذية العكسية المرتدة .

وأى خلل فى هذه الأجزاء يؤثر سلبياً على الخدمات التي تقدمها الجمعية وبالتالي على المجتمع وقد وجدت الباحثة من خلال هذه النظرية الآتى:-

أ- أن جمعية سيدات الأعمال هى نسق عام كبير والأنشطة التي تقوم بها من ضمنها مشروع القروض المتناهية الصغر للقيام بمشروعات صغيرة وهذا ما يسمى بنسق فرعى جزء من الجمعية (نسق عام) والذي إذا حقق أهدافه حققت الجمعية كنسق عام أهدافها .

(١) محمد محمود مصطفى : خدمة الجماعة المداخل النظرية والممارسة المهنية ،

(القاهرة ، مكتبة عين شمس ، ١٩٩٦) ، ص ١٩ .

- ب- وهذا النسق الفرعى يتكون من مجموعة من العاملين وهم الموظفين بالجمعية وأعضاء مجلس الإدارة وحتى يتسنى النجاح لهذا المشروع قامت الباحثة بوضع (العاملين ، أعضاء مجلس الإدارة) ضمن برنامج التدخل المهني لتميتهم وهذا أيضاً لضمان نجاح النسق العام وهى الجمعية محل الدراسة.
- ج- جمعية سيدات الأعمال تعتبر نسق مفتوح على المجتمع المحيط وهو محافظة (كفرالشيخ) وبالتالى شمل برنامج التدخل زيادة العلاقة بين الجمعية والمجتمع الخارجى وذلك لمساعدتها على مواجهة التغيرات التى تواجهها لإشباع احتياجات المستفيدين من خدمات الجمعية .
- د- وهذا لكى يتلقى النسق الفرعى (القائمين بالمشروعات الصغيرة) الرعاية والعون والمساعدة من باقى الأسواق بما فيها المجتمع الخارجى وما فيها من مساعدات سواء كانت بشرية أو مادية أو فنية لكى يتحقق لها النجاح والاستمرار.
- هـ- هناك مجموعة من المدخلات والمخرجات تقوم بها الجمعية كنسق عام وذلك لتحقيق أهدافها .

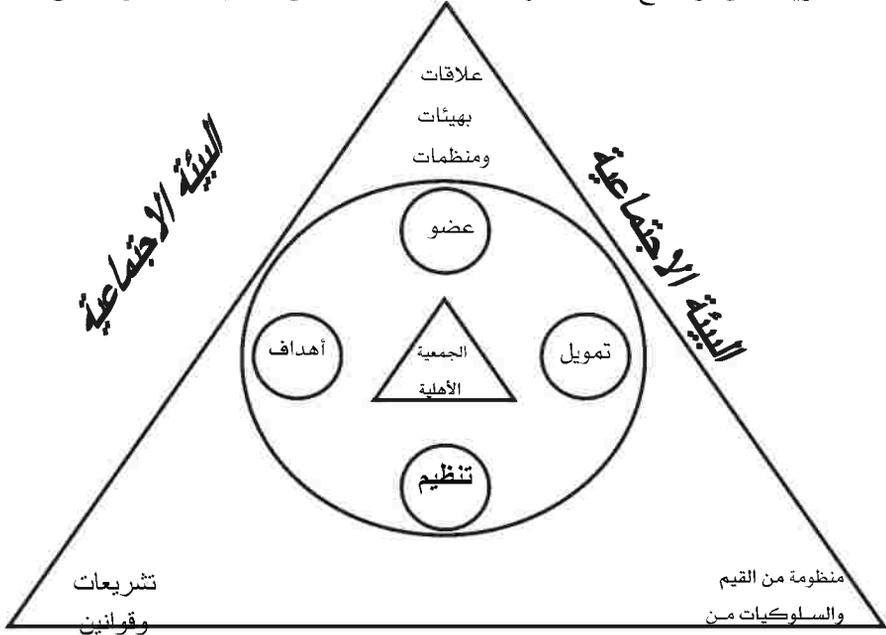
المخرجات Output	المدخلات Input
- خدمات ومساعدات تقدم للقائمين بالمشروعات الصغيرة	- الحاصلون على قروض متناهية الصغر من الجمعية.
- تقديم الخدمات للمستفيدين من خدمات الجمعية على شكل كبير من الكفاءة والفاعلية .	- الموارد البشرية (للعاملين وأعضاء مجلس الإدارة).
- أن تكون للجمعية كيان معترف به فى المجتمع الخارجى وتعاون فيما بينهما.	- علاقة الجمعية بالهيئات والمنظمات المجتمعية .

شكل رقم (٣) المدخلات والمخرجات تقوم بها الجمعية

ثالثاً: ديناميكية حركة الجمعيات الأهلية :

من الجدير بالذكر أن للمنظمات الأهلية حركة ديناميكية تساعدها على فاعليتها حيث تتكون الجمعيات الأهلية من عدة عناصر هى

(العضوية، التمويل، التنظيم، الأهداف، الأغراض) ولكنها وحدها غير كافية لتكوين كيان المنظمة، لأن هذه المنظمة تعمل داخل مجتمع إنساني له سماته وقيمه وعاداته وأعرافه وقوانينه ومؤسساته وهيئاته ومنظماته الحكومية والأهلية، وبالتالي يشكل مجتمع عمل المنظمة (أو بيئة عمل الجمعية) شرطاً جوهرياً لفاعلية المقومات والعناصر السابق الإشارة إليها ويمكن توضيح هذه الحركة الديناميكية من خلال الشكل التالي^(١):



البيئة الاجتماعية

شكل رقم (٤) يوضح ديناميكية حركة الجمعيات الأهلية وهناك توضيح

(١) إبراهيم محرم وآخرون: الجمعيات الأهلية وأزمة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مصر، (الجيزة، مركز البحوث العربية، دار الأمين للطبع والنشر والتوزيع ١٩٩٨)، ص ٧٤ - ٧٦.

آخر لهذه العناصر التي يجب أن يعيها جيداً الأخصائى عند عمله مع المؤسسة
وهى :- (١)

- كيف تبدأ المؤسسة بالعمل ؟
- ما هو حجم المؤسسة ؟
- ما هم أعضاء المؤسسة ؟
- ما هو البناء الأمثل بالمؤسسة ؟
- ما نوعية القيادة بالمؤسسة ؟- ما هى نوعية العلاقة بين المؤسسة والمؤسسات الأخرى؟
- مدى دمج المؤسسة مع مؤسسة أخرى ؟
- كيفية وضع البرامج فى المؤسسة ؟
- كيف يتم اتخاذ القرارات بالمؤسسة ؟
- كيف يسير العمل داخل المؤسسة ؟
- ما هو التنظيم الإدارى للمؤسسة ؟
- ما هو أسلوب القيادات داخل المؤسسة ؟
- ما هى نوعية المشكلات داخل المؤسسة ؟- كيف يتم تدعيم الروح المعنوية داخل المؤسسة ؟
- وبالتطبيق على الجمعية محل الدراسة أخذت الباحثة فى الاعتبار المكونات التالية^(٢) :-
- المكون الأول : إدارة المنظمة : وترتبط بتحديد من الذى يملك حق إصدار القرار فى الجمعية ، لأن هؤلاء هم الذين يتدخلون فى أداء العمل وتطوير الجمعية ، والذين يضعون فلسفة وأهداف المنظمة وتتمثل فى رئيس مجلس الإدارة وأعضائه .

(١) رشاد أحمد عبداللطيف : إدارة المؤسسات الاجتماعية ، (كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان ، ٢٠٠٣) ، ص ص ٣٥ - ٤١ .

(٢) ما هر أبو المعاطى على : إدارة المؤسسات الاجتماعية ، (القاهرة ، مكتبة زهراء الشرق ، ط٣ ، ٢٠٠٤) ، ص ص ٧٠ - ٧١ .

- المكون الثانى : السياسة العامة للمنظمة : حيث تعتبر سياسة المنظمة دليل عام ومرشد فى أداء الأعمال التى تقوم بها المنظمة مثل (ترتيب الأدوار - توزيع السلطة الرسمية والتى تحدد من الذى له الحق والسلطة فى عمل فعل ما .

- المكون الثالث : النظم المالية والإدارية : والتى يتحدد فى ضوءها الأجور - مكافآت ونظم الجزاءات ، الميزانية ، التسجيل)

- المكون الرابع : حجم المنظمة : حيث يجب أن يعلم أنه كلما كبر حجم المنظمة كلما كانت السياسة والعلاقات غير شخصية وزاد طابع الرسمية .

- المكون الخامس : دراسة نوع العمل وكيف يمارس داخل المنظمة : ويقوم على الملاحظة لكيفية سير العمل وكيفية أداء العمل .

- المكون السادس : دراسة الإطار الثقافى : وهو خاص بالإطار الثقافى الذى يحكم طبيعة العمل فى المؤسسة ، وكذلك معرفة القيم لما لها من تأثير فى وظيفة المؤسسة و علاقتها بالبيئة الخارجية .

- المكون السابع : دراسة العلاقات : والمقصود بها والعلاقات السائدة داخل المنظمة سواء كانت هذه العلاقات (داخلية أم خارجية)

- المكون الثامن : دراسة الأشياء والمواد : التى تستخدمها المؤسسة والتى تتعلق بالمستوى التكنولوجى .

- المكون التاسع : دراسة الظروف الفيزيائية : حيث أن لها تأثير كبير على أعضاء المنظمة وهى الظروف البيئية والجغرافية المحيطة بالمنظمة .

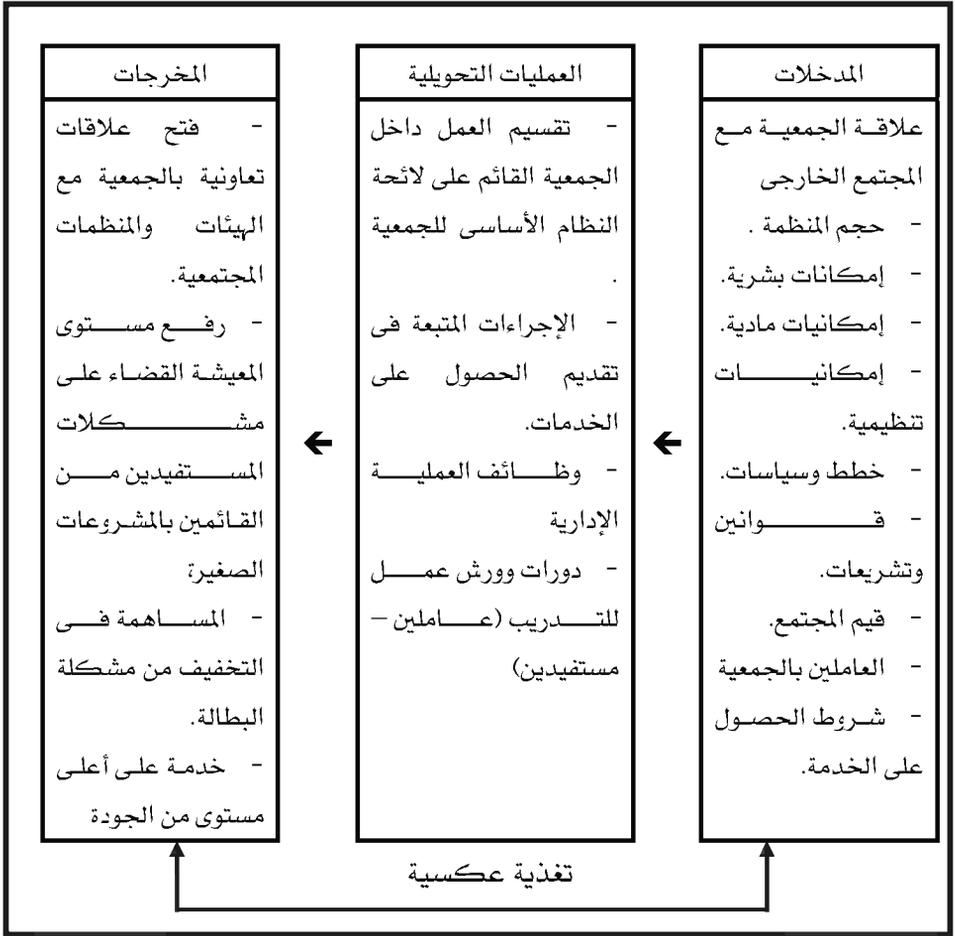
- المكون العاشر : دراسة توزيع السلطة فى المنظمة : وهى خاصة بكيفية دراسة خطوط الاتصال وكيفية توزيعها فى المؤسسة ودراسة الأدوار .

ولهذا فقد راعت الباحثة أن تكون على وعى بتلك العناصر لكى تستطيع فهم العمليات التمويلية التى تقوم بها المنظمة فى شكل علاقات ، حيث تعتمد على مجموعة من المدخلات أهمها .

- تقوم المؤسسة بعملياتها التمويلية داخلها عن طريق القيام ببعض الأنشطة المتنوعة والمختلفة لكى تستطيع مقابلة احتياجات المستفيدين ومنها (مشروع

- القروض المتناهية فى الصغر...)(تسهيل إجراءات الخدمة داخل الجمعية).
- تصدر المؤسسة المنتج المتمثل فى رفع مستوى الأسرة الفقيرة التخفيف من مشكلة البطالة وفتح علاقات تعاونية مع المجتمع الخارجى.
 - كلما زادت فعالية المنظمة فى تحقيقها لأهدافها كلما ساعدها ذلك على الاستمرارية فى النشاط والحركة والحصول على موارد جديدة، وبهذا تكتسب خاصية دوران النشاط وهى ما يقصد بها عملية التغذية العكسية . وتمثل التغذية العكسية هنا الذى تحصل عليه من إنتاج أنشطتها .
 - أن المؤسسة يمكنها أن تدخر طاقتها المستوردة من البيئة المحيطة بها لمواجهة عملية الفناء والاضمحلال .
 - تعتمد المنظمة أيضاً على مدخل المعلومات حيث تساعدها على اتخاذ القرارات السليمة فى وضع الخطط والبرامج ، وتستفيد أيضاً من عملية المعلومات السلبية حتى تستطيع تطوير برامجها وذلك لتحقيق أهدافها .
 - تكتسب المنظمة كمنسق اجتماعى خاصية الاستقرار والديناميكية عن طريق تأمين مصادر طاقتها ، وإدخال جزء من هذه الطاقة، مع اهتمامها بعملية التغذية العكسية ، كما سبق القول والاعتماد المتبادل بين أجزاءها .
 - تكون المنظمة لبرامجها بدائل مختلفة لتحقيق أهدافها، عن طريق تغييرها لبرامجها وزيادة إمكانياتها وذلك لكى تستطيع تحقيق أهدافها بفعالية ، والشكل التالى يوضح العلاقة بين الجمعية محل الدراسة كمنسق فرعى والبيئة المحيطة (المجتمع) كمنسق أكبر

المجتمع الأكبر



شكل رقم (٥) يوضح العلاقة بين الجمعية والمجتمع المحيط بها^(١)

رابعاً : التحديات التى تواجه المنظمات غير الحكومية :

هناك عدة تحديات قائمة ينبغى الاستعداد لها حيث تسهم الجمعيات

الأهلية فى إحداث التغيير الاجتماعى والسياسى فى المجتمع وهى تعتبر مراكز

(١) ماهر أبو المعاطى على : تقويم البرامج والمنظمات الاجتماعية (من منظور تقنيات

البحث فى الخدمة الاجتماعية) ، (مكتبة زهراء الشرق ، ط ١ ، ٢٠٠٤ م) ، ص ص

- خدمية ورعائية، وهى الأكثر قدرة على إحداث التنمية وأن دورها يقلل من أدوار القطاعين الآخرين^(١) ولهذا يجب التصدى لتلك التحديات والتي منها .
- الحاجة الملحة لتطوير قوانين الجمعيات الأهلية حتى تتفق مع المتغيرات العالمية والإقليمية .
 - التعاون مع الجمعيات الأهلية سواء فى المجتمع الداخلى أو الخارجى مثل (الإعلام - المؤسسات الأكاديمية - الحكومات - القطاع الخاص - المؤسسات العالمية والإقليمية)
 - وجود قواعد قانونية محددة يحترمها ويفعلها المجتمع ويتعلق ذلك بعملية صنع القرارات و السياسات الرقابية والشفافية والمحاسبة^(٢) .
 - الفشل فى التركيز على رسالة المنظمة وأولوياتها .
 - الفشل فى استثمار مجالس الإدارات لصالحها .
 - عدم الاتفاق على الاختصاصات وتحديدتها بين المسئولين والمتطوعين .
 - عدم الفهم للمسئوليات القانونية والقيم الأخلاقية .
 - عدم التعاقد مع مدير تنفيذى كفاء يتولى مسئولية الأنشطة والمشروعات التى تقوم بها الجمعية^(٣) .

(١) حسن عبدالسلام محمد الشيخ : فاعلية برنامج لإرشاد الأسرة فى تعديل السلوك الاستهلاكى لدى عينة من الأطفال فى المرحلة الابتدائية ، بحث منشور ، (مجلة الدراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، العدد السابع عشر ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ، ٢٠٠٤ م) ، ص ٢٧١ .

(٢) أمانى قنديل : مدخل لدراسة الشبكات العربية فى (أمانى قنديل وآخرون ، الشبكة العربية للمنظمات غير الحكومية ، (القاهرة ، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية ، ٢٠٠٣ م) ، ص ١٠ .

(٣) Mclean, Athena, Helen, Ex-patient alternation to consumer options, conse gences of consumerism for consumer and the Expatienmovement, (Journal, citation, 2002)p 9.

ومن وجهة نظر أخرى ترى أن التحديات التي تواجه المنظمات الأهلية (غير الحكومية) تتمثل في قسمين رئيسيين القسم الأول : المشكلات التي تواجه المنظمات الأهلية على المستوى العربي بشكل عام ثم على مستوى مصر.

أ- التحديات التي تواجه المنظمات الأهلية على المستوى العربي :-

١- التحدي الأول هو عدم توافر نظام دقيق للمعلومات التي ترتبط بواقع مشكلات المجتمع واحتياجاته وقدراته من جهة ومشكلات المنظمات الأهلية بشكل خاص من جهة أخرى . ولقد ظهر في الآونة الأخيرة بعض المراكز لمواجهة هذا التحدي مثل مركز دعم واتخاذ القرار في مصر . وبالرغم من ذلك فإن كم المعلومات المتوفرة لا تزال قليلة لا تساعد على دراسة بعض الظواهر الاجتماعية مثل الفقر ، وبقينا أن غياب المعلومات هو الكارثة الأولى التي يعيشها العمل الاجتماعي بشقيه الرسمي والشعبي^(١) .

٢- التحدي الثاني ويرتبط بين القطاع الأهلي والحكومي : مثل الرقابة البيروقراطية من جانب الحكومة ، ويقول (غرا مش) في أحد النصوص الهامة من دفاتر السجن : " ما نستطيع أن نفعله حتى هذه اللحظة ، هو تثبيت مستويين فوقيين أساسيين : الأول يمكن أن يدعى المجتمع المدني " الذي هو مجموع التنظيمات التي تسمى (خاصة) والثاني هو المجتمع السياسي أو الدولة ، هذان المستويان ينطويان من جهة أولى على وظيفة الهيمنة حيث أن الطبقة المسيطرة تمارس سيطرتها على المجتمع ، ومن جهة ثانية تمارس الهيمنة المباشرة أو دور الحكم من خلال الدولة أو الحكومة الشرعية^(٢)

(١) أماني قنديل : المجتمع المدني في العالم العربي (دراسة للجمعيات الأهلية العربية) ، منظمة التحالف العالمي لمشاركة المواطن ، (القاهرة ، دار المستقبل العربي ، انترناشونال برس، ١٩٩٠م) ، ص : ٩٩ .

(٢) كريم أبو حلاوة : إعادة الاعتبار لمفهوم المجتمع المدني ، مرجع سبق ذكره ، ص

٣- التحدي الثالث وهو مشكلات وتحديات ترتبط بالمنظمات الأهلية نفسها : ويمكن إيجازها فيما يلي^(١) :

- تحقيق التنسيق بين المنظمات ودعم التعاون فيما بينها وخاصة تلك المنظمات التي تنشط في مجال واحد ، بحيث يكون ذلك خطوة نحو استخدام الموارد المتاحة (المادية والبشرية) بأكبر كفاءة ممكنة ، ولأن التنسيق على المستوى العربي من خلال اتحادات أو هيئات أو ما يعرف باسم "المظلة" تواجه حساسيات وتحفظات من جانب بعض المنظمات العربية غير الحكومية ، فإن هناك آليات أخرى تتبناها بعض المنظمات التي تعمل على المستوى العربي من ذلك لجنة متابعة المنظمات الأهلية العربية ، ويستند عملها على عدة محاور ، ولها تبنى مشروع للتطوير الإداري والبناء المؤسسي لتدريب العاملين والمتطوعين بالجمعيات في الأقطار العربية . وثانيها خلق جماعة علمية أكاديمية عربية توفر البحوث والدراسات الأساسية لهذا القطاع، وثالثها تطوير شبكة إقليمية عربية من المنظمات غير الحكومية ، للمشاركة الإيجابية في المحافل العربية والدولية .

- مشكلة تعبئة المتطوعين وتدبير الموارد : وهي مشكلة تظهر بشكل متفاوت في الأقطار العربية، ومن المؤكد أن المواجهة الفعالة لهذا التحدي تستلزم أولاً تطوير البناء الإداري والمؤسسي للمنظمات . ثانياً توعية للمواطنين من خلال أجهزة الإعلام ومؤسسات التنشئة الاجتماعية، وتستلزم ثالثاً العمل على تطوير مهارات تدبير المواد لمواجهة أزمة التمويل سواء على المستوى المحلي أو على المستوى الإقليمي والعالمي.

- مشكلة الإدارة الذاتية الديمقراطية للمنظمات الأهلية ، وتبرز من عدة زوايا الأولى وجود قيادات تاريخية تستمر لفترات دون توفير الفرصة لقيادات

(١) أماني قنديل : المجتمع المدني في العالم العربي (دراسة للجمعيات الأهلية العربية)،

مرجع سبق ذكره . ص ص : ١٠٠ - ١٠٣ .

شابة جديدة، الثانية عملية صنع القرار داخل هذه المنظمات والتي تحدث أو تتم في أحوال كثيرة في شكل فردي وليس جماعي.

- احترام ميثاق الشرف الأخلاقي للمنظمات الأهلية والأهداف التي وجدت لتحقيقها واحترامها للمجتمع وعلاقتها بالمتطوعين ..

- مشكلة التوازن بين الريف والحضر، بالرغم من أن الريف في أمس الحاجة لدور هذه المنظمات حيث تشير الإحصائيات أن نسبة من هم تحت خط الفقر في الريف أعلى من الحضر، إلا أن هذه المنظمات توجد بصورة أكبر في الحضر عن الريف.

٤ التحدي الرابع فيتعلق بمشكلات مصدرها المجتمع : من أبرزها قضية انحسار أو تراجع المتطوعين ، وذلك بسبب ضغوط الحياة اليومية وتعقدها من جانب وبسبب نظم وشروط التطوع من جانب آخر . ويؤدي هذا إلى ضعف المشاركة الاجتماعية والسياسية وهي في جانب منها محصلة للثقافة السياسية والاجتماعية^(١).

- من المشكلات التي تواجه المنظمات الأهلية على المستوى العربي أيضا أنه رغم تعبير المنظمات عن اهتمامها بالتوسع في الأنشطة التتموية في المستقبل ، إلا أن الفهم السائد للأنشطة التتموية التي يمكن أن تقوم بها ، مازال فهما جزئياً ينحصر غالباً في مشروعات العون الذاتي والمشروعات المدرة للدخل ، ولا يقترب من فكرة التتمية الشاملة بالمعنى التنظيمي ، وقد يرجع هذا إلى سيادة الفكر القائل أن التتمية هي مسئولية الدولة^(٢).

- ومن أهم هذه المشكلات سلطة حل الجمعيات ودمجها حيث تعتبر هذه السلطة أخطر صور تدخل الإدارة في عمل الجمعيات ، لأنها تعنى إنهاء الوجود

(١) المرجع السابق : ص : ١٠٣ .

(٢) شهيرة الباز : المنظمات الأهلية العربية على م شارف القرن الحادي والعشرين (محددات الواقع وآفاق المستقبل) ، لجنة المتابعة لمؤتمر التنظيمات الأهلية العربية ،

القاهرة ، ١٩٩٧ ، ص : ٢٨٦ .

القانوني والمادي للجمعيات بواسطة قرار إداري (وليس حكماً قضائياً)^(١).
لذا فإن من الضروري الاهتمام بصورة أكبر بالمنظمات الأهلية ، ومن ملامح الاهتمام بالمنظمات الأهلية ، انخراط بعض الجامعات والمؤسسات الأكاديمية في الدول الغربية ، في عمليات التدريب ، منها جامعة (جون هو بكنز) وبالتحديد معهد دراسات السياسات العامة بالجامعة . ويقوم المعهد بالتدريب للمنظمات غير الربحية ، ويتوجه نحو تدريب العاملين والمتطوعين في منظمات غير ربحية تنتمي إلى الدول النامية وإلى دول أوروبا الشرقية وروسيا . كذلك اكتسب سمعة طيبة فيما يتعلق بتدريب المدربين (T.O.T) وهذا جانب مهم للغاية للتجربة العربية ، كما يوجد مركز دراسات العمل الخيري بجامعة أديانا ، التدريب فيها له مستويات ، الأول : ذو سمة دراسية وبحثية حيث تنظم مقررات دراسية متنوعة خاصة بالعمل الخيري . الثاني : تنظيم دورات تدريبية للعاملين والمتطوعين في المنظمات ومجالس إدارتها^(٢).

ولقد تبنت بعض الدول العربية لهذه الحقيقة فقد شهد الوطن العربي اهتماماً متزايداً من المؤسسات الأكاديمية بالجمعيات الأهلية ومن مظاهر هذا الاهتمام نموذج جيد ومعبر عن هذا التوجه تقدمه كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة القاهرة فصي قسم الإدارة يدرس مقرر إدارة المنظمات غير الحكومية منذ العام الجامعي ١٩٩٤/٩٣م وقد بلغ عدد الدارسين عشرون من بينهم خمسة من الدول العربية وفي العام الجامعي ١٩٩٧/٩٦ بلغ عدد الدارسين ٢٢ دارساً بينهم أربعة من الدول العربية ومن أمثلة هذا الاهتمام أيضاً إصدار نشرة فصلية المظلة التي تصدرها لجنة المتابعة للمنظمات غير

(١) أماني قنديل : العمل الأهلي والتغير الاجتماعي ، مرجع سبق ذكره ، ص : ١٤٠

(٢) أماني قنديل : تنمية الموارد البشرية والقرارات التنظيمية للجمعيات الأهلية ، مرجع سبق

ذكره . ص ص : ٤٠ - ٤٢ .

الحكومية على المستوى العربي^(١).

بد المشكلات والتحديات التي تواجه المنظمات غير الحكومية على مستوى جمهورية مصر العربية.

تتجلى أهم الصعوبات التي تواجه المنظمات غير الحكومية في مصر

في عدة محاور أو عناصر محددة :-

١- ارتفاع تكلفة العمالة المدربة وذات الخبرة ، هناك صعوبات أيضاً تحد من مساهمة المواطنين في المشاركة في إنشائها وإدارتها ، وصعوبات تتعلق بالإعلام وعدم كفايته وتكلفته الباهظة من ناحية وعدم تناسبه مع الدور الاجتماعي الذي تقوم به الجمعيات الأهلية من ناحية أخرى^(٢).

٢- مشكلة التمويل : تعتبر من أهم المشكلات التي تواجه المنظمات غير الحكومية في مصر حيث تعتمد هذه المنظمات على تبرعات المواطنين والشركات في المقام الأول ثم الهيئات الحكومية والدولية ، وتتعرض هذه المنظمات لصعوبات مالية كبيرة نتيجة ارتفاع الأسعار وصدور عدة قوانين اقتصادية أدت إلى رفع تكلفة الخدمات ، ولم تزد الإعانات الحكومية لمواجهة هذه الزيادات وخاصة لبعض الجمعيات ذات الأهمية الاجتماعية مما أدى إلى ضعف فعالية خدماتها ، حيث وصل قيمة ما وصل للجمعيات الأهلية سواء من وزارة الشؤون الاجتماعية أو من جهات أخرى عن عام ١٩٩٤ - ١٤.٩١٥ مليون جنيه وذلك بسبب صدور بعض القرارات الإدارية بعدم التوسط في جمع المال للجمعيات وغيرها عن طريق طابع جمع المال التي كانت تستعين بها هذه الجمعيات في دعم ميزانياتها ، ولنا أن نتصور مدى ضآلة هذا الرقم إذا ما عرف أن قيمة ما تنفقه المنظمات الأهلية الأمريكية على

(١) حيدر إبراهيم على : دور المؤسسات الأكاديمية والبحثية في تطوير المنظمات

الأهلية العربية ، مرجع سبق ذكره ، ص ص : ٨-٩ .

(٢) رئاسة الجمهورية : المجالس القومية المتخصصة : تقرير المجلس القومي

للخدمات والتنمية الاجتماعية ، مرجع سبق ذكره ، ص ص ١٧٤ - ١٧٨ .

الخدمات يقدر بأكثر من ١٠٠ بليون دولار سنوياً ، ومما زاد من صعوبة الموقف هو قصور دور الاتحاد العام والاتحادات الإقليمية في المحافظات في مساندة هذه الجمعيات^(١).

٣- تعاني بعض المنظمات غير الحكومية من انعدام الممارسة الديمقراطية والاعتماد على أهل الثقة ، حيث يكون التعيين فيها بالاختبار بدلاً من الديمقراطية الحقيقية في الانتخاب^(٢).

٤- تدنى مشاركة الأعضاء العاملين بالجمعيات في اجتماعات الجمعية العمومية^(٣).

٥- عدم وضوح الرؤية بالنسبة لاختصاصات المتطوعين فقد اجتمعت على أن هناك فجوة بين التطوع كفلسفة وبين التطبيق ، وقد أدى هذا إلى أن يصبح المتطوع مجرد مساعد للجهاز الفني^(٤) الذي هو أيضاً مكون من أخصائين من الشئون الاجتماعية منتدبين لمساعدة مجلس إدارة الجمعية على القيام بأنشطتها بحثاً عن التوفير وهذه المشكلة أكبر ، حيث أن موظفي الحكومة

(١) المرجع السابق : ص : ١٨٠ .

(٢) عبد الباسط عبد المعطى : المجتمع المدني وأهداف التنمية البشرية في المجتمع العربي ، مرجع سبق ذكره ، ص : ٢٨ .

(٣) على فهمي : الجمعيات الأهلية والتنمية الاجتماعية في مصر (الفاعلية - العوائق - المستقبل) دراسة نقدية ، بحث منشور ، المؤتمر العلمي الأول حول الجمعيات الأهلية وتنمية المجتمعات المحلية في الوطن العربي ، ٢٤/٨-٤/٩/١٩٩٦م ، بنها ، ص : ١٦٥ .

(٤) زينب إبراهيم الغريبي : دور الجمعيات الأهلية في رعاية وتأهيل المعوقين (دراسة ميدانية مطبقة على عينة من المعوقين بصرياً وذهنياً بمدينة القاهرة) بحث منشور ، المؤتمر العلمي الأول حول الجمعيات الأهلية وتنمية المجتمعات المحلية من ٢٤/٨-٤/٩/١٩٩٦م ، بنها ، ص ٣٧٨ .

- يتغير دورهم من الدور الرقابي إلى التبعية الوظيفية لقاء دريهمات معدودة^(١).
- ٦- ومن المشكلات الهامة التي تواجه المنظمات غير الحكومية في مصر أن الحكومات تسعى للإفادة من المؤسسات غير الحكومية كقناة لتدفق المساعدات الدولية ، ولذلك تخلفت برامج عمل هذه المنظمات وغياب النظرة التكاملية إلى عمليات التنمية وغياب التنسيق وتبادل التجارب والمعلومات^(٢).
- ٧- وهناك عدة معوقات أخرى بالإضافة لما سبق منها^(٣):
- عدم تجانس الهياكل الإدارية لتلك المنظمات في أحيان كثيرة نتيجة تكوينها من أشخاص متطوعين وفنيين بأجر وموظفين لبعض الوقت .
 - عدم كفاءة الخدمات الخاصة بتنظيم الحركة التطوعية.
 - آثار الأزمة الاقتصادية السائدة على نوعية المتطوعين .
 - عدم قدرة المنظمات الأهلية على الانتشار بين الفئات المستهدفة من النشاط وجذبهم إلى صفوفها وتحويلهم من متلقين إلى مشاركين في صنع القرار.
 - غياب طليعة المنشطين الاجتماعيين العاملين بتجرد في خدمة أهداف تلك المنظمات.

خامسا : مقومات الانطلاق للمنظمات غير الحكومية

(١) على فهمي : الجمعيات الأهلية والتنمية الاجتماعية في مصر (الفاعلية - العوائق - المستقبل) ، مرجع سبق ذكره ، ص : ١٦٧ .

(٢) لبنى محمد عبد المجيد : إسهامات بحوث تنظيم المجتمع في دراسة الجمعيات الأهلية في مصر ، مرجع سبق ذكره ، ص ص : ٦٣٢-٦٣٣

(٣) المرجع السابق : ص : ٦٣٣ .

وثمة بعض المقومات اللازمة للتصدى لهذه التحديات تتمثل فى الآتى

-(^١)-

- تعبئة مؤسسات المجتمع المدنى عند كل مستوى وبدءاً من المنظمات القاعدية الشعبية للوصول إلى النظام العالمى والإسهام فى كسر عزلتها .
- أن تعمل المؤسسات الدولية التى أسهمت بشكل أساسى فى العولمة وتهميش الفقراء أن تعمل فى اتجاه دعم الفقراء والفئات المهمشة .
- التزام النخبة القائدة لحركة المجتمع المدنى بقضايا الوطن .
- تحسين أوضاع الفئات المهمشة التى يصيبها الضرر من التوجهات والسياسات الانمائية
- وضع رؤية إنمائية محددة لها.
- تركيز على خدمة الجماعات فى المجتمع.
- العمل الإنسانى التعاونى .
- تعمل فى مجال المشروعات الانمائية (طوارئ - إغاثة - إعادة تأهيل - ثقافة التنمية - مواجهة الأزمات والنكبات..)
- ضمان شفافية ومحاسبة المنظمات غير الحكومية وتفاعلها مع الاحتياجات المجتمعية البيئية .
- وجود إدارة مؤثرة وفعالة ومتعاونة داخل المنظمات.
- وجود نوع من روح الفريق بين العاملين ومجلس الإدارة وبين بعضهم البعض.
- وجود عامل التحفيز والابتكار لدى العاملين داخل المنظمة .(^٢)
- ويحددها آخرون فى ضرورة توافر العناصر والشروط التالية :-

(^١) فريد زهران : النشاط الأهلى أو المجتمع المدنى فى مصر ، ط ١، القاهرة ، مركز المحروسة للبحوث والتدريب والنشر ، ١٩٩٧ ، ص ١٠٣ .

(^٢) رشاد أحمد عبداللطيف : تنمية المنظمات ، بحث منشور ، (مجلة الدراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، العدد السادس ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ، ١٩٩٩)، ص ١٥ .

١- توفير إطار قانوني ترضيه الأطراف ، ويسهم في بناء الثقة بين الدولة والقطاع الأهلي ويهيئ المناخ لتفعيل الدور التتموي للمنظمات الأهلية^(١).
الانتهاء من إجراءات إصدار القانون الجديد المنظم للعمل الأهلي حتى يمكن تلافي السلبيات القائمة والتأكيد على الإيجابيات^(٢).

٢- الاهتمام بالمنظومة الثلاثية لتطوير الجمعيات الأهلية العربية والمصرية وهى الاهتمام بالتنسيق ، والتدريب ، وبحوث ونظم المعلومات " وذلك لتبادل المنافع والخبرات وكذلك لتحقيق فعالية تدريب وتمية القدرات البشرية والتنظيمية بالجمعيات الأهلية والبحوث ونظم المعلومات لتحقيق الأهداف والتغيير المنشود وصياغة سياسة واضحة للجمعيات الأهلية^(٣).

٣- بناء الثقة ويعنى بها بناء الثقة بين القطاع الأهلي والشركاء كافة يمثل أولى متطلبات الانطلاقة خاصة في ضوء تراكم ممارسات سياسية واجتماعية واقتصادية وقانونية تعكس ضعف أو غياب الثقة بين الدولة وهذه المنظمات ، وكذلك فإن ثاني هذه المتطلبات هو بناء الثقة بين المنظمات الأهلية والقاعدة العريضة من الجماهير وقاعدة المستفيدين ، وذلك مرهون بالانتماء للمنظمات الأهلية بأولويات المجتمع المدني والشفافية وانفتاحها على الرأي العام .

٤- تنمية قيمة العمل الجماعي والممارسة الديمقراطية ، حيث تسود الفردية وهناك محدودية في العمل الجماعي مع قصور الممارسة الديمقراطية في هذه المنظمات التي يفترض أنها آلية أساسية في عملية التشيئة الاجتماعية والسياسية ، إن مواجهة هذا التحدي تكمن في ارتباطه بالثقافة العامة

(١) أماني قنديل : المحور الخامس : الرعاية الاجتماعية والتنمية (دور المنظمات الأهلية في التنمية) ، مرجع سبق ذكره ، ص : ٦ .

(٢) وزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية : دور وزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية والعمل التطوعي (من واقع التشريعات) إصدارات الوزارة ، ص : ٤٩٩ .

(٣) أماني قنديل : تنمية الموارد البشرية والقدرات التنظيمية للمنظمات الأهلية العربية ، مرجع سبق ذكره ، ص ص : ٤٣ - ٤٧ .

وبالثقافة السياسية ، ومن ثم فإن عملية التغيير المنشودة لا تتحقق فقط بتغيرات قانونية ، وإنما تتحقق وترتبط بإطار مجتمعي شامل يتحول نحو الديمقراطية .

٥- الالتزام بقضايا المجتمع المصري وبمفهوم تنموي شامل : حيث أن العمل الأهلي في عالم اليوم ليس مجرد (نوايا حسنة) أو عمل (خيرى) يقتصر على علاقة مانح وممنوح ، ولكنه عمل يسهم في التغيير الاجتماعي والسياسي ، وهو عمل مؤسسات مدنية تسعى إلى التغيير بالمعنى الشامل ، وتتبنى قضايا رئيسية تلتزم بها ، حيث أن قيام المنظمات الأهلية في مصر بدور تنموي شامل ، تحتل فيه التوعية والتأثير والمشاركة العامة مكانة أساسية ، يستلزم نضج ووعى هذه الجمعيات بأنها قادرة على التغيير ، وأن لها دور ومسئوليات نابعة من التزامها بقضايا الوطن .

٦- الالتزام بميثاق شرف أخلاقي على جميع المستويات أولها على مستوى الفئات المستفيدة ، ثانيها على مستوى العلاقة بين المنظمات بعضها والبعض الآخر ، ثالثها على مستوى العلاقة بين المنظمات والمؤسسات المانحة ، رابعها على مستوى العلاقة بين هذه المنظمات والدولة . حيث أن البعد القيمي الأخلاقي لا ينفصل عن الأداء المهني المتميز ومن ثم يصبح التوافق حول ميثاق أخلاقي أمر مهم ويشكل البعد الثاني للتوافق المطلوب حول المرجعية القانونية المقبولة للقطاع الأهلي^(١).

٧- دعم العلاقة بين القطاع الخاص والقطاع الأهلي من ناحية ووسائل الإعلام من ناحية أخرى ، بالنسبة للجانب الأول لزيادة التمويل والدعم المالي ، أما من الجانب الإعلامي فإن انطلاق القطاع الأهلي لن يتحقق إلا في إطار تواجد وسائل إعلام واعية مهمة خلاقة . تنشر النماذج الرائدة والأفكار

(١) أماني قنديل : تفعيل دور الجمعيات الأهلية في عملية التنمية البشرية ، مرجع سبق

ذكره ، ص ص : ١٠٣ - ١٠٨

المبتكرة بين الجمهور ، والأهم من ذلك تسعى لإرساء أسس الثقافة المدنية بين القاعدة العريضة من الجماهير.

٨- توجيه جهد رئيسي لاجتذاب المتطوعين ، حيث أن المنظمات الأهلية تعتبر متميزة بالجمع بين المحترفين (العمالة بأجر) وبين المتطوعين .

٩- الاهتمام بتوفير قاعدة بيانات وتعميق العلاقة مع المؤسسات الأكاديمية ، وهى مسألة على قدر كبير من الأهمية ، وهى مسئولية تتحملها دوائر صنع السياسات العامة من جهة والاتحادات الإقليمية والنوعية للجمعيات من جهة أخرى ، ومن المهم بناء جسور العلاقات بين القطاع الأهلي والمؤسسات الأكاديمية (الجامعات ومراكز البحوث) لكي يمكن التعاون في سبيل مواجهة مشكلات وقضايا القطاع الأهلي^(١).

١٠- من أهم شروط انطلاق القطاع الأهلي العربي والمصري هو حدوث تغيير في وعى سلطة الدولة ، ومضمونها الطبقي في اتجاه إعادة تكييف سلطة الدولة ، مع المتغيرات العالمية ، ومع حاجة هذه السلطة لتنظيمات المجتمع المدني (المنظمات الأهلية)^(٢).

وهكذا نلاحظ أن مسئولية انطلاق القطاع الأهلي في مصر تقع على عاتق الدولة من ناحية (الحكومة أو السلطة السياسية) وعلى الاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الخاصة والاتحادات الإقليمية والنوعية من ناحية أخرى ، وكافة المشاركين سواء الدولة المانحة أو القطاع الخاص ، حتى تتقدم هذه المنظمات ويتقدم معها المجتمع بجميع قطاعاته .

سادسا : العوامل المساعدة لزيادة الاهتمام بتدعيم العلاقات وتفعيلها بين المنظمات:

هناك العديد من العوامل المؤثرة على العلاقات بين المنظمات الأهلية

(١) نفس المرجع السابق : ص : ١٠٨ - ١١٠ .

(٢) عبد الباسط عبد المعطى : المجتمع المدني وأهداف التنمية البشرية في المجتمع العربي ، مرجع سبق ذكره ، ص : ٣٠ .

وغيرها من المنظمات الأخرى وتشمل :-

أ- عوامل مرتبطة بالمنظمات نفسها : وهى (قدرة المنظمة على توصيل الخدمات - نوع العملاء والمشكلات التى فى المنظمة ، مستويات تقديم الخدمة - نوع مقدمى الخدمات - استجابة المنظمة لمتطلبات تقديم الخدمة - خصائص المنظمة من حيث الحجم، الهدف، الوظيفة، العاملين ..، الأوضاع التنظيمية داخل المنظمة ، توافر الدوافع المرتبطة بنوع الخدمات ، إنغلاق المؤسسة أو انفتاحها على المؤسسات الأخرى)^(١).

ب- عوامل خاصة بالعاملين فى المنظمات مثل : (مسئولياتهم وخبراتهم واتجاهاتهم نحو التعاون ، المهن التى يمثلها العاملون ، أنماطهم السلوكية المرتبطة بمدى وجود واستمرار العمل التعاونى ، نوعية قيادات العمل فى المنظمات الداخلة فى العلاقات التعاونية ، نوعية المهارات الاتصالية المتاحة للعاملين والقيادات)^(٢).

ج- عوامل خاصة بالكيان التسيقى مثل : (الفهم المشترك والثقة المتبادلة بين الأطراف ، وضع سياسات عامة وخطط وبرامج مشتركة ، التكافؤ النسبى فى المكانة المؤسسية ، طبيعة وحجم الموارد المتبادلة ، الميكانيزمات

(١) لبنى محمد عبدالمجيد : المتطلبات المعاصرة لدعم العلاقات البنينة للجمعيات الأهلية فى مصر ، بحث منشور، (المؤتمر العلمى السابع عشر للخدمة الاجتماعية ، القاهرة ، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، المجلد الخامس ، ٢٤-٢٥/٣/٢٠٠٤م) ، ص ص ٢٢٤٤-٢٢٤٥.

(٢) انظر : أحمد ماهر : كيف ترفع مهاراتك الإدارية فى الاتصال ، (الإسكندرية ، مركز التنمية الإدارية ، ١٩٩٨) ، ص ص ٤٦ - ٥٤ .

- سعد لبيب : قضية المشاركة فى العملية الاتصالية بهدف التنمية الريفية ، بحث منشور فى (نادية سالم وآخرون ، ندوة الإعلام والمشاركة فى التنمية) ، (القاهرة ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، قسم بحوث الاتصال الجماهيرى والثقافة ، ٨ - ٩ فبراير ، ١٩٩٢) ، ص ص ١٩ - ٢٨ .

المستخدمة فى تحقيق التعاون، درجات التعاون والتبادل والتأثير ، مستويات التعاون بين ممثلى المؤسسات، تقسيم العائد ووجود فوائد ومنافع لكل مؤسسة على حده، الدعم الإدارى لعملية التنسيق، التقويم المستمر ومدى توافر التجهيزات المتاحة للعمل المشترك.

وفى ضوء ما سبق تسعى الدراسة الحالية من خلال برنامج التدخل المهنى إلى تدعيم وزيادة العلاقة بين الجمعية والمنظمات والهيئات الأخرى فى المجتمع وذلك من خلال

- فتح علاقات تعاونية مع بعض الهيئات والمنظمات الموجودة داخل مجتمع كفر الشيخ.

- الاهتمام بالعاملين بالجمعية من خلال العمل على زيادة خبراتهم ومعارفهم فى بعض الجوانب.

- العمل على تخفيف مشكلات القائمين بالمشروعات الصغيرة من خلال عدد من الندوات والدورات التدريبية حول دراسات الجدوى والتسويق .

سابعاً : جمعية سيدات الأعمال للتنمية كإحدى أنساق منظمات المجتمع المدنى :-

هى جمعية سيدات الأعمال بكفر الشيخ مقيدة تحت رقم ٥٦٩ بتاريخ ٢٠٠٣/٣/١ م مقرها الأول هو عمارات المحاربين القدامى شقة رقم (٢) ثم انتقلت فى عمارة المحاربين الجديدة أمام بنك اسكندرية الدور الثانى يتكون مجلس الإدارة من عدد (٧) أعضاء تنتخبهم الجمعية العمومية من بين أعضائها ، والأعضاء المؤسسين الجمعية (١٣) عضوه أغلبهم سيدات أعمال .
أهداف الجمعية :-

- ١- المساهمة فى التنمية الاقتصادية للأسرة الفقيرة والمرأة والشباب .
- ٢- زيادة القدرة التصديرية للقائمين بالمشروعات الصغيرة وذلك عن طريق

(١) لائحة النظام الأساسى للجمعية - الاتحاد الإقليمى للجمعيات والمؤسسات الأهلية بكفر الشيخ.

الاتصال بالهيئات والمنظمات المجتمعية ذات الصلة.

٣- فتح منافذ تسويقية للمنتجات الخاصة بالمشروعات عن طريق إقامة معارض وأسواق.

٤- تلقى القروض من الصندوق الاجتماعي للتنمية والجهات المانحة الأخرى والمقرضة وإعادة إقراضها كقروض متناهية في الصغر.

٥- الاتصال بالجهات المسؤولة لتيسير إجراءات قيام الشباب للمشروعات الصغيرة والمتناهية في الصغر .

٦- العمل على فتح علاقات تعاونية مع الهيئة العامة لمحو الأمية فرع محافظة كفر الشيخ لفتح فصول محو الأمية تحت إشراف الجمعية مستقبلاً .
بد الهيكل التنظيمي للجمعية : يتكون من المكونات التالية :-
المكون الأول : الجمعية العمومية :-

- تتكون الجمعية العمومية من جميع الأعضاء المؤسسين والعاملين الذي مضت على عضويتهم ٦ أشهر على الأقل وتتعدّد الجمعية العمومية بخطاب مسجل بعلم الوصول يوجه لكل من أعضائها الذين لهم حق الحضور أو تسلّم الدعوة شخصياً مقابل توقيعه بالاستلام يبين فيها مكان الاجتماع وجدول الأعمال وتوجه الدعوة إلى كلاً من :-
أ- رئيس مجلس الإدارة .

ب- من يفوضه ٢٥% من عدد الأعضاء الذين لهم حق حضور الجمعية العمومية .

ج- المفوض المعين طبقاً للمادة (٤٠) من القانون (٨٤) لسنة ٢٠٠٢ .
د- الجهة الإدارية إذا رأت ضرورة لذلك .

- تصدر قرارات الجمعية العمومية غير العادية بالأغلبية المطلقة لعدد أعضاء الجمعية العاملين وتزداد هذه النسبة إلى (٩٠%) فيما يتعلق بالقرارات التي تصدر في المسائل الآتية :-

- إسقاط مجلس الإدارة - دمج الجمعية مع جمعية أخرى - حل الجمعية

المكون الثاني : مجلس الإدارة :

- يتكون مجلس الإدارة من عدد (٧) أعضاء تنتخبهم الجمعية العمومية من بين أعضائها.
- مدة عضوية مجلس الإدارة دورة مدتها (٦) سنوات ويتجدد انتخاب ثلث أعضاء المجلس بدلاً ممن تنتهى عضويتهم كل سنتين بطريقة القرعة .
- يشترط فيمن يرشح لعضوية مجلس الإدارة أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية ويمكن إضافة الشروط التالية :-
- أن تكون لديها سجل تجارى أو صناعى أو مهنى أو حرفى أو (بطاقة ضريبية).
- أن يكون لديها الرغبة فى إقامة مشروع تنموي صغيرة ولا تعمل بالجهات الحكومية.
- يتكون مجلس الإدارة من :-
- ١- رئيس مجلس الإدارة : وهو الشخصية الاعتبارية الذى يمثل الجمعية تجاه المنظمات الرسمية وغير الرسمية والمسئول الأول عن سير عمل الجمعية وتحقيق أهدافها.
- ٢- نائب رئيس مجلس الإدارة : ويقوم مقام رئيس مجلس الإدارة فى حال غيابه.
- ٣- أمين عام الجمعية (السكرتير العام): وهو المختص بتحضير جدول أعمال المجلس وتوجيه الدعوة للأعضاء والإشراف على جميع الأعمال الإدارية وجميع الاختصاصات الأخرى التى يعهد بها إليه مجلس الإدارة .
- ٤ أمين الصندوق : يعتبر أمين الصندوق مسئولاً عن جميع شئون الجمعية المالية طبقاً للنظام الذى يعده مراقب الحسابات ويوافق عليه مجلس الإدارة .
- ٥- أعضاء مجلس الإدارة العاديين: والذين يمكن أن يترأسو اللجان النوعية.
- سلطات مجلس الإدارة :-

يكون لمجلس الإدارة السلطات اللازمة لإدارة شئون الجمعية وله على وجه الخصوص ما يأتي :

- ١- انتخابات رئيس مجلس الإدارة ونائبه وأمين الصندوق والأمين العام (السكرتير) للجمعية وتحدد اختصاصات وسلطات كل منهم .
- ٢- إعداد اللوائح الداخلية لعرضها على الجمعية العمومية .
- ٣- تكوين اللجان التي يرى أنها لازمة لحسن سير العمل وتحديد اختصاصاتهم .
- ٤- تعيين العاملين اللازمين للعمل بالجمعية .
- ٥- إجراء الدراسات لتحديد المشروعات الخدمية والإنتاجية اللازمة لتحقيق أغراض الجمعية وتنفيذها .
- ٦- إقامة المعارض والحفلات والأسواق الخيرية والمباريات الرياضية وحملات جمع التبرعات المصرح بها وغير ذلك من الأنشطة اللازمة لدعم موارد الجمعية المالية.
- ٧- إقرار العقود والاتفاقيات التي تبرمها الجمعية .
- ٨- تحديد قيمة السلفة المستديمة للصرف منها على المصروفات اليومية والعادية .
- ٩- إعداد الحساب الختامي عن السنة المالية المنتهية ومشروع الميزانية عن العام الجديد والتقرير السنوي متضمناً بياناً عن نشاط الجمعية وحالتها المادية والمشروعات الجديدة التي ترى القيام بها في العام التالي .
- ١٠- دعوة الجمعية العمومية للانعقاد وتنفيذ قراراتها .
- ١١- مناقشة تقرير مراقب الحسابات وإعداد الرد على ما ورد به من ملاحظات وعرضها على الجمعية العمومية .
- ١٢- مناقشة ملاحظات الجهة الإدارية المختصة وإعداد الرد عليها والعمل على تلافيها إذا تضمنت مخالفات تتعارض مع القانون أو لائحته التنفيذية أو النظام الأساسي للجمعية .

- اختصاصات أمين عام الجمعية (السكرتير العام):-

- ١- تحضير جدول أعمال المجلس وتوجيه الدعوة للأعضاء وتولى سكرتارية الاجتماع وإعداد محاضر هوقراراته وتسجيلها فى سجلات خاصة وعرضها على مجلس الإدارة فى الاجتماع التالى للتصديق عليها .
- ٢- إعداد سجل بأسماء أعضاء الجمعية وعناوينهم .
- ٣- إمساك سجلات محاضر جلسات مجلس الإدارة والجمعية العمومية والتوقيع عليها مع الرئيس .
- ٤- متابعة تنفيذ قرارات مجلس الإدارة .
- ٥- إعداد التقرير السنوى عن نشاط الجمعية وتقديمه لمجلس الإدارة بعد عرضه على اللجنة التنفيذية .
- ٦- إعداد جدول أعمال الجمعية العمومية والعمل على دعوتها طبقاً لأحكام القانون وكذلك إعداد جدول أعمال الاجتماعات غير العادية .
- ٧- إبلاغ كل من الجهة الإدارية والاتحاد المختص بقرارات مجلس الإدارة أو الجمعية العمومية وفقاً لأحكام اللائحة التنفيذية .
- ٨- تنفيذ التزامات الجمعية المتعلقة بإجراء الانتخابات لعضوية مجلس الإدارة .
- ٩- الإشراف على جميع الأعمال الإدارية وشئون العاملين وحفظ جميع أوراق وسجلات الجمعية بمقرها.
- ١٠- يقوم بالإطلاع على جميع المكاتبات الواردة للجمعية والعرض على مجلس الإدارة أو اللجنة التنفيذية أو الرئيس بما يدخل فى اختصاص كل منهم .
- ١١- بحث ملاحظات الجهاز المركزى للمحاسبات والجهة الإدارية الخاصة بالنواحى الإدارية والاجتماعية وإعداد الرد عليها تمهيداً لعرض الموضوع كله على اللجنة التنفيذية ومجلس الإدارة للرد على هذه الجهات خلال شهر من تاريخ الإبلاغ .

١٢- الاختصاصات الأخرى التي يعهد بها إليه مجلس الإدارة .
- اختصاصات أمين الصندوق :-

١- الإشراف العام على موارد الجمعية ومصروفاتها ومراقبة استخراج الإيصالات على جميع الإيرادات واستلامها وإيداعها بالبنك أو (صندوق التوفير) أولاً بأول، ومراقبة أو تولى قيد جميع الإيرادات والمصروفات أولاً بأول فى الدفاتر الخاصة، ويكون مسئولاً عن تنظيم الأعمال المالية والمخزنية والإشراف عليها، وعرض ملاحظاته ومذاكراته على مجلس الإدارة .

٢- الإشراف على الجرد السنوى وتقديم تقرير بنتيجة الجرد إلى كل من اللجنة التنفيذية ومجلس الإدارة .

٣- اعتماد صرف جميع المبالغ التى تقرر صرفها قانوناً مع الاحتفاظ بالمستندات الدالة على صحة الصرف أو مراقبة الصرف وحفظ المستندات.

٤- مراجعة المستندات أو السجلات المالية الخاصة بالجمعية قبل وبعد الصرف واعتمادها وحفظها .

٥- تنفيذ قرارات مجلس الإدارة واللجنة التنفيذية فيما يتعلق بالمعاملات المالية بشرط أن تكون مطابقة لبنود الميزانية .

٦- التوقيع مع الرئيس أو من يقوم مقامه على أذونات الصرف والشيكات كتوقيع أول .

٧- الموافقة على صرف السلفة فى حدود ما يقرره مجلس الإدارة وذلك للصرف منها فى الحالات العاجلة والضرورية التى لا تحتل الإرجاء لحين عرضها على مجلس الإدارة على أن تعتمد هذه المصروفات فى أول اجتماع له .

٨- إعداد حساب الإيرادات والمصروفات والميزانية العمومية تمهيداً لمراجعتها بمعرفة مراقب الحسابات لإعداد تقريره النهائى عنها وعرضها جميعاً على مجلس الإدارة .

٩- الاشتراك مع الأمين العام (السكرتير) فى وضع مشروع ميزانية السنة

المقبلة وعرضه على مجلس الإدارة وموافاة الجهة الإدارية بالمشروع قبل عرضه على الجمعية العمومية بخمسة عشر يوماً على الأقل .

١٠- بحث ملاحظات الجهاز المركزي للمحاسبات والجهة الإدارية الخاصة بالنواحى المالية وإعداد الرد عليها تمهيداً لعرض الموضوع كله على مجلس الإدارة للرد على هذه الجهات خلال شهر من تاريخ الإبلاغ .
المكون الثالث : اللجان :-

ويقوم مجلس الإدارة بتشكيلها تبعاً لما تقرره اللائحة الخاصة بالجمعية وتحديد كيفية وأسلوب اختيار أعضائها . وبالنسبة للجمعية محل الدراسة فليس هناك أى لجان منبثقة من مجلس الإدارة .

ثامناً : أهم المشكلات المجتمعية التى تسعى الجمعية للتصدي لها :-
١- البطالة :-

تمثل مشكلة البطالة فى الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التى تواجه معظم دول العالم باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، فلم تعد البطالة مشكلة العالم الثالث فحسب بل أصبحت واحدة من أخطر مشاكل دول العالم المتقدم ، وهى فوق ذلك كله تحمل فى طياتها بذور انفجارات سياسية واقتصادية واجتماعية^(١) .

وأصبحت البطالة حقيقة تلمسها كل أسرة لديها عضو أو أكثر لا يجد العمل الذى يكفل له الأمان ويحقق وجوده الاجتماعى والإنسانى.

وبطالة الشباب فى مصر ليست وليد الوقت الحاضر ولكنها نتيجة تراكمات لسياسات متعددة ومعارضة انتهت منذ بداية السبعينات حين التزمت الدولة بتعيين الخريجين ولم تضع الضوابط والمعايير التى تحكم التوازن بين أعداد الخريجين وتخصصاتهم و احتياجات سوق العمل ، أو بمعنى آخر لم يتم

(١) شبل بدران : التعليم والبطالة ، (الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ٢٠٠٢) ،

وضع الخطط والسياسات التى تكفل ربط السياسات التعليمية بمتطلبات التنمية الاقتصادية واحتياجات القطاعات المختلفة من العناصر البشرية المدربة.^(١)

ومن هنا تعتبر مشكلة البطالة ليست مشكلة مجتمع دون آخر وإنما هى مشكلة عالمية حيث أشارت الاتجاهات الراهنة فى البلاد المتقدمة والنامية على حد سواء وفى كل مناطق العالم تقريباً إلى زيادة هائلة فى عدد الشباب العاطل سواء المتعلمين أو غير المتعلمين سواء شباب المدينة أو الريف.^(٢)

أ- تعريف البطالة :-

البطالة تعنى عدم توافر العمل للراغبين فيه القادرين عليه وتعرف فى الفقه :-

أيقول صاحب القاموس الفقهى : بطل العامل بطالة وبطاله تعطل فهو بطل^(٣)

ويقصد بالبطالة :

الظروف التى تؤدى إلى خلو الفرد من العمل وما ينتج عنه من عدم توافر دخل يمكن من خلاله مواجهة الحاجات الفردية وخاصة الاقتصادية ، وهم الأفراد الذين لا يعملون ولديهم القدرة على العمل^(٤) .

وتعنى أيضاً (فقدان الغرض ونقص الكرامة (الكيان) كما تعنى

(١) ماهر أبو المعاطى على : الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية فى مجال رعاية الشباب ، (القاهرة ، مكتبة زهراء الشرق ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠١) ، ص ٢٠٦ .

(٢) محمد صبرى النمر : أساليب تنظيم المجتمع كمدخل للتدريب الميدانى على المشاركة فى المشروعات الصغيرة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، (كلية الآداب ، جامعة الإسكندرية ، ١٩٩٤) ، ص ٦ .

(٣) إبراهيم محمود عبدالرازى : حلول إسلامية فعالة لمشكلة البطالة ، (القاهرة ، المكتب الجامعى الحديث ، ٢٠٠٥) ، ص ص ٣٩ - ٤١ .

(٤) ماهر أبو المعاطى على وآخرون : الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى مجال رعاية الشباب ، (القاهرة ، السوق الريادى ، جامعة حلوان ، ١٩٩٢) ، ص ٨٣ .

بصورة واضحة نقص كبير فى الدخل.^(١)

ويمكن توضيح مفهوم البطالة من خلال معرفة أنواعها :-

- ١- البطالة المقنعة : وهى زيادة أعداد الموظفين فى الوظيفة الواحدة بالرغم من أن الوظيفة يمكن أدائها بعدد أقل^(٢).
 - ٢- البطالة الموسمية : ويقصد بها عدم انتظام العمل بالنسبة لفئات معينة من الشباب والكبار فى مواسم معينة كما هو الحال فى (القطاع الزراعى)^(٣).
 - ٣- البطالة السافرة أو الإجبارية : وهى تعنى وجود أعداد من الشباب مستعدة للعمل، ولكنها لم تجد فرصاً للتشغيل نتيجة لقصور الطلب على الأيدي العاملة^(٤).
- ٤- البطالة الفنية :-

وهى تحدث عند استبدال فن إنتاجى قديم بفن حديث وهو ما يعرف بظاهرة توفير العمل والاستغناء كلية عن بعض فئات العمال الفنيين وإحلال محلهم ممن تتوافر فيهم كفاءات تحتاجها طبيعة العمل الجديد^(٥). ونجد أن من أهم أسباب البطالة هى زيادة عدد السكان حيث شهد القرن العشرين تزايداً فى عدد السكان ، حيث تشير نتائج تعدادات السكانية الأخيرة إلى اختلاف نسب الزيادة السكانية بين التعدادات المتتالية حيث وصلت فى الفترة من (١٩٦٦

(1) Pat Yaung : Mastering social welfare, London, Macmillan, press, Ltd, 2000, p13.

(٢) ماهر أبو المعاطى على وآخرون : الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية فى مجال رعاية الشباب ، مرجع سبق ذكره ، ص ٢٠٦ .

(٣) محمد علاء الدين عبدالقادر : البطالة (أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعى والأمن القومى فى ظل أبحاث العولمة (تحديات الإصلاح الاقتصادى) ، (الإسكندرية ، منشأة المعارف ، ٢٠٠٣) ، ص ٣٨ .

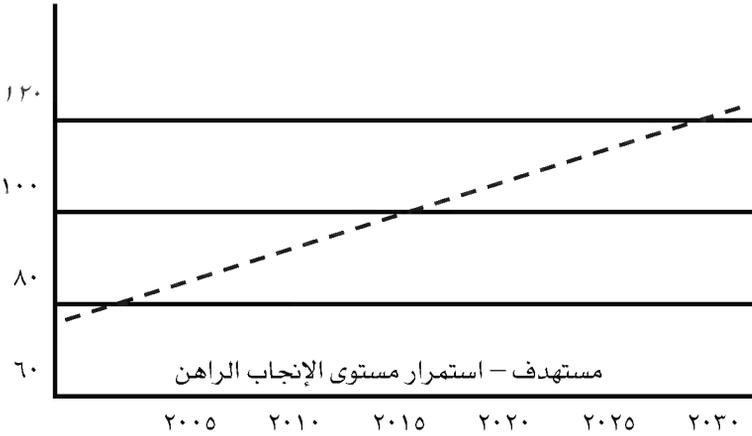
(٤) ماهر أبو المعاطى على : الخدمة الاجتماعية فى المجال التعليمى ورعاية الشباب، (القاهرة ، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى ، ٢٠٠١) ، ص ٢٠ .

(٥) حسين عبدالعزيز : انجازات البرنامج القومى للسكان وتنظيم الأسرة ١٩٨٠ - ٢٠٠٥ (الوفورات المقدره والتوقعات) الجلسة العامة الأولى ، المؤتمر القومى

للسكان، يونيو ٢٠٠٨ م ، ص ص ٣ - ٤ .

(١٩٧٦ - ١٩٨٦) إلى حوالي (٢٢٪) وارتفعت إلى حوالي (٣٢٪) خلال الفترة (٦٧ - ١٩٨٦) ثم تناقصت إلى (٢٣٪) خلال الفترة من (٨٦ - ١٩٩٦) ، وتشير النتائج الأخيرة إلى عدد السكان وصل إلى حوالي (٨٠ مليون نسمة) في عام (٢٠٠٨م). ويرتبط تقدير سكان مصر في المستقبل بمستويات الإنجاب المستقبلية ، وبالتالي فإنه في حالة ثبات مستويات الإنجاب على وضعها الحالي ، فمن المتوقع أن يبلغ سكان مصر (٩٤.٦) مليون نسمة بحلول (٢٠١٧) وحوالي (٩٩) مليون و (١٢١) مليون نسمة في السنوات (٢٠٢٥) ، (٢٠٥٠) على التوالي .

ويؤيد ذلك عدم تحقيق تراجع يذكر في معدلات المواليد خلال العقد الأخير والذي نتج عنه وصول عدد المواليد السنوي إلى أكثر من (١.٨) مليون مولود عام (٢٠٠٥) بعد أن كان (١.٦) مليون مولود عام (١٩٩٥)^(١).



شكل رقم (٦) يوضح عدد السكان المتوقع عام ٢٠٣٠

بد تطور مشكلة البطالة عالميا ومحليا:

ساعد النمو العالمي القوي على حدوث تحسن في التوظيف في الولايات المتحدة حيث انخفض معدل البطالة إلى نحو (٤.٤٪) في الربع الأول من عام (٢٠٠٧م) ومنذ النصف الثاني من عام (٢٠٠٧) ، تراجع هذا الاتجاه الإيجابي فارتفعت معدلات البطالة من (٤.٦٪) في عام (٢٠٠٦م) إلى (٤.٧٪) في عام (٢٠٠٧م) وهو ما يرجع بالأساس لتراجع التوظيف في القطاعات المرتبطة

(١) المصدر : تقرير المجلس القومي للسكان ، القاهرة ، نوفمبر ، ٢٠٠٨ م.

بالإسكان وكذلك فى الصناعات التحويلية ومن المتوقع أن ترتفع معدلات البطالة إلى نحو (٥.٧٪) فى عام ٢٠٠٨ م .

أما فى منطقة اليورو فقد انخفضت معدلات البطالة من (٧.٨٪) فى عام (٢٠٠٦م) إلى (٦.٩٪) فى عام (٢٠٠٧م) ، وفى اليابان فقد شهدت معدلات البطالة انخفاضاً ملحوظاً حيث انخفض معدل البطالة من (٤.١٪) عام (٢٠٠٦م) إلى (٤٪) عام (٢٠٠٧م) .

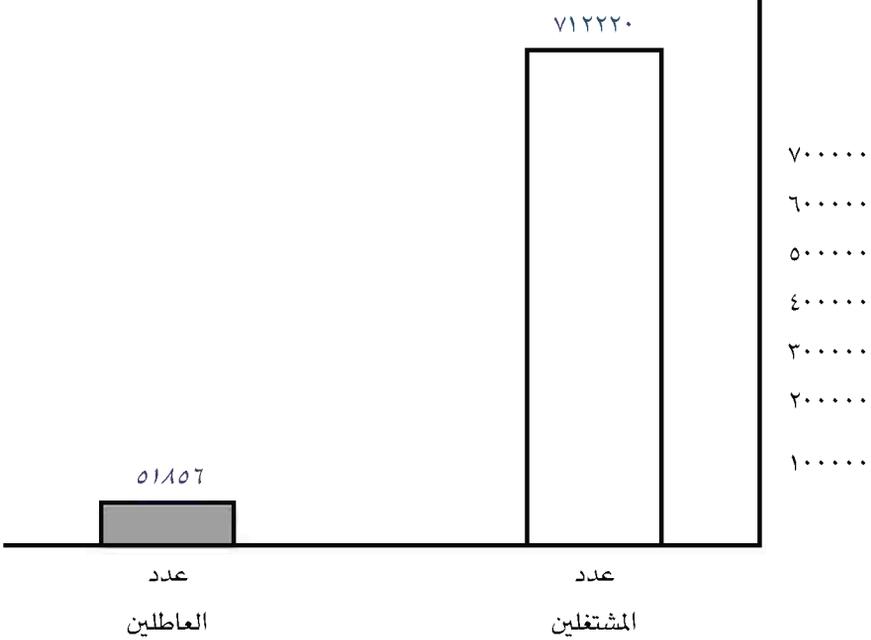
وفى الدول النامية كان التحسن فى التوظيف محدوداً ومازالت العديد من الدول تعاني معدلات مرتفعة للبطالة حيث لا تتماشى الزيادة فى التوظيف مع الزيادة الأكبر فى قوة العمل ، وفى غرب آسيا مازالت البطالة مرتفعة فى عام (٢٠٠٧م) خاصة بين العمالة المحلية بالرغم من النمو الاقتصادى القوى .

أما فى مصر فتشير بيانات البنك المركزى أن إجمالى عدد المشتغلين عام (٢٠٠٥ - ٢٠٠٦) قد بلغ ١٩.٧ مليون ، وفى عام (٢٠٠٦ - ٢٠٠٧م) بلغ عدد العاملين (٢٠.١) مليون عامل ، وقد جاء برنامج الرئيس فى الانتخابات الرئاسية التى أجريت سنة (٢٠٠٥م) وبرنامج الحزب الوطنى الحاكم كان قائماً على الالتزام تجاه (٤.٥) مليون فرصة عمل بواقع (٧٥٠) ألف فرصة عمل سنوياً .

وتجدر الإشارة إلى أن عدد فرص العمل التى تم إيجادها فى السنوات الست بداية من عام (١٩٩٩/٢٠٠٠م) حتى عام (٢٠٠٤/٢٠٠٥م) بلغت (٢.٥) مليون فرصة عمل ، حيث زاد نسبة المشتغلين من (١٦.٨) مليون نسمة فى نهاية يونيو (١٩٩٩) إلى (١٩.٣) مليون عامل فى نهاية يونيو (٢٠٠٥م) حيث يعمل فى القطاع الخاص نحو (١٣.٣) مليون شخص غالبيتهم (٨ ملايين تقريباً) يعملون فى القطاع غير الرسمى ، وقد أشار الجهاز المركزى للتعبئة والإحصاء فى النشرة الإحصائية للبنك قد أشارت إلى أن تعداد قوة العمل المصرى من العاملين والمتعطلين معاً بلغ (٢١.٨) مليون عام (٢٠٠٥ / ٢٠٠٦) وهو نفس مستواه عام ٢٠٠٤/٢٠٠٥م وكأنه لم يدخل لسوق العمل أى شخص وهو أمر يفقد البيانات مصداقيتها ويستهدف تقليل معدل البطالة من خلال إلغاء دخول ما يقرب من مليون عامل جديد إلى سوق العمل بحثاً عن فرصة للعمل ،

وبالتالى يتخفص معدل البطالة مادامت فرص العمل الجديدة المحددة تسحب من رصيد العاطلين القدامى ^(١).

أما فى محافظة كفرالشيخ فقد بلغ عدد المشتغلين بالمحافظة (٧١٢,٢٢٠) عامل وعدد العاطلين (٥١,٨٥٦) شخص طبقاً لسجلات مكاتب القوى العاملة بالمحافظة. أى بلغت نسبة قوة العمل بالمحافظة (٢٩,٥٠%) ، وبلغت نسبة البطالة إلى السكان بالمحافظة (٢%) وهذا ما يوضحه الشكل التالى ^(٢)



شكل رقم (٧) يوضح نسبة عدد المشتغلين إلى نسبة العاطلين بالمحافظة. طبقاً للمسجل بمكاتب القوى العاملة

(١) تقرير الاتجاهات الاقتصادية والاستراتيجية ، (القاهرة ، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية ، الأهرام، ٢٠٠٨ م) ، ص ص ٣٠٤ - ٣٠٥

(٢) إصدارات مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمحافظة كفرالشيخ ، أهم المعلومات والبيانات المتعلقة بعدد المشتغلين والعاطلين بالمحافظة المسجل بمكاتب القوى العاملة، م.٢٠٠٨

جدول رقم (٤) يوضح أعداد المشتغلين والعاطلين بمحافظة (كفرالشيخ)

نسبة البطالة إلى السكان	نسبة قوة العمل إلى السكان	عدد قوة العمل			عدد السكان التقديري	البيان	المركز
		أجمالي	عاطلين	مشتغلين			
٣,٢٨	٣٢,٣٣	٤٦٤١٤	٤٧٠٢	٤١٧١٢	١٤٣٥٦٤	حضر	كفر الشيخ
٢,٠٧	٢٨,٩٠	٩٨٣٧٣	٧٠٥٣	٩١٣٢٠	٣٤٣٩٢	ريف	
٢,٤٣	٢٩,٩٢	١٤٤٧٨٧	١١٧٥٥	١٣٣٠٣٢	٤٨٣٩٥٦	جملة	
٢,٤٢	٣٤,٢١	٣٥٧٢٥	٢٥٧٤	٣٣١٥١	١٠٤٤٣٠	حضر	دسوق
١,١٥	٢٩,١٥	٩٧٦٢٥	٣٨٦١	٩٣٧٦٤	٣٣٤٩٠٨	ريف	
١,٤٦	٣٠,٣٥	١٣٣٣٥٠	٦٤٣٥	١٢٦٩١٥	٤٣٩٣٣٨	جملة	
٢,١٩	٣٢,٩٢	٢٠٧٨٠	١٣٨٥	١٩٣٩٥	٦٣١٢٣	حضر	فوه
٢,٧٠	٣٠,٠٨	٢٣١٤٩	٢٠٧٧	٢١٠٧٢	٧٦٩٦١	ريف	
٢,٤٧	٣١,٣٦	٣٤٩٢٩	٢٤٦٢	٤٠٤٦٧	١٤٠٠٨٤	جملة	
٩٣,٥	٣٠,٢٠	٩٢٤٨	١٨١٦	٧٤٣٢	٣٠٦٢٣	حضر	مط وبس
١,٤٤	٢٦,٠٠	٤٩١٨٠	٢٧٢٣	٦٤٤٥٧	١٨٩٠٨٣	ريف	
٢,٠٧	٢٦,٥٩	٥٨٤٢٨	٤٥٣٩	٥٣٨٨٩	٢١٩٧٠٦	جملة	
١,٠٨	٢٨,٢٨	١٣٧٠٨	٥٢٣	١٣١٨٥	٤٨٤٧٢	حضر	الحامول
٠,٤١	٢٨,٣٩	٤٥٠٧٢	٧٨٥	٥٣٢٨٧	١٩٠٤٦٣	ريف	
٠,٥٥	٢٨,٣٧	٦٧٧٨٠	١٣٠٨	٦٦٤٧٢	٢٣٨٩٣٥	جملة	
٢,٤٦	٣٤,٨٣	٢٢٩٨٢	١٦٢٢	٢١٣٦٠	٦٥٩٨٣	حضر	بيلا
١,٤٢	٣٢,٧٧	٥٦١٥٢	٢٤٣٤	٥٣٧١٨	١٧١٣٥١	ريف	
١,٧١	٣٣,٣٤	٧٩١٣٤	٤٠٥٦	٧٥٠٧٨	٢٣٧٣٣٤	جملة	
١٤,٢٧	٣١,٢٠	٥٤٩٣	٢٥١٣٠	٢٩٨٠	١٧٦٠٦	حضر	الرياض
٣,٢٢	٣٠,٠٠	٣٥١٤٧	٣٧٧٠	٣١٣٧٧	١١٧١٥٧	ريف	
٤,٦٦	٣٠,٦٤	٤٠٦٤٠	٦٢٨٣	٣٤٣٥٧	١٣٤٧٦٣	جملة	
٢,١٥	٣٠,٦٤	١٣٠٥٥	٩١٧	١٢١٣٨	٤٢٦٠٧	حضر	بلطيم

١,١٢	٢٤,٢٢	٢٩٧٤٢	٢٩٧٤٢	٢٨٣٦٦	١٢٢٧٩٨	ريف	
٢,١٥	٢٥,٨٧	٤٢٧٩٧	٢٢٩٣	٤٠٥٠٤	١٦٥٤٠٥	جملة	
٤,٣٥	٢٤,٢٢	١١٧١٥	١٥٦٨	١٠١٤٧	٣٦٠٤٥	حضر	قلين
١,٤١	٣٠,٣٥	٥٠٧٨٤	٢٣٥١	٤٨٤٣٣	١٦٧٣٢٨	ريف	
١,٤٤	٣٠,٧٣	٦٢٤٩٩	٢٩١٩	٥٨٥٨٠	٢٠٣٣٧٣	جملة	
٦,١١	٢٨,٩٨	١٤٨١٢	٣١١٢	١١٦٩٠	٥١١١٠	حضر	سيدي سالم
١,٧٠	٢٧,٥٥	٧٥٩٢٠	٤٦٨٤	٧١٢٣٦	٢٧٥٥٧٣	ريف	
١,٤٧	٢٧,١٧	٩٠٧٣٢	٤٨٠٦	٨٢٩٢٦	٣٢٦٦٨٣	جملة	
٣,٤٤	٣٢,١٣	١٩٣٩٣٢	٢٠٧٤٢	١٧٣١٩٠	٦٠٣٥٦٣	حضر	أجمالي المحافظة
١,٥٧	٢٨,٧١	٥٧٠١٤٤	٣١١١٤	٥٣٩٠٣٠	١٩٨٦٠١٤	ريف	
٢,٠٠	٢٩,٥١	٧٦٤٠٧٦	٥١٨٥٦	٧١٢٢٢٠	٢٥٨٩٥٧٧	جملة	

٢- مكافحة الفقر:-

تعد مشكلتي البطالة والفقر وجهان لعملة واحدة ، حيث يعتبر كلاً منهما سبباً ونتيجة للأخرى فى آن واحد ، حيث يقسم البعض خطوط الفقر إلى الفقر النسبى (فقر الدخل) مستخدمين فى ذلك مقياس الدخل، ويستخدم البعض الآخر مقياس أشمل يطلق عليه الحرمان البشرى أو (فقر القدرة) وهو الحرمان من مستلزمات الحياة الأساسية مثل الغذاء والمسكن والمياه النقية والرعاية الصحية والاجتماعية^(١).

ويعرف الفقير بأنه الشخص الذى يكون دخله الحقيقى أقل من متوسط الدخل الفردى لسكان المجتمع^(٢).

(١) سونيا محمد على : خط الفقر فى مصر فى نهاية القرن العشرين ، التنمية البشرية فى القطاع الريفى ، (المؤتمر الحادى عشر للاقتصاديين الزراعيين ، الجمعية المصرية للاقتصاديين الزراعيين، الدقى، نادى الزراعيين ، ٢٠٠٣) ، ص ٢٥ بتصرف.

(٢) James W. Coleman, Donald R. Cressy: Social problems, second edition Harper & Row, publishers, Inc, 1984, p66.

ومن هنا نجد أن الشباب الذى يعانى من البطالة يكونوا بالفعل واقعين داخل دائرة الفقر ، وهذا ما يؤكد عليه (Charles) أن هناك علاقة وثيقة بين الفقر والبطالة ، حيث تعتبر البطالة وانخفاض مستوى الدخل من الأسباب الرئيسية المؤدية إلى الفقر^(١).

كما يرى (أوسكار لويس) أن ثقافة الفقر تنمو وتزدهر فى المجتمعات التى تعانى من ازدياد معدلات البطالة فيه^(٢) كما أن البطالة تؤدى إلى حرمان الفرد من مصدر دخل يعينه على العيش فى الحياة ، وأن تغير مستوى التشغيل يعمل على تغيير مستوى الأجور فى نفس الاتجاه ليس بالنسبة للإضافات الجديدة من حجم العمالة فقط بل أيضاً بالنسبة للعاملين القدامى ، إذ أن زيادة البطالة تعمل على حصولهم على دخل منخفض قد لا يفي بحاجاتهم الأساسية^(٣).

وهذا ما تؤكده هذه الإحصائيات حيث ارتفعت نسبة الفقر من (٢١٪) عام (١٩٩٩/٩٠) إلى (٤٤٪) عام (١٩٩٦/٩٥) ، واستشهدت هذه الدراسة بانخفاض القيمة الحقيقية لمتوسط الدخل من (٥٧٠٩) جنيه عام (١٩٩١/٩٠م) إلى (٤٦٢٦) جنيه عام (١٩٩٦/٩٥م) أى بنسبة (١٨.٩٠٪) وانخفاض متوسط نفقات الأسرة من (٥٢٩٥) جنيه عام (١٩٩١/٩٠م) إلى

(1) Charles Zastrow: Social problems” Issues and solution”U.S.A chicago. Nelson. Hall publishers, 1992, p.311.

(٢) أوسكار لويس : دراسة لثقافة الفقر فى تيمونزروبيرس ، إيمي هايت ؛ من الحداثة إلى العولمة " رؤى وجهات نظر فى قضية التطور والتغيير الاجتماعى ، ترجمة : سمر الشبكي، مجلة عالم المعرفة ، (الكويت ، المجلس الوطنى للثقافة والفنون والآداب ج١ ، العدد ٣٠٩ ، ٢٠٠٤) ، ص ١٦٩ .

(٣) محمد صفى الدين أبو العز وآخرون : مشكلة البطالة فى الوطن العربى ، (القاهرة، معهد البحوث والدراسات العربية ، ١٩٩٢) ، ص ١٦٩ .

(٤٠٧٠) جنيهه عام (١٩٩٦/٩٥م) أى بنسبة (٢٣٪) ^(١) وقد اتضح أيضاً أن نسبة الفقر كانت أعلى لدى الأسر المكونة حديثاً فى الفئة العمرية (١٥ - ٣٠) حيث تمثل البطالة فى هذه الفئة (٨٩,٩٪) من إجمالى البطالة فى مصر عام (٢٠٠٣م) ^(٢).

وفى عام (٢٠٠٧ - ٢٠٠٨م) أكد وزير الدولة للتنمية الاقتصادية أن نسبة الفقر فى مصر تبلغ نحو (٢٠) فى المائة بما يعادل (١٤) مليون مصرى ، وأن (٣٠٪) فقط منهم يعيشون تحت خط الفقر ، وعلى النقيض فقد عقد مؤتمر عن الفقر فى مايو ٢٠٠٧ أو رد أرقاماً مختلفة ونسب أكبر للفقر من تلك التى ذكرها الوزير المصرى حيث أكد أن نسبة الفقر فى البلاد تصل إلى ما يقرب من (٥٥٪) وهذه النسبة قابلة للارتفاع وتضع الوزارة الآن خطة لمواجهة مشكلة الفقر وتطلق على أفقر ألف قرية فى مصر حيث تستهدف خفض نسبة الفقر من (٢٠٪) إلى (١٠٪ - ١٢٪) ، والوصول بمعدلات البطالة إلى نحو (٥٪) ^(٣).

٣- الأمية:

يمثل التعليم الأساسى الأول لرقى المجتمعات وتطورها فهو قاعدة التنمية البشرية التى تهدف إلى بناء شخصية الفرد وتكوين قدراته ومعارفه ومهاراته ، ومن ثم المورد الرئيسى لعملية التنمية الشاملة التى يعتبر الإنسان هدفها وأداتها كما يعد أحد أهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية والسياسية

(١) إصدارات منظمة العدل الدولية : نحو استراتيجية وبرامج لخلق فرص توظيف جديدة والحد من الفقر فى مصر ، (منشور لحساب برنامج الأمم المتحدة الإنمائى ، جنيف أغسطس ١٩٩٧م) ، ص ص ٢٠ - ٢١ .

(٢) إصدارات الجهاز المركزى للتعبة العامة والإحصاء ، النشرة السنوية لبحث العمالة بالعينة فى جمهورية مصر العربية ، ٢٠٠٣ م ، يوليو ٢٠٠٤ م .

(٣) إصدارات الجهاز المركزى للتعبة العامة والإحصاء ، خريطة الفقر فى جمهورية مصر العربية ، ٢٠٠٧ .

المسؤولة عن صياغة عقول الأجيال وتوجهاتها وهو بهذا المعنى ينطوي على جانبين :-

- الأول : اقتصادى اجتماعى ، ويشير إلى البشر وتأهيلهم من زاوية كونهم عنصراً من عناصر الإنتاج التى يجب توظيفها على النحو الأمثل لتحقيق التنمية بأبعادها المختلفة .

- الثانى : ثقافى ، ويعنى بتشكيل اتجاهات البشر وقيمهم ، أو بالأحرى تنشئتهم على نحو ما استقر عليه المجتمع من حيث ترسيخ الثقافة القائمة أو تغييرها كلياً أو جزئياً^(١) .

وانطلاقاً من هذه الأهمية ، أصبح (التعليم والعمل) إحدى الحقوق الإنسانية الأساسية التى نصت عليها المواثيق الدولية حيث أن التعليم هدف أساسى للتنمية ، لذا تحرص الدول المتقدمة على الاهتمام بالتعليم بمستوياته المختلفة ابتداء من التعليم الابتدائى إلى التعليم العالى ، وكلما زادت نسبة الأفراد الذين يتلقون تعليماً - وخاصة فى المراحل العليا - كان ذلك دليلاً على زيادة المشاركة فى مشروعات التنمية بالمجتمع وارتفاع الدخل^(٢) .

ويتصف النظام التعليمى فى البلدان النامية بعدة خصائص منها :-

أ- ارتفاع معدلات الأمية : وسوف أشير أولاً إلى تعريف الأمية
أ- تعريف الأمية :

يوجد اختلاف واسع حول تعريف محو الأمية ، وتحديد المقصود بالأمى ، حيث أصابه كثير من التغيير والتطور ، ولهذا فإن تعريف "الأمى" أو " الأمية" لا يوجد لهما مصطلح يمكن تطبيقه على جميع البلاد ، ويرجع هذا

(١) فتوح هيكىل : واقع التعليم فى دول مجلس التعاون الخليجى ، (بحث منشور ، مجلة شئون خليجية ، مركز الخليج للدراسات الاستراتيجية، العدد ٤٠ ، شتاء ٢٠٠٥)، ص ٤٢ .

(٢) محمد شفيق : التنمية الاجتماعية دراسات فى قضايا التنمية ومشكلات المجتمع ، الإسكندرية المكتب الجامعى الحديث محطة الرمل ، ١٩٩٣ ، ص ص ٥٣ - ٥٤ .

إلى التقاليد والطرق التي تتبعها كل بلد من هذه البلاد ، وصعوبة التوفيق بين هذه المفاهيم المتعددة . ولذا مر مفهوم محو الأمية باجتهادات انتهت إلى الاقتناع بضرورة تحريره من الإطار الضيق المقصور على مجرد المهارات الآلية للقراءة والكتابة والحساب^(١) .

- ارتبطت بقدرة هذا التعليم على الاستيعاب . فالأميون هم الذين لم يحظوا بالالتحاق بالتعليم المدرسى لظروفهم الاجتماعية والاقتصادية التي حالت بينهم وبين ذلك أو لعجز هذا التعليم بإمكاناته عن استيعابهم^(٢) .

وسوف تعرف الباحثة للأمية من خلال عرض أنواعها وهى كالتالى :

بد أنواع الأمية :-

١- الأمية الهجائية :-

وهى كل " من تعدى العاشرة من عمره وليس فى أى مدرسة ، أو لم يصل إلى المستوى الوظيفى فى القراءة والكتابة باللغة العربية .

٢- الأمية الحضارية :-

وعرفت منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (Unesco)

الأمية الحضارية فى الأنواع الآتية :-^(٣)

أ- الأمية السياسية: ويقصد بها الجهل فى النواحي السياسية بالرغم من تعلم القراءة والكتابة والحساب.

(١) محمد مالك محمد سعيد محمود : معلم محو الأمية فى دول الخليج العربية (اختباره - إعدادة تدريبيه) ، دراسة أعدها بتكليف من مكتب التربية العربى لدول الخليج العربية ، (الرياض ، مكتب التربية العربى لدول الخليج ١٩٩٣) ، ص ص ٤٣- ٤٤ .

(٢) عبدالغنى عبود : فى التربية المستمرة ومحو الأمية وتعليم الكبار ، (القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، ط١ ، ١٩٩٢) ، ص ٢٨ .

(٣) فؤاد بسيونى المتولى : التربية ومشكلة الأمية (رؤية مصرية لبعض مشكلات المجتمع وعلاقتها بالتربية ، طنطا، مؤسسة سعيد للطباعة ، ١٩٩٠ ، ص ٢٢ .

بد الأمية الدينية : ويقصد بها الجهل بالمشكلات والشعائر الدينية .
ج الأمية الاجتماعية : الجهل بالمشكلات التي يعانى منها المجتمع .
د- الأمية الصحية : الجهل بالنواحي الصحية وأسباب الوقاية والعلاج .
هـ الأمية الاقتصادية : الجهل فى الناحية الاقتصادية دولياً ومحلياً وأسرياً .
٣- الأمية المهنية : عدم تكوين المهارات التى تساعد على حل المشكلات سواء فى العمل أو الحياة بالرغم من اكتساب الإنسان قسط وافر من التعليم .
٤- الأمية المعاصرة : ويقصد بها التخلف عن ركب الحضارة والانعزال عن الأحداث العالمية فالحروب والمخترعات والاكتشافات لم تعد حبيسة الدول المكتشفة أو الناتجة بل أصبحت ملك البشرية وهذا يتطلب من الفرد الاندماج ومعايشة العملية فى كافة المجالات^(١) .
ج حجم المشكلة :
- عالمياً :

تشير تقديرات اليونسكو (unesco) إلى أن عدد الأميين يزيد عن نصف سكان العالم (٢٨٪ ذكور ، ٤٠,٣٪ إناث) كما تشير إلى أن نسبة الأمية تتحصر بصفة عامة فى الدول المتقدمة وترتفع فى الدول النامية والمتخلفة ، فبينما تنخفض نسبة الأمية فى الذكور إلى (٢,٤٪) وفى أوروبا والاتحاد السوفيتى (١,١٪) فى الولايات المتحدة الأمريكية نجد أن هذه النسبة ترتفع إلى ٦٣,٤٪ فى أفريقيا و٦٠,٥٪ فى العالم العربى وتعكس هذه التقديرات ما للتقدم الاقتصادى والاجتماعى من آثار على انخفاض نسبة الأمية ، كما تكون دليلاً على أن انتشار التعليم عامل أساسى فى تحقيق الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية .

كما تعكس الاحصائيات حقيقة مؤاها أن تعليم النساء حتى فى الدول المتقدمة أقل نصيباً من تعليم الذكور حيث نجد أنها فى الاتحاد

(١) محمد سمير حسنين : نظرات فى مشكلات المجتمع من زاوية التربية ، طنطا ،

مؤسسة سعيد للطباعة ، ١٩٨٦ ، ص ٥٨ .

السوفيتي نجدها (٤.٧٪) وفي العالم العربي (٨٥.٧) ويعنى هذا ضرورة بذل جهود أكبر لمحو أمية النساء .

ونجد من هذه الاحصائيات أن نسبة الأمية قد تناقصت ما بين الفترة (١٩٥٠ ، ١٩٦٠ ، ١٩٧٠) من (٤٤.٣٪) إلى (٣٩.٣٪) إلى (٣٤.٢٪) وبالرغم من ذلك فقد ارتفع في نفس الفترة من (٧٠٠) مليون إلى (٧٤٠) مليون نسمة نتيجة للانفجار السكاني^(١).

- محليا:

- أما في مصر فأن حجم الأمية لازال مشكلة كبيرة بل ويشكل خطراً على خطة التنمية الاجتماعية والاقتصادية وهذا ما أكدته إحدى الإحصائيات في أن عدد الأميين في مصر من (١٤) إلى (١٧) مليون وتعتبر ضمن أكبر تسع دول في عدد الأميين في العالم وقد أشار أحدث تقرير ناقشته لجنة التعليم في البرلمان أن عدد من تم محو أميتهم منذ ذلك التاريخ بلغ حوال (٤.٥) مليون مصرى فقط ، وهذا كان أحد الأسباب الرئيسية في تأخر ترتيب مصر في تقرير التنمية البشرية لعام (٢٠٠٥) الصادر عن الأمم المتحدة حيث احتلت مصر المرتبة (١١٩) نتيجة وضع مصر ضمن أكبر تسع دول في عدد الأميين في العالم.

وسوف يعرض الشكل التالي جدول إحصائى يبين أعداد الأميين في

مصر ومحافظتها

(١) ارجع إلى :-

- مصطفى عبدالرحمن درويش : مشكلة الأمية في مصر ، (طنطا ، دار مكتبة الإسرائ ، ١٩٩٩) ، ص ص ٢٥ - ٢٦ .

- تقرير الاتجاهات الاقتصادية والاستراتيجية ، القاهرة ، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية ، الأهرام ، ٢٠٠٨م ، ص ٣٠٤ - ٣٠٥ .

جدول رقم (٥) يبين عدد الأميين ومن هم خارج التعليم حتى الثانوى بالألف نسمة^(١)

محافظة مصر	أطفال خارج لتعليم الأساسي والثانوي	أميون +١٥
القاهرة	٩,٤	٨٠٢,٢
الإسكندرية	١,٨	٤٣٨,٨
بور سعيد	١٢,٤	٤٧,٢
السويس	٤,٨	٥٤,٩
دمياط	٥,٤	٣١,٥
الدقهلية	٦٢,٧	١٠٤٣,٩
الشرقية	٤١,٠٠	١٢٥١,٠٠
القليوبية	١٤٨,٢	٧٦٦,٣
كفر الشيخ	٤٦,٤	٧٥٢,٥
الغربية	٤٦,٥	٧٥٤,٨
المنوفية	٩٥,٩	٦٧٠,٢
البحيرة	١٣٥,٤	١٣٨١,٣
الإسماعيلية	١٣,٩	١٤٢,٢
الجيزة	١٣,٥	١٠٠٨,٦
بنى سويف	١١٧,٣	٧٣٨,٠٠
الفيوم	١٣٧,٦	٨٥٦,٩
المنيا	١٠٢,٠٠	١٣٨١,٩
أسيوط	١٤٧,٤	١١٠١,٤
سوهاج	١٠٤,٣	١٢٩٩,٠٠
قنا	٤٠	٩٩٤,٤
الأقصر	٢,٢	٢٨٩,٣
أسوان	٩,٠٠	٧٨,٠٠
البحر الأحمر	١٧,٩	٢١,٣
الوادي الجديد	٩,٩	٢٠,٨
مطروح	١٨,٢	٧٧,٦
شمال سيناء	٦٦,٢	٦٢,٤
جنوب سيناء	٧,٥	٩,٢

(١) المصدر : تقرير الاتجاهات الاقتصادية والاستراتيجية ، القاهرة ، مركز

الدراسات السياسية والاستراتيجية ، الأهرام ، ٢٠٠٨ م ، ص ص ٣٠٤ - ٣٠٥ .

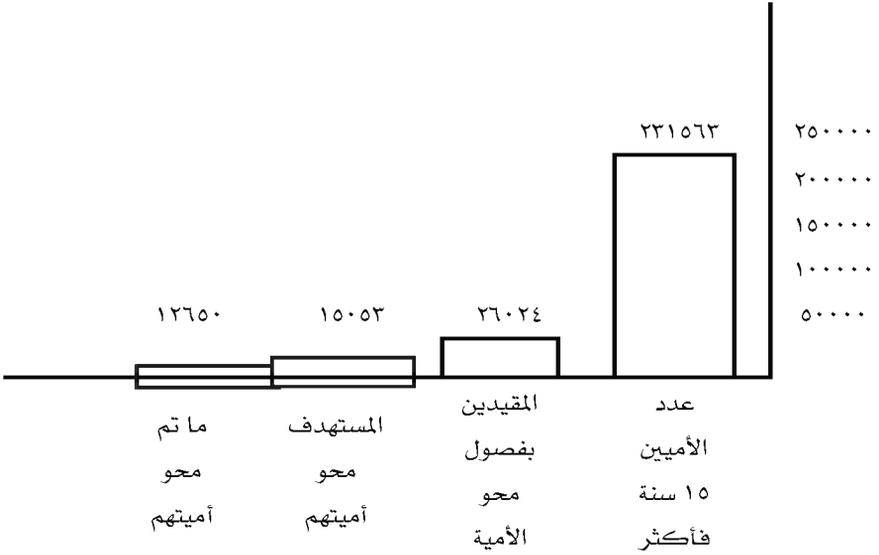
جدول رقم (٦) يبين عدد الأميين ومن هم خارج التعليم حتى الثانوي بالألف نسمة

أميون +١٥	أطفال خارج لتعليم الأساسي والثانوي	الإجمالي للمحافظات
١٣٤٣,٢	٢٤,٥	المحافظات الحضرية
٦٩٤٠,٦	٦١٣,٥	الوجه البحري
٧٧٤٨,٤	٨٧٣,٤	الوجه القبلي
١٩١,٢	١١٩,٨	محافظات الحدود
١٦٢٢٣,٣	١٦٣١,٣	الإجمالي

- على مستوى كفرالشيخ محل الدراسة :-

أما بالنسبة لمحافظة كفرالشيخ فقد بلغ إجمالي عدد الأميين بالشريحة العمرية ١٥ سنة فأكثر (٢٣١٥٦٣) منهم (٦٣١١٩) من الذكور بالإضافة إلى (١٦٨٤٤٤) من الإناث وبلغ عدد المستهدف محو أميتهم (١٥٠٥٣) منهم (٧٩١١) من الذكور و (٧١٤٢) من الإناث وذلك من خلال (٢٥٤١) فصل لمحو الأمية ، وقد بلغ عدد المقيدين بفصول محو الأمية (٢٦٠٢٤) فى الوقت الذى تم فيه محو أمية (١٢٦٥٠) ، وقد بلغ عدد الأميين من الإناث ثلاث أضعاف الأميين من الذكور تقريباً نظراً لعدم إقبال الإناث على التعليم لأن محافظة كفرالشيخ من المحافظات الزراعية التى يلجأ أهلها

إلى الاعتماد على أولادهم فى زراعة الأرض وذلك سوف يتضح من خلال الشكل التالى :-



شكل رقم (٨) يوضح بيان بمحو أمية بمراكز المحافظة عن عام ٢٠٠٦
٢٠٠٧/م^(١)

خاتمة :-

تعتبر المنظمات غير الحكومية ركيزة أساسية من ركائز النهوض بالمجتمع المصري على وجه الخصوص ، والنهوض بالعالم أجمع بشكل عام . وهذا ما تم عرضه من خلال هذا الفصل من خلال تناول نشأة وتطور الجمعيات الأهلية في مصر ثم تم عرض الجمعيات الأهلية كنسق اجتماعي، ثم تناولت الباحثة ديناميكية حركة الجمعيات الأهلية، وتعرضت الباحثة لأهم التحديات التي تواجه الجمعيات الأهلية، وعرضت الباحثة للعوامل المساعدة لزيادة الاهتمام بتدعيم العلاقات وتفعيلها بين المنظمات، ثم تعرضت الباحثة لجمعية سيدات الأعمال محل الدراسة، وما هي أهم القضايا التي تسعى الجمعية للتصدى لها (الفقر - البطالة - الأمية).

(١) إصدارات فرع الهيئة العامة لمحو الأمية بكفر الشيخ : خطة الهيئة العامة لمحو

الأمية ، مركز كفر الشيخ ١٦/٩/٢٠٠٩م.

الفصل الثالث

التدخل المهني للممارسة العامة باستخدام نموذج المساعدة

- مقدمة :

أولاً : لمحة تاريخية عن جذور الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية

ثانياً : مفهوم الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية .

ثالثاً : خصائص الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية بالتطبيق على جمعية سيدات الأعمال .

رابعاً : تاريخ ونشأة التدخل المهني للخدمة الاجتماعية .

خامساً : أهداف برنامج التدخل المهني فى الخدمة الاجتماعية .

سادساً : الأسس المهنية التي يقوم عليها برنامج التدخل المهني .

سابعاً : التدخل المهني للممارسة العامة باستخدام نموذج عملية المساعدة .

ثامناً : انساق ومستويات التعامل من منظور الممارسة العامة لزيادة فعالية جمعية سيدات الأعمال .

تاسعاً : خرق وأساليب الممارسة على مستوى الوحدات المختلفة .

عاشراً : الأدوار المهنية للممارس العام لزيادة فعالية الجمعيات الأهلية .
- خاتمة :

الفصل الثالث

التدخل المهني للممارسة العامة باستخدام نموذج المساعدة

مقدمة:

من الملاحظ أن جذور الممارسة العامة تمتد لسنوات طويلة مثل مفهوم مهنة الخدمة الاجتماعية ذاتها . كما أن كتابات الخدمة الاجتماعية الكلاسيكية قد أشارت إلى حقيقة " أن جميع الأخصائيين الاجتماعيين هم ممارسين على المستوى العام."⁽¹⁾

ويرجع ظهور مفهوم الممارسة العامة إلى المحاولات الأولى لتطوير مفهوم موحد لممارسة الخدمة الاجتماعية والذي يركز على فكرة النظرة الشمولية ، ويشير إلى مفهوم الكلية وإلى كل الأجزاء التي يتكون منها هذا الكل والعلاقة بين الأجزاء ومدى ترابطها واستقلالها ثم تبلور هذا الاتجاه بظهور بعض النظريات الحديثة كنظرية الأنساق العامة والأنساق البيئية التي تركز على التوازن بين الفرد والبيئة وهذا ما أوضحه كلاً من "Hearn,williamGordon حيث رأى أن للخدمة الاجتماعية رؤية مزدوجة متلازمة حيث تركز على الفرد ومكانته ونسقة البيئى ، وتعمل الخدمة الاجتماعية عند التقاء النسق الإنسانى (الفرد) مع بيئته . وفى نفس الوقت تعمل على تحسين الظروف والبيئة المحيطة"⁽²⁾.

(1) Pamela S. London; Genrralist and Advanced Generalist practice in Richard L. Edwards. (ed.in.chief), Encyclopedia of social work, volume1, 19 edition, (washington, N.A.S.W)

(2) ماهر أبو المعاطى على : مداخل الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية للتعامل مع المشكلات والظواهر الاجتماعية : ورقة عمل فى المؤتمر العلمى الثالث عشر، (القاهرة ، كلية الخدمة الاجتماعية - حلوان ، ٢٠٠٠) ، ص ١٩ .

أولاً: لمحة تاريخية عن جذور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية:

وهناك أهم العوامل التاريخية التي أدت إلى ظهور الممارسة العامة

ومنها :-

- ظهور بعض المشكلات الجديدة التي سادت في فترة الستينات وأنواع جديدة من العملاء التي كشفت النقاب عن عجز طرق الخدمة الاجتماعية التقليدية عن مواجهة هذه المشكلات ومساعدة هؤلاء العملاء ورأت أن التكامل بين الطرق ربما يكون أكثر فاعلية للتعامل مع العملاء ومشكلاتهم المعقدة .

- ظهور بعض النظريات العلمية الحديثة - في نهاية الستينات وبداية السبعينات - التي طبقتها الأخصائيون الاجتماعيون في عملهم مثل (النظرية السلوكية وغيرها من النظريات مما أدى إلى التقليل من حدة سيطرة نظرية التحليل النفسي ، بل تطرق الأخصائيون الاجتماعيون إلى العديد من نظريات علم الاجتماع مثل (نظرية الأنساق، نظرية الدور) التي ساهمت بشكل كبير في تفسير مشكلات العملاء والتخطيط لها.^(١)

- كما وجد أن الخدمة الاجتماعية اتجهت إلى الاعتماد على مدخل عام للممارسة يقسم بالعمومية و الشمول وهذا ما أوضحه " هارى سبكت" ، لأنه لا يرتبط بطريقة ما من طرق الخدمة الاجتماعية . كما لا يستند بشكل مباشر على نظرية محددة من النظريات الموجهة للممارسة ، وهو في ذلك لا يعبر عن وجود طريقة جديدة تهدف إلى مساعدة الأخصائي الاجتماعي على اختيار أنسب الأساليب المرتبطة بالاتصال بالوحدات الإنسانية كي يتعامل معها بكفاءة وفاعلية^(٢)

(1) Louise C. Johnson : Social work practice A generalish Approach (London, Allgn and Baccon, 4 thed , 1992) p. 26.

(٢) ماهر أبو المعاطى على : الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية " أسس نظرية ونماذج تطبيقية " (القاهرة ، مكتبة زهراء الشرق ، ٢٠٠٣) ص ٢٤ .

- هناك بعض المؤلفات التى أوضحت أن مهنة الخدمة الاجتماعية مهنة متكاملة مثل (كارول ماير) الذى نشر كتاب بعنوان " ممارسة الخدمة الاجتماعية كاستجابة للأزمات الحضرية" حيث أكد هذا الكتاب على ضرورة وجود إطار نظرى حديث لممارسة الخدمة الاجتماعية ، ثم ظهر كتاب (هاربيت بارتليت) بعنوان " الأساس العام لممارسة الخدمة الاجتماعية" وهذا الكتاب أيضا وجه النظر إلى ضرورة وجود إطار نظرى حديث لممارسة المهنة حيث يرتبط بتطوير الخدمة الاجتماعية كمهنة متكاملة ثم ظهرت كتاب (بينكس وميناهاان) بعنوان " ممارسة الخدمة الاجتماعية على أنها تغيير مخطط وذلك من خلال التدخل المهني الذى يقوم على تقدير المشكلة ، ووضع الأهداف ، وتحديد المهام والاستراتيجيات ، وتنفيذ التغيير^(١)
- حدد كلا من (دايتاكر وستيفن ولاديتى) نموذج جديد وهو النموذج البيئى (Ecological paradigm) والذى يتضمن شكلين رئيسيين أولهما " تحسين المساعدات البيئية" وثانيهما "تحسين الكفاءة الشخصية" من خلال تعليم مهارات الحياة المتنوعة ويرتبط هذا النمط من التفكير بالممارسة العامة باستخدام التدخل المهني للتركيز على تغيير البيئة.
- الممارسة العامة تتضمن الاهتمام بالإنسان وحاجاته وأساليب تفكيره وكذلك تتيح استخدام الباحث ما يتوافر لديه من أدوات ونظريات وأساليب عمل فى ضوء حاجات ومشكلات عملائه على كافة المستويات^(٢).

(١) Karen K. Ashman: under standing Generalist practice, (shicago Nelson Hall publishers, 1994). P 26.

(٢) حسن حسين سليمان وآخرون : الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية مع الفرد والأسرة (القاهرة ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، ط ١ ، ٢٠٠٥) ص ص ٢٨ - ٣٠ .

ثانياً : مفهوم الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية:-

لقد ظهر العديد من التعاريف التى تناولت الممارسة العامة فى الخدمة

الاجتماعية والتى سوف يتم توضيح بعض منها فيما يلى :-

يمكن النظر إلى الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية على أنها مدخل

شامل للممارسة يركز على المسئولية المتبادلة للأخصائى (نسق تقديم

الخدمات)، والعميل (نسق العميل) للتعامل مع مشكلات العملاء فى البيئة،

ونسق الأخصائى (نسق تقديم الخدمة) يتضمن الأخصائى فى مواقع الممارسة

المختلفة كشخص متعدد الاتجاهات والموارد الأخرى المتاحة فى المجتمع الذى

من الممكن أن يساعد العميل فى الحصول عليها، أما العميل.

(نسق العميل) فيتضمن العميل كشخص كلى ومتعدد الاتجاهات

مثل (الأسرة - الأصدقاء - المجتمع المحلى - المحيطين بالعميل)⁽¹⁾.

وهناك تعريف يقول (أنها وجهة نظر معينة لطبيعة الممارسة

الاجتماعية التى تركز على السعى نحو العدالة الاجتماعية، وتؤكد على أن

تركيز الأخصائى الاجتماعى ينصب على المشكلات الاجتماعية

والاحتياجات الإنسانية، وليس على تفضيل المؤسسة أو تطبيق طريقة معينة،

ويؤكد هذا المنظور على عمل ما يحتاج إليه لتحديد المشكلة، ويختار

الأخصائى النظريات والطرق المتعددة باستخدام منظور الأنساق البيئية وعملية

حل المشكلة كوجهان لعملة⁽²⁾.

وتعرف أيضاً الممارسة العامة بأنها "إطار للممارسة يوفر للأخصائى

الاجتماعى أساساً نظرياً انتقائياً لأحداث التغيير فى كافة المستويات

الممارسة من الفرد إلى المجتمع، بما يساهم فى تحقيق مسئوليات الممارسة

(1) David S. Derezatos: Advanced Generalist Social work practice London, sage, publication, ins, 2000, p.5.

(2) أحمد محمد السنهورى : الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية وتحديات

القرن الحادى والعشرين، (القاهرة، ج ١، دار النهضة العربية، ط ٣، ٢٠٠٠)،

ص ٣٤٩ .

العامة لتوجيه وتنمية التغيير المخطط وحل المشكلة^(١).

ونلاحظ أن هذا التعريف يؤكد على الممارسة العامة القائمة على الأساس النظرى المتعدد والانتقائى الذى تتجه الممارسة العامة وتشير أيضاً إلى أن مسئولية الممارس العام هى توجيه وتنمية عملية التغيير المخطط وحل المشكلة.

وتعرف أيضاً بأنها " منظور للممارسة المهنية يوضح قدرة الأخصائين الاجتماعيين على العمل مع مختلف الأنساق مثل (الأفراد - الأسر - الجماعات - التنظيمات - المجتمعات) مستخدمين إطاراً نظرياً انتقائياً يتيح لهم الفرصة لاختيار ما يتناسب من أساليب واستراتيجيات للتدخل مع مشكلات ومستويات هذه الأنساق^(٢)

ونلاحظ على هذا التعريف أن منظور الممارسة القائمة على تعامل الأخصائين الاجتماعيين مع مختلف الأنساق المتمثلة فى (الأفراد كمستوى صغير والمستوى الكبير المتمثل فى المجتمعات) وأكدت أن الممارسة العامة قائمة على الجانب الانتقائى مما يتوافر له من أساليب واستراتيجيات تتلاءم على طبيعة المشكلات المختلفة .

وهناك تعريف آخر للممارسة العامة على أنها " أسلوب موحد للممارسة ، فهى منظور يركز على العلاقات البينية بين الأنساق مع التأكيد المتساوى على أهداف العدالة الاجتماعية وجعل المؤسسات أكثر استجابة للاحتياجات الإنسانية ، وتحسين مستوى المعيشة والرفاهية للناس ، ويتكون المستوى المبدئى للممارسة العامة من خمسة عناصر وهى " الأساس العام ، مدخل حل المشكلة ، التوجه النظرى المتعدد ، الأسس المعرفية والقيمية

(١) ماهر أبو المعاطى على : مقدمة فى الخدمة الاجتماعية مع نماذج تعليم وممارسة

المهنة فى الدول العربية ، (القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، ٢٠٠٢) ص ٣٥٨ .

(٢) Tolson R. E. Generalist practice, A task centered Approach (N.Y, columbia university press, 1994) P.Z.

والمهارية القابلة للتطبيق فى بيئات مختلفة ومتنوعة وتقدير مفتوح غير مقيد
بأى مدخل نظرى معين^(١)

وفى هذا التعريف نلاحظ أنه يؤكد أيضاً على تحقيق العدالة
الاجتماعية وكذلك تحسين مستوى الخدمات المقدمة للعملاء.
ويعرف البعض الممارسة العامة بأنها " استخدام الأساس المعرفى
الانتقائى ، والقيم المهنية والمدى الواسع من المهارات لاستهداف أنساق
اجتماعية من أى حجم ، وذلك من أجل التغيير فى سياق العمليات الأربعة
الأساسية التالية :

- ١- تتضمن الممارسة العامة عمل الأخصائين الاجتماعيين بكفاءة داخل
البناء التنظيمى تحت الإشراف المهنى .
- ٢- وجود مجموعة كبيرة من الأدوار المهنية .
- ٣- تتضمن الممارسة العامة تطبيق مهارات التفكير النقدى لعملية التغيير
المخطط .
- ٤- تؤكد على تمكين العميل .

نلاحظ على هذا التعريف أنه اشتمل على مجموعة من الأدوار المهنية
التي يقوم بها الممارس داخل عمله فى أى بناء تنظيمى تحت إشراف مهنى ،
ولتحقيق ذلك يتحلى بمجموعة من المهارات اللازمة لإحداث عملية التغيير
لتمكين العميل، ويمكن تحديد الأبعاد الخاصة بهذا المفهوم من خلال ما
يلى :-^(٢)

- أ- قيام الأخصائيون الاجتماعيون باكتساب أساس معرفى انتقائى.
- ب- القيم المهنية للأخصائين الاجتماعيين .
- ج- قيام الأخصائين بتطبيق مدى واسع من المهارات.

(1) Pamela S. London, op cit P: 1102 .

(2) Karen K. Ashman & Grafton H. Hull, understanding
Gneralitop.cit p.7.

د- الاعتماد على جميع الأنساق سواء كانت (أنساق صغرى - وسطى - كبرى)

هـ- العمل من خلال بناء تنظيمى أو مؤسسة معينة .

و- التوظيف المناسب للإشراف.

ز- ممارسة الأخصائى الاجتماعى لمدى واسع من الأدوار المهنية .

ح- استخدام عملية التغيير المخطط .

ط- التأكيد على تمكين العميل.

وسوف تقوم الباحثة بتوضيح ذلك من خلال عرضها فى خصائص الممارسة العامة

ثالثا : خصائص الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية بالتطبيق على جمعية سيدات الأعمال

١- يمارس الممارس العام (الباحثة) دوره على أساس العمل الفريقى الذى يعتمد على اشتراك عدد من المهنيين ذوى التخصصات المختلفة يعمل كلا منهما من خلال إطار مرجعى لرسم أفضل الخطط للتعامل مع العملاء.

ويتطبيق ذلك على موضوع الدراسة نجد أن الباحثة سوف تمارس

العمل فى مجال الجمعيات الأهلية من خلال العمل الفريقى سواء على مستوى الجمعية والمتمثل فى (مجلس الإدارة - موظفين الجمعية - الفريق البحثى - إشتراك عدد من المهنيين ذوى التخصصات الأخرى) وذلك أثناء برنامج التدخل المهنى الذى تعتمده الباحثة .

٢- تقدم الممارسة من خلال برنامج التدخل المهنى إلى تحديد مجموعة من الخطوات والأساليب تساعد الممارس (الباحثة) على الاختيار فيما بينها لزيادة فعالية الجمعية وذلك لتقديم الخدمات على أكمل وجه للعملاء بغض النظر عن النظرية أو الاتجاه الذى تنتمى إليه هذه الأساليب والخطوات .

وفى مجال الجمعيات الأهلية تقوم الباحثة بوضع برنامج تدخل مهنى يقوم على عدد من الخطوات التسلسلية والتي تساعد على زيادة فعالية جمعية

سيدات الأعمال للتنمية لتقديم خدماتها على أكمل وجه للمستفيدين من خدمات الجمعية وذلك فى ضوء نموذج ونظريات تستخدمها الباحثة أثناء برنامج التدخل المهني .

٣- تسعى الممارسة العامة من خلال برنامج التدخل المهني إلى مساعدة الجمعية لتحقيق أهدافها والمساهمة فى توفير إطار مرجعى علمى للجمعية يساعدها على تقديم خدماتها على أكمل وجه سواء للمستفيدين من خدمات الجمعية أو على مستوى الجمعية ككل وذلك من خلال برنامج التدخل المهني الذى تضعه الباحثة وذلك لتحقيق أهداف الجمعية^(١) .

٤- تسعى الممارسة العامة باستخدام التدخل المهني إلى السعى إلى تنمية قدرات الإنسان لكى يتمكنوا من القيام بمسئولياتهم وهذا سوف يؤدي إلى تحقيق الأهداف التي تسعى الجمعية لتحقيقها وبتطبيق ذلك سوف نجد أن برنامج التدخل المهني يسعى إلى تنمية قدرات الإنسان سواء كانت (موظفين فى الجمعية - المستفيدين من خدمات الجمعية - المجتمع - مؤسسات المجتمع) وذلك لكى يتمكنوا من القيام بمسئولياتهم وتحقيق الأهداف سواء كانت (وقائية - علاجية - تنموية).

٥- تمثل الممارسة العامة اتجاهاً تفاعلياً يبتعد عن النمط التقليدى للخدمة الاجتماعية والذى يقسمها إلى طرقها المعروفة (فرد - جماعة - تنظيم - تخطيط - بحث - إدارة) فى هذا الاتجاه يوفر للأخصائى الاجتماعى باستخدام التدخل المهني أساساً انتقائياً نظرياً للممارسة يتوقف على قدرته فى التعامل مع مستويات الممارسة .

وبتطبيق ذلك نجد أن الممارسة العامة توفر للباحثة من خلال برنامج التدخل المهني أساساً انتقائياً يتناسب مع موضوع دراستها تتوقف على قدرتها

(١) ماهر أبو المعاطى على : الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فى المجال الطبى ورعاية المعوقين ، (مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ٢٠٠٠) ، ص ١٣٧ .

فى التعامل مع مستويات الممارسة سواء كانت (الجمعية بما تحتويه من
(موظفين - مجلس إدارة) - المستفيدين من خدمات الجمعية - المجتمع -
مؤسسات المجتمع).

٦- تعتمد الممارسة العامة على المفاهيم العامة في تفسير المشكلة وذلك فى
ضوء العلاقة المتبادلة - والتكامل الوظيفى بين الأنساق وبعضها البعض .

وهنا وفى هذه الدراسة تعتمد على الممارسة العامة فى تفسير المفاهيم
العامة للأنساق (الجمعية - المستفيدين -) وتفسير العلاقة المتبادلة
والتفاعلة بين الأنساق المختلفة التى سوف يتم التعامل معها .

٧- يعتمد الأخصائى الاجتماعى فى أداء دوره على مجموعة من الأسس
وهى: (١)

- الأساس المعرفى : وفى هذه الدراسة تعتمد على (نموذج عملية المساعدة
بجانب مساعدة بعض النظريات مثل (نظرية المنظمات - نظرية الأنساق
العامة - نظرية الأنساق الايكولوجية).

- الأساس المهارى : ويشمل مجموعة المهارات التى تعتمد عليها الباحثة أثناء
برنامج التدخل المهنى وتشمل على سبيل المثال (مهارة الاتصال - تحليل
المشكلة

- الأساس القيمى : وهى خاصة بوضع إطار قيمى يجب أن تلتزم به الباحثة
أثناء برنامج التدخل المهنى وخاصة تنفيذه سواء تجاه (الخدمة الاجتماعية -
المستفيدين - الجمعية - المجتمع - الباحثة - الزملاء (فريق البحث).

٧- من ضمن مسؤوليات الممارسة العامة الرئيسية هى (التوجيه - تنمية
التغيير المخطط - عملية حل المشكلة).

ونجد أن بتطبيق ذلك على موضوع الدراسة نجد أن المسؤوليات

(1) Charls Zastraw: Introduction to social work and social ualfar seventh Edition, United states of Amarica, publishing, company, 2000 pp 69-123.

الممارسة هي (التوجيه المستمر للجمعية - تنمية التغيير المخطط الناتج من التدخل المهني - عملية حل المشكلة).

ومن خلال عرض خصائص الممارسة العامة في ضوء الدراسة الحالية والتي تعتبر الأساسيات التي تعتمد عليها (برنامج التدخل المهني) والذي يهدف إلى تحسين وتنمية قدرات الأنساق المختلفة والعمل على تحسين فعالية خدمات الجمعية (جمعية سيدات الأعمال للتنمية) وهذا ما يتضح من خلال برنامج التدخل المهني الحالي.

رابعا: تاريخ ونشأة التدخل المهني للخدمة الاجتماعية :-

جاء استخدام مفهوم التدخل المهني عوضاً عن مفهوم المنهج (الطريقة) في صورته التقليدية، ويوضح أحد العلماء أنه قد بدأ في الظهور لمصطلح (العلاج) (Treatment) الذي كان يستخدم كأحد عمليات خدمة الفرد الرئيسية وعادة ما يرتبط مصطلح التدخل المهني بمصطلح (التقدير) (Assesment) كبديل للمصطلح التقليدي التشخيص⁽¹⁾.

(Diagnosis) فظهور هذا المفهوم (التدخل المهني) كان نتيجة لازمة التي حدثت في الستينات حيث اتسمت هذه الفترة بعدم تأييد فاعلية طرق الخدمة الاجتماعية المباشرة والأخص (خدمة الفرد) ويوضح (Siporin) أنه في هذه المرحلة قد ساد الخلاف بين المهنيين أنفسهم والذي تمثل فيما بين المتخصصين في الخدمة العلاجية وجماعات الخدمات المباشرة العاملين بنموذج (التحليل النفسي) وبين العاملين بنموذج العمل الاجتماعي⁽²⁾.

ومن هنا فقد ظهرت العديد من المحاولات لوضع نموذج مهني للممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية منها :-

(1) Johnson, louise C. Sosial work practice, Ageneralist, Approach, London, Allyn and Bacon, Inc, 1986. P.84.

(2) Max Siporin: Introduction to social work practice, (N.Y) mcmillan, pub, co , Inc, 1975, p.31.

٣- محاولة

١- محاولة Bartelett.

Siporin.

٤- محاولة

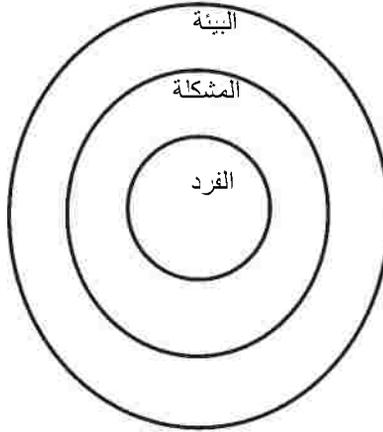
٢- محاولة Johnson

.Goldstein

٥- محاولة Minahan.

١- محاولة Bartelett:

وتركز هذه المحاولة على التفاعل بين الناس والبيئة المحيطة بهم، وتظهر هنا محورين، الأول: الخاصة بنمو الناس، والثاني: من خلال الاهتمام بتحسين الوسط الذي يعيشون فيه^(١)، ومن هذا تستخلص الباحثة أن هذا النموذج يقوم على مساعدة الأفراد والجماعات على التعرف على مشكلاتهم والتخفيف منها مع الأخذ في الاعتبار التفاعل بين الفرد وبيئته الاجتماعية مع معرفة التأثير المتبادل بينهم.



شكل رقم (٩) يوضح التفاعل بين الفرد ومشكلة وبيئته

(1) Harriett M. Bartelett: The common Base of social work practice (N.Y.N.A.S.W), Inc, 1970, p 82.

وتقوم تلك المحاولة على نموذج الحياة (The life model of practice) حيث تعتمد هنا على التفاعل بين الإنسان والبيئة (النسق الايكولوجي) وتقوم هنا على هدفين .

أ- مساعدة الأفراد على النمو والتغيير وذلك من خلال تمكين كل فرد من تحمل مسؤولياته فى الحياة .

ب- مساعدة الأفراد على تغيير البيئة أو الوسط المحيط بهم إلى الأفضل ، وذلك من خلال العمل على تغيير الظروف البيئية لايجاد ظروف تساعد الفرد على نمو قدراته وتنمية ميوله .

٣- محاولة Siporin: (٢)

وقام سيبورن بوضع نموذج للممارسة المهنية يوضح الآتى :-

أ- الأساس المعرفى والأساس القيمى : ويتم تحديدهما فى ضوء الوظائف والمهام المجتمعية .

ب- نظرية الممارسة : وتعتمد على الجانب المعرفى وعلى الجانب القيمى بالإضافة على اعتمادها على مداخل نظرية مثل (التحليل النفسى - المدخل السلوكى - مدخل حل المشكلات - مدخل الأنساق الايكولوجية) .

ج- الوظائف والمهام المجتمعية : وهى خاصة (بالمجتمع) والذى يمثل وحده متكاملة (فرد - جماعة - منظمات - نظم) ، بالإضافة إلى كونه المصدر الرئيسى للشرعية بالنسبة للأهداف والوظائف التى تقوم بها مهنة الخدمة الاجتماعية .

د- أساليب التدخل المهنى : وهى المحصلة النهائية فهى أساليب تتعلق (بمناهج ، أدوار ، عمليات المساعدة) وتعتمد هذه الأساليب على مهارات تحليلية تفاعلية وهى (التقدير التخطيط ، التدخل ، التقويم) .

(1) Johnson , louise C: op.cit. p. 412.

(2) Max Siporin: op. cit p. 31-40.

هـ - أن هناك مستويين للطريقة المهنية وهى :

١- المستوى العام Macro : حيث تحتوى على أساليب للتدخل المهني تصلح للتطبيق على المستوى العام وهى (مناهج - عمليات - أدوار مهنية - مهارات فى تقدير الموقف - التخطيط للتدخل المهني - التقييم).

٢- المستوى النوعى Specific : ومنها تركز على مشكلات محددة فى ضوئها تحديد أساليب معينة للتدخل المهني.

٣- محاولة Goldstein^(١):

هنا تركز هذه المحاولة على أربعة مستويات من المعارف العلمية

وهى:-

أ- مفاهيم عامة : وهى معارف على مستوى عالى من التجريد والتي من خلال تعطى القدرة على فهم الظواهر.

ب- مفاهيم وظيفية : وهى تساعد على خضوع الظواهر للتفسير والتحليل منها (نظرية الاتصال - ديناميات المشاركة)

ج- الاستراتيجية : وهى تقوم بتطبيق المعارف العملية ومدى مناسبتها للمواقف وذلك من خلال التعرف على مدى كفاءة وفاعلية المعارف العلمية .

د- الفعل : هى ترجمة الاستراتيجية إلى مجموعة من الخطوات لتحقيق الأهداف المراد تحقيقها هذا بالإضافة إلى الاعتماد على نماذج رئيسية هى :

- ١- نموذج النسق الاجتماعى . ٢- نموذج التعليم الاجتماعى
- ٣- نموذج العملية

٥- محاولة Pincus , Minahan^(٢):

حيث يعتمد هذا النموذج على مجموعة من الأبعاد :-

(1) Howard Goldstein: Social work practice, Aunitary, Approach(U.S.A, university of south, carolina press, 1973, p.p.11-13.

(2) Allen Pincus, Aune Minahan, Amodel for social work practice in Harry specht Ane vickeny, Integration social work methods, (London , George , Allen, unwin 1971, p.p. 76-100

أ- النسق المسئول عن التغيير: وهى عبارة عن الممارسة بالإضافة إلى من يعمل معه بالمؤسسة .

ب- النسق المستهدف: وهم الأفراد المراد تغييرهم وهم بمثابة هدف للممارس .

ج- نسق العمل: ويتكون من الممارس المسئول عن إحداث التغيير والأفراد الذين يعمل معهم ومن خلالهم لتحقيق أهدافه.

د- النسق العميل: وهم من على إتفاق عملى مع الممارس من حيث كونه مسئولاً عن التغيير بالإضافة إلى كونهم مستفيدين من الخدمات التى يقدمها الممارس .

وترى الباحثة بعد عرض هذه المحاولات أن محاولة (بنيكس وميناهاان) سوف يتم الاستفادة منها فى برنامج التدخل المهنى حيث يعتمد على مجموعة من الحقائق هى :-

أ- يعتمد هذا النموذج على العديد من الاتجاهات النظرية والتى يمكن دمجها بما يتلاءم مع طبيعة الموقف.

ب- على الممارس عند تعامله مع المواقف المختلفة ألا ينظر إلى نسق واحد واعتباره أكثر ملاءمة للموقف ولكن عليه أن ينظر إلى كافة الأنساق .

ج- يبرز هنا أهمية المنظمات كنسق باعتبارها القائمة بالتغيير حيث عادة ما تكون المنظمات هدفاً للتدخل المهنى .

د- عملية التقويم المستمرة لنسق العمل ومدى تحقيقه لأهدافه ودراسة الأنساق الأخرى للوقوف على مدى تحقيقهم لأهدافهم أيضاً.

خامساً: أهداف التدخل المهنى فى الخدمة الاجتماعية:

يجب أن تكون الأهداف ديناميكية غير جامدة بمعنى إمكانية احتوائها وملاءمتها للبدائل المختلفة تبعاً للأماكنات والجهود المتاحة والتى يمكن إتاحتها ولذلك فهناك مجموعة من المواصفات التى يختص بها الهدف ومنها: ⁽¹⁾

(1)Reginaldo, uork: Human service planning. (N.Y, the university of North Carolina press, 1985, pp. 87-88.

- أ- القياس : حيث لا بد من قياس بعض القواعد .
ب- البرمجة : حيث يجب ترجمتها إلى برامج .
ج- المسئولية : فيجب أن تفصل إلى اختصاصات ومن ثم تحديد الاختصاصات والمسئوليات الهامة.

ويمكن تقسيم أهداف التدخل المهني إلى ثلاث مجموعات وهي :⁽¹⁾
المجموعة الأولى : وهي تتحدد بناء على طبيعة برنامج التدخل المهني سواء كانت (أهدافه - حدوده - موارده) المتاحة لتنفيذه.

المجموعة الثانية : (تشمل أهداف متوسطة المدى) ومنها :

- ١- تدعيم الذات
- ٢- الرعاية الذاتية
- ٣- الرعاية البديلة
- ٤- الرعاية المؤسسية

المجموعة الثالثة : وهي خاصة بأهداف الخدمة الاجتماعية وتختص بتحديد عائد المشاركة من التدخل.

ومن هذا تستخلص الباحثة تحديد أهداف الدراسة الحالية من خلال العرض التالي الهدف العام للدراسة وهو تحديد مدى فعالية برنامج التدخل المهني من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لمساعدة الجمعيات الأهلية (جمعية سيدات الأعمال للتنمية على تحقيق أهدافها) وسوف يتم تحقيق تلك الهدف من خلال مجموعة من الأهداف نستخلصها فيما يلي

(1) Loewenberg F.M: Fundamental of social Interventian, Basic concepts Intervention Activities , And car skills, 2 Ed, (N. Columbia University press, 1983) p.20.

- استخدام نموذج عملية المساعدة فى تحقيق فعالية جمعية سيدات الأعمال من خلال زيادة فعالية برنامج القروض المتناهية فى الصغر للمساهمة فى القضاء على البطالة.
 - تحسين الخدمات المقدمة من الجمعية وزيادة علاقة المؤسسة بالمؤسسات الأخرى الموجودة فى المجتمع .
- سادسا : الأسس المهنية التي يقوم عليها برنامج التدخل المهني:**
أ- الأساس المعرفى :-

يمكن تحديد مفهوم المعرفة بصفة عامة على أنها " الالمام بأساس من الفهم النظرى أو العملى لبعض فروع العلم أو الفن أو التعلم أو أى مجال آخر يتضمن الدراسة والبحث والممارسة كما ينطوى ذلك على أملاك المهارات ولكل مهنة من المهن جميعاً أساساً نظرياً يوجه الممارسة^(١) ولهذا فهناك العديد من المعارف والتي وضعها كلا من (Alfred- kadushin) وتتضمن خمس مستويات من المعارف وهى تتراوح ما بين معارف عامة ومعارف متخصصة تطبق فى موقف محدد مع عمل معين وتشمل :



شكل رقم (١٠) يوضح المعارف التي يحتاجها الأخصائى

(1) Armando Morales and Bradford: Social work Aprofessional of many faces, London, Allyn and Bacon Sydney Toronto, 1989, p. 188.

- بعد عرض الأساس المعرفى نجد أنه يجب قبل إجراء برنامج التدخل المهنى أن يكون لدى الباحثة مجموعة من المعارف التى من الممكن الاستفادة منها أثناء برنامج التدخل المهنى وهى: ^(١)
- معرفة خاصة بالممارسة العامة للخدمة الاجتماعية والنماذج والمداخل التى تعتمد عليها والتى تتناسب مع برنامج التدخل المهنى وقد تم تحديد النموذج وهى (نموذج عملية المساعدة).
 - معرفة عن مجال الجمعيات الأهلية وأنواعها وكيفية تشكيلها.
 - معرفة عن إمكانيات وموارد المجمع المحلى (محافظة كفرالشيخ) وكيفية استغلال هذه الموارد الاستغلال الأمثل .
 - معرفة عن قانون الجمعيات الأهلية الجديد وهو (٨٤ لسنة ٢٠٠٢) ولائحته التنفيذية .
 - معرفة عن الجمعية المنوط بها الدراسة وهى (جمعية سيدات الأعمال) ونوعية الخدمات التى تقدمها والشروط واللوائح الخاصة بها.
 - معرفة عن كيفية تقديم تلك الخدمات للمستفيدين والإجراءات المتبعة.
 - معرفة عن مهارة (العلاقة المهنية) وكيفية القيام بها بالنسبة (للجمعية المستهدف دراستها) والجهات المعاونة.
 - معرفة خاصة ببرنامج التدخل المهنى من حيث (تحديد الأدوار – الاستراتيجيات – الأدوات – التكتيكات.....)
 - معرفة خاصة بعملية التقويم وكيفية القيام به من بداية تنفيذ البرنامج وحتى نهايته. ^(٢)

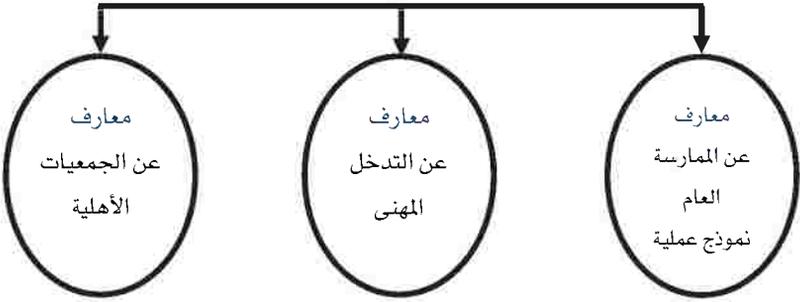
(1) Lauiase G. Johnson stephen, J. yance: social work practice, A Generalist Approach, (London, Allyn and Bacon, 2001, P 40.

(١) للاستزادة انظر

- Neil Thompson. Jo compling, understanding social work, prepaing for practice, (London, Macmillan press, 2000, pp. 52-56.

تستخلص من ذلك أن أهم المعارف التي يجب التركيز عليها هي

أهم المعارف



شكل رقم (١١) يوضح أهم المعارف اللازمة للباحثة

بداً الأساس المهاري:

تتطلب المهارة كلاً من الانتقاء المناسب للأساليب الخاصة بموقف محدود، القدرة على استخدام تلك الأساليب بشكل فعال، ويجب أن ينشأ اختيار تلك الأساليب من المعرفة والمعلومات عن هذه المشكلات الأخرى من

التآلف مع الأساليب المناسبة للتدخل^(١).

وتعرف المهارة أيضاً على أنها القدرة على تنفيذ نشاط معين بفاعلية وبشكل دائم عبر فترة زمنية من الوقت وتتميز هذه المهارات بأنه يمكن تعلمها^(٢).

- Judith W. Ross, : Hospital social work (Richard L. Ed wards, ed in- Chief, Encyclopedea of social work, 19th, v.3 (washington, N.A.S.W press, 1998, p. 1373.

(1) Armando, Morals, Bradford, sheafar: Social work professional of many faces, op cit p. 596.

(2) Neil Thompson, Jo compling, understanding social work, pnepaing for practice, op cit – p .81.

ولذا فإن الممارس الناجح هو الذى يتمكن من تفهم المواقف المتعددة للعملاء ويحتفظ فى ذخيرته العلمية بالمعارف والمهارات التى تؤهله للتدخل فى هذه المواقف المختلفة^(١).

وهناك تصنيف للمهارات وضعته الجمعية الوطنية للأخصائيين الاجتماعيين بأمريكا ١٩٨٢ وهى:^(٢)

- المهارة فى الاستماع إلى الآخرين .
- المهارة فى إنتقاء المعلومات فى تجميع الحقائق وثيقة الصلة بالمشكلة لتقدير حجم المشكلة .
- المهارة فى تكوين العلاقة المهنية والمحافظة عليها.
- المهارة فى الملاحظة فى تفسير السلوك اللفظى وغير اللفظى فى استخدام المعرفة الخاصة بنظريات الشخصية .
- المهارة فى ربط العملاء بجهود حل مشكلاتهم وكسب ثقتهم فى أنفسهم .
- المهارة فى مناقشة الموضوعات الانفعالية الحساسة بأسلوب تدعى غير تهديدى.
- المهارة فى الوساطة والتفاوض بين الأطراف المتنازعة .
- المهارة فى تفسير نتائج الدراسات البحثية والكتابات المهنية .
- المهارة فى إقامة العلاقات التنظيمية المتبادلة بين الخدمات.
- المهارة فى تفسير أو توصيل الحاجات الاجتماعية لمصادر التمويل الحكومية أو المشرعين.

(١) جلال الدين الزواوى : مهارات الممارسة فى العمل الاجتماعى ، (الإسكندرية ، مكتبة الاشعاع الفنية ، ٢٠٠١) ، ص ٣٩ .

(٢) محمد سيد فهمى وأخرون : الفئات الخاصة من منظور الخدمة الاجتماعية ، (الإسكندرية - المكتب الجامعى الحديث ، ١٩٨٤) ، ص ٢٨٥

لذا هناك عدد من المهارات التى استخدمتها الباحثة أثناء برنامج التدخل

المهنى وهى

- مهارة جمع المعلومات عن المشكلة .
- تقدير المعلومات وتحديد المشكلة .
- التخطيط للعمل وتحضير عقد بين الباحثة والجمعية .
- تنفيذ الخطة وتقييمها وإنهائها فى الوقت المناسب .
- مهارة فى إدارة العلاقات والمبادئ - المحافظة على العلاقة وتمييزها وإنهائها فى الوقت المناسب .
- مهارة فى إيجاد واستخدام العلاقات مع (الأفراد - الجماعات - المنظمات فى البيئة)
- مهارة فى التعامل وتشمل الاتصال سواء مع (أعضاء الجمعية - الموظفين - المجتمع (مؤسساته)
- مهارات تنظيمية خاصة (العمل الفريقى - التعاون مع المنظمات الأخرى - العاملين بالمؤسسة - معرفة الموارد وإمكانيات المؤسسة)
- مهارات إدارية والتى تشمل (التقارير والسجلات - الإحصائيات - المناقشات داخل الجمعية) .
- مهارة الاستشارة وتشمل (بداية الارتباط وتكوين العلاقة المهنية بالجمعية).
- ب- تصميم برامج تدريبية وتعليمية لإدارة المؤسسة .
- ج- فحص وتشخيص المشكلات من جهة المستفيدين من خدمات الجمعية .
- د- تصميم برامج خاصة بإدارة المؤسسة .
- هـ- التعاون مع إدارة الجمعية لحل مشكلاتها .
- و- تصميم برامج خاصة بالمستفيدين من خدمات الجمعية .

- مهارة تصميم المقياس وتشمل :- (١)

أ- اختيار الشئ المراد قياسه .

ب- تحديد المجتمع الذى سوف يطبق عليه المقياس. ويتلخص ما سبق على الدراسة الحالية وبتطبيق مجموعة المهارات على الدراسة الحالية من خلال المستويات التالية وهى :-

١- مهارات العمل على مستوى الوحدات الوسطى (العمل مع جماعات (العاملين - المستفيدين))

وتتضمن تلك المهارة فى تقديم المشورة، مهارات العمل الفريقي، مهارة فى إدارة الحوار وأجراء المناقشة الجماعية، مهارة الاتصال بين العاملين والمستفيدين، والمهارة فى إقامة علاقات مهنية والتأثير على الآخرين

(١) للاستزاده انظر :

- جلال الدين الزواوى : مهارات الممارسة فى العمل الاجتماعى ، (الإسكندرية ، مكتبة الإشعاع الفنية ، ٢٠٠١) ص ٣٩ .

- Alan Dearling: The Social welfare Books (London, long man, Group, 1993), p.170.

- عبد الحليم رضا عبدا لعال وأخرون : مدخل تنظيم المجتمع ، (القاهرة ، مكتب توزيع الكتب ، جامعة حلوان ، ١٩٩٥) ، ص ١٨١ - ١٨٥

- ماهر أبو المعاطى على : تقويم البرامج والمنظمات الاجتماعية (من منظور تقنيات البحث فى الخدمة الاجتماعية) ، (القاهرة ، ط١ ، مكتب زهراء الشرق ، ٢٠٠٤) ، ص ص ١٥٧ - ١٥٨ .

- رشاد أحمد عبداللطيف : نماذج ومهارات طريقة تنظيم المجتمع فى الخدمة الاجتماعية ، (الإسكندرية ، المكتب الجامعى الحديث ، ١٩٩٩) ، ص ٩٤

- محمد عبدالحى نوح : الطريقة المهنية لتنظيم المجتمع (قاعدة علمية - قيم - مهارات) ، (القاهرة ، ط١ ، دار الفكر العربى ، ١٩٩٨) ، ص ١٧٥ - ٢٠٤ .

لخدمة الجمعية والمستفيدين، المهارة فى الاتصال بالمؤسسات الخارجية لتدعيم برنامج التدخل المهني لدى الباحثة، تنظيم الدورات التدريبية وإدارة المحاضرات والندوات وورش العمل .

٢- مهارات العمل على مستوى الوحدات الكبرى (المنظمات والهيئات الخارجية)

وتتضمن تلك المهارة (المهارة فى التنسيق ، مهارة الاتصال ، ومهارة بناء علاقات تعاونية جديدة بين الجمعية وبين الهيئات والمنظمات الخارجية، مهارة الإقناع ، التأثير فى الآخرين ، المهارة فى العمل مع جماعات المستفيدين من خدمات الجمعية .

ج- الأساس القيمي :-

يحدد البناء القيمي السلوك الخاص بالأخصائى الاجتماعى، كاحترام كرامة الإنسان والاعتراف بحقه فى اتخاذ قراره بنفسه والثقة فى العملاء وعدم التشكيك فيهم^(١).

ولقد ظهر الاهتمام بالقيم عام ١٩٢٠ وبالتحديد عندما أكدت (Mary Richrnond) على أهمية التزام الأخصائىين بسلوكيات مهنية مع العملاء^(٢)

كما أكد (جان أدامز (Jan Adams) على أهمية التمسك بالأخلاقيات المهنية من جانب الأخصائىين باعتبارها عنصر أساسى للتدخل لمساعدة العملاء^(٣).

وقد حدد (إرنستاجرين وود) (Ernest Green wood) على ضرورة توافر قائمة بالأخلاقيات التى يجب أن يلتزم بها الأخصائىون وقد حددها فى

(1) Fradric, G, Reamer: Social work, valuesw and Ethics (New York, Columbia university press, 1995; p. 35.

(2) Saroh Banris : Ethich and values in social work (London British Association of social works, Macmillan press, Iid , 1995, P45.

(3) Pamela S. London: Generalist and advanced Generalist Practice, (In Richard, Edwards, 1995) P.111.

(نفسه - زملائه - المؤسسة - المجتمع - الخدمة الاجتماعية (مهنة) -
العملاء^(١))

- نستخلص من ذلك أن الباحثة لابد أثناء برنامج التدخل أن تراعى القيم منها على سبيل المثال ولكن قبل عرضها ما الهدف من ذلك ؟
- ❖ أهداف القيم من وجهة نظر الباحثة أثناء برنامج التدخل المهني :-
- ١- حماية المستفيدين من الاستغلال أو سوء التصرف فى بعض المواقف .
 - ٢- إنقاذ الأخصائيين الاجتماعيين والباحثين بل وحمائهم من التورط فى بعض السلوكيات اللااخلاقية ، حيث تعتبرهى الدليل لرجوع الأخصائيين إليها .
 - ٣- تحدد القيم الأسس التى يجب أن تراعيها الباحثة أثناء تعاملها فى برنامج التدخل المهني .
 - ٤- القيم تعد تعبيراً عن الغايات والأهداف البعيدة التى تريدها الباحثة فى برنامجها حيث تتعلق بما ينبغى أن يكون .
 - ٥- القيم تسهم فى تحقيق أهداف المهنة ، حيث أن السلوك الصريح والواضح والملتزم فى إطار دستور أخلاقى يعزز سلوك مشابهاً لدى المستفيدين وهو أمر جوهري للنمو الإنسانى الذى يسهم فى تحقيق أهداف المهنة ومساعدة المستفيدين فى تحقيق أهدافهم فى إطار وظيفة الجمعية .
 - ٦- أن القيم تمد بقواعد يمكن من خلالها تقييم السلوك فى المواقف التى تتضمن المشاكل الأخلاقية ، وقواعد تصنع حكماً حول أفعال أخلاقية قبل وبعد حدوثها .

وسوف نعرض الباحثة أهم القيم التى يجب الالتزام بها :-

١- المسؤولية الأخلاقية تجاه المستفيدين من خدمات الجمعية وتشمل :

(1) Rex. A. Skidmore and others : Introduction to social work (J[prentice- Hall, Inc, Englewood cliffs , 1994, P349.

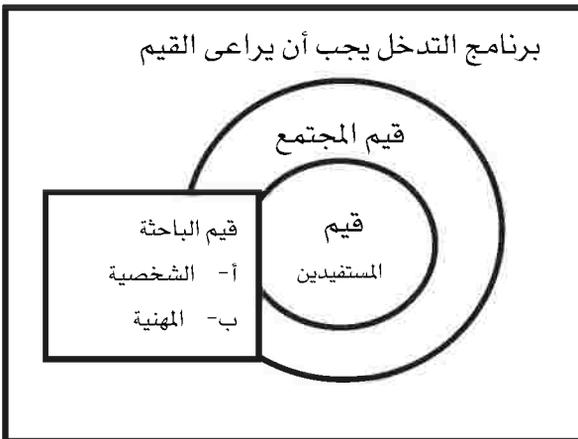
- أن تكون الباحثة على درجة عالية من الكفاءة أثناء تقديم المساعدة والخدمات مع الوضع فى الاعتبار ثقافة وتقاليد وأعراف المجتمع .
- احترام سرية وخصوصية المعلومات لكافة أنساق التعامل التى يتم الحصول عليها إلا فى إطار السرية المهنية .
- تجنب الحصول على هدايا أو إقامة علاقات شخصية مع المستفيدين أو أى نسق آخر بل يكون التصرف فى إطار محددات العلاقة المهنية^(٢١٧) .
- عدم التخلّى عن كافة الأنساق (الجمعية - المستفيدين ...) وفقاً لمقتضيات برنامج التدخل المهني .
- تجنب الباحثة أى نوع من الصراعات التى قد تحدث أثناء البرنامج التدخل المهني والتمتع بالحكم النزيه غير المتحيز فى المواقف المختلفة للتعامل مع المستفيدين .

٢- المسئولية الأخلاقية تجاه زملاء :

- ضرورة الاختيار الأمثل لطبيعة التخصصات التى يمكن المشاركة فى برنامج التدخل المهني بل والتعاون معها لخدمة البرنامج .
 - المشاركة الإيجابية مع فريق العمل لاتخاذ أفضل القرارات لصالح أنساق التعامل .
 - يجب على الباحثة أن توفر لفريق العمل ما يطلبوه من نصيحة ومشورة فى إطار ما يتوافر للباحثة من معارف وخبرات ومهارات مرتبطة بطبيعة البرنامج .
- ## ٣- المسئولية الأخلاقية تجاه المؤسسة (جمعية سيدات الأعمال)
- وضع الحدود والمعايير فى العلاقة مع الجمعية وذلك فى إطار عملية التعاقد بين الباحثة والجمعية .

(٢١٧) ما هر أبو المعاطى على : القيم والأخلاقيات المهنية بين عالمية الخدمة الاجتماعية وخصوصيات الممارسة (نحو ميثاق أخلاقى للخدمة الاجتماعية فى المجتمع المصرى ، ورقة عمل المؤتمر العلمى السادس عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ١٩ - ٢٠ / ٣ / ٢٠٠٧ م ، ص ٨٤ .

- العمل على وضع مقياس لتقويم أداء الأنساق وفق معايير ومؤشرات ومحكات واضحة ومعلنة بطريقة موضوعية .
- العمل على تحسين خدمات الجمعية والإعلان عنها وشروط الحصول على الخدمة.
- الالتزام بالقرارات وإطاعة القواعد والتنظيمات بل والعمل على تحسين استخدام سياسات المؤسسة (الجمعية) .
- المسئولية الأخلاقية تجاه المجتمع :**
- يجب على الباحثة أن تعمل على التأكيد على حصول المستفيدين على خدماتهم في الجمعية بالشكل اللائق بل والعمل على تحسين وزيادة الموارد والامكانيات الخاصة بالجمعية .
- الاستغلال الأمثل لموارد وإمكانيات المجتمع من خلال العمل على فتح قنوات مع الهيئات والجمعيات والمنظمات التي يمكن المساهمة أثناء برنامج التدخل .
- العمل على مساعدة المستفيدين في العمل مع الباحثة في المشاركة في برنامج التدخل المهني وذلك لكي يكون أكثر تعبيراً عن احتياجاتهم وذلك في إطار تحقيق أهدافهم .
- العمل على مراعاة التقاليد والأعراف للمجتمع وذلك مع كافة أنساق المستفيدين



برنامج التدخل المهني

شكل رقم (١٢) يوضح القيم بالنسبة لبرنامج التدخل المهني

- العمل على زيادة أواصر العلاقة بين الجمعية وبين المجتمع من خلال الجمعيات الأهلية الموجودة بالمجتمع وكذلك الهيئات التي يمكن الاستفادة. أثناء برنامج التدخل المهني^(١)

سابعاً: التدخل المهني للممارسة العامة باستخدام نموذج المساعدة:

أنبذة تاريخية عن نموذج المساعدة :

أصبحت الخدمة الاجتماعية الآن تمتلك إطار مرجعياً (Feedback) يعكس أهدافها ويزودها بطريقة منفردة للنظر والتعامل مع المواقف الاجتماعية ، حيث يهتم الأخصائيين الاجتماعيين بمهام الحياة التي تواجه الناس ، والموارد والظروف التي يمكن أن تيسر توافقهم مع هذه المهام ، ومساعدتهم لتأكيد قيمهم وتطلعاتهم وتخفيف توتراتهم^(٢)

(١) انظر :

- Armandi Morales : Social work for Aprofessional of many face op.cit p598- 600.

- ماهر أبو المعاطى على : القيم والأخلاقيات المهنية بين عالمية الخدمة الاجتماعية وخصوصية الممارسة (نحو ميثاق أخلاقي للخدمة الاجتماعية في المجتمع المصري)، مرجع سبق ذكره ، ص ص ١٠٩ - ١١٣

- Medhat AboElnasser: to words Awnitten cpde of Ethics for social work professional in Egypt.

(القاهرة، المجلة الاجتماعية القومية - المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ، مجلد ٣، العدد الأول ، يناير ، ١٩٩٣ .

(٢) الفاروق إبراهيم بسيوني : الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية من منظور تكاملي ، بحث منشور ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد الخامس ، القاهرة ، ١٩٩٨ ص ٤٨ .

ويتدخل الأخصائى الاجتماعى لتقديم الخدمات الإنسانية بالاعتماد على مهارات أساسية ومعارف تأسيسية حول العلاقة بين الأفراد والهيئات ، والتفاعلات التى تحدث بينهما كما يلتزم بقيم المهنة ، محاولاً التدخل مع كافة الأنساق للعملاء لمساعدة العميل للاستجابة لمهام حل المشكلة وإكتساب الخبرة فى مواجهة المشكلات المستقبلية ، وكذلك مساعدته فى إشباع احتياجاته .⁽¹⁾

ولهذا تعد عملية المساعدة الوسيلة الرئيسية للعمل المهنى مع العملاء ، كما تعد فى ذات الوقت الهدف الأساسى الذى تسعى مهنة الخدمة الاجتماعية لتحقيقه حيث تتضمن هذه العملية الأسس والأساليب المهنية التى يتشكل فى إطارها الجهود المهنية للأخصائى الاجتماعى ، إلى جانب كونها تشكل الهدف الذى يصبو إليه كل من الأخصائى والعميل ، وبذلك تعد عملية المساعدة المؤشر الأساسى الذى يمكن من خلاله تحديد فاعلية التدخل المهنى .⁽²⁾

ويستخلص من هذا أن عملية المساعدة هى بؤرة التركيز والاهتمام بالنسبة لموضوع الدراسة الحالية وذلك من خلال التعرف على مراحل عملية المساعدة وكيفية العمل من خلالها وذلك لزيادة فعالية الجمعيات الأهلية . ونلاحظ أن البدايات الأساسية لنموذج عملية المساعدة اعتمدت على مدرسة التشخيص الاجتماعى والتى اعتبرت المشكلة هى نتاج لعوامل اجتماعية واقتصادية ومن ثم تمتد عملية المساعدة فى مجموعة الخدمات المادية والعلاجية دون اهتمام أو التركيز على الجوانب الذاتية للعميل ومع تطور الحياة الاجتماعية وتعقد المشكلات وظهور نظريات علمية وإنشاز

(1) Elizabeth March timberake et al: The General Method of social work practice, Allyn & Bacon, London, 2002, p. 343.

(2) الفاروق إبراهيم بسيونى : الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية من منظور تكاملى، مرجع سبق ذكره ، ص ٤٧ .

مفاهيم وأبعاد نظريات التحليل النفسى وفهم حقيقة السلوك الإنسانى ودوافعه كانت بؤرة التحول فى العلوم الاجتماعية والإنسانية عامة وخدمة الفرد بخاصة لتصبح أكثر فعالية فى التحليل والتفسير للجوانب الذاتية والاهتمام بها وليس الإغفال عنها كما كان من قبل^(١).

وتلت بعد ذلك ظهور العديد من النظريات الأخرى مثل (نظرية سيكولوجية الذات) التى تؤكد على منطق الشعور والعقل وهى تعتبر من النظريات التى أحدثت طفرة فى خدمة الفرد واستراتيجيتها ، ونتيجة لذلك أظهرت العديد من الدراسات ، عدم فعالية الممارسة التقليدية لطريقة خدمة الفرد وهذا ما أظهرته دراسة (كاترين وود (K.wood) التى هدفت إلى فهم وتقييم الممارسة المهنية ومحاولة تقديم فعالية التدخل فى مجالات الممارسة فكانت نتائجها تشير إلى أن خدمة الفرد ليست لها الفاعلية المطلوبة وهناك العديد من الدراسات التى أكدت عدم فعالية طريقة خدمة الفرد ومنها دراسة (بورجت Porjut).

ونتيجة لذلك وجهت لخدمة الفرد العديد من الانتقادات التى تثبت عدم فعالية خدمة الفرد فى استراتيجيتها وأساليبها ولذلك ظهر العديد من النماذج العلاجية منها (التعديل السلوكى ، العلاج المعرفى ، العلاج الأسرى ، التركيز على المهام وأخيراً وليس أخراً نموذج عملية المساعدة) وهذا ما يؤكد (سيرجل) على هذا فى أن نموذج عملية المساعدة يمثل الاتجاه المتوازن لحل المشكلات وبالتالي له مستوى من الفعالية مع كافة المشكلات ومختلف العملاء^(٢).

(١) عبدالحليم رضا عبدالعال : البحث فى الخدمة الاجتماعية ، (القاهرة ، دار الثقافة ، ١٩٨٨) ، ص ١٦٣ .

(٢) هشام سيد عبدالمجيد : فعالية نموذج عملية المساعدة فى خدمة الفرد فى تخفيف حدة النزاعات الزوجية دراسة مقارنة بين الحالات التلقائية والحالات المحولة من

وعلى ذلك فإن المبدأ الذى تقوم عليه فكرة هذا النموذج هو الاعتماد على النظرية الحرة (ofen theowy) فى العلاج ، والتي يقوم على فكرة إتاحة الفرصة للأخصائى الاجتماعى ليتخير ما يراه مناسباً للعميل ومشكلته من أساليب علاجية من خلال المداخل والنظريات العلمية المختلفة المتوافره لديه ذلك أن نظريات الممارسة تختلف فيما بينها فى كثير من الجوانب مثل أهداف التدخل ، نوعية الأساليب ، طرق التقدير ، مدة التدخل ، إلى غير ذلك من الأبعاد^(١).

ب- الافتراضات التى يقوم عليها نموذج المساعدة :-

١- يرتكز هذا النموذج على فكرة أساسية وهى (أن مشكلات الإنسان تتسم بالتعقيد و تداخل عناصرها وأبعادها بصورة لا يمكن أن تسمح بوجود نموذج أو إطار نظرى عام وشامل يمكن أن يتعامل بفعالية مع هذا الكم الهائل من المشكلات ولهذا فهذا النموذج يعتمد على عدد كبير من النظريات مثل : (نظرية سيكولوجية الذات، النظرية السلوكية ، نظرية الدور والعلاج الأسرى ، العلاج المعرفى ، نموذج التركيز على المهام).

٢- يتضمن نموذج عملية المساعدة مجموعة من الخطوات المنتظمة التى تساعد على حل مشكلة العميل وهى :

- الاتصال بالعميل كنقطة البدء فى عملية المساعدة .
- تقدير المشكلة وتحديد أبعادها المختلفة بدقة .
- وضع وتكوين الأهداف .
- تحديد استراتيجيات التدخل المهنى .

المحكمة، بحث منشور ، (المؤتمر العلمى السنوى السابع ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان، ٧-٩ / ١٩٩٣) ، ص ص ٤٠٣ - ٤٠٥ .

(١) حمد محمد منصور وآخرون : نموذج عملية المساعدة فى خدمة الفرد (النظرية والممارسة) ، (القاهرة ، مطبعة منحت للنشر بالعباسية ، ١٩٩٢) ، ص ص ٢٥ - ٢٦ .

- تحديد أساليب التدخل المهني .

- تقييم النتائج .

٣- يركز النموذج على أهمية وجود علاقة مهنية قوية بين الممارس العام والعمل تتسم بالوضوح والثقة المتبادلة تسمح للأخصائى باستخدام الأساليب العلاجية التى تتسم بقدر من الاستثارة والمواجهة وتنفيذ العمل للواجبات المتفق عليها مع الأخصائى الاجتماعى.

٤- لا يهتم نموذج عملية المساعدة بالبحث عن جذور المشكلات والخوض فى أعماقها ولكن يستهدف مساعدة الفرد على إدراك القوى والمؤثرات المختلفة عليه فى الحاضر وليس فى الماضى ، ولذلك يساعد الأخصائى الاجتماعى العملاء على زيادة وعيهم الذاتى بحاجاتهم ورغباتهم ودوافعهم وإنفعالاتهم ومعتقداتهم وأنماط سلوكهم غير السوية ومدى التأثير المتبادل بينهم وبين المحيطين بهم .

٥- ينظر هذا النموذج إلى المشكلة على أنها تتمثل فى التهديد Threat والذى يشير إلى تلك الضغوط الداخلية والخارجية التى تعوق الفرد عن التفاعل والتعامل بواقعية مع مواقف حياته اليومية ومن ثم فالمشكلة تفاعل غير مناسب بين الفرد والآخرين ، هذا وتباين استجابات الأفراد لهذا التهديد من فرد إلى آخر ، حيث توجد ثلاث طرق يتعامل بها الفرد عندما يواجه بالتهديد وهى :

- التفاعل المباشر مع التهديد Direct Attack .

- الرفض والإنكار Denial .

- التشويه Distortion^(١) .

جـ فلسفة نموذج المساعدة :

(١) هشام سيد عبدالمجيد : فعالية نموذج عملية المساعدة فى خدمة الفرد فى تخفيف حدة النزاعات الزوجية دراسة مقارنة بين الحالات التلقائية والمحولة ، مرجع سبق ذكره ،

ص ٤٠٦ .

- ١- الاستفادة من التطور الهائل فى مختلف العلوم الاجتماعية النفسية والطبية والاتجاه إلى الأساليب المقننة والفعالة فى الممارسة المهنية .
 - ٢- التطور فى النظرة النفسية والاجتماعية لطبيعة العلاج وعملية المساعدة والتي تركزت فى تحديد أنسب الأساليب المؤثرة فى موقف العميل والتي تتناسب مع قدراته دون التقيد باتجاه نظرى معين ولكن فى إطار واضح من الخطوات الإجرائية المخططة.
 - ٣- الإيمان بحتمية المشكلة الفردية وارتباطها بالحاجات المتجددة وبضرورة مواجهة هذه الاحتياجات من خلال (العلم والمهارة) فى إطار من الأهداف الواضحة والقيم المهنية والاعتراف المجتمعى).
 - ٤- تناسب نموذج عملية المساعدة للتعامل مع مختلف المشكلات المرتبطة بالواقع الاجتماعى والاقتصادى المرتبط بإمكانيات المؤسسات ومهارات الأخصائيين الاجتماعيين . ويعتمد الاتجاه على مدى تفهم الممارس المهني (الأخصائى الاجتماعى) لأدواته ليحقق مدخلاً متوازناً لمساعدة العميل .
 - ٥- عملية المساعدة هى (منهج - طريقة - تكتيك) يتعامل مع الواقع ليحقق أهداف ملموسة فى شكل بسيط ليصف عمليات معقدة وصعبة التناول من خلال نموذج واضح فلا مجال للتخبط والارتجال ولكن هناك تصور للعمل بواقعية وبقدر من المرونة والفردية^(١).
- وتستخلص من هذا أن نموذج عملية المساعدة فى هذه الدراسة يسعى إلى مساعدة العملاء سواء كانوا (جمعية سيدات الأعمال - المستفيدين - المجتمع ...) وذلك لزيادة فعالية الجمعية من خلال الاستخدام الأمثل للمهارات المهنية والاستراتيجيات والتكتيكات مع مراعاة عنصر الوقت والاستفادة من إمكانيات وموارد المجتمع .

(١)على حسين زيدان ، جمال شكرى عثمان : الاتجاهات المعاصرة فى خدمة الفرد بين النظرية والتطبيق ، القاهرة ، دار الحكيم للطباعة والنشر ، ١٩٩٣ ، ص ص ١١٨ - ١١٩ .

د- إخراج نموذج المساعدة :

يتحدد إطار عملية المساعدة منذ الخطوة التي يتم فيها إتصال العميل بالأخصائى الاجتماعى المساعد والتي يتوقف عليها اكتشاف المشكلات الحقيقية للعملاء وطبيعتهم ومن ثم تحديد الأهداف بدقة وتصور لاستراتيجيات العمل .

ومن ثم فإن نموذج عملية المساعدة يهتم مجموعة مؤشرات كإطار للتدخل المهنى تتمثل فيما يلى :

- ١- التركيز على تنظيم التغيير واستثمار قدرات العميل .
- ٢- الاهتمام بمهارات التدخل المهنى والاعتماد على النظرة الحرة فى المساعدة .
- ٣- التدخل البيئى وتهيئة الظروف لصالح العميل .
- ٤- الاهتمام بشكل النهاية فى عملية المساعدة وتحديد الفرق بين قبل التدخل المهنى وبعده
- ٥- متابعة التغيير والنمو .

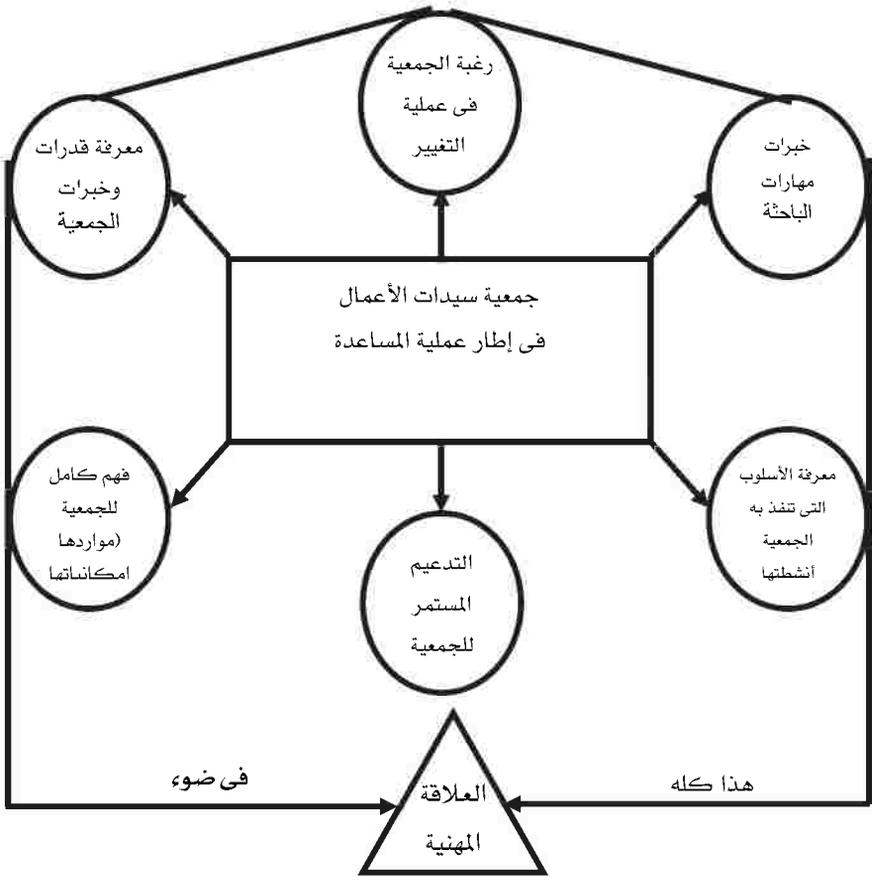
هذا وتمثل إطار عملية المساعدة تصور شامل لطريقة وخطة العمل يتحدد فى نطاقها معلومات وبيانات تتعلق بالعميل ، وفكرته عن حاجاته والمبادئ الرئيسية لعملية المساعدة ويمكن الاسترشاد ببعض النقاط التى توضح طبيعة العملاء أثناء تصور إطار عملية المساعدة ومن هذه النقاط :-

- ١- أن الخبرة تلعب دوراً هاماً فى تفهم العالم المحيط ومن ثم إدراك حقيقة الأمور
- ٢- رغبة العملاء فى التغيير ترتبط بقدراته الذاتية الفريدة والتي تختلف من عميل لآخر .
- ٣- تتأثر استجابة العملاء لعملية التدخل المهنى بقدرات ومهارات الأخصائى الاجتماعى المساعد .

- ٤- يتشكل سلوك العملاء من خلال خبراتهم الذاتية وكذلك الضغوط الخارجية خاصة الأسرية .
 - ٥- قد يصبح سلوك العميل عقلانياً مقبولاً إذا إدركنا وتفهمنا شخصيته .
 - ٦- إدراك العميل لخطأ أفكاره وسلوكه المرتبط بخبراته الفردية من أهم أسس المساعدة .
 - ٧- يحتاج العملاء فى كل الأوقات إلى عمليات التدعيم .
 - ٨- لكل عميل طريقة أو أسلوب يكون أكثر تأثيراً فى سلوكه وأفكاره.
 - ٩- السبب الهام فى السلوك اللاتوافقى هو التهديد .
 - ١٠- العلاقة المهنية يجب أن تتحرر من الضغط والتهديد.^(٢٢٧)
- ونستخلص من ذلك أن إطار عملية المساعدة بالنسبة للدراسة الحالية سوف يتم توضيحه من خلال الشكل التالى :-

(٢٢٧) مصطفى الحسينى النجار : اتجاهات خدمة الفرد المعاصرة ، (القاهرة ، دار

الثقافة للنشر والتوزيع بالفعالة ، ١٩٩٠ ، ص ص ٥١ ، ٥٢



شكل رقم (١٣) يوضح إخراج عملية المساعدة لجمعية سيدات الأعمال للتنمية

حيث يوضح الشكل أن الباحثة سوف تعتمد فى الدراسة الحالية على إطار عملية المساعدة من خلال الدراسة الاستطلاعية (دراسة تقدير الموقف):-

- رغبة الجمعية فى عملية التغيير والاستعداد والرغبة بها .
- معرفة معلومات وبيانات عن الجمعية ومعرفة قدرتها واستعداداتها .
- معرفة الأسلوب التى تنفذ به الجمعية أنشطتها وتدير بها أعمالها .

- فهم كامل للجمعية من خلال معرف (مواردها - إمكانياتها - أهدافها...)
- خبرات ومهارات الباحثة فى التعامل مع الإنسان المتفاعل فى موضوع الدراسة.
- أن تراعى الباحثة التدعيم المستمر للجمعية لكى تستطيع تنفيذ برنامج التدخل .
- هذا كله يعتمد على العلاقة المهنية بين الباحثة والجمعية بما تحتويه من (الإدارة - العاملين - القائمين بالمشروعات الصغيرة - المجتمع) هيئاته - منظماتته).

هـ مفهوم نموذج المساعدة The Concep of Helping Process Model

هناك العديد من التعريفات لمفهوم عمليات المساعدة ولكن قبل عرض هذه المفاهيم سوف يتم عرض مفهوم العملية أولاً :

تعرف العملية على أنها سلسلة منتظمة من الأفعال الموجهة تجاه غرض ما ، أو سلسلة من الأفعال المصممة للوصول إلى نتيجة محددة لغاية أو هدف معين^(١).

وينظر إلى عملية المساعدة إلى أنها كل الأنشطة التى يقوم بها الأخصائى الاجتماعى من ناحية أخرى وجميع الأطراف المشاركة وذلك فى ضوء عملية التفاعل وهذا التفاعل لا بد أن يغلب عليه التفاعل العقلى الوجدانى

(١) الفاروق إبراهيم بسيونى : الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية من منظور تكاملى، بحث منشور ، (مجلة الدراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد الخامس ، القاهرة ، ١٩٩٨)، ص ٥٨ .

كل هذا يحدث داخل إطار أكبر وهو المؤسسة بما لديها من إمكانيات وقواعد^(١).

وترى (إيستين Epstein ١٩٨٨) أن نموذج المساعدة تصلح للتطبيق مع الأفراد على اختلاف مشكلاتهم ، حيث يتم تحديد خطوط رئيسية للتدخل المهني تناسب ظروف العملاء والمشكلة وقدرة ومهارة الأخصائي ، وقد حددت خطواتها في (تحديد المشكلة ، العوامل المؤثرة ، التعاقد ، حل المشكلة وإعادة التوازن ، التقييم .

كما يوضح (Bimal1979) أن نموذج عملية المساعدة يركز على التعليم والتدريب لتنمية مهارات العملاء ، ومن ثم يكون الهدف نضج العملية وتنمية قدراته .

ويشير (Donald ١٩٨٥) ويتمثل ذلك في معرفة دوافع السلوك ومقدماته ونتائجه ، كما يمكن التأثير في هذا السلوك من خلال عمليات التدعيم الإيجابي والسلبي ، ومعرفة الطبيعة الأولية للإنسان مما يساهم في عمليات التغيير والبناء^(٢).

أما لتحديد ما هية نموذج عملية المساعدة فقد حددته (Katherine1978) بأنه

والتي حددت أهم العوامل لتحديد ما هية هذا النموذج ومنها التحديد الدقيق لمشكلات العملاء التحديد للعوامل المرتبطة بتلك المشكلات ، بناء عقد علاجي بين العملاء والأخصائيين ، التخطيط الجيد لاستراتيجيات

(١) على حسين زيدان : نماذج ونظريات معاصرة في الخدمة الاجتماعية الإكلينيكية،(القاهرة، مكتبة التجارة والتعاون ، ١٩٩٧)، ص ٨٨ .

(٢) كوثر محمد الحسينى محمد : التدخل المهني باستخدام نموذج عملية المساعدة في خدمة الفرد مع حالات مرضى الدرن الرئوى ، (كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، المؤتمر العلمي الثالث عشر ، ٢-٣/٤/٢٠٠٠)، ص ٣٦٣ .

التدخل المهني ، مراعاة قدرة العميل على العمل وتحقيق الأهداف الواقعية ،
التقويم المستمر والتقويم النهائى ^(١) .

وهناك من عرفها بأنها هلى العمليات التى تسهم فى تحقيق أهداف
الخدمة الاجتماعية لتقديم العون لأولئك الذين لديهم مشاكل فى الحياة
تجعلهم فى حاجة المساعدة من خلال استخدام الممارس العام طرق التفاعل
والتدخل لم ساعدتهم .

وأخيراً تعرف بأنها مصطلح يصف كل الخطوات والإجراءات
المتفاعلة التى يقوم بها الممارس العام مع مختلف أنساق التعامل فى مجال
رعاية المسنين لم ساعدتهم ، مع التأكيد على العدالة الاجتماعية وفردية
موقف المساعدة معتمداً على أساس عام من المعرفة والمهارات لتحقيق
الأهداف التى تسعى المهنة لتحقيقها فى هذا المجال ^(٢) .

وبتطبيق هذا المفهوم على الدراسة الحالية فنجد أن نموذج عملية
المساعدة هو :

- ١- عبارة عن مجموعة من الخطوات المنتظمة المرتبطة ببعضها البعض أشبه
بالتسلسل بحيث كل خطوة تؤدى إلى التى تليها .
- ٢- هذه الخطوات تتميز بأنها متفاعلة مع مختلف أنساق هذه الدراسة
فتشمل الجمعية - المستفيدين من خدمات الجمعية - الجمعيات الأهلية
الأخرى - المجتمع المحلى).
- ٣- تهدف هذه الخطوات مساعدة الجمعية على زيادة فعاليتها بداية من
تحديد مشكلة الجمعية ونهاية بعملية التقويم .

(1) Katherine M. wood: Case work Effectiveness, A new look at
the Research Evidence, In Journal of social workers, vol, 23 No. G,
november, 1978. p 457.

(٢) ماهر أبو المعاطى وآخرون : الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية فى مجال
رعاية المسنين ، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى ، (كلية الخدمة الاجتماعية ،
جامعة حلوان ، ٢٠٠٢) ، ص ٢٨٧ .

٤- يعتمد هذا النموذج على أساسيات عملية الممارسة وهي (معارف - مهارات - قيم).

٥- تقوم هذه العملية على مجموعة من الخطوات التي تقوم بها الباحثة من ناحية وجميع الأطراف المشاركة من ناحية أخرى وذلك في ضوء عملية التعاقد بين الباحثة وبين الجمعية.

٦- تغلب على هذه العملية التفاعل العقلي والوجداني من جانب الباحثة .

٧- تهدف عملية المساعدة هنا إلى زيادة فعالية جمعية سيدات الأعمال وتنمية قدراتها .

و- خصائص نموذج المساعدة:^(١)

الخاصية الأولى :

تمارس عملية المساعدة في إطار الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية مع كافة أنساق العملاء حيث تمثل تلك الأنساق محور عملية المساعدة التي توجه إليهم جهود الممارس العام لإحداث التغييرات التي تؤدي إلى زيادة الأداء الاجتماعي لأقصى حد ممكن .

وبتطبيق ذلك في هذه الدراسة فإن عملية المساعدة هنا تتعامل مع الأنساق التالية وهي (الجمعية - المستفيدين - منظمات المجتمع...) وذلك بهدف إحداث تغييرات لجمعية سيدات الأعمال تستهدف تحسين الأداء .

الخاصية الثانية :-

لا تقدم تلك المساعدة إلا في ظل مؤسسة اجتماعية ذات بناء ووظيفة محددة يمثلها الممارس العام هذه المؤسسة قد تقدم خدماتها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة وتتشكل المساعدة بتنوع وظيفة المؤسسة والخدمات التي تقدمها لأنساق العملاء المستفيدين منها.

(١) ما هر أبو المعاطى على : الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية المسنين ، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي ، كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان ، ٢٠٠٢ ، بتصريف.

وفى هذه الدراسة تتم فى مؤسسة (جمعية سيدات الأعمال للتنمية
بكفرالشيخ) وهذه المؤسسة تقدم خدماتها للمستفيدين تتمثل فى (تقديم
قروض متناهية الصغر) للمستفيدين وهذه خدمات مباشرة .

الخاصية الثالثة :

يعتبر الممارس العام كمتخصص فى الخدمة الاجتماعية والذى أعد
نظرياً وعملياً لممارسة دوره مع كافة أنساق العملاء فى مجالات الممارسة
المهنية .

وبتطبيق ذلك على هذه الدراسة فيجب على الباحثة أن يكون لديها
من المعارف - الخبرات - المهارات والقيم) والموجهات النظرية ما يساعدها
فى التعامل مع أنساق الدراسة الحالية .

الخاصية الرابعة :

تمارس عملية المساعدة المهنية فى ظل مبادئ ومفاهيم وقيم مهنة
الخدمة الاجتماعية والالتزام الأخلاقى للممارس العام تجاه كل من (العملاء
- زملاء العمل - التخصصات الأخرى - المؤسسة - المهنة - المجتمع) وذلك
لتحقيق أفضل قدر من المساعدة .

وبتطبيق ذلك نجد أن عملية المساعدة فى ظل الدراسة الحالية فى ظل
مبادئ وقيم الخدمة الاجتماعية حيث يجب على الباحثة أن يكون لديها إطار
قيمى تجاه كلاً من (الجمعية (سيدات الأعمال) - المستفيدين من خدمات
الجمعية - الموظفين بها - التخصصات الأخرى التى يمكن الاستفادة منها
أثناء برنامج التدخل - مهنة الخدمة الاجتماعية - مجتمع كفرالشيخ ..)
وذلك لتحقيق عملية المساعدة على أكمل وجه .

الخاصية الخامسة :

تعتمد عملية المساعدة على استخدام الممارس العام لأساس معرفى
يرتبط بعدد من النظريات مثل (النظرية العامة للأنساق - نظرية الأنساق
الايكولوجية - مدخل حل المشكلة وعديد من مداخل المساعدة المهنية وفقاً
لوظيفة المؤسسة وطبيعة الموقف ، ومعارف وخبرات الممارس ومتطلبات

التدخل المهني لمواجهة الموقف الاشكالي .

وفى هذه الدراسة تعتمد عملية المساعدة على مجموعة من النظريات والموجهات العلمية تتمثل فى (النظرية العامة الأنساق - نظرية الأنساق الأيكولوجية - نظرية المنظمات) وفيما يلي عرض موجز لهذه النظريات - النظرية الأيكولوجية (البيئية): ^(١)

هذه النظرية من النظريات الحديثة التي تساعد الخدمة الاجتماعية في التعرف على تأثير البيئة المحيطة في المنظمة وكذلك تأثير المنظمة في بيئتها المحيطة وبين المنظمات الأخرى وينظر إلى المنظمات التي لا تحاول إيجاد علاقة بينها وبين المنظمات الأخرى بأنه مقضي عليها بالعزلة وال فشل لأنها بذلك تفقد أهم مقترحات وجودها وعوامل نجاحها وهو التفاعل مع البيئة المحيطة بكل ما فيها من عناصر وإمكانات.

وتقوم هذه النظرية على مجموعة من الأسس يمكن تحديدها في الآتي :

- أ - المنظمة لا يمكن أن تنمو دون التعامل مع البيئة المحيطة بها.
- ب- جوهر التنظيم الاجتماعي هو الاعتماد المتبادل بين أفراد المجتمع والتفاعل فيما بينهم وبين البيئة المحيطة.
- ج- هناك صعوبات تواجه المنظمة وأن مواجهة هذه الصعوبات تتم من خلال الاتصال الوثيق بالبيئة.
- د- البيئة المحيطة بالمنظمة تحتوى على درجة معينة من التعقيد ناتج عن ظهور حاجات ومؤثرات جديدة باستمرار من الصعب التحكم فيها في الوقت المناسب وغالباً ما تؤثر طبيعة البيئة عليها.
- هـ- المفاضلة بين منظمة وأخرى سيتوقف على نوعية مواردها وتفاعلها على البيئة المحيطة بها.

(١) رشاد أحمد عبد اللطيف : مؤسسات طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية ، سواهج ، دار الصفا للطباعة الحديثة ، ١٩٩٨ ، ص ص ٣٩ - ٤٣ .

- هذا ويمكن أن تفيد النظرية الايكولوجية (البيئة) في الجوانب الآتية:-
- أ- تحديد أسلوب المشكلات المرتبطة بالبيئة المحيطة بالجمعية ونوعية هذه المشكلات وتاريخ ظهورها.
- ب- التعرف على بناءات القوة بالمجتمع (قيادات شعبية، قيادات تنفيذية، قيادات سياسية، قيادات طبيعية منظمات وهيئات) ومدى تأثير هذه البناءات على البيئة الداخلية للمنظمة أو المجتمع المحلي.
- ج- التعرف على الجوانب التي يمكن التركيز عليها للاستفادة من البيئة في مواجهة مشكلات الجمعية أو العكس.
- د- أن هدف الممارس هو تقوية العلاقات وزيادة الثقة بين الجمعية والبيئة المحيطة بها (المجتمع المحلي).
- هـ- دراسة للمؤسسات والهيئات في المجتمع ووظيفة كل مؤسسة.
- و- دراسة أثر الاختلافات الاقتصادية والاجتماعية المرتبطة بالبيئة على المنظمات وعلاقتها بأفراد المجتمع.
- ز- التعرف على قيم وعادات المجتمع من حيث دراسة طبيعة المناطق وطبيعة المشروعات التي تتلاءم معها .

٢- نظرية التبادل Exchange Theory

تعنى نظرية التبادل شيئاً مهماً لكل شخص ، فالنسبة للسلوكيين فهي تقدم وجهة نظر للتعلم كمصطلح يعمل وفق مبادئ التعليم والتدعيم ، وبالنسبة للاقتصاديين فهي تقدم وجهه نظر للفعل الإنساني والمنظمات كتبادل المنفعة أو القيمة ، وبالنسبة لأصحاب نظرية الصراع فتركز على القوة المفاوضة وبالنسبة للوظيفيين هناك تركيز قوى على العملية المؤسسية وعلى نماذج العلاقات الاجتماعية^(١).

(١) أيان كريب : (ترجمة محمد حسين غلوم : النظرية الاجتماعية) (من بارسونز إلى هابر ماس) سلسلة عالم المعرفة (الكويت ، المجل الوطني للثقافة والفنون والآداب ، العدد ٢٤٤ ، ١٩٩٩) ، صص ١١١-١١٩ .

ويرى "هومانز" أن الأفراد يريدون أن يزيدوا من مصادرهم عن طريق دخولهم في علاقات جديدة ، تلك العلاقات التي سوف تعود عليهم باستثمارات جيدة ، وهناك نماذج جديدة من التنظيمات تختلف بزيادة العائد ، لذا فإن مع التنظيمات التي يمكن خلقها يمكن ضمان مواردها⁽¹⁾.

ويرى (بلاد) أن المنظمات ترتبط ببعضها لأنها سوف تستفيد من هذه الروابط ولكن ليس بالضرورة أن تكون الفائدة متساوية لكل المنظمات ، والروابط الاجتماعية تكون ذات فائدة أو عائد لأسباب مختلفة منها زيادة الخدمات ، الإحساس بالرضا عن تلك المنظمات لما تقدمه من مساعدات للأفراد فالشكر والإحساس بالرضا يعتبر عائداً اجتماعياً⁽²⁾.

ويمكن إيجاز الأسس التي تعتمد عليها هذه النظرية في التالي⁽³⁾.

١- أن الإنسان كائن اجتماعي عقلاني رشيد ويختار من البدائل ما يحقق له أقصى فائدة ممكنة .

٢- أهم نمط للاختيار العقلاني الرشيد ، يتم من خلال عملية الاختيار بين البدائل.

- تعتمد هذه النظرية على مبدأ أنه لا يمكن الحصول على شئ دون مقابل ، فيجب أن يدفع الإنسان مقابل ما يحصل عليه من مميزات أو ٣ مكاسب ٤ ، وقد يكون المقابل أو المميزات أو المكاسب مادية أو غير مادية .

هذا وتستفيد الباحثة من هذه النظرية على فكرة الاعتماد المتبادل بين جمعية سيدات الأعمال وبين المنظمات والهيئات المجتمعية التي تعتمد فيما

(1) Jona Tham H. Tullner : The Structure of sociological theory (USA: The Donsy press, 1978)p.p. 278-280.

(2) Peter. M. Blau "The structure of social Associations" in walter wallace sociological theory (London, Heimang, Educational Books ETD, 1969, p.p. 162-163.

(3) Peter. M. Blau : Exchange and power in social life (N.Y) John wily (1964) p. 88.

بينها على تبادل الخدمات ومن هذا تتوقع المنظمة الحصول على هذه الخدمات كعائد للمشاركة في عملية التبادل .

٣- نظرية النسق System Theory

من التطورات الحديثة في دراسة المنظمات هو النظر إليها كنسق ، حيث أن مفهوم النسق قائم على فكرة التفاعل بين وحدتين أو أكثر وفي إطار علم الاجتماع فإن هذه الوحدات قد تكون (أشخاص ، جماعات ، منظمات ، مجتمعات)^(١).

كما أن النسق كيان متكامل يتكون من أجزاء وعناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف وأنشطة تكون محصلتها النهائية بمثابة الناتج الذي يحققه النسق^(٢).

وتستند فكرة النسق على بعدين هما :^(٣)

- ترابط مجموعة من الأجزاء التي يتألف منها النسق .
 - ميل هذه الأجزاء واتجاهها إلى تحقيق التوازن في العلاقات القائمة بينها .
- ويعتبر النسق المفتوح أكثر الأنساق ملاءمة في مراعاة أهداف الأنساق الأخرى أو المنظمات الأخرى القائمة في المجتمع عند تحديده لأهدافه كنسق مفتوح أو منظمة مفتوحة ومن ثم يكون لديه الاستعداد للتعاون مع المنظمات الأخرى القائمة في المجتمع^(٤).

(١) رشاد أحمد عبد اللطيف : نماذج ومهارات طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية ، (القاهرة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ١٩٩٧) ص ٦٥ .

(٢) على السلمي : اتجاهات جديدة في الفكر التنظيمي ، (الكويت ، وزارة الإعلام ، سلسلة عالم الفكر ، المجلد الثامن ، العدد الرابع ، ١٩٧٨) ، ص ٧٣ .

(٣) سمير نعيم أحمد : النظرية في علم الاجتماع (دراسة نقدية) ، (القاهرة ، بدون ، ١٩٧٧) ص ص ١٨٧ - ٢١٣ .

(٤) هدى بدران : تنظيم المجتمع ، (الجزيرة ، مطبعة المليجي ، ١٩٦٩) ص ٢٣٨ .

ولهذا يجدر الإشارة إلى خصائص الأنساق المفتوحة التي تتلخص فيما

يلي: ^(١)

- ١- المدخلات **Inputs** : وذلك لأن كل نسق مفتوح لا بد أن يستمد طاقته من بيئته الخارجية فهو يعتمد على هذه البيئة ، وبينه وبينها علاقات تبادلية .
 - ٢- الأنشطة الداخلية **Thraughputs** : حيث يتم معالجة الطاقة والموارد المتاحة بهدف تحويلها إلى الناتج الذي يهدف النسق إليه .
 - ٣- مخرجات **Outputs** : كل نسق مفتوح له مخرجات تعد نتيجة للأنشطة الداخلية للنسق .
 - ٤- دورات النشاط : ويعنى أن النسق المفتوح لا بد له من الاستمرار لنشاطه .
 - ٥- التحلل السلبي : وتنتج هذه العملية من الاضمحلال وسوء التنظيم للنسق، وإذا أراد النسق أن يظل صحيحاً فعليه أن يتلاشى حدوث هذه العملية.
 - ٦- مدخلات المعلومات : ويقصد بها (الرجوع السلبي) فالمنظمات الأهلية باعتبارها أنساق مفتوحة لا بد لها أن تستورد (بجانب الطاقة) المعلومات عن إنجازاتها والتي تفيد في تعديل مسيرتها .
 - ٧- الحالة المستقرة والتوازن الحركي : وهذا لا يعنى أن النسق لا يتغير ، فالنسق يجب أن يتغير عندما تتغير بيئته .
- ومن هذا فإن على الجمعية باعتبارها نسق مفتوح عليها أن تتغير طبقاً للظروف المحيطة بالمجتمع حيث يعتبر المجتمع (المدخلات) ، وتحول هذه الطاقة ليستفيد منها المجتمع (المخرجات)

(١) خالد مجاهد أحمد السيد : خصائص العلاقة بين جمعيات تنمية المجتمع المحلى وأجهزة مديرية الشؤون الاجتماعية وارتباطها بتفعيل برامج ومشروعات التنمية المستدامة ، رسالة دكتوراه ، غير منشورة كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ٢٠٠٨ ، ص ١٧٩ - ١٨٠ .

٤ نظرية المنظمات الاجتماعية Social Organizations Theory

أثبتت البحوث والدراسات أن التنظيمات الاجتماعية تتكون نتيجة لتفاعل الإنسان بيولوجيا بالنواحي الثقافية ، فتتكون شخصيته الاجتماعية ، وهذا يؤدي إلى وجود ضبط اجتماعي نتيجة لتفاعل النواحي الثقافية بالنواحي الشخصية .

وما يلزم هذه الدراسة من هذه النظرية هو المنظمات والخواص المشتركة التي تدفع هذه المنظمات إلى التعاون وهي^(١) .

١- استيراد الطاقة :- حيث أن المنظمات الاجتماعية تحصل على موارد متجددة من الطاقة عن طريق المنظمات الأخرى .

٢- التحويل الداخلي : يعنى أن المنظمة تنتج منتجات جديدة أو تقدم خدمة ، كل هذا يقتضي نوعاً من إعادة تنظيم المدخلات.

٣- المخرجات : فالأنساق المفتوحة تصدر إنتاجاً معيناً للبيئة سواء عقولاً متفتحة أو إقامة المنشآت والكباري ...

الخاصية السادسة :

تتم عملية المساعدة فى ضوء مراعاة الثقافة المجتمعية بما تتضمنه من جوانب مادية وأخرى معنوية متضمنة (القيم - المعايير - العادات - التقاليد - الأعراف - القانون)^(٢) .

وهذا ما تتضمنه هذه الدراسة حيث تراعى الباحثة الثقافة المجتمعية لمحافظة كفر الشيخ بما فيها (قيمها - معاييرها - عاداتها - تقاليدها ...)

(١) انظر- رشاد أحمد عبد اللطيف : نماذج ونظريات ممارسة تنظيم المجتمع ، (القاهرة ، دار المهندس للطباعة ، ٢٠٠٣) ، ص ص ٧٨-١٣٠ .

- رشاد أحمد عبد اللطيف : إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية ، (الجزيرة ، مطبعة العمرانية للأوفست ، ١٩٩٨) ، ص ص ٢٩٣ - ٣٠٥ .

(٢) ماهر أبو المعاطى وآخرون : المرجع السابق ذكره ، ص ص ٢٨٨ - ٢٩٠ .

زمراحل وخطوات نموذج المساعدة :

قد سبق التحدث سابقاً أن نموذج عملية المساعدة يعتمد على مجموعة من الخطوات والمراحل المرتبطة ببعضها البعض والتي تؤدي منطقياً إلى تحقيق أهداف عملية المساعدة ولقد أشارت العديد من الكتابات إلى وجود صور مختلفة من عملية المساعدة ولكن تتفق جميعها في مضمون كل خطوة وسوف تعرض الباحثة بعض من صور عملية المساعدة ومنها .

يرى (Spergl) أنها خطوات أساسية تتضمن ما يلي :^(١)

- تحديد المشكلة وعواملها الموضوعية المؤثرة فيها .
- تحليل الموقف ووضع الأهداف .
- التخطيط لتدخل المهني وتحديد إجراءات وبرامج العمل .
- التقويم .
- وأشارت زينب أبو العلا إلى عملية المساعدة في بيان مراحلها على النحو التالي:-^(٢)

- مرحلة البداية .
- مرحلة العمل .
- مرحلة النهاية .

وبعد هذا العرض فإن مراحل نموذج المساعدة هي^(٣)

العملية الأولى : التقدير وتحديد الموقف الاشكالي.

العملية الثانية : تحديد أهداف لتدخل لمواجهة الموقف .

(1) Trvin Spergel : Social planning and community organization, In, Encyclopedia of social work, vol 12, N.Y, 1987 P. 129.

(٢) زينب حسين أبو العلا : نحو دور مقترح لأخصائي خدمة الفرد مع مريض الإيدز،(المؤتمر العلمي الثالث كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة القاهرة ، فرع الفيوم ، من ٢١-٢٣ مارس ١٩٩١) ، ص ٢١٦ .

(٣) ماهر أبو المعاطي وآخرون : الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية المسنين ، مرجع سبق ذكره ، ص ص ٢٩١ - ٣٤٩ .

العملية الثالثة : صياغة التعاقد أو الاتفاق .

العملية الرابعة : اختيار الأساليب للتدخل المهني وتنفيذها .

العملية الخامسة : التقويم وإنهاء التدخل المهني .

العملية الأولى : التقدير وتحديد الموقف الاشكالي :

ويقصد به العملية التي يقوم بها الأخصائى الاجتماعى من أجل التحديد الفعلى للعوامل والأسباب التي أدت إلى حدوث المشكلة وذلك من خلال الالتزام بالتحليل المنطقى للمعلومات وتحليلها وكيفية الحصول على المعلومات الحقيقية عن طبيعة المشكلة وكيفية تنظيمها وتحليلها منطقياً للوصول إلى تحليل دقيق لموقف العميل والمشكلة^(١).

ويتضمن عملية التقدير

أ - تحديد المشكلة وصياغتها .

ب- تحديد نقاط القوة والضعف .

ج- تحديد الأولويات.

العملية الثانية: تحديد أهداف التدخل لمواجهة الموقف :

حيث تعتبر دليل لكل من الأخصائى والعمل لقياس مدى التقدم فى خطوات التدخل حيث توجه كلاً منهما نحو تحقيق التغيير المطلوب ويتم فيها الاختيار الأنسب للاستراتيجيات والأدوات للقيام بالتدخل المهني المطلوب^(٢).

(١) سامية عبدالرحمن همام : معوقات التقدير فى خدمة الفرد ، دراسة ميدانية مطبقة على المجال المدرسى (المجلة علمية فى الدراسات الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، العدد السادس عشر ، الجزء الثانى ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ٢٠٠٤م) ، ص ص ٩٠٠ - ٩٠٢

(٢) حمدى محمد منصور : نموذج عملية المساعدة فى خدمة الفرد (النظرية - الممارسة) ، (القاهرة ، مطبعة مدحت للنشر بالعباسية ، ١٩٩٢) ، ص ص ٢٥ - ٢٦ .

العملية الثالثة : صياغة التعاقد :

حيث تتضمن الاتفاق بين الممارس العام وأنساق التعامل حول الخطوات المستقبلية للتدخل المهني متضمناً الأهداف والوقت الملائم واللازم لتحقيقها والمسئوليات والمهام المتفق عليها ويتضمن عدة مراحل هي :^(١)

أ- مرحلة الاستطلاع والتفاوض . ب- المرحلة الأولية للتعاقد

ج- المرحلة الاتفاق

العملية الرابعة : اختيار الأساليب المناسبة للتدخل وتحديد الاستراتيجيات:

حيث يقصد بها مجموعة من الخطط التي تنفذ بموجب تكتيكات متعددة يتم التخطيط لتحديدتها لتحقيق عملية المساعدة حيث تتطلب (تحديد واختيار الوحدات التي يتألف منها التدخل المهني ، تحديد المناطق المطلوب إحداث التغيير والتعديل فيها . تحديد عناصر الاستراتيجية المخطط لاستخدامها ويتم تحديد البدائل الاستراتيجية وتوصيفها والمهام الواجب تنفيذها لتنفيذ الاستراتيجيات وكذلك المداخل العلاجية التي يجب التعامل معها^(٢) .

العملية الخامسة : التقييم وانهاء التدخل:

حيث يعرف التقييم بأنها (تقدير جدوى وفاعلية جميع العمليات التي تصمم لمساعدة أنساق التعامل في تحقيق أهدافهم وتحليل نوعية العلاقات القائمة وقياس النتائج وإحداث التغيير في الأهداف والأساليب بما يسمح بالتنمية المستمرة في أساليب التدخل المهني^(٣) .

(١) ماهر أبو المعاطي وآخرون : الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية المسنين ، مرجع سبق ذكره ، ص ٣١٧ .

(٢) Whittaker, Jamer: Social treatment, Approach to interpersonal helping N.Y. Aldine publishing Co. 1984, p.240

(٣) يحيى حسن درويش : معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية ، (القاهرة ، الشركة المصرية العالمية للنشر ، ١٩٩٨) ، ص ١٦٣٠ .

أما عملية الإنهاء هى عبارة عن إنهاء الصلة بين أنساق التعامل وبين الممارس العام خلال مجموعة من الإجراءات المنظمة وذلك بعد تحقيق الأهداف المتفق عليها ، وهى ما تم الاتفاق عليها فى العقد المبرم بينهما^(١).

ثامنا : أنساق ومستويات التعامل من منظور الممارسة لزيادة فعالية جمعية سيدات الأعمال:-

يتعامل الممارس العام مع العديد من الأنساق حيث لا يقتصر عمله فى التعامل مع نسق واحد بل يتعدى ذلك بالتعامل مع كافة المستويات المحيطة به مع التركيز على التفاعلات والعلاقات القائمة بين نسق العميل وكافة الأنساق الأخرى خاصة المؤثرة أو المتأثرة بالموقف الاشكالى . وبالرغم من أن الممارس العام قد لا يتعامل مع جميع الأنساق مرة واحدة إلا أنه يتم إعداده لممارسة دوره فى العمل مع كافة تلك الأنساق على أساس قاعدة مشتركة من القيم والمعرفة والمهارات التى ترتبط بطبيعة الممارسة العامة مع تلك الأنساق^(٢).

ولقد حددت كلا من (ألين بنكسن وأن مبناهان Allen pincus & Anne Minahen) أربعة أنساق رئيسية يتم التركيز عليها فى ممارسة الخدمة الاجتماعية عندما يعمل الأخصائى الاجتماعى مع العملاء ولصالحهم وتلك الأنساق هى .

الأول: نسق محدث التغيير (نسق التغيير) The change Agent system
ويعرف على أنه الممارس العام حيث يستخدم نسق محدث التغيير لوصف مختلف الأخصائيين الاجتماعيين الذين يقدمون المساعدة بتخصصات مختلفة وغالباً ما يتكون من الأخصائى الاجتماعى المحدث الأساس للتغيير

(١) ماهر أبو المعاطى وآخرون : الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية فى مجال رعاية المسنين، مرجع سبق ذكره ، ص ٣٣٥ .

(٢) ماهر أبو المعاطى على : الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية (أسس نظرية - نماذج تطبيقية) ، (القاهرة مكتبة زهراء الشرق ، ٢٠٠٣) ، ص ٧٥ .

ويعرف بأنه ذلك الشخص المهني الذي يتم إعداده فى إطار أسس معرفية ومهارية وقيمة يتوفر لديه الكفاءة فى العمل مع مختلف الأنساق سواء أفراد أو أسر أو جماعات أو منظمات أو مجتمعات لمساعدتها على إشباع احتياجاتها ومواجهة مشكلاتها^(١).

الثانى: نسق العميل The chent system

ويشمل نسق العميل : المستفيدين الذين سيتم إقرار الخدمات لهم ومتلقى الخدمات وهم أفراد أو أسر أو جماعة أو منظمة أو مجتمع يتعامل معه الأخصائى الاجتماعى ويكون فى موضع الاستفادة من جهوده المهنية .

الثالث: نسق الهدف أو المستهدف The target system

ويشمل أولئك الذين يريد نسق التغيير أن يؤثر فيهم لكى يحقق التغيير المستهدف^(٢) بحيث يكون إحداث التغيير فى نسق العميل ليس له معنى بدون التغيير فى هؤلاء الذين يشملهم نسق الهدف .

الرابع: نسق العمل (أو الفعل) The Action system

ويشمل كل هؤلاء المشتركين لإحداث التغيير بما فيهم الإخصائى الاجتماعى (محدث التغيير) والذى يتعامل معهم ومن خلالهم لإنجاز أهدافه للتأثير فى نسق الهدف الذى يسهم بشكل إيجابى فى إحداث التغيير^(٣) . ولكى يحدث التغيير من التعامل مع هذه الأنساق يجب مراعاة

(١) ماهر أبو المعاطى على : الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية فى المجال التعليمى ، الكتاب الثامن عشر ، (القاهرة ، مكتبة زهراء الشرق ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٢) ، ص ١٥٣ .

(٢) حمدى البخشوانجى وآخرون : ممارسة الخدمة الاجتماعية فى المدرسة ، (الإسكندرية ، المكتب الجامعى الحديث ، ٢٠٠١) ، ص ٢٨٢ .

(٣) نظيمة أحمد سرحان وآخرون : الخدمة الاجتماعية فى المجال العمالى ومجال حماية البيئة ، الكتاب الثانى ، (القاهرة ، دار المهندس للطباعة ، ٢٠٠٤) ، ص ٤٠٩ .

العوامل الآتية: (١)

العامل الأول : النسق الذى يعرف المشكلة : حيث يكتشف وجود المشكلة لأنه فى معظم المواقف يحتوى النسق على الدوافع والحوافز وتتوفر لديه الرغبة فى مواجهة المشكلة .

العامل الثانى : النسق الذى توجد أو تكمن فيه المشكلة (أين تقع المشكلة).

العامل الثالث : تحديد النسق التى تحدث فيه التغييرات لتحقيق عملية المساعدة أو الحد من المشكلة أى تحديد أسباب المشكلة .

العامل الرابع : تحديد أفضل الأنساق من حيث قدرتها على إحداث التغيير المرغوب فيه و المستهدف.

تاسعا : طرق وأساليب الممارسة على مستوى الوحدات:

هناك أساليب للممارسة سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة وأيضاً أساليب الممارسة على مستوى الوحدات الصغرى والوسطى والكبرى وسوف يتم توضيح ذلك بإيجاز .

١- على مستوى الوحدات الصغرى (ضيقة النطاق) Micro level practice
تشتمل تلك الطرق والأساليب العمل مع الأفراد بطريقة خدمة الفرد (العمل مع الأفراد)

Social work with individual

وتتصف الممارسة هنا بأنها ممارسة إكلينيكية (الممارسة المباشرة)

٢- الممارسة على مستوى الوحدات الوسطى Mezzo level practice

(١) ماهر أبو المعاطى على : الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية فى مجال رعاية

الشباب ، (القاهرة ، مكتبة زهراء الشرق ط ١ ، ٢٠٠١) ، ص ١٨٣ .

وهى أقل ارتباطاً من المستوى (Micro) وتكون فى شكل جماعات داخل منظمات أو مؤسسات.

٣- الممارسة على مستوى الوحدات الكبرى Macro level practice

وهى ممارسة مرتبطة بالعمل على مستوى الوحدات الكبرى وترتبط بالتخطيط الاجتماعى وتنظيم المجتمع وهناك يتعامل الأخصائى الاجتماعى كمساعد لهذه الأنساق (أنساق العمل المجتمعى) المكونة من الأفراد والجماعات والمنظمات للتعامل مع المشكلات الاجتماعية ومن الملاحظ أن الأخصائى الاجتماعى هنا يعمل كوكيل للتغيير^(١).

أما عن أنساق التعامل فى هذه الدراسة فهى كالآتى :-

١- نسق محدث التغيير :

ويستخدم (نسق محدث التغيير) لوصف مختلف الأخصائين الذين يقدمون المساعدة بتخصصات مختلفة وغالباً ما يتكون من الأخصائى الاجتماعى المحدث الأساسى للتغيير الذى يعمل داخل نطاق عمل الجمعية حيث يتعامل مع باقى العاملين فى الجمعية وكذلك المستفيدين .

٢- نسق العميل :

وهم المستفيدون من الخدمة سواء كان هذه الاستفادة مباشرة أو غير مباشرة ويشمل نسق العميل فى الدراسة الحالية :

أ- النسق الجماعى : ويتمثل فى جماعات المستفيدين من خدمات الجمعية وهم القائمين بالمشروعات الصغيرة ولديهم مشروعات تواجه تعثر.

- ويشمل أيضاً النسق الجماعى : جماعة العاملين بالجمعية وأعضاء مجلس الإدارة التى تحاول الباحثة رفع مستواهم من مستوى إلى مستوى.

ب- النسق المؤسسى : وتتمثل فى جمعية سيدات الأعمال (محل الدراسة) من خلال رئيس مجلس إارة الجمعية وأعضاء مجلس الإدارة بها واللوائح

(1) Dean H. Hepworth and others: Direct social work practice theory and skill (U.S.A.) , Brooks/ cole thomson kearning 2002) p. 15.

والقوانين المنظمة لطبيعة عمل المؤسسة ، وكذلك مجموعات المؤسسات التي تدعم برنامج القروض مثل (الصندوق الاجتماعى للتنمية).

ج- النسق المجتمعى : ويتمثل فى الأجهزة والمؤسسات المجتمعية التى من الممكن أن تساهم فى مساعدة جمعية سيدات الأعمال فى مساعدة أصحاب المشروعات وتتضمن (الصندوق الاجتماعى للتنمية، المجلس القومى للمرأة - الغرفة التجارية، نقطة التجارة الدولية، الهيئة العامة لمحو الأمية، مركز الدعم التكنولوجى، جمعية الأسر المنتجة ...)

ويمكن اعتبار هذه المؤسسات أنساق معاونة لتحقيق أهداف الجمعية.

٣- نسق الهدف : ويقصد به الشخص أو الأشخاص أو الجماعات أو المنظمات المراد التأثير فيهم من أجل صالح المستفيدين وكذلك لتحقيق الهدف من برنامج التدخل المهنى ويتمثل نسق الهدف فى هذه الدراسة فى العاملين القائمين بالعمل داخل الجمعية، كذلك المستفيدين وهم القائمين بالمشروعات الصغيرة ، وكذلك الهيئات والمنظمات التى من الممكن أن تقدم خدمات للجمعية .

٤- نسق الفعل : ويشمل نسق الفعل الأخصائين الاجتماعيين والعاملين بالجمعية وأيضاً جميع الأجهزة التى من الممكن أن تساعد المستفيدين .

عاشراً: الأدوار المهنية للممارس العام لزيادة فعالية الجمعيات الأهلية :

هناك مجموعة من الأدوار المهنية التى يمكن أن يقوم بها الممارس العام ، والتي أيضاً من خلال المساهمة فى زيادة فعالية عمل الجمعيات الأهلية (جمعيات سيدات الأعمال).

١- المنسق Co-ordinator

وهو قيامه بالتنسيق بين جهوده كمهنى مسئول عن التغيير بالنسبة
لأنساق العملاء الذين يتعامل معهم وممثل المؤسسة عن تقديم خدمات للعملاء
وجهود غير من المهنيين وهو الذى ينسق أيضاً بين جهود العديد من المنظمات أو
المؤسسات معاً لمواجهة مشكلة نسق عميل ما^(١).

ونلاحظ فى هذا الدور أن طبيعة العمل مع الجمعيات تتطلب التنسيق
بين جهود أكثر من جهة وذلك لمساعدة العاملين الوصول إلى مستوى معين من
المعارف والخبرات وكذلك مساعدة المستفيدين من خلال التنسيق بين عدد
من المؤسسات لتقديم خدمات للجمعية وكذلك المستفيدين من خدماتها .

٢. الإداري Adminsitrative

وهى تلك المهام التى يقوم بها الممارس عندما يشغل أحد المراكز
الإدارية وهى تهدف إلى تحقيق التفاعل بين العاملين ويتطلب ذلك الدور أن
يكون لدى الممارس العام المهارات والخبرات فى النواحي الإدارية المختلفة^(٢).
وفى هذا الدور يساعد الجمعية على توفير الامكانيات الإدارية
اللازمة وتوزيع المسئوليات عليهم وتنظيم الإشراف ومساعد وتنظيم عمل
اللجان بالجمعية ومساعدة مجلس الإدارة على القيام بمسئوليته وتنسيق العمل
مع الهيئات والمنظمات الأخرى لمساعدة الجمعية .

٣. المساعد Helper

ويقصد بها مساعدة أنساق العملاء فى الحصول على الخدمة
وكذلك مساعدة الأنساق المستفيدين على اتخاذ قراراتهم واستثمار
إمكاناتهم ومواردهم وذلك لضمان تحقيق أهدافهم^(١).

(١) ماهر أبو المعاطى على : الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية فى مجال رعاية
الشباب ، مرجع سبق ذكره ، ص ص ٣٠٣ - ٣٥٠ .

(٢) أشرف محمود غيث : التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتنشيط دور الجمعية
المصرية لتشجيع الصناعات الصغيرة لخريجي الجامعات ، رسالة دكتوراه غير
منشورة ، (جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ، ١٩٩٢) ، ص ٣١٠ .

وفى هذا الدور يقوم الممارس العام بمساعدة العاملين داخل الجمعية على تنظيم أنفسهم وتنظيم العمل داخل الجمعية وأيضاً مساعدة القائمين بالمشروعات الصغيرة على معرفة أوجه القصور للقيام بهذه المشروعات وإمدادهم بالخبرات لمساعدتهم للوصول إلى ربحية عالية .

٤- المستشار Counselor

وهو من يقدم الإرشاد للعملاء وهو الذى يقدم المشورة والأفكار والاقتراحات لجماعة معينة أو منظمة معينة وذلك لمساعدتهم فى التغيير^(٢) . ويساعد الممارس العام الجمعية فى تقديم الأفكار المتعلقة بطبيعة عمل الجمعية من حيث تنظيم طبيعة العمل بها وكذلك مساعدة القائمين بالمشروعات فى تقديم حلول لمساعدتهم على تخطى مشكلات المشروعات الصغيرة .

٥- المعلم Educator

وفى دور المعلم يقوم الأخصائى بتعليم العملاء بعض المهارات وكذلك إمدادهم بالمعلومات المناسبة عن طبيعة الموقف وتقديم النصح والمشورة^(٣) . وفى هذا الدور يقوم الممارس العام بتزويد الجمعية بالأساليب التى تساعدها على القيام بدورها على أكمل وجه وكذلك تزويدها ببعض الأساليب التى تمكنها من العمل بكفاءة وتعليم العاملين والمستفيدين ببعض الخبرات التى تمكنهم من تطوير أسلوب العمل لديهم.

٦- الممكن Enabler

(١) عبدالعزيز فهمى النوحى : الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية (عملية حل المشكلة ضمن إطار نسق أيكولوجى) ، (القاهرة ، ط ٢ ، دار الأقصى للطباعة ، ٢٠٠١) ص ١٠٢ .

(2) Karen Asman & Graftan H. Hull. Op.cit, p: 77- 137.

(3) Malcom Payne : Modern social work theory , Acnitical, Introduction, (London , Macmillan Education (TD, 1991). P. 148.

وفى هذا الدور يقوم الممارس بتنمية قدرات العملاء على فهم بيئاتهم وتنمية القدرة على عمل مختلف اختبارات وتحمل مسؤولياتها وكذلك الحصول على توزيع متساوى للموارد والقوة بين مختلف جماعات المجتمع^(١).
وبالنسبة للدراسة الحالية فنجد أن دور الممكن هو تمكين العاملين بالجمعية فى المستويات التالية تمكين (المعارف ، تشكيل لجان ، معارف خاصة بالمستويات الإدارية ، بالأدوار ، بكيفية تكوين ملف لكل مستفيد وكذلك تمكينهم مهارياً من خلال إكسابهم بعض المهارات (مهارة العمل الفريقى - الاجتماعات وكذلك تقسيم العمل والاتصال ...)
وبالنسبة للمستفيدين (تمكينهم من خلال زيادة معرفتهم بطبيعة القرض وأجرائه وكذلك من خلال إكسابهم (طريقة إجراء دراسات الجدوى الصحيحة ، وكذلك إكسابهم المعرفة المتعلقة بإجراءات حل المشكلات التى تواجههم داخل مشروعاتهم)

٧. الوسيط Broker

وفيه يتم ربط المؤسسة بمؤسسات المجتمع المتنوعة لتساعدها على تقديم خدماتها بفاعلية حيث يربط بين الإنسان والموارد المتاحة حيث يلعب دور الوسيط بين أفراد المجتمع والموارد والخدمات التى يحتاجونها ولا يعلمون عن أماكن توفرها وكيفية الاستفادة منها^(٢).

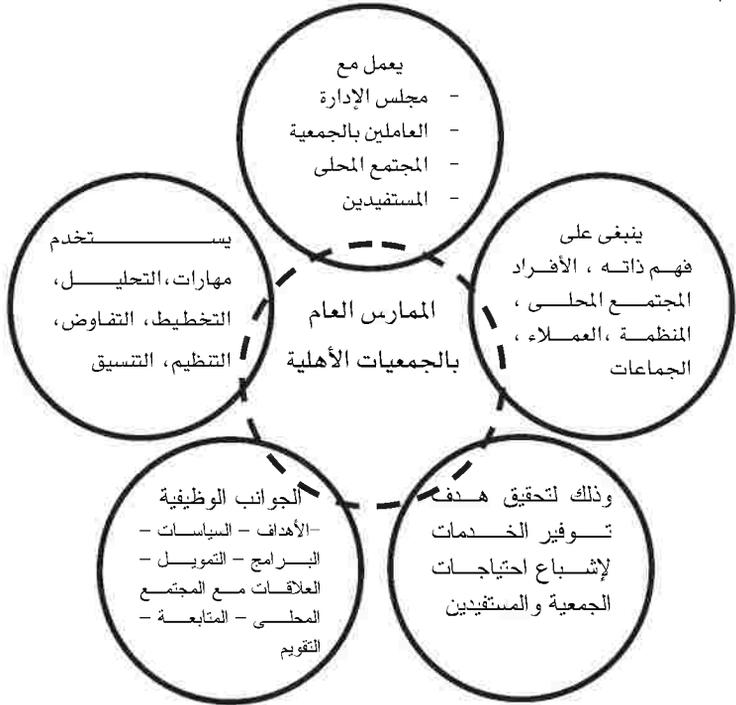
(1) Charles Zastrow: Introduction to social work and social welfare Empowering people, 8th edition (U.S.A. thomson Brooks, cole, 2004)p. 22.

(٢) عبدالمحسن فهد السيف : أدوار ومهام الأخصائى الاجتماعى فى المجال الطبى ، دراسة ميدانية بالمستشفيات الحكومية بمدينة الرياض ، بحث منشور ، (مجلة الدراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، جامعة حلوان ، العدد السابع ، ١٩٩٩) ص ٢٢٤ .

وفى هذا الدور يقوم الممارس العام بتوصيل احتياجات المستفيدين إلى الجمعية سيدات الأعمال لتوضيح ما تحتاجه من خدمات ومساعدات وأيضاً الربط بين احتياجات المستفيدين والجمعية وبين الهيئات والمنظمات الخارجية .

٨ كموصل بالخدمات Mediator

وهو شخص يقوم بدوره كوسيط بين حصول أفراد على الخدمات من المؤسسات الاجتماعية^(١) وفى هذا الدور يساعد الممارس العام فى الوصول إلى خدمات المجتمع بما يحتويه من مؤسسات وهيئات تساعد الجمعية أو المستفيدين فى الوصول إلى خدمات المجتمع ولم يكن على علم بها من قبل . ومن هذا تستطيع أن توضح شبكة العلاقات التى يعمل من خلال الممارس العام داخل الجمعيات الأهلية :-



(1) Karen Ashman & Grafton. H. Hum : op cit p. 29.

شكل رقم (١٤) يوضح العلاقة المتبادلة بين ما ينبغي فهمه ووعيه من جانب الممارس العام وبين خبيعة عمل الجمعيات الأهلية.
خاتمة:-

تعتبر الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية إحدى الاتجاهات الحديثة فى ممارسة المهنة، والذي يمكن من خلالها التعامل مع مشكلات العملاء بمنظور أوسع، والعمل مع مختلف أنساق العملاء، لذا سوف يتناول هذا الفصل مجموعة من القضايا والموضوعات المرتبطة بالممارسة العامة والتدخل المهني فى الخدمة الاجتماعية حيث يبدأ الفصل بلمحة تاريخية عن جذور الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية ثم عرض مفهوم الممارسة العامة، وعرض لخصائص الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية بالتطبيق على جمعية سيدات الأعمال ثم عرض تاريخ ونشأة التدخل المهني فى الخدمة الاجتماعية، وتعرضت الباحثة لعرض أهداف برنامج التدخل المهني، وما هى الأسس الذى تقوم عليها الممارسة العامة لتحقيق أهداف التدخل المهني، ثم عرض لنموذج المساعدة الذى تقوم عليه الدراسة الحالية وعرض لأنساق ومستويات التعامل من منظور الممارسة العامة، وعرض للطرق والأساليب الممارسة على مستوى الوحدات المختلفة، وعرض للأدوار المهنية للممارس العام لزيادة فعالية الجمعيات الأهلية.