



عمادة الدراسات العليا
معهد التنمية المستدامة
جامعة القدس

نحو برنامج تدريبي للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل في ضوء
احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم

أماني محمد عيسى سراحنة

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1430 هـ / 2009 م

نحو برنامج تدريبي للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل في ضوء
احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم

إعداد:

أماني محمد عيسى سراحنة

بكالوريوس علوم تنمية اقتصادية واجتماعية من جامعة القدس (أبو ديس)

المشرف: د. طلعت أبو رجب التميمي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في التنمية الريفية
المستدامة - مسار بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية - معهد التنمية
المستدامة - جامعة القدس

1430هـ / 2009 م



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
معهد التنمية المستدامة

إجازة الرسالة

نحو برنامج تدريبي للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل في ضوء احتياجاتهم التدريبية
من وجهة نظرهم

اسم الطالبة: أماني محمد عيسى سراحنة
الرقم الجامعي: 20610007

المشرف: د. طلعت أبو رجب التميمي

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: / / من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم
وتوقيعاتهم:

1	رئيس لجنة المناقشة:.....	التوقيع.....
2	ممتحنا داخليا:.....	التوقيع.....
3	ممتحنا خارجيا:.....	التوقيع.....

القدس - فلسطين

1430 هـ / 2009 م

الإهداء

إلى والدي العزيزان اللذان كانا وراء هذا الانجاز

إلى إخوتي وأخواتي الأحباء

أقدم هذا العمل المتواضع

أمني محمد عيسى سراحنة

إقرار:

أقر أنا معد الرسالة بأنها قدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الرسالة، أو أي جزء منها، لم يقدم لنيل درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

التوقيع:

(أماني محمد عيسى سراحنة)

التاريخ:

الشكر

أقدم بالشكر الجزيل إلى جامعة القدس - كلية الدراسات العليا - معهد التنمية المستدامة.

كما وأشكر الهيئة التدريسية في جامعة القدس - كلية الدراسات العليا، وخص بالذكر الدكتور الفاضل زياد قنم لما قدمه من تسهيلات لإتمام هذا العمل.

كما أتقدم بالشكر الجزيل للدكتور الفاضل طلعت أبو رجب التميمي الذي رعى هذا العمل ومنحه الكثير من وقته وجهده، فله مني جزيل الشكر وفائق الاحترام والتقدير.

كما وأقدم شكري للأستاذ عايد الحموز على مساعدته لي في إتمام هذا العمل.

كما وأشكر كل من ساهم في انجاز هذا العمل المتواضع.

أماني محمد عيسى سراحنة

المصطلح	التعريف
التدريب	: عملية تهدف إلى معاونة الأفراد على تحسين وتطوير وتنمية خبراتهم ومهاراتهم وقدراتهم وزيادة معلوماتهم (عليوة، 2001). عملية منظمة يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر العاملين من أجل زيادة وتحسين أدائهم وفعاليتهم (صالح، السالم، 2006). وتعرف الباحثة التدريب على انه جهد مخطط يهدف إلى رفع مستوى كفاءة وفاعلية المتدرب في أداء عمله أو مهنته.
البرنامج التدريبي	: الأنشطة المخططة في إطار منظم، تركز على إكساب المهارات وتعميق معرفة المتدربين، وتشمل أيضا جوانب تتعلق بالعلاقات الإنسانية والأساليب التربوية بغرض رفع كفاءتهم والتعامل الناجح مع مجموعات الأفراد الذين سيقومون بتدريبهم (سعيد، 1994). الأداة التي تربط الاحتياجات التدريبية بالأهداف المطلوب تحقيقها من التدريب وبالوسائل التدريبية وبالمادة العلمية مع بعضها البعض بهدف تنمية القوى البشرية من أجل تحقيق أهداف المنظمة (ياغي، 1996). وتعرف الباحثة البرنامج التدريبي لهذه الدراسة بأنه مجموعة من الإجراءات والأنشطة المخطط لها، من أجل تحقيق هدف معين ألا وهو تطوير أداء الأخصائيين الاجتماعيين في ضوء احتياجاتهم التدريبية في فترة زمنية محددة.
الاحتياجات التدريبية	: عملية منظمة لتحديد الأهداف ومعرفة العلاقة بين ما هو موجود وبين الحاجة المرغوب بها مع وضع أولويات للعمل (توفيق، 2005). مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في معارف العاملين في المؤسسة ومهاراتهم واتجاهاتهم بغرض تعديل سلوكهم أو تطويره أو استحداث السلوك المطلوب، وذلك للقضاء على نواحي القصور في أدائهم وزيادة فعاليتهم في العمل (الخطيب، 1989). وتعرف الباحثة الاحتياجات التدريبية لهذه الدراسة بأنها مجموعة التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات ومهارات

وخبرات الأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل، لجعلهم قادرين على أداء مهماتهم بكفاءة عالية.

الأخصائي الاجتماعي : خريج مدارس الخدمة الاجتماعية بدرجة البكالوريوس أو الماجستير، والذي يستخدم علمه ومهاراته في سبيل توفير الخدمات الاجتماعية للأفراد والأسر والجماعات والمجتمعات والمنظمات (نيازي، 2000).
شخص مهني يحمل درجة علمية في الخدمة الاجتماعية، وعليه تقع مسؤولية تأدية مختلف الخدمات المهنية للعملاء من خدمات علاجية وتنشئة اجتماعية بالإضافة إلى الخدمات التثموية (جبل، وآخرون، 1997).

وتعرف الباحثة الأخصائي الاجتماعي بأنه الشخص الحاصل على شهادة علمية في الخدمة الاجتماعية، ويعمل على توفير الخدمات الاجتماعية للفرد والأسرة والمجتمع.

المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى تصميم مقترح برنامج تدريبي للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل في ضوء احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم، إضافة إلى تعرف اثر الجنس والحالة الاجتماعية والعمر والمؤهل العلمي والتخصص والمؤسسة وسنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية التي شارك بها الأخصائيين الاجتماعيين على تقديرات أفراد العينة لاحتياجاتهم التدريبية، كما وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على نقاط الضعف ونقاط القوة للبرامج التدريبية التي قدمت للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل. ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لمناسبه لطبيعة الدراسة، كما وقامت ببناء أداة الدراسة بالاستناد إلى الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة، وتكونت الأداة من (41) فقرة موزعة على مجالات الدراسة، وهي (مجال الاحتياجات التدريبية ويتكون من 30 فقرة موزعة على بعد الكفاءة الإدارية وبعد الكفاءة التخصصية وبعد الكفاءة العامة) و (مجال نقاط ضعف البرامج التدريبية ويتكون من 11 فقرة)، كما وقد اشتملت أداة الدراسة على سؤال مفتوح للتعرف على نقاط قوة البرامج التدريبية السابقة التي قدمت للأخصائيين الاجتماعيين.

وللتأكد من صدق أداة الدراسة فقد تم عرضها على عدد من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص، كما وتم التحقق من ثبات الأداة بطريقة الاتساق الداخلي بحساب معامل الثبات كرونباخ ألفا، حيث بلغت الدرجة الكلية لمعامل الثبات للاحتياجات التدريبية (0.97)، اما بالنسبة لمجال نقاط ضعف البرامج التدريبية فقد بلغت (0.80)، وبذلك فالأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات. تألفت عينة الدراسة من (150) أخصائي اجتماعي وأخصائية اجتماعية من العاملين في المؤسسات الحكومية والدولية والأهلية في محافظة الخليل، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية.

تم تحليل معلومات الدراسة باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد العينة واستجاباتهم على الاستبانة، وقد فحصت فرضيات الدراسة عن طريق اختبار (ت)، وتحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه، ومعامل الثبات كرونباخ ألفا، وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وبينت نتائج الدراسة أن أهم الاحتياجات التدريبية لدى الأخصائيين الاجتماعيين تمثلت في بعد الكفاءة التخصصية، يليه بعد الكفاءة العامة، وأخيرا بعد الكفاءة الإدارية. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تعزى لمتغيرات الجنس

والتخصص والمؤسسة، كما وأظهرت أيضا وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى α ($0.05 \geq$) في متوسطات الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية والعمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية التي شاركوا فيها.

وقد أظهرت النتائج وجود عدد من نقاط الضعف للبرامج التدريبية، جاء في مقدمتها (زمن البرنامج التدريبي غير كافي لتغطية محتويات التدريب) ثم (التركيز على النواحي النظرية أكثر من النواحي العملية). كما وأظهرت أيضا وجود عدد من نقاط القوة للبرامج التدريبية من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين تمثلت في وجود تفاعل بين المدربين والمشاركين، وان المدرب يملك مهارات كبيرة. وتوصلت الباحثة في نهاية هذه الدراسة إلى تصميم مقترح برنامج تدريبي للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل في ضوء احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم، ويحتوي البرنامج التدريبي على (14) موضوعا تدريبيا و (14) هدف في مجالات الكفاءة التخصصية والكفاءة الإدارية والكفاءة العامة.

واعتمادا على نتائج الدراسة تقترح الباحثة العمل على إكساب الأخصائيين الاجتماعيين المهارات التدريبية التي يحتاجون إليها، والاستمرار في تطوير المادة التدريبية بما يتلاءم مع تطلعات واحتياجات الأخصائيين الاجتماعيين، كما وتقترح الباحثة تحديد المعوقات ونقاط الضعف التي تواجه تنفيذ البرامج التدريبية من اجل العمل على تذليلها وتعزيز نقاط القوة.

تأمل الباحثة أن تسهم هذه الدراسة في المساعدة على تطوير البرامج التدريبية التي تقدم للأخصائيين الاجتماعيين، ومساعدة المهتمين في عمل دراسات علمية جديدة.

Title: Toward of training program for the social workers in the governorate of Hebron, in the light of their training needs from their point of view

Abstract

This study aimed to design a training program for the social workers in the governorate of Hebron, in the light of their training needs from their point of view, and identifying the effect of the sex and marital status, and the age, and the specialization, and the scientific qualification, and the institution and the years of experience and the number of training courses, on the sample estimates for their training needs, also this study aimed to identify the weaknesses and the strengths of the training programs which are provided to social workers in the governorate of Hebron.

Researcher used the descriptive approach to the relevance of the nature of this study, and she designed a study instrument, based upon the educational literature, the questionnaire consisted of (41) items, distributed into two areas: training needs and the weaknesses of the training programs, and its also included a question for the power point of the training programs. Validity of the study instrument was sure by offering a number of arbitrators with experience and competence, and the reliability of the study instrument was verified by using internal consistency coefficient Cronbach Alpha consistency, and the reliability coefficient amounted to (0.97) of the training needs, and (0.80) of the weaknesses of training programs. A stratified random sample consisting of (150) female and male social workers which works at government and international and civil institutions.

Data were analyzed by using means and standard deviations to identify the training needs of social workers, the study hypotheses were examined by using (T) test, one-way anova, (Scheffe) test, Cronbach Alpha, by (SPSS). The results of the study showed that the specialist efficiency ranked first in the training needs, followed by the General efficiency, and finally the administrative efficiency. The study showed that there are no significant differences at level ($\alpha \leq 0.05$) in the averages of the training needs of social workers due to the variables of sex, and the specialization, and the institution. The study showed that there are significant differences at level ($\alpha \leq 0.05$) in the averages of the training needs of social workers due to the variables of marital status, and the age, and the scientific qualification, and the years of experience and the number of training courses. The results of the study showed that there are obvious weaknesses and power points in the training programs.

Finally the researcher designed a training program dealing with (14) training topics, and (14) objectives, which related to administrative efficiency and specialist efficiency and General efficiency. Based on the results of the study the researcher suggests to work on giving the social workers the training skills which they need, and to continue on developing the training materials in line with the aspirations and needs of social workers, and working on identifying the weaknesses and power points of the training programs.

Researcher hopes that this study will contribute to assist in developing the training programs that will be provided for social workers, and to assist those who are interested in the work of new scientific studies.

الفصل الأول

أساسيات الدراسة

تناقش الباحثة في هذا الفصل مشكلة الدراسة، وأهميتها، وأهدافها، وأسئلتها، وفرضياتها، ومسوغاتها

1.1 المقدمة

يعد التدريب من القضايا الهامة في تنمية وتطوير أداء المؤسسات، والمؤسسات المتطورة هي التي تستجيب لمتطلبات العصر، وتجعل التدريب عنصرا أساسيا فيها، والتدريب الجيد للعاملين داخل المؤسسات يستدعي أن ينطلق من حاجاتهم التدريبية، وذلك بمعرفة الوضع القائم والوضع المرغوب فيه، وتحديد الفجوة بينهما، وثم العمل على بناء برنامج تدريبي يركز على أهداف واضحة ومحددة تسعى إلى تحقيق الوضع المرغوب فيه، وتعد البرامج التدريبية عملية هامة تسعى المنظمات والمؤسسات إلى التخطيط لها وتنفيذها بما يتوفر لديها من إمكانيات مادية وبشرية.

فالتدريب نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة تتناول معلوماتهم وخبراتهم ومهاراتهم ومعدلات أدائهم واتجاهاتهم مما يجعلهم لائقين للقيام بأعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية (ياغي، 1996).

وتعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية من أهم عناصر العملية التدريبية ويمكن النظر إليها كأساس للتدريب الناجح الفعال، لما لها من دور في المساعدة على الأداء المحسن وتحقيق الأهداف الأساسية للعملية التدريبية في المنظمات (ياغي، 1993).

وتعرف الاحتياجات التدريبية بأنها مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومهارات واتجاهات الأفراد العاملين في المنظمة لتعديل وتطوير سلوكهم أو استحداث السلوك المرغوب صدوره عنهم والذي يمكن أن يحقق وصولهم إلى الكفاية الإنتاجية في أدائهم والقضاء على نواحي القصور أو العجز في هذا الأداء وبالتالي زيادة فاعليتهم بالعمل (الخطيب، 1995).

وتهدف هذه الدراسة إلى تطوير الأخصائي الاجتماعي من خلال تصميم برنامج تدريبي في ضوء احتياجاته التدريبية، فإن بلوغ الأخصائي الاجتماعي لمستوى عال من الكفاءة في ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية، يرتبط بشكل كبير على قدرته في تنمية مهاراته، وذلك عن طريق الإعداد المهني الجيد ومشاركته في البرامج التدريبية والاستفادة من خبرات الآخرين، حيث تكسبه مهارات جديدة تعزز أدائه في ممارسة مهنته، وبالتالي الرقي بالمؤسسة التي يعمل بها.

2.1 مشكلة الدراسة

إن للتدريب أهمية كبيرة في تنمية الأفراد وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، فعملية التدريب تتكون من مجموعة عناصر وهي، تحديد الاحتياجات التدريبية، ثم تحديد أولويات هذه الاحتياجات، ومن ثم تحديد أنواع التدريب وتعميم البرامج التدريبية، وتحديد الأساليب التدريبية، وتقييم البرامج التدريبية، وكل ذلك من أجل تحسين مناخ العمل ورفع مستوى أداء القوى العاملة عن طريق تنمية مهاراتهم وقدراتهم واتجاهاتهم (الطويل، 1986)، وتعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الأساس في التدريب الناجح والفعال وذلك لأهميتها في المساعدة بتحقيق أهداف العملية التدريبية، حيث يتم تحديد الأفراد الذين هم بحاجة إلى التدريب ونوع التدريب المطلوب والنتائج المتوقعة، وتحديد الاحتياجات التدريبية بشكل غير دقيق وغير واضح وغير مبني على دراسات علمية يؤدي إلى تنفيذ برامج تدريبية لا حاجة لها وبالتالي تكون نتائجها إضاعة للجهد والوقت والمال (ياغي، 1996).

إن الباحثة ومن خلال عملها كأخصائية اجتماعية قد لاحظت عدم الاهتمام بتدريب الأخصائيين الاجتماعيين بالشكل المطلوب، وأن البرامج التدريبية التي تقدم للأخصائيين الاجتماعيين لا تأخذ بعين الاعتبار وجهة نظرهم فيما يحتاجون إليه من تدريب، ولمعرفة ذلك بشكل أكثر دقة فقد قامت الباحثة بعمل دراسة استطلاعية، وذلك بتوزيع استبانة استطلاعية على عينة مكونة من (30) أخصائي وأخصائية، وضمت الاستبانة ثلاثة أسئلة مفتوحة موجهة لأفراد العينة حول مدى تلبية البرامج التدريبية لاحتياجاتهم من التدريب، وما هي احتياجاتهم التدريبية وأولوياتها، وما هي نقاط ضعف البرامج التدريبية التي قدمت إليهم، وبعد تفرغ استجابات أفراد العينة الاستطلاعية ظهر بان

البرامج التدريبية لا تغطي احتياجات الأخصائيين الاجتماعيين من التدريب، وبناء على ذلك فإن المشكلة التي تتصدى لها هذه الدراسة تكمن في معرفة:

" ما البرنامج التدريبي الذي يغطي الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم؟".

3.1 مبررات الدراسة

إن مبررات هذه الدراسة تكمن في الآتي:

- رغبة شخصية كون الباحثة أخصائية اجتماعية.
- عدم قيام البرامج التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بناء على احتياجاتهم التدريبية.
- ضعف البرامج التدريبية السابقة التي تلقاها الأخصائيين الاجتماعيين.
- قلة الدراسات التي تستند إلى آراء الأخصائيين الاجتماعيين في تحديد احتياجاتهم التدريبية، وأولويات هذه الاحتياجات.

4.1 أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تطرحه، حيث تعتبر دراسات تحديد الاحتياجات التدريبية وبناء البرامج التدريبية الأساس في ممارسة العمل التدريبي، فالعملية التدريبية تتضمن سلسلة من الحلقات والحلقة الأولى فيها تحديد الاحتياجات التدريبية، ثم تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها، و ثم تقييم هذه البرامج، وهذا ما تسعى إليه الدراسة من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين وتحديد أولويات هذه الاحتياجات من اجل بناء برنامج تدريبي يلبي الغرض من هذه الدراسة، وتساعد المهتمين في عمل دراسات علمية جديدة.

1.4.1. أهمية الدراسة للباحثة:

تكمن أهمية هذه الدراسة للباحثة في زيادة معرفتها بالتدريب وبعملية تحديد الاحتياجات التدريبية، وتنمية مهاراتها في مجال العمل الاجتماعي كونها أخصائية اجتماعية، وستكون هذه الدراسة تدريباً عملياً لها من اجل القيام بدراسات علمية في المستقبل مهمة في عملها.

2.4.1. أهمية الدراسة العلمية:

تتضح أهمية هذه الدراسة من الناحية العلمية كونها من أوائل الدراسات المتخصصة في بناء البرامج التدريبية وتحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في فلسطين، لذا ترجو الباحثة أن تساهم هذه الدراسة المتواضعة في أن تضيف للمكتبة الإدارية العربية شيئاً مفيداً، وأن تكون مقدمة لدراسات علمية وأكاديمية أخرى.

3.4.1. أهمية الدراسة العملية:

تمثل هذه الدراسة أهمية بالغة للمسؤولين عن تصميم البرامج التدريبية، حيث تسعى هذه الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بشكل موضوعي بعيداً عن الاجتهاد الشخصي، وتحديد أولويات الاحتياجات التدريبية لهم، كما تساعد هذه الدراسة في التعرف على نقاط الضعف ونقاط القوة للبرامج التدريبية التي تم تنفيذها سابقاً، كما تحاول الباحثة أن تصمم برنامجاً تدريبياً للأخصائيين الاجتماعيين في ضوء احتياجاتهم التدريبية.

4.4.1. أهمية الدراسة للأخصائيين الاجتماعيين:

تكمن أهمية هذه الدراسة للأخصائيين الاجتماعيين في تصميم برامج تدريبية لهم في ضوء حاجاتهم التدريبية مما يؤدي إلى إشباعها، الأمر الذي سيساعدهم في إنجاز أعمالهم الوظيفية والمهنية بكفاءة وفاعلية عالية.

5.4.1. أهمية الدراسة للمجتمع:

تكمن من خلال تقديم أخصائيين اجتماعيين مدربين يمارسون أعمالهم بكفاءة وفاعلية، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على مستوى الخدمة المقدمة في مجال العمل الاجتماعي سواء للفرد أو الجماعة أو المجتمع.

5.1 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

- تصميم مقترح برنامج تدريبي للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل في ضوء احتياجاتهم التدريبية.
- تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل.
- التعرف على نقاط الضعف للبرامج التدريبية السابقة التي قدمت للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل.
- التعرف على نقاط القوة للبرامج التدريبية السابقة التي قدمت للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل.

6.1 أسئلة الدراسة

تحاول الدراسة الاجابة على الأسئلة الآتية:

- ما الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم؟
- ما نقاط ضعف البرامج التدريبية التي حصل عليها الأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم؟
- ما نقاط قوة البرامج التدريبية التي حصل عليها الأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم؟
- ما البرنامج التدريبي المقترح للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل في ضوء احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم؟

7.1 فرضيات الدراسة

تسعى هذه الدراسة لاختبار الفرضيات الآتية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تعزى لمتغير العمر.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تعزى لمتغير التخصص.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤسسة التي يعمل بها الأخصائي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية التي شاركت بها.

8.1 حدود الدراسة

تحدد هذه الدراسة بالحدود الآتية:

- حدود الدراسة الزمنية: تتحدد نتائج هذه الدراسة بالسياق الزمني الذي أجريت فيه وهو العام 2009/2008 .
- حدود الدراسة المكانية: لقد أجريت هذه الدراسة في محافظة الخليل، والمؤسسات التي يعمل لديها الأخصائيين الاجتماعيين.
- حدود الدراسة البشرية: الأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل والذين يبلغ عددهم (600) اخصائي من كلا الجنسين، والخبراء في تصميم البرامج التدريبية.

9.1 محددات الدراسة

إن هذه الدراسة اقتصر على الآتي:

- تقتصر هذه الدراسة على الأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل للعام 2009/2008.
- تقتصر هذه الدراسة على آراء الأخصائيين الاجتماعيين في الاحتياجات التدريبية من أجل التوصل إلى بناء برنامج تدريبي في ضوء احتياجاتهم التدريبية، وهذا من خلال إجابات المبحوثين على أسئلة أداة الدراسة وفق ما تتضمنه من مجالات.

10.1 هيكلية الدراسة

تشتمل الدراسة على خمسة فصول على النحو الآتي:

- الفصل الأول: ويشمل المقدمة، مشكلة الدراسة، مبررات الدراسة، أهميتها، وأهدافها، وأسئلة الدراسة، وفرضيات الدراسة، وحدودها، ومحدداتها.
- الفصل الثاني: ويشمل الإطار النظري والدراسات السابقة.
- الفصل الثالث: ويشمل منهجية الدراسة وإجراءاتها.
- الفصل الرابع: ويشمل عرض النتائج ومناقشتها.
- الفصل الخامس: ويشمل الاستنتاجات والمقترحات.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري

يتناول هذا الفصل موضوع التدريب من حيث مفهوم التدريب، وأهميته، وأهدافه، وأنواع وأساليب التدريب، والعملية التدريبية ومراحلها الأساسية المتمثلة في تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية، وتنفيذها، وتقويمها، كما يتناول أيضا الأخصائي الاجتماعي، وصفات الأخصائي الاجتماعي، ومهارات الأخصائي الاجتماعي، وعملية إعداد الأخصائي الاجتماعي، والدور الذي يقوم به الأخصائي الاجتماعي.

1.1.2. مفهوم التدريب:

تتعدد مفاهيم التدريب باختلاف رؤية الباحثين إلا أن مضامينها تتشابه، فهناك من يرى التدريب بأنه الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة وتستهدف إحداث تغييرات ايجابية مستمرة في خبراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم من أجل تطوير كفاية أدائهم(الطعاني،2002)، فالتدريب بمفهومه الحديث هو الجهد المنظم والمخطط له لتزويد القوى البشرية في الجهاز الإداري بمعارف معينة، وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل ايجابي(درة،1983).

وهناك من يعرف التدريب بأنه عبارة عن تطوير منظم لاتجاهات، ومعارف، ومهارات سلوكية، يفترض توفيرها في الأشخاص لتمكينهم للقيام بأعمالهم ومهامهم(Cowling and Mailer,1990).

كما قد ظهر حديثاً مصطلح التدريب الفعال حيث يعرف بأنه التصميم المنظم والمقصود للخبرة أو الخبرات التي تساعد المتدرب على تحقيق التغيير المطلوب في الأداء والمدعوم بالتوجه السليم والقيم الصالحة(الشاعر،2006).

وهناك من يؤكد على وجود علاقة بين التربية والتعليم والتدريب، حيث أن التربية هي عملية بناء منظومة القيم في سياق علمي وعملي، والتعليم عملية نقل وتنمية للمعارف في سياق مهني وتطبيقي، وأن التدريب فهو عملية صقل وتنمية للمهارات في سياق معرفي ومنهجي علمي، وتمثل التربية والتعليم والتدريب ثلوث تطوير النوعية البشرية وأن التنمية مفهوم كلي يشمل في إطاره ثلوث التربية والتعليم والتدريب وأن هذا الثلوث هو ثلوث التنمية(عساف،2008).

وهناك من يرى التدريب بأنه وسيلة علمية وعملية تهدف إلى رفع كفاءة العنصر البشري من خلال صقل قدراته وتنمية مهاراته وتغيير اتجاهاته وتزويده بالمعلومات لضمان تحقيق التوازن المنشود بين الأهداف التدريبية ونتائج التدريب (النجار،1992).

وبذلك يمكن القول أن التدريب تغيير في أداء الفرد الذي نريد تدريبه أو الجماعة التي نريد تدريبها في مجال عمله أو عملها من أجل الوصول إلى أداء أفضل بعد إكسابه أو إكسابها المهارات الضرورية لذلك.

2.1.2. أهمية التدريب:

تكمن أهمية التدريب في أنه يؤدي إلى تحسين أداء العاملين وتأهيلهم لتولي مسؤوليات أكبر في المستقبل، والقيام بواجباتهم الوظيفية على أكمل وجه.

ويوجد العديد من الأسباب التي تجعل التدريب مهما ومنها:

- ضعف قدرة الموظف على أداء عمله أو عدم إتقانه بالصورة المطلوبة، لذا لا بد من إشراك العاملين في برامج تدريبية من ليقوموا بأعمالهم بالطريقة المطلوبة.
- أداء العاملين لأعمالهم بصورة خاطئة، فالتدريب هنا يكون للتخلص من الأخطاء التي يرتكبها العاملين أثناء عملهم والحد من تكرارها والوصول إلى مرحلة يقوم بها العاملون بأداء أعمالهم بالصورة الصحيحة.

- التغيير في بيئة العمل التكنولوجية وأساليبه، وهذا يستدعي توفر مهارات جديدة غير متوفرة لدى العاملين يمكن توفيرها عن طريق التدريب (خطاب، 1981).

وتتضح أهمية التدريب في المنظمات من خلال النقاط الآتية:

- عن طريق التدريب يمكن مواكبة التغيير في المجالات التكنولوجية والإدارية.
- التدريب يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته.
- إن جميع العاملين في المنظمات بحاجة للتدريب، فهو لا يقتصر على عامل أو موظف دون آخر أو وظيفة دون أخرى، فالموظف الجديد يحتاج إلى التدريب لإتقان وظيفته الجديدة المكلف بها، أما الموظف القديم فهو يحتاج إلى التدريب ليزيد من مهاراته والقيام بعمله بشكل أفضل (صالح، السالم، 2006).

ومن خلال ما تقدم نرى أن أهمية التدريب تكمن فيما يوفره للمتدرب من مهارات ومعلومات وخبرات، تؤدي إلى زيادة قدرته على أداء عمله على أكمل وجه.

3.1.2. أهداف التدريب:

إن أهداف التدريب هي الغاية التي يسعى التدريب إلى تحقيقها في نهاية البرنامج التدريبي، وقد حاول الباحثين تقسيم أهداف التدريب إلى عدة أقسام والوصول إلى أهداف رئيسية محددة وواضحة،

وهناك من قسم أهداف التدريب حسب المدة الزمنية التي يغطيها التدريب كالآتي:

- أهداف قصيرة الأجل، وهي لإتقان مهارة معينة لمدة قصيرة.
- أهداف طويلة الأجل، وهي الأهداف التي تغطي احتياجات التنمية وتكون مدتها الزمنية طويلة (ماهر، 2001).

ويقسم (الطعاني، 2002) أهداف التدريب إلى ثلاثة هي:

- أهداف تقليدية، وتتضمن الأهداف التقليدية لتدريب العاملين الجدد وتعريفهم بالمنظمة، وتزويد العاملين بالمعلومات والمهارات عند إحداث تغييرات في أساليب العمل وفي الأنظمة والقوانين.

- أهداف حل المشكلات، وتكون هذه الأهداف من أجل إيجاد حل للمشكلات التي تعاني منها المنظمة، وعن طريق التدريب وإعداد العاملين يتم التعامل مع المشكلات.
- أهداف إبداعية، وترمي هذه الأهداف إلى تحقيق مستويات عالية من الإنتاجية والأداء ويتطلب تحقيقها استخدام أساليب علمية متطورة وعناصر متميزة.

ويتضح مما سبق أن أهداف التدريب هي الغاية التي يسعى لتحقيقها في نهاية البرنامج التدريبي، سواء كانت هذه الأهداف لتزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات، أو لحل مشكلة معينة تعاني منها المنظمة، أو لتحقيق مستويات عالية من الأداء والإنتاجية.

4.1.2. أنواع التدريب:

يوجد العديد من أنواع التدريب وذلك حسب التصنيف الذي استند إليه:

- التدريب حسب احتياجات الأفراد:
 - § التدريب الذاتي، وهو التدريب الذي يقوم به الفرد بنفسه لتطوير مهاراته، على أن تتوفر له الظروف المساعدة على ذلك.
 - § التدريب الفردي، وهو التدريب الذي يهدف إلى تنمية مهارة أو معرفة أو اتجاه فرد يكون بحاجة إلى التوجيه.
 - § التدريب الجماعي، وهو التدريب الذي يهدف إلى تنمية الأفراد بصورة جماعية، حيث يكون التدريب لمجموعة من الأشخاص في نفس الوقت (الغزوي، 2006).

• التدريب حسب الأهداف:

- § التدريب للتزويد بالمعلومات، وهذا التدريب من أجل زيادة قدرة الفرد على التفكير المبدع الخلاق للتكيف مع عمله ومواجهة مشكلاته والتغلب عليها.
- § التدريب على المهارات، وهذا التدريب من أجل رفع مستوى أداء الفرد وذلك بإكسابه المهارات المعرفية والعملية وتطويرها بصورة مستمرة.
- § تكوين الاتجاهات، من أجل تنمية الاتجاهات السليمة لدى الفرد حيث يكون قادراً على تقدير قيمة عمله وأهميته.

§ التدريب للترقية، هذا التدريب من أجل إعداد الفرد إعدادا جيدا لممارسة المهام التي يتطلبها عمله(الطعاني،2002).

• التدريب حسب المكان الذي يتم فيه:

§ التدريب في موقع العمل، يتم هذا التدريب في مركز التدريب التابع للمؤسسة أو المنظمة أو في موقع العمل مباشرة وضمن بيئة العمل العادية(عساف،2008).

§ التدريب خارج موقع العمل، يتم هذا التدريب في أماكن بعيدة عن عمل الفرد أي خارج موقع العمل أو خارج المنظمة التي يعمل فيها الفرد(صالح، السالم،2006).

• التدريب حسب التوقيت:

§ التدريب قبل الالتحاق بالعمل، ويهدف هذا التدريب إلى إعداد الأفراد إعدادا علميا وسلوكيا بشكل سليم من أجل تأهيلهم للقيام بالأعمال التي ستوكل إليهم عند التحاقهم بوظائفهم.

§ التدريب أثناء الالتحاق بالعمل، هذا التدريب يقدم للعاملين الموجودين بالفعل في الخدمة من أجل تزويدهم بالمعلومات والخبرات المستجدة في مجال عملهم من أجل رفع مستوى الكفاءة لديهم(الطعاني،2007).

5.1.2. أساليب التدريب:

تتنوع أساليب التدريب، ولكل أسلوب سلبياته وإيجابياته ولكن المهم أن يتم الاختيار على أساس نوع التدريب ونوع المتدربين والهدف من التدريب، ومن الأساليب التدريبية ما يلي:

• أسلوب التلمذة الصناعية: يهدف هذا الأسلوب من التدريب إلى تحسين مهارة الفرد وإعداده للعمل في مهنة معينة ويتضمن تعليما نظريا وعلميا لفترة معينة من الوقت، يعقب ذلك التدريب على العمل ذاته في أحد المؤسسات أو المصانع(صالح،السالم،2006).

• أسلوب دوران العمل: يهدف هذا الأسلوب إلى إلحاق الموظف بعدة وظائف خلال فترات زمنية قصيرة من أجل إكسابه معرفة وخبرة في أعمال مختلفة داخل المنظمة أو المؤسسة، ومن مميزات هذا الأسلوب انه يتم إيجاد أفراد من ذوي الاختصاصات العامة، وهذا يؤدي إلى معالجة

الدوران الوظيفي الذي يحدث في مكان العمل بحيث يستطيع أي شخص في المنظمة أو المؤسسة أن يعمل مكان أي فرد آخر فيها في حال تركه للعمل أو غيابه(نصرالله،2002).

● أسلوب المحاضرات: إن المحاضرة عبارة عن اتصال شفهي من جانب شخص متخصص في موضوع معين، وتهدف إلى نقل مجموعة من الأفكار والمعلومات المعدة سلفا إلى مجموعة من الأفراد بصورة منظمة و مترابطة، ويتضمن هذا الأسلوب استخدام وسائل إيضاحية كالسبورة أو الخرائط أو الرسوم البيانية(رشيد،2004)، ومن مزايا هذا الأسلوب السرعة والبساطة في تزويد المعلومات لأعداد كبيرة من المتدربين، وقلة تكلفتها مقارنة مع أساليب التدريب الأخرى، وإمكانية حفظها وتسجيلها(ديسلر،2007)، ومن عيوب أسلوب المحاضرة عدم مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين، كما لا تسمح بخلق مناخ كافي للحوار والمناقشة، ويفترض أسلوب المحاضرة توفر قدرات شخصية ومنهجية لدى المحاضرين، كما لا يسمح أسلوب المحاضرة وخاصة في ظل الأعداد الكبيرة من المتدربين بإحداث تغذية عكسية(عساف،2008).

● أسلوب المؤتمرات والندوات: يقصد بهذا الأسلوب الاجتماعات التي يتم تنظيمها للبحث والتداول في مواضيع معينة تهم فئات معينة، وقد يأخذ شكل المؤتمر أو الندوة، ويقصد بالمؤتمر إجراء لقاء لمجموعات وفق خطط مدروسة يتحدد فيها المتدربون والموضوع الذي سيناقش ويتم توجيه الدعوات للباحثين لإعداد بحوثهم وأوراق العمل الخاصة بهم، ويقوم المدرب بتنظيم إلقاء الكلمات وتوجيه الأسئلة(نصرالله،2002)، أما الندوة فهي تتطلب إجراء المناقشة الجماعية من المشتركين ويتم تقسيمهم إلى مجموعات صغيرة يسند لكل مجموعة جانب من المشكلة العامة وتطرح كل مجموعة استنتاجاتها ومناقشتها مع جميع المشتركين(نصرالله،2002)، ومن مزايا أسلوب الدورات والندوات انه وسيلة متعددة الاتصالات حيث يسمح هذا الأسلوب بالتفاعل بين المشتركين في المؤتمر أو الندوة(صالح، السالم،2006)، ومن عيوب أسلوب المؤتمرات والندوات فهي ارتفاع تكلفة هذا الأسلوب، وصعوبة تجميع عدد من ذوي الخبرة والعلماء في وقت واحد.

● أسلوب المناقشة: يتم هذا الأسلوب عندما تكون أعداد المشاركين محدودة وتسمح بتجميعهم في صورة حلقة نقاشية ويكون النقاش إما في صورة عصف ذهني أو في صورة منظمة، ومن مزايا أسلوب المناقشة انه يتم تبادل الآراء والخبرات والمعارف بين المشتركين، وتعمل على تنمية مهارات العمل الاجتماعي وإدارة المجتمعات، وتنمية مهارات التفاوض والاستماع، أما من عيوب أسلوب المناقشة أنها تحتاج إلى فترة زمنية طويلة لإعدادها وتنفيذها ومتابعتها، كما يتأثر المشاركون بهالة السلطة لدى بعض أشخاص السلطة الأعلى إن كانوا مشاركين في جلسات النقاش، واستثنائ بعض المشاركين بالحديث وتأثيرهم على الآخرين(عساف،2008).

- أسلوب دراسة الحالة: يستخدم هذا الأسلوب من التدريب للقيادات الإدارية العليا والوسطى ويعمل على تنمية القدرة على التحليل والاستنتاج المنطقي وحل المشكلات (صالح، السالم، 2006)، يتم في هذا الأسلوب تحديد مشكلة أو موقف معين يحتاج إلى اتخاذ قرار علاجي، ويطلب من المشتركين تحديد وتشخيص المشكلة وتحليلها واقتراح بدائل للحل المناسب، ويعمل المدرب على توجيه الأسئلة والرد على استفسارات المتدربين، فيما يشارك المتدربين في إبداء الآراء عن الموقف أو الموضوع أو المشكلة التي يتم عرضها وكذلك في التحليل (نصرالله، 2002)، ومن عيوب أسلوب دراسة الحالة جهل بعض المدربين بأساليب عرض الحالات ومناقشتها، وتعدد الآراء حول المشكلة المطروحة (صالح، السالم، 2006).

وإضافة للأساليب التي تم ذكرها فقد ذكر (عساف، 2008) عدة أساليب أخرى وهي:

- أسلوب تمثيل الأدوار.
- أسلوب المباريات.
- أسلوب دراسة البحث.
- أسلوب الزيارات الميدانية.
- أسلوب التعليم أو التدريب المبرمج.
- أسلوب سلة القرارات.
- أسلوب التدريب العملي بالممارسة المباشرة.

6.1.2. العملية التدريبية:

لم يتفق الباحثون في مجال التربية وفي مجال الإدارة على عدد مراحل العملية التدريبية فإما أنهم يدمجون مرحلتين أو أكثر في مرحلة واحدة، أو أنهم يضعون كل مرحلة بشكل مستقل.

والعملية التدريبية تعتبر كغيرها من العمليات الإدارية الأخرى يجب التخطيط لها بعناية وفق خطوات علمية مدروسة، لتحقيق الهدف من هذه العملية يتوقف على مدى التخطيط والإعداد الجيد لها (رشيد، 2004)، وبناء على هذا فان العملية التدريبية تمر بالمراحل الآتية:

- مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية.
- مرحلة تصميم البرامج التدريبية.

- مرحلة تنفيذ البرامج التدريبية.
- مرحلة تقويم البرامج التدريبية.

1.6.1.2. مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية:

تعتبر مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية الخطوة الأولى في العملية التدريبية، فهي الأساس في التدريب الناجح والفعال، ومن خلال هذه المرحلة يتم تحديد ما هو التدريب المطلوب، وتعتمد باقي الخطوات في العملية التدريبية على هذه الخطوة التشخيصية لاحتياجات التدريب (رشيد، 2004).

وتعرف الاحتياجات التدريبية بأنها عملية إجرائية محددة ومستمرة تتم باستخدام أساليب علمية لتوليد معلومات عن الاحتياجات المختلفة للأفراد والجماعات والمجتمع ضمن مستويات جغرافية مختلفة لترتيبها حسب الأولوية، ويتم تخطيط وتنفيذ البرامج والمشروعات من أجل تلبية تلك الاحتياجات (حسنين، 2005)، فالاحتياجات التدريبية هي ما يحتاج إليه الفرد من تدريب لتنمية الشخصية من معارف ومهارات إدارية وفكرية ومهارات سلوكية وفنية (الغزاوي، 2006).

وهناك من ينظر إلى الاحتياجات التدريبية على أنها جملة التغييرات المطلوب إحداثها في معارف ومهارات واتجاهات الأفراد من أجل تطوير أدائهم والسيطرة على المشكلات التي تعترض الإنتاج وسير العمل في المنظمة (عليوة، 2001).

إن عدم ممارسة هذه العملية بالشكل الصحيح يؤدي إلى سوء استخدام التدريب الذي يهدف إلى تطوير أداء الموظفين في المنظمة وذلك بإرسال المتدربين إلى برامج غير مرتبطة بأهداف المنظمة، وبالتالي يؤدي إلى خسائر مادية على مستوى المنظمة وعدم تحقيق التطوير في أداء العاملين (Noe, 2005).

إن تحديد الاحتياجات التدريبية يتم باستخدام ثلاثة تحاليل وهي:

- تحليل المنظمة: إن المقصود بتحليل المنظمة دراسة كافة الجوانب التنظيمية والإدارية الحالية والمستقبلية بشكل عام وهذا للتعرف على المشكلات التنظيمية والإدارية في المنظمة من أجل تحديد مواطن الحاجة إلى التدريب وتشخيص نوع التدريب المطلوب (رشيد، 2007)، ويشمل

تحليل المنظمة تحديد أهداف المنظمة، وهيكلها التنظيمي والعمليات التي تقوم بها، وسياساتها وقوانينها وأنظمتها والتغيرات المتوقعة فيها(ياغي،1996).

- تحليل المهمات: تحليل المهمات هو تقدير لاحتياجات التدريب للمستخدمين الجدد، ويستخدم للعمال ذوي المستوى المهاري المتدني والهدف منه تطوير المهارات والمعارف المطلوبة للحصول على الأداء الفعال (ديسلر،2007)، والمقصود بتحليل المهمات دراسة المهمات التي تقوم بها المؤسسة والمهارات المطلوبة لإنجاز هذه المهمات(الطعاني،2002).
- تحليل الأفراد: إن تحليل الفرد يركز على شاغل الوظيفة نفسه بهدف تحليل طريقة أدائه لواجباته الوظيفية، ثم تحديد أنواع المهارات والمعارف والاتجاهات التي يجب أن يمتلكها لتنمي السلوك اللازم تبنيه لأداء مهام وظيفته الحالية ووظائف أخرى جديدة(Harris, 1994, Desimon)، ومن أجل تحديد الاحتياجات في كل من تحليل المنظمة وتحليل المهمات وتحليل الأفراد يمكن استخدام عدة أساليب منها الاستبانة، المقابلة، الاختبارات، الملاحظة، تقارير العمل، وتقارير تقييم الأداء.(صالح، السالم،2006)

1.1.6.1.2. الصعوبات التي تواجه عملية تحديد الاحتياجات التدريبية:

إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تعتبر من أهم جوانب العملية التدريبية وأصعبها وهذا للأسباب الآتية:

- عدم وضوح الاحتياجات التدريبية، فمثلا انخفاض معدلات الإنتاج وارتفاع معدل دوران العمل وانخفاض الروح المعنوية يصعب تحديدها، كما لا يمكن تحديد ما إذا كان التدريب يعالج هذه الظواهر أم لا.
- ندرة توافر المصادر الجيدة، وهي المصادر التي يعتمد عليها في تحديد الاحتياجات التدريبية مثل تقارير الأداء وخطة عمل واضحة وبطاقات وصف تفصيلية للوظائف.
- التداخل في الاحتياجات التدريبية، تتمثل في عدم القدرة على تحديد من ينبغي تدريبه.
- عدم توفر الدراسات العلمية التي تناولت تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين.
- غياب الوصف الوظيفي الدقيق والواضح للوظائف في مختلف المنظمات.
- غياب الخبراء والكفاءات لدى بعض العاملين في مجال التدريب.
- عدم قدرة مؤسسات التدريب بالمنظمات المختلفة على تحديد المشكلات الإدارية الفعلية منها.
- قلة الآراء الفاعلة التي تؤدي إلى إظهار مواطن الضعف والقوة في البرامج التدريبية وطرق وآليات تنفيذها(ياغي،1996).

2.6.1.2. مرحلة تصميم البرامج التدريبية:

إن عملية تصميم البرامج التدريبية تعتبر المرحلة الثانية من مراحل العملية التدريبية وتأتي بعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية.

ويمكن تعريف البرامج التدريبية بأنها الأنشطة المخططة في إطار منظم، تركز على إكساب المهارات وتعميق معرفة المتدربين، وتشمل أيضا ما يتعلق بالعلاقات الإنسانية والأساليب التربوية بغرض رفع كفاءتهم والتعامل الناجح مع مجموعات الأفراد الذين سيقومون بتدريبهم (سعيد، 1994).

ويمكن تعريفها أيضا بأنها الأداة التي تربط الاحتياجات التدريبية بالأهداف المطلوب تحقيقها من التدريب وبالوسائل التدريبية وبالمادة العلمية مع بعضها البعض بهدف تنمية القوى البشرية من أجل تحقيق أهداف المنظمة (ياغي، 1993).

ويرى رشيد بان تصميم البرامج التدريبية هي الخطوة التي تأتي بعد تحديد الاحتياجات التدريبية وتحديد الأهداف التدريبية، وهذا للشروع في التنفيذ الفعلي للتدريب، ويعنى بتصميم البرامج التدريبية تحديد محتوى التدريب واختيار الأساليب التدريبية (رشيد، 2004).

ويعرض (الطعاني، 2002) المبادئ الأساسية في عملية تصميم البرامج التدريبية وهي كما يأتي:

- التدريب يعتمد التحفيز أو الدافعية، فنجاح التدريب وفاعليته يعتمد إلى حد كبير على اندفاع المتدرب ورغبته في التعلم.
- التدريب يعتمد فاعلية المتدرب وإيجابيته في التعلم.
- التدريب يعتمد القدرة والقابلية على التعلم ويتحدد ذلك بعوامل مثل العمر والذكاء.
- التدريب يعتمد الخبرات السابقة والحالية للمتدرب.
- أن تعلم أشياء حديثة ومتطورة قد يتعارض مع تذكر أشياء سبق تعلمها.
- أن كفاية التدريب تعتمد على التغذية الراجعة، إذ أن معرفة النتائج تؤدي إلى زيادة التعلم

1.2.6.1.2. خطوات تصميم البرنامج التدريبي:

تمر عملية تصميم البرنامج التدريبي بالخطوات الآتية:

- تحديد عنوان البرنامج التدريبي، لا بد أن يتم تحديد عنوان البرنامج التدريبي بشكل واضح، ويكون فيه دلالة مباشرة على الاحتياجات الأساسية التي سيتم تلبيتها من خلاله (عساف، 2008).
- صياغة أهداف البرنامج التدريبي، يعمل القائمون على البرنامج التدريبي بتحديد أهدافه، وبيان حجم المعارف والمهارات والاتجاهات التي سيتعرض لها المشاركون في البرنامج التدريبي، وعند صياغة أهداف البرنامج التدريبي يجب مراعاة أن تكون واضحة، ودقيقة، وواقعية، وقابلة للقياس، وقابلة للتطبيق، ومنسجمة مع الأهداف العامة للتدريب، وغير متناقضة مع بعضها وان تعالج مشكلات حقيقية (حطاب، بادع، 1992).
- تحديد المتدربين أو المشاركين في البرنامج التدريبي، عادة ما يتم تحديد المتدربين بصورة كمية حيث يعتمد نجاح التدريب وفعاليته على عدد المشاركين فيه، فالبرامج التي تهدف إلى التركيز على جوانب ومجالات فنية تفترض تقليل عدد المتدربين قدر الإمكان، أما البرامج ذات الطبيعة الفكرية فتقبل زيادة العدد لمضاعفة مساحات الحوار والتفاعل الإيجابي، وأصحاب الخبرة في بناء وتصميم البرامج التدريبية يوصون بعدم زيادة عدد المتدربين عن خمسة وعشرون متدرب (عساف، 2008).
- تحديد مكان وفترة انعقاد البرنامج التدريبي، إن تحديد مكان البرنامج التدريبي يكون إما في مكان العمل، أو في غرفة للتدريب داخل المنظمة، أو خارج المنظمة، ويتوقف اتخاذ هذا القرار على الاعتبارات المادية والميزانية المرصودة للبرنامج ونوع المادة التدريبية والمهارات التي يراد تدريب الأفراد عليها، أما تحديد فترة انعقاد البرنامج التدريبي فتختلف من برنامج لآخر اعتماداً على المنهج التدريبي، والأساليب التدريبية المستخدمة، والإمكانات المتاحة، وظروف المتدربين (عقبلي، 1991).
- تحديد الموضوعات التي تمثل محتوى البرنامج التدريبي، وهذا يفترض تحويل الأهداف التفصيلية إلى أنشطة وتحويل الأنشطة إلى عناوين موضوعية، ويتم تغطية كل نشاط بأداء موضوعي مناظر لاحتياجاته، وتحديد زمن ومحتوى كل موضوع بما يتفق مع مستويات المتدربين ومع الإطار الزمني المحدد للبرنامج بشكل عام (عساف، 2008).
- تحديد المنسق العلمي، حيث يتم تحديد الشخص الذي يتولى إجراء جميع الترتيبات والاتصالات ذات الطبيعة الأكاديمية والفنية المتعلقة بالبرنامج التدريبي وهذا من خلال التنسيق مع إدارة التدريب (عساف، 2008).
- اختيار المدربين، يعد المدربون من أهم العناصر اللازمة لنجاح البرنامج التدريبي، فهم القائمون على تنفيذ ما خطط له وتطبيقه على الواقع، ولا بد من توافر صفات أساسية في المدربين ومنا امتلاك الكفاءة والمهارة والخبرة لتحقيق أهداف التدريب، والقدرة على قيادة مجموعة التدريب، وتشجيع واستثارة دوافع المتدربين للتوصل إلى تحقيق أهداف البرنامج التدريبي، كما يتعين

على المدرب استخدام طرق وأساليب متنوعة من التحفيز ووسائل الاتصال الاجتماعي بالمندربين وبكل من له صلة بالبرنامج التدريبي، وان يقوم بإعداد أوراق عمل للمندربين، والمدرب الناجح هو الذي ينوع في الأساليب التدريبية الحديثة أثناء تنفيذ المواقف التدريبية، فالمدرب هو الموجه والمرشد والمنظم للنقاش (الطعاني، 2002).

- اختيار أساليب التدريب المناسبة، يتعين على مصمم البرنامج التدريبي اختيار الأساليب المناسبة لتحقيق أهداف برنامجه وان يكون المدرب ملم بجميع الأساليب وتطبيقاتها، وعند اختيار الأساليب التدريبية يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار هدف التدريب وموضوعه، وعدد المتدربين ومؤهلاتهم وخبراتهم ومقدار المشاركة المطلوبة منهم، ومهارات المدرب، والمدة الزمنية للتدريب وتكلفته (الطعاني، 2002).
- تحديد الأدوات والمعدات السمعية والبصرية المناسبة لتنفيذ البرنامج التدريبي، وتحديد أساليب التقويم ونماذجه، وتحديد موازنة البرنامج التدريبي، وإعداد الجدول الزمني والموضوعي للبرنامج التدريبي (عساف، 2008).

3.6.1.2. مرحلة تنفيذ البرامج التدريبية:

بعد أن يصمم البرنامج التدريبي يصبح جاهزا للتنفيذ، ويأتي هنا دور إدارة البرنامج للقيام بسلسلة من الفعاليات التي تهدف أساسا إلى توفير المستلزمات والإمكانات اللازمة لتهيئة البيئة التدريبية التي يمكن من خلالها تحقيق الأهداف المرسومة (درة، والصباع، 1996).

4.6.1.2. مرحلة تقويم البرامج التدريبية:

إن مرحلة تقويم البرامج التدريبية تمثل المرحلة الأخيرة من مراحل العملية التدريبية، كما أنها تمثل البداية لمرحلة تدريبية جديدة، وقد عرف (السالم، وصالح، 2006) تقويم التدريب بأنه مجموعة الإجراءات التي تستخدمها الإدارة من أجل قياس كفاءة البرنامج التدريبي ومدى نجاحه في تحقيق الأهداف، وقياس كفاءة التغيير الذي أحدثه التدريب، وقياس كفاءة المدربين الذين قاموا بتنفيذ العمل التدريبي.

1.4.6.1.2. أهداف عملية تقويم البرامج التدريبية:

توجد عدة أهداف لتقويم التدريب ومن أهمها:

- التعرف على مقدار ما تم انجازه من الخطة التدريبية، وما تم تحقيقه من أهدافها، ومدى النجاح في تطبيق مبادئ وأسس التدريب الصحيحة.
- بيان نواحي القوة والضعف في البرامج التدريبية، حتى يمكن التغلب على نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة.
- تحديد المعوقات التي تواجه تنفيذ البرامج التدريبية والعمل على تذليلها.
- التعرف على الفوائد المباشرة وغير المباشرة التي تعود على المؤسسات نتيجة مشاركة منتسبيها في البرامج التدريبية.
- التعرف على مدى مساهمة المتدربين في تطبيق الخبرات التي تعلموها والمهارات التي اكتسبوها في أعمالهم (الطعاني، 2002).

ويلخص (السالم، صالح، 2006) أهداف عملية تقويم البرنامج التدريبي في هدفين وهما:

- معرفة مدى تلبية البرنامج التدريبي للاحتياجات السلوكية للمشاركين.
- معرفة مدى تلبية البرنامج التدريبي للاحتياجات والتسهيلات المادية لبيئة العمل.

2.4.6.1.2. مبادئ عملية تقويم البرامج التدريبية:

يوجد العديد من المبادئ التي لا بد من أخذها بعين الاعتبار عند القيام بعملية تقويم البرنامج التدريبي وهي:

- أن تكون عملية التقويم مستمرة، وان تصاحب عملية التدريب في جميع مراحلها أي قبل التدريب وأثناء التدريب وبعد التدريب.
- أن تشمل عملية التقويم جميع عناصر ومكونات البرنامج التدريبي ومستلزماته الإدارية والفنية والمالية.
- أن يشمل التقويم البرنامج التدريبي من حيث أهدافه ومحتواه ومادته التدريبية وموعده وخطته ومدته.
- أن تمتد عملية التقويم لتشمل الأثر الفعلي الذي يتركه البرنامج التدريبي على المتدربين أنفسهم.
- أن يتم تقويم البرنامج التدريبي عن طريق استخدام أدوات ووسائل تقييمية متعددة مثل الاستبيانات، الملاحظة، الاختبارات، المقابلات.
- أن يعمل التقويم على الكشف عن مواطن الضعف لمعالجتها، ومواطن القوة لتعزيزها.

- أن يشترك في عملية تقويم البرنامج التدريبي كل من له علاقة بالبرنامج التدريبي من مدربين ومنتدربين ومشرفين وغيرهم. (الخطيب، 1995)

3.4.6.1.2. مراحل تقويم البرامج التدريبية:

تمر عملية تقويم البرامج التدريبية بثلاث مراحل وهي:

- مرحلة ما قبل التدريب: وتعني تقويم مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية، وتقويم مرحلة تصميم البرنامج التدريبي، ويتم خلالها أيضا تقويم الاحتياج التدريبي بالنسبة للمنظمة، والوظيفة، والمتدرب.
- مرحلة التقويم أثناء التدريب: هذه المرحلة تتم من خلال تقويم خطوات تنفيذ البرنامج التدريبي، وتقويم أداء المدرب والمتدرب خلال تنفيذ البرنامج التدريبي.
- مرحلة التقويم ما بعد التدريب: وتركز هذه المرحلة على تقييم المتدربين بعد نهاية البرنامج التدريبي، والتعرف على وجهة نظر المسؤولين في المنظمة عن التدريب وعن البرنامج التدريبي (الحديد، 1997).

وبذلك نرى بان عملية تقويم البرامج التدريبية تمر بعدة مراحل، ولكنها مهمة من اجل بناء برامج تدريبية تفي بالغرض الذي وضعت المنظمة أو المؤسسة.

7.1.2. الأخصائي الاجتماعي:

يعتبر الأخصائي الاجتماعي هو الشخص القادر على ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية، والذي تقع عليه مسؤولية ممارسة هذه المهنة التي تتعامل مع الإنسان في كافة صورته، فنجاح العمل الاجتماعي مرهون بما يتميز به الأخصائي الاجتماعي من صفات جسمية أو ذهنية أو اجتماعية، وما يتقنه من مهارات، وما يتمتع به من معارف وخبرات اكتسبها أثناء إعداده وتدريبه والتي تمكنه من أداء دوره بكفاءة وفعالية عالية.

والأخصائي الاجتماعي هو خريج مدارس الخدمة الاجتماعية بدرجة البكالوريوس أو الماجستير، والذي يستخدم علمه ومهاراته من اجل توفير الخدمات الاجتماعية للأفراد والأسر والجماعات والمجتمعات والمنظمات (نيازي، 2000).

وهناك من عرف الأخصائي الاجتماعي بأنه شخص مهني يحمل درجة علمية في تخصص الخدمة الاجتماعية، وتقع عليه مسؤولية تأدية مختلف الخدمات المهنية للعملاء من خدمات علاجية وتنشئة اجتماعية وخدمات تنمية (جبل، وآخرون، 1997).

8.1.2. صفات الأخصائي الاجتماعي:

يقتضي على الأخصائي الاجتماعي أن تتوفر فيه مجموعة من الصفات اللازمة للقيام بمهامه على أكمل وجه، كما يجب على الشخص الذي يتقدم لدراسة مهنة الخدمة الاجتماعية أن يتحلى بمجموعة من هذه الصفات، ويتم اختيار الطالب المتقدم لدراسة مهنة الخدمة الاجتماعية على أساس مجموعة من الصفات كما يأتي:

- انزان الشخصية.
- الاتساع النسبي لمعلوماته العامة.
- الرغبة والاستعداد للعمل المهني.
- المقدرة على الاستفادة من التعليم.
- القدرة على التحليل والتفكير الموضوعي.
- الثقة في النفس وفي الغير.
- القابلية لتكوين علاقات بناءة مع الآخرين.
- الإحساس بالآخرين وتقدير شعورهم.
- المقدرة على معرفة متى يعطي ومتى يمتنع عن العطاء.
- المقدرة على معرفة متى يتحمل المسؤولية ومتى يسندها للآخرين.
- المقدرة على استخدام السلطة دون تسلط.
- المقدرة على حب الغير، والتضحية وإنكار الذات.
- الإيمان بالعمل، والمقدرة على تحقيق الأهداف التي تخدم الصالح العام (حسانين، 1992).

ومن أهم الصفات الواجب توافرها في الأخصائي الاجتماعي للقيام بدوره على أكمل وجه ما يأتي:

- صفات جسمية: أن يكون الأخصائي الاجتماعي مقبولاً من حيث سلامة البدن وخالياً من العاهات والتشوهات، وأن يكون الأخصائي الاجتماعي على درجة من النظافة وان يتناسب مظهره مع طبيعة المؤسسة التي يعمل بها (عثمان وآخرون، 1994).

- صفات نفسية: أن يكون لدى الأخصائي الاجتماعي القدرة على ضبط النفس وخاليا من الأحقاد(جبل وآخرون،1994).
- صفات عقلية ومعرفية: أن يكون الأخصائي الاجتماعي قادرا على التحليل والإقناع وفهم الآخرين، وأن يكون الأخصائي الاجتماعي على معرفة دقيقة بخصائص المجتمع الذي يعمل معه من حيث عاداته وتقاليد وقيمه وعقيدته، وظروفه الاقتصادية والاجتماعية(عثمان وآخرون،1994).
- صفات مهنية: أن يكون الأخصائي الاجتماعي على معرفة علمية واسعة بالعلوم الإنسانية، وأن يكون لدى الأخصائي الاجتماعي المقدرة على ربط النظرية بالتطبيق(مرعي،1984).
- صفات اجتماعية: أن يتمتع الأخصائي الاجتماعي بالسمعة الحسنة والنزاهة والخلق القويم، وأن يتقبل الأشخاص الذين يتعامل معهم كما هم وبغض النظر عن اللون والجنس والدين والطبقة الاجتماعية، والعمر وان تكون لديه القدرة على التعامل مع الآخرين والتعاون معهم(جبل وآخرون،1997).

وبذلك يمكن القول بان الصفات التي يتحلى بها الأخصائي الاجتماعي تؤثر بدرجة كبيرة على أداءه لدوره المطلوب منه في ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية.

9.1.2. مهارات الأخصائي الاجتماعي:

من اجل أن يصبح الأخصائي الاجتماعي على مستوى عال من الكفاءة في ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية، لا بد أن يعمل على تنمية مهاراته بالإعداد المهني والتدريب والاستفادة من خبرات الآخرين لتعزز مهاراته وإكسابه مهارات جديدة.

وتعرف الخدمة الاجتماعية المهارة بأنها الخبرة التقنية أو القدرة على استخدام المعرفة بطريقة فعالة وسهلة أثناء تأدية الفرد لواجباته، وتركز القدرة على تنمية مهارات الأخصائي الاجتماعي في ممارسة الخدمة الاجتماعية، وذلك بهدف الوصول إلى المستوى الذي يتمكن فيه من مساعدة عملائه على حل مشاكلهم، كما أن المهارة مكتسبة بالتعلم والتدريب ويتميز بها أفراد عن آخرين لانجاز عمل معين بكفاءة تامة(حسنين،1987).

وبذلك يمكن القول بان المهارة هي القدرة المكتسبة التي تساعد الشخص على القيام بعمله بدقة وإتقان، ويتم اكتسابها من خلال ممارسته لعمله.

وقد لخصت الجمعية القومية للأخصائيين الاجتماعيين بأمريكا مهارات الأخصائي الاجتماعي حسب الآتي:

- مهارة الإنصات للآخرين بفهم وهدف.
- مهارة انتقاء المعلومات وتجميع الحقائق.
- المهارة في الملاحظة وتفسير السلوك.
- مهارة تكوين العلاقات المهنية.
- مهارة المناقشة.
- مهارة التفاوض.
- مهارة إقامة العلاقات التنظيمية (masud,1988).

وهناك من أشار إلى مجموعة من المهارات الواجب توافرها في الأخصائي الاجتماعي والتي يمكن من خلالها مساعدته في أداء عمله بكفاءة وفعالية، وهي كما يلي:

- المهارات المعرفية: ترتبط هذه المهارات بمدى توفر المعلومات عن طبيعة المشكلة التي يعاني منها العميل، والعوامل التي أدت إلى حدوث هذه المشكلة وما هي الآثار التي ترتبت على هذه المشكلة (مطر، 1989).
- المهارات الابتكارية: تتمثل هذه المهارات في قدرة الأخصائي الاجتماعي على إعادة صياغة علاقات جديدة بين ظواهر مختلفة (متولي، 2001).
- المهارات الإدراكية: وهي مهارات تساعد الأخصائي الاجتماعي في إدراك وترجمة الواقع ترجمة علمية موضوعية (متولي، 2001).
- مهارات العلاقات الإنسانية: وهي مهارات تساعد الأخصائي الاجتماعي في تكوين علاقات مهنية بينه وبين كافة المرتبطين بالمشكلة الاجتماعية، والقدرة على تكوين الثقة بينه وبين الآخرين (مطر، 1989).
- المهارات التأثيرية: تتمثل هذه المهارات في قدرة الأخصائي الاجتماعي بالتأثير على الآخرين سواء كان هدف الممارسة نمواً أو علاجاً أو تمكيناً أو تنسيقاً، فجميعها تستهدف تأثيراً في العملاء (متولي، 2001).
- المهارات القيادية: إن العمل الاجتماعي بطبيعته عمل قيادي، فسواء كان الأخصائي الاجتماعي يأخذ موقف المؤثر أو المعالج أو المساعد أو المرشد أو الخبير أو المخطط أو المدير، فلا بد من توفر سمة القيادة بدرجة أو بأخرى لديه (متولي، 2001).

وبعد التعرف على المهارات الواجب توافرها في الأخصائي الاجتماعي فيمكن القول بان مهارة الأخصائي الاجتماعي تتمثل في قدرته على تطبيق معلوماته أثناء ممارسته لمهنة الخدمة الاجتماعية، فلا يكفي أن يمتلك المهارات فقط وإنما يجب أن يكون قادرا على إظهارها وتطويرها.

10.1.2. إعداد الأخصائي الاجتماعي:

تعتبر عملية إعداد الأخصائي الاجتماعي عملية مركبة، حيث تبدأ بالإعداد النظري في كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية، ثم يأتي دور الإعداد الميداني الذي يتمثل في تدريب الأخصائي الاجتماعي من أجل أن يمارس مهنته بكفاءة وفعالية عالية، فالإعداد النظري يتحقق من خلال تزويد الأخصائي الاجتماعي ببناء معرفي يتضمن مجموعة من النظريات التي تفسر علاقة الإنسان بالبيئة الاجتماعية المحيطة به وتفاعله معها، ويتبع ذلك الإعداد الميداني الذي يتمثل في التدريب الميداني الذي يحصل عليه الأخصائي الاجتماعي من أجل ان يربط بين الجوانب النظرية والتطبيقية(جبل وآخرون،1997).

11.1.2. دور الأخصائي الاجتماعي:

يوجد العديد من الأدوار التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي أثناء ممارسته لمهنة الخدمة الاجتماعية، وهذه الأدوار تكون مرتبطة اما بالعمل مباشرة أو بالبيئة المحيطة، ويمكن تلخيص هذه الأدوار كما يأتي:

- دور الأخصائي الاجتماعي كمحرك: حيث يقوم الأخصائي الاجتماعي بدوره كمحرك في مساعدة العميل للحفاظ على الأمل والتفاؤل في المستقبل والاستفادة من جوانب القوة لديه، وتقسيم المشكلات والاحتياجات إلى أجزاء بحيث يمكن التعامل معها والتحكم فيها من أجل التوصل إلى حل لمشكلته(Barbara,1986).
- دور الأخصائي الاجتماعي كمعلم ومدرب ووسيط: إن الأخصائي الاجتماعي كمعلم يهدف إلى تدعيم قدرات العميل لمواجهة المشكلة وتقديم المعلومات والمهارات اللازمة لحل المشكلة، اما دور الأخصائي الاجتماعي كمدرّب فيتدخل في تدريب العميل على خطوات معينة لانجاز عمل محدد، اما دوره الأخصائي الاجتماعي كوسيط فهو يقدم الدعم لعمليتي التعليم والتدريب من خلال تشجيع العميل للاستفادة من الخدمات ومساعدته للتعرف على بعض الأفراد وتكوين علاقات ايجابية معهم(Barbara,1986).

- دور الأخصائي الاجتماعي كمساعد ومنظم: فدور الأخصائي الاجتماعي كمساعد يهدف لمساعدة العميل على اكتشاف قدراته الشخصية وتقديم المعونة وتشجيع الآخرين على تقديمها، اما دور الأخصائي الاجتماعي كمنظم فهو يركز حول عملية التأثير في البيئة المحيطة بالعميل وخاصة في الأشخاص الذين لهم علاقة مباشرة بالعميل (Robert,1987).
- دور الأخصائي الاجتماعي كموجه: حيث يقوم الأخصائي الاجتماعي بتوجيه العميل للاعتماد على نفسه بنفسه، ويعمل الأخصائي الاجتماعي على إتاحة الفرصة للعميل من اجل اتخاذ قراره بنفسه، كما يقوم الأخصائي الاجتماعي بتوفير مجموعة مناسبة من الأنشطة والأعمال التي تهدف إلى تشجيع العميل للاعتماد على نفسه (Barbara,1986).

وبعد التعرف على الدور الذي يقوم به الأخصائي الاجتماعي فبالإمكان أن يتم معرفة إذا كان الأخصائي الاجتماعي يقوم بدوره على أكمل وجه من خلال هذه الدراسة، ومعرفة ما هي المهارات التي يحتاج إليها من اجل أن يتمكن من أداء دوره بعد أن يتلقى التدريب المناسب عليها وتحسين مستواه وتطوير مهاراته.

2.2 الدراسات السابقة

تتوافر مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية التي تعرضت لمتغيرات ذات علاقة بموضوعات هذه الدراسة وذات صلة بأهدافها، وفيما يلي عرض لهذه الدراسات التي أمكن للباحثة الاطلاع عليها.

1.2.2 الدراسات المحلية:

- لقد قاما (المدهون وسعدية،2008) بدراسة بعنوان "تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين" وقد هدفت هذه الدراسة إلى تقييم عملية تدريب العاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين، ومحاولة الكشف عن الاحتياجات التدريبية الوظيفية للعاملين، والتعرف إلى الفروق في دراسة تقييم برامج تدريب العاملين في الكليات التقنية وفقاً لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، ومجال العمل، وسنوات الخبرة، والكلية، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في ست كليات تقنية للعام الدراسي (2004/2005)، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي للوصول إلى نتائج الدراسة، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة طبقت على عينة عشوائية طبقية مقدارها (186) موظف، وقد

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها، أن هناك قصور واضح في تحديد الاحتياجات التدريبية، فلا يتم مراعاة الوصف الوظيفي للموظف، ونتائج تقييم أدائه، وإمكانية ترقيته أو نقله لوظيفة جديدة. وان إدارة الكليات التقنية تبدي اهتماماً ضعيفاً في تقييم العملية التدريبية، إذ لا يتوافر لديها خطة تقييم منتظمة قبل وأثناء وبعد التدريب، ولا تتبع إدارة الكليات التقنية سياسات تشجيعية وتحفيزية للمشاركة في العملية التدريبية، وان عملية تدريب العاملين في الكليات التقنية ذات جهات الإشراف العامة والخاصة ووكالة الغوث متقدمة بشكل أفضل عنها في الكليات التقنية ذات الإشراف الحكومي.

- ولقد قام (الدباس، 2007) بدراسة حول "الاحتياجات التدريبية للمجالس البلدية المنتخبة في محافظة الخليل"، فقد هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية في المجالس البلدية المنتخبة في محافظة الخليل والكشف عن أولويات هذه الاحتياجات التدريبية، والتعرف على المشكلات التدريبية التي تواجه المجالس البلدية المنتخبة في محافظة الخليل، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي في دراسته، واستخدم الاستبانة كأداة للدراسة وتضمنت (67) فقرة، موزعة على خمسة مجالات وهي، الكفاية الشخصية، الكفاية الإدارية، الاتصال مع الآخرين، الأنظمة والقوانين، والكفاية في العمل، وتكون مجتمع الدراسة من (159) فرداً من رؤساء وأعضاء المجالس البلدية المنتخبة في محافظة الخليل، وبلغت عينة الدراسة (84) فرداً، ومن أهم النتائج التي خلصت إليها هذه الدراسة، أن المجالس البلدية المنتخبة في محافظة الخليل لا تختلف في درجة احتياجها للتدريب باختلاف متغيرات الجنس، وتصنيف البلدية، والمؤهل العلمي، وأظهرت الدراسة وجود تقارب في الاحتياجات التدريبية لدى المجالس البلدية لمتغير عدد الموظفين، وأن درجة الاحتياجات التدريبية للمجالس البلدية المنتخبة في محافظة الخليل كانت متوسطة، وجاء في مقدمتها الاحتياجات التدريبية الخاصة بالأنظمة والقوانين، ثم المهارات الخاصة بالكفاية الإدارية، ثم الكفاية الشخصية، ثم الاتصال مع الآخرين، وأخيراً الكفاية في العمل.

- وفي دراسة (سرحان و خليل، 2007) عن "الاحتياجات التدريبية للمسؤولين عن إدارة التعليم في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم"، وقد هدفت هذه الدراسة لمعرفة الاحتياجات التدريبية للمسؤولين عن إدارة التعليم في جامعة القدس المفتوحة والاختلاف في تقديرها باختلاف المؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة داخل الجامعة، وموقع العمل، وتكون مجتمع الدراسة من 91 فرداً، وتم استخدام أداة الاستبانة التي تكونت من 80 فقرة موزعة على عشرة مجالات، ومن أهم النتائج التي خلصت إليها هذه الدراسة، أن أعلى مظاهر احتياج تدريبي

كانت لمجال إدارة الجودة الشاملة، ثم مجال التطوير المهني للعاملين، وبالنسبة لمتغير المؤهل العلمي، فكانت النتيجة لصالح حملة الماجستير تلاها الدكتوراه، أما بالنسبة لمتغير الرتبة الأكاديمية، فكانت لصالح المحاضرون، ثم المدرسون، ثم الأساتذة المساعدون، وأخيرا الأساتذة المشاركون، أما بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة داخل الجامعة، فكانت الحاجة التدريبية تتناسب تناسباً عكسياً مع سنوات الخبرة، وبالنسبة لمتغير موقع العمل داخل الجامعة، كانت الحاجة التدريبية للمسؤولين في المناطق التعليمية أعلى من رئاسة الجامعة والمراكز الدراسية.

- وقامت (سلطان، 2007) بدراسة حول " الاحتياجات التدريبية الإدارية لمستخدمي الإدارة الدنيا في المصارف الإسلامية في فلسطين"، وهدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية الإدارية لمستخدمي الإدارة الدنيا في المصارف الإسلامية في فلسطين، حسب متغيرات سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة الحالية، كما وهدفت الدراسة إلى وضع جدول أولويات لهذه الاحتياجات وصياغتها على هيئة رزمة من البرامج التدريبية، وإلى فحص واقع تحديد هذه الاحتياجات كما هو ممارس، وتبنت الباحثة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من كافة مستخدمي الإدارة الدنيا في المصارف الإسلامية في فلسطين وعددهم (253) مستخدماً، وقد أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها، أن درجة الاحتياجات التدريبية لمستخدمي الإدارة الدنيا في المصارف الإسلامية عالية، وجاء في مقدمتها الاحتياجات التدريبية المؤسسية، ثم الاحتياجات التدريبية الخاصة بالعلاقة مع الآخرين، ثم الاحتياجات التدريبية التخصصية، ثم الاحتياجات التدريبية الإدارية، وأخيراً الاحتياجات التدريبية العامة، وأن أقسام التدريب في المصارف الإسلامية في فلسطين لا تحظى بالاهتمام الكافي لتصميم وتنفيذ إجراءات تدريبية ووظائفية، وأن موظفي أقسام التدريب في المصارف الإسلامية تنقصهم المؤهلات العلمية والخبرات العملية لأداء مهامهم في مجال التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية، وأن المصارف الإسلامية ما عدا المصرف الإسلامي العربي، تعاني من غياب خطة تدريبية واضحة وقائمة على أسس علمية، كما أظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق في الاحتياجات التدريبية لمستخدمي الإدارة الدنيا في المصارف الإسلامية تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية، والعمر، والمؤهل العلمي، وأظهرت وجود فروق في الاحتياجات التدريبية لمستخدمي الإدارة الدنيا في المصارف الإسلامية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، فكانت الحاجة التدريبية تتناسب تناسباً عكسياً مع سنوات الخبرة.

- وقد أجرى (عابدين، 2004) دراسة بعنوان "اتجاهات مديري المدارس ورؤساء أقسام التدريب وشؤون الميدان في مديريات التربية والتعليم الحكومية الفلسطينية نحو التدريب"، وهدفت

الدراسة إلى التعرف إلى أبرز الأساليب التدريبية المستخدمة في تدريب مديري المدارس الحكومية الفلسطينية، وإلى اتجاهات المديرين والمسؤولين الإداريين في مديريات التربية والتعليم نحو التدريب، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي (المسحي) للوصول إلى نتائج الدراسة، واستخدم في الدراسة أداتان لجمع البيانات، الأولى قائمة بأهم الأساليب المستخدمة في التدريب، والثانية استبانة لقياس الاتجاهات نحو التدريب، وتضمنت عشرين فقرة موزعة على ثلاث مجالات هي: أهمية التدريب، طبيعة التدريب، فوائد التدريب، وتكونت عينة الدراسة من عينة طبقية عشوائية من مديري المدارس الحكومية بلغت (151) مديراً، ومن جميع رؤساء أقسام التدريب والإشراف التربوي وشؤون الميدان في مديريات التربية والتعليم الفلسطينية في الضفة الغربية وعددهم (23) فرداً، ومن أهم النتائج التي خلصت إليها هذه الدراسة، أن أبرز الأساليب المستخدمة في التدريب هي، الورشة التربوية، النقاش الجماعي، دراسة الحالة، المحاضرة، وأن أقل الأساليب التدريبية استخداماً هي، المؤتمر التربوي، الملاحظة المنظمة، الزيارة الميدانية، الحلقة الدراسية، وأن أفراد العينة يحملون اتجاهات إيجابية نحو التدريب، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيرات المسمى الوظيفي، والجنس، والخبرة في التعليم، بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة في الإدارة.

- وقاما (العبد والشويخ، 2004) بعمل دراسة بعنوان "التدريب العملي في الكليات التقنية في فلسطين" وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التدريب العملي بنوعيه الداخلي والميداني في الكليات التقنية في فلسطين، والتعرف إلى مشكلات التدريب وتقديم المقترحات للارتقاء بمستوى التدريب في الكليات التقنية، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي للوصول إلى نتائج الدراسة، وكانت الاستبانة أداة لجمع البيانات، حيث طبقت على عينة الدراسة التي اشتملت على (53) مدرساً / مدرباً و (104) طالباً، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية من أربع كليات تقنية، ومن أهم النتائج التي خلصت إليها هذه الدراسة، أن أساليب التدريب العملي تسهم في إعداد كوادر تقنية قادرة على الإبداع والابتكار، وأن نسبة حجم المعلومات النظرية في الخطة الدراسية تتغلب على حجم الجانب العملي التطبيقي، وأظهرت النتائج أيضاً عدم كفاية التدريب العملي في مواقع العمل، بحيث يتخرج الطالب بمهارات أساسية متواضعة.

2.2.2. الدراسات العربية:

- لقد قام (القحطاني، 2005) بدراسة بعنوان "تقييم دور الأخصائي الاجتماعي في المؤسسات الإصلاحية: دراسة ميدانية على دار الملاحظة الاجتماعية بمدينة الرياض"، وقد هدفت هذه

الدراسة إلى التعرف على الأسلوب الأمثل في تعديل سلوك الأحداث، والتعرف على مدى استخدام الأخصائيين لوسائل التقنية الحديثة، ومدى توافر الكفاءات والمهارات للأخصائيين في أدائهم لأدوارهم، وتحديد مدى أهمية دور الأخصائيين في تقليل نسبة العودة للانحراف، وإبراز أهم الصعوبات التي تواجه الأخصائيين وتحد من أدوارهم، والتوصل إلى الحلول المقترحة لرفع مستوى أداء الأخصائيين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي من خلال المسح الاجتماعي، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وبلغت عينة الدراسة (12) أخصائي اجتماعي، و(120) حدث، تم اختيارهم من دور الملاحظة الاجتماعية بمدينة الرياض بالسعودية، ومن أهم النتائج التي خلصت إليها هذه الدراسة، أن أهم الأساليب التي يتبعها الأخصائيين الاجتماعيين في تعديل سلوك الأحداث هي، مساعدتهم للعودة إلى المجتمع وهم مواطنون صالحون، تعديل استجاباتهم السلبية والعدوانية، تحويلهم إلى جهات الاختصاص لرعايتهم طبيا ونفسيا، وأظهرت النتائج عدم وجود اهتمام من قبل الأخصائيين الاجتماعيين باستخدام وسائل التقنية الحديثة، وأن أهم الكفاءات والمهارات المتوفرة لدى الأخصائيين الاجتماعيين وتساعدهم على أداء أدوارهم كانت: القدرة على كسب صداقة الحدث، تنفيذ المهام والأوامر والتعليمات في العمل، وأن أهم أدوار الأخصائيين في تقليل نسبة عودة الأحداث للانحراف هي: غرس وتنمية القيم الإسلامية والاجتماعية في الأحداث، ونصحهم وإشراكهم في الأنشطة الثقافية والرياضية، و من الحلول المقترحة لرفع مستوى أداء الأخصائيين الاجتماعيين لأدوارهم تكثيف الدورات التدريبية المتخصصة لتطوير إمكاناتهم المهنية والعملية.

- وقد قام (مصطفى، 2005) بدراسة حول "بناء برنامج تدريبي لمديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية لتطوير كفاياتهم الإدارية في ضوء احتياجاتهم التدريبية"، وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد الكفايات الإدارية الضرورية لمديري ومديرات المدارس الثانوية في الأردن، وإلى التعرف اثر المسمى الوظيفي (مدير مدرسة، معلم) على تقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية للكفايات الإدارية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لهذه الدراسة، والاستبانة كأداة لها، حيث تكونت الأداة من (61) فقرة موزعة على أربعة مجالات وهي، المجال الإداري، المجال الفني، مجال الطلبة، مجال المجتمع المحلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات ومعلمي ومعلمات المدارس الثانوية في الأردن للعام الدراسي 2003/2004 البالغ عددهم (999) مديرا ومديرة و(12687) معلما ومعلمة ، موزعين على (32) مديرية للتربية والتعليم، ومن ابرز نتائج هذه الدراسة، أن المجال الإداري احتل المرتبة الأولى في الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر المديرين والمديرات، ويليه في الترتيب المجال الفني، ثم مجال الطلبة، وأخيرا مجال خدمة المجتمع، وأن المجال الإداري احتل

المرتبة الأولى، ثم مجال المجتمع المحلي، ثم مجال الشؤون الفنية، وأخيراً مجال الطلبة من حيث درجة ممارسة مديري المدارس للكفايات الإدارية من وجهة نظر المعلمين، وقد توصل الباحث في نهاية الدراسة إلى بناء برنامج تدريبي يتناول (49) موضوعاً تدريبياً.

- وقام (الطعاني، 1996) بدراسة حول "بناء برنامج تدريبي لمديري المدارس الثانوية في الأردن في ضوء أدائهم لمهامهم المطلوبة"، وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد مهام مديري المدارس الثانوية في الأردن، وتقويم أدائهم في ضوء تلك المهام المطلوبة، وبناء برنامج تدريبي في ضوء المهام التي ظهر فيها قصور في أدائها، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المديرين والمدرسات والمعلمين والمعلمات في (252) مدرسة ثانوية، وبلغت عينة الدراسة (200) مدير ومديرة مدرسة، و(800) معلم ومعلمة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته، وقام ببناء وتطوير أداة الاستبانة لتقويم الأداء، حيث تكونت من (80) فقرة، وتضمنت خمسة مجالات هي مجال المناهج والتدريس، مجال الأمور الإدارية والمالية، مجال شؤون الطلبة، مجال شؤون الهيئة التدريسية، مجال علاقة المدرسة بالمجتمع المحلي، ومن أبرز نتائج الدراسة، حصول مهمة المحافظة على النظام والضبط في المدرسة على أداء جيد جداً، وحصول مهام تفقد بناية المدرسة، تخطيط وإدارة الاجتماعات، توفير الأثاث واللوازم المدرسية والوسائل التعليمية، الإشراف على السجلات المدرسية، الإشراف على تنظيم جدول توزيع الحصص وجدول الدروس الأسبوعي، تنظيم الامتحانات والإشراف على سيرها، جميعها حصلت على أداء جيد من مديري المدارس الثانوية في الأردن، وحصول مهام تنظيم النشاطات اللاصفية والإشراف على تنفيذها، الإشراف على سير التدريس، إرشاد الطلبة وتوجيههم، متابعة تنفيذ المناهج المقررة والمساهمة في تطويرها، تنظيم ميزانية المدرسة، متابعة المستوى العلمي للطلبة، تنظيم اجتماعات مجلس الآباء والمعلمين، النمو الذاتي، توطيد العلاقات الإنسانية، جميعها حصلت على أداء متوسط من مديري المدارس الثانوية في الأردن، وبناء على نتائج الدراسة توصل الباحث إلى بناء برنامج تدريبي لمديري المدارس الثانوية في الأردن في ضوء أدائهم لمهامهم المطلوبة.

- وقد أجرى (الفضلي، 1995) دراسة بعنوان "الجدوى الفعلية لبرامج التدريب والتنمية الإدارية في القطاع الحكومي في دولة الكويت"، وهدفت هذه الدراسة إلى تقييم جدوى الإنفاق على برامج التدريب والتنمية، ومعرفة أبرز العوامل المساهمة في توفير بيئة إيجابية لنجاح البرامج في تحقيق أهدافها في الأجهزة الحكومية في الكويت، ولقد شملت عينة الدراسة على (178) شخصاً يعملون في ست جهات حكومية كويتية، وقد تم توزيع أداة الدراسة الاستبانة عليهم،

ومن أهم نتائج هذه الدراسة، أن الجدوى الفعلية للبرامج تعتمد بصورة أساسية على الإعداد الجيد لها من خلال ربطها بالاحتياجات الفعلية، وعرض المادة التدريبية بأساليب غير تقليدية، وأن بيئة التنظيم وظروف العمل تلعب دورا جوهريا في تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها.

- وقاما (فياض والهلسا،1993) بدراسة بعنوان "تحديد الاحتياجات لموظفي الإدارة العليا والوسطى في مراكز الأجهزة الحكومية في الأردن"، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للمديرين ورؤساء الأقسام في مراكز الأجهزة الحكومية في الأردن، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وبلغت عينة الدراسة (950) موظف، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، لقد تم ترتيب درجة الحاجة للتدريب على المجالات الإدارية والتي هي، التغيير التنظيمي، التخطيط، اتخاذ القرارات، الرقابة، بناء الفريق، القيادة، الاتصال، التنظيم، وتبين أن درجة الاحتياجات التدريبية لدى رؤساء الأقسام أعلى منها لدى المديرين في جميع مجالات الدراسة، وتبين أن الاحتياجات التدريبية لدى الإناث أعلى منها لدى الذكور في جميع مجالات الدراسة.

- وقاما (حطاب وبادع،1992) بإجراء دراسة عن "بناء برنامج تدريبي لمديري المدارس الثانوية في ضوء حاجاتهم من التدريب"، هدفت إلى بناء برنامج تدريبي لمديري المدارس الثانوية في العراق في ضوء حاجاتهم التدريبية، وتم تحديد الحاجات التدريبية من خلال أداة الدراسة (الاستبانة) التي تم بناؤها وتطويرها، وقد تكونت من (23) فقرة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس الثانوية في العراق، وأظهرت نتائج هذه الدراسة، أن الحاجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية في العراق هي حسب الترتيب، مفهوم الإدارة المدرسية ووظائفها، أهمية التخطيط للعمل المدرسي وأساليبه، تقويم أداء المدرسين وأساليبهم، مواصفات القرارات الإدارية الجيدة وخطوات اتخاذها، وسائل تنمية العلاقات الإنسانية مع المجتمع، معنى القيادة الإدارية وأنماطها وأساليبها، وتم بناء برنامج تدريبي لمديري المدارس الثانوية في العراق في ضوء حاجاتهم التدريبية، وتضمن البرنامج (21) موضوعا تدريبيا يحتاج إلى (60) جلسة تدريبية.

3.2.2. الدراسات الأجنبية:

- في دراسة (Gregory,2003) بعنوان "A study of the professional development needs of Ohio principals in the area of educational technology" ، هدفت هذه

الدراسة إلى معرفة احتياجات مديري المدارس في ولاية أوهايو الأمريكية إلى التدريب والتطوير المهني في مجال تكنولوجيا المعلومات، فقد قام الباحث باختيار عينة عشوائية تكونت من (374) مدير مدرسة، ودرس مدى اختلاف الاحتياجات باختلاف نوع المدرسة مدينة أم ريف، وسنوات خبرة المدير، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها، أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مدى إدراك المديرين لأهمية استخدام تكنولوجيا التعليم ومهاراتهم الحقيقية، وأن مديري المدارس في المدينة بحاجة للتطوير في مجالات عديدة الاجتماعية والقانونية والأخلاقية.

• وفي دراسة (Grau-Gumbau and et al,2001) بعنوان " Managerial Training Needs: A Study of Spanish Tourism Organizations"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى تحليل الاحتياجات التدريبية لمديري المنظمات السياحية الموجودة شرق اسبانيا باستخدام منهاج Focus Group، ولقد تم تحليل الاحتياجات التدريبية على ثلاث مستويات هي، مستوى المنظمة ومستوى الوظيفة ومستوى الفرد، وقد شملت عينة الدراسة (51) شخصا من مختلف المستويات الإدارية ذوي معارف مختلفة في السياحة، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أن الحافزية نحو التدريب مرتفعة، وتختلف باختلاف العمر، حيث أن كبار السن يفضلون الخبرة على التدريب، أن عملية تدريب المديرين لا ترتبط بالخطة الإستراتيجية للمنظمة، أن يتم ربط تدريب المديرين بأهداف المنظمة سواء كانت أهداف قصيرة الأجل أو طويلة الأجل، أن تكون العملية التدريبية عملية مستمرة بسبب التغيرات المتلاحقة في بيئة العمل.

• وقام (Joyce,1986) بدراسة بعنوان "Study of new Hampshire school boards an analysis of training needs"، وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء مجالس إدارة المدارس الجديدة في ولاية هامبشير بأمريكا، وإيجاد العلاقة بين هذه الحاجات ومتغيرات الدراسة الجنس، سنوات الخبرة، حجم المدرسة، وقد تكونت عينة الدراسة من (240) عضوا محليا، وزعت عليهم أداة الدراسة الاستبانة التي تكونت من (6) مجالات وهي مجال شؤون الموظفين، مجال التمويل، مجال التقويم، مجال التوجيه، مجال الخبرات التفاوضية، مجال إدارة العمليات، وتم استرداد (162) نسخة، وأظهرت نتائج الدراسة، أن لمتغير سنوات الخبرة الأولى اثر على ترتيب الحاجات التدريبية من حيث الأهمية، أن لمتغير الجنس اثر كبير، فقد أبدت الإناث رغبة وحاجة للتدريب في مجال شؤون الموظفين والتقويم

والتوجيه، في حين أبدى الذكور اهتماما ورغبة للتدريب في مجال التمويل والخبرات التفاوضية وإدارة العمليات، ولم تظهر النتائج وجود علاقة بين حجم المدرسة ونوع الحاجات التدريبية.

3.2 خلاصة الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة يمكن استخلاص الآتي:

- استهدفت مجموعة من الدراسات تحديد الاحتياجات التدريبية، ودراسات أخرى استهدفت بناء البرامج التدريبية، في حين استهدفت مجموعة أخرى تقويم البرامج التدريبية وتقويم العملية التدريبية بشكل عام.
- تناولت الدراسات موضوع تحديد الاحتياجات التدريبية في مجالات وقطاعات متنوعة ومختلفة وهي: القطاعات التربوية مثل المدارس، قطاع المؤسسات الحكومية العامة، قطاع الأعمال والصناعة، قطاع السياحة.
- ركزت الدراسات على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للإداريين والمسؤولين، وتحديد المهارات التي بحاجة للتدريب.
- تنوعت المنهجية التي تناولتها الدراسات السابقة، وهي: منهج دراسة الحالة. المسح الاستبائي.
- معظم الدراسات استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة وجمع البيانات.
- لقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (سرحان) التي أظهرت فروقا ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (سرحان، سعدية، جريجوري) التي أظهرت فروقا ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (الدباس) التي لم تظهر فروقا ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الجنس.
- اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (جرو جرومبا) التي أظهرت فروقا ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير العمر.
- اختلفت هذه الدراسة مع دراسة (سعدية) التي لم تظهر فروقا ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية والعمر.
- اختلفت هذه الدراسة مع دراسة (سعدية، الدباس، عابدين) التي لم تظهر فروقا ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- اختلفت هذه الدراسة مع دراسة (جويسي، عابدين، الفياض والهلسا) التي أظهرت فروقا ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الجنس.
- اختلفت هذه الدراسة مع دراسة (عابدين) التي لم تظهر فروقا ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- اختلفت هذه الدراسة مع دراسة (مصطفى) التي أظهرت بان المجال الإداري يمثل المجال الأول في الاحتياجات التدريبية للمبحوثين.

4.2. أوجه التشابه والاختلاف:

بعد العرض للدراسات السابقة لابد من توضيح أوجه التشابه والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسات السابقة:

- تتمثل نقاط التشابه في هدف الدراسة وهو بناء البرامج التدريبية، وتحديد الاحتياجات التدريبية، وتقويم البرامج التدريبية السابقة، وفي المنهج الذي تناولته الدراسة وهو المنهج الوصفي، وفي الأداة المستخدمة الاستبانة.
- تتمثل نقاط الاختلاف في: الفئة المستهدفة وهي الأخصائيين الاجتماعيين، في حين أن الدراسات السابقة كانت الفئة المستهدفة فيها الإداريين والمسؤولين.

والذي يميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة هو:

- أنها تناولت موضوع بناء البرامج التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل.
- أنها دراسة تجمع الجانبين النظري والتطبيقي معا.
- أنها خلصت إلى تصميم برنامج تدريبي للأخصائيين الاجتماعيين في ضوء احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

يتضمن هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة، ومجتمعها وعينتها، كما يعطي وصفاً مفصلاً لأداة الدراسة وصدقها وثباتها، وكذلك إجراءات الدراسة والمعالجة الإحصائية التي استخدمتها الباحثة في استخلاص نتائج الدراسة وتحليلها.

1.3 منهج الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة، حيث تم استقصاء آراء الأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل حول احتياجاتهم التدريبية.

2.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع الأخصائيين الاجتماعيين المسجلين رسمياً في سجلات نقابة الأخصائيين في محافظة الخليل العاملين في المؤسسات في العام (2008 - 2009) والبالغ عددهم (600) أخصائياً من كلا الجنسين حسب ما هو وارد في الجدول (1.3).

جدول 1.3: توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس.

المجموع	إناث	ذكور
600	312	288

3.3 عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (150) أخصائي من العاملين في المؤسسات الحكومية والأهلية والدولية، أي ما عادل (25%) من مجتمع الدراسة، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية القصدية، ويبين الجدول (2.3) توزيع أفراد العينة حسب الجنس، والحالة الاجتماعية، والعمر، والمؤهل العلمي، والتخصص، والمؤسسة، والخبرة، والدورات التدريبية.

جدول 2.3-أ: توزيع أفراد العينة حسب الجنس، والحالة الاجتماعية، والعمر، والمؤهل العلمي، والتخصص، والمؤسسة، والخبرة، والدورات التدريبية.

المجموع	النسبة المئوية	العدد	المتغير	
150	48.0	72	ذكر	الجنس
	52.0	78	أنثى	
150	58.7	88	متزوج/ة	الحالة الاجتماعية
	41.3	62	أعزب/عزباء	
150	46.0	69	بين 22 - 29,5	العمر
	34.7	52	بين 30 - 39,5	
	14.7	22	بين 40 - 49,5	
	4.7	7	بين 50 - 56	
150	6.7	10	دبلوم	المؤهل العلمي
	87.3	131	بكالوريوس	
	6.0	9	دراسات عليا	
150	18.0	27	علم اجتماع	التخصص
	39.3	59	خدمة اجتماعية	
	26.0	39	توجيه وإرشاد	
	6.0	9	صحة نفسية وعلم نفس	
	10.7	16	تنمية اجتماعية	
150	43.3	65	حكومية	المؤسسة التي تعمل بها
	32.0	48	دولية	

جدول 2.3-ب: توزيع أفراد العينة حسب الجنس، والحالة الاجتماعية، والعمر، والمؤهل العلمي، والتخصص، والمؤسسة، والخبرة، والدورات التدريبية.

المتغير	العدد	النسبة المئوية	المجموع
المؤسسة التي تعمل بها	37	24.7	
سنوات الخبرة	77	51.3	150
	49	32.7	
	12	8.0	
	12	8.0	
عدد الدورات التدريبية	53	35.3	150
	53	35.3	
	22	14.7	
	22	14.7	

1.3.3. خصائص عينة الدراسة:

وقد قامت الباحثة بوصف خصائص عينة الدراسة حسب متغيرات، الجنس، والحالة الاجتماعية، والعمر، والتخصص، والمؤسسة، والخبرة، والدورات التدريبية.

فيما يتعلق بمتغير الجنس تبين أن (72) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (48%) من إجمالي عينة الدراسة هم ذكور، وان (78) من أفراد عينة الدراسة هم من الإناث، ويمثلون ما نسبته (52%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، ويدل هذا على أن النسب متقاربة بين الأخصائيين الاجتماعيين الذكور والأخصائيات الاجتماعيات الإناث.

اما فيما يتعلق بمتغير الحالة الاجتماعية، فان عينة الأفراد المتزوجين هي (88) فرد أي ما نسبته (58.7%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، وان (62) من أفراد عينة الدراسة غير متزوجين وتمثل ما نسبته (41.3%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، ويدل هذا على أن نسبة الأخصائيين الاجتماعيين المتزوجين هي أعلى من نسبة الأخصائيين الاجتماعيين غير المتزوجين، حيث أن

الغالبية من الشباب والشابات يميلون إلى الزواج بعد تأمين أوضاعهم الاقتصادية وذلك بحصولهم على وظيفة.

وفيما يتعلق بمتغير العمر، فتبين أن (69) من أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم بين (22-29.5) سنة ويمثلون ما نسبته (46%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، يليهم الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين (30-39.5) وعددهم (52) من أفراد عينة الدراسة ونسبتهم (34.7%)، وثم الذين تتراوح أعمارهم بين (40-49.5) حيث بلغ عددهم (22) ونسبتهم (14.7%)، وأما الذين تتراوح أعمارهم بين (50-56) فقد بلغ عددهم (7) ونسبتهم (4.7) من إجمالي أفراد عينة الدراسة.

ويدل هذا على أن الأخصائيين الاجتماعيين الذين تتراوح أعمارهم بين (22-29.5) يشكلون أعلى نسبة، وذلك لان نظام العمل في المؤسسات التي يعمل بها الأخصائيين الاجتماعيين يعتمد على نظام الطوارئ والمياومة، وتعمل على تشغيل عدد من الأخصائيين الاجتماعيين بعقود شهرية.

اما فيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي، فتبين أن (131) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (87.3%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة هم من حملة شهادة البكالوريوس، يليهم حملة شهادة الدبلوم وعددهم (10) ونسبتهم (6.7%)، وثم حملة شهادة الدراسات العليا وعددهم (9) ونسبتهم (6%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة.

ويدل هذا على عدم وجود منافسة حقيقية من حملة شهادات الدراسات العليا والدبلوم في العمل كأخصائيين اجتماعيين، وهذا لتوفر فرص عمل أفضل لحملة شهادات الدراسات العليا اما في الجامعات أو المراكز العليا في المؤسسات، وقلة فرص العمل لحملة شهادة الدبلوم، كما أن معظم الخريجين من حملة شهادة البكالوريوس.

وفيما يتعلق بمتغير التخصص، فان الأخصائيين الاجتماعيين من تخصص الخدمة الاجتماعية يمثلون ما نسبته (39.3%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة وعددهم (59)، يليهم ذوي تخصص التوجيه والإرشاد وعددهم (39) ونسبتهم (26%)، وثم علم الاجتماع وعددهم (27) ونسبتهم (18%)، وثم التنمية الاجتماعية وعددهم (16) ونسبتهم (10.7%)، وثم الصحة النفسية والتربية وعلم النفس وعددهم (9) ونسبتهم (6%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، ويدل هذا على أن تخصص الخدمة الاجتماعية يلقى قبولا كبيرا لدى الأشخاص الذين يرغبون في العمل الاجتماعي، كما أن تخصصات الخدمة الاجتماعية والتوجيه والإرشاد متوفرة في الجامعات الموجودة في

محافظة الخليل، في حين أن تخصص التنمية الاجتماعية تخصص جديد في جامعة القدس المفتوحة، وبالنسبة لمخصص علم النفس فهو يتوجه للعمل كأخصائي نفسي بالعيادات النفسية مثلا وليس العمل كأخصائي اجتماعي.

فيما يتعلق بمتغير المؤسسة، فتبين أن (65) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (43.3%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة يعملون في المؤسسات الحكومية، وان (48) من أفراد عينة الدراسة يعملون في المؤسسات الدولية ونسبتهم (32%)، وان (37) يعملون في المؤسسات الأهلية ونسبتهم (24.7%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة.

وهذا يدل على أن الأخصائيين الاجتماعيين يرغبون في العمل بالمؤسسات الحكومية لما توفره من أمان وظيفي.

فيما يتعلق بمتغير سنوات الخبرة، فتبين أن (77) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (51.3%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم تتراوح بين (1-5سنوات)، في حين أن (49) منهم نسبتهم (32.7%) سنوات خبرتهم تتراوح بين (6-10سنوات)، وان (12) منهم نسبتهم (8%) سنوات خبرتهم تتراوح بين (11-15سنة)، وان (12) منهم نسبتهم (8%) سنوات خبرتهم أكثر من 15 سنة.

ويدل هذا على أن أكثر من نصف العينة هم حديثو الخبرة والتجربة، وهذا نظرا لما تنفذه المؤسسات من برامج ومشاريع طارئة، والتي تتطلب تشغيل عدد من الأخصائيين الاجتماعيين دون الأخذ بعين الاعتبار عدد سنوات خبرتهم.

اما فيما يتعلق بمتغير عدد الدورات التدريبية، فتبين أن (53) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (35.3%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة قد شاركوا بعدد من الدورات التدريبية تتراوح بين (1-5دورات)، وان (53) يمثلون ما نسبته (35.3%) قد شاركوا بعدد من الدورات التدريبية تتراوح بين (6-10دورات)، وان (22) يمثلون ما نسبته (14.7%) قد شاركوا بعدد من الدورات التدريبية تتراوح بين (11-15دورة)، وان (22) يمثلون ما نسبته (14.7%) قد شاركوا بأكثر من 15 دورة، ويدل هذا على عدم اهتمام المؤسسات التي يعمل لديها الأخصائيين الاجتماعيين في تقديم دورات تدريبية لهم، كما أن معظم الأخصائيين هم حديثي الخبرة في العمل، لذا فإنهم لم يحصلوا على عدد كبير من الدورات التدريبية.

4.3 أداة الدراسة

قامت الباحثة ببناء أداة الدراسة من خلال القيام بمراجعة الأدب التربوي والدراسات السابقة الخاصة بالتفكير بالاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين، والإطلاع على العديد من الأدوات التي عنيت بالاحتياجات التدريبية، ودراساتها، وتحليلها. وقد تكونت الأداة من جزأين على النحو التالي:

- الجزء الأول: بيانات أولية.
- الجزء الثاني: ويتكون من مجالين:

§ المجال الأول: الاحتياجات التدريبية: ويتكون من (30) فقرة موزعة على الاحتياجات التدريبية الآتية:

- القسم الأول: الكفاءة الإدارية، وهي المهارات والمعلومات في المجال الإداري.
- القسم الثاني: الكفاءة التخصصية، وهي مجموعة المهارات والمعلومات في المجال التخصصي.
- القسم الثالث: الكفاءة العامة، وهي المهارات والمعلومات في المجالات العامة.

§ المجال الثاني: نقاط ضعف البرامج التدريبية ويتكون من (11) فقرة.

1.4.3.1. تصحيح الاستبانة:

استخدمت الباحثة مقياس ليكرت الخماسي (كبيرة جدا، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جدا) وقد أعطيت الإجابة كبيرة جدا (5 درجات)، كبيرة (4 درجات)، متوسطة (3 درجات)، قليلة (درجتين)، قليلة جدا (درجة واحدة)، وقد طبق هذا السلم الخماسي على جميع بنود أداة الدراسة.

2.4.3. صدق الأداة:

تم التأكد من صدق الأداة في الدراسة الحالية بعرضها على عدد من المحكمين المختصين في التربية وعلم الاجتماع وعلم الإدارة، وكان هناك اتفاق بينهم على صلاحية الاستبانة ومقروئيتها، في ضوء الإطار النظري الذي بنيت الأداة على أساسه، حيث اكتفت الباحثة بصدق المحكمين.

3.4.3. ثبات الأداة:

تم التحقق من ثبات الأداة بفحص الاتساق الداخلي لفقرات الأداة بحساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) على عينة الدراسة الكلية وكذلك على الأبعاد المختلفة للأداة كما يوضحها الجدول (3.3).

جدول 3.3: نتائج معادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لأداة الدراسة وأبعادها المختلفة.

الرقم	البعد	الفقرات	قيمة ألفا	الدرجة
1	الكفاءة الإدارية	14 - 1	0.96	عالية جدا
2	الكفاءة التخصصية	24 - 15	0.95	عالية جدا
3	الكفاءة العامة	30 - 25	0.88	عالية
4	الدرجة الكلية للاحتياجات	30 - 1	0.97	عالية جدا
5	ضعف البرامج التدريبية	41 - 31	0.80	عالية

يتضح من الجدول السابق أن الأداة تتمتع بدرجة عالية جدا من الاتساق الداخلي، حيث يظهر معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) على عينة الدراسة الكلية وكذلك على الأبعاد المختلفة للأداة، أن الأداة تتمتع بدرجة عالية جدا من الثبات.

5.3. إجراءات تطبيق الدراسة

تم إتباع الإجراءات التالية من أجل تنفيذ الدراسة:

- القيام بحصر مجتمع الدراسة والمتمثل في الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في منطقة الخليل.
- توزيع استبانة استطلاعية على عينة مكونة من (30) أخصائي وأخصائية وضمت الاستبانة ثلاثة أسئلة مفتوحة موجهة لأفراد العينة حول مدى تلبية البرامج التدريبية لاحتياجاتهم من التدريب، وما هي احتياجاتهم التدريبية وأولوياتها، وما هي نقاط ضعف البرامج التدريبية التي قدمت إليهم، وقامت الباحثة بتفريغ الاستجابات وصياغة عدد من الفقرات بناء على الإجابات التي حصلت عليها من العينة الاستطلاعية.

- بعد اطلاع الباحثة على مجموعة من الأدوات المستخدمة في مثل هذه الدراسة، ودراسة الأدب السابق، ومن خلال الاستبانة الاستطلاعية تم بناء أداة الدراسة.
- اختيار عينة الدراسة من مجتمع الدراسة بطريقة عشوائية قصدية.
- تم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين.
- توزيع أداة الدراسة على العينة، في الفصل الأول للعام الدراسي (2008-2009) باليد وأجاب الأخصائيين على الإستبانة بوجود الباحثة.
- تم إعطاء الإستبانة الصالحة أرقاماً متسلسلة وإعدادها لإدخالها للحاسوب.
- استخدم البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات واستخراج النتائج.

6.3 متغيرات الدراسة

تكونت متغيرات الدراسة من مجموعتين وهي:

- المتغيرات المستقلة: (الجنس، والحالة الاجتماعية، والعمر، والمؤهل العلمي، والتخصص، والمؤسسة، والخبرة، والدورات التدريبية).
- المتغيرات التابعة:

§ الاحتياجات التدريبية

§ نقاط ضعف البرامج التدريبية

7.3 المعالجة الإحصائية

تمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات، وتم استخدام الإحصاء الوصفي باستخراج الأعداد، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدى أفراد العينة واستجاباتهم على الاستبانة (الاحتياجات التدريبية)، وقد فحصت فرضيات الدراسة عن طريق الاختبارات الإحصائية التحليلية التالية: اختبار (ت) (t-test)، وتحليل التباين الأحادي (one – way anova) واختبار شيفيه (Scheffe)، واستخدم معامل الثبات كرونباخ ألفا لحساب ثبات الأداة، وذلك باستخدام الحاسوب باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً كاملاً ومفصلاً لنتائج الدراسة، وذلك بالإجابة عن تساؤلات الدراسة والتحقق من صحة فرضياتها، ومناقشة النتائج.

1.4 نتائج السؤال الأول

ما الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل على الأبعاد والدرجة الكلية للإستبانة، وذلك كما هو واضح في الجدول (1.4).

جدول 1.4-أ: الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغير
مرتفعة	0.95	3.54	150	الكفاءة التخصصية
مرتفعة	0.88	3.52	150	الكفاءة العامة
متوسطة	0.87	3.48	150	الكفاءة الإدارية

جدول 1.4-ب: الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغير
متوسطة	0.93	3.43	150	الدرجة الكلية للاحتياجات

يتضح من الجدول (1.4) أن درجة الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة على الدرجة الكلية للأداة (3.43) مع انحراف معياري (0.93)، كما تبين أن أهم الاحتياجات التدريبية لدى الأخصائيين تمثلت في بعد الكفاءة التخصصية، معبرة بذلك عن درجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة على الدرجة الكلية للأداة (3.54) مع انحراف معياري (0.95).

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن هناك حاجة للتدريب لدى الأخصائيين الاجتماعيين، وخاصة في مجال الكفاءة التخصصية، وذلك لضعف قدرتهم على التعامل مع نوي الاحتياجات الخاصة والمرضى النفسيين، وضعف قدرتهم على توظيف مهارات التواصل فيما بينهم وبين المنتفعين، وضعف قدرتهم على تحديد احتياجات المنتفعين وأداء مهامهم بدقة، حيث أن الأخصائي الاجتماعي يكون قد تلقى هذه الكفاءة بالجامعة بشكل نظري ولم يمارسها على أرض الواقع بصورة عملية.

وجاءت الحاجة التدريبية الخاصة بالكفاءة العامة في المرتبة الثانية، وذلك لان الأخصائيين الاجتماعيين لا يملكون المهارات العامة في اللغة الانجليزية، واستخدام الحاسوب، والعمل ضمن فريق.

وجاءت الحاجة التدريبية الخاصة بالكفاءة الإدارية في المرتبة الثالثة، وذلك لان المديرين والمديرات في المؤسسات التي يعمل لديها الأخصائيين الاجتماعيين يهتمون بالأمور الإدارية، وخاصة فيما يتعلق بإدارة الاجتماعات، والتنسيق بين المؤسسات، واستثمار الوقت، وكتابة التقارير، وأرشفة الوثائق، والعمل على حل المشكلات.

ولمعرفة أولويات الاحتياجات التدريبية فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم الاحتياجات التدريبية الخاصة بكل كفاءة على حده وهذا حسب الآتي:

أولاً: الكفاءة الإدارية

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم الاحتياجات التدريبية الخاصة بالكفاءات الإدارية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل، وذلك كما هو واضح في الجدول (2.4).

جدول 2.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم الاحتياجات التدريبية الخاصة بالكفاءات الإدارية.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفقرة
مرتفعة	1.0449	3.9533	150	وضع استراتيجيات التطوير المهني
مرتفعة	1.0145	3.7600	150	متابعة تنفيذ الخطط
مرتفعة	0.9739	3.7333	150	صياغة الخطط المستقبلية للعمل
مرتفعة	1.2406	3.6667	150	تحديد الأولويات في العمل
مرتفعة	1.0362	3.6533	150	تقييم الأداء
مرتفعة	1.2646	3.6467	150	مهارة التدخل وقت الأزمات
مرتفعة	1.3070	3.5800	150	العمل تحت الضغط
متوسطة	1.2025	3.4800	150	إدارة الاجتماعات
متوسطة	1.1389	3.4600	150	مهارة التنسيق
متوسطة	1.1792	3.4533	150	مهارة استثمار الوقت
متوسطة	1.2417	3.2200	150	مهارة القيادة
متوسطة	1.2026	2.8467	150	مهارة كتابة التقارير
متوسطة	1.1352	2.8000	150	أرشفة الوثائق
متوسطة	1.2309	2.7800	150	حل المشكلات التي تواجهني في العمل

يتضح من الجدول (2.4) أن أهم الاحتياجات التدريبية الخاصة بالكفاءات الإدارية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل قد جاء في مقدمتها (وضع استراتيجيات التطوير المهني) بمتوسط حسابي (3.95)، وجاء في المقام الثاني (متابعة تنفيذ الخطط) بمتوسط حسابي (3.76)، ثم (صياغة

الخطط المستقبلية للعمل) بمتوسط حسابي قدره (3.73)، بينما كان اقل الاحتياجات التدريبية الخاصة بالكفاءات الإدارية شيوعاً لدى الأخصائيين (حل المشكلات التي تواجهني في العمل) بمتوسط حسابي قدره (2.78) و(أرشفة الوثائق) بمتوسط حسابي قدره (2.80).

تعزو الباحثة ذلك إلى أن هناك حاجة للتدريب على وضع استراتيجيات التطوير المهني، ومتابعة تنفيذ الخطط، وصياغة الخطط المستقبلية للعمل، وتحديد الأولويات في العمل، وتقييم الأداء، حيث أن المؤسسات تعمل على عدم إشراك الأخصائيين الاجتماعيين في وضع استراتيجياتها وخططها، كما لا تشركهم في عملية تقييم الأداء، والأخصائيين الاجتماعيين بحاجة إلى هذه المهارات من أجل ترتيب وتنظيم أعمالهم.

وهذه المؤسسات تبرز اهتمام واضح بمهارات كتابة التقارير، وأرشفة الوثائق، وحل المشكلات، لتسهيل أعمالها الداخلية.

ثانياً: الكفاءة التخصصية

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم الاحتياجات التدريبية الخاصة بالكفاءات التخصصية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل، وذلك كما هو واضح في الجدول (3.4).

جدول 3.4-أ: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم الاحتياجات التدريبية الخاصة بالكفاءات التخصصية.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفقرة
مرتفعة	1.1109	3.9133	150	التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة
مرتفعة	1.1061	3.8933	150	التعامل مع المرضى النفسيين
مرتفعة	1.1371	3.6800	150	توظيف مهارات التواصل (مع الأخصائيين الاجتماعيين والمنتهجين)
مرتفعة	1.1132	3.6800	150	تحديد احتياجات المنتهجين

جدول 3.4-ب: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم الاحتياجات التدريبية الخاصة بالكفاءات التخصصية.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفقرة
مرتفعة	1.1027	3.5467	150	الدقة في الأداء
متوسطة	1.1088	3.4533	150	السرعة في الأداء
متوسطة	1.0963	3.4467	150	تحديد الاحتياجات الوظيفية
متوسطة	1.2478	3.4000	150	مهارة التفاوض
متوسطة	1.2148	3.3067	150	إدارة الحوار
متوسطة	1.1820	3.1600	150	تنظيم الزيارات الميدانية

يتضح من الجدول (3.4) أن أهم الاحتياجات التدريبية الخاصة بالكفاءات التخصصية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل قد جاء في مقدمتها (التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة) بمتوسط حسابي (3.91)، وقد جاء في المقام الثاني (التعامل مع المرضى النفسيين) بمتوسط حسابي (3.89)، ثم (توظيف مهارات التواصل مع الأخصائيين الاجتماعيين والمنتفعين) بمتوسط حسابي قدره (3.68)، بينما كان أقل الاحتياجات التدريبية الخاصة بالكفاءات التخصصية شيوعاً لدى الأخصائيين (تنظيم الزيارات الميدانية) بمتوسط حسابي قدره (3.16) و(إدارة الحوار) بمتوسط حسابي قدره (3.30).

تعزو الباحثة ذلك إلى أن الأخصائيين الاجتماعيين من كلا الجنسين لم يتعاملوا مع ذوي الاحتياجات الخاصة والمرضى النفسيين خلال دراستهم الجامعية، وإنما فقط خلال التدريب الميداني والعمل، حيث أنهم لم يشاركوا في دورات تدريبية تهتم بتوظيف مهارات التواصل وتحديد احتياجات المنتفعين.

وقد كان هناك احتياج تدريبي أقل للأخصائيين الاجتماعيين في تعلم مهارة التفاوض، وإدارة الحوار، وتنظيم الزيارات الميدانية، وذلك لأن الأخصائيين الاجتماعيين يملكون هذه المهارات من خلال خبراتهم ودراساتهم الجامعية.

ثالثاً: الكفاءة العامة

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم الاحتياجات التدريبية الخاصة بالكفاءات العامة للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل، وذلك كما هو واضح في الجدول (4.4).

جدول 4.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم الاحتياجات التدريبية الخاصة بالكفاءات العامة.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفقرة
مرتفعة	.9098	4.2667	150	تعلم لغة أجنبية
مرتفعة	1.0661	3.6667	150	مهارة استخدام الحاسوب
متوسطة	1.2271	3.4133	150	العمل ضمن فريق
متوسطة	1.0251	3.3600	150	السلامة المهنية
متوسطة	1.1853	3.3333	150	أخلاقيات المهنة
متوسطة	1.2465	3.1000	150	استيعاب القوانين الخاصة بالعمل

يتضح من الجدول (4.4) أن أهم الاحتياجات التدريبية الخاصة بالكفاءات العامة للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل قد جاء في مقدمتها (تعلم لغة أجنبية) بمتوسط حسابي قدره (4.26)، وقد جاء في المقام الثاني (مهارة استخدام الحاسوب) بمتوسط حسابي قدره (3.66)، ثم جاء في المقام الثالث (العمل ضمن فريق) بمتوسط حسابي قدره (3.41)، بينما كان أقل الاحتياجات التدريبية الخاصة بالكفاءات العامة شيوعاً لدى الأخصائيين (استيعاب القوانين الخاصة بالعمل) بمتوسط حسابي قدره (3.10) و (أخلاقيات المهنة) بمتوسط حسابي قدره (3.33).

تعزو الباحثة ذلك إلى أن المؤسسات التي يعمل بها الأخصائيين الاجتماعيين، تهتم باللغة الإنجليزية في مراسلاتها وتقاريرها وعمل الأبحاث، لذا فإن الأخصائيين يحتاجون إلى هذه المهارة، كما أنهم بحاجة للتدريب على استخدام الحاسوب، حيث أن التكنولوجيا أصبحت أمراً مهماً في جميع المؤسسات في الوقت الحاضر.

2.4 نتائج السؤال الثاني

ما نقاط ضعف البرامج التدريبية التي حصل عليها الأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لنقاط ضعف البرامج التدريبية التي حصل عليها الأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل على الدرجة الكلية وكذلك على فقرات الأداة مرتبة حسب درجة ضعفها، وذلك كما في الجدول (5.4).

جدول 5.4: الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لنقاط ضعف البرامج التدريبية التي حصل عليها الأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل مرتبة حسب درجة ضعفها.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفقرة
مرتفعة	0.81	4.30	150	زمن البرنامج غير كافي لتغطية محتويات التدريب
مرتفعة	0.77	4.25	150	التركيز على النواحي النظرية أكثر من النواحي العملية
مرتفعة	0.91	4.20	150	لا تتوفر الأدوات اللازمة لتنفيذ الجانب التطبيقي من التدريب
مرتفعة	1.01	3.77	150	اعتماد مدربي البرامج على أسلوب الإلقاء
مرتفعة	0.93	3.50	150	الوسائل التدريبية لا تستخدم بالكفاءة المطلوبة
متوسطة	1.13	3.32	150	قاعات التدريب غير مناسبة
متوسطة	0.94	3.18	150	عدم تحقيق التفاعل بين المدربين والمشاركين
متوسطة	1.17	3.14	150	لا يتم تغطية احتياجاتي التدريبية من هذه الناحية
متوسطة	1.06	2.58	150	مدربو البرنامج يفتقدوا الكفاءة العملية
متوسطة	1.00	2.55	150	موضوعات البرنامج غير مرتبطة بالتخصص الوظيفي
متوسطة	1.02	2.50	150	مدربو البرنامج يفتقدوا الكفاءة العلمية
متوسطة	0.57	3.39	150	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول (5.4) أن درجة ضعف البرامج التدريبية التي حصل عليها الأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل على الدرجة الكلية كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة على الدرجة الكلية للأداة (3.39) مع انحراف معياري (0.57). كما تبين أن أكثر نقاط ضعف هذه البرامج تمثل في (زمن البرنامج غير كافي لتغطية محتويات التدريب)، معبرة بذلك عن درجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (4.30) مع انحراف معياري (0.81). بينما تبين أن أقل نقاط ضعف هذه البرامج تمثل في (مدربو البرنامج يفتقدوا الكفاءة العلمية)، معبرة بذلك عن درجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (2.50) مع انحراف معياري (1.02).

ترى الباحثة من خلال هذه النتيجة بان عينة الدراسة قد وافقت على وجود خمس نقاط ضعف بدرجة مرتفعة، وهي حسب ترتيبها:

- زمن البرنامج غير كافي لتغطية محتويات التدريب: جاءت هذه الفقرة في المرتبة الأولى، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن البرامج التدريبية التي قدمت للأخصائيين الاجتماعيين تحتوي على موضوعات كثيرة لا يمكن تغطيتها بفترة زمنية قليلة، حيث أن المؤسسات لا تعطي وقتا كافيا للبرامج التدريبية، وهذا بسبب ارتباط الأخصائيين بأعمالهم.
- التركيز على النواحي النظرية أكثر من النواحي العملية: جاءت هذه الفقرة في المرتبة الثانية، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن البرامج التدريبية تتناول مواضيع عامة، وتركز على الجانب النظري فقط.
- لا تتوفر الأدوات اللازمة لتنفيذ الجانب التطبيقي من التدريب: جاءت هذه الفقرة في المرتبة الثالثة، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن البرامج التدريبية لا تهتم بالجانب التطبيقي أو العملي، فهي تركز على الجانب النظري، كما أن الدورات اللازمة لتنفيذ الجانب التطبيقي من التدريب تكاليفها مرتفعة مما يقلل من استخدامها.
- اعتماد مدربي البرامج على أسلوب الإلقاء: جاءت هذه الفقرة في المرتبة الرابعة، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن البرامج التدريبية تتضمن موضوعات عامة، كما انه لا يتم استخدام الأدوات اللازمة من اجل تنفيذ الجانب التطبيقي من التدريب مما يجعل مدربي البرامج يعتمدون على أسلوب الإلقاء.

- الوسائل التدريبية لا تستخدم بالكفاءة المطلوبة: جاءت هذه الفقرة في المرتبة الخامسة، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن مدربي البرامج التدريبية يستخدمون الوسائل التقليدية، كأسلوب الإلقاء والمحاضرة، مما يقلل من استخدام الوسائل التدريبية بالكفاءة المطلوبة.

3.4 نتائج السؤال الثالث

ما نقاط قوة البرامج التدريبية التي حصل عليها الأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث فقد تم تفريغ استجابات المبحوثين عن سؤال الدراسة المفتوح في الاستبانة حول نقاط قوة البرامج التدريبية التي حصل عليها الأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، وقد استخرجت الأعداد، والنسب المئوية لتوزيع أفراد الدراسة حسب آرائهم حول أهم نقاط قوة للبرامج التدريبية، وذلك كما هو واضح في الجدول (6.4).

جدول 6.4-أ: توزيع أفراد العينة حول أهم نقاط قوة للبرامج التدريبية.

الرقم	الفقرة	العدد	النسبة المئوية
1	التفاعل بين المدربين والمشاركين وتبادل الخبرات	32	18.6
2	المدرّب يملك مهارات كبيرة	29	16.9
3	اكتساب المزيد من المعلومات حول التخصص وخبرات جديدة	23	13.4
4	التعارف وعلاقات اجتماعية	22	12.8
5	ارتباط المواضيع بالعمل وتلبية بعض الاحتياجات المهنية	10	5.8
6	تكسب الأخصائيين الثقة بالنفس وقوة الشخصية	6	3.5
7	فتح مجالات للتوظيف	5	2.9
8	القاعات ممتازة	4	2.3
9	طرح مواضيع جديدة	4	2.3
10	الخروج من جو العمل	3	1.7

جدول 6.4-ب: توزيع أفراد العينة حول أهم نقاط قوة للبرامج التدريبية.

الرقم	الفقرة	العدد	النسبة المئوية
11	إظهار فلسفات جديدة في ميدان التدريب ومعلومات جديدة ومجارات التقدم ومواكبة التطورات	3	1.7
12	المواضيع مهمة وحيوية ولها علاقة بالتخصص	3	1.7
13	زيادة الخبرة لدى المرشدين	2	1.2
14	المادة التدريبية جيدة	2	1.2
15	تطوير القدرات والمهارات	1	0.6
16	السهولة والوضوح لبعض الدورات	1	0.6
17	تغطي مواضيع ومجالات مختلفة	1	0.6
18	التغيير في أساليب التعامل	1	0.6
19	التدريب على مهارات استخدام الحاسوب	1	0.6
20	غالبا تكون الخدمات جيدة	1	0.6
21	معرفة كيف يفكر الآخريين	1	0.6
22	أصبحت قادر على إعطاء دورات نفسية	1	0.6
23	المواضيع تهتم الموظف والأخصائي	1	0.6
24	تذكير بمعلومات تم نسيانها	1	0.6
25	معرفة احتياجات الأخصائيين	1	0.6
26	التركيز على الجانب العملي	1	0.6
27	متابعة التدريب لأمر تطراً على العمل لم يتم متابعتها سابقا	1	0.6
28	التنسيق الجيد	1	0.6
29	وجود تمويل لانجاز مشروعات	1	0.6
30	المشاركة	1	0.6
31	كسر الحاجز مع الإداريين	1	0.6
32	التفاهم بين الزملاء بأهمية المواضيع	1	0.6
33	توفر بعض الوسائل التي تساعد على فهم المطلوب	1	0.6

جدول 6.4-ج: توزيع أفراد العينة حول أهم نقاط قوة للبرامج التدريبية.

الرقم	الفقرة	العدد	النسبة المئوية
34	زيادة خبرات ومهارات تدريبية للعمل المدرسي	1	0.6
35	الدورات التدريبية الإجرائية أحيانا تكون بناء على احتياج ميداني	1	0.6
36	العمل تحت الضغط	1	0.6
37	تشجيع الدورات على التنسيق بين المؤسسات	1	0.6
38	قابليتها للتطبيق	1	0.6

يتضح من الجدول السابق أن هناك (32) مبحوثا من أفراد العينة يعتبروا أن أهم نقاط قوة البرامج التدريبية هو (التفاعل بين المدربين والمشاركين وتبادل الخبرات)، أي ما يعادل (18.6%) من عينة الدراسة. وجاء في المرتبة الثانية (المدرّب يملك مهارات كبيرة) حيث بلغ عدد التكرارات (29) أي ما يعادل (16.9%)، وجاء في المرتبة الثالثة (اكتساب المزيد من المعلومات حول التخصص وخبرات جديدة). حيث بلغ عدد التكرارات (23) أي ما يعادل (13.4%).

ترى الباحثة من خلال هذه النتيجة بان عينة الدراسة قد وافقت على وجود ثلاث نقاط قوة للبرامج التدريبية، وهي حسب ترتيبها:

- التفاعل بين المدربين والمشاركين وتبادل الخبرات: جاءت هذه الفقرة في المرتبة الأولى بعد تفريغ استجابات المبحوثين، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن المشاركين في البرامج التدريبية يجدون بأنها تتناول تخصصاتهم لذا يتفاعلون مع المدربين .
- المدرّب يملك مهارات كبيرة: جاءت هذه الفقرة في المرتبة الثانية بعد تفريغ استجابات المبحوثين، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن القائمين على تنفيذ البرامج التدريبية يحرصون على أن يكون المدربين يمتلكون مهارات وخاصة في مجال تخصصهم.

- اكتساب المزيد من المعلومات حول التخصص وخبرات جديدة: جاءت هذه الفقرة في المرتبة الثالثة بعد تفريغ استجابات المبحوثين، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن المشاركين في البرامج التدريبية لديهم تباين في خبراتهم والمهام التي يقومون بها وهذا يؤدي إلى تبادل هذه الخبرات والاستفادة منها.

4.4 نتائج الفرضية الأولى

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة الفرضية الأولى استخدم اختبار ت (t-test)، كما هو واضح في الجدول (7.4).

جدول 7.4: نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية تبعاً لمتغير الجنس.

الأبعاد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الكفاءة الإدارية	ذكر	72	3.35	0.91	148	-0.932	0.353
	أنثى	78	3.49	0.94			
الكفاءة التخصصية	ذكر	72	3.55	0.97	148	0.110	0.912
	أنثى	78	3.53	0.93			
الكفاءة العامة	ذكر	72	3.60	0.89	148	1.050	0.296
	أنثى	78	3.45	0.86			
الدرجة الكلية للاحتياجات	ذكر	72	3.47	0.88	148	-0.211	0.833
	أنثى	78	3.50	0.86			

تظهر النتائج الواردة في الجدول (7.4) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للجنس في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل، على الدرجة الكلية ومختلف الأبعاد، فقد بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية للذكور (3.47) في حين بلغ المتوسط الحسابي للإناث (3.50) وتبعاً لعدم وجود فروق في الدرجة

الكلية لإجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية تم قبول الفرضية الصفرية الأولى، حيث أن متغير الجنس لا يؤثر على الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم.

تعزو الباحثة ذلك إلى أن الاحتياجات التدريبية هي نفسها لدى الذكور والإناث، حيث أن المؤسسات تقدم برامج تدريبية واحدة لكلا الجنسين دون الأخذ بعين الاعتبار لاحتياجاتهم التدريبية وهذا كان له دور في تقليل اثر هذا العامل.

5.4 نتائج الفرضية الثانية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

للتحقق من صحة الفرضية الثانية استخدم اختبار ت (t-test) لمعرفة الفروق في المتوسطات الحسابية الكلية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، كما هو واضح في الجدول رقم (8.4).

جدول 8.4: نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

الأبعاد	الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الكفاءة الإدارية	متزوج/ة	88	3.22	0.96	148	-3.336	0.001**
	أعزب/عزباء	62	3.72	0.80			
الكفاءة التخصصية	متزوج/ة	88	3.33	0.94	148	-3.419	0.001**
	أعزب/عزباء	62	3.85	0.88			
الكفاءة العامة	متزوج/ة	88	3.34	0.83	148	-3.076	0.003**
	أعزب/عزباء	62	3.77	0.88			
الدرجة الكلية للاحتياجات	متزوج/ة	88	3.28	0.86	148	-3.528	0.001**
	أعزب/عزباء	62	3.77	0.80			

تظهر النتائج الواردة في الجدول (8.4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للحالة الاجتماعية في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل لصالح الذين حالتهم الاجتماعية (أعزب/عزباء)، على الدرجة الكلية ومختلف الأبعاد، فقد بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية للاحتياجات لذوي الحالة الاجتماعية (متزوج/ة) (3.28) في حين بلغ المتوسط الحسابي لذوي الحالة الاجتماعية (أعزب/عزباء) (3.77)، وتبعا لوجود فروق في الدرجة الكلية للاحتياجات تم رفض الفرضية الصفرية الثانية.

تعزو الباحثة ذلك إلى أن اغلب الأخصائيين الاجتماعيين الذين حالتهم الاجتماعية (أعزب/عزباء) هم من فئة الشباب، والخريجين الجدد، والذين لم يحصلوا على عدد كافي من الدورات التدريبية لتغطية احتياجاتهم.

في حين أن الأخصائيين الاجتماعيين الذين حالتهم الاجتماعية (متزوج/ة) لديهم سنوات عديدة في العمل، وقد شاركوا خلالها بعدد من الدورات التدريبية لتغطية احتياجاتهم.

6.4 نتائج الفرضية الثالثة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تعزى لمتغير العمر.

للتحقق من صحة الفرضية الثالثة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير العمر، وذلك كما هو واضح في الجدول (9.4).

جدول 9.4-أ: الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير العمر.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العمر	الأبعاد
0.78	3.80	69	بين 22 – 29,5	الكفاءة الإدارية

جدول 9.4-ب: الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير العمر.

الأبعاد	العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الكفاءة الإدارية	بين 30 - 39,5	52	3.18	0.88
	بين 40 - 49,5	22	3.01	1.02
	بين 50 - 56	7	2.83	1.04
الكفاءة التخصصية	بين 22 - 29,5	69	3.92	0.81
	بين 30 - 39,5	52	3.31	0.91
	بين 40 - 49,5	22	3.11	0.90
	بين 50 - 56	7	2.92	1.27
الكفاءة العامة	بين 22 - 29,5	69	3.87	0.79
	بين 30 - 39,5	52	3.28	0.81
	بين 40 - 49,5	22	3.18	0.76
	بين 50 - 56	7	2.85	1.24
الدرجة الكلية للاحتياجات	بين 22 - 29,5	69	3.86	0.75
	بين 30 - 39,5	52	3.24	0.80
	بين 40 - 49,5	22	3.08	0.87
	بين 50 - 56	7	2.87	1.14

يتضح من الجدول (9.4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ تبعا لمتغير العمر في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم. ولفحص هذه الفرضية تم استخراج نتائج تحليل التباين الأحادي باستخدام اختبار (One - Way Analysis of Variance) وهذا لمعرفة الفروق في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير العمر. وهذا كما هو وارد في الجدول (10.4).

جدول 10.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Analysis of Variance) للفروق في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير العمر .

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الكفاءة الإدارية	بين المجموعات	19.290	3	6.430	8.532	0.000**
	داخل المجموعات	110.030	146	0.754		
	المجموع	129.321	149			
الكفاءة التخصصية	بين المجموعات	19.521	3	6.507	8.262	0.000**
	داخل المجموعات	114.993	146	0.788		
	المجموع	134.514	149			
الكفاءة العامة	بين المجموعات	17.162	3	5.721	8.493	0.000**
	داخل المجموعات	98.339	146	0.674		
	المجموع	115.502	149			
الدرجة الكلية للاحتياجات	بين المجموعات	18.905	3	6.302	9.657	0.000**
	داخل المجموعات	95.277	146	0.653		
	المجموع	114.182	149			

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا للعمر، وقد كانت الفروق في الدرجة الكلية للاحتياجات وكذلك في مختلف الأبعاد الأخرى، ولمعرفة مصدر

الفروق واختبار اتجاه الدلالة قامت الباحثة باستخدام اختبار (Scheffe) وكانت نتائج هذا الاختبار كما هي في الجدول (11.4).

جدول 11.4: نتائج اختبار (Scheffe) لمعرفة اتجاه الدلالة في متوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعاً للعمر.

الأبعاد	العمر	29,5-22	39,5-30	49,5-40	56-50
الكفاءة الإدارية	بين 22 – 29,5		0.6268*	0.7900*	0.9728*
	بين 30 - 39,5			0.1632	0.3460
	بين 40 - 49,5				0.1827
	بين 50 - 56				
الكفاءة التخصصية	بين 22 – 29,5		0.6145*	0.8079*	0.9975*
	بين 30 - 39,5			0.1934	0.3830
	بين 40 - 49,5				0.1896
	بين 50 - 56				
الكفاءة العامة	بين 22 – 29,5		0.5884*	0.6950*	1.0197*
	بين 30 - 39,5			0.1066	0.4313
	بين 40 - 49,5				0.3247
	بين 50 - 56				
الدرجة الكلية للاحتياجات	بين 22 – 29,5		0.6150*	0.7770*	0.9904*
	بين 30 - 39,5			0.1619	0.3754
	بين 40 - 49,5				0.2134
	بين 50 - 56				

تشير المعطيات الثنائية البعدية في الجدول رقم (11.4) أن الفروق في متوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل في الدرجة الكلية وباقي الأبعاد الأخرى كانت بين الفئة العمرية (22-29.5 سنة) وباقي الفئات العمرية الأخرى، لصالح

الفئة العمرية (22-29.5 سنة)، بمعنى أن الاحتياجات التدريبية تقل كلما زاد العمر، وبناء عليه تم رفض الفرضية الصفرية الثالثة على الدرجة الكلية وباقي الأبعاد الأخرى.

تعزو الباحثة ذلك إلى أن الأخصائيين الاجتماعيين كلما تقدموا في العمر فإنهم سيتلقون دورات تدريبية أكثر على مدار عملهم في المؤسسة، وبذلك سيتم تغطية جزء من احتياجاتهم التدريبية، ولذا فإن الأخصائيين الذين أعمارهم تتراوح بين (22-29.5 سنة) لم يتلقوا العديد من الدورات التدريبية لتغطية احتياجاتهم التدريبية.

7.4 نتائج الفرضية الرابعة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \geq 0.05$) في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

للتحقق من صحة الفرضية الرابعة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات الاحتياجات التدريبية لمتغير المؤهل العلمي، وذلك كما هو واضح في الجدول (12.4).

جدول 12.4-أ: الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	الأبعاد
0.33	4.37	10	دبلوم	الكفاءة الإدارية
0.90	3.42	131	بكالوريوس	
0.70	2.46	9	دراسات عليا	
0.27	4.59	10	دبلوم	الكفاءة التخصصية
0.92	3.53	131	بكالوريوس	
0.65	2.62	9	دراسات عليا	
0.48	4.28	10	دبلوم	الكفاءة العامة

جدول 12.4-ب: الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	الأبعاد
0.84	3.52	131	بكالوريوس	الكفاءة العامة
0.94	2.61	9	دراسات عليا	
0.31	4.42	10	دبلوم	الدرجة الكلية للاحتياجات
0.84	3.48	131	بكالوريوس	
0.69	2.54	9	دراسات عليا	

يتضح من الجدول (12.4) وجود فروق في متوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير المؤهل العلمي. ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (13.4).

جدول 13.4-أ: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Analysis of Variance) للفروق في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الكفاءة الإدارية	بين المجموعات	17.328	2	8.664	11.372	0.000**
	داخل المجموعات	111.993	147	0.762		
	المجموع	129.321	149			
الكفاءة التخصصية	بين المجموعات	18.605	2	9.302	11.797	0.000**

جدول 13.4-ب: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Analysis of Variance) للفروق في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الكفاءة التخصصية	داخل المجموعات	115.910	147	0.789		
	المجموع	134.514	149			
الكفاءة العامة	بين المجموعات	13.268	2	6.634	9.539	**0.000
	داخل المجموعات	102.233	147	0.695		
	المجموع	115.502	149			
الدرجة الكلية للاحتياجات	بين المجموعات	16.829	2	8.414	12.705	**0.000
	داخل المجموعات	97.353	147	0.662		
	المجموع	114.182	149			

يتضح من الجدول السابق (13.4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير المؤهل العلمي، وقد كانت الفروق في الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية، وكذلك في مختلف الأبعاد الأخرى (الكفاءة الإدارية، والكفاءة التخصصية، والكفاءة العامة)، ولمعرفة مصدر هذه الفروق واتجاه الدلالة في متوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير المؤهل العلمي، قامت الباحثة باستخدام اختبار (Scheffe) وكانت نتائج هذا الاختبار كما هي في الجدول (14.4).

جدول 14.4: نتائج اختبار (Scheffe) لمعرفة اتجاه الدلالة في متوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا للمؤهل العلمي.

الأبعاد	المؤهل العلمي	دبلوم	بكالوريوس	دراسات عليا
الكفاءة الإدارية	دبلوم		0.9456*	1.9111*
	بكالوريوس			0.9655*
	دراسات عليا			
الكفاءة التخصصية	دبلوم		1.0579*	1.9678*
	بكالوريوس			0.9098*
	دراسات عليا			
الكفاءة العامة	دبلوم		0.7553*	1.6722*
	بكالوريوس			0.9169*
	دراسات عليا			
الدرجة الكلية للاحتياجات	دبلوم		0.9450*	1.8822*
	بكالوريوس			0.9372*
	دراسات عليا			

تشير المعطيات الثنائية البعدية في الجدول رقم (14.4) أن الفروق في متوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل في الدرجة الكلية وباقي الأبعاد الأخرى كانت بين الأخصائيين الذين مؤهلهم العلمي (دبلوم) وبين الذين مؤهلهم العلمي (بكالوريوس ودراسات عليا) لصالح (الدبلوم)، كذلك كانت بين (البكالوريوس) و(الدراسات العليا) لصالح البكالوريوس.

وهذا يعني أن الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين تقل كلما زاد المؤهل العلمي، وبناء عليه تم رفض الفرضية الصفرية الرابعة على الدرجة الكلية وباقي الأبعاد الأخرى.

تعزو الباحثة ذلك إلى انه كلما زاد المؤهل العلمي للأخصائيين الاجتماعيين، سيتم تغطية جزء من احتياجاتهم التدريبية بالدراسة المكثفة والقراءة.

8.4 نتائج الفرضية الخامسة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تعزى لمتغير التخصص.

للتحقق من صحة الفرضية الخامسة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير التخصص، وذلك كما هو واضح في الجدول (15.4).

جدول 15.4-أ: الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير التخصص.

الأبعاد	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الكفاءة الإدارية	علم اجتماع	27	3.46	0.89
	خدمة اجتماعية	59	3.49	0.97
	توجيه وإرشاد	39	3.43	0.91
	صحة نفسية وتربية وعلم نفس	9	3.21	0.89
	تنمية اجتماعية	16	3.26	0.97
الكفاءة التخصصية	علم اجتماع	27	3.65	0.95
	خدمة اجتماعية	59	3.49	1.02
	توجيه وإرشاد	39	3.63	0.88
	صحة نفسية وتربية وعلم نفس	9	3.40	0.68
	تنمية اجتماعية	16	3.43	1.01
الكفاءة العامة	علم اجتماع	27	3.51	0.92
	خدمة اجتماعية	59	3.46	0.86
	توجيه وإرشاد	39	3.63	0.86
	صحة نفسية وتربية وعلم نفس	9	3.53	0.73
	تنمية اجتماعية	16	3.45	1.04

جدول 15.4-ب: الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير التخصص.

الأبعاد	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الدرجة الكلية للاحتياجات	علم اجتماع	27	3.54	0.87
	خدمة اجتماعية	59	3.48	0.92
	توجيه وإرشاد	39	3.53	0.83
	صحة نفسية وتربية وعلم نفس	9	3.34	0.73
	تنمية اجتماعية	16	3.36	0.94

يتضح من الجدول (15.4) وجود تقارب بين متوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير التخصص. ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (16.4).

جدول 16.4-أ: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Analysis of Variance) للفروق في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير التخصص.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الكفاءة الإدارية	بين المجموعات	1.097	4	0.274	0.310	0.871
	داخل المجموعات	128.224	145	0.884		
	المجموع	129.321	149			
الكفاءة التخصصية	بين المجموعات	1.160	4	0.290	0.315	0.867

جدول 16.4-ب: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Analysis of Variance) للفروق في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير التخصص.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الكفاءة التخصصية	داخل المجموعات	133.354	145	0.920		
	المجموع	134.514	149			
الكفاءة العامة	بين المجموعات	0.709	4	0.177	0.224	0.925
	داخل المجموعات	114.793	145	0.792		
	المجموع	115.502	149			
الدرجة الكلية للاحتياجات	بين المجموعات	0.622	4	0.155	0.198	0.939
	داخل المجموعات	113.561	145	0.783		
	المجموع	114.182	149			

تشير المعطيات الواردة في الجدول (16.4) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا للتخصص، حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05) وهي غير دالة إحصائياً، وبناء عليه تم قبول الفرضية الصفرية الخامسة.

تعزو الباحثة ذلك إلى أن تخصص الأخصائي الاجتماعي، سواء كان خدمة اجتماعية، أو علم اجتماع، أو توجيه وإرشاد، أو صحة نفسية، أو تربية وعلم نفس، هي تخصصات تؤهل الشخص للعمل كأخصائي اجتماعي، ولكن لا تقدم له ما يحتاج إليه من تدريب لازم لأداء عمله، فلا تعتمد الجامعات على الجانب العملي في التدريس إلا في التدريب الميداني، لذا ترى الباحثة أن ذلك كان له دور في تقليل اثر هذا العامل.

9.4 نتائج الفرضية السادسة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤسسة التي يعمل بها.

للتحقق من صحة الفرضية السادسة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المؤسسة التي يعمل بها الأخصائي الاجتماعي، وذلك كما هو واضح في الجدول (17.4).

جدول 17.4: الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المؤسسة التي يعمل بها الأخصائي.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤسسة	الأبعاد
0.99	3.24	65	حكومية	الكفاءة الإدارية
0.80	3.65	48	دولية	
0.92	3.46	37	أهلية	
1.01	3.49	65	حكومية	الكفاءة التخصصية
0.85	3.60	48	دولية	
0.96	3.57	37	أهلية	
0.90	3.52	65	حكومية	الكفاءة العامة
0.86	3.53	48	دولية	
0.87	3.50	37	أهلية	
0.94	3.38	65	حكومية	الدرجة الكلية للاحتياجات
0.76	3.61	48	دولية	
0.87	3.51	37	أهلية	

يتضح من الجدول (17.4) وجود تقارب بين متوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المؤسسة التي يعمل بها الأخصائي. ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (18.4).

جدول 18.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Analysis of Variance) للفروق في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المؤسسة.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الكفاءة الإدارية	بين المجموعات	4.614	2	2.307	2.720	0.069
	داخل المجموعات	124.706	147	0.848		
	المجموع	129.321	149			
الكفاءة التخصصية	بين المجموعات	0.376	2	0.188	0.206	0.814
	داخل المجموعات	134.138	147	0.913		
	المجموع	134.514	149			
الكفاءة العامة	بين المجموعات	0.0237	2	0.0118	0.015	0.985
	داخل المجموعات	115.478	147	0.786		
	المجموع	115.502	149			
الدرجة الكلية للاحتياجات	بين المجموعات	1.480	2	0.740	0.965	0.383
	داخل المجموعات	112.702	147	0.767		
	المجموع	114.182	149			

تشير المعطيات الواردة في الجدول (18.4) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين

في محافظة الخليل تبعا للمؤسسة التي يعمل بها الأخصائي، حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05) وهي غير دالة إحصائياً، وبناء عليه تم قبول الفرضية الصفرية السادسة.

تعزو الباحثة ذلك إلى عدم اهتمام هذه المؤسسات بتدريب الأخصائيين الاجتماعيين بالشكل المطلوب، وأن البرامج التدريبية التي قدمت من قبل هذه المؤسسات لم تأخذ بعين الاعتبار وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين فيما يحتاجون إليه من تدريب، لذا ترى الباحثة بان ذلك كان له دور في تقليل اثر هذا العامل.

10.4 نتائج الفرضية السابعة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية.

للتحقق من صحة الفرضية السابعة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية، وذلك كما هو واضح في الجدول (19.4).

جدول 19.4-أ: الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية.

الأبعاد	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الكفاءة الإدارية	بين 1 – 5سنوات	77	3.85	0.69
	بين 6 – 10سنوات	49	3.16	0.93
	بين 11 – 15سنة	12	3.19	0.72
	أكثر من 15سنة	12	1.98	0.45
الكفاءة التخصصية	بين 1 – 5سنوات	77	3.97	0.69
	بين 6 – 10سنوات	49	3.29	0.95
	بين 11 – 15سنة	12	3.31	0.81

جدول 19.4-ب: الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات إجابات الباحثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية.

الأبعاد	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الكفاءة التخصصية	أكثر من 15 سنة	12	2.07	0.48
	بين 1 - 5 سنوات	77	3.89	0.68
الكفاءة العامة	بين 6 - 10 سنوات	49	3.30	0.91
	بين 11 - 15 سنة	12	3.22	0.74
	أكثر من 15 سنة	12	2.34	0.52
	بين 1 - 5 سنوات	77	3.90	0.62
الدرجة الكلية للاحتياجات	بين 6 - 10 سنوات	49	3.23	0.86
	بين 11 - 15 سنة	12	3.24	0.72
	أكثر من 15 سنة	12	2.08	0.41
	بين 1 - 5 سنوات	77	3.90	0.62

يتضح من الجدول (19.4) وجود فروق بين متوسطات إجابات الباحثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية. ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (20.4).

جدول 20.4-أ: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Analysis of Variance) للفروق في إجابات الباحثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الكفاءة الإدارية	بين المجموعات	43.110	3	14.370	24.336	0.000**
	داخل المجموعات	86.210	146	0.590		

جدول 20.4-ب: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Analysis of Variance) للفروق في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الكفاءة الإدارية	المجموع	129.321	149			
	بين المجموعات	43.768	3	14.589	23.472	0.000**
	داخل المجموعات	90.746	146	0.622		
الكفاءة العامة	المجموع	134.514	149			
	بين المجموعات	30.451	3	10.150	17.425	0.000**
	داخل المجموعات	85.050	146	0.583		
الدرجة الكلية للاحتياجات	المجموع	115.502	149			
	بين المجموعات	40.580	3	13.527	26.832	0.000**
	داخل المجموعات	73.602	146	0.504		
	المجموع	114.182	149			

يتضح من الجدول السابق (20.4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية وقد كانت الفروق في الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية وكذلك في مختلف الأبعاد الأخرى (الكفاءة الإدارية، والكفاءة التخصصية، والكفاءة العامة)، ولمعرفة مصدر الفروق واختبار اتجاه الدلالة في متوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعاً لعدد سنوات الخبرة العملية. قامت الباحثة باستخدام اختبار (Scheffe) وكانت نتائج هذا الاختبار كما هي في الجدول (21.4).

جدول 21.4: نتائج اختبار (Scheffe) لمعرفة اتجاه الدلالة في متوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لعدد سنوات الخبرة العملية.

الأبعاد	سنوات الخبرة	1-5 سنوات	6-10 سنوات	11-15 سنة	أكثر من 15 سنة
الكفاءة الإدارية	بين 1 – 5 سنوات		0.6899*	0.6626*	1.8709*
	بين 6 – 10 سنوات			-0.0273	1.1810*
	بين 11 – 15 سنة				1.2083*
	أكثر من 15 سنة				
الكفاءة التخصصية	بين 1 – 5 سنوات		0.6781*	0.6574*	1.8990*
	بين 6 – 10 سنوات			-0.0207	1.2209*
	بين 11 – 15 سنة				1.2417*
	أكثر من 15 سنة				
الكفاءة العامة	بين 1 – 5 سنوات		0.5857*	0.6696*	1.5446*
	بين 6 – 10 سنوات			0.0873	0.9589*
	بين 11 – 15 سنة				0.8750*
	أكثر من 15 سنة				
الدرجة الكلية للاحتياجات	بين 1 – 5 سنوات		0.6651*	0.6622*	1.8150*
	بين 6 – 10 سنوات			-0.0289	1.1499*
	بين 11 – 15 سنة				1.1528*
	أكثر من 15 سنة				

تشير المعطيات الثنائية البعدية في الجدول رقم (21.4) أن الفروق في متوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل في الدرجة الكلية وباقي الأبعاد الأخرى كانت بين الأخصائيين الذين سنوات خبرتهم (1 – 5 سنوات) وبين (6 – 10 سنوات، و11-15 سنة، وأكثر من 15 سنة)، لصالح الذين خبرتهم (1 – 5 سنوات)، وكانت أيضا بين الذين سنوات خبرتهم (6 – 10 سنوات) وبين (أكثر من 15 سنة) لصالح الذين سنوات خبرتهم (6 – 10 سنوات)، كما وكانت بين الذين سنوات خبرتهم (11 – 15 سنة) وبين (أكثر من 15 سنة)،

لصالح (11 - 15 سنة) بمعنى أن الاحتياجات التدريبية تقل كلما زادت سنوات الخبرة، وبناء عليه تم رفض الفرضية الصفرية السابعة على الدرجة الكلية وباقي الأبعاد الأخرى.

وتعزو الباحثة ذلك إلى انه كلما زادت سنوات الخبرة للأخصائيين الاجتماعيين فإنهم سيحصلون على دورات تدريبية أكثر، وبذلك تقل احتياجاتهم التدريبية.

11.4 نتائج الفرضية الثامنة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية التي شاركت بها.

للتحقق من صحة الفرضية الثامنة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تعزى لعدد الدورات التدريبية التي شاركت بها، وذلك كما هو واضح في الجدول (22.4).

جدول 22.4-أ: الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير عدد الدورات التدريبية التي شاركت بها.

الأبعاد	الدورات التدريبية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الكفاءة الإدارية	بين 1 - 5 دورات	53	4.07	0.56
	بين 6 - 10 دورات	53	3.39	0.75
	بين 11 - 15 دورة	22	2.93	0.94
	أكثر من 15 دورة	22	2.45	0.85
الكفاءة التخصصية	بين 1 - 5 دورات	53	4.16	0.72
	بين 6 - 10 دورات	53	3.58	0.76
	بين 11 - 15 دورة	22	3.01	0.77
	أكثر من 15 دورة	22	2.50	0.81

جدول 22.4-ب: الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير عدد الدورات التدريبية التي شاركت بها.

الأبعاد	الدورات التدريبية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الكفاءة العامة	بين 1-5 دورات	53	4.01	0.71
	بين 6-10 دورات	53	3.50	0.81
	بين 11-15 دورة	22	3.25	0.74
	أكثر من 15 دورة	22	2.63	0.71
الدرجة الكلية للاحتياجات	بين 1-5 دورات	53	4.09	0.60
	بين 6-10 دورات	53	3.48	0.69
	بين 11-15 دورة	22	3.02	0.78
	أكثر من 15 دورة	22	2.50	0.74

يتضح من الجدول (22.4) وجود فروق بين متوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية التي شاركت بها. ونفحص الفرضية تم استخراج نتائج تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (23.4).

جدول 23.4-أ: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Analysis of Variance) للفروق في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير عدد الدورات التدريبية.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الكفاءة الإدارية	بين المجموعات	48.626	3	16.209	29.326	0.000**
	داخل المجموعات	80.695	146	0.553		
	المجموع	129.321	149			

جدول 23.4-ب: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Analysis of Variance) للفروق في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير عدد الدورات التدريبية.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الكفاءة التخصصية	بين المجموعات	49.990	3	16.663	28.783	0.000**
	داخل المجموعات	84.524	146	0.579		
	المجموع	134.514	149			
الكفاءة العامة	بين المجموعات	31.976	3	10.659	18.631	0.000**
	داخل المجموعات	83.526	146	0.572		
	المجموع	115.502	149			
الدرجة الكلية للاحتياجات	بين المجموعات	45.254	3	15.085	31.951	0.000**
	داخل المجموعات	68.929	146	0.472		
	المجموع	114.182	149			

يتضح من الجدول السابق (23.4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعاً لعدد الدورات التدريبية التي شارك بها الأخصائيين، وقد كانت الفروق في الدرجة الكلية للاحتياجات وكذلك في مختلف الأبعاد الأخرى.

ولمعرفة مصدر الفروق واختبار اتجاه الدلالة في متوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية قامت الباحثة باستخدام اختبار (Scheffe) وكانت نتائج هذا الاختبار كما هي في الجدول (24.4).

جدول 24.4: نتائج اختبار (Scheffe) لمعرفة اتجاه الدلالة في متوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لعدد الدورات التدريبية التي شاركت بها.

الأبعاد	الدورات التدريبية	1 - 5 دورات	6 - 10 دورات	11 - 15 دورة	أكثر من 15 دورة
الكفاءة الإدارية	بين 1 - 5 دورات		0.6806*	1.1385*	1.6255*
	بين 6 - 10 دورات			0.4579	0.9449*
	بين 11 - 15 دورة				0.4870
	أكثر من 15 دورة				
الكفاءة التخصصية	بين 1 - 5 دورات		0.5717*	1.1467*	1.6513*
	بين 6 - 10 دورات			0.5750*	1.0796*
	بين 11 - 15 دورة				0.5045*
	أكثر من 15 دورة				
الكفاءة العامة	بين 1 - 5 دورات		0.5094*	0.7689*	1.3825*
	بين 6 - 10 دورات			0.2594	0.8731*
	بين 11 - 15 دورة				0.6136*
	أكثر من 15 دورة				
الدرجة الكلية للاحتياجات	بين 1 - 5 دورات		0.6101*	1.0673*	1.5855*
	بين 6 - 10 دورات			0.4573	0.9754*
	بين 11 - 15 دورة				0.5182*
	أكثر من 15 دورة				

تشير المعطيات الثنائية البعدية في الجدول رقم (24.4) أن الفروق في متوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل في الدرجة الكلية وباقي الأبعاد الأخرى (الكفاءة الإدارية، الكفاءة التخصصية، الكفاءة العامة) كانت بين الأخصائيين الاجتماعيين الذين عدد الدورات التدريبية التي شاركوا بها من (1-5 دورات) وبين (6-10 دورات، و11-15 دورة، وأكثر من 15 دورة)، لصالح الذين عدد الدورات التدريبية التي شاركوا بها (1-5 دورات).

وكانت في الدرجة الكلية وباقي الأبعاد الأخرى بين الذين عدد الدورات التدريبية التي شاركوا بها (6 - 10 دورات) وبين (أكثر من 15 دورة) لصالح الذين عدد الدورات التدريبية التي شاركوا بها (6 - 10 دورات).

كما وكانت في بعد الكفاءة التخصصية بين الذين عدد الدورات التدريبية التي شاركوا بها (6-10 دورات) وبين (11 - 15 دورة) لصالح الذين عدد الدورات التدريبية التي شاركوا بها (6 - 10 دورات). بمعنى أن الاحتياجات التدريبية تقل كلما زاد عدد الدورات التدريبية، وبناء عليه تم رفض الفرضية على الدرجة الكلية وباقي الأبعاد الأخرى.

وتعزو الباحثة ذلك إلى انه كلما شارك الأخصائيين الاجتماعيين في دورة تدريبية، فان ذلك سيغطي جزء من احتياجاتهم التدريبية، وبالتالي فان الأخصائيين الاجتماعيين الذين لم يشاركوا بعدد كبير من الدورات التدريبية فان احتياجاتهم التدريبية لم يتم تغطيتها، لذا فان احتياجاتهم التدريبية تكون بدرجة اكبر.

12.4 نتائج السؤال الرابع

ما البرنامج التدريبي المقترح للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل في ضوء احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم؟

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بالاستعانة بالدراسات السابقة التي أجريت في تصميم البرامج التدريبية، كما تم الاستعانة بنتائج الدراسة، وقد تم التوصل إلى تصميم البرنامج التدريبي الآتي:

برنامج مقترح "لتدريب الأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل في ضوء احتياجاتهم التدريبية"

مقدمة

إن تنمية مهارات الأخصائي الاجتماعي تتطلب جهدا كبيرا، وبرامج التدريب تهدف إلى إكسابه المعارف والمهارات الفنية والمهنية من اجل أن يؤدي دوره بكفاءة وفعالية، ولهذا يعد بناء البرامج التدريبية مهما لدى المؤسسات والمنظمات.

ويتمثل الدور الرئيسي للتدريب في رفع كفاءة وتحسين أداء الأخصائي الاجتماعي، وإكسابه الخبرة العملية المطلوبة للقيام بالمهام المرتبطة بعمله في مجال الخدمة الاجتماعية على أكمل وجه، كما ويساعد التدريب في تمكين الأخصائي الاجتماعي من ممارسة الأساليب المتطورة والحديثة في مجال عمله.

لقد تمت عملية تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل من خلال استبانة وزعت على عينة قصدية منهم.

ولقد قامت الباحثة بالاستعانة بالدراسات السابقة، وبأصحاب الخبرة في تصميم البرنامج التدريبي، كما تم الاستعانة بالنتائج التي توصلت إليها الدراسة، وبأولويات الاحتياجات التدريبية التي أظهرتها النتائج، فقد تم تضمين العبارات التي حصلت على درجة مرتفعة ضمن البرنامج وذلك بعد استشارة المختصين في بناء وتصميم البرامج التدريبية، ولقد تم وضع ملامح البرنامج التدريبي تبعا للخطوات الآتية:

• الاعتبارات الأولية وتتضمن:

§ طبيعة البرنامج: تم تصميم البرنامج المقترح من أجل تلبية الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل، وهذا بهدف رفع كفاءتهم وتحسين أدائهم، وكان قد تم تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في مرحلة سابقة من الدراسة.

§ الجهة المشرفة على البرنامج: ترى الباحثة بان تكون الجهة المشرفة على تنفيذ البرنامج التدريبي وحدة تدريب تابعة لنقابة الأخصائيين الاجتماعيين، وهذا بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم من أجل الحصول على شهادة مصدقة للأخصائيين الذين سيشاركون بالبرنامج.

§ الأساليب التدريبية المقترحة: تقترح الباحثة أن يتم التدريب بالاعتماد على مجموعة من الأساليب وهي:

○ دراسة الحالة: حيث تقترح الباحثة أن يتم تحديد مشكلة أو موقف معين، بحيث يطلب المدرب من المشتركين تحديد وتشخيص وتحليل هذه المشكلة واقتراح البدائل لحلها.

- المحاضرة: أن يقوم المدرب بإلقاء المحاضرة من أجل توصيل المعلومات والأفكار عن الموضوع المراد عرضه على المتدربين بصورة منظمة ومرتبطة.
- المناقشة الموجهة: أن يتم تجميع المشتركين أو المتدربين في صورة حلقة نقاشية، بحيث يجلسون مع المدرب لمناقشة موضوع معين، ويتم تبادل الأفكار والآراء والخبرات.
- تمثيل الأدوار: أن يتم تقديم حالة أو موقف عملي للمتدربين، بحيث يقومون بتمثيل ادوار الشخصيات لهذه الحالة او الموقف من خلال تصورهم لكل شخصية.
- دراسة البحث: أن يتم طرح وتطبيق الأفكار والآراء بخصوص موضوع معين باعتماد أسلوب البحث العلمي.
- المؤتمرات والندوات: أن يقوم كل مشترك بتقديم ورقة عمل، تتضمن آرائه وأفكاره وتجربته بخصوص قضية أو موقف معين، ثم يتم مناقشتها بين المشتركين، ويتولى المدرب مهمة طرح الأسئلة وإثارة المناقشة وتحفيز المشاركين على إبداء وجهات نظرهم.

§ مدة البرنامج التدريبي: من المتوقع أن يستغرق التدريب (22) يوم بمجموع ساعات قدرها (88) ساعة تدريبية وبواقع يوم تدريبي كل أسبوع.

§ البنية التشغيلية العامة للبرنامج التدريبي: من المتوقع أن يحتاج البرنامج التدريبي من أجل تنفيذه إلى تسهيلات مادية، وتجهيزات، وأجهزة للتدريب، ومواد للتدريب ومنها:

- التسهيلات المادية: (قاعة للتدريب، ومختبر حاسوب).
- تجهيزات التدريب: (مقاعد مريحة، وطاولات للكتابة، وإضاءة جيدة).
- أجهزة التدريب: (جهاز للعرض projector، وأجهزة حاسوب، وتلفاز، وفيديو، وجهاز عرض بيانات LCD).
- مواد التدريب: (تعيينات دراسية، وأقلام للكتابة، وأشرطة فيديو خاصة بموضوعات التدريب، وأوراق للكتابة، وشرائح شفافة لجهاز العرض).

● تقويم البرنامج التدريبي: حيث تقترح الباحثة بان يتم تقويم البرنامج التدريبي تبعا للخطوات الآتية:

§ تقويم أداء المتدربين، وسيكون التقويم بناء على الآتي:

- الانتظام في الحضور.
- المشاركة الفاعلة في الأنشطة التدريبية.
- التعاون مع المدربين والمتدربين.
- مراعاة آداب الحديث مع الآخرين.
- العمل بروح الفريق.
- تنفيذ الواجبات في الوقت المحدد.

§ تقويم المتدربين للبرنامج التدريبي من خلال استبيان يتضمن:

- أهداف البرنامج التدريبي، وسيكون التقويم بناء على وضوح الأهداف، قابليتها للتطبيق، قابليتها للقياس، مدى تلبيتها للحاجات الفعلية للمتدربين، شمولية الأهداف.
- محتوى البرنامج التدريبي، وسيكون التقويم بناء على مناسبة محتوى البرنامج التدريبي لحاجات المشتركين المهنية، ملائمة محتوى البرنامج التدريبي لأهدافه، ملائمة محتوى البرنامج التدريبي للمستوى الأكاديمي للمشاركين.
- أساليب التدريب، وسيكون التقويم بناء على مناسبتها للمواضيع التدريبية، مناسبتها للمتدربين، مدى تحقيقها للأهداف، مدى فعالية استخدامها.
- التعيينات الدراسية، وسيكون التقويم بناء على مدى توفر التعيينات المناسبة والملائمة لموضوع التدريب، مدى جودتها.
- المدربون، وسيكون التقويم بناء على توضيحهم للأهداف، مدى كفايتهم العلمية، مدى كفاءتهم التدريبية والعملية، المرونة في تقبل ملاحظات الآخرين، مدى تحفيزهم وتشجيعهم للمتدربين، مدى قدرتهم على توصيل المعلومات للمتدربين.
- وقت التدريب، وسيكون التقويم بناء على مدى مناسبه للمتدربين.
- مدة التدريب، وسيكون التقويم بناء على كفاية المدة المقررة لتغطية موضوعات البرنامج.
- مكان التدريب، وسيكون التقويم بناء على مدى قرب مكان التدريب من أماكن عمل المشتركين في البرنامج التدريبي، مدى توفر المواصلات لمكان التدريب، مدى توفر الأجهزة والمواد اللازمة للتدريب في مكان التدريب، مدى توفر شروط السلامة والصحة والراحة في مكان التدريب.

- جوانب النقص في البرنامج التدريبي.
- اقتراحات يقترحها المتدرب لتعزيز الجوانب الايجابية، وتقليل الجوانب السلبية في البرنامج التدريبي.

§ استفتاء موجه للمدربين يتضمن:

- الصعوبات التي واجهت المدرب.
- الأمور التي ساعدت في نجاح البرنامج التدريبي، واقتراحات يقترحها المدرب من أجل تعزيز الجوانب الايجابية للمتدربين، والتقليل من الجوانب السلبية في البرنامج التدريبي.

- أهداف البرنامج: يهدف البرنامج التدريبي المقترح إلى تزويد الأخصائيين بالمهارات الإدارية والتخصصية والعامّة، ليتمكنوا من أداء مهامهم الوظيفية على أكمل وجه، وهذا من خلال تدريبهم في الجوانب التالية:

§ وضع استراتيجيات التطوير المهني

§ متابعة تنفيذ الخطط

§ صياغة الخطط المستقبلية للعمل

§ تحديد الأولويات في العمل

§ تقييم الأداء

§ التدخل وقت الأزمات

§ العمل تحت الضغط

§ التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة

§ التعامل مع المرضى النفسيين

§ توظيف مهارات التواصل (مع الأخصائيين الاجتماعيين والمنتفعين)

§ تحديد احتياجات المنتفعين

§ الدقة في الأداء

§ تعلم لغة أجنبية

§ استخدام الحاسوب

- محتوى البرنامج التدريبي: تم تصميم محاور البرنامج وفقا لاحتياجات الأخصائيين الاجتماعيين من اجل تدريبهم عليها، وهذا حسب أولوياتهم للتدريب، حيث تم تضمين العبارات التي حصلت على درجة مرتفعة ضمن البرنامج التدريبي، والجدول (25.4) يبين محتوى البرنامج التدريبي حسب ما أظهرته نتائج الدراسة من أولويات الاحتياجات التدريبية.

جدول 25.4-أ: جدول محتوى البرنامج التدريبي.

الرقم	الموضوع	اليوم	عدد الساعات
-1	وضع استراتيجيات التطوير المهني	اليوم الأول	4
-2	متابعة تنفيذ الخطط	اليوم الثاني	2
-3	صياغة الخطط المستقبلية للعمل		2
-4	تحديد الأولويات في العمل	اليوم الثالث	2
-5	تقييم الأداء	اليوم الثالث	2
-6	التدخل وقت الأزمات	اليوم الرابع	4
-7	العمل تحت الضغط	اليوم الخامس	4
-8	التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة	اليوم السادس	4
-9	التعامل مع المرضى النفسيين	اليوم السابع	4
-10	توظيف مهارات التواصل (مع الأخصائيين الاجتماعيين والمنفعين)	اليوم الثامن	4
-11	تحديد احتياجات المنفعين	اليوم التاسع	4
-12	الدقة في الأداء	اليوم العاشر	4
-13	تعلم لغة أجنبية (الانجليزية)	اليوم الحادي عشر	24
		اليوم الثاني عشر	
		اليوم الثالث عشر	
		اليوم الرابع عشر	
		اليوم الخامس عشر	
		اليوم السادس عشر	

عدد الساعات	اليوم	الموضوع	الرقم
24	اليوم السابع عشر	استخدام الحاسوب	- 14
	اليوم الثامن عشر		
	اليوم التاسع عشر		
	اليوم العشرون		
	اليوم الحادي والعشرون		
	اليوم الثاني والعشرون		

الفصل الرابع

الاستنتاجات والمقترحات

تناول هذا الفصل استنتاجات الدراسة التي توصلت إليها الباحثة، ومن ثم تقديم المقترحات بناء على نتائج الدراسة.

1.5 الاستنتاجات

بعد تحليل نتائج الدراسة، تم التوصل للاستنتاجات الآتية:

- أن هناك حاجة للتدريب لدى الأخصائيين الاجتماعيين في مجالات الكفاءة التخصصية والكفاءة العامة والكفاءة الإدارية.
- أن الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين هي نفسها لدى الذكور والإناث، أي أن متغير الجنس لا يؤثر على الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين.
- أن الأخصائيين الاجتماعيين الذين حالتهم الاجتماعية أعزب/عزباء بحاجة إلى التدريب أكثر من الأخصائيين الاجتماعيين الذين حالتهم الاجتماعية متزوج/متزوجة وهذا لأنهم من فئة الشباب ولم يحصلوا على عدد كافي من الدورات التدريبية.
- أن الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تقل كلما زاد العمر، حيث أن الأخصائيين الاجتماعيين الشباب هم من الخريجين الجدد والذين لم يتلقوا عدد كافي من الدورات التدريبية التي تغطي احتياجاتهم من التدريب.
- أن الاحتياجات التدريبية للأخصائيين في محافظة الخليل تقل كلما زاد المؤهل العلمي.

- أن متغير التخصص لا يؤثر على الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين.
- أن متغير المؤسسة التي يعمل بها الأخصائي الاجتماعي لا يؤثر على الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين.
- أن الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تتناسب تناسباً عكسياً مع سنوات الخبرة، حيث تقل كلما زادت سنوات الخبرة.
- أن الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تقل كلما زاد عدد الدورات التدريبية التي شاركوا فيها.
- أن المؤسسات التي يعمل لديها الأخصائيين الاجتماعيين لا تعطي وقتاً كافياً للبرامج التدريبية.
- أن البرامج التدريبية تتناول مواضيع عامة تركز على الجانب النظري ولا تهتم بالجانب التطبيقي أو العملي.

2.5 المقترحات

في ضوء نتائج هذه الدراسة فإن الباحثة تقترح ما يلي:

- اعتماد البرنامج التدريبي المقترح من قبل الباحثة في تصميم البرامج التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين.
- اعتماد أولويات الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في الدورات التدريبية التي تقدم لهم.
- عمل دراسات أخرى عن الاحتياجات التدريبية في ضوء تحليل التخصص والمؤسسة.

المراجع

المراجع العربية:

- توفيق، ع. (2005): التدريب بالوسائط المتعددة. الشركة العربية للتوزيع، القاهرة.
- جبل، ع، وآخرون. (1997): الخدمة الاجتماعية الأصالة والمعاصرة، الطبعة الأولى. دار الحكيم للطباعة والنشر، القاهرة.
- حسانين، س، أ. (1992): طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع، الطبعة السادسة. مكتبة الانجلو المصرية، مصر.
- حسنين، ح، أ. (2007): تحديد الاحتياجات التدريبية، موارد وأدوات، الطبعة الأولى. دار مجدلوي للنشر والتوزيع، عمان.
- حسنين، س، أ. (1987): الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي. مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- خطاب، ح، بادع، س. (1992): بناء برنامج تدريبي لمديري المدارس الثانوية في ضوء حاجاتهم من التدريب. مكتب الفنون للطباعة، بغداد.
- درة، ع، الصباغ، ز. (1996): إدارة القوى البشرية. دار الندوة للنشر والتوزيع، عمان.
- ديسلر، ج. إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد المتعال و عبد المحسن جودة. دار المريخ للنشر، الرياض. 2007 .
- رشيد، م، ف. (2004): إدارة الموارد البشرية، الأسس النظرية والتطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية، الطبعة الثانية. مكتبة العبيكان، الرياض.
- سعيد، ص، ع. (1994): إدارة الأفراد. الجامعة المفتوحة، طرابلس.
- الشاعر، ع، أ. (2006): إعداد البرامج التدريبية، التدريب الفعال، الطبعة الأولى. مكتبة الرشيد، الرياض.
- الصالح، ع، السالم، م. (2006): إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، الطبعة الثانية. عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، اردب.
- الطعاني، ح، أ. (2002): التدريب مفهومه، فعالياته، بناء البرامج التدريبية وتقويمها، الطبعة الأولى. دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
- الطعاني، ح، أ. (2007): التدريب الإداري المعاصر، الطبعة الأولى. دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.

- الطويل، ه، ع.(1986): الإدارة التربوية والسلوك المنظمي، سلوك الأفراد والجماعات في التنظيم، الطبعة الأولى، عمان.
- عثمان، ع، وآخرون.(1994): مقدمة في الخدمة الاجتماعية. مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- العزاوي، ن.(2006): التدريب الإداري. دار اليازوردي العلمية للنشر والتوزيع، عمان.
- عساف، ع، م.(2008): التدريب وتنمية الموارد البشرية، الأسس والعمليات. دار زهران للنشر والتوزيع، عمان.
- عقيلي، ع، و.(1991): إدارة الموارد البشرية. مؤسسة زهران، عمان.
- عليوة، أ.(2001): تحديد الاحتياجات التدريبية. ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ماهر، أ.(2001): إدارة الموارد البشرية، الطبعة الخامسة. الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- متولي، ع.(2001): الإعداد المهني وممارسة الخدمة الاجتماعية. مطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية.
- مرعي، ت.(1984): علم النفس الاجتماعي. دار الفرقان، عمان.
- مصطفى، ه، م.(2005): بناء برنامج تدريبي لمديري ومديرات المدارس الثانوية لتطوير كفاياتهم الإدارية في ضوء احتياجاتهم التدريبية، الطبعة الأولى. دار جرير للنشر والتوزيع، عمان.
- مطر، م، م.(1989): رعاية المدمنين اجتماعيا. جمعية الدفاع الاجتماعي، القاهرة.
- النجار، ن.(1992): إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. الشركة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة.
- نصر الله، ح.(2002): إدارة الموارد البشرية. دار زهران، عمان.
- نيازي، ع، ط.(2000): مصطلحات ومفاهيم انجليزية في الخدمة الاجتماعية، الطبعة الأولى. مكتبة العبيكان، الرياض.
- ياغي، م.(1993): التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق. دار زهران للنشر والتوزيع، عمان.
- ياغي، م.(1996): التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق. دار الخريجي للنشر والتوزيع، الرياض.
- الخطيب، أ.(1989): "منهجية النظم في تحديد الاحتياجات التدريبية ونماذجها"، مجلة التربية، 89. ص ص 84-92.
- الخطيب، أ.(1995): "التقويم ومتابعة عمليات التدريب"، المجلة العربية للتدريب، 7. ص ص 112-90.

- درة، ع.(1983):" التدريب الإداري مفهومه والأساليب المستخدمة فيه مع التركيز على أسلوب الحالات الإدارية". مجلة الإدارة العامة، 36 .
 - سرحان، ع، خليل، ع.(2007):" الاحتياجات التدريبية للمسؤولين عن إدارة التعليم في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم". المجلة الفلسطينية للتربية المفتوحة عن بعد، المجلد الأول، العدد الأول.
 - الفضلي، ف.(1995): الجدوى الفعلية لبرنامج التدريب والتنمية الإدارية في القطاع الحكومي في دولة الكويت.: الإداري، 17 (62). ص ص 57 - 82 .
 - الدباس، أ.(2007): الاحتياجات التدريبية للمجالس البلدية في المنتخبة محافظة الخليل. جامعة القدس، القدس. (رسالة ماجستير غير منشورة).
 - سلطان، س.(2007): خط تحالف الاحتياجات التدريبية الإدارية لمستخدمي الإدارة الدنيا في المصارف الإسلامية في فلسطين. جامعة الخليل، الخليل. (رسالة ماجستير غير منشورة).
 - الطعاني، ح.(1996): بناء برنامج تدريبي لمديري المدارس الثانوية في الأردن في ضوء أدائهم لمهامهم المطلوبة. الجامعة المستنصرية، بغداد. (رسالة دكتوراه غير منشورة).
 - فياض، ر، الهلسا، ع.(1991): الاحتياجات التدريبية لموظفي الغدارة العليا والوسطى في مراكز الأجهزة الحكومية في الأردن. دراسة ميدانية في معهد الإدارة العامة، عمان.
 - خطاب، م، ع.(1981): كفاءة التدريب وفاعليته، الأسس العلمية والمداخل الإجرائية. في: ندوة التخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية. معهد الإدارة العامة، الرياض.
 - اللعيد، ع، ف.(1997): تقييم البرامج التدريبية. ورقة عمل في: مؤتمر آفاق جديدة في التنمية البشرية وإدارة العملية التدريبية. 2-4 مارس، القاهرة.
 - عابدين، م.(2004): اتجاهات مديري المدارس ورؤساء أقسام التدريب وشؤون الميدان في مديريات التربية والتعليم الحكومية الفلسطينية نحو التدريب. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإسلامية)، غزة.
- <http://www.iugaza.edu.ps/ara/research> 9/1/2009
- العبد، ع، الشويخ، ع.(2004): التدريب العملي في الكليات التقنية في فلسطين. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإسلامية)، غزة.
- <http://www.iugaza.edu.ps/ara/research> 9/1/2009
- القحطاني، ف، س.(2005): تقييم دور الأخصائي الاجتماعي في المؤسسات الإصلاحية، دراسة ميدانية على دار الملاحظة الاجتماعية بمدينة الرياض. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

<http://www.nauss.edu.sa/NAUSS/Arabic/Menu/ELibrary/ScLetterResearch/Masters> 16/12/2008)

- المدهون، م، سعديّة،م.(2008): تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإسلامية)، غزة.
<http://www.iugaza.edu.ps/ara/research> 9/1/2009)

المراجع الأجنبية:

- Barbara, S.(1986): Human Services Strategies of Intervention McMullan Publishing Company. New York.
- Cowling, A, Mailer, C.(1990): Managing Human Resources, Second Edition. Stoughton, London.
- Grau-Gumba, et al. (2001): Managerial Training Need and Hospitality Research. 3 (3), pp 234-244.
- Gregory, A.(2003): A study of the Professional Development Needs of Ohio Principals in the Area of Educational Technology. A dissertation Submitted to the Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati, USA.
- Harries, D, Desimone, R.(1994): Human Resource Development. The Dryden Press, College Publisher, USA.
- Joyce,M.(1986): Study of New Hampshire School Boards, an Analysis of Training Needs, Doctoral Dissertation Boston College, Boston.
- Masud, J.(1988): Training Problem-Children issues, Methods and Practice. Sage Publications, New York.
- Noe, R.(2005): Employee Training and Development, 3rd Edition. Mc Graw Hill, Singapore.
- Robert,I,B.(1987): The Social Work Dictionary National Association of Social Workers. Silver Spring, New York.

الملاحق

ملحق 1.1: أسماء المحكمين لاستبانة الدراسة.

الرقم	اسم المحكم	المؤهل العلمي	الوظيفة	مكان العمل
1-	د. شريف أبو كرش	دكتوراه إدارة مالية	عميد كلية التمويل والإدارة	جامعة الخليل
2-	د. غسان سرحان	دكتوراه تربية علمية	أستاذ مساعد	جامعة القدس
3-	د. عبد الله النجار	دكتوراه علم نفس تربوي	أستاذ مساعد	جامعة القدس المفتوحة
4-	د. ميسون التميمي	دكتوراه إدارة تربوية	رئيس قسم الميدان	وزارة التربية والتعليم
5-	د. ياسر شاهين	دكتوراه إدارة مالية	أستاذ مساعد	جامعة القدس المفتوحة
6-	د. ماجد ملحم	دكتوراه إدارة	مساعد أكاديمي	جامعة القدس المفتوحة
7-	أ. عايد الحموز	ماجستير إحصاء	مشرف غير متفرغ	جامعة القدس المفتوحة

بسم الله الرحمن الرحيم

حضرة الدكتور/ة - الأستاذ/ة المحترم حفظكم الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان (نحو برنامج تدريبي للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل في ضوء احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم) وذلك استكمالاً للحصول على درجة الماجستير - تخصص بناء المؤسسات من معهد التنمية الريفية- عمادة الدراسات العليا في جامعة القدس. راجية من حضرتكم التكرم بتحكيم فقرات الاستبانة بكل موضوعية.

وتقبلوا وافر الشكر والتقدير،،،

الباحثة

أمانى محمد عيسى سراحنة

2008

بسم الله الرحمن الرحيم

حضرة الأخصائي/ة المحترم/ة:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان (نحو برنامج تدريبي للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل في ضوء احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم) وذلك استكمالاً للحصول على درجة الماجستير - تخصص بناء المؤسسات من معهد التنمية الريفية - عمادة الدراسات العليا في جامعة القدس.

وقد وقع عليك الاختيار عشوائياً لتكون ضمن عينة الدراسة، لذا يرجى منك التعاون بتعبئة هذه الاستبانة بما يتوافق مع وجهة نظرك، علماً بأن بيانات الدراسة هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسيتم الحفاظ على سريتها، ولا يطلب منك كتابة اسمك أو ما يشير إليك.

وتفضلوا بقبول فائق الشكر والتقدير

الباحثة

أماني محمد عيس سراحنة

2008

عنوان الدراسة

(نحو برنامج تدريبي للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل في ضوء احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم)

القسم الأول

البيانات الأولية:-

يرجى وضع دائرة حول رمز الإجابة التي تنطبق عليك

1. الجنس: (1 ذكر (2 أنثى
2. الحالة الاجتماعية: (1 متزوج (2 أعزب (3 مطلق (4 أرمل
3. العمر: _____
4. المؤهل العلمي: (1 دبلوم (2 بكالوريوس (3 ماجستير فأعلى
5. الحالة العملية: (1 في إطار العمل (2 عاطل عن العمل
6. إذا كنت تعمل فان المؤسسة التي تعمل بها: (1 حكومية (2 دولية (3 أهلية
7. عدد سنوات الخبرة العملية: _____
8. عدد الدورات التدريبية التي شاركت بها: (1 لم أشترك بأي دورة (2 1- 3 دورات (3 4 - 6 دورات (4 7 دورات فأكثر

القسم الثاني: مجالات الدراسة

1- المجال الأول: الاحتياجات التدريبية

يرجى وضع إشارة (x) في الخانة التي تعبر عن درجة الاحتياج التدريبي بالنسبة لك

الرقم	الاحتياجات التدريبية	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
	الكفاءات الإدارية					
-1	صياغة خطط مستقبلية للعمل					
-2	متابعة تنفيذ الخطط					
-3	وضع استراتيجيات التطوير المهني					
-4	تحديد الأولويات في العمل					
-5	حل المشكلات التي تواجهني في العمل					
-6	مهارة القيادة					
-7	مهارة التنسيق					
-8	إدارة الاجتماعات					
-9	مهارة كتابة التقارير					
-10	أرشفة الوثائق					
-11	مهارة استثمار الوقت					
-12	العمل تحت الضغط					
-13	مهارة التدخل وقت الأزمات					
-14	تقييم الأداء					
	الكفاءات التخصصية					
-15	تحديد احتياجات المنتفعين					
-16	توظيف مهارات التواصل (مع الأخصائيين الاجتماعيين والمنتفعين)					
-17	تنظيم الزيارات الميدانية					
-18	إدارة الحوار					
-19	مهارة التفاوض					
-20	التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة					
-21	التعامل مع المرضى النفسيين					
-22	الدقة في الأداء					
-23	السرعة في الأداء					
-24	تحديد الاحتياجات الوظيفية					

الرقم	الاحتياجات التدريبية	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
	الكفاءات العامة					
-25	مهارة استخدام الحاسوب					
-26	تعلم لغة أجنبية					
-27	أخلاقيات المهنة					
-28	السلامة المهنية					
-29	العمل ضمن فريق					
-30	استيعاب القوانين الخاصة بالعمل					

من وجهة نظرك هل هناك احتياجات تدريبية أخرى ؟ اذكرها من فضلك:

- 1-
- 2-
- 3-

2- المجال الثاني: نقاط ضعف البرامج التدريبية السابقة

يوجد العديد من نقاط الضعف بالبرامج التدريبية التي حصلت عليها يرجى وضع إشارة (x) في الخانة التي تعبر عن مدى موافقتك على توفر هذه النقاط بالبرامج التدريبية التي التحقت بها

الرقم	نقاط ضعف البرامج التدريبية التي حصلت عليها	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
-31	التركيز على النواحي النظرية أكثر من العملية					
-32	اعتماد مدربي البرامج على أسلوب الإلقاء					
-33	مواد وموضوعات البرنامج غير مرتبطة بالتخصص الوظيفي					
-34	مدربو البرامج يفتقدون الكفاءة العملية					
-35	مدربو البرامج يفتقدون الكفاءة العلمية					
-36	الوسائل التدريبية لا تستخدم بالكفاءة المطلوبة					
-37	لا تتوفر الأدوات اللازمة لتنفيذ الجانب التطبيقي من التدريب					
-38	لا يتم تغطية احتياجاتي التدريبية من هذه البرامج					
-39	قاعات التدريب غير مناسبة					
-40	عدم تحقيق التفاعل بين المدربين والمشاركين					
-41	زمن البرنامج غير كافي لتغطية محتويات التدريب					

هل هناك نقاط ضعف أخرى؟ أذكرها من فضلك:

- -1
- -2
- -3
- -4
- -5

هل هناك نقاط قوة للبرامج التدريبية؟ أذكرها من فضلك:

- -1
- -2
- -3
- -4
- -5

شكرا لتعاونكم

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
36	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس.....	جدول (1.3)
37	توزيع أفراد العينة حسب الجنس، والحالة الاجتماعية، والعمر، والمؤهل العلمي، والتخصص، والمؤسسة التي تعمل بها، والخبرة، والدورات التدريبية.....	جدول (2.3)
42	نتائج معادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لأداة الدراسة وأبعادها المختلفة.....	جدول (3.3)
44	الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم.	جدول (1.4)
46	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم الاحتياجات التدريبية الخاصة بالكفاءات الإدارية.....	جدول (2.4)
47	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم الاحتياجات التدريبية الخاصة بالكفاءات التخصصية.....	جدول (3.4)
49	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم الاحتياجات التدريبية الخاصة بالكفاءات العامة.....	جدول (4.4)
50	الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لنقاط ضعف البرامج التدريبية التي حصل عليها الأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل مرتبة حسب درجة ضعفها.....	جدول (5.4)
52	توزيع أفراد العينة حول أهم نقاط قوة للبرامج التدريبية.....	جدول (6.4)
55	نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية تبعاً لمتغير الجنس.....	جدول (7.4)
56	نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.....	جدول (8.4)
57	الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير العمر.....	جدول (9.4)

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
جدول (10.4)	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Analysis of Variance) للفروق في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير العمر.....	59
جدول (11.4)	نتائج اختبار (Scheffe) لمعرفة اتجاه الدلالة في متوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا للعمر.....	60
جدول (12.4)	الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير المؤهل العلمي.....	61
جدول (13.4)	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Analysis of Variance) للفروق في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير المؤهل العلمي..	62
جدول (14.4)	نتائج اختبار (Scheffe) لمعرفة اتجاه الدلالة في متوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا للمؤهل العلمي.....	64
جدول (15.4)	الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير التخصص.....	65
جدول (16.4)	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Analysis of Variance) للفروق في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير التخصص.....	66
جدول (17.4)	الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير المؤسسة.....	68
جدول (18.4)	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Analysis of Variance) للفروق في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير المؤسسة.....	69

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
جدول (19.4)	الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية.....	70
جدول (20.4)	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Analysis of Variance) للفروق في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين تبعا لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية.....	71
جدول (21.4)	نتائج اختبار (Scheffe) لمعرفة اتجاه الدلالة في متوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لعدد سنوات الخبرة العملية.....	73
جدول (22.4)	الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير عدد الدورات التدريبية التي شاركت بها..	74
جدول (23.4)	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Analysis of Variance) للفروق في إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير عدد الدورات التدريبية.....	75
جدول (24.4)	نتائج اختبار (Scheffe) لمعرفة اتجاه الدلالة في متوسطات إجابات المبحوثين حول الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة الخليل تبعا لعدد الدورات التدريبية التي شاركت بها.....	77
جدول (25.4)	جدول محتوى البرنامج التدريبي.....	83

فهرس الملاحق

الصفحة	رقم الملحق	عنوان الملحق
91	ملحق (1.1)	أسماء المحكمين لاستبانة الدراسة.....
92	ملحق (2.1)	رسالة التحكيم.....
93	ملحق (3.1)	استبانة الرسالة.....

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع	رقم الموضوع
أ	الإقرار.....	
ب	الشكر.....	
ج	مصطلحات الدراسة.....	
هـ	الملخص.....	
1	الفصل الأول - أساسيات الدراسة.....	
1	المقدمة.....	1.1
2	مشكلة الدراسة.....	2.1
3	مبررات الدراسة.....	3.1
3	أهمية الدراسة.....	4.1
4	أهداف الدراسة.....	5.1
5	أسئلة الدراسة.....	6.1
5	فرضيات الدراسة.....	7.1
6	حدود الدراسة.....	8.1
6	محددات الدراسة.....	9.1
7	هيكلية الدراسة.....	10.1
8	الفصل الثاني - الإطار النظري والدراسات السابقة.....	
8	الإطار النظري.....	1.2
8	مفهوم التدريب.....	.1.1.2
9	أهمية التدريب.....	.2.1.2
10	أهداف التدريب.....	.3.1.2
11	أنواع التدريب.....	.4.1.2

الصفحة	الموضوع	رقم الموضوع
12	أساليب التدريب.....	5.1.2
14	العملية التدريبية.....	6.1.2
15	مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية.....	1.6.1.2
16	الصعوبات التي تواجه عملية تحديد الاحتياجات التدريبية.....	1.1.6.1.2
17	مرحلة تصميم البرامج التدريبية.....	2.6.1.2
17	خطوات تصميم البرنامج التدريبي.....	1.2.6.1.2
19	مرحلة تنفيذ البرامج التدريبية.....	3.6.1.2
19	مرحلة تقييم البرامج التدريبية.....	4.6.1.2
19	أهداف عملية تقييم البرامج التدريبية.....	1.4.6.1.2
20	مبادئ عملية تقييم البرامج التدريبية.....	2.4.6.1.2
21	مراحل تقييم البرامج التدريبية.....	3.4.6.1.2
21	الأخصائي الاجتماعي.....	7.1.2
22	صفات الأخصائي الاجتماعي.....	8.1.2
23	مهارات الأخصائي الاجتماعي.....	9.1.2
25	إعداد الأخصائي الاجتماعي.....	10.1.2
25	دور الأخصائي الاجتماعي.....	11.1.2
26	الدراسات السابقة.....	2.2
26	الدراسات المحلية.....	1.2.2
29	الدراسات العربية.....	2.2.2
32	الدراسات الأجنبية.....	3.2.2
34	خلاصة الدراسات السابقة.....	3.2
35	أوجه التشابه والاختلاف.....	4.2
36	الفصل الثالث - منهجية الدراسة وإجراءاتها	
36	منهج الدراسة.....	1.3
36	مجتمع الدراسة.....	2.3
37	عينة الدراسة.....	3.3

الصفحة	الموضوع	رقم الموضوع
38 خصائص عينة الدراسة.	1.3.3
41 أداة الدراسة.	4.3
41 تصحيح الاستبانة.	1.4.3
41 صدق الأداة.	2.4.3
42 ثبات الأداة.	3.4.3
42 إجراءات تطبيق الدراسة.	5.3
43 متغيرات الدراسة.	6.3
43 المعالجة الإحصائية.	7.3
44	الفصل الرابع - نتائج الدراسة ومناقشتها	
44 نتائج السؤال الأول.	1.4
50 نتائج السؤال الثاني.	2.4
52 نتائج السؤال الثالث.	3.4
55 نتائج الفرضية الأولى.	4.4
56 نتائج الفرضية الثانية.	5.4
57 نتائج الفرضية الثالثة.	6.4
61 نتائج الفرضية الرابعة.	7.4
65 نتائج الفرضية الخامسة.	8.4
68 نتائج الفرضية السادسة.	9.4
70 نتائج الفرضية السابعة.	10.4
74 نتائج الفرضية الثامنة.	11.4
78 نتائج السؤال الرابع.	12.4
85	الفصل الخامس - الاستنتاجات والمقترحات	
85 الاستنتاجات.	1.5
86 المقترحات.	2.5

الصفحة	رقم الموضوع	الموضوع
87	المراجع
91	الملاحق
98	فهرس الجداول
101	فهرس الملاحق