

تصور تدريبي مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين في التعامل مع الأزمات

الاستلام: 2025/ 05 /24
التحكيم: 2025/ 07 /21
القبول: 2025/ 07 /22

أمجد محمد المفتي^{(1)*}

سماح فريد البابلي⁽²⁾

© 2025 University of Science and Technology, Aden, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2025 جامعة العلوم والتكنولوجيا، المركز الرئيس عدن، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

1 قسم الخدمة الاجتماعية - كلية الآداب والعلوم الإسلامية - غزة - فلسطين.

2 وزارة التنمية الاجتماعية بقطاع غزة، فلسطين

* عنوان المراسلة: amofty@iugaza.edu.ps

تصور تدريبي مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين في التعامل مع الأزمات

الملخص:

هدفت الدراسة للوصول إلى تصور تدريبي لتلبية الاحتياجات التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين في التعامل مع الأزمات، وتعد الدراسة من الدراسات الوصفية التي استخدمت منهج المسح الاجتماعي بطريقة الحصر الشامل، حيث اعتمدت على أداة مقياس الاحتياجات التدريبية، وطبق على (52) من الاختصاصيين الاجتماعيين بمديريات التنمية الاجتماعية، وتوصلت الدراسة إلى أن الاحتياجات التدريبية المهنية والمعرفية للاختصاصيين الاجتماعيين في التعامل مع الأزمات والكوارث جاءت (مرتفعة)، بنسبة (86.3%) للأولى، ونسبة (82.6%) للثانية، بينما جاءت الاحتياجات التدريبية القيمية للاختصاصيين الاجتماعيين (متوسطة) ونسبة (70.6%)، وبناءً على النتائج توصلت الدراسة إلى تصور مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين بمديريات التنمية الاجتماعية في التعامل مع الأزمات.

الكلمات المفتاحية: تصور تدريبي، الاحتياجات التدريبية، الاختصاصي الاجتماعي، الأزمات

A Proposed Training Scenario to Meet Training Needs of Social Workers in Dealing with Crises

Amjad Mohammad al mofty ^(1,*)

Samah farid elbabli ⁽²⁾

Abstract:

The study aimed to reach a training vision to meet the training needs of social workers in dealing with crises. The study is one of the descriptive studies that used the social survey method in a comprehensive enumeration method, as it relied on the training needs scale tool and was applied to (52) social workers in the directorates of social development.), with a rate of (86.3%) for the first, and with a rate of (82.6%) for the second, while the value training needs of social workers were (medium) with a rate of (70.6%)., and the lack of a fixed and specific system for evaluating and following up the training program.

Keywords: imagining, training, training needs, social worker, crises.

(1) Faculty of Arts, Islamic University of Gaza, Palestine.

(2) Ministry of Social Development in the Gaza Strip, Gaza, Palestine.

* Corresponding Email Address: amofty@iugaza.edu.ps

المقدمة

إن وقوع الأزمات والكوارث من الحقائق اليومية التي نشاهدها، حيث تتعرض الكثير من المجتمعات للأزمات والكوارث، سواء أكانت طبيعية، مثل: الحرائق والزلازل والفيضانات، أم مثل الحروب والمجاعات وغيرها، (الفقيه، 2012م، ص 205).

وعلى مستوى فلسطين فإن للكوارث والأزمات وضعاً خاصاً، فمن ناحية قد يُصاب المجتمع بكوارث طبيعية ناتجة عن تقلبات المناخ والحرائق والحوادث، ومن ناحية أخرى الكوارث والأزمات التي تخلفها الحروب والعدوان من الاحتلال الإسرائيلي على الشعب الفلسطيني والتي تكون أخطر، وتترك آثاراً اجتماعية ونفسية واقتصادية ليس من السهل تجاوزها. (Strow, 1985, P 227)

وقد أثارت الأزمات والكوارث اهتمام العلماء والمفكرين في العديد من المهن والتخصصات، إلى ضرورة التعامل مع الأزمات والكوارث بغرض التخفيف من آثارها السلبية، وتدعيم آثارها الإيجابية بقدر الإمكان، ومن بين هذه المهن والتخصصات مهنة الخدمة الاجتماعية التي لها بصمات واضحة في الجهود المبذولة لمعالجة الأزمات والكوارث (Roberts, 2006, P 3).

فالخدمة الاجتماعية كمهنة إنسانية لها دور في التصدي لمشكلات المجتمع وأزماته المختلفة، وخاصة المرتبطة بشكل مباشر بالإنسان الذي هو وحدة التعامل، وعلى ذلك فالخدمة الاجتماعية تتعامل بعلم ومهنية مع مشكلات المجتمع وأزماته وكوارثه المختلفة، كما تتعامل مع بناءات وتنظيمات المجتمع (عبد اللطيف، 1992م، ص 521).
ويعد الاختصاصي الاجتماعي عصب الخدمة الاجتماعية بما يمثله من مكانة مهمة في تحقيق أهدافها، (علي، 2021م، ص 116)، فمن الأدوار المهمة للاختصاصي الاجتماعي هي التقدير السليم لمدى احتياجات المستفيدين من خدمات الطوارئ والمساعدة العاجلة، إضافة إلى ذلك التكيف مع ظروف العمل غير العادية، ولعلمهم في الصفوف الأولى لمواجهة الأزمات من خلال اعتمادهم على النظريات والنماذج والاستراتيجيات والمهارات المهنية (القحطاني، 2019م، ص 33).

ومحاولة الارتقاء بمستوى الاختصاصي الاجتماعي في ظل حجم الكوارث والأزمات التي يشهدها العالم اليوم في شتى المجالات، لا تعتمد فقط على برنامج تطويري، وإنما تستلزم مسبقاً تجويد التدريب (أحمد، 2000م، ص 13).
حيث يهدف التدريب إلى الارتقاء من خلال اندماج المعرفة مع الممارسة المهنية، والأساس في التدريب هو إيصال معلومات ومعارف وتكوين مهارات مرتبطة مباشرة باكتساب الاختصاصي الاجتماعي الدور الوظيفي مما يرفع من مستوى إنتاجيته (عبد المعطي، 2000م، ص 35).

حيث تمثل البرامج التدريبية أهمية بالغة للاختصاصيين، من حيث زيادة دافعتهم نحو أداء عملهم بكفاءة، إضافة إلى أن هذه البرامج تزودهم بالمستجدات في مختلف أنشطتهم المهنية، ومما يسهم في امتلاك الاختصاصي للمعرفة حول نواحي القوة والقصور في عمله، واكتسابه المعرفة والمهارة اللازمة لتنمية مساره المهني، ورفع مستويات جودة العمل. (Mantel, 2009, P 103)

لذلك، فإن المؤسسة الاجتماعية بحاجة إلى أن تلتزم الاحتياجات التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين وتشبعها بما ينعكس على مهامهم وتنميتهم المهنية (الحازمي، 2016م، ص 19).

فالاحتياجات التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين تتمحور حول ثلاثة احتياجات رئيسية تسهم في تحقيق التنمية المهنية لهم، وهي: الاحتياجات التدريبية المعرفية، والاحتياجات التدريبية المهنية، والاحتياجات التدريبية القيمية (آل مسعود، 2018م، ص35).

ولقد تناولت العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية موضوع الاحتياجات التدريبية نعرضها كالآتي:

الدراسات السابقة

1. دراسة يوسف (2022م) بعنوان: تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لتنمية الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع الأطفال الريفيين ذوي صعوبات التعلم.

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لتنمية الأداء المهني للاختصاصيين الاجتماعيين العاملين مع الأطفال الريفيين ذوي صعوبات التعلم، وقد اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات من (34) اختصاصياً اجتماعياً، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: أن الاختصاصيين الاجتماعيين بحاجة إلى التدريب المهاري والمعرفي والقيمي لتأدية مهامهم على أكمل وجه، كما أن الاحتياجات التدريبية تسهم بشكل إيجابي في تنمية الأداء المهني للاختصاصيين الاجتماعيين العاملين مع الأطفال الريفيين ذوي صعوبات التعلم.

2. دراسة آل الحارث (2022م) بعنوان: تحليل الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في المستشفيات بالمملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية مطبقة على عينة من مستشفيات المنطقة الشرقية).

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين العاملين في المستشفيات السعودية بالمنطقة الشرقية، وقد اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي الشامل، واستخدمت أداة الاستبانة، وطبقت على مجتمع الدراسة المكون من (50) اختصاصياً، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، تمثلت في أن أهم الاحتياجات التدريبية المعرفية في المستشفيات هي معرفة النماذج والنظريات العلمية، ومعرفة العمليات المهنية للعمل مع كل حالة من المرضى، أما الاحتياجات التدريبية المهنية فتمثلت في مهارة تحليل المواقف الاجتماعية للمرضى وأسره، والاحتياجات التدريبية القيمية تمثلت في التعاون واحترام الزملاء في العمل من أجل صالح المرضى، وعدم مشاركة الآخرين بأسرار موثقة كشفها المرضى بدون موافقتهم.

3. دراسة أبو زيد (2021م) بعنوان: الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمجال المدرسي لتحقيق الدمج لذوي الاحتياجات الخاصة.

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين العاملين بالمجال المدرسي لتحقيق الدمج لذوي الاحتياجات الخاصة، حيث اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي الشامل، واستخدمت الدراسة الاستبانة لجمع البيانات من (74) اختصاصياً اجتماعياً، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: أن الاحتياجات التدريبية والتي تزيد من كفاءة عمل الاختصاصي الاجتماعي لتحقيق الدمج للطلاب ذوي الإعاقات وتبادل الخبرات بين الزملاء هي: تطبيق الموضوعية في العمل، والعدالة في توزيع الخدمات، وتدعيم السلوك المتميز، وتوفير الدعم المعنوي، بالإضافة إلى التقدير على الأداء الجيد.

4. دراسة (Rentea.al.et 2021) بعنوان: الاحتياجات والحواجز المتصورة المتعلقة بالتطوير المهني المستمر للأخصائيين الاجتماعيين في مجال حماية الطفل في رومانيا.

هدفت الدراسة إلى تحديد تجربة الاختصاصيين الاجتماعيين الرومانيين لحماية الطفل طوال حياتهم المهنية، حيث تم إجراء (27) مقابلة نوعية متعمقة مع الاختصاصيين الاجتماعيين في مجال حماية الطفل مع سنوات متفاوتة من الخبرة، يعملون في كل من وكالات الخدمة العامة، والمنظمات غير الحكومية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: أن هؤلاء الاختصاصيين الاجتماعيين لديهم الدافع عموماً للاندماج في التطوير المهني المستمر على الرغم من المعوقات مثل: الموارد المالية والوقت، كذلك وجود تناقضات بين أنشطة التطوير المهني المستمر المكتملة، واحتياجات الموظفين التعليمية والمهنية.

5. دراسة آل مسعود (2018م) بعنوان: الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمحاكم الأحوال الشخصية في مواجهة العنف الأسري.

تبحث الدراسة عن الاحتياجات التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين العاملين بمحاكم الأحوال الشخصية في مواجهة العنف الأسري، حيث اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي الشامل، وطبقت الاستبانة على مجتمع الدراسة المكون من (31) اختصاصياً في محاكم الأحوال الشخصية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: أن الاختصاصيين يرون أهمية التدريب على عدد من المهارات المهنية خصوصاً المقابلات والتفاوض والتدخل المباشر، كذلك التعرف إلى المعارف التي تخص ظاهرة العنف الأسري، وهناك احتياج لتطوير أدائهم فيما يخص النظريات الاجتماعية والمدخل العلاجية، وكان تقبلهم للعمل مع حالات العنف الأسري في محاكم الأحوال الشخصية برغبة منهم واستعداد على ذلك.

6. دراسة الشاوي (2017م) بعنوان: برنامج تدريبي مقترح لتنمية المهارات للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين للتعامل مع مشكلات الطفل التوحدي.

هدفت الدراسة إلى اقتراح برنامج تدريبي لتنمية مهارات الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين للتعامل مع مشكلات الطفل التوحدي، واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي، وذلك من خلال استخدام الاستبانة لجمع البيانات من عينة مكونة من (56) اختصاصياً اجتماعياً، وأظهرت الدراسة مجموعة من النتائج، أهمها: وجود موافقة بين الاختصاصيين الاجتماعيين حول احتياجاتهم من المهارات المعرفية للتعامل مع مشكلات الطفل التوحدي؛ كمهارة معرفة التعامل السليم مع الطفل التوحدي، ومهارات التشبيك مع المؤسسات العلمية لتبادل الخبرات حول أساليب التعامل مع هذه الفئة، إضافة إلى المهارات الإدراكية، وكذلك المهارات الإدارية.

7. دراسة عبد الحميد (2016م) بعنوان: الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين المرتبطة بالعمل مع حالات التلاميذ ذوي الإعاقات بمدارس الدمج الشامل.

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين المرتبطة بالعمل مع الحالات الفردية للتلاميذ ذوي الإعاقات البسيطة والمتوسطة بمدارس الدمج الشامل، وتمثلت هذه الاحتياجات في الاحتياجات المعرفية، والمهارية، والقيمية، وأخيراً الاحتياجات التدريبية المرتبطة باتجاهات الاختصاصيين للعمل مع الحالات الفردية، واستخدمت منهج المسح الشامل لجميع الاختصاصيين الاجتماعيين العاملين بمدارس الدمج الشامل لتقدير احتياجاتهم التدريبية، وأظهرت نتائج الدراسة مدى أهمية هذه الاحتياجات التدريبية لهؤلاء الاختصاصيين، وذلك بنسبة 79% للاحتياجات التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين بصفة عامة، وجاءت الاحتياجات التدريبية المعرفية في المرتبة الأولى بنسبة 83%، وجاءت في المرتبة الثانية الاحتياجات التدريبية المهارية بنسبة 80%، ثم جاءت في المرتبة الثالثة الاحتياجات التدريبية القيمية بنسبة 76%، وجاءت الاحتياجات التدريبية المرتبطة

بتجاهات الاختصاصيين الاجتماعيين بالعمل مع الحالات الفردية للتلاميذ ذوي الإعاقة البسيطة والمتوسطة بمدارس الدمج الشامل بنسبة 74.%.
8. دراسة إبراهيم (2015م) بعنوان: الاحتياجات التدريبية للأخصائيات الاجتماعيات في مجال رياض الأطفال.

هدفت الدراسة التعرف إلى الاحتياجات التدريبية للاختصاصيات الاجتماعيات في مجال رياض الأطفال بمحافظة الفيوم، واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي، وذلك من خلال الاستبانة لجمع البيانات من عينة مكونة من (101) اختصاصي، وأظهرت الدراسة مجموعة من النتائج، أهمها: أن الاختصاصيين الاجتماعيين بحاجة إلى التدريب بنسبة كبيرة بلغت (77.20%) خصوصاً فيما يتعلق بالاحتياجات المعرفية، كذلك بلغت الاحتياجات المهنية للاختصاصيين الاجتماعيين نسبة متوسطة بلغت (59.12%)، في حين بلغت الاحتياجات الخاصة للاختصاصيين الاجتماعيين (53.35%)، وذلك بدرجة قليلة.

9. دراسة Derek (2015) بعنوان: الأدوار التي يؤديها الأخصائيون الاجتماعيون في المواقف الطارئة والأزمات. هدفت الدراسة التعرف إلى بعض الأدوار التي يؤديها الاختصاصي الاجتماعي في ظل تعدد المواقف والظروف الطارئة والأزمات، وذلك من خلال استخدام الاستبانة لجمع البيانات من عينة مكونة من (112) اختصاصي، وأظهرت الدراسة مجموعة من النتائج، أهمها: أن الأدوار المهمة للاختصاصي الاجتماعي هي التقدير السليم لمدى احتياجات المستفيدين من خدمات الطوارئ والمساعدة العاجلة، إضافة إلى مساعدتهم على التكيف مع ظروف العمل غير العادية، والتي تتطلب خبرة ملائمة من الاختصاصي الاجتماعي للعمل في هذا المجال، وفهم لمتطلبات التنوع الثقافي والاختلاف القيمي لدى المستفيدين، بحيث يسهم الاختصاصي الاجتماعي في تشكيل إطار عام للممارسة الاجتماعية في هذه المواقف.

10. دراسة Shaffer, et.al, (2015) بعنوان: الأخصائيون الاجتماعيون العاملون في وكالات علاج تعاطي المخدرات: تقييم الاحتياجات التدريبية.

هدفت الدراسة إلى تقييم احتياجات التدريب على علاج تعاطي المخدرات للاختصاصيين الاجتماعيين العاملين في مرافق علاج تعاطي المخدرات المختارة عشوائياً في نيو إنجلاند، حيث استخدم منهج المسح الاجتماعي والاستبانة لجمع البيانات من (91) اختصاصياً، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: كشف هذا التقييم أن الإشراف السريري المتعلق بعلاج تعاطي المخدرات لم يكن متاحاً بنسبة كبيرة من الاختصاصيين طوال حياتهم المهنية، على الرغم من الخبرة التدريبية السابقة المحدودة والعوائق الكبيرة أمام التدريب الحالي، فقد أفاد الاختصاصيون الاجتماعيون الذين شملهم الاستطلاع في هذه الدراسة بمستويات منخفضة من المعرفة والمهارة من مقدمي علاج تعاطي المخدرات، أفاد الاختصاصيون بالحاجة والاهتمام الكبير بتدريب إضافي على علاج تعاطي المخدرات.

الاستقراء عام للدراسات السابقة:

يتضح من عرض نتائج الدراسات العربية والأجنبية السابقة ما يلي:

1. حددت الدراسات السابقة الاحتياجات التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين عند تعاملهم مع مجالات المهنة المختلفة في الاحتياجات المعرفية والاحتياجات المهنية والاحتياجات القيمية، كما أكدت حاجة الاختصاصيين الاجتماعيين للتدريب على تلك الأبعاد السابقة، ووجود ضعف في جانب الاهتمام بالاحتياجات التدريبية، وهذا ما

توصلت إليه دراسة (آل الحارث، 2022م)، و(يوسف، 2022م)، و(آل مسعود، 2018م)، و(الشاوي، 2017م)، و(عبد العزيز، 2016م)، و(عبد الحميد، 2016م)، و(إبراهيم، 2015م)، و (Shaffer, et.al, (2015).
2. أكدت دراسة يوسف (2022م)، وأبو زيد (2021م) أن تلبية الاحتياجات التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين يسهم بشكل إيجابي في تنمية أدائهم المهني، وتزيد من كفاءة عملهم .
3. أشارت دراسة (Rentea, et.al, 2021) إلى المعوقات التي تواجه تلبية الاحتياجات التدريبية والتنمية المهنية للاختصاصيين الاجتماعيين، ومنها قلة الموارد المالية والوقت، كذلك وجود تناقضات بين أنشطة التطوير المهني المستمر المكتملة، واحتياجات الموظفين التعليمية والمهنية، وكذلك عدم وجود تدريب محدد ومنهجي يهدف إلى تحسين المعرفة والمهارات والفرق بين النظرية والتطبيق، ونقص الخبرة العملية، ولم يكن للمؤسسات العامة أو الحكومية مصلحة في توفير مثل هذه الأنواع من التدريب.
5. استخدمت معظم الدراسات السابقة أداة الاستبانة مثل: دراسة (يوسف، 2022م)، ودراسة (آل الحارث، 2022م)، و(أبو زيد، 2021م)، و(آل مسعود، 2018م)، و(الشاوي، 2017م)، بينما استخدمت بعض الدراسات المقابلة مثل: دراسة (Rentea, et.al, 2021).
ولقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة: في المساهمة في تحديد وصياغة مشكلة الدراسة، والمساهمة في صياغة وتحديد تساؤلات الدراسة، وتحديد أبعاد الاحتياجات التدريبية من خلال استعراض الاحتياجات التدريبية التي ركزت عليها الدراسات السابقة، ونالت اهتماماً ملحوظاً في الدراسات السابقة.

مشكلة الدراسة:

تعاني فلسطين وخصوصاً قطاع غزة من أزمات وكوارث متكررة، وظروف غير مستقرة، نتيجة عوامل عدة طبيعية وبشرية، وبالتالي ينتج عن تلك الأزمات العديد من المخاطر التي تستدعي تدخل الاختصاصيين الاجتماعيين لمعالجة آثارها والتقليل من حدتها، هذا التدخل يظهر بصور متنوعة ومواقف مختلفة تبعاً للأزمة ومدى تأثيرها وعمقها، لذلك يتطلب من الاختصاصي الاجتماعي أن يكون عند مستوى أدائه، وتقدير مهامه بالشكل المطلوب. ولن يستطيع الاختصاصي الاجتماعي تقديم دوره ومهامه في التعامل مع الأزمات والكوارث بشكل فعال ومهني إذا لم يتلق البرامج التدريبية الكافية والتعليم المستمر خصوصاً في الجوانب المعرفية والمهارية والقيمية والأدائية للتعامل مع الأزمات والكوارث، وما تتركه من آثار وتداعيات على صعيد الفرد والجماعة والمجتمع .
فتحديد الاحتياجات التدريبية وتقديرها من أهم الخطوات العملية التدريبية، وكلما تمت هذه الخطوة بدقة كلما ساعد ذلك على تحقيق أهداف البرامج التدريبية وتحقيق التنمية المهنية، حيث يتوقف نجاح أي برنامج تدريبي بشكل كبير على التقدير المسبق للاحتياجات التدريبية، وبالتالي تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في التوصل إلى تصور تدريبي المقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين بمديريات التنمية الاجتماعية في التعامل مع الأزمات والكوارث.

أهمية الدراسة:

1. خطورة المجال الذي تناوله الدراسة وهو الأزمات والكوارث، وبالتالي أي جهد لتفعيل أداء الاختصاصيين الاجتماعيين يمكن أن ينعكس إيجابياً على مواجهة تلك الأزمات والكوارث.

2. إن تحديد الاحتياجات التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين المرتبطة بالتعامل مع الأزمات والكوارث، يُعد بمثابة إنجاح أي برنامج تدريبي بهذا الصدد.
3. التدريب عنصر حيوي وبإلغ الأهمية وأداة من أدوات التنمية، والاختصاصي الاجتماعي المدرب والمؤهل هو القادر على أداء عمله بكل كفاءة.
4. المساهمة في إثراء الجانب النظري والعملي للخدمة الاجتماعية في مجال مهم من مجالات عملها وهو الأزمات والكوارث.
5. ندرة الدراسات التي تناولت الاحتياجات التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين في التعامل مع الأزمات والكوارث خصوصاً في البيئة الفلسطينية على حد علم الباحثين، ومن هنا جاءت فكرة الدراسة لتناول الاحتياجات التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين كمدخل للتنمية المهنية.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيس: التوصل إلى تصور تدريبي مقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين بمديريات التنمية الاجتماعية في التعامل مع الأزمات، ويتحقق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية وهي تحديد الاحتياجات المعرفية والمهارية القيمة.

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيس: ما التصور التدريبي المقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين بمديريات التنمية الاجتماعية في التعامل مع الأزمات.
ويتفرع من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية الآتية:

1. ما الاحتياجات المعرفية للاختصاصيين الاجتماعيين بمديريات التنمية الاجتماعية في التعامل مع الأزمات؟
2. ما الاحتياجات المهارية للاختصاصيين الاجتماعيين بمديريات التنمية الاجتماعية في التعامل مع الأزمات؟
3. ما الاحتياجات القيمة للاختصاصيين الاجتماعيين بمديريات التنمية الاجتماعية في التعامل مع الأزمات؟

مفاهيم الدراسة:

1. الاحتياجات التدريبية:

هي مجموعة التغيرات المطلوبة، فيما يتعلق بالمعرفة، والمهارة، والاتجاه للضمانات المستهدفة، والتي تؤدي إلى معالجة نواحي العجز والقصور في أدائهم المهني، كذلك رفع إنتاجيتهم في العمل (سلامة، 2012م، ص58).
والاحتياجات التدريبية هي: المعارف والخبرات الخاصة بالاختصاصيين الاجتماعيين، والوسائل التي يستخدمها الاختصاصي الاجتماعي للقيام بدوره المهني، كذلك الأساليب التي يتبعها الاختصاصيون الاجتماعيون لزيادة تنميتهم المهنية (يماني، 2020م، ص 149).

ويعرف الباحثان الاحتياجات التدريبية في هذه الدراسة بأنها:

مجموعة الاحتياجات التي تتضمن الاحتياجات المعرفية والمهارية والقيمة للاختصاصيين الاجتماعيين في مديريات التنمية الاجتماعية في التعامل مع الأزمات والكوارث.

2. الاختصاصي الاجتماعي:

هو الشخص المعدّ إعداداً مهنيّاً سليماً يؤهله للقيام بممارسة الخدمة الاجتماعية، وهذا يعني أنه ذلك الشخص الحاصل على مؤهل علمي في الخدمة الاجتماعية لا يقل عن البكالوريوس (محشّي، وآخرون، 2021م، ص 412) ويعرف الباحثان الاختصاصي الاجتماعي في الدراسة بأنه:
الشخص الحاصل على درجة البكالوريوس على الأقل في تخصص الخدمة الاجتماعية، والتي تمر من خلالها إكسابه المعارف والأساليب والمهارات المهنية التي تؤهله للقيام بأدوار ومهام ذات طبيعة اجتماعية محددة ضمن الفريق وقت الأزمات والكوارث بمديريات التنمية الاجتماعية بقطاع غزة.

3. الأزمات والكوارث.

الأزمات:

الأزمة هي موقف يتصف بالفجأة وتحدث خللاً وتهديداً، مما يؤدي إلى غياب الاستقرار في العمل وأداء المهام، وتعطل مسيرة إنجاز الأهداف الآنية أو المستقبلية على حد سواء (استيتة، وآخرون، 2013م، ص 112).

الكارثة:

وهي أحد أكثر المفاهيم التصاقاً بالأزمات إلا أنها لا تعبر عنها بالضرورة، فالكارثة هي حالة مدمرة حدثت بالفعل ينجم عنها ضرر سواء في الماديات أم غير الماديات أم فيهما معاً، والحقيقة قد تكون الكوارث سبباً لأزمات ولكنها بالطبع لا تكون هي ذاتها الأزمات: أي أنّ الكارثة قد ينجم عنها أزمة، لكنها لا تكون هي الأزمة في حد ذاتها (المعماري، 2005م، ص 17).

ويعرف الباحثان الأزمات والكوارث في هذه الدراسة:

حالة أو موقف يحدث داخل المجتمع الفلسطيني في قطاع غزة، ويكون نتيجة عوامل طبيعية مثل: الحرائق وتقلبات المناخ الكبيرة، والحوادث أو يحدث من صنع الإنسان، وخصوصاً الحروب والنزاعات، ويترك ذلك الموقف خسائر في الأرواح والممتلكات، وينتج عنه العديد من الآثار السلبية التي يتدخل الاختصاصي الاجتماعي في وزارة التنمية الاجتماعية للحد منها ومواجهتها.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

1. نوع الدراسة:

تنتمي هذه الدراسة إلى نوع الدراسات الوصفية التحليلية، والتي تقوم على الوصف والتحليل لواقع الاحتياجات التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين في التعامل مع الأزمات والكوارث واعتمدت الدراسة على أسلوب المسح الاجتماعي الشامل للاختصاصيين العاملين في حالات الأزمات والكوارث في مديريات التنمية الاجتماعية بغزة.

2. مجالات الدراسة:

- المجال المكاني:

مديريات وزارة التنمية الاجتماعية ومكاتبها الفرعية بمحافظات قطاع غزة، والمتمثلة في: (محافظة شمال غزة، محافظة غزة، المحافظات الوسطى، محافظة خان يونس، محافظة رفح).

- المجال البشري (مجتمع الدراسة وعينتها).

تمثل مجتمع الدراسة من جميع الاختصاصيين الاجتماعيين العاملين في مديريات التنمية الاجتماعية ومكاتبها الفرعية الخمسة بغزة، وعددهم (204) اختصاصي اجتماعي، تم اختيار عينة قصديّة نموذجية حيث تبرز أهميتها في اختيار المشاركين الذين يمثلون أفضل نموذج للظاهرة قيد الدراسة، والحصول على أكبر قدر من المعلومات حول ظاهرة معينة، ولقد تمثلت شروط العينة في أن يكون الاختصاصي من كوادر الوزارة أصحاب العقود الدائمة، وأن يكون مكلفاً من قبل الوزارة للتعامل مع حالات الأزمات والكوارث، حيث بلغ عددهم (52) اختصاصياً اجتماعياً مثلوا عينة الدراسة.

جدول رقم (1) يوضح وصف عينة الدراسة.

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	28	53.8
أنثى	24	46.2
المجموع	52	100.0
المستوى العلمي	التكرار	النسبة %
دبلوم	3	5.8
بكالوريوس	43	82.7
ماجستير	4	7.7
دكتوراه	2	3.8
المجموع	52	100.0
التخصص العلمي	التكرار	النسبة %
خدمة اجتماعية	29	55.8
علم اجتماع	16	30.7
علم نفس	7	13.5
المجموع	52	100.0
عدد سنوات العمل بالمديريّة	التكرار	النسبة %
أقل من 3 سنوات	6	11.5
من 3 إلى أقل من 6 سنوات	3	5.8
من 6 إلى أقل من 9 سنوات	6	11.5
9 سنوات فأكثر	37	71.2
المجموع	52	100.0

- المجال الزمني:

تمّ جمع البيانات من مخرجات الدراسة خلال الفترة ما بين 2023/4/10م حتى الفترة 2023/5/17م.

٣. أسلوب جمع البيانات: تمّ جمع بيانات الدراسة من خلال مقياس الاحتياجات التدريبيّة للاختصاصيين الاجتماعيين في التعامل مع الأزمات والكوارث، والذي أعده الباحثين، ولقد استمد من المصادر كالأساس النظري والدراسات السابقة وما تحتويه من أدوات مماثلة ووجهات نظر السادة المحكمين، ولقد جاءت أسئلته من نوع الأسئلة المغلقة ثلاثي الاستجابات، حيث تمّ صياغة المحتوى على النحو الآتي: أولاً: البيانات الأوليّة وتكونت (4) فقرات، ثانياً: الاحتياجات التدريبيّة المعرفيّة وتكون من (15) فقرة من (1-15)، ثالثاً: الاحتياجات التدريبيّة المهاريّة وتكون من (15) فقرة من (16-30)، رابعاً: الاحتياجات التدريبيّة القيميّة وتكون من (15) فقرة من (31-45).

٤. صدق وثبات المقياس

- صدق المحكمين: حيث تمّ عرض أداة المقياس على مجموعة من السادة المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بأقسام وكليات الخدمة الاجتماعيّة بفلسطين، وعددهم (10) محكمين للوصول إلى أفضل جودة للمقياس ولزيادة ضمان دقتها، وذلك من حيث ارتباط الأسئلة بالأهداف، وكذلك سلامة صياغتها، وفي ضوء هذا التحكيم تمّ إجراء التعديلات اللازمة، ومن ثمّ أصبحت الأداة صالحة للتطبيق وتحقيق أهداف الدراسة.

- الصدق البنائي:

يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبيّن مدى ارتباط كل بُعد من أبعاد المقياس بالدرجة الكلية لفقرات المقياس.

جدول (2): معامل الارتباط بين كل بُعد من أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية لفقرات المقياس

م	الأبعاد	معامل الارتباط	الدلالة
1	الاحتياجات التدريبيّة المعرفيّة للاختصاصيين الاجتماعيين	0.814	**0.000
2	الاحتياجات التدريبيّة المهاريّة للاختصاصيين الاجتماعيين	0.852	**0.000
3	الاحتياجات التدريبيّة القيميّة للاختصاصيين الاجتماعيين	0.808	**0.000

يتضح من خلال الجدول وجود ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.000) بين كل محور والدرجة الكلية

للمقياس.

ثبات المقياس:

جدول (3): يوضح طريقة معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات المقياس.

م	الأبعاد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
1	الاحتياجات التدريبيّة المعرفيّة للاختصاصيين الاجتماعيين	15	0.710
2	الاحتياجات التدريبيّة المهاريّة للاختصاصيين الاجتماعيين	15	0.785
3	الاحتياجات التدريبيّة القيميّة للاختصاصيين الاجتماعيين	15	0.765
	جميع فقرات المقياس	45	0.812

بعد تطبيق المقياس تمّ حساب معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات، حيث وجد أنّ قيمة ألفا كرونباخ لجميع

محاور الاستبانة قد بلغت 0.812، وهذا يدل على أنّ المقياس يتمتع بمعامل ثبات كما هو موضح في جدول (3).

5.0. المعالجات الإحصائية:

بعد عملية جمع البيانات ومراجعتها، تمّ تفرغ البيانات آلياً باستخدام برنامج SPSS لتحليل الإحصائي، وتمّ استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

1. التكرارات والنسب المئوية، والنسبة المرجحة، والترتيب.
2. المتوسط الحسابي.
3. الانحراف المعياري.
4. معامل الارتباط بيرسون لقياس الصدق والثبات.
5. معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات المقياس.

معادلة المدى: للحكم على المستوى باستخدام المتوسط الوزني:

تكوين بداية ونهاية فئات المقياس الثلاثي: تمّ ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تمّ حساب المدى ($3-1=2$)، ثم تمّ تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح ($0.67 = 3/2$)، وبعد ذلك تمّ إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي:

- إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين (1) إلى أقل من (1.67) منخفضة
- إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين (1.67) إلى أقل من (2.34) متوسطة
- إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين (2.34) إلى أقل من (3) مرتفعة

عرض جداول الدراسة.

جدول (4): الاحتياجات التدريبيّة المعرفيّة للاختصاصيين الاجتماعيين في التعامل مع الأزمات.

الترتيب	النسبة المرجحة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات			الاحتياجات المعرفيّة	م
				لا	إلى حد ما	نعم		
1	%89	.648	2.67	5	7	40	معرفة مصادر الدعم المجتمعيّة لمتضرري الأزمات والكوارث.	1
				9.6	13.5	76.9		
2	%87.6	.595	2.63	3	13	36	التعرف على أنواع الأزمات والكوارث وأثارها.	2
				5.8	25.0	69.2		
3	%87.6	.686	2.63	6	7	39	المعرفة بإيجاد الحلول البديلة المختلفة لمواجهة أي أزمة أو كارثة.	3
				11.5	13.5	75.0		
4	%87	.690	2.61	6	8	38	التعرف على نماذج وأساليب العمل الميداني أثناء الأزمات والكوارث.	4
				11.5	15.4	73.1		

5	86.3%	.569	2.59	2	17	33	المعرفة بتحديد احتياجات المتضررين من الأزمات والكوارث.
6	85.6%	.667	2.57	5	12	35	المعرفة بالاتجاهات المهنية الحديثة في التعامل مع الأزمات والكوارث.
7	85.6%	.695	2.57	6	10	36	المعرفة بسلوك متضرري الأزمات والكوارث.
8	84.3%	.670	2.53	5	14	33	المعرفة في تقديم الإسعافات النفسية الاجتماعية الأولية لمتضرري الأزمات والكوارث.
9	82%	.699	2.46	6	16	30	المعرفة بالمداخل العلاجية الحديثة في التعامل مع متضرري الأزمات والكوارث.
10	81.3%	.697	2.44	6	17	29	المعرفة بمشكلات متضرري الأزمات والكوارث وأساليب مواجهتها.
11	80.6%	.723	2.42	7	16	29	معرفة القيادات المجتمعية المحلية التي تساعد في التخفيف من آثار الأزمات والكوارث.
12	78%	.737	2.34	8	18	26	المعرفة بحقوق المتضررين من الأزمات والكوارث.
13	78%	.789	2.34	10	14	28	المعرفة بالقوانين والتشريعات المنظمة للعمل أثناء الأزمات والكوارث.
14	76%	.749	2.28	9	19	24	التعرف إلى المؤسسات الاجتماعية التي يمكن التعاون معها أثناء الأزمات والكوارث.
15	75%	.763	2.25	10	19	23	المعرفة بخطط وبرامج المنظمات الاجتماعية لمواجهة الأزمات والكوارث.
--	--	---	2.48				المتوسط العام
--	--	-	--	12.1%	26.5%	61.4%	النسبة المرجحة للاحتياجات المعرفية
				82.6%			النسبة المئوية لقياس قوة البعد مرتفعة

تشير بيانات جدول (4) إلى أن الاحتياجات التدريبية المعرفية للاختصاصيين الاجتماعيين في التعامل مع الأزمات والكوارث كانت (مرتفعة)، بمتوسط حسابي (2.48)، ونسبة مئوية لقياس قوة البعد (82.6%).

حيث تمثلت أعلى الاحتياجات التدريبية المعرفية للاختصاصيين الاجتماعيين في العبارة رقم (1)، وهي (معرفة مصادر الدعم المجتمعية لمتضرري الأزمات والكوارث) بنسبة (89%)، ثم تليها العبارة رقم (2)، وهي (التعرف إلى أنواع الأزمات والكوارث وآثارها) بنسبة (87.6%)، ثم تليها العبارة رقم (3)، وهي (المعرفة بإيجاد الحلول البديلة المختلفة لمواجهة أي أزمة أو كارثة) بنسبة (87.6%)، ثم تليها العبارة رقم (4)، (التعرف إلى نماذج وأساليب العمل الميداني أثناء الأزمات والكوارث) بنسبة (87%)، بينما تمثلت أقل الاحتياجات التدريبية المعرفية للاختصاصيين الاجتماعيين في العبارة رقم (12)، وهي (المعرفة بحقوق المتضررين من الأزمات والكوارث) بنسبة (78%)، ثم العبارة رقم (13)، وهي (المعرفة بالقوانين والتشريعات المنظمة للعمل أثناء الأزمات والكوارث) بنسبة (78%)، تليها العبارة رقم (14)، وهي (التعرف إلى المؤسسات الاجتماعية التي يمكن التعاون معها أثناء الأزمات والكوارث) بنسبة (76%)، تليها العبارة رقم (15)، وهي (المعرفة بخطط وبرامج المنظمات الاجتماعية لمواجهة الأزمات والكوارث) بنسبة (75%).

جدول (5): الاحتياجات التدريبية المهنية للاختصاصيين الاجتماعيين في التعامل مع الأزمات.

الترتيب	النسبة المرجحة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات			الاحتياجات المهنية
				لا	إلى حد ما	نعم	
1	90.3%	.605	2.71	4	7	41	المهارة في خفض المشاعر السلبية لمتضرري الأزمات والكوارث.
2	89.6%	.578	2.69	3	10	39	المهارة في تنسيق العمل بين الوزارة والمنظمات الأخرى لتقديم الخدمات للمتضررين من الأزمات والكوارث.
3	89.6%	.642	2.69	5	6	41	المهارة في تقرير احتياجات متضرري الأزمات والكوارث وأولوياتهم.
4	88.3%	.590	2.65	3	12	37	المهارة في العمل في إطار فريقي مع الزملاء والتخصصات الأخرى.
5	88.3%	.653	2.65	5	8	39	المهارة في توجيه المتضررين باستمرار حتى بعد انتهاء الأزمة.
6	88.3%	.653	2.65	5	8	39	المهارة في تصميم وتخطيط البرامج والأنشطة لمتضرري الأزمات والكوارث.
7	88.3%	.710	2.65	7	4	41	المهارة في رفع مستوى الوعي للمواطنين بأسلوب التعامل مع الأزمات أو الكارثة.
8	87%	.661	2.61	5	10	37	المهارة في اختيار أفضل الحلول للتعامل مع مشكلات متضرري الأزمات والكوارث.

11	%85.6	.750	2.57	8	6	38	9	المهارة في إدارة الأزمات والكوارث للمتضررين.
10	%85.6	.723	2.57	7	8	37	10	المهارة في الاتصال بقيادات المجتمع المحلي.
9	%85.6	.667	2.57	5	12	35	11	المهارة في تنمية قدرات المتضررين للتعامل مع المشكلات المترتبة على الأزمات والكوارث.
12	%83.6	.804	2.51	10	5	37	12	المهارة في تحويل المتضررين إلى الجهات المعنية لرعايتهم.
13	%83.3	.754	2.50	8	10	34	13	المهارة في تطوير الخطط المستخدمة لمواجهة الأزمات أو الكوارث.
13م	%83.3	.754	2.50	8	10	34	14	المهارة في التفاوض مع المسؤولين لاتخاذ إجراءات حل لبعض مشكلات متضرري الأزمات والكوارث.
15	%82	.827	2.46	11	6	35	15	المهارة في استثارة المتضررين وحثهم على المشاركة في البرامج والأنشطة المقدمة لهم.
--	--	---	2.59					المتوسط العام
--	--	-	--	%11.7	%15.7	%72.6		النسبة المرجحة للاحتياجات المهنية
				%86.3				النسبة المئوية لقياس قوة البعد
								الدرجة مرتفعة

تشير بيانات جدول (5) إلى أن الاحتياجات التدريبية المهنية للاختصاصيين الاجتماعيين في التعامل مع الأزمات والكوارث كانت (مرتفعة)، بمتوسط حسابي (2.59)، ونسبة مئوية لقياس قوة البعد (%86.3). حيث تمثلت أعلى الاحتياجات التدريبية المهنية للاختصاصيين الاجتماعيين في العبارة رقم (1)، وهي (المهارة في خفض المشاعر السلبية لمتضرري الأزمات والكوارث) بنسبة (%90.3)، تليها العبارة رقم (2)، وهي (المهارة في تنسيق العمل بين الوزارة والمنظمات الأخرى لتقديم الخدمات للمتضررين من الأزمات والكوارث) بنسبة (%89.6)، ثم العبارة رقم (3)، وهي (المهارة في تقرير احتياجات متضرري الأزمات والكوارث وأولوياتهم) بنسبة (%89.6)، تليها العبارة رقم (4) (المهارة في العمل في إطار فريقي مع الزملاء والتخصصات الأخرى) بنسبة (%88.3)، بينما تمثلت أقل الاحتياجات التدريبية المهنية للاختصاصيين الاجتماعيين في العبارة رقم (12)، وهي (المهارة في تحويل المتضررين إلى الجهات المعنية لرعايتهم) بنسبة (%83.6)، تليها العبارة رقم (13) وهي (المهارة في تطوير الخطط المستخدمة لمواجهة الأزمات أو الكوارث) بنسبة (%83.3)، ثم العبارة رقم (14)، وهي (المهارة في التفاوض مع المسؤولين لاتخاذ إجراءات حل لبعض مشكلات متضرري الأزمات والكوارث) بنسبة (%83.3) مكرر، ثم تليها العبارة

رقم (15)، وهي (المهارة في استثارة المتضررين وحثهم على المشاركة في البرامج والأنشطة المقدمة لهم) بنسبة (%82).

جدول (6): الاحتياجات التدريبية القيمة للاختصاصيين الاجتماعيين في التعامل مع الأزمات.

الترتيب	النسبة المرجحة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات			الاحتياجات التدريبية القيمة	م
				لا	إلى حد ما	نعم		
1	%80.6	.667	2.42	5	20	27	التدريب على مراعاة الفروق الفردية المختلفة بين المستفيدين.	1
2	%79.3	.718	2.38	7	18	27	التدريب على إعطاء الأولوية لاهتمامات متضرري الأزمات والكوارث من خدمات الوزارة.	2
3	%74.3	.782	2.23	11	18	23	التدريب على احترام كرامة متضرري الأزمات والكوارث.	3
4	%73.6	.847	2.21	14	13	25	التدريب على احترام سرية المعلومات والبيانات عن متضرري الأزمات والكوارث.	4
5	%73	.741	2.19	10	22	20	التدريب على الالتزام بأخلاقيات المهنة مع المتضررين من الأزمات والكوارث.	5
7	%70.3	.808	2.11	14	18	20	التدريب على الحياد والموضوعية بالتعامل مع المستفيدين دون تمييز.	6
7م	%70.3	.808	2.11	14	18	20	التدريب على الالتزام بمساعدة المتضررين من الأزمات والكوارث.	7
6	%70.3	.783	2.11	13	20	19	التدريب على التقدير التام لآراء المتضررين حول الخدمات المقدمة من الوزارة.	8
9		.798	2.11	14	18	20		9

7	69.6%			26.9	34.6	38.5	التدريب على إحداث تغيير في المتضررين وبيئتهم.
10	69%	.679	2.07	19	20	13	التدريب على تنمية شعور الولاء والانتماء للمتضررين تجاه مجتمعهم.
11	68.3%	.751	2.05	13	23	16	التدريب على تقبل قيم وعادات المتضررين من الأزمات والكوارث.
12	67.6%	.884	2.03	19	12	21	التدريب على احترام جميع الحقوق الإنسانية للمستفيدين من الوزارة.
13	66%	.779	1.98	16	21	15	التدريب على الالتزام بالعلاقات المهنية مع متضرري الأزمات والكوارث.
14	65.3%	.791	1.96	17	20	15	التدريب على العمل على تطوير خدمات الوزارة بشكل مستمر.
15	63.3%	.822	1.90	20	17	15	التدريب على الالتزام بقيم العدالة الاجتماعية لدعم حقوق المتضررين.
--	--	---	2.12				المتوسط العام
--	--	-	--	26.4%	35.8%	37.8%	النسبة المرجحة للاحتياجات القيمية
				70.6%			النسبة المئوية لقياس قوة البعد
							الدرجة متوسطة

تشير بيانات جدول (6) إلى أن الاحتياجات التدريبية القيمية للاختصاصيين الاجتماعيين في التعامل مع الأزمات والكوارث كانت (متوسطة)، بمتوسط حسابي (2.12)، ونسبة مئوية لقياس قوة البعد (70.6%). حيث تمثلت أعلى الاحتياجات التدريبية القيمية للاختصاصيين الاجتماعيين في العبارة رقم (1)، وهي (التدريب على مراعاة الفروق الفردية المختلفة بين المستفيدين) بنسبة (80.6%)، ثم تليها العبارة رقم (2) وهي (التدريب على إعطاء الأولوية لاهتمامات متضرري الأزمات والكوارث من خدمات الوزارة) بنسبة (79.3%)، ثم تليها العبارة رقم (3) وهي (التدريب على احترام كرامة متضرري الأزمات والكوارث) بنسبة (74.3%)، ثم تليها العبارة رقم (4) (التدريب على احترام سرية المعلومات والبيانات عن متضرري الأزمات والكوارث) بنسبة (73.9%) بينما تمثلت أقل الاحتياجات التدريبية القيمية للاختصاصيين الاجتماعيين في العبارة رقم (12)، وهي (التدريب على احترام جميع الحقوق الإنسانية للمستفيدين من الوزارة) بنسبة (67.6%)، ثم تليها العبارة رقم (13)، وهي (التدريب

على الالتزام بالعلاقات المهنية مع متضرري الأزمات والكوارث) بنسبة (66%)، ثم تليها العبارة رقم (14) وهي (التدريب على العمل على تطوير خدمات الوزارة بشكل مستمر) بنسبة (65.3%) مكرر، ثم تليها العبارة رقم (15) وهي (التدريب على الالتزام بقيم العدالة الاجتماعية لدعم حقوق المتضررين) بنسبة (63.3%).

النتائج العامة للدراسة وتحليلها

التساؤل الأول: الاحتياجات المعرفية للاختصاصيين الاجتماعيين بمديريات التنمية الاجتماعية في التعامل مع الأزمات والكوارث (وجهة نظر الاختصاصيين الاجتماعيين).

أظهرت النتائج أن الاحتياجات التدريبية المعرفية للاختصاصيين الاجتماعيين في التعامل مع الأزمات والكوارث كانت (مرتفعة)، بمتوسط حسابي (2.48)، ونسبة مئوية لقياس قوة البعد (82.6%)، حيث تمثلت أعلى الاحتياجات التدريبية المعرفية للاختصاصيين الاجتماعيين في معرفة مصادر الدعم المجتمعية لمتضرري الأزمات والكوارث، والتعرف إلى أنواع الأزمات والكوارث وآثارها.

ويرى الباحثان: من خلال النتائج السابقة ضرورة تركيز البرامج التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين على الجوانب المعرفية في التعامل مع الأزمات والكوارث، خاصة المعرفة بالموارد والمصادر التي تقدم الدعم لمتضرري الأزمات والكوارث، سواء كانت مصادر رسمية أو غير رسمية، وكذلك التركيز على أساليب ونماذج التدخل المهني الحديثة، خصوصاً في الخدمات الاجتماعية للتعامل مع متضرري الأزمات والكوارث.

وتتفق النتائج مع نتائج: دراسة (Shaffer, et.al, 2015)، ودراسة (عبد العزيز، 2016م)، ودراسة (إبراهيم، 2015م)، ودراسة (عبد الحميد، 2016م)، ودراسة (يوسف، 2022م)، والتي أكدت نتائجهم حاجة الاختصاصيين الاجتماعيين إلى التدريب المعرفي في جوانب متعددة، كما وتتفق مع نتائج: دراسة (آل مسعود، 2018م)، ودراسة (آل الحارث، 2022م)، والتي حددت أن أهم الاحتياجات التدريبية المعرفية هي معرفة النماذج والنظريات العلمية، ومعرفة العمليات المهنية للعملاء والمداخل العلاجية لتطوير أدائهم المهني.

التساؤل الثاني: الاحتياجات المهنية للاختصاصيين الاجتماعيين بمديريات التنمية الاجتماعية في التعامل مع الأزمات والكوارث (وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين).

أظهرت النتائج أن الاحتياجات التدريبية المهنية للاختصاصيين الاجتماعيين في التعامل مع الأزمات والكوارث كانت (مرتفعة)، بمتوسط حسابي (2.59)، ونسبة مئوية لقياس قوة البعد (86.3%)، حيث تمثلت أعلى الاحتياجات التدريبية المهنية للاختصاصيين الاجتماعيين في المهارة في خفض المشاعر السلبية لمتضرري الأزمات والكوارث، والمهارة في تنسيق العمل بين الوزارة والمنظمات الأخرى لتقديم الخدمات للمتضررين من الأزمات والكوارث.

ويرى الباحثان: من خلال النتائج السابقة ضرورة تركيز البرامج التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين على الجوانب المهنية في التعامل مع الأزمات والكوارث، خاصة المهارة في تدعيم الجوانب والمشاعر الإيجابية لمتضرري الأزمات والكوارث، وكذلك إكسابهم المهارة كمنسق في تقديم الخدمات المتعددة، والمهارة في العمل الفريقية مع جميع التخصصات التي تعمل في مجال رعاية متضرري الأزمات والكوارث، وتتفق النتائج مع نتائج: دراسة يوسف (2022)، ودراسة عبد الحميد (2016)، ودراسة إبراهيم (2015)، والتي أكدت نتائجهم حاجة الاختصاصيين الاجتماعيين إلى التدريب المهاري، كما تتفق النتائج مع نتائج: دراسة (الشاوي، 2017م)، ودراسة (آل مسعود،

2018م)، في احتياج الاختصاصيين الاجتماعيين للتدريب على المهارات كمهارة التعامل السليم، ومهارات التشبيك مع المؤسسات العلمية لتبادل الخبرات، إضافة إلى المهارات الإدراكية، وكذلك المهارات الإدارية، والمهارات المهنية خاصةً المقابلات والتفاوض والتدخل المباشر.

التساؤل الثالث: الاحتياجات القيمية للاختصاصيين الاجتماعيين بمديريات التنمية الاجتماعية في التعامل مع الأزمات والكوارث (وجهة نظر الاختصاصيين الاجتماعيين).

أظهرت النتائج أن الاحتياجات التدريبية القيمية للاختصاصيين الاجتماعيين في التعامل مع الأزمات والكوارث كانت (متوسطة)، بمتوسط حسابي (2.12)، ونسبة مئوية لقياس قوة البعد (70.6%)، حيث تمثلت أعلى الاحتياجات التدريبية القيمية للاختصاصيين الاجتماعيين في التدريب على مراعاة الفروق الفردية المختلفة بين المستفيدين، والتدريب على إعطاء الأولوية لاهتمامات متضرري الأزمات والكوارث من خدمات الوزارة. ويرى الباحثان: من خلال النتائج السابقة ضرورة تركيز البرامج التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين على الجوانب القيمية في التعامل مع الأزمات والكوارث، خاصةً قيم مراعاة الفروق الفردية المختلفة بين المستفيدين، والتركيز على اهتمامات متضرري الأزمات والكوارث، واحترام كرامتهم وسريّة معلوماتهم. وتتفق النتائج مع نتائج: دراسة (يوسف، 2022م)، ودراسة (عبد الحميد، 2016م)، والتي أكدت نتائجهم حاجة الاختصاصيين الاجتماعيين إلى التدريب القيمي، كما تتفق النتائج مع نتائج: دراسة (أبو زيد، 2021م)، والتي أكدت أن الاحتياجات التدريبية القيمية تمثلت في التعاون والاحترام، وعدم مشاركة الآخرين بأسرار موثقة كشفها العملاء بدون موافقتهم، وتطبيق الموضوعية في العمل، والعدالة في توزيع الخدمات، وتوفير الدعم المعنوي، بالإضافة إلى التقدير على الأداء الجيد.

التصور التدريبي المقترح لتلبية الاحتياجات التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين في التعامل مع الأزمات.

أولاً: أهداف التصور التدريبي

إن أول خطوة في تصميم التصور التدريبي الجيد هي تحديد أهداف البرنامج، فالأهداف التدريبية تمثل المنطلق الأساس في تصميم التصور التدريبي، والهدف العام لهذه الدراسة هو تلبية الاحتياجات التدريبية، وينبثق منه ثلاثة أهداف فرعية، هي:

1. تلبية الاحتياجات التدريبية المعرفية.
2. تلبية الاحتياجات التدريبية المهارية.
3. تلبية الاحتياجات التدريبية القيمية.

ثانياً: الأسس التي يقوم عليها التصور التدريبي

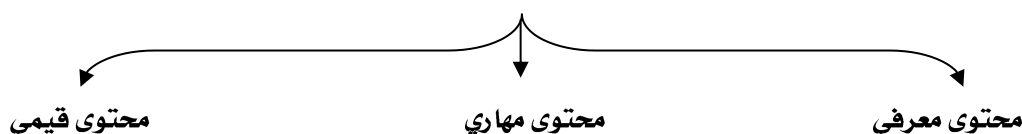
1. التعرف إلى الاحتياجات التدريبية في ظل الظروف الراهنة.
2. نتائج دراسة تقدير الموقف والبحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.
3. الإطار النظري للخدمة الاجتماعية بصفة عامة، والأزمات والكوارث بصفة خاصة، وما يحتويه هذا الإطار من موجهات مهينة.

4. مراعاة الإمكانيات المادية والبشرية الموجودة بالوزارة، وكيفية الاستفادة منها في تنفيذ البرنامج التدريبي.

ثالثاً: الاعتبارات التي راعاها الباحثان عند تصميم التصور التدريبي

1. تحديد الهدف بوضوح من التصور التدريبي.
2. تحديد المستوى الحالي لأداء المتدربين.
3. أن يتفق البرنامج التدريبي مع حاجات ورغبات الاختصاصيين الاجتماعيين.
4. تحديد الوقت المناسب لتنفيذ البرنامج حتى يحقق أهدافه.
5. أن يتسم التصور التدريبي بالمرونة والتنوع في الأنشطة وأساليبه؛ ليصبح أكثر جاذبية وفعالية للاختصاصيين الاجتماعيين المتدربين.
6. تحديد محتوى وموضوعات التصور التدريبي، وأسلوب تقديم وعرض كل موضوع.
7. تحديد أسماء المحاضرين والمدربين في التصور.
8. التقييم المستمر للتصور التدريبي.

رابعاً: محتوى التصور التدريبي



1. المحتوى المعرفي:

يتعلق بأنواع المعلومات والحقائق والمفاهيم والنظريات والمعارف المتعلقة بالأزمات والكوارث التي يجب أن يحصل عليها الاختصاصيون لديهم، مثل:

- المعرفة بحقوق المتضررين من الأزمات والكوارث.
 - المعرفة بالقوانين والتشريعات المنظمة للعمل أثناء الأزمات والكوارث.
 - التعرف على المؤسسات الاجتماعية التي يمكن التعاون معها أثناء الأزمات والكوارث.
 - المعرفة بخطط وبرامج المنظمات الاجتماعية لمواجهة الأزمات والكوارث.
2. المحتوى المهاري: ويجب التركيز على المهارات الآتية:
- المهارة في تحويل المتضررين إلى الجهات المعنية لرعايتهم.
 - المهارة في تطوير الخطط المستخدمة لمواجهة الأزمات أو الكوارث.
 - المهارة في التفاوض مع المسؤولين لاتخاذ إجراءات حل لبعض مشكلات متضرري الأزمات والكوارث.
 - المهارة في استثارة المتضررين وحثهم على المشاركة في البرامج والأنشطة المقدمة لهم.
3. المحتوى القيمي: ويجب التركيز على القيم الآتية:
- التدريب على احترام جميع الحقوق الإنسانية للمستفيدين من الوزارة.
 - التدريب على الالتزام بالعلاقات المهنية مع متضرري الأزمات والكوارث.

- التدريب على العمل على تطوير خدمات الوزارة بشكل مستمر.
- التدريب على الالتزام بقيم العدالة الاجتماعية لدعم حقوق المتضررين.

خامساً: الأساليب المستخدمة في التصور التدريبي

يعتمد التصور التدريبي على الأساليب التدريبيّة الآتية:

1. أسلوب القراءة الموجهة.

ويستخدم أسلوب القراءة خلال التصور التدريبي لاكساب الاختصاصيين المعارف والمفاهيم المرتبطة بالأزمات والكوارث والمهارات، وكيفية التعامل معها.

2. أسلوب المناقشة الجماعية:

وتستخدم المناقشة الجماعية خلال التصور التدريبي فيما يلي:

أ. استخدام المناقشة الجماعية بأسلوب الطريقة العامة لتوضيح ماهية التصور التدريبي الخاص بالاحتياجات.

ب. التدريب على التفكير الجماعي، والتعود على أساليب المشاركة في الحوار وتحمل المسؤولية.

ج. تزويد عملية التفاعل المتبادل بين الأعضاء بتبادل الأسئلة والخبرات.

د. استخدام المناقشة الجماعية بأسلوب الأفلام والشرائح السينمائية لتدريب الاختصاصيين على أساليب التواصل والتفاوض والإقناع.

3. أسلوب المحاضرة:

ويتضمن التصور محاضرات عدة، مدة كل منها ساعتان، تتناول جانباً من الأساس النظري للموضوع المراد شرحه، وتحت الفرصة للاختصاصيين الاجتماعيين للاستماع لآراء أكثر من متخصص في العمل مع الأزمات والكوارث بما يتناسب مع قدراتهم التي تساعد على زيادة الوعي، وتنمية الجوانب المهارية كالمهارة في الاتصال وغيرها.

4. أسلوب الندوة:

هي عبارة عن لقاء موسع يشترك فيه العديد من الأشخاص، ويشتركون معاً في تناول موضوع ما وعرضه وتحليله ومناقشته مع مسؤول الندوة، والتي يتم من خلالها تنمية معرفة الاختصاصيين الاجتماعيين بالكوارث والأزمات، وسبل التعامل المهني معها.

5. أسلوب التعلم الذاتي:

يستخدم هذا الأسلوب من خلال إعداد الأبحاث حول قضايا الأزمات والكوارث، وتصفح مواقع ذات صلة على الإنترنت لتنمية معرفتهم به، وقيام كل عضو بعمل مجموعة من البحوث حول المعارف والمهارات والقيم أثناء التعامل مع الأزمات والكوارث، مما يساهم ذلك بشكل كبير في تنمية معارفهم ومعلوماتهم، وخصوصاً أن هذا الأسلوب يتميز بأن العضو يبذل مجهوداً ليحصل على المعلومة، بالإضافة إلى أن بحثه عن المعلومة بنفسه يجعل من الصعب نسيانها.

6. أسلوب النمذجة:

حيث يستخدم هذا الأسلوب مع أعضاء الاختصاصيين الاجتماعيين لإعطائهم القدوة أو المثل والنموذج الذي يسري على هدا، سواء كان الاختصاصي نفسه أم نماذج من الأفلام أم النماذج الحية التي يتعامل معها خلال التصور لتنمية مهاراتهم ومعارفهم.

7. أسلوب التفاعل الجماعي؛

وتتمثل هذه الاستراتيجية في محاولة إيجاد وسط من التفاعل الجماعي الذي ينشأ بين الاختصاصيين الاجتماعيين بعضهم البعض أثناء ممارسة التدريب، وذلك لتبادل الخبرات بينهم؛ مما قد يسهم في تنمية مهارات ومعارف وقيم للتعامل مع الأزمات والكوارث.

سادساً: المدى الزمني لتنفيذ للتصور التدريبي

يحتاج تنفيذ التصور التدريبي إلى 30 ساعة مقسمة على (6) أيام، بواقع (5) ساعات يومياً.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أحمد عبد المعطي (2000م)، *التدريب وتنمية الموارد البشرية - الأسس والعمليات*، ط1، عمان: دار زهران.
- جبريل أحمد (2003م)، *تقويم دور التوجيه الاجتماعي في تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء التحولات الجديدة*، المؤتمر العلمي الثاني عشر لكلية الخدمة الاجتماعية، القاهرة.
- دلال استيتية، وآخرون (2013م)، *المشكلات الاجتماعية*، ط1، عمان: دار وائل للنشر.
- رشاد عبد اللطيف (1992م)، *الجهود التطوعية ودورها في مواجهة مشكلات المتضررين من الكوارث* (دراسة مطبقة على بعض الجمعيات بمحافظة القاهرة، المؤتمر العلمي السادس عشر للخدمة الاجتماعية، الخدمة الاجتماعية وقضايا البيئة).
- سليمان الشاوي (2017م)، برنامج تدريبي مقترح لتنمية المهارات للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين للتعامل مع مشكلات الطفل التوحدي، *مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية*، 9(2)، 303-382.
- شرين يماني (2020م)، برنامج تدريبي مقترح لتنمية الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي في العمل مع جماعات النشاط المدرسي، *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، 51(1)، 137-180.
- شيخة القحطاني (2019م)، *مدى تطبيق الممارسين المهنيين لنموذج التدخل في الأزمات في القطاع الصحي*، ط1، القاهرة: الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين.
- صافينا زبو زيد (2021م)، الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمجال المدرسي لتحقيق الدمج لذوي الاحتياجات الخاصة، *مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية*، 7(2)، 41-66.
- صباح علي (2021م)، بيئة العمل وعلاقتها بجودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدن الجامعية، *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*، 23(5)، 115-160.
- طلال الحازمي (2016م)، *المتطلبات المهنية وعلاقتها بأداء الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في دور الملاحظة الاجتماعية*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- عباس المعماري (2005م)، *إدارة الأزمات في عالم متغير*، ط1، القاهرة: مركز الأهرام للترجمة والنشر.
- عبد الاله عبد الحميد (2016م)، الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين المرتبطة بالعمل مع حالات التلاميذ ذوي الإعاقات بمدارس الدمج الشامل، *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 39(1)، 83-165.
- عبد الله آل الحارث (2022م)، تحليل الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في المستشفيات بالمملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية مطبقة على عينات من مستشفيات المنطق الشرقية، *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*، 26(1)، 331-344.
- عبد الله الفقيه (2012م)، *إدارة الأزمات*، ط1، اليمن: جامعة العلوم والتكنولوجيا.

- علي آل مسعود (2018م)، الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمحاكم الأحوال الشخصية في مواجهة العنف الأسري، *مجلة القراءة والمعرفة*، 18(2)، 31-58.
- محمد محنشي، وآخرون (2021م)، معوقات تمكين الأخصائي الاجتماعي من أداء دوره بالمستشفيات الحكومية، *المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية*، 5(18)، 412-425.
- مرفت إبراهيم (2015م)، الاحتياجات التدريبية للأخصائيات الاجتماعيات في مجال رياض الأطفال، *مجلة الخدمة الاجتماعية*، 53(1)، 79-134.
- نظام سلامة (2012م)، الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم من وجهة نظرهم (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية بغزة.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Derek, C. (2015). Problems of Expertise in Emergency Duty Social Work. *British. Journal of social work*, 32(2), 117-131.
- Mantel, A. (2009). *Social Work Skills with Adults. UK: Learning Matters, L.T.D.*
- Rentea, G. C., Lazăr, F., Munch, S., Gaba, D., Mihai, A., & Ciocănel, A. (2021). Perceived needs and barriers related to continuing professional development of child protection social workers in Romania. *Children and Youth Services Review*, 126, 106024.
- Roberts, A. (2006). *Cries intervention handbook. Assessment Treatment and Research.* N.J: Wadsworth Publishing Co.
- Shaffer, H. J., Hall, M. N., Amodeo, M., & Bilt, J. V. (2015). Social workers employed in substance abuse treatment agencies: A training needs assessment. *Social work*, 45(2), 141-155.
- Strow, C. (1985). *The practice of social work.* The Dorsey press, N. 4.