

# فاعلية التدريب أثناء العمل للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مراكز رعاية وتأهيل المعاقين

سالم محمد شعبان عظمة<sup>1</sup>

عضو هيئة التدريس بقسم إدارة الأعمال

مساعد محاضر

كلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة طرابلس / فرع قصر بن غشير

[s.addma@uot.edu.ly](mailto:s.addma@uot.edu.ly)

## الملخص

استهدفت هذه الورقة التعرف على فاعلية التدريب أثناء العمل للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز رعاية وتأهيل المعاقين والمشكلات التي تحد منه بمدينة طرابلس ليبيا. مستخدماً لذلك المنهج الوصفي لبناء الإطار النظري من خلال المراجع والدراسات السابقة لموضوع الدراسة، والأسلوب التطبيقي عن طريق جمع البيانات والمعلومات من مفردات مجتمع الدراسة، حيث قام الباحثان بإعداد استمارة استبيان لعينة عشوائية البالغ عددها (96) أخصائي اجتماعي موزعين على عدد (4) مراكز رعاية خاصة بتأهيل المعاقين بمدينة طرابلس، واستخدم برنامج الحزمة الإحصائية لتحليل البيانات (SPSS) ومن تم قام الباحثان بتحليل البيانات واستخراج النتائج .

وتوصل الباحثان إلى أن التدريب يحقق أثناء العمل للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز رعاية وتأهيل المعاقين بمدينة طرابلس الأهداف المرجوة منه بمستوى جيد من الفاعلية وخاصة في اكتساب الأخصائي الاجتماعي مهارة الاستماع والإصغاء، وتنمية مهاراته وكفأته وتنظيم أوقات عمله. وفي تغيير سلوكيات الأخصائي الاجتماعي وتوجيه طريقة تفكيره، واكتساب مهارات حسن التصرف في المواقف بما يحقق الأداء الأفضل، وله الأثر في تطوير خدمات المؤسسة، وتقوية مهارات طرق الاتصال لخلق علاقات ايجابية داخل المؤسسة والمؤسسات الأخرى في المجتمع، ويرفع من مستوى الإحساس بالمسئولية المهنية، ويعزز الثقة بالنفس في اتخاذ القرارات، والعمل بشكل جماعي. وأوصى الباحثان بضرورة استخدام الأساليب العلمية والتقنيات الحديثة، وإعطاء إدارة التدريب أهمية أكبر للبرامج التدريبية، ودعمها بالكفاءات المؤهلة، والأجهزة والمعدات المساعدة في التدريب أثناء العمل، ووضع معايير لقياس

<sup>1</sup> مساعد محاضر بقسم إدارة - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية- جامعة طرابلس فرع قصر بن غشير [s.ddma@uot.edu.ly](mailto:s.ddma@uot.edu.ly)

أداء الأخصائي الاجتماعي قبل الدخول للبرنامج التدريبي وعند الانتهاء من الدورة التدريبية، الذي تستطيع تنظيم برامج التدريب للوصول إلى مخرجات عالية المستوى.

## الكلمات المفتاحية:

مراكز رعاية وتأهيل المعاقين بمدينة طرابلس ليبيا ، التدريب أثناء العمل لأخصائيين الاجتماعيين ، الأهداف من التدريب والمشكلات التي تواجههم.

## Abstract

This paper identifies the efficacy of on-the-job training for social workers in care and rehabilitation centers for the disabled and the problems that limit it in Tripoli, Libya. Through references and previous studies on the study subject, the descriptive approach is utilized to construct the theoretical framework. The applied method was also used by collecting data and information from the study population's vocabulary by preparing a questionnaire for a random sample of (96) social specialists distributed over (4) care centers for rehabilitating the disabled in Tripoli. The Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) was also used to analyze data and attain the results. The results indicated that on-the-job training for social workers working in the centers for the care and rehabilitation of the disabled in Tripoli achieved the desired goals with a good level of efficacy, especially in acquiring the social worker's listening skills, developing his skills and efficiency and organizing his work hours, changing the behavior of the social worker and directing his way of thinking, and acquiring the skills of good behavior in situations to achieve the best performance. It was also found that on-the-job training had an impact on developing the institution's services, strengthening communication skills to create positive relationships within the institution and other institutions in the community, raising the level of sense of professional responsibility, enhancing self-confidence in decision-making, and working collectively. Given the results, the study recommended using scientific methods and modern techniques, giving training management greater importance to training programs, supporting them with qualified competencies and devices and equipment that assist in on-the-job training, and setting standards to measure the performance of the social specialist before entering the training program and upon completion of the training course, which enables them to organize training programs to achieve high-level outcomes

إطار العام للدراسة

## 1. المقدمة

يُعَدُّ التعلم والتدريب أحد الفعاليات السلوكية التي يمارسها الإنسان ، منذ بداية حياته وهو في مسيرة طويلة من التعلم والتدريب التي تكاد لا تنتهي طول عمره ، حيث تبدأ من الأسرة إلى المدرسة ، ثم في المعاهد والجامعات المتخصصة والمؤسسات التعليمية الأخرى (مجلة الإداري 2000)، تمهيدا لمرحلة لاحقة في حياته وهي الانخراط في العمل، لتبدأ مرحلة جديدة من التدريب عند ممارسته الفعلية لمهام عمله الوظيفي بأحد المؤسسات العاملة .

ويُعَدُّ التدريب في العملية الإدارية ركناً أساساً، ومطلباً ضرورياً لنجاح المؤسسات الاجتماعية في تحقيق أهدافها وغاياتها، وهو عملية مستمرة ومتجددة ومتطورة في مضمونها وأساليبها، شأنه شأن أهداف المؤسسة الاجتماعية وغاياتها في التطور تبعاً لمعطيات الواقع المتغير الذي نعيش فيه ونعمل من خلاله (الطعاني 2002م).

وتزايدت أهمية التدريب ولا سيما في هذا العصر الذي يتميز بالسرعة والتغير على كافة الأصعدة والبيئات، حيث أصبح التدريب والتأهيل للموارد البشرية مطلباً حتمياً لمواكبة هذا التغير، واستمرار التفاعل مع مستجداته، كما أنه أصبح ضرورياً في المؤسسات الاجتماعية؛ لأنه الوسيلة التي يكتسب من خلالها العاملون بتلك المؤسسات ما يحتاجونه من معارف ومهارات جديدة تتماشى مع متغيرات العصر وإفرازاته، وتهيئتهم للتكيف مع الواقع المتجدد للمشكلات، وتمكنهم من حسن التعامل معها، مما يقتضي أن يكون الأخصائي الاجتماعي مؤهلاً لتطوير قدراته وتجديد معارفه، وتوسيع مداركه وإمكانياته، ليسهم في علاج المشكلات، وليتمكن من الإحاطة بالتطورات التي يشهدها العصر. (المطيري 2010-ص 11).

وباعتبار أن الأخصائي الاجتماعي هو فيصل النجاح في تحقيق أهداف المؤسسة الاجتماعية، فإن المساهمة في توفير كافة الإمكانيات المتاحة، وتذليل كل المعوقات في سبيل تدريب الأخصائي الاجتماعي وتطويره والرفع من كفاءته وأدائه وكل ما يبذل في تطوير الموارد البشرية، إنما يمثل استثماراً حقيقياً في مسيرة النماء.

عليه يجب على قادة المؤسسات الاجتماعية أن يدركوا أهمية التدريب لمواجهة التغيرات والتطورات المستقبلية، لتأثرها بما يحدث في محيطها الخارجي وخاصة في التعامل مع الإنسان المتغير والمتأثر بما يحدث من حوله، ولمواجهة ذلك يجب التركيز على بناء الموارد البشرية وتدريبها وتأهيلها والرفع من مستواها.

وقد حظي التدريب في الفكر الإداري بأهمية خاصة لنجاح العملية الإدارية وأهمية دور الموارد البشرية في تحقيق أهداف المؤسسة وغاياتها، وضرورة الاهتمام بتلك الموارد اختياراً وتدريباً.

## 2. مشكلة البحث

مشكلة البحث تتمثل في التمسك بالأساليب التدريبية القديمة، وتجاهل الأساليب الحديثة في التدريب، مما أثر على فاعلية العملية التدريبية. وقد تمحورت المشكلة للتعرف على " فاعلية التدريب أثناء العمل للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مراكز رعاية وتأهيل المعاقين " والذي يتطلب الاهتمام به ووضع الخطط وتوفير الإمكانيات المناسبة لتنفذه، وإن يحظى بالرعاية والإشراف والتوجيه بمختلف الطرق

والوسائل من أجل تحقيق الأهداف المرجوة منه ، فمن خلاله يمكن صقل وبناء الكفاءات المستقبلية ، لكي تتمكن الأجيال القادمة الاستفادة من خبرات ومهارات من سيقوم بقيادتهم .  
وبالنظر إلى أهمية التدريب أثناء العمل الحيوي في مؤسسات الرعاية الاجتماعية التي تتطلب مواكبة التغييرات والتطورات التي تلامس حياة الإنسان، وذلك من خلال الإجابة علي السؤالين التاليين:

1. ما مدى فاعلية التدريب أثناء العمل للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز رعاية وتأهيل المعاقين في مدينة طرابلس ليبيا؟

2. ما هي المشكلات التي تحد من فاعلية التدريب أثناء العمل للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز رعاية وتأهيل المعاقين في مدينة طرابلس ليبيا؟

#### 4.أهمية الدراسة:

ويمكن إبراز أهمية هذا البحث في الآتي :

##### أ- الأهمية النظرية :

تتمثل الأهمية النظرية ، في إمكانية الاستفادة من هذه الدراسة في تطوير المعرفة العلمية وتنمية التراث المعرفي المتعلق بالعمليات والوظائف الإدارية بالمؤسسات الاجتماعية في ليبيا ، خاصة إذا ما وضعنا في الاعتبار قلة الدراسات المشابهة ، كما يمكن الاستفادة من هذه الدراسة في تكوين إطار نظري يكون قاعدة وأساس لإجراء دراسات أخرى لاحقة .

ويمكن تحديد إبراز مظاهر الأهمية النظرية لهذه الدراسة في الآتي :

1- قد تسهم هذه الدراسة في تطوير التراث المعرفي لموضوع التدريب الإداري بالمؤسسات الاجتماعية في ليبيا.

2- قد تسهم هذه الدراسة في توفير معلومات وبيانات صادقة وموضوعية يمكن الاستفادة منها في بناء وتطوير إطار نظري لدراسات أخرى لاحقة.

3- قد تسهم هذه الدراسة في توفير مرجع علمي في مجال التدريب الإداري بالمؤسسات الاجتماعية في ليبيا يمكن الاعتماد عليه في أعمال تعليمية وبحثية أخرى.

##### ب- الأهمية العملية :

تتمثل في إمكانية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في وضع وتنفيذ البرامج الإدارية الهادفة لتطوير عملية التدريب أثناء العمل بمراكز رعاية وتأهيل المعاقين بمدينة طرابلس ليبيا، وذلك من خلال الاعتماد على نتائجها كمؤشرات تخطيطية.

ومن هنا كان اهتمام الباحثان بموضوع فاعلية التدريب أثناء العمل للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز رعاية وتأهيل المعاقين والمشكلات التي تحد منه.

### فرضيات الدراسة:

تتمثل فرضيات الدراسة في الفرضيات التالية: -

**الفرضية الأولى:** ما مدى فاعلية التدريب أثناء العمل للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز رعاية وتأهيل المعاقين بمدينة طرابلس .

**الفرضية الثانية:** ما هي المشكلات التي تحد من فاعلية التدريب أثناء العمل للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز رعاية وتأهيل المعاقين في مدينة طرابلس ليبيا ؟

### 6. منهجية الدراسة :

من أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لبناء الإطار النظري من خلال المراجع والدراسات السابقة، والأسلوب التطبيقي عن طريق جمع البيانات والمعلومات من مفردات مجتمع الدراسة ، حيث قام الباحثان بإعداد استمارة استبيان، مستخدما المسح الشامل لجميع مفردات العينة البالغ عددهم ( 96 ) أخصائي اجتماعي موزعين على عدد (4) مراكز رعاية خاصة، مركز الأندلس لتأهيل متعددي الإعاقة ، ومركز طليطلة لتأهيل المعاقين ،ومدرسة الأمل الصم وضعاف السمع، ومركز رعاية الأطفال متعددي الإعاقة ، ومن تم فحصت استمارات الاستبيان واعتمد عدد ( 88 ) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي واستبعد عدد ( اثنان ) من الاستمارات لعد صلاحيتهم للتحليل الإحصائي ، ولم نتحصل على عدد ( 6 ) استمارات لوجود أصحابها في إجازات سنوية واستخدم برنامج الحزمة الإحصائية لتحليل البيانات (SPSS) ومن تم قام الباحثان بتحليل البيانات واستخراج النتائج .

### 7. حدود الدراسة:

الحدود المكانية: مراكز رعاية وتأهيل المعاقين الواقعة ضمن الحدود الإدارية بمنطقة طرابلس ،  
الحد الزمنية: خلال الفترة من 2019م حتى 2022 م .

### 8. الدراسات السابقة:

من خلال الاستطلاع والدراسة والزيارة التي قام بها الباحثان مراكز رعاية وتأهيل المعاقين الواقعة ضمن الحدود الإدارية بمنطقة طرابلس، من أجل الحصول على دراسة سابقة حول موضوع (فاعلية التدريب أثناء العمل للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مراكز رعاية وتأهيل المعاقين).

**1. دراسة، عبد الباسط محمد البادن بعنوان " فاعلية التدريب على أداء الموارد البشرية في المستشفيات" رسالة ماجستير غير منشورة 2015م، أكاديمية الدراسات العليا طرابلس ليبيا .** هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على فاعلية التدريب على أداء الموارد البشرية، إمكانية التعرف على مضمون العملية التدريبية من خلال اتجاهات الموارد البشرية بالمستشفى. وعلى دور برامج التدريب ومدى مساهمتها في رفع أداء الموارد البشرية. وعلى مستوى أداء الموارد البشرية. واعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لإنجازها، أضف إلى ذلك المصادر والمسح المكتبي لأدبيات موضوع الدراسة من خلال الكتب والدوريات والمجلات والرسائل العلمية. وتوصلت **الدراسة إلى :**

**1. إن تحديد الاحتياجات التدريبية يتم عند استحداث وظائف جديدة ونتيجة اعتماد تكنولوجيا معينة في المستشفى، ويتم حسب العلاقة الشخصية. أثناء الخدمة، وخارج الخدمة.**

**2. التدريب داخل الخدمة من ضمن أنواع التدريب المتبع في المستشفى. ويتم توفير المخصصات المالية، والتوقيت الزمني للدورات التدريبية.**

**3. تحديد الأساليب التدريبية وفقا لإسلوب المؤتمرات، ووفقا لإسلوب المحاضرة الندوات وحلقات النقاش .**

وأثبتت النتائج وجود أثر معنوي ( دال إحصائيا ) لبرامج التدريب على الموارد البشرية وجود فروق جوهرية في آراء العينة حول البرامج التدريبية تعزى لجميع المتغيرات الديموغرافية . وحول أداء الموارد البشرية لمتغيرات المؤهل العلمي والتخصص العلمي وسنوات الخبرة .

**2. دراسة. محمد بن عبدالله بن دهيش. بعنوان (العوامل المؤدية إلى زيادة فاعلية التدريب أثناء الخدمة**

**بالمديرية العامة للسجون ) رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية) 2010م** هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إسهام التدريب أثناء الخدمة في تحقيق الأهداف المرجوة ، ومعرفة نقاط الضعف التي تواجه عملية التدريب أثناء الخدمة والعوامل المؤدية إلى زيادة فاعلية التدريب أثناء الخدمة للعاملين بالمديرية العامة للسجون ، وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي في دراسته للإجابة عن تساؤلاتها . وقد توصل الباحثان من خلال الدراسة إلى النتائج التالية: -

**1. الاستفادة من التقنيات الحديثة في التدريب بالمديرية العامة للسجون .**

**2. استخدام المكافآت والحوافز للمتفوقين في التدريب بالمديرية العامة للسجون .**

### 3. تطوير القيادات التدريبية بالمديرية العامة للسجون .

4. الاهتمام بالدراسات والبحوث العلمية بالمديرية العامة للسجون . وتعتبر تلك الدراسات رصيذا مهما ، ومرجعا يستفاد منه في الدراسة الحالية. واتفقت هذه الدراسة مع العديد من الدراسات السابقة في الاهتمام بالتدريب الإداري كمجال للدراسة والبحث ، إلا أنها اختلفت مع البعض منها في أنها اهتمت بدراسة فاعلية التدريب أثناء العمل ، كما أنها اختلفت معها في المجال البشري ، حيث اهتمت الدراسة الحالية بالأخصائيين الاجتماعيين الذين لم يسبق أن اهتمت بهم أي دراسة سابقة ، كما اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في مجالها المكاني ، حيث لم يسبق أن أجريت أي دراسة تهتم بالتدريب الإداري بمراكز رعاية المعاقين في المجتمع الليبي ، بالإضافة إلى اختلافها عن الدراسات السابقة في مجالها الزمني .

وتكمن أوجه استفادة الباحث من اطلاعه على الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع التدريب الإداري في :

- 1- تحديد مشكلة الدراسة ووضع تساؤلاتها .
  - 2- بناء الإطار النظري للدراسة الحالية .
  - 3- بناء أداة جمع البيانات ( استمارة الاستبيان ) .
- وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في اهتمامها بموضوع التدريب في تنمية المهارات المطلوبة عند الأداء ، كذلك في استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي لموضوع الدراسة .

## 9 . مفهوم التدريب أثناء العمل :

يحتل التدريب أثناء العمل أهمية كبيرة في المؤسسات الاجتماعية ومن بين الأنشطة الإدارية الهادفة التي تسعى إلي رفع كفاءة أداء الأخصائيين الاجتماعيين وتحسين أساليب عملهم داخل المؤسسات الاجتماعية (اطحيشات 2010م ص5) ولاسيما إن هذه المؤسسات تتعامل مع الإنسان باعتباره عنصر متغير وفق متغيرات العصر، ولعل في ذلك سببا رئيسيا لمواكبة تغيرات العصر وتطوره ومستجدات متطلبات الإنسان، وهو الإيمان الفعال الذي يلعبه التدريب في تطوير وتنمية مهارات الكفاءات البشرية مما يساعد علي تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة، بالإضافة التي تحقيق مستوى عال من الإشباع الشخصي للأفراد ( الغزوي 2006م-ص13).

### 9. 1 أهميته التدريب بالنسبة للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمؤسسات الاجتماعية :

يعمل التدريب إلي توضيح الدور المطلوب من الأخصائيين الاجتماعيين داخل المؤسسات الاجتماعية ، والأهداف الذي تسعى إلي تحقيقها ، ويسهم في الرفع من قدراتهم في اتخاذ القرارات لحل مشاكل العمل ، وتطوير قدرات الأخصائيين الاجتماعيين ، للرفع من مستوى الأداء ، مما يحقق لهم التميز والترقية في المستقبل ويساعدهم في تطوير مهارات الاتصالات ، وتجنب حوادث العمل (سهيلة 1999م-ص109)

### **2.9 أهمية التدريب للمؤسسة الاجتماعية :**

يسهم في تطوير أداء الأخصائيين الاجتماعيين وتطوير مهارتهم ، بما يحقق أهداف المؤسسة الاجتماعية، ويحقق العلاقة الوثيقة بين أهداف العاملين بأهداف المؤسسة الاجتماعية، ويسهم في خلق علاقات واتجاهات داخلية وخارجية للمؤسسة الاجتماعية، وفي زيادة دائرة الاتصالات بين المؤسسات الاجتماعية والمؤسسات الأخر بالمجتمع، مما يؤدي إلي تطوير برامجها وإمكانياتها من خلال تبادل الأفكار والمعلومات والمهارات ، ويسهم في تجديد المعلومات والسياسات الخاصة بالمؤسسات الاجتماعية ، من أجل تحقيق أهدافها وتنفيذ سياساتها ، و في تطوير وترشيد أساليب القيادة الإدارية في اتخاذ القرارات .

### **3.9 أهميته بالنسبة للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمؤسسات الاجتماعية :**

يعمل التدريب إلي توضيح الدور المطلوب من الأخصائيين الاجتماعيين داخل المؤسسات الاجتماعية ، والأهداف الذي تسعى إلي تحقيقها ، ويسهم في الرفع من قدراتهم في اتخاذ القرارات لحل مشاكل العمل ، وتطوير قدرات الأخصائيين الاجتماعيين ، للرفع من مستوى الأداء ، مما يحقق لهم التميز والترقية في المستقبل ويساعدهم في تطوير مهارات الاتصالات ، وتجنب حوادث العمل(سهيلة، حسين،1999م.ص109) .

### **4.9 أهميته في تطوير العلاقات الإنسانية :**

تتضاعف أهمية التدريب في المؤسسات الاجتماعية إلي بناء علاقات اجتماعية وتطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأخصائيين الاجتماعيين داخل المؤسسة وبين المؤسسات الأخر بالمجتمع ، ويعمل علي تطوير إمكانيات الأخصائيين الاجتماعيين لقبول التكيف مع التغييرات الحاصلة داخل المؤسسات ، ويسهم في تطوير وتنمية عملية التوجيه الذاتي لخدمة المؤسسة ، ويعمل علي توطيد العلاقة بين الإدارة و الأخصائيين الاجتماعيين ، أضف إلي ذلك " بأنه يسهم في رفع الروح المعنوية ، فيجب علي كل فرد عامل أن يكون ذا اهتمام حيوي في نوع وصفة التدريب الذي يمارسه ، حيث يزيده في الشعور بالأمن والأهمية." (عليش.ص452).

## 10. الدراسة الميدانية :

### 10.1 مجتمع وعينة الدراسة

**مجتمع الدراسة** اشتمل جميع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز رعاية وتأهيل المعاقين بمدينة طرابلس خلال فترة إجراء الدراسة الذين بلغ عددهم (96) أخصائياً إجتماعياً ، واستخدم الباحثان الاستبيان كأداة لجمع البيانات وذلك لتناسبه مع مجتمع الدراسة ، والذين يحملون مؤهلات عليا مما يؤهلهم لفهم ما تتضمنه الاستمارة من أسئلة والإجابة عليها.

### 10.2 توزيع وجمع الاستبيان:

اعتمد الباحثان على استمارة الاستبيان لجمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة حيث قام بتصميم استمارة الاستبيان للحصول على البيانات التي تساعده على اختبار فرضيات الدراسة. وتضم هذه الاستمارة مجموعات من الأسئلة وهذه المجموعات هي:

**المجموعة الأولى:** ركز على البيانات الأولية لمجتمع الدراسة المتعلقة بالخصائص الشخصية لأفراد مجتمع الدراسة والمتمثلة في ( النوع ، العمر ، المؤهل العلمي ، عدد سنوات الخبرة ) .

**المجموعة الثانية:** فتضمنت استمارة الاستبيان محورين أساسيين هما :

**المحور الأول :** جدول يتضمن مجموعة من العبارات وعددها (10) عبارة والتي تصف مدى تحقيق التدريب أثناء العمل للأخصائيين الاجتماعيين لأهدافه .

**المحور الثاني :** جدول يتضمن مجموعة من العبارات وعددها (10) عبارة والتي تصف المشكلات التي تحد من فاعلية التدريب أثناء العمل للأخصائيين الاجتماعيين .، وقد بني الباحثان في إعداد محاور الدراسة الشكل المغلق الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال .

### صدق استمارة الاستبيان :

يعنى صدق الاستبانة " التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه (آل ملهى 2010ص77) كذلك يقصد بالصدق شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمه(عبيدات،ذوقان2001م-ص149).

### 10.3 ثبات إدارة جمع البيانات

من أجل اختبار مصداقية إجابات مفردات العينة على أسئلة الاستبيان فقد تم استخدام معامل ألفا (  $\alpha$  ) لكل مجموعة من العبارات ولكل العبارات معا .

جدول (1) نتائج اختبار كرونباخ ألفا

Reliability Statistics			مدى تحقيق فاعلية التدريب أثناء العمل للأخصائيين الاجتماعيين
Cronbach's Alpha	N of Items	Sample	
معامل ألفا كرونباخ	عدد الاسئلة	العينة	
.798	10	88	

ويتضح من الجدول السابق مايلي: أن قيم معامل كرونباخ ألفا (  $\alpha$  ) مرتفع حيث بلغ (79.8%) مما يدل على ثبات محورمدى تحقيق التدريب أثناء العمل للأخصائيين الاجتماعيين في تحقيق التدريب المرجو منه وصلاحيته للتطبيق المبدئي وصدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني المشكلات التي تحد من فاعلية التدريب أثناء العمل للأخصائيين الاجتماعيين "

Reliability Statistics			المشكلات التي تحد من فاعلية التدريب أثناء العمل للأخصائيين الاجتماعيين
Cronbach's Alpha	N of Items	Sample	
معامل ألفا كرونباخ	عدد الاسئلة	العينة	
0.727	10	88	

جدول رقم (2) يوضح معامل ألفا كرونباخ

من خلال النتائج المبينة بالجدول المبين أعلاه يتضح أن ثبات محور المشكلات التي تحد من فاعلية التدريب أثناء العمل للأخصائيين الاجتماعيين مرتفع حيث بلغ (74.5%) مما يدل على ثبات المحور وصلاحيته للتطبيق المبدئي .

استخدم الباحثان المعالجات الإحصائية التالية :

- أ- التكرارات والنسب المئوية : للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد مجتمع الدراسة ، وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تضمنتها أداة الدراسة.
- ب - المتوسط الحسابي : وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسية ( متوسط متوسطات العبارات) .

و لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية ، باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، (SPSS) وذلك بعد أن تم ترميزها، ولتحديد طول خلايا القياس الثلاثي ( الحدود الدنيا والعليا ) المستخدمة في محاور الدراسة تم حساب المدى (3-1=2) تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (0.67=2/3) .

وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى اقل قيمة في المقياس ( أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح ) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي :

أ- من 1 إلى 1.67 يمثل ( لا أوافق ) أي ضعيف .

ب- من 1.67 إلى 2.34 يمثل ( محايد ) أي متوسط .

ج- من 2.34 إلى 3.0 يمثل ( أوافق ) أي جيد .

#### 10-4 أداة جمع البيانات :

تم توزيع الاستبان على أفراد مجتمع الدراسة حيث بلغت عدد (88) استبانة صالحة للتحليل من إجمالي (96) أي بنسبة فاقد (6.25%) واستغرق توزيع الاستبانات وجمعها (شهر ونصف ) وبعد ذلك تم تحليل البيانات ومعالجتها واستخراج النتائج

#### 10.5 خصائص مفردات الدراسة

من أجل الوصول إلى الأهداف التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها فقد دعت الحاجة الى التعرف على توزيع المبحوثين وفق خصائص مفردات المجتمع، والتي تخدم هدف الدراسة وهي تتمثل في (الحالة الإجتماعية، المؤهل العلمي، والفئات العمرية ،وعدد الدورات التدريبية)

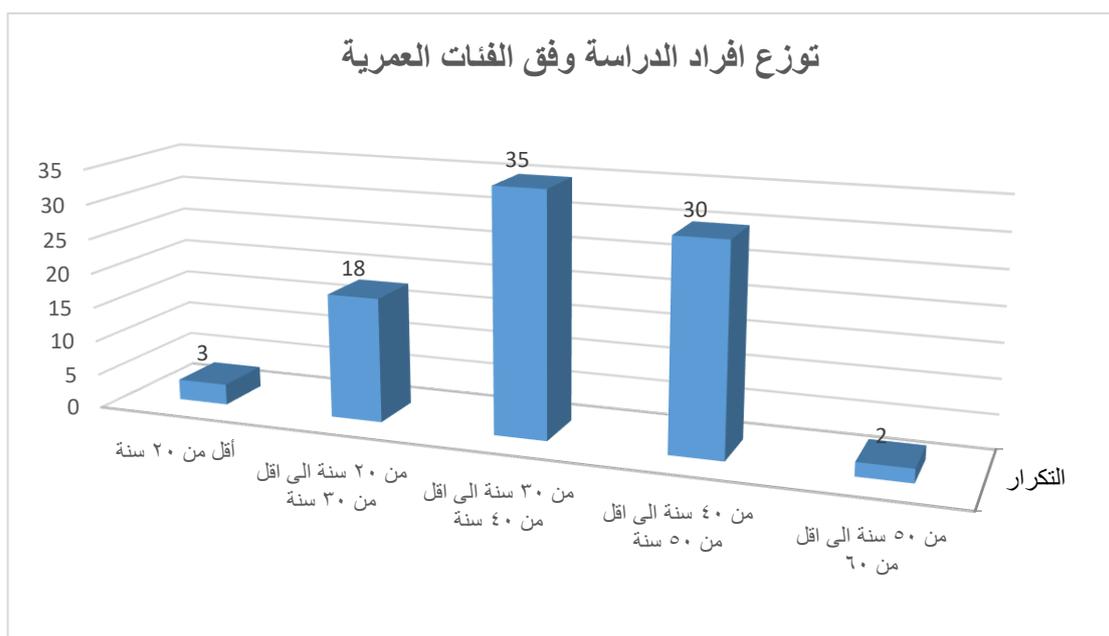
جدول رقم (3) يوضح خصائص المجتمع وهي تتمثل في الجزء الأول من الاستبيان

Percent	Frequency	Category	Category
النسبة %	التكرار	التصنيف	الفئة
42.0 %	37	أعزب	الحالة الاجتماعية
53.4 %	47	متزوج	
2.3 %	2	مطلق	
2.3 %	2	أرمل	
13.6 %	12	دبلوم متوسط	المؤهل العلمي
31.8 %	28	دبلوم عالي	
51.1 %	45	ليسانس أو بكالوريوس	
3.4 %	3	ماجستير	

% 3.4	3	أقل من 20 سنة	الفئات العمرية
% 20.45	18	من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة	
% 39.8	35	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	
% 34.1	30	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	
% 2.3	2	من 50 سنة إلى أقل من 60	
% 20.45	18	من 1 سنة إلى أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
% 39.8	35	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
% 34.1	30	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	
% 2.3	2	من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة	
% 20.45	18	من 20 سنة فأكثر	
% 18.2	16	لا توجد	عدد الدورات التدريبية
% 21.6	19	دورة واحدة	
% 20.5	18	دورتان	
% 19.3	17	ثلاث دورات	
% 20.5	18	ثلاث دورات فأكثر	

جدول رقم (4) يوضح خصائص المجتمع "الفئات العمرية"

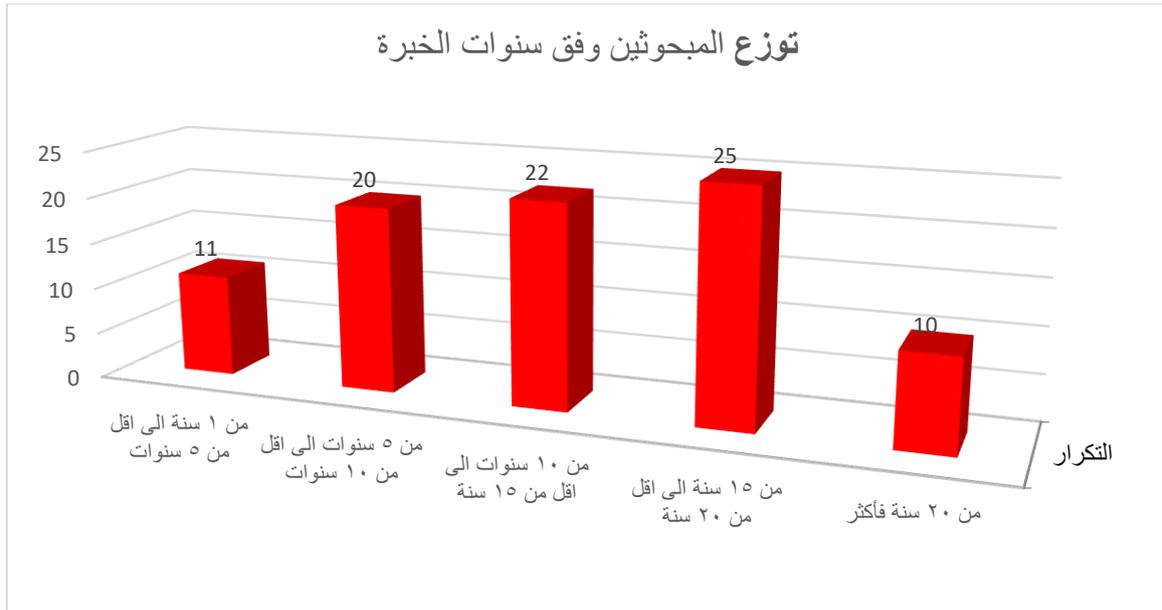
Category التصنيف	Frequenc التكرار y	Percent% النسبة %	Valid Percent النسبة %
أقل من 20 سنة	3	3.4	3.4
من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة	18	20.45	20.45
من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	35	39.8	39.8
من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	30	34.1	34.1
من 50 سنة إلى أقل من 60	2	2.3	2.3
Total	88	100.0	100.0



توزيع افراد العينة بنسبة 65% من مفردات إجمالي العينة أعمارهم من 30 سنة إلى أقل من 50 سنة، وهذا يرجع إلى أن الفئات العمرية للشباب مرتفعة نسبيا مقارنة مع كبار السن.

جدول رقم (5) يوضح خصائص المجتمع "سنوات الخبرة"

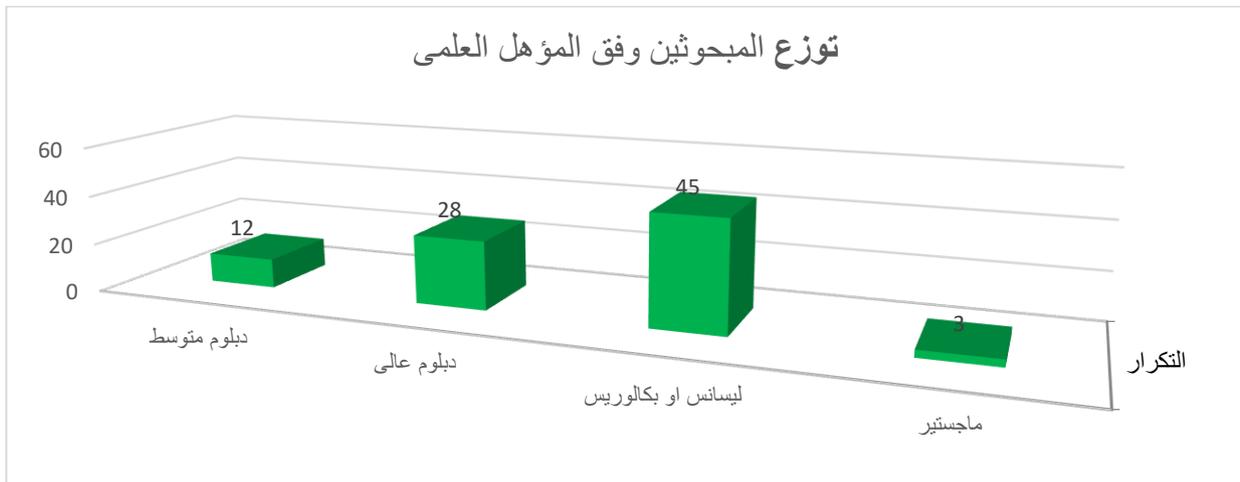
سنوات الخبرة			
Category التصنيف	Frequency التكرار	Percent النسبة %	Valid Percent النسبة %
من 1 سنة إلى أقل من 5 سنوات	11	12.5	12.5
من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	20	22.7	22.7
من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	22	25.0	25.0
من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة	25	28.4	28.4
من 20 سنة فأكثر	10	11.4	11.4
Total	88	100.0	100.0



يلاحظ من الجدول أن 53% من عينة الدراسة لديهم خبرة أكثر من عشرة سنوات إلى 20 سنة وهذه النسبة مؤشر جيد أي أن نصف المبحوثين الذي تم توزيعهم لديهم خبرة جيدة .

**جدول رقم(6) يوضح خصائص المجتمع "المؤهل العلمي"**

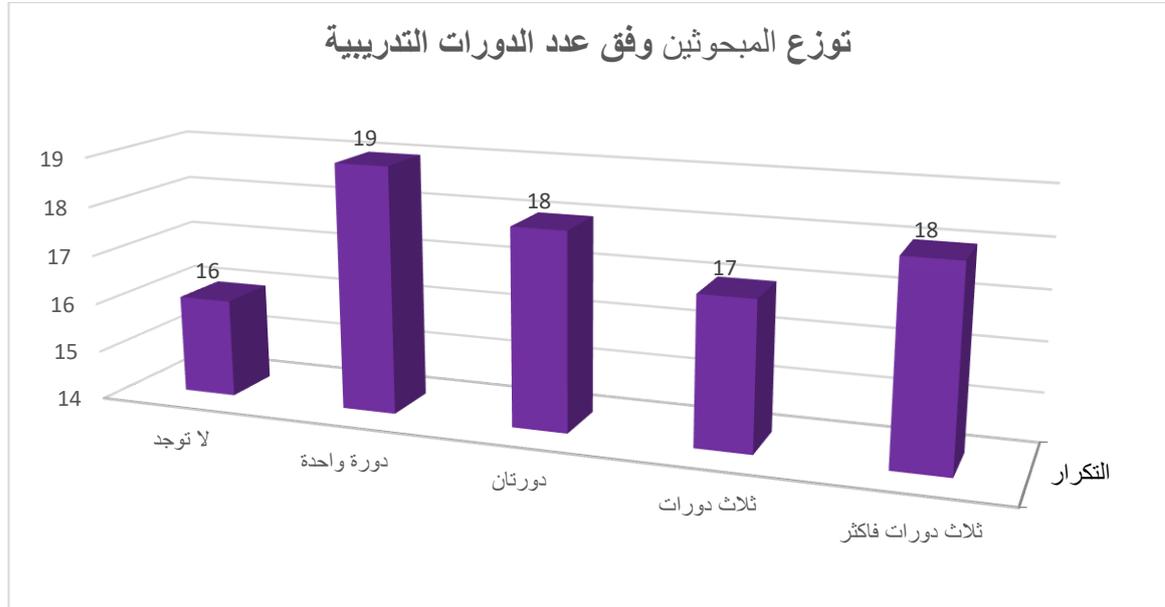
<b>المؤهل العلمي</b>			
Category التصنيف	Frequency التكرار	Percent النسبة %	Valid Percent النسبة %
متوسط دبلوم	12	% 13.6	% 13.6
عالي دبلوم	28	% 31.8	% 31.8
بكالوريوس	45	% 51.1	% 51.1
ماجستير	3	% 3.4	% 3.4
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>



ويلاحظ من الجدول أن معظم حملة المؤهل العالي و الجامعي والماجستير بنسبة 86.3 وهذا المؤشر جيد وذلك لوجود نسبة عالية من المؤهلات العليا التي تتلاءم ومجال عملهم.

جدول رقم (7) يوضح خصائص المجتمع " توزيع المبحوثين وفق متغير عدد الدورات التدريبية "

عدد الدورات التدريبية			
Category التصنيف	Frequency التكرار	Percent النسبة %	Valid Percent النسبة %
لا توجد	16	% 18.2	% 18.2
دورة واحدة	19	% 21.6	% 21.6
دورتان	18	% 20.5	% 20.5
ثلاث دورات	17	% 19.3	% 19.3
ثلاث دورات فأكثر	18	% 20.5	% 20.5
Total	88	% 100	% 100



جدول (8) يوضح النسب المئوية و المتوسط الحسابي لأفراد الدراسة الخاصة بمدى تحقيق التدريب أثناء العمل للأخصائيين الاجتماعيين

ما مدى فاعلية التدريب أثناء العمل للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز رعاية و تأهيل المعاقين بمدينة طرابلس .

Ratio	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	N	الأستلة	ر.ت
النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	حجم العينة		
93.18 %	2.93	.73563	.07842	88	يكسب الأخصائي الاجتماعي مهارة الاستماع والإصغاء	1
92.04 %	2.93	.77006	.08209	88	يساعد على تنمية وأداء المهارات المهنية لدى الأخصائي الاجتماعي.	2
88.63 %	2.90	.80935	.08628	88	يكسب المتدربين الثقة ويزيد من مهارتهم في التحدث والقدرة على الإقناع .	3
79.54 %	2.77	.72417	.07720	88	يساهم في خلق روح التعاون بين الأخصائي الاجتماعي يعزز مهارته في التعامل مع الوقت.	4
86.63 %	2.85	.85027	.09064	88	يمكن الأخصائي الاجتماعي من تعلم أساليب ومعارف مهنية متطورة في الأداء ويحقق القدرة على استخدام الأجهزة المساعدة.	5
75.00 %	2.72	.79960	.08524	88	يحقق مستويات مناسبة من الرضا عن العمل لدى الأخصائي الاجتماعي	6
82.95	2.77	.75256	.08022	88	يقوى مهارات طرق الاتصال والتوجيه لدى الأخصائي الاجتماعي	7
79.54	2.77	.80490	.08580	88	يطور مهارة الاستفادة من مؤسسات المجتمع لدى الأخصائي الاجتماعي .	8
79.54	2.67	.80741	.08607	88	يساهم في الرفع من مستوى الإحساس بالمسئولية المهنية والقدرة في اتخاذ القرار	9
81.81	2.77	.73713	.07858	88	يساعد الأخصائي الاجتماعي علي خلق علاقات ايجابية مع العاملين بالمركز	10

من خلال النتائج الموضحة بالجدول أعلاه يتضح أن المبحوثين موافقون على إسهام التدريب أثناء العمل في تحقيق الأهداف المرجو منه بمتوسط (2.82) ويعتبر المتوسط بمستوى جيد .

جدول (9) يوضح المتوسط الحسابي العام لأفراد الدراسة الخاصة بمدى تحقيق التدريب

أثناء العمل للأخصائيين الاجتماعيين

	N	Mean	Ratio
ما مدى فاعلية التدريب أثناء العمل	حجم العينة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية
للأخصائيين الاجتماعيين	88	2.182	%84.34

ويتضح من النتائج أن هناك تفاوتاً في موافقة المبحوثين على مدى إسهام التدريب أثناء العمل في تحقيق الأهداف المرجو منه حيث تتراوح موافقتهم بدرجة كبيرة على بعض إسهامات التدريب أثناء العمل حيث تراوحت متوسطات موافقاتهم في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي (2.67 إلى 2.93) ومن النتائج السابقة في الجدول الموضح أعلاه يتبين لنا أن المبحوثين موافقون بدرجة كبيرة على حوالي جميع إسهامات التدريب أثناء العمل في تحقيق الأهداف المرجو منه ، ويكسب الأخصائي الاجتماعي مهارة الاستماع والإصغاء " ويرفع من مستوى الأخصائيين الاجتماعيين المهارات السلوكية والتي تتضمن فن الاستماع والإصغاء كمرحلة أولية حتى تؤهل المتدرب من تلقى العلوم والخبرة بكل سهولة من خلال البرامج التدريبية (ابوستة 2000م ) ، ويساعد على تنمية مهاراتهم المهنية، ويكسب المتدربين الثقة في قدراتهم، ويسهم في خلق روح التعاون لديهم، ويعزز الباحثان هذه النتيجة إلى أن الدورات التدريبية التي يشترك فيها أعضاء المؤسسة ، أو مشاركة أعضاء من مؤسسات اجتماعية أخرى .

ومن خلال ما يدور في قاعات التدريب من نقاش وتبادل الآراء والمقترحات في وضع حلول للمشكلات التي تواجههم عند أدائهم لأعمالهم ، وهو بطبيعة الحال يخلق نوعاً من التعارف بين المشاركين من مختلف التقسيمات الإدارية للمؤسسات الاجتماعية ، أو مؤسسات المجتمع المختلفة، وهذا ما ينمي عند المشاركين روح التعاون والعمل الجماعي لتدليل المشكلات التي تواجههم في إنجاز أعمالهم مما يحقق فاعلية التدريب أثناء العمل .

ويمكن الأخصائي الاجتماعي من تعلم أساليب ومعارف مهنية متطورة في الأداء ويتضح من النتائج أن التدريب، أثناء العمل سلم للرقى بالمنهج العلمية، والتعرف على التطورات التكنولوجية الحديثة التي تسهم في تطوير الأداء المهني لأخصائي الاجتماعي (دياب 2004 م)، وتعلم أساليب ومعارف مهنية متطورة لأداء العمل المناط به.

وتبرز فاعلية التدريب أثناء العمل وأهميته في تنمية قدرات ومهارات الأخصائي الاجتماعي المهنية مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة الاجتماعية ( شناك 2005 م ) .

ويعزو الباحثان إلى أن النتيجة لا تتحقق إلا من خلال شعور الأخصائيين الاجتماعيين باهتمام الإدارة العليا للمؤسسة بهم ، وأنها حريصة على منحهم حقوقهم المادية والمعنوية، وأنها حريصة على توفير احتياجاتهم لانجاز أعمالهم وتوفير سبل الراحة لهم، فإنه سيحقق مستويات مناسبة من الرضا عن العمل.

وهذا يؤكد على فاعلية التدريب أثناء العمل .و يقوى مهارات طرق الاتصال والتوجيه بين المشرفين والأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمؤسسة ، وكذلك الأخصائيين الاجتماعيين فيما بينهم ، كذلك تعلم مهارات الاتصال بالمؤسسات الاجتماعية الأخر بالمجتمع بشكل فعال.

يسهم في خلق علاقات إيجابية بين أفراد المؤسسة، من خلال مشاركتهم في البرامج التدريبية ، ومناقشتهم للمواضيع المطروحة للبحث والنقاش والمشاركة في تدليل معوقات العمل ومن خلال الاهتمام

بما يبديون من ملاحظات ومقترحات في جو يسوده الود والأدب والاحترام من المشرفين والزملاء والمشاركة في حل مشكلات العمل التي تواجههم بشكل جماعي بين المشاركين والمشرفين (الشملائي 1417 هـ-1996م) .

ويمنح وقت لكل متدرب حتى يتمكن الجميع من المشاركة وإعطائه الأهمية من الإدارات العليا بالمؤسسة ، فتكون حصيلة التدريب خلق علاقات إيجابية بين جميع أفراد المؤسسة.  
جدول (10) يوضح النسب المئوية و المتوسط الحسابي لأفراد الدراسة الخاصة بمشكلات التي تحد من فاعلية التدريب أثناء العمل للأخصائيين الاجتماعيين.

المشكلات التي تحد من فاعلية التدريب أثناء العمل للأخصائيين الاجتماعيين.						
ر.ت	الأسئلة	N	Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	Ratio
		حجم العينة	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية
1	عدم توفر الأجهزة والمعدات اللازمة للتدريب أثناء العمل	88	.08676	.81385	2.14	90.90%
2	قلة الموارد المالية اللازمة لتدريب الأخصائيين الاجتماعيين.	88	.08327	.78110	2.85	88.63
3	قلة الحوافز عند برامج التدريب	88	.07918	.74278	2.81	85.22%
4	عدم مواكبة البرامج التدريبية لأحدث البحوث والدراسات .	88	.08919	.83664	2.1705	79.54%
5	عدم وجود تنسيق في مجالات الدورات التدريبية، واعتماد برامج التدريب أثناء العمل علي العشوائية	88	.07789	.73064	2.6432	86.63%
6	انعدام البرامج التقييمية لقياس أداء الأخصائيين الاجتماعيين. قبل وبعد التدريب .	88	.09194	.86247	2.72	76.13%
7	اختيار التوقيت غير المناسب عند تنفيذ برامج تدريب الأخصائيين الاجتماعيين.	88	.08853	.83045	2.65	75.00%
8	عدم الالتزام بالشروط لالتحاق الأخصائيين الاجتماعيين ببرامج التدريب	88	.08704	.81650	2.63	71.59%
9	عدم جدية الأخصائيين الاجتماعيين. للاستفادة من برامج التدريب	88	.07293	.68410	2.32	51.13%
10	اعتماد أساليب غير علمية في تحديد الاحتياجات التدريبية.	88	.08621	.80870	2.65	72.72%

من خلال النتائج الموضحة بالجدول المبين أعلاه يتضح أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على أن هناك معوقات تحد من فاعلية التدريب أثناء العمل في تحقيق الأهداف

المرجوة منه بمتوسط (2.70) وهو متوسط مرتفع يقع في الفئة الثالثة من فئات القياس الثلاثي (2.34 إلى 3) وهي الفئة التي تشير إلى أوافق في أداة الدراسة.

**جدول (9) يوضح المتوسط الحسابي العام لأفراد الدراسة الخاص بمشكلات التي تحد من فاعلية التدريب أثناء العمل للأخصائيين الاجتماعيين.**

	N	Mean	Ratio
لمشكلات التي تحد من فاعلية التدريب أثناء العمل للأخصائيين الاجتماعيين	حجم العينة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية
	88	2.70	%88.94

ويتضح من النتائج أن هناك تجانسا في موافقة أفراد مجتمع الدراسة على المعوقات التي تحد من إسهام التدريب أثناء العمل في تحقيق الأهداف المرجوة منه حيث تتراوح موافقتهم بدرجة كبيرة على بعض المعوقات التي تحد من التدريب أثناء العمل ، حيث تراوحت متوسطات موافقاتهم في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي (2.14 إلى 2.81).

ويتضح من النتائج أن عدم توفر الأجهزة والمعدات المساعدة في التدريب أثناء العمل ، سيجعل من محتوى التدريب وخاصة في البرامج المهنية المتعلقة بالتطبيقات العلمية غير ذي جدوى، وأن أي عمل يسبقه وجود ميزانية وعلى ضوءها توضع الخطط والبرامج التدريبية ، وخصوصا إن التدريب غايته الرفع من مستوى المتدربين .

وهذا بطبيعة الحال يحتاج إلى موارد مالية لتنفيذ البرامج التدريبية والبقاء على عجلة التدريب والتطوير في استمرارية ومواكبة تطورات العصر، يرى فيها المبحوثون، أن قلة الحوافز المادية والمعنوية نتیجتها غياب الإقبال على التدريب والمثابرة في التنافس على التحصيل العلمي.

وضرورة إتباع الأساليب العلمية التي تسهم في التحديد الواضح والدقيق للاحتياجات التدريبية لضمان فاعلية تحقيق أهداف التدريب ، باعتبار أن تلك الاحتياجات تمثل مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في مهارات وخبرات وسلوك الأفراد ، وعلى إدارة المؤسسة الكشف عن الاحتياجات التدريبية من مصادرها الأساسية والتمثلة في بطاقة توصيف الوظائف ، وحاجة الوظيفة للآلات والمعدات التي تساعد على أدائها ، كذلك معرفة احتياجات الأفراد إلى المهارات الإضافية التي يرغبون في اكتسابها ، ومقترحاتهم المتعلقة بنوعية برامج التدريب.

ومن النتائج أعلاه والنسب المئوية اتضح ضرورة وضع معايير معينة لقياس أداء الأخصائي الاجتماعي قبل الدخول للبرنامج التدريبي وعند الانتهاء من الدورة التدريبية يجب على المشرفين على المؤسسة متابعة المتدربين لمعرفة أثر فائدة التدريب عليهم من خلال

أدائهم للعمل ، وعدم وجود معايير لقياس الأداء ومعرفة اثر التدريب علي المتدربين سيد من فاعلية التدريب .

واتضح من نتائج الاستبانة إتباع الأسلوب العشوائي عند وضع زمن تنفيذ البرنامج التدريبي ، وبدون التنسيق بين المشاركين والإدارات التابعين لها عند تحديد زمن التدريب ، وهذا ما يؤكد انعدام إتباع الأساليب العلمية في المؤسسة ولا تعتمد علي أي برامج تخطيط وتنسيق تتوافق مع الإدارات الأخر ، كما أن المتدربين ليسوا على دراية بالبرامج الزمنية للعملية التدريبية، ومن النتائج تبين أن هناك شروط تنظيمية ويجب اتباعها لالتحاق أي متدرب للدورات التدريبية .

ويكون المتدرب على دراية تامة بهذه الشروط ، وعلى الجهة المسئولة على التدريب في المؤسسة اختيار المتدربين وفق هذه الشروط وبدون محاباة ، وحتى لا يكون الترشيح للتدريب في مثابة مكافأة تعطى لأي فرد بالمؤسسة، أو وسيلة للهروب من العمل خلال فترة التدريب ، وهذه من الأسباب التي تحد من فعالية التدريب .

واتضح عدم وجود ضوابط عند اختيار المرشحين للتدريب ، وعدم وجود حوافز مادية ومعنوية للمتقوفين في البرنامج التدريبي ، كذلك تكرار البرنامج التدريبي ، وعدم مشاركة المستهدفين بالتدريب في تحديد نوع التدريب المطلوب مع عدم اهتمام المؤسسة في ترشيح المتقوفين في وظائف جديدة إشرافية ، مما يؤدي ذلك إلى عدم جدية الأخصائيين الاجتماعيين للاستفادة من التدريب ويحد من فاعليته.

وضرورة إتباع الأساليب العلمية التي تسهم في التحديد الواضح والدقيق للاحتياجات التدريبية لضمان فاعلية تحقيق أهداف التدريب ، باعتبار أن تلك الاحتياجات تمثل مجموع التغييرات المطلوب إحداثها في مهارات وخبرات وسلوك الأفراد ، وعلى إدارة المؤسسة الكشف عن الاحتياجات التدريبية من مصادرها الأساسية والمتمثلة في بطاقة توصيف الوظائف ، وحاجة الوظيفة للآلات والمعدات التي تساعد على أدائها ، كذلك معرفة احتياجات الأفراد إلى المهارات الإضافية التي يرغبون في اكتسابها ، ومقترحاتهم المتعلقة بنوعية برامج التدريب .

ومن تقارير المتابعة التي يعدها المشرفون والتي من خلالها معرفة مستويات أداء الأفراد ، ومدى احتياجهم لمهارات ومعلومات جديدة كذلك مراعاة توصيات الإدارة العليا في المؤسسة التي تملك معلومات كاملة عن مستقبل المؤسسة ، والتوسعات والتغييرات المتوقعة ، وذلك لتحديد البرامج التدريبية اللازمة لمواجهة التطورات المستقبلية وإن عدم تتبع الأساليب العلمية في تحديد الاحتياجات التدريبية يحد من فاعلية التدريب .

## 11. نتائج الدراسة

أ- يحقق التدريب أثناء العمل للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز رعاية وتأهيل المعاقين بمدينة طرابلس الأهداف المرجوة منه بمستوى جيد من الفاعلية وخاصة فيما يتعلق بما يلي :

1- يعزز التدريب أثناء العمل المهارات المهنية للخدمة الاجتماعية في اكتساب الأخصائي الاجتماعي مهارة الاستماع والإصغاء .

2- يمكن الأخصائي الاجتماعي من تعلم أساليب ومعارف مهنية متطورة في الأداء ويحقق القدرة على استخدام الأجهزة المساعدة.

3- يساعد التدريب أثناء العمل في تقوية مهارات طرق الاتصال لخلق علاقات ايجابية داخل المؤسسة والمؤسسات الأخرى في المجتمع .

4- يسهم التدريب أثناء العمل في فهم الأخصائي الاجتماعي بإجراءات العمل ، مما يرفع من مستوى الإحساس بالمسئولية المهنية، يحقق مستويات مناسبة من الرضا عن العمل لدى الأخصائي الاجتماعي.

5. يطور مهارة الاستفادة من مؤسسات المجتمع لدى الأخصائي الاجتماعي .

6- يعزز التدريب أثناء العمل الثقة بالنفس في اتخاذ القرارات .

7- يسهم التدريب أثناء العمل في خلق روح التعاون بين العاملين بالمؤسسة والعمل بشكل جماعي في حل المشكلات .

ب- يواجه التدريب أثناء العمل للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز رعاية وتأهيل المعاقين بمدينة طرابلس العديد من المشكلات التي تحد من فاعليته والتي يتمثل أهمها فيما يلي :

1- قلة تخصيص الموارد المالية والإمكانات اللازمة من الأماكن المخصصة والأجهزة والمعدات التي تساعد في تنفيذ برامج وخطط التدريب .

2- ضعف التوافق بين الجوانب النظرية والعملية في عملية تدريب الأخصائيين الاجتماعيين ، مع إهمال مشاركتهم في اختيار البرامج التدريبية التي تتناسب واحتياجاتهم ، مما سيترتب عنه عدم جديتهم للاستفادة من برامج التدريب ، .

3- عدم مواكبة البرامج التدريبية لأحدث البحوث والدراسات .

4- قلة اختيار التوقيت المناسب عند تنفيذ برامج التدريب واعتماد برامج التدريب أثناء العمل على العشوائية .

5. اعتماد أساليب غير علمية في تحديد الاحتياجات التدريبية.

6- قلة وجود حوافز مادية ومعنوية ، وهذا يؤدي إلى عدم جدية المشاركين في الاستفادة من البرنامج التدريبي.

7- كثرة أعداد المتدربين ، وانعدام البرامج التقييمية لقياس الأداء قبل وبعد التدريب ومعرفة أثر التدريب على المتدرب ، مما يفقد التدريب أهميته .

## ثانياً- التوصيات :

من خلال نتائج الدراسة الميدانية التي توصل إليها أعرض مجموعة من التوصيات والمقترحات التي قد تسهم في نجاح فاعلية التدريب أثناء العمل:

- 1 - ضرورة استخدام الأساليب العلمية ، والتقنيات الحديثة في تغطية مفردات البرنامج التدريبي ، واستثمار المعارف لتعزيز فاعلية التدريب .
- 2 - ضرورة إعطاء إدارة التدريب أهمية أكبر للبرامج التدريبية ؛ ودعمها بالكفاءات المؤهلة ، التي تستطيع تنظيم برامج التدريب للوصول إلى مخرجات عالية المستوى .
- 3 - مراعاة الدقة في اختيار المدة المناسبة لتغطية المفردات المقررة للبرنامج التدريبي ، والمدرسين من حيث الكفاءة العلمية لتحقيق الهدف المطلوب.
- 4- اختيار التوقيت والمكان المناسبين لتنفيذ التدريب.
- 5 -المزيد من الدراسة لحاجات الأخصائيين الاجتماعيين التدريبية ، وأخذ آرائهم فيها
- 6 - متابعة تنفيذ الدورات التدريبية ، والتأكد من انتقال اثر التدريب.
- 7- تشجيع المتدربين بالحوافز المادية والمعنوية .
- 8- الاستعانة بخبراء ذوي كفاءة عالية في إعداد الخطط والمناهج .
- 9 - عقد امتحانات تقييميه في نهاية الدورات التدريبية .
- 10- ربط فعاليات التدريب بأمثلة واقعية مدعومة بمناهج عملية ، حتى يتمكن المتدرب من التطبيق العملي.
- 11 - استخدام أساليب تدريبية حديثة ، بما يتوافق مع التطور العلمي.
- 12- إتاحة الفرصة أمام المتدربين للمشاركة الإيجابية من خلال تقديم آرائهم قبل وبعد التدريب.
- 13- الإعداد العلمي الجيد للدورات التدريبية ، وإثراء الفعاليات ، وتقديم التغذية الراجعة .
- 14 - توزيع المهام والأدوار بصورة متوازنة وعادلة على المشاركين .
- 15- تشجيع الباحثين للمزيد من الدراسات لحاجات الأخصائيين الاجتماعيين التدريبية .

## المراجع :

1. بريكة ابوالقاسم صالح كازوز ، فاعلية برنامج إرشادي في الخدمة الاجتماعية للتخفيف من الضغوط النفسية والاجتماعية لوادي الاطفال المصابين بالسرطان ، رسالة ماجستير غير منشورة ، في الخدمة الاجتماعية جامعة طرابلس ، 2016 م
- 2- حسن احمد الطعاني ، التدريب " مفهومه ، فعالياته ، بناء البرامج التدريبية وتقييمها " - دار الشرق للنشر والتوزيع -الطبعة الأولى .عمان ، الأردن -2002م.

- 3-سميرة سالم عمر ابوستة ، أعداد وتنمية القيادات الإدارية وأثرها على كفاءة أدائهم - رسالة ماجستير غير منشور - جامعة الجبل الغربي.ليبيا -2010م.
- 4.سهيلة ، محمد عباس ، حسين ، علي علي ، إدارة الموارد البشرية ، عمان ، دار وائل، الطبعة الأولى 1999 م.
- 5.عبدالباسط محمد البادن ، فاعلية التدريب على أداء الموارد البشرية في المستشفيات - رسالة ماجستير غير منشورة - أكاديمية الدراسات العليا .طرابلس ليبيا -2015 م.
- 6- عبدالعزيز بن عبدالله آل ملهي ، الأساليب التدريبية الحديثة ومدى مساهمتها في نجاح برامج التدريب الأمني ، بمدينة الأمن العام بالرياض ، رسالة ماجستير غير منشور، 2010م
- 7- عيد على الشمالي ، اثر برامج التدريبية على أداء المتدربين - رسالة ماجستير غير منشورة - أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية. السعودية- 1417هـ.
- 8- عبيدات ، ذوقان، وآخرون-البحث العلمي، مفهومه وأدواته وأساليبه-دار الفكر. عمان. الأردن- 2001م
- 9.فتحية خليل صالح اطحيشات، التدريب ودوره في رفع كفاءة أداء القيادات الإدارية -دراسة ماجستير غير منشورة. دراسة تطبيقية علي جامعة المرقب. ليبيا - 2010م.
- 10.محمد بن عبدالله بن دهيش ، العوامل المؤدية الي زيادة فاعلية التدريب أثناء الخدمة في الإدارة العامة للسجون - رسالة ماجستير غير منشورة - جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية -2010 م.
10. محمد عباس سهيلة ، على حسين علي، إدارة الموارد البشرية - دار وائل ، الطبعة الأولى . عمان ، 1999 م.
- 11.محمد ماهر عليش ، إدارة الموارد البشرية ، القاهرة ، مكتبة عين شمس.
- 12- نجم الدين الغزوي ، التدريب الإداري - داراليازوري العلمية للنشر والتوزيع . الطبعة الأولى -عمان- 2006 م.
- 13- وليد جعفر دياب ، التغيرات التكنولوجية وأثرها علي العملية التدريبية- رسالة ماجستير غير منشورة - المعهد العالي للتدريب والتأهيل - 2004م.
- 14- يوسف عبدا لله محمد شنك ، اثر برامج التدريب والتأهيل علي إنتاجية الفرد -رسالة ماجستير - الناشر، معهد التخطيط - طرابلس ، سنة 2005م.
- 15.مجلة الإداري ، اثر التدريب أثناء الخدمة على أداء وسلوك الموظفين المستفيدين من التدريب بدولة الكويت ، مسقط العدد ، 80 ، 2000 م .

