

# دراسة حول :

متطلبات تفعيل الأداء المهني للكوادر العاملة  
فى مجال التقنية المساعدة لذوى الاحتياجات الخاصة

دراسة مطبقة على العاملين بمركز المعلومات و الحاسب الآلى  
بجمعية التأهيل الاجتماعى لذوى الاحتياجات الخاصة بأسوان

## إعداد

دكتور

عبد الله على عبد الله عوده

أستاذ جامعى ونائب رئيس مجلس إدارة الاتحاد الاقليمى  
للجمعيات الأهلية بأسوان

( ٢٠٠٨ - ٢٠٠٩ )

المبحث الأول : مشكلة الدراسة و مفاهيمها النظرية

## أولاً : مشكلة الدراسة وأهميتها

يعتبر العنصر البشري أساس كل تقدم يمكن أن يتحقق في المجتمع وكلما كان هذا العنصر البشري أكثر معرفة ومهارة وخبرة كلما كان أدائه لدوره أكثر تأثيراً في مجالات الممارسة المهنية المختلفة ، فكفاءة أي منظمة في مجالات النشاط الإنساني المتعدد تعتمد في تحقيق أهدافها على مدى قدرة الأفراد على أدائهم لوظائفهم ، لذا كان حرص هذه المنظمات على الاهتمام بالعنصر البشري وتدريبه باستمرار والعمل على رفع مستوى أدائه باعتباره من أهم عناصرها (١)

ويكتسب موضوع الأداء أهمية خاصة في إطار المتغيرات المجتمعية التي يتعرض لها المجتمع والتي فرضت مفهوماً جديداً على كافة الأصعدة المحلية والعالمية إلا وهو مفهوم الجودة ، فلم يعد الأداء كافياً لكي تؤدي التكاليف والمسئوليات المهنية بل أصبحت العملية التنافسية مبدأها الجودة في الأداء ، وليكن البقاء للأحسن والأجود ، وفي هذا الإطار يحظى موضوع الأداء المهني باهتمام كبير من كافة المتخصصين وذلك لمواكبة تلك التغيرات وتبعاتها (٢).

و يقاس تقدم المجتمعات بما توليه من أوجه الرعاية الاجتماعية والثقافية والصحية بجميع الفئات التي تقع في نطاقها سواء كانت هذه الرعاية متجهة نحو الفئات العادية أو ممتدة إلى الفئات المعاقة ، و ذلك في إطار نوع من التكامل بين الأساليب والأدوات التي تستخدم في تقديم هذه الخدمات على نحو يضمن الارتقاء بها ، و على كافة المستويات .

و الواقع إن الاهتمام بقطاع الطفولة بشكل عام لا يأتي من فراغ إنما جاء وفقاً لما يمثله قطاع الطفولة من ثقل ديمجرافي ، حيث أشارت إحصاءات عام ٢٠٠٥ إلى أن نسبة إجمالي الأطفال في جمهورية مصر العربية ، كانت ٢٢.١٩٤.٥٢٩ مليوناً من جملة السكان البالغ عددهم وفقاً للتقديرات السنوية ٦٨.٦٤٧.٩٧٩ مليون نسمة .

و من ثم تشكل الطفولة موقِعاً مهماً في المجتمع و دعم وظيفة الأسرة من جانب ، و وظيفة المجتمع و الارتقاء من جانب آخر .

و على الرغم من تزايد الاهتمام بقطاع الطفولة في الاوانة الاخيرة إلا أن الاطفال المعاقين لا يزالون يواجهون العديد من المشكلات و التحديات علماً بأن حجم الاعاقة بالنسبة لإجمالي عدد السكان ليس محدوداً ، حيث كشفت بعض الاحصاءات العالمية عن حجم مشكلة المعاقين بأن نسبة المعاقين في الدول المتقدمة عام ٢٠٠٠ كان ١٣٦ مليوناً من بينهم ٨١.٦ شديدي الاعاقة ، بينما الدول النامية كانت حوالي ٧٠٩.٧ مليوناً من بينهم ٤٥٥.٨ مليوناً شديدي الاعاقة مع الوضع في الحسبان التفاوت الكبير بين الدول النامية خاصة الأكثر تخلفاً (٣)

و من هنا أصبح الاهتمام بفئة المعاقين و دخولهم سوق العمل ضرورة تفرضها طبيعة التغيرات العالمية المعاصرة و خاصة في إطار زيادة الاهتمام بالتنمية البشرية و التركيز على العنصر البشري بوصفه عصب عملية التنمية الشاملة المنشودة .

و هذا ما أشارت اليه العديد من الدراسات والأبحاث العلمية حيث أشارت دراسة "شاران بروشنيك Charran prochwnik" ٢٠٠٤ إلى إن الأداء الوظيفي يحتاج إلى تطوير وتحسين، ويتم ذلك من خلال الحد من المعوقات التي ترجع إلى ضعف القدرات والامكانيات والجوانب المعرفية لدي العاملين في المؤسسات الأهلية والحكومية ولذلك يجب التركيز علي ضرورة تطور الأداء الفعلي وتقديم الدعم الاجتماعي المطلوب وقياس العائد النهائي لذلك علي النسق المستهدف(٤).

وأشارت دراسة " يوسف محمد عبد الحميد" إلى أن الأداء المهني في حاجة إلى تطوير وتحسين مستمر خاصة في ظل التغيرات الهائلة والمستمرة في المعارف الإنسانية وما يترتب عليها من تغيرات مستمرة في نظم العمل وما يستوجب ذلك من ضرورة إعداد وتنمية و تطوير الأداء المهني للكوادر البشرية لمواجهة تلك التغيرات واستيعابها والتكيف مع مقتضياتها . وقد أوصت دراسة " نبيل إبراهيم احمد" بضرورة إجراء المزيد من الدراسات الخاصة بالأداء المهني للكوادر البشرية العاملة في مختلف المجالات وذلك لمعالجة المشكلات الناتجة عن قصور الأداء وذلك من خلال تفعيل برامج التدريب المقدمة وتعظيم الاستفادة منها والتركيز علي تناول مقومات الأداء المهني والمتمثلة في جملة المعارف والقيم والمهارات المهنية التي تشكل في مجملها عصب الممارسة المهنية للكوادر البشرية في مؤسسات ومجالات العمل المختلفة ناهيك عن السعي الدائم لتطوير الأداء المهني بشكل مستمر مما ينعكس علي النسق المستفيد من الخدمات المقدمة(٥).

وفي إطار ما تقدم يتضح أن القصور الفعلي في الأداء المهني للكوادر البشرية في المنظمات غير الحكومية راجعاً في بعض منه إلي عدم التركيز علي التدريب المهني أثناء الخدمة وفي مرحلة الإعداد وذلك طبقاً للدراسات السابقة التي أكدت علي ضرورة تدريب الكوادر البشرية بشكل مستمر الأمر الذي يؤدي إلي تحسين أدائهم المهني. بالإضافة إلي ما تقدم فإن الأداء المهني للكوادر البشرية العاملة في المنظمات غير الحكومية قد يعود أيضاً إلي ضعف الجانب المهاري لهم وعدم إلمامهم الكافي بالمهارات المهنية اللازمة لتطوير وتحسين أدائهم المهني.

وعلي الرغم من أهمية المنظمات الحكومية وغير الحكومية إلا أن هناك معوقات كثيرة تواجه هذه المنظمات من أبرزها ضعف أداء العاملين بها، خاصة انه قد يعود في جزء منه الي عدم الإلمام بالمتطلبات المعرفية والمهارية فضلاً عن عدم ترسيخ البناء القيمي لديهم.

### **وفي ضوء الطرح السابق يرى الباحث أن القصور الذي يعوق أداء الكوادر المهنية العاملة في كافة المنظمات الحكومية وغير الحكومية خاصة العاملة في مجال المعاقين يرجع ذلك إلى النواحي التالية:-**

- ١- القصور في المعارف المهنية والمرتبطة بطبيعة العمل وهذا ما شارحت إليه بعضاً من الدراسات والكتابات السابقة.
- ٢- القصور في البرامج التدريبية قبل استلام العمل وأثناء الخدمة مما جعل أدائهم المهني ضعيف ناهيك عن عدم الرغبة في الاشتراك في البرامج والدورات التدريبية الأخرى.
- ٣- القصور في الإلمام بالجانب المهاري لدي الكوادر البشرية مما جعلهم غير قادرين علي ترجمة الجانب المعرفي إلي نمط من السلوك الفعلي في العمل مع المستفيدين.
- ٤- القصور في القيم المهنية اللازمة لتفعيل الأداء الوظيفي للكوادر العاملة في مجال التقنية المستخدمة في مجال ذوى الاحتياجات الخاصة .

ويشير " بوجاودس " إلى ان الإنسان يواجه عالماً من المشاكل الإجتماعية المعقدة الأمر الذي يجعل حيرته و ارتباكاً فوق كل وصف، وبذلك يصبح تفكيره مضطرباً ومشوشاً وعندما يبدأ الانسان العادى فى التغلب على هذه المشاكل فإنه لابد وأن يحتاج إلى كل مساعده ممكنه(٦)

وقد يصاب الإنسان بأحد الإعاقات التي قد تعوقه عن قيامه بأدواره الاجتماعية في الأسرة والمدرسة والعمل والمجتمع ككل ، وكذلك فإن الإعاقة غالباً ما تؤثر سلبياً على التوافق النفسي والاجتماعي للشخص المعاق(٧).

وتعد قضية الإعاقة من القضايا التي طرحت نفسها باعتبارها قضية اجتماعية وأخلاقية وأصبح السعي نحو إدماج المعاقين في الحياة الاجتماعية واجبا تفرضه القيم الأخلاقية والاجتماعية وتدعو إليه القيم الدينية وأصبح ضرورة اقتصادية تقتضيها فاعلية العنصر البشري ودوره في زيادة الإنتاج على المستوى المحلي والقومي(٨).

و يأتي الاهتمام بهذه الفئة نتيجة لمحاولة المجتمعات جعل هذه الفئة تتكيف مع المجتمع من خلال توفير سبل الرعاية الاجتماعية اللازمة لهم. فهذه الفئة توجد في كافة المجتمعات تقريباً فلا يكاد يخلو مجتمع من وجود هذه الفئة سواء التي تعاني من إعاقة جسيمة ، إعاقة عقلية ، أو إعاقة أخلاقية ترتبط بالسلوك الاجتماعي في المجتمع(٩).

كما تشير أيضاً التقديرات الدولية أنه من بين كل عشرة أشخاص يوجد أحدهم معاق وتعددت الدراسات والتقديرات ومن أهمها تقدير اليونسيف والجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء والذي أشار إلى أن نسبة الإعاقة في منطقة الشرق الأوسط تصل إلى ما بين ١٠-١٢ % من إجمالي عدد السكان في ضوء ما اكدته التقارير و التقديرات (١٠).

جدول رقم (١) يوضح حجم الإعاقة في مصر في الفترة ما بين (١٩٩٦ إلى ٢٠١٦ )

البيان	١٩٩٦ م	٢٠٠١ م	٢٠٠٦ م	٢٠١١ م	٢٠١٦ م
الإعاقة البصرية	١٥١٥١٠	١٦٩٨٠٥	١٨٣٠٩٨	١٩٧٥٢٥	٢١٣١٧٥
الإعاقة السمعية	٩٠٩٠٦	١٠١٨٨٣	١٠٩٨٥٩	١٩٧٥٢٥	٢١٣١٧٥
الإعاقة الفكرية	١٥١٥١٠٠	١٦٩٨٥٠	١٨٣٠٩٧٥	١٩٧٥٣٥٠	٢١٣٧٥٠
الإعاقة الحركية	٢٠٢٠٢٠	٣٣٩٦١٠	٣٦٦١١٩٥	٣٩٥٠٧٠	٤٢٦٣٥
إجمالي عدد المعوقين	٢٠٦٠٥٢٦	٢٣٠٩٣٤٨	٢٤٩٠١٢٧	٢٦٨٦٤٧٦	٢٨٩٩٩٨

والمعوق إنسان له حاجاته التي يود إشباعها، و له حاجاته الخاصة به والتي أحدثتها ظروف الإعاقة التي استحدثت عليه من جانب آخر ولقد قام أحد المهتمين بهذا المجال بتصنيف احتياجات المعوقين إلى : [ احتياجات بدنية ، احتياجات إرشادية ، احتياجات تعليمية ، احتياجات تدريبية ، احتياجات مهنية ، احتياجات اجتماعية ] (١١)

فالمعاقون يقعون تحت تأثير مزيج من العوامل الذاتية التي تدخل في تركيب شخصياتهم والعوامل الخارجية القائمة في بيئاتهم لذا فهم في حاجة إلى التشجيع لمواجهة الصعوبات التي تقابلهم في سبيل تعلمهم وتدريبهم على الوسائل التي تكفل لهم الاستمتاع بالحياة(١٢).

**هذا وقد أشارت العديد من الدراسات والإسهامات البحثية إلى ضرورة الاهتمام بفئة المعاقين وضرورة مساعدتهم علي الاستفادة من إمكانياتهم وقدراتهم المتاحة ناهيك عن تأهيلهم التأهيل المنشود وهذا ما شارته إليه دراسة " دلني كار Delaney kara ٢٠٠٥ حيث أكدت**

نتائج الدراسة التي تم إجرائها علي عينة من الأطفال المعاقين علي ضرورة مواجهة بعض التحديات التي تواجه الأطفال المعاقين مثل فقدان الثقة في قدراتهم ، وضعف سلوكهم الاستقلالي والخوف من الدخول في سوق العمل وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالقائمين والمتعاملين مباشرة مع هؤلاء الأطفال حتى يمكن التغلب علي هذه المشكلات والتحديات التي تحول دون الاستفادة من قدراتهم المتاحة(١٣)

وقد أشارت دراسة " فشرل مارجريت **fassler Margaret** ٢٠٠٦ إلي أن مشكلة الأطفال المعاقين سمعياً في الآونة الحالية قد ترجع بشكل أساسي إلي ضعف أداء القائمين من الأخصائيين الاجتماعيين ، والأخصائيين النفسيين ومشرفوا الأنشطة ، مما نتج عنه عدم تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي المنشود لهم والسعي إلي تأهيلهم للدخول في سوق العمل(١٤)

وهذا ما أكدت عليه دراسة " ماكندلز يويد **Mccandless bayed** ٢٠٠٦ حيث أشارت إلي ضرورة التركيز علي الإعداد المهني للقائمين علي شئون المعاقين سواء من الأخصائيين الاجتماعيين أو الأخصائيين النفسيين أو المدرسين أو أي أشخاص يتعاملون معهم بشكل مباشر حتى يمكنهم مساعدة هؤلاء الأطفال علي تخطي عثرات هذه المرحلة وجعلهم أكثر قدرة علي الإنتاجية ودخولهم سوق العمل (١٥)

ولقد تطورت النظرة الاجتماعية نحو الإعاقة خلال الخمسين عاماً الاخيرة واصبح المجتمع الانساني أكثر تفهماً بخصائص المعاقين، فظهر مفهوم الدمج لتوفير الخدمات التعليمية لذوي الاحتياجات بجانب أقرانهم العاديين(١٦)

وهذا ما جعل المهتمين بمجال المعاقين إن يبذلوا قصارى جهدهم لتيسير حياة المعاقين من خلال التقنية المساعدة المتمثلة في الحاسب وتقنية المعلومات للمعوقين بصريا الناطقين باللغة العربية، وتسخير تقنية الحاسب والانترنت في خدمة المكفوفين العرب، تطوير نظام تواصل متكامل مع الصم والمعوقين سمعياً، برنامج زراعة قوقعة الأذن الالكترونية - النجاح والتحدي في الدول النامية، وأهمية توظيف برامج الوسائط المتعددة التفاعلية في تنمية مهارات الثقافة البصرية للمعاقين سمعياً.... الخ. (١٧)

وانطلاقاً من أهمية الأداء المهني للكوادر العاملة في مجال التقنية المساعدة لذوي الاحتياجات الخاصة فقد أكدت المقولات النظرية علي ضرورة الاهتمام بالأداء المهني والحد من معوقاته التي تعود الي نقص القدرات والامكانيات لدى العاملين في كافة المؤسسات وقياس العائد النهائي لذلك والتأكيد علي تحسين أداء العاملين في كافة المنظمات الخدمية والمؤسسية وخاصة التي تتعامل مع قطاع الطفولة(١٨).

كما يمكن التأكيد علي الأداء المهني للكوادر من خلال تعظيم العائد منه علي مستوى الخدمات التي تقدمها المؤسسة وخاصة في تحديد الاحتياجات التدريبية والاعداد المهني وربط ذلك باشباع الاحتياجات والتقويم المستمر للأداء الفعلي حتى يمكن التطرق الي مناحي القصور في الأداء ووضع خطوط لمعالجتها بشكل دوري ومعرفة أثر ذلك علي النسق المستفيد من خدمات المؤسسة(١٩).

فضلا عما تقدم فان الاداء المهني للكوادر يعد المعيار الذى يمكن من خلاله الحكم على مستوى العامل فى كافة المنظمات التى يعمل بها ومن هنا يجب التدريب المستمر على طرق تحسينه بوصف التدريب أحد الوسائل التى تؤدى الى زيادة الأداء المهني للعاملين وصقل مهاراتهم واكسابهم الخبرات العلمية التى تدعم أدائهم بشكل أكثر فعالية(٢٠).

ومن أجل تحقيق ذلك فمن الأهمية بمكان التركيز على مقومات الأداء المهني وذلك من خلال أساليب التدريب الحديثة مع الاهتمام بالطابع التطبيقي على الطابع النظرى والتعرف على احتياجات المتدربين من الكوادر العاملة لزيادة ادائهم المهني(٢١).

وبناء على ذلك لابد من مساعدة الكوادر العاملة في مجال المعاقين على التوظيف الأمثل للأساليب الحديثة لنظم المعلومات والحاسب الالى والقدرة علي الاستثمار الافضل وتدعيم مهاراتهم وكفاءتهم المهنية ، وتنمية خبراتهم بما يضمن تحسين ادائهم المهني(٢٢) .

وفى ضوء ما تقدم يمكن القول بأن الأداء المهني يحتاج الى تحسين وتطوير مستمر وخاصة فى ظل التغيرات الهائلة والمستمرة فى المعارف الانسانية وما يترتب على ذلك من تغيرات مستمرة فى نظم العمل وما يستتجبه ذلك من ضرورة أعداد الأداء العاملى لمواجهة تلك التغيرات واستيعابها والتكيف مع مقتضياتها (٢٣).

#### **وهناك بعض العوامل المؤثرة فى أداء الكوادر العاملة فى مجال المعاقين وهى مايلي :**

- ١- العوامل الشخصية والاجتماعية للكوادر العاملة في مجال المعاقين ومنها السن ، الجنس والحالة الاجتماعية ونوع المؤهل الحاصل عليه ، ومدة العمل وتاريخ التخرج والدخل.
- ٢- العوامل المهنية ومنها الإعداد المهني نظريا والتدريب الميدانى وطبيعة المناهج والرغبة فى الكلية واتجاهه نحو العمل مع المعاقين.
- ٣- العوامل المرتبطة بمجال الممارسة ومنها التدريب على المجال قبل العمل واثناؤه ، مشكلات العمل ومعوقاته ، الرضا الوظيفى عن العمل فى مجال العلاقة بالزملاء والرؤساء وطبيعة العمل.
- ٤- العوامل المجتمعية ومنها صورة الخدمة الاجتماعية فى المجتمع وفكرة المعاقين عن دور العاملين ومدى تعاون المؤسسات الأخرى مع الكوادر العاملة فى مجال المعاقين.

#### **وهناك طرق ووسائل لتقييم الأداء المهني للكوادر العاملة ومنها(٢٤)**

- ١-المقابلات.
- ٢- اختبار معلومات الفرد.
- ٣- الاستقصاء Questionnaire
- ٤- اختبارات الأداء الشفهية أو التحريرية.
- ٥- الملاحظة.
- ٦- مقاييس الأداء الفردية والجماعية.
- ٧- مقاييس السلوك الفردية والجماعية.
- ٨- تحليل المشكلات.

## ويجب أن يتضمن تقييم الأداء العناصر التالية حتى يحقق الغرض منه (٢٥)

- ١- المراجعة اليومية والنظر في التقدم الذى تم تحقيقه.
- ٢- النظر فى المشكلات اليومية التى قد تظهر أثناء التنفيذ والتعاون بين الرئيس والمرعوس على علاجها وفحص الأسباب التى تؤدى إليها ومحاولة تفادى مثلاتها مستقبلاً.
- ٣- المراجعة الدورية والتى يقوم فيها الرئيس والمرعوس باستعراض المرحلة التى تم إنجازها ، وتقييم نتائجها طبقاً للمعايير المحددة سلفاً واستعراض كافة العناصر الإيجابية والسلبية التى ساعدت على بلوغها أو أعاقت إتمامها وذلك تمهيداً لوضع خطة عمل جديدة للفترة المقبلة على ضوء التجربة السابقة .
- ٤- المراجعة على فترات لأداء المرعوس وإمكاناته الذهنية والإبداعية التى تساعده على التقدم والتطور والمجالات التى يمكن ان يدخلها والانجازات التى يمكن تحقيقها .

## وعلى الرغم من أهمية تقييم الأداء للكوادر الا ان هناك بعض الصعوبات التى تعترض تقييم الأداء وهى ما يلى (٢٦) :

- ١- التحيز من جانب القائم بالتقييم تجاه العوامل التى يميل لها .
- ٢- تأثر سلوك الأفراد فى الفترة الأخيرة قبل التقييم.
- ٣- التحيزات الشخصية .
- ٤- الاتجاه الى التقييم بعيداً عن الحقيقة .
- ٥- تأثر القائم بالتقييم بالحالات المتوسطة .

## **مفاهيم الدراسة :**

### **(١) مفهوم الأداء المهني للكوادر العاملة :**

الأداء فى اللغة يعنى القيام بالشئ أو تأدية عمل ، كما أن الأداء معناه عمل أو إنجاز أو تنفيذ هذا العمل . كما يعرف الأداء على أنه الفعل الممارس أو الفعل المبدول أو النشاط المنجز .  
و يعرف الأداء المهني بأنه قيام الموظف بواجباته على الوجه المقبول بأنه القيام بأعباء الوظيفية من مسؤوليات و واجبات وفقاً للمعدل المفروض . (٢٧)

و لذلك فالأداء فعل نفس مرتبط بشخص معين كما أن مستويات القدرة على الأداء تختلف من شخص لآخر و لذلك يختلف الأداء المهني من شخص إلى آخر .  
كما يعرف الأداء بأنه : الطريقة التى يسلك بها الأفراد و الجماعات و المجتمعات و المؤسسات و النظم و غيرها فى حياتهم ، و ذلك لتحمل مسؤولياتهم و المهام التى تفرضها عليهم أوضاعهم الاجتماعية لمواجهة حاجاتهم (٢٨).

و فى ضوء ما تقدم بنظر الباحث إلى الأداء المهني للكوادر العاملة فى مجال التقنية لمساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة وفقاً لدراسته الراهنة على أنه الجهود و الأنشطة المهنية التى يقوم بها الكوادر المهنية و تمكناها من القيام بتنفيذ المهام و التكاليفات التى تلقى على عاتقه بأعلى معدلات إنجاز و أقل توقيت زمنى ، معتمداً فى ذلك على ما لديه من معارف و مهارات و قيم تمكنه من القيام بهذه المهام المعنية بالأطفال المعاقين (٢٩).

## فى ضوء ما تقدم يطرح مفهوم الأطفال المعاقين وفقاً لدراسته الراهنة على النحو التالى :

- ١- الأطفال الذين يقعون فى الفئة العمرية من ٣-١٢ سنة .
- ٢- الأطفال الذين يتواجدون فى جمعيات رعاية المعاقين بمحافظة أسوان .
- ٣- الأطفال الذين يعانون فى بعض جوانب قدراتهم و يدركون ما يدور حولهم ، الأمر الذى يؤهلهم لمتابعة دراساتهم بالطرق العادية .
- ٤- الأطفال الذين يعانون من العديد من المشكلات كالشعور بالقلّة و الدونية و القلق و التوتر و عدم القدرة على استثمار قدراتهم و إمكانياتهم و كل ذلك نتاج للإعاقة .

### **أهداف الدراسة :**

- ١- تحديد طبيعة المعارف اللازمة لتفعيل الأداء المهني للكوادر العاملة فى مجال التقنية المساعدة لذوى الاحتياجات الخاصة .
- ٢- تحديد طبيعة القيم المهنية اللازمة لتفعيل الأداء المهني للكوادر العاملة فى مجال التقنية المساعدة لذوى الاحتياجات الخاصة .
- ٣- تحديد طبيعة المهارات المهنية اللازمة لتفعيل الأداء المهني للكوادر العاملة فى مجال التقنية المساعدة لذوى الاحتياجات الخاصة .

### **تساؤلات الدراسة :**

- ١- ما طبيعة المعارف اللازمة لتفعيل الأداء المهني للكوادر العاملة فى مجال التقنية المساعدة لذوى الاحتياجات الخاصة ؟
- ٢- ما طبيعة القيم المهنية اللازمة لتفعيل الأداء المهني للكوادر العاملة فى مجال التقنية المساعدة لذوى الاحتياجات الخاصة ؟
- ٣- ما طبيعة المهارات المهنية اللازمة لتفعيل الأداء المهني للكوادر العاملة فى مجال التقنية المساعدة لذوى الاحتياجات الخاصة ؟

## **المبحث الثانى : الإجراءات المنهجية للدراسة**

### **أولاً : نوع الدراسة**

تتنمى هذه الدراسة الى نمط الدراسات الوصفية التحليلية حيث تهدف الدراسات الوصفية الى تقرير خصائص مشكله عينه ودراسة ظروفها المحيطة مع تسجيل دلالاتها ، وخصائصها وتصنيفها وكشف ارتباطاتها بمتغيرات أخرى وذلك بهدف وصف الظاهرة وصفا شاملا من كافة جوانبها ولفت النظر الى كافة جوانبها المختلفة

### **ثانياً : المنهج المستخدم**

ولقد استخدم الباحث فى دراسته المنهج الكمي والكيفى معا ، حيث يشير المنهج الكمي الى أنه يعطى اهتمام أكثر لوصف المواقف والظواهر أو المشكلات باستخدام الأرقام والنسب المئوية والإحصاءات ، بينما يعطى المنهج الكيفى اهتماما لدراسة الأسباب والعلاقات بين المتغيرات وتأثير كمنها بالأخرى ، كما يهتم بالجوانب الوظيفية أكثر من الجوانب البيئية .

### **ثالثاً : أدوات الدراسة**

#### **(١) أدوات جمع البيانات**

لقد اعتمد الباحث فى الدراسة الراهنة على مقياس الأداء المهني للكوادر العاملين مع الأطفال المعاقين وفيما بلى توضح لإجراءات تصميم المقياس .

**(ب) أدوات تحليل البيانات**  
**اعتمد الباحث في تحليل بيانات الدراسة على المعاملات الإحصائية التالية**

- النسب المئوية
- الوسط الحسابي المرجح
- الوزن المرجح
- الوسط الحسابي
- النسب المرجحة
- القوة النسبية

**رابعاً : مجالات الدراسة**

**(أ) المجال البشري :** بلغ جم العينة (٣٠) مفردة من الكوادر المهنية العاملة بمركز المعلومات و الحاسب الآلي بجمعية التأهيل الاجتماعى لذوى الاحتياجات الخاصة بمحافظة أسوان ( كل الوقت – بعض الوقت ) و لقد طبق الباحث الصدق و الثبات على عدد (١٠) مفردات من الكوادر المهنية و من ثم بلغ حجم العينة (٢٠) مفردة حيث قام الباحث باستبعاد عدد (١٠) مفردات الذين تم تطبيق اختبار الصدق و الثبات عليهم .

**(ب) المجال المكاني :** تم تطبيق الدراسة على مركز المعلومات و الحاسب الآلي بجمعية التأهيل الاجتماعى لذوى الاحتياجات الخاصة بمحافظة أسوان التى يعمل بها الكوادر المهنية .

**(ج) المجال الزمني :** تم إجراء الدراسة فى الفترة من ١ / ١٠ / ٢٠٠٨م حتى ١٥ / ٢ / ٢٠٠٩ م

**المبحث الثالث**

**عرض و تحليل نتائج الدراسة**

**جدول رقم (١)**

يوضح نوع الكوادر العاملة فى مجال التقنية المساعدة لذوى الاحتياجات الخاصة

ن=٢٠

م	النوع	ك	%
أ	ذكر	٧	٣٥%
ب	انثى	١٣	٦٥%
مجموع		٢٠	١٠٠%

من خلال الجدول السابق اتضح ان الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة هم إناث بنسبة ٦٥% وذلك الوضع ان تلك الفئة من الأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة أكثر النوعيات المهمة بهم الإناث وذلك لما لهم من مشاعر وأحاسيس و ميول و اتجاهات تدفعهم للعمل مع تلك الفئة نظراً لحرمانهم من الكثير من الإمكانيات التى تؤهلهم للقيام بممارسة أدوارهم فى المجتمع.

## جدول رقم (٢)

يوضح السن للكوادر العاملة في مجال التقنية المساعدة لذوى الاحتياجات الخاصة

ن=٢٠

م	الفئة العمرية	ك	%
أ	اقل من ٢٥ سنة	٢	١٠%
ب	من ٢٥ سنة اقل من ٣٠ سنة	٣	١٥%
ج	من ٣٠ سنة الى اقل من ٣٥ سنة	٩	٤٥%
د	من ٣٥ سنة الى اقل من ٤٠ سنة	٣	١٥%
هـ	من ٤٠ سنة فأكثر	٣	١٥%
	مجموع	٢٠	١٠٠%

باستقرار الجدول السابق تبين ان الكوادر العاملة في مجال التقنية لمساعدة ذوى الاحتياجات الخاصة كل الدراسة هم يتركزون في الفئة العمرية من ٣٠ سنة و اقل من ٣٥ سنة بنسبة ٤٥% بينما كانت بنسبة ١٥% تتراوح اعمارهم ما بين العديد من الفئات العمرية حتى سنة الاكثر من ٤٠ عام بينما كانت القلة منهم بنسبة ١٠% في المرحلة العمرية الاقل من ٢٥ عام.

## جدول رقم (٣)

يوضح المؤهل للكوادر العاملة في مجال التقنية المساعدة لذوى الاحتياجات الخاصة

ن=٢٠

م	المؤهل الدراسي	ك	%
أ	مؤهل متوسط	٥	٢٥%
ب	مؤهل فوق المتوسط	٥	٢٥%
ج	مؤهل عالى	٩	٤٥%
د	مؤهل فوق العالى	١	٥%
	مجموع	٢٠	١٠٠%

من الجدول السابق تبين ان عينة الدراسة الغالبية العظمى منهم من حملة المؤهلات العليا بنسبة ٤٥% بينما كانت المؤهلات المتوسطة والفوق متوسطة بالتساوي منهم بنسبة ٢٥% لكلا منهم والنسبة الضئيلة بنسبة ٥% منهم مؤهلات فوق عليا.

وذلك نؤكد بان تلك الفئة من الأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة لها أهمية قصوى لدى رجال العلم والعلماء وذلك لما لها من خصائص وسمات تحتاج باستمرار الى دعم الخبرات ومنهم التوجيهات من البرامج التى تستهدف التعامل مع تلك الفئة .

### جدول رقم (٤)

يوضح سنوات الخبرة للكوادر العاملة في مجال التقنية المساعدة لذوى الاحتياجات الخاصة

ن=٢٠

م	سنوات الخبرة	ك	%
أ	اقل من ٥ سنوات	١٤	٧٠%
ب	من ٥ سنوات لاقبل من ١٠ سنوات	٥	٢٥%
ج	من ١٠ سنوات لاقبل من ١٥ سنة	١	٥%
د	من ١٥ سنة فاكثر	-	-
	مجموع	٢٠	١٠٠%

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح سنوات الخبرة للعاملين في مجال ذوى الاحتياجات الخاصة للعينة محل الدراسة وأوضحت النتائج أنهم من ذوى الخبرة في العمل لاقبل من ٥ سنوات بنسبة ٧٠% وان أصحاب خبرة الأكثر من ٥ سنوات واطل من ١٠ بنسبة ٢٥% بينما القلة منهم أصحاب خبرة ١٠ سنوات واطل من ١٥ سنة بنسبة ٥% .

وهذا يوضح ان عينة الدراسة في حاجة الى برامج علمية مكثفة توضح العمل مع تلك الفئة ومواكبة الأحداث والتقارير العالمية التي نظرا على المساحة العلمية وتهتم بقضايا تلك الفئة على المستوى العالمى .

### جدول رقم (٥)

يوضح حصول الكوادر العاملة في مجال التقنية المساعدة لذوى الاحتياجات الخاصة

على دورات تدريبية و ورش عمل مرتبطة بالأطفال المعاقين

ن=٢٠

م	عدد الدورات الورش	ك	%
أ	عدد الدورات الورش	١٧	٨٥%
ب	دورة واحدة	٣	١٥%
ج	ثلاث دورات	-	-
د	اخرى تذكر	-	-
	مجموع	٢٠	١٠٠%

باستقراء الجدول السابق تبين الغالبية العظمى من عينة الدراسة قد حصلوا على عدد دورة واحدة بنسبة ٨٥% منهم بينما كانت البقية منهم بنسبة ١٥% قد حصل على عدد دورتين تدريبيتين في مجال العمل مع الفئات الخاصة .

وذلك يوضح ان عينة الدراسة في حاجة الى العديد من الدورات التدريبية في مجال الاستخدام الجيد والاستثمار الأمثل للتقنية الحديثة لمساعدة وإعادة تأهيل المعلمين ومساعدتهم علي الدمج في المجتمع .

## جدول رقم (٦)

يوضح آراء عينة الدراسة من الكوادر العاملة في مجال التقنية المساعدة لذوى الاحتياجات الخاصة حول مدى كفاية هذه الدورات في تفعيل الأداء لديهم

م	الاستجابة	ك	%
أ	كافية	-	-
ب	غير كافية	٢٠	١٠٠%
مجموع		٢٠	١٠٠%

أوضحت نتائج آراء الدراسة حول مضمون استجابتهم نحو كفاية الدورات التدريبية التي حصلوا عليها فعاليتهم ، وأوضحوا بأنها غير كافية بنسبة ١٠٠% من أفراد العينة.

وذلك يوضح عدم قدرة الدورات التدريبية علي تلبية احتياجات المعاقين والتصدي لمشكلاتهم وتحقيق متطلبات تفعيل الأداء المهني للكوادر العاملة في مجال استخدام واستثمار التقنية الحديثة والعصرية لمساعدة الأطفال المعاقين ومسايرة التغيرات العصرية في أساليب التكنولوجيا والتقنية .

## جدول رقم (٧)

يوضح ما اذا كانت عينة الدراسة من الكوادر العاملة في مجال التقنية المساعدة لذوى الاحتياجات الخاصة قد استفادت من الدورات التدريبية التي حصلوا عليها

ن = ٢٠

م	الاستجابة	ك	%
أ	استفدت	٩	٤٥%
ب	لم استفد بعد	١١	٥٥%
مجموع			١٠٠%

أوضحت آراء عينة الدراسة أن عينة الدراسة غالبيتهم لم يستفيدوا من الدورات التدريبية التي حصلوا عليها بنسبة ٥٥% بينما كانت القلة منهم بنسبة ٤٥% استفادوا من تلك الدورات .

وهذا يؤكد عدم فاعلية الدورات التدريبية في تحقيق الهدف المنشودة منها وفي رفع كفاءة وتفعيل أداء الكوادر العاملة قمع الأطفال المعاقين .

## جدول رقم (٨)

يوضح اوجه الاستفادة من الدورات التدريبية للكوادر العاملة في مجال التقنية المساعدة لذوى الاحتياجات الخاصة

م	أوجه الاستفادة	ك	%
١	التعرف على الجهات التي يمكن الاستفادة منها لصالح الطفل المعاق.	٨	٨٨.٩
٢	معرفة القوانين والتشريعات الخاصة بالأطفال المعاقين	٧	٧٧.٨
٣	التعرف على سمات وخصائص تلك الفئة .	٧	٧٧.٨
٤	تدعيم علاقات الطفل مع الاسرة والمجتمع.	٤	٤٤.٥
٥	تهيئة الطفل ومساعدته على تخطي العقبات التي تواجهه	٨	٨٨.٩
٦	تطوير معارف وخبرات المهنية تجاه تلك الفئة.	٨	٨٨.٩
٧	اكتساب خبرات جديدة.	٨	٨٨.٩

أوضحت الدراسة أنهم استفادوا العديد من الخبرات الجديدة والمعارف المهنية الخاصة بالتعامل مع تلك الفئة وأيضاً تعرفوا على الجهات التي يمكن الاستفادة منها لصالح الطفل المعاق ومعرفتهم القوانين والتشريعات والقدرة علي تفعيل تلك التشريعات لصالح الطفل المعاق .

وأيضاً الاستفادة من معرفة السمات والخصائص المميزة لتلك الفئة والمرحلة العمرية التي يمرون بها وأيضاً تهيئة الطفل المعاق حتي يتمكن من تخطي العثرات والتكيف والدمج المجتمعي ، بالإضافة الي الاستفادة المعارف والخبرات الحديثة في مجال التقنية .

## جدول رقم (٩)

يوضح المعوقات التي حالت دون الاستفادة من الدورات التي حصل الكوادر العاملة في مجال التقنية المساعدة لذوى الاحتياجات الخاصة

م	المعوق	ك	%
١	توقيت الدورة غير مناسب	٩	٨١.٨
٢	المدة الزمنية للدورة غير كافية	٤	٣٦.٤
٣	الموضوعات غير مفيدة	٤	٣٦.٤
٤	التخطيط غير جيد	٣	٢٧.٣
٥	بعد المسافة عن مقر الدورة	١١	١٠٠%

جاءت المعوقات التي حالت دون الاستفادة ممن حصلوا على دورات تدريبية ان بعد المسافة من مقر الدورة ومنهم كان لا يسمح بالاستفادة الكاملة منها وقد يكون ذلك مرتبطة بالقدرة على المواظبة على الحضور الكامل للدورة والتوقيت غير مناسب وعدم الجدية.

أولاً: البعد الأول : المعارف المهنية اللازمة للكوادر العاملة  
فى مجال التقنية المساعدة لذوى الاحتياجات الخاصة :

جدول رقم (١٠)

يوضح المؤشر الأول المعارف بالمهنة اللازمة للعمل مع الطفل

م	العبرة	نعم	الى حدا	لا	مجموع الأوزان	القوة النسبية	الترتيب
١	الاطفال المعاقين لهم سمات الحب وضعها فى الحسابان عنا التعامل معهم	١٣	٦	١	٥٢	٨٦.٦٦	٣
٢	احرص عاى الأمام بالقوانين والتشريعات	١٤	٦	.	٥٤	٩٠	٢
٣	اعتمد على النظريات العلمية فى دراسة سلوك الطفل المعاق	٧	٦	٧	٤٠	٦٦.٦٦	٥
٤	ادرك ان هناك اهتماما علميا وكليا بالمعاقين	٤	٧	٩	٣٥	٥٨.٣٣	٦
٥	احرص على الالمام بكيفية تقدير احتياجات المعاقين من التقنية	١٥	٥	.	٥٥	٩١.٦٦	١
٦	ادرك اهمية الالمام بالموضوعات المرتبطة باستخدام التقنية المساعدة	١٢	٣	٥	٤٧	٧٨.٣٣	٤
	مجموع				٢٨٣		

باستخدام الجدول السابق الذى يوضح اراء عينة الدراسة من الكوادر العاملين حول معارفهم المهنية اللازمة للعمل مع الاطفال ذوى الاحتياجات الخاصة اوضحت لان حاجاتهم وفقا للقوة النسبية حول ذلك المؤشر بان لديهم المعارف اللازمة وفقا للترتيب العالى .

- جاءت العبرة رقم ( ٥ ) وأوضحت الحرص على الالمام بكيفية تقدير احتياجاتهم بالأطفال المعاقين فى الترتيب الاول وفقا للقوة النسبية (٩١.٦٦) فى حين ان حرصهم على معرفة القوانين والتشريعات الخاصة بتلك الفئة من الاطفال فى الترتيب الثانى بقوة نسبية (٩٠) بينما تاتى المرتبة التالية بقوة نسبية(٨٦.٦٦) فى انهم يجب الوضع فى اعتبارهم بان تلك الفئة من الأطفال لها سمات يجب وصفها فى الحسابان عند التعامل معهم وأيضا احتلت الترتيب الرابع وفقا للقوة النسبية( ٧٨.٣٣) بانهم يدركون أهمية الإلمام بالموضوعات المرتبطة باستخدام التقنية المساعدة.

- بينما كان اعتمادهم على النظريات العلمية فى دراسة سلوك الطفل المعاق فى الترتيب الخامس بقوة نسبية( ٦٦.٦٦) حيث انهم لا يؤكدون بالأهمية القصوى حول تفسيرهم سلوك الطفل المعاق وفقا للنظريات والعلوم السلوكية.  
وجاءت المرتبة الاخرى حول إدراكهم بان هناك اهتماما عالميا وكليا بالأطفال وفقا للقوة النسبية الى ( ٥٨.٣٣ ).

## جدول رقم (١١)

يوضح المؤشر بالنسبة للمعارف المهنية اللازمة مع أسرة الطفل المعاق:

م	العبرة	نعم	الى حد	لا	مجموع	القوة النسبية
١	هناك ضرورة للتعرف على البنية الوافدة منها الطفل المعاق	١٤	٦	-	٥٤	٩٠
٢	ادراك اهمية الالمام بالوضع الاقتصادي لاسرة الطفل المعاق	١٥	٣	٢	٥٣	٨٨.٣٣
٣	محاولة التعرف على طبيعة العلاقات الاسرية للاطفال	١٠	٦	٤	٤٦	٧٦.٦٦
٤	ادراك أثر الاسرة على دور فى تقبل الطفل لذاته.	٢٠	-	-	٦٠	١٠٠
٥	اهتم بمعرفة دور الاسرة في الحاق الطفل بالمركز.	١٩	١	-	٥٩	٩٨.٣٣
٦	اعرف بان دراسة البنية الاسرية تحتاج الى نظريات علمية	٥	١٠	٥	٤٠	٦٦.٦٦
	مجموع				٣١٢	

تبين من خلال العرض السابق للجدول ان آراء عينة الدراسة تظهر بقوة ضرورة الإلمام بالمعارف المهنية اللازمة للعمل مع أسرة المعاق وفقا لما جاء بدلالات إحصائية بقوة نسبية (٨٦.٦٦) وجاء ترتيب العبارات وفقا للقوة النسبية لكل عبارة على حدى كالتالى .

جاءت العبارة رقم (٤) دور الاسرة نحو تقبل الطفل لذاته بقوة نسبية (١٠٠) ان عينة الدراسة تؤكد بان للاسرة دورا بالغا نحو تقبل الطفل لذاته بينما كانت المرتبة التالية وفقا للقوة النسبية البالغة (٩٨.٣٣) حول أهمية الأسرة لأطفالها داخل مراكز الرعاية من حيث ان الترتيب الثالث كان لصالح ضرورة معرفة البنية الوافدة منها الوافد منها المعاق بقوة نسبية (٩٠) .

وجاءت القوة النسبية (٨٨.٣٣) مقابلة للمرتبة الرابعة فى انه ضرورة معرفة الوضع الاقتصادي لاسرة المعاق ويأتي من المرتبة الخامسة لدى ضرورة معرفة طبيعة العلاقات الاسرية لاسرة المعاق عند العمل معهم بقوة نسبية (٧٦.٦٦)

وجاءت المرتبة الاخيرة لدى الالمام بان دراسة بيئة الطفل المعاق تحتاج الى نظريات علمية بقوة نسبية (٦٦.٦٦).

## جدول رقم (١٢)

يوضح المؤشر الثالث بالنسبة للمعارف المهنية اللازمة للعمل مع فريق العمل

م	العبارة	نعم	الى حدا	لا	مجموع الاوزان	القوة النسبية
١	اراك ان العمل مع الطفل المعاق يحتاج الى التعاون مع فريق العمل.	١٤	٢	٤	٥٠	٨٣.٣٣
٢	ادراك ان هناك صعوبات تواجه فريق العمل	١٧	٢	-	٥٥	٩١.٦٦
٣	اعرف ان العمل الفريقي لسهل تقديم الخدمات للمعاقين	٢٠	-	-	٦٠	١٠٠
٤	ادرك ان العمل الفريقي يسهم فى تنشيط برامج المعاقين	٢٠	-	-	٦٠	١٠
٥	ادراك ان العمل الفريقي يحتاج الى قاعدة معرفية متنوعة	١٣	٤	٤	٥١	٨٥
٦	التعاون مع فريق العمل يظهر الدور المهني للكوادر العاملة	٢٠	-	-	٦٠	١٠٠
	مجموع				٣٣٦	

باستخدام الجدول السابقة أوضحت الدلالات الإحصائية وفقا للقوة النسبية ان عينة الدراسة تؤكد بقوة ان العمل الفريقي ضرورة ولازم مع التعامل مع تلك الفئة وفقا لما أظهرته القوة النسبية (٩٣.٣٣) وجاءت ترتيب العبارات كالتالى :

جاءت آراء عينة الدراسة حول معرفتهم بان العمل الفريقي من ضمن متطلبات تطوير وتحسين الأداء المهني للكوادر العاملة في مجال التقنية المساعدة لذوى الاحتياجات الخاصة.

وذلك وفقا لما أظهرته القوة النسبية (١٠٠) حول ذلك .فى حين ان المرتبة الثانية جاءت بقوة نسبية ٩١.٦٦ بان هناك صعوبات تواجه فريق العمل عند التعامل مع تلك الفئة .

وجاءت المرتبة الثالثة بقوة نسبية ٨٥ بان العمل الفريقي يحتاج الى قاعدة علمية متنوعة وجاءت المرتبة الأخيرة . بأنهم يدركون العمل مع الطفل المعاق يحتاج التعاون مع فريق عمل بقوة نسبية ٨٣.٣٣.

ثانيا البعد الثانى : القيم المهنية اللازمة لاداء الكوادر العاملة  
فى مجال التقنية المساعدة لذوى الاحتياجات الخاصة.

جدول رقم (١٣)

يوضح المؤشر الرابع القيم المهنية اللازمة للعمل مع الطفل المعاق ذاته.  
ن = ٢٠

م	العبارة	نعم	الى حدما	لا	مجموع الأوزان	القوة النسبية
١	احترام كرامة و أدبيات و حقوق الطفل المعاق	٢٠	-	-	٦٠	١٠٠
٢	احترام سرية المعلومات الخاصة بالاطفال المعاقين	١٣	٧	-	٥٣	٨٨.٣٣
٣	بذل اقصى جهد ممكن لتقديم افضل خدمة للأطفال المعاقين	٦	٦	٨	٣٨	٦٣.٣٣
٤	لا اسخر من سلوكيات المعاقين الموجودين بالمركز	١٨	٢	-	٥٨	٩٦.٦٦
٥	احترام كرامة الطفل وشعوره بقيمته	٢٠	-	-	٦٠	١٠٠
٦	احرص على الموضوعية فى التعامل مع المعاقين بالمركز	٢٠	-	-	٦٠	١٠٠
	مجموع				٣٢٩	

القوة النسبية ٣١.٢٩١

باستقرار الجدول السابق أوضحت أراء عينة الدراسة وفقا للدلالات الإحصائية النسبية للمؤشر بان هناك قيم لازمة للعمل مع الطفل المعاق ذاته وذلك وفقا لترتيب العبارات كالتالى ،جاءت المرتبة الاولى بقوة نسبية ( ١٠٠ ) حول ان احترام كرامة الطفل المعاق مع طريقة الحالية والتعامل معه بموضوعية و إحساسه بقيمته وأدميته من الضروريات الهامة والإنسانية :

المرتبة الثالثة بقوة نسبية ( ٩٦.٦٦ ) حول ضرورة عدم السخرية من سلوكيات الأطفال المعاقين وجاءت المرتبة الثالثة بقوة نسبية ( ٨٨.٣٣ ) حول طريقة كتمان أسرار الأطفال وجاءت المرتبة الأخيرة بأنهم لابد من بذل قصار جهودهم لتقديم أفضل خدمة للأطفال بقوة نسبية ( ٦٣.٣٣ ) .

وهذا يؤكد أهمية تدعيم القيم المرتبطة بالطفل المعاق ذاته لدي الكوادر المهنية العاملة في مجال استخدام التقنية المساعدة لذوى الاحتياجات الخاصة وتحقيق الهدف المرجو من البرامج والأنشطة التي تقدم لرعايتهم وتأهيلهم .

## جدول رقم (١٤)

يوضح المؤشر الخامس القيم المهنية المرتبطة بالعمل مع أسرة الطفل المعاق

ن=٢٠

م	العبارة	نعم	لا	مجموع الاوزان	القوة النسبية	م
١	احترام البيئة الاسرية الوافد منها الطفل المعاق.	١٧	٣	٥٧	٩٥	٢م
٢	احترام البعد الثقافى لاسرة الطفل المعاق	٢	٤	٢٨	٤٦.٦٦	٥
٣	التاكيد على تكوين علاقة مهنية طبيعية مع اسرة الطفل المعاق	١٧	٣	٥٧	٩٥	٢م
٤	تقدير الظروف الاقتصادية التى تمر بها اسرة الطفل المعاق	١٤	٢	٥٠	٨٣.٣٣	٣
٥	الحرص على تقبل الاسرة الوافد منها الطفل المعاق	٧	٣	٣٧	٦١.٦٦	٤
٦	ادراك اهمية دور الاسرة فى تأهيل الطفل المعاق ودورهم فى المجتمع	٢٠	-	٦٠	١٠٠	١
	المجموع			٢٨٩		

اتضح من خلال الجدول السابق للدول وفقا للقوة النسبية (٨٠.٣٢) للمؤشر الخامس بان  
ضرورة العمل مع أسرة الطفل المعاق وفقا للقيم وحسب الترتيب التالى:

جاءت قيمة إدراك أهمية دور الأسرة فى تأهيل الطفل المعاق ودورهم فى المجتمع فى  
المرتبة الأولى تقدر بنسبة (١٠٠) فى حين أنحاء احترام بيئة الطفل الوافد منها وتكوين علاقة  
مهنية مع أسرته فى الترتيب الثانى لقوة نسبية ٩٥ بينما كانت تقدير الظروف الاقتصادية التى تمر  
بها أسرة الطفل المعاق من القيم اللازمة للعمل مع تلك الفئة بقوة نسبية (٨٣.٣٣)

بينما قيمة حرصهم على تقبل الاسرة الوافد منها الطفل المعاق ضرورة لازمة  
بقوة نسبية (٦١.٦٦).

وهذا يشير الى ضرورة تدعيم قيم التعامل مع اسرة الطفل المعاق لدى الكوادر المهنية  
العاملة في مجال استخدام التقنية المساعدة لذوي الاحتياجات الخاصة حتي يمكن تحقيق الاستثمار  
الأمثل من برامج تنمية القدرات والرعاية الشاملة المقدمة لهم .

## جدول رقم (١٥)

يوضح المؤشر السادس القيم المهنية اللازمة للعمل مع فريق العمل

م	العبارة	نعم	الى حدما	لا	مجموع الاوزان	القوة النسبية
١	احترام قدرات فريق العمل بالمركز	١٢	٧	١	٥١	٨٥
٢	الحاجة الى التعاون مع فريق العمل بالمركز	١١	٨	١	٥٠	٨٣.٣٣
٣	ادراك اهمية المشاركة مع فريق العمل ..الخدمة المقدمة	١٦	٢	٢	٥٤	٩٠
٤	الايمان بضرورة استثمار قدرات فريق العمل	١٣	٢	٥	٤٨	٨٠
٥	الاهتمام بالاستفادة من خبرات فريق العمل لصالح الاطفال	١٣	٢	٥	٤٨	٨٠
٦	سرعة تبادل وجهات النظر مع فريق العمل	١٣	٢	٥	٤٨	٨٠
<b>مجموع</b>					٢٩٩	

القوة النسبية = (٨٣.٠٥)

باستمرار الجدول السابق تبين ان عينة الدراسة توضح ان ضرورة الاهتمام بالقيم المهنية اللازمة للعمل مع الفريق وذلك وفقا للقوة النسبية (٨٣.٠٥) وهذا وفقا لترتيب القيم كالتالى:

جاءت قيمة أهمية المشاركة والتعاون مع فريق العمل لوضع خطة لتجويد الخدمة بقوة نسبية (٩٠) فى الترتيب الاول بينما كانت المرتبة الثانية بقوة نسبية (٨٥) فى احترام قدرات فريق العمل وكما انه حاجة فريق العمل الى التعاون عن بعضهم البعض ضرورة لازمة فجاء فى الترتيب الثالث فى ادارتهم بقوة نسبية (٨٣.٣٣)

بينما جاءت المرتبة الاخيرة حول ضرورة استثمار قدرات فريق العمل وتبادل وجهات النظر والاستفادة من خبرات بعضهم البعض بقوة نسبية (٨٠).

وهذا يشير الى اهمية تدعيم القيم اللازمة للعمل مع فريق العمل داخل مركز المعلومات والحاسب الالى بجمعية التأهيل الاجتماعى لذوي الاحتياجات الخاصة وذلك لرفع كفاءة الاداء وبناء القدرات " المؤسسة - البشرية " لدى الكوادر العاملة فى مجال المعاقين وتفعيل الاداء فى القدرة علي الاستفادة من استخدام التقنية المساعدة فى رعاية وتأهيل ودمج المعاقين اجتماعياً كقوة بشرية منتجة اكثر منها متلقية للخدمات .

ثالثاً : البعد الثالث : المهارات المهنية اللازمة لأداء الكوادر العامة في مجال التقنية المساعدة لذوي الاحتياجات الخاصة.

الدلالات الاحصائية						المهارات						الدلالات الاحصائية						المهارات						
الترتيب	القوة النسبية	مجموع الا	لا	الى حد ما	نعم	الترتيب ب	القوة النسبية	مجموع الا	لا	الى حد ما	نعم	الترتيب ب	القوة النسبية	مجموع الا	لا	الى حد ما	نعم	الترتيب ب	القوة النسبية	مجموع الا	لا	الى حد ما	نعم	
						<b>(د) مهارات التخطيط</b>												<b>(أ) مهارة حل المشكلات</b>						
٤	٦٦.٦٦	٤٠	٧	٦	٧	٣	٨٥	٥١	٣	٣	١٤	٣	٨٥	٥١	٣	٣	١٤	٣	٨٥	٥١	٣	٣	١٤	١- التعرف على مشكلات الاطفال المعاقين أول بأول
٣	٨٠	٤٨	٥	٢	١٣	٢	٩٠	٥٤	٢	٢	١٦	٢	٩٠	٥٤	٢	٢	١٦	٢	٩٠	٥٤	٢	٢	١٦	٢- الحرص على تحديد المشكلات المرتبطة بالإمكانات
٢	٨٥	٥١	٢	٥	١٣	١	٩١.٦٦	٥٥	٢	١	١٧	١	٩١.٦٦	٥٥	٢	١	١٧	١	٩١.٦٦	٥٥	٢	١	١٧	٣- أهمية التركيز على الاعلام فى طرح الحلول
١	٩٥	٥٧	-	٣	١٧	٤	٨٠	٤٨	٥	٢	١٣	٤	٨٠	٤٨	٥	٢	١٣	٤	٨٠	٤٨	٥	٢	١٣	٤- الاستفادة من خبرات فريق العمل للتصدى للمشكلات الخاصة للأطفال المعاقين
٥		١٩٦				٤		٢٠٨				٤		٢٠٨				٤		٢٠٨				القوة النسبية (٨٦.٦٦)
						<b>(هـ) مهارة إدارة الوقت</b>												<b>(ب) مهارة الاتصال</b>						
٢	٩١.٦٦	٥٥	٢	١	١٧	٣	٨٠	٤٨	٥	٢	١٣	٣	٨٠	٤٨	٥	٢	١٣	٣	٨٠	٤٨	٥	٢	١٣	١- الحرص على الاتصال بالمجتمع المحلى للاستفادة من الموارد المجتمعية فى تعظيم التقنية
١	٩٨.٣٣	٥٩	-	١	١٩	٢	٨١.٦٦	٤٩	٥	١	١٤	٢	٨١.٦٦	٤٩	٥	١	١٤	٢	٨١.٦٦	٤٩	٥	١	١٤	٢- الاتصال بالمؤسسات المماثلة للاستفادة من خدماتها
٤	٨٨.٣٣	٥٣	-	٧	١٣	١	٨٦.٦٦	٥٢	١	٦	١٣	١	٨٦.٦٦	٥٢	١	٦	١٣	١	٨٦.٦٦	٥٢	١	٦	١٣	٣- الاتصال مع الجهات الشريكة لدعم دور المركز
٣	٩٠	٥٤	-	٦	١٤	٤	٧٨.٣٣	٤٧	٥	٣	١٢	٤	٧٨.٣٣	٤٧	٥	٣	١٢	٤	٧٨.٣٣	٤٧	٥	٣	١٢	٤- الاتصال بجميع الجهات العليا لتفعيل أداء الكوادر
١	-	٢٢١	-	-	-	٥	-	١٩٦	-	-	-	٥	-	١٩٦	-	-	-	٥	-	١٩٦	-	-	-	القوة النسبية (٨١.٦٦)
						<b>(هـ) مهارة التقييم</b>												<b>(ج) مهارة التنسيق</b>						
١	٩٠	٥٤	٢	٢	١٦	١	٩٣.٣٣	٥٦	١	٢	١٧	١	٩٣.٣٣	٥٦	١	٢	١٧	١	٩٣.٣٣	٥٦	١	٢	١٧	١- الاهتمام بالتنسيق بين خدمات المركز وفروعه
٤	٧٨.٣٣	٤٧	٦	١	١٣	٤	٧٨.٣٣	٤٧	٦	١	١٣	٤	٧٨.٣٣	٤٧	٦	١	١٣	٤	٧٨.٣٣	٤٧	٦	١	١٣	٢- الحرص على التنسيق مع فريق العمل
٢	٨٣.٣٣	٥٠	٤	٢	١٤	٣	٨٨.٣٣	٥٣	-	٧	١٣	٣	٨٨.٣٣	٥٣	-	٧	١٣	٣	٨٨.٣٣	٥٣	-	٧	١٣	٣- التأكيد على التنسيق فى تقديم البرامج والخدمات
٣	٨١.٦٦	٤٩	٤	٣	١٣	٢	٩٠	٥٤	-	٦	١٤	٢	٩٠	٥٤	-	٦	١٤	٢	٩٠	٥٤	-	٦	١٤	٤- الحرص على التنسيق بين الدورات التدريبية للكوادر
٤	-	٢٠٠	-	-	-	٢	-	٢١٠	-	-	-	٢	-	٢١٠	-	-	-	٢	-	٢١٠	-	-	-	القوة النسبية (٨٧.٥)

باستعراض الجدول السابق والذي يوضح المهارات المهنية اللازمة لاداء الكوادر العاملين لمساعدة الاطفال ذوى الاحتياجات الخاصة فى ضوء التقنيات والذي يوضح ان اراء عينة الدراسة فى ضوء القوة النسبية البالغة لكل مهارة باولوية المرتبة الاولى لمهارة ادارة الوقت بقوة نسبية (٩٢.٠٨) عن طريق ترتيب الموضوعات حسب اهميتها واعداد جدول اعمال حول المراد تحقيقه والحرص على تنفيذ الاعمال فى الوقت المحدد لها مع تحديد وقت العمل نشاط لازم التنفيذ. وجاءت المرتبة الثانية بقوة نسبية (٨٧.٥) لمهارة التنسيق بين خدمات المركز وفروعه.

وجاءت المرتبة الثالثة بقوة نسبية (٨٦.٦٦) حول مضمون المهارة فى حل المشكلات وذلك بضرورة طرح حلول لها وتحديد المشكلات المرتبطة بالموارد والامكانيات والتعرف عليها اولا باول والاستفادة من خبرات فريق العمل عند التصدى للمشكلات .

وجاءت المرتبة الرابعة بقوة نسبية (٨٣.٣٣) المهارة التقييم حيث الاستعانة بالاحصائيات ومعرفة راي فريق العمل عن مدى نجاح تنفيذ الخطة والتعرف على نقاط الضعف والقوة للبرنامج .

وجاءت مهارة التخطيط وال.... بقوة نسبية (٨١.٦٦) فى المرتبة الاخيرة حسب راي عينة الدراسة انها عن طريق تحديد الخطوات والاتصال بالهيئات الشريكة ضرورة لازمة لرفع كفاءة الاداء للكوادر العاملة .

باستعراض الجدول السابق والذي يوضح المهارات المهنية اللازمة لاداء الكوادر العاملين لمساعدة الاطفال ذوى الاحتياجات الخاصة فى ضوء التقنيات والذي يوضح ان اراء عينة الدراسة فى ضوء القوة النسبية البالغة لكل مهارة باولوية المرتبة الاولى لمهارة ادارة الوقت بقوة نسبية (٩٢.٠٨) عن طريق ترتيب الموضوعات حسب اهميتها واعداد جدول اعمال حول المراد تحقيقه والحرص على تنفيذ الاعمال فى الوقت المحدد لها مع تحديد وقت العمل نشاط لازم التنفيذ.

وجاءت المرتبة الثانية بقوة نسبية (٨٧.٥) لمهارة التنسيق بين خدمات المركز وفروعه. وجاءت المرتبة الثالثة بقوة نسبية (٨٦.٦٦) حول مضمون المهارة فى حل المشكلات وذلك بضرورة طرح حلول لها وتحديد المشكلات المرتبطة بالموارد والامكانيات والتعرف عليها اولا باول والاستفادة من خبرات فريق العمل عند التصدى للمشكلات .

وجاءت المرتبة الرابعة بقوة نسبية (٨٣.٣٣) المهارة التقييم حيث الاستعانة بالاحصائيات ومعرفة راي فريق العمل عن مدى نجاح تنفيذ الخطة والتعرف على نقاط الضعف والقوة للبرنامج .

وجاءت مهارة التخطيط بقوة نسبية (٨١.٦٦) فى المرتبة الاخيرة حسب راي عينة الدراسة انها عن طريق تحديد الخطوات والاتصال بالهيئات الشريكة ضرورة لازمة لرفع كفاءة الأداء للكوادر العاملة .

## المبحث الرابع : النتائج العامة للدراسة

### أولاً: أسفرت الدراسة الحالية عن النتائج التالية

- ١- (أ) نتائج خاصة بمدي توفر الكوادر العاملة في مجال التقنية المساعدة لذوي الاحتياجات الخاصة وحصولهم علي دورات تدريبية
- ١- أوضحت الدراسة أنه يوجد قصور واضح في إعداد الكوادر العاملة بمركز المعلومات والحاسب الآلي بجمعية التأهيل الشامل حيث يتطلب العمل مع المعاقين من الكوادر الفنية والمتخصصة وذوي الخبر المهارة
- ٢- أشارت الدراسة بأنه علي الرغم من قلة الكوادر العاملة في مركز المعلومات والحاسب الآلي بمراكز رعاية وتأهيل المعاقين بأسوان إلا أن هذا العدد لا يعمل منه كل الوقت سوي (٩) كوادر فقط أي بنسبة (٤٥%) ويعمل الباقي بعض الوقت مما يعد معوقاً أساسياً أمام أداء العمل
- ٣- أوضحت الدراسة أن نسبة من حصلوا علي دورات تدريبية من عينة الدراسة (٤٠%) ونسبة (٦٠%) لم يحضروا دورات تدريبية ويعني هذا انه قد يكون القصور الواضح في الأداء المهني للكوادر العاملة نتيجة عدم التزامهم واهتمامهم حضور الدورات التدريبية
- ٤- كما أوضحت الدراسة ان نسبة (٣٤%) من عينة الدراسة من الكوادر العاملة الذين حضروا دورات تدريبية لم يستفيدوا من هذه الدورات ، وارجعوا معوقات الاستفادة الي عدة عوامل منها ان الموضوعات التدريب بعيدة عن طبيعة العمل بجمعيات رعاية وتأهيل المعاقين وتكرار الموضوعات التدريبية والتقليدية في الأساليب التدريبية ، ووقت الدورة غير كافي وتوقيتها غير مناسب ، وقلة الحوافز المشجعة للكوادر العاملة الذين يلتزمون بحضور الدورات التدريبية
- (ب) نتائج خاصة بطبيعة المعارف المهنية اللازمة لتحسين الأداء المهني للكوادر العاملة في مجال التقنية المساعدة لذوي الاحتياجات الخاصة

### حيث أكدت الكوادر العاملة علي ضرورة توافر المعارف التالية :-

- ١- القوانين والتشريعات المعنية بحقوق الأطفال المعاقين
- ٢- الإلمام بالنظريات العلمية المرتبطة بدراسة سلوك المعاقين
- ٣- المعارف المتعلقة بكيفية تقدير الاحتياجات المرتبطة بالتقنية الحديثة
- ٤- الإلمام الأكثر عمقا بخصائص وسمات الأطفال المعاقين
- ٥- دراسة البيئة الاجتماعية للطفل المعاق
- ٦- الإلمام بالوضع الاقتصادي لأسر الأطفال المعاقين
- ٧- التأكيد علي فهم طبيعة النظريات العلمية لدراسة البيئة الأسرية
- ٨- الإلمام بالمنظمات العالمية المانحة والمعنية بالأطفال المعاقين
- ٩- أهمية الاستفادة من تجارب وخبرات المؤسسات المماثلة والشريكة العربية والأجنبية
- ١٠- الإلمام بالقوانين المنظمة للعمل التطوعي بالجمعيات والمنظمات غير الحكومية

( ج ) نتائج خاصة بطبيعة القيم المهنية اللازمة لتحسين الأداء المهني للكوادر العاملة من التقنية المساعدة لذوي الاحتياجات الخاصة

حيث أكدت الكوادر العاملة على ضرورة تدعيم القيم المهنية التالية :-

- ١ . قيمة احترام الكوادر العاملة وتقدير ظروفه الإنسانية
- ٢ . الالتزام بسرية المعلومات الخاصة بالأطفال المعاقين
- ٣ . احترام كرامة الطفل المعاق وشعوره بقيمته
- ٤ . عدم السخرية من سلوكيات وأوضاع الأطفال المعاقين
- ٥ . استثمار وتوظيف قدرات الأطفال المعاقين لصالحهم
- ٦ . الإيمان بقدرات وإمكانات الأطفال المعاقين
- ٧ . التعاون واحترام فريق العمل والزملاء من اجل استثمار التقنية المساعدة
- ٨ . الإيمان بدور الأسرة في تأهيل الطفل ودمجه في المجتمع
- ٩ . الإيمان بأهمية تكوين علاقة مهنية مع اسر الأطفال المعاقين
- ١٠ - الاهتمام بالمشورة المهنية واحترام وجهات النظر مع فريق العمل
- ١١ - الإيمان بأهمية الاستفادة من الموارد وإمكانات المؤسسات الموجودة في المجتمع المحلي .

(د) نتائج خاصة بطبيعة المهارات المهنية اللازمة لتحسين الأداء للكوادر العاملة في التقنية المساعدة لذوي الاحتياجات الخاصة

حيث أكدت الكوادر العاملة ضرورة توافر المهارات المهنية التالية :-

- المهارات المعلوماتية
- مهارة حل المشكلة
- مهارة الاتصال
- مهارة التنسيق
- مهارة الحاسب الآلي
- مهارة إدارة الوقت

توصيات ومقترحات الدراسة في مجال المعاقين

- ١- إعادة النظر في كيفية تكوين فريق العمل بجمعيات و مراكز رعاية و تأهيل الأطفال المعاقين و تعيين كوادر عاملة دائمين
- ٢- ضمان حصول الكوادر العاملة على الحوافز المشجعة من قبل الهيئات الإشرافية لتشجيعهم على العمل .
- ٣- ضرورة عقد الدورات التدريبية للكوادر العامة قبل و أثناء العمل و إلزامهم بحضور هذه الدورات و عقد الاختبارات اللازمة عند إنتهاء هذه الدورات للتأكد من الجدية .
- ٤- إعادة النظر في محتوى الدورات التدريبية بما يتضمن التركيز على النواحي الفنية وعلى استخدام النظريات و الأساليب الحديث للتقنية المساعدة لذوي الاحتياجات الخاصة .
- ٥- ضرورة احتواء هذه الدورات على المهارات و الخبرات اللازمة لتحسين الأداء المهني للكوادر العاملة بجمعيات و مراكز رعاية و تأهيل المعاقين .
- ٦- ضرورة ان يكون هناك نوع من التعاون الايجابي و الجاد و المثمر بين فريق العمل بالجمعية و فهم كل عضو من أعضاء الفريق بما يقوم به الآخر.
- ٧- ضرورة ان تكون هناك علاقة وطيدة بين مؤسسات الإعداد لهؤلاء الكوادر (الكليات الجامعية و المعاهد العليا و بين مؤسسات الممارسة )

## قائمة المراجع

- ١- جمال شحاته حبيب: العلاقة بين تطبيق برنامج تدريبي للأخصائيين الاجتماعيين وتنمية ادائهم المهني، دراسة تجريبية على الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال الدفاع الاجتماعي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، العدد الثاني، ابريل ١٩٩٧، ص ١٤٩.
- ٢- ناصر عويس عبد التواب: الاحتياجات اللازمة لتنمية مهارات الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمجال رعاية الشباب، المؤتمر العلمي الخامس عشر، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، المجلد الثالث، ٢٠٠٠، ص ٣٦١.
- ٣- الجهاز المركزي للتعبئة و الإحصاء، الكتاب السنوي للإحصاء، تقديرات عام ٢٠٠٠، ج. م. ع .
- 4-Charron prochwnik: social support and health out comes in children organization, unpublished, dissertation, the university, of Michigan, 2004, p14.**
- ٥- يوسف محمد عبد الحميد: العلاقة بين استخدام برنامج تدريبي وتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدن الجامعية، بحث منشور في المؤتمر العلمي السادس عشر، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ٤٥٦.
- ٦- نبيل إبراهيم احمد: قياس الأداء الاجتماعي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع الجماعات المدرسية، بحث منشور في مجلة الخدمة الاجتماعية العدد (٣٤) الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، القاهرة، ١٩٩٢
- ٧- عبد الهادي الجوهري : أسس علم الاجتماع ، المكتبة الجامعية ، الإسكندرية ، ط ١٠ ، ٢٠٠٢ ، ص ٨
- ٨- مدحت أبو النصر : الإعاقة الجسمية [ المفهوم والأنواع والبرامج الرعاية ] مجموعة النيل الدولية ، القاهرة ، ٢٠٠٥ ، ص ١٣
- ٩- عادل قوره وآخرون: واقع المعوقين في مصر، القاهرة، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، ١٩٩٩، ص ص أ-ج.
- ١٠- جابر عوض سيد ، أبو الحسن عبد الموجود : الفئات الخاصة من متطور الخدمة الاجتماعية ورؤية مجتمعية ، ٢٠٠٤ ، - المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية - ص ٧.
- ١١- محمد سيد فهمي : الفئات الخاصة من منظور الخدمة الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، ٢٠٠١ ، ص ٢٠
- ١٢- السيد عبد الحميد، محمود جمعة: الخدمة الاجتماعية وذوى الاحتياجات الخاصة [ المواجهة والتحدى ] المكتب الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠١ ص ٥
- 13-Delaney kara: the effects of amplification of vowel transitions consonant perception in hearing-impaired listeners, phd, james Madison university, 2005.**
- 14- Fassler Margaret: transition to administration; a comparative study of social worker and psychologists, phd, Tennessee university, 2006.**
- 15- Mccandless boyed: working with deaf children, phd, gallaudet university, 2006.**

- ١٦- مدحت أبو النصر التأهيل ورعاية متحدى الإعاقة [ علاقة المعاق بالأسرة والمجتمع من منظور الوقاية والعلاج ] إيتراك للطباعة والنشر ، القاهرة ، ٢٠٠٤ ، ص ص ١٧١ ، ١٧٢
- ١٧- محمد الحيدر: مجلة الرياض، العدد ١٣٤٢٨، ٣٠ مارس ٢٠٠٥.
- ١٨- عبد الباسط محمد حسن: أصول البحث الاجتماعي، ط١٩٨٥، ٩، ص ١٧٥.
- ١٩- بشير صالح الرشيدى: مناهج البحث التربوى، رؤية تطبيقية مبسطة، الطبعة الثانية، دار الكتنا بالحديث، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٣٩.
- ٢٠- عبد الباسط محمد حسن: أصول البحث الاجتماعي: مرجع سبق ذكره، ص ١٧٥.
- ٢١- عبد العزيز عبد الله مختار: طرق البحث فى الخدمة الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٥، ص ٨٣.
- ٢٢- مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، ط٢، دار المعارف المصرية، القاهرة، ١٩٧٣، ص ٢٢٣.
- ٢٣- منير العليكى: قاموس المورد، دار العلم للملايين، بيروت، ١٩٨٧، ص ٤٣٥.
- ٢٤- إبراهيم عبد الهادى: أثناء الخدمة وعلاقته بالأداء المهنى لممارسة تنظيم المجتمع فى المجال المدرسى، بحث منشور فى مجلة الإنسانيات، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية، العدد الثانى، ٢٠٠١، ص ٣٠٠.
- ٢٥- احمد زكى: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ١٩٧٧، ص ٣٦٠.
- ٢٦- فاطمه عبد الله إسماعيل: دور البرامج التدريبية فى رفع مستوى الأداء المهنى للأخصائية الاجتماعية بالحلقة الاولى من التعليم الاساسى، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، فرع الفيوم، ص ٥٤.
- ٢٧- إبراهيم عبد الهادى: التدريب أثناء الخدمة و علاقته بالأداء المهنى لممارسة تنظيم المجتمع فى المجال المدرسى، بحث منشور فى مجلة الإنسانيات، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية، العدد الثامن، ٢٠٠١، ص ٣٠٠.
- ٢٨- أحمد زكى بدوى: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ١٩٧٧، ص ٣٦٠.
- ٢٩- فاطمة عبد الله إسماعيل: دور البرامج التدريبية فى رفع مستوى الأداء المهنى للأخصائيين الاجتماعيين، جامعة القاهرة، فرع الفيوم، ١٩٩٥، ص ٥٤.