

**بناء قدرات الأخصائيين الإجتماعيين العاملين
ببرنامج تكافل وكرامة**

**Building the capacities of social workers working in
the Solidarity and Dignity Program**

إعداد

سناء محمد حسن عمار فارس

باحثة دكتوراة بقسم تنظيم المجتمع
كلية الخدمة الإجتماعية جامعة أسيوط

بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين العاملين ببرنامج تكافل وكرامة

الباحثة

سناء محمد حسن عمار فارس

باحثة دكتوراة بقسم تنظيم المجتمع

كلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط

ملخص الورقة البحثية

مصطلح بناء القدرات من المصطلحات الحديثة وظهر نتيجة لحاجة المنظمات لتطوير أدائها وتنمية قدراتها سواء البشرية أو المادية أو التنظيمية وغيره، وفي ضوء ذلك ظهرت الحاجة لبناء قدرات العاملين بالمنظمات والتركيز على العنصر البشري، وبرنامج تكافل وكرامة آادي البرامج الموجهة للفئات الأولى بالرعاية كآلية للحماية الاجتماعية، ويتحمل مسؤولية تنفيذ البرنامج الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالإدارات والوحدات الاجتماعية علي مستوى محافظة أسيوط لذلك تتطرق تلك الدراسة بشكل نظري تحليلي في ضوء طريقة تنظيم المجتمع لبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين العاملين ببرنامج تكافل وكرامة، فيمثل بناء القدرات عملية تنمية وتطوير المعارف والمهارات والإتجاهات لدي الأخصائيين الاجتماعيين والجماعات المسؤولة عن تخطيط وتنفيذ ومتابعة الخطط التنموية بالمنظمة وتعمل علي أستثمار إمكانيات وطاقت الأخصائيين الاجتماعيين الأستثمار الأمثل، وتعرض الباحثة للدراسة في إطار عرض مدخل لعملية بناء القدرات، والدراسات التي تناولت عملية بناء القدرات، ثم بناء القدرات للأخصائيين الاجتماعيين العاملين ببرنامج تكافل وكرامة، ثم عرض لمعوقات عملية بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين العاملين ببرنامج تكافل وكرامة وآليات تفعيلها، وطريقة تنظيم المجتمع تستخدم عملية بناء القدرات سواء للمنظمات أو الأفراد لرفع مستوي قدراتهم وتحقيق الأهداف المرجوة للمنظمة، وبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين يساعدهم في الدفاع عن حقوق الفئات المستهدفة وتمكينهم. فأخيراً تعرض الباحثة لإسهامات طريقة تنظيم المجتمع في عملية بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين.

الكلمات المفتاحية: بناء القدرات - برنامج تكافل وكرامة - تنظيم المجتمع.

Abstract

The term capacity–building is a modern term and emerged as a result of the need for organizations to develop their performance and development capabilities, whether human, physical, organizational and other, and in this light the need to build the capacity of employees of organizations and focus on the human element, and the program of solidarity and dignity, one of the programs directed to the first categories of care as a mechanism for social protection Responsibility for the implementation of the program Social workers working in departments and social units at the level of the province of Assiut, therefore, this study deals with theoretical analysis in the light of the way the organization of the community to build the capacity of social workers working Capacity building represents the process of developing the knowledge, skills and attitudes of social workers and the groups responsible for planning, implementing and following up the development plans of the organization, and exploiting the potentials and capacities of social workers to make the best investment. The researcher presents the study within the framework of introducing the capacity building process and the studies that dealt with the process. Capacity building, then capacity building for social workers working in the solidarity and dignity program, then presenting the obstacles to the process of building the capacity of social workers working in the solidarity and dignity Community organization uses capacity–building, whether organizations or individuals to raise the level of their abilities and achieve the desired objectives of the organization, and building the capacity of social workers to help them to defend the rights of the target groups and empower them. Finally, the researcher presents the contributions of the method of organizing society in the process of building the capacity of social workers.

Keywords: capacity–building – Solidarity and Dignity Program – community organizing

أولاً: مدخل لعملية بناء القدرات:-

أ. ماهية بناء القدرات:-

نشأ مصطلح بناء القدرات في معجم التنمية الدولية خلال التسعينات، اليوم "بناء القدرات" يتم تضمينها في معظم برامج المنظمات الدولية، حيث أدي الأستخدام الواسع للمصطلح إلي جدل حول معناها الحقيقي، وأدي ذلك للحاجة إلي تحديد بناء القدرات في سياق كل منظمة، فهو نهج مُنظم ومتكامل لتطوير وتحسين القدرات والكفاءات الحكومية والتنظيمية والفردية اللازمة لتحقيق برامج وأهداف تنموية تسعى إليها أي منظمة.

(Shahid Mallick,2003,p4,6)

لقد كان برنامج الأمم المتحدة الإنمائي(UNDP) واحداً من الرواد في تطوير مفهوم بناء القدرات حيث كان برنامج يشمل تقديم توجيهات لموظفيه والحكومات المختلفة بضرورة التركيز علي ما اعتبره "بناء للمؤسسات" وفي عام ١٩٩١، تطور المصطلح ليصبح "بناء القدرات" وينظر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلي عملية بناء القدرات علي أنها عملية لتطوير المنظمات علي المدى الطويل كما أنها تتصف بالاستمرارية، هذا بالإضافة إلي أنه يمكن أن تشمل الوزارات والسلطات المحلية والمنظمات غير الحكومية والمهنيين وأفراد المجتمع والأكاديميين، وتشمل القدرات العلمية والتكنولوجية والتنظيمية والمؤسسية وقدرات الموارد، والهدف من عملية بناء القدرات هو معالجة المشكلات القائمة وتنمية المنظمة، في حين النظر في إمكانية وحدود وإحتياجات الناس في دولة ما، ويوضح برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن بناء القدرات يحدث علي المستوي الفردي، والمستوي المؤسسي وعلي مستوي المجتمع.

وعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بناء القدرات بأنه: العمليات التي من خلالها يستطيع الأفراد

والمنظمات والمجتمعات أن تطور مقدراتها بشكل فردي أو جماعي من أجل أن تؤدي الوظائف وتحل المشكلات وتضع الأهداف وتنجزها.

(Committee of Experts on Public)

(Administration,2006,p7,8)

كما يعد مفهوم بناء القدرات هو السياق أو الإطار الذي يتم فيه التقييم وهو أحد مكونات التعريفات التي تم طرحها للتقييم بل أن موسوعة التقييم تتحدث عنه باعتباره محورياً (وتعرفه بأسم بناء قدرات التقييم building Capacity Evaluation) وهو عبارة عن نظام من الأفعال Actions والممارسات Practices والعمليات Process لتحقيق التميز في النوعية والأداء للمنظمة ككل أو أحد برامجها)، إذن بناء القدرات مفهوم يتوجه إلي المنظمات وهياكلها من جانب وإلى الممارسات الثقافية والاجتماعية من جانب ثاني ثم إلي الأشخاص وتميزهم المهني وهو مفهوم يرتبط باستخدام المنظمات ونوعية أدائها هذا ويمكن توظيف المفهوم علي مستوى برنامج معين في اتجاه توفير موارد بشرية ومادية ملائمة ونظام معلومات ودعم فني أو يوظف علي مستوي منظمة حكومية أو غير حكومية لتوفير الكفاءات القيادية والتدريب الملائم والتنسيق ونظام معلومات كفاء.

(قنديل، أماني، د.ت، ص ١٠)

ب. أهمية عملية بناء القدرات:-

١. لبناء مؤسسة ذات نظام لها هوية ورسالة ونظم وآليات تبغى تحقيقها في مجتمعها.

٢. لاكتساب المهارات والخبرات اللازمة لتحقيق رسالة المنظمة.

٣. لبناء علاقات تبادلية بين المنظمة والمجتمع من جهة ومع الأطراف الفاعلة في المجتمع الذي تخدمه المنظمة من جهة أخرى.

٣. بناء القدرات عملية مخططة تشارك فيها إدارة المنظمة والعاملين ويمكن الاستعانة بالخبراء والفنيين والمتخصصين من خارج المنظمة.
٤. تشمل عملية بناء القدرات علي العديد من المفاهيم مثل التمكين- المساعدة الذاتية- بناء الوعي، ويرى البعض أن بناء القدرات تعتبر جزءاً أساسياً من عملية التمكين حيث يؤكد التمكين علي ضرورة بناء قدرات العاملين بالمنظمة لكي يصبحوا أكثر قدرة على إدارة البرامج التنموية والتفاوض وكذلك يؤكد التمكين علي ضرورة إقامة علاقات تعاونية مع المنظمات الأخرى الموجودة بالمجتمع سواء كانت حكومية أو أهلية.
٥. يتميز بناء القدرات بالتكامل بين الجهود الحكومية والأهلية وذلك من خلال التنسيق بينها وبين المنظمات الحكومية والدخول في تحالفات مع المنظمات غير الحكومية من أجل تحقيق تكامل الجهود بينهم. (محمد، نفين عبد المنعم، ٢٠٠٧، ص ٨٣)
٥. أنواع القدرات التي تحتاج إليها المنظمات:-
 - وهناك من يحدد أنواع القدرات فيما يلي:-
 ١. قدرات إدارة المشروعات والبرامج (التنفيذ والرقابة).
 ٢. القدرات الإستراتيجية وتتمثل في التخطيط الإستراتيجي للخطط والبرامج والأنشطة.
 ٣. القدرات المعلوماتية أي القدرة علي ضمان تدفق المعلومات بكفاءة ويسر وهو ما يشمل قاعدة البيانات والبحوث والتوثيق.
 ٤. قدرات تنمية الموارد البشرية وتشمل العاملين واستثمار القوى البشرية في تحقيق أهداف المنظمة ومن ثم أهداف المجتمع بأكمله.

٤. وسيلة لرفع مستوى خبرات ومهارات العاملين بالمنظمة.
 ٥. لبناء نظام للتعليم لدي المنظمة يساعد علي الأستخلاص والأحتفاظ بالخبرات التي تمر بها أو يمرر بها الآخرون.
(المؤسسة الأمريكية للتنمية، د.ت، ص ٢)
 - ج. أهداف عملية بناء القدرات:-
 - تهدف عملية بناء القدرات إلي تحقيق ما يلي:-
 ١. تسهيل عمليات الحوار ووضع أهداف المؤسسة بناءً علي إحتياجات التنمية ذات الأولوية في المجتمع ومناقشة أفضل السبل لتحقيق هذه الأهداف من أجل تطوير العمل وتحسين الأداء.
 ٢. توفير المجالات وإتاحة الفرص لتبادل المعلومات.
 ٣. المشاركة في إصلاح القوانين والسياسات التي تحكم المنظمة.
 ٤. دعم التكيف وإتاحة فرص بناء القدرات التي تتناسب مع إحتياجات المجتمع المصري.
 ٥. تحسين الكفاءات البشرية من خلال التدريب وتطوير معايير القادة ومجالس الإدارة، وتطوير آليات الاتصال.
 ٦. ربط المنظمة بالبيئة الخارجية والمنظمات الأخرى العاملة في نفس المجال داخل المجتمع المحلي أو الدولي.
- (Assessment of Capacity Building)
Needs of NGOs in Lebanon, 2009, p4
- د. خصائص عملية بناء القدرات:-

هناك مجموعة من الخصائص التي تميز عملية بناء القدرات تتمثل فيما يلي:-

 ١. تتعدد طرق بناء القدرات ويعتبر التدريب الأداة الرئيسية لبناء القدرات ولكن ليس الأداة الوحيدة وإنما هناك طرق متنوعة لبناء القدرات مثل ورش العمل والمؤتمرات والندوات وتبادل الزيارات.
 ٢. يؤثر بناء القدرات تأثيراً إيجابياً في تحقيق رسالة وأهداف المنظمة.

ومجال عملها والظروف البيئية المحيطة، وتتمثل أهم هذه المداخل في:-

١. المدخل التنظيمي لبناء القدرات:-

ويعد من أهم المداخل المؤسسية حيث يركز علي إحداث تطوير جذري يؤدي إلي بناء ودعم القدرات المؤسسية للمنظمات، ويتمثل المدخل التنظيمي في:-

أ. توفير التدريب لأفراد المنظمات والسعي نحو تنظيم العلاقات بهدف تحقيق التكامل في أدوارهم.

ب. متطلبات تتعلق بجماعات العمل وذلك من خلال دعم العلاقات بين هذه الجماعات وتحقيق التوافق بين متطلبات الجماعة ومتطلبات الإدارة.

ج. فتح قنوات الإتصال والتفاعل بين مختلف المستويات الإدارية، وتنظيم العلاقات وتنمية التكامل بينها وبين الأقسام المختلفة بالمنظمة.

د. العمل علي غرس الشعور بالإلتزام لدي العاملين بالمنظمات.

هـ. تحديد واضح لأدوار العاملين بالمنظمة.

و. التنسيق بين الأنشطة التنظيمية للمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.

ز. المتطلبات الإدارية من حيث التنسيق بين إدارات وأقسام المنظمة لمنع حدوث الازدواج في تقديم الخدمات.

(عبد الفتاح، محمد، ٢٠١٢، ص ٩٩، ١٠٠)

ويمر المدخل التنظيمي بعدة مراحل يمكن تلخيصها كالآتي:-

أ. المرحلة التشخيصية: ويتم في هذه المرحلة الوقوف على الحالة الواقعية للمنظمة والتعرف على مناطق القوة والضعف والوقوف على المشكلات والحاجات التي تواجهها والموارد والإمكانات التي يمكن أن تعتمد عليها وطبيعة العلاقات داخل المنظمة وعلاقة المنظمة بالمنظمات الخارجية.

٥. قدرات بناء العلاقات مع المنظمات الأخرى بكافة أشكالها وذلك علي كافة المستويات (المحلي- القومي- الدولي).

٦. القدرات الخاصة بإدارة الجهود التطوعية للمتطوعين بالمنظمات الأهلية.

٧. القدرات الخاصة بالإدارة المالية والمحاسبية. (قنديل، أماني، ٢٠٠٢، ص ١٨٧)

و. مجالات بناء القدرات الأساسية:-

١. البنية الأساسية (معدات- مكان- وسائل إتصال فاكس، كمبيوتر.....).

٢. البنية البشرية (العنصر البشري المدرب - كوادرات قادرة علي العمل بكفاءة).

٣. البنية الشعبية (القاعدة الشعبية التي تستند إليها المنظمة).

٤. البنية الإدارية (والتي تشمل نظم اتخاذ القرار والتخطيط والتنفيذ).

٥. البنية الإتصالية (قدرة المنظمة علي التواصل والتعاون مع شركاء لها وكذلك القدرة علي بناء الشبكات والقيام بدور الوسيط).

خدمات المنظمات غير الحكومية، ٢٠٠٨، ص ١٢) (مركز

ر. محددات عملية بناء القدرات:-

١. التقييم المؤسسي.

٢. طبيعة المنظمة.

٣. الموارد المالية المتوفرة.

٤. الوقت المتاح.

٥. مشاركة أو عدم مشاركة الأطراف المعنية.

٦. تحليل نقاط القوة والضعف.

٧. الإحتياجات المؤسسية لعملية بناء القدرات. (المؤسسة الأمريكية للتنمية، د.ت، مرجع سبق ذكره، ص ١٣)

ح. مداخل عملية بناء القدرات:-

أن عملية بناء القدرات عملية معقدة تشتمل علي العديد من المداخل والتي تختلف دون شك باختلاف المتغيرات المرتبطة بالمنظمات في حد ذاتها ونوع

ب. المرحلة التخطيطية: وتشمل وضع خطة شاملة للتطوير التنظيمي.

ج. المرحلة التنفيذية: يتم فيها تحويل الخطط إلى برامج عملية ومتابعة وتنفيذ هذه البرامج.

د. المرحلة التقييمية: وتشمل مقارنة النتائج التي تم الوصول إليها بما هو مخطط ودراسة أسباب الإخفاق إن وجدت والعمل على علاجها ونشر نتائج التطوير حتى يعرف العاملون نتائج جهودهم.

(عبد اللطيف، رشاد، ٢٠٠٣، ص ٤٩: ٥٤)

٢. مدخل التدريب الإداري لبناء القدرات:-

يُعد التدريب مدخلاً ووسيلة وغاية في ذات الوقت من أجل بناء القدرات لدي جميع المستويات

داخل المنظمة، فالتدريب يتضمن مجموعة من الأنشطة التي توجه إلى المهنيين العاملين داخل

المنظمة وأعضاء مجلس الإدارة والمتطوعين، ويهدف هذا المدخل إلى تحقيق الأهداف التالية:

أ. إكساب المتدربين مهارات معينة من المفترض أن تؤثر إيجابياً في كفاءتهم وإنتاجهم.

ب. إكساب المتدربين معارف من شأنها أن تؤثر إيجابياً في مستوى مهاراتهم واتجاهاتهم

وسلوكلهم.

ج. التأثير في سلوك المتدربين واتجاهاتهم إزاء المنظمة التي ينتمون إليها وقيمة العمل الذي

يقومون به.

(عبد الفتاح، محمد، مرجع سبق ذكره،

ص ١٠٠، ١٠١)

٣. المنظومة الثلاثية لبناء القدرات:-

يشير ذلك المدخل إلى أنه يمكن بناء قدرات المنظمات والعاملين من خلال ثلاثية التطوير وهي كالتالي:-

أ. التنسيق.

ب. التدريب.

ج. البحوث ونظام المعلومات.

وهناك ترابط وثيق بين هذه العناصر الثلاثية حيث أن كلاً من التنسيق والبحث العلمي ونظم

المعلومات أساسيان لمنظومة تطوير المنظمات والعاملين والتدريب يستفيد منهما بشكل مباشر.

(قنديل، أماني، ١٩٩٧، ص ٤٦: ٤٨)

ثانياً: الدراسات السابقة التي تناولت عملية بناء القدرات:-

١. دراسة مصطفى محمد (٢٠١٩)

أستهدفت الدراسة تحديد متطلبات بناء قدرات العاملين في قطاع الأعمال العام كمدخل لتحقيق التنمية

المستدامة، وذلك من خلال تحديد المتطلبات (المعرفية- المهارية- القيمة- التدريبية- الإدارية)،

وتحديد العلاقة بين متطلبات بناء قدرات العاملين في قطاع الأعمال العام وتحقيق التنمية المستدامة،

بالإضافة لتحديد معوقات بناء قدرات العاملين في قطاع الأعمال العام كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة،

ومقترحات مواجهتها، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن متطلبات بناء قدرات العاملين في قطاع الأعمال العام

جاءت بمتوسط قوة نسبية بلغت (٥٥,٨%) حيث جاء في الترتيب الأول المتطلبات القيمة بقوة نسبية

بلغت (٩٣,٨%) يليها المتطلبات المهارية بقوة نسبية بلغت (٥١,٤%) يليها المتطلبات التدريبية بقوة نسبية

بلغت (٤٨,٣%) والمتطلبات المعرفية بقوة نسبية بلغت (٤٣,٢%) وأخيراً المتطلبات الإدارية

والمؤسسية بقوة نسبية بلغت (٤٢,٢%)، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن معوقات بناء قدرات العاملين في

قطاع الأعمال العام جاءت بمتوسط قوة نسبية بلغت (٥٢,١%) وجاء في الترتيب الأول المعوقات

الراجعة للعاملين بقوة نسبية بلغت (٦٧,٤%) وأخيراً المعوقات الراجعة للمسؤولين بقوة نسبية

بلغت (٤٣,٩%)، وكانت العلاقة بين متطلبات بناء القدرات للعاملين بقطاع الأعمال العام وتحقيق التنمية

المستدامة علاقة إيجابية متوسطة.

٢. دراسة مبروكة محمود (٢٠١٨)

أستهدفت الدراسة تحديد متطلبات بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية للأحداث المنحرفين، بالإضافة لتحديد معوقات بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين، وأيضاً تحديد مقترحات بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين، وأخيراً أستهدفت الدراسة التوصل إلي رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية للأحداث المنحرفين، وتوصلت نتائج الدراسة إلي أن المتطلبات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية للأحداث المنحرفين كانت هي الأعلى بمتوسط حسابي (٢.٦٥) يليها المتطلبات المهنية بمتوسط (٢.٥١)، يليها بنفس القدر المتطلبات القيمية بمتوسط حسابي (٢.٥١)، وذلك بمتوسط عام (٢.٥٦) وهو معدل مرتفع، وجاء في المرتبة الأولى للمعوقات غياب الموضوعية من جانب الأخصائيين الاجتماعيين عند كتابة التقارير، وجاء في المرتبة الأولى لمقترحات بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية للأحداث المنحرفين، أعداد خطط مستقبلية للتنمية البشرية للعاملين، وأخيراً توصلت الدراسة إلي رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية للأحداث المنحرفين.

٣. دراسة هالة محمد (٢٠١٦)

أستهدفت الدراسة قياس مستوى فاعلية برامج الاتحاد الإقليمي في بناء قدرات العاملين بالجمعيات الأهلية، وتوصلت نتائج الدراسة إلي أثبات فروضها والتي تتمثل في وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى فاعلية برامج الاتحاد الإقليمي ومستوي بناء قدرات العاملين بالجمعيات الأهلية، حيث تشير النتائج إلي أن مستوى فاعلية برامج الاتحاد الإقليمي في بناء قدرات العاملين بالجمعيات الأهلية كما حددها أعضاء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية جاءت بنسبة متوسطة عند متوسط مرجح

١.٩٧، وكانت الندوات والمؤتمرات وورش العمل وبرامج التدريب علي الأساليب الحديثة هي الأعلى نسبياً، بينما جاءت برامج التدريب علي تنمية مهارات الحاسب الآلي الأقل نسبياً وأكثر البرامج ضعفاً، كما كشفت نتائج الدراسة أن مستوي بناء القدرات للعاملين بالجمعيات الأهلية بشكل عام متوسط وذلك عند متوسط نرجح ١.٩٩ وكانت أضعف القدرات هي القدرات التكنولوجية، ثم تأتي القدرات المعلوماتية، ثم يليها القدرات التمويلية، ثم جاءت القدرات الفنية أضعف نسبياً، وأخيراً توصلت الدراسة إلي رؤيه مستقبلية مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لزيادة فاعلية برامج الاتحاد الإقليمي في بناء قدرات العاملين بالجمعيات الأهلية.

٤.4 study Wright Valerie K (2011)

أستهدفت الدراسة المقارنة بين أنشطة بناء القدرات الحديثة والقدرات الموجودة بالمنظمات المجتمعية، كما أستهدفت دراسة تأثير أنشطة بناء القدرات المتمثلة في تطوير مجلس الإدارة وتدريب العاملين، وجمع التبرعات، وتنمية المهارات القيادية علي تلك المنظمات والتعرف علي القدرات الموجودة ومدى الزيادة في مستوي القدرات، وتوصلت نتائج الدراسة إلي أن عملية بناء القدرات لها تأثير إيجابي علي زيادة قدرة المنظمة بغض النظر عن مدى صغر أنشطة بناء القدرات، كما أوضحت نتائج الدراسة أن المنظمات التي تعمل في مجال بناء القدرات قد تم تقديرها وتقييمها علي أنها تتمتع بقدرات أعلى من تلك التي لم تفعل ذلك، وتشير النتائج أيضاً إلي ضرورة إجراء المزيد من الدراسات البحثية بين المجموعات الفرعية التي شاركت في هذه الدراسة، والتي ركزت علي المنظمات التي تخدم العملاء الذين يعيشون في الأحياء ذات الدخل المنخفض.

٥.5 study Jacqueline (2010)

أستهدفت هذه الدراسة بناء قدرات المنظمات غير الحكومية، وذلك استجابة لمطالبة الجهات

الممولة لتلك المنظمات ببناء قدراتها، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن عملية بناء القدرات عملية مستمرة تساعد المنظمة على تنمية قدراتها في مختلف المستويات الإدارية والبشرية والتمويلية، وتساعد على فهم اتجاهاتها بشكل واضح.

وفي ضوء تحليل هذه الدراسات تبين الآتي:-

١. ركزت بعض الدراسات على عملية تقويم برامج بناء القدرات للعاملين بالجمعيات الأهلية وكذلك أيضاً تقويم برامج بناء قدرات المتطوعين في الجمعيات الأهلية، وفعالية عملية التقويم في الوقوف على نقاط القوة والضعف لتلك البرامج التي تستهدف بناء قدرات العاملين وكذلك أيضاً المتطوعين بالجمعيات الأهلية لتنمية قدراتهم وصقل مهاراتهم للمساعدة في تحقيق أهداف تلك المنظمات.

٢. ركزت بعض الدراسات على عملية بناء قدرات العاملين في القطاعات المختلفة كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة، وبعض الدراسات ركزت أيضاً على تحديد متطلبات بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية، وأوضحت تلك الدراسات أن عملية بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين، والعاملين بالقطاعات العامة والجمعيات الأهلية عملية ضرورية وهامة وأن الأخصائيين الاجتماعيين بحاجة لتنمية القدرات القيمة والمهارية والتدريبية والمعرفية والإدارية، بالإضافة للتركيز على استخدام إمكانيات تكنولوجيا المعلومات الحديثة في بناء قدرات العاملين، وأن هناك بعض المعوقات التي تواجه عملية بناء القدرات منها راجع للأخصائيين أنفسهم ومنها راجع إلي المسؤولين.

ثالثاً: بناء القدرات للأخصائيين الاجتماعيين العاملين ببرنامج تكافل وكرامة:-

بناء القدرات عملية موجهة للأخصائيين الاجتماعيين العاملين ببرنامج تكافل وكرامة للارتقاء بقدراتهم

وتنمية مهاراتهم وتوجيهها للتوجه السليم نحو تحقيق أهداف البرنامج في رفع مستوى معيشة الأسر الفقيرة وتحقيق الحماية الاجتماعية للفئات الأولى بالرعاية، وفيما يلي شرح لعملية بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين العاملين ببرنامج تكافل وكرامة.

أ. أهمية عملية بناء القدرات للأخصائيين الاجتماعيين:-

وتحدد أهمية عملية بناء القدرات للأخصائيين الاجتماعيين في ما يلي:-

١. وسيلة لرفع مستوى خبرات الأخصائيين الاجتماعيين.

٢. تزيد من المهارات الإدارية والتنظيمية لهم.

٣. تزيد من بناء العلاقات الفاعلة مع الجهات المؤثرة بالمجتمع.

٤. تحقق الاستمرارية في تقديم الخدمات والمشروعات التنموية.

٥. ترتقي بمستوي جودة الخدمات المقدمة. (هاشم، أحمد، ٢٠٠٩، ص ٤٠٤)

• ويمكن أن نحدد أهمية عملية بناء القدرات للأخصائيين الاجتماعيين العاملين ببرنامج تكافل وكرامة من وجهة نظر الباحثة فيما يلي:-

١. بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين يساعد على تحقيق أهداف برنامج تكافل وكرامة.

٢. وصول خدمات البرنامج لمستحقيه مما يساعد على تحقيق الحماية الاجتماعية لتلك الفئات.

٣. يصقل مهارات الأخصائيين الاجتماعيين في مجال عملهم بالبرنامج بما يعود بالنفع على المجتمع.

٤. اكتساب وتبادل الخبرات مع المنظمات الأخرى الفعالة في المجتمع.

٥. اكتساب الأخصائيين القدرة على عمل شراكات مع الجهات الأخرى المشاركة بالبرنامج.

٦. مساندة العولمة ووسائل التكنولوجيا الحديثة في المجتمع.

ب. أهداف عملية بناء القدرات للأخصائيين الاجتماعيين:-

تهدف عملية بناء القدرات للأخصائيين الاجتماعيين بشكل عام (إلى تأهيل وبناء قدرات ومهارات الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المنظمات الحكومية وغير الحكومية، من خلال برنامج مكثف يستهدف الجوانب الشخصية والمهنية والتنظيمية للأخصائي مما يحسن من الخدمات المقدمة للفئات المستهدفة في المنظمات التي يعملون بها).

• وتتلخص أهداف عملية بناء القدرات للأخصائيين الاجتماعيين فيما يلي:-

١. تأهيل الكفاءات في المجال الاجتماعي لتحقيق أهداف الفئة المستهدفة.
٢. تنمية المهارات العملية لدى الأخصائي الاجتماعي.
٣. إكسابهم مهارات السيطرة على الانفعالات والتحكم في السلوك.
٤. تنمية مهارة الإتصال والتجميع واستخدام المعارف.
٥. تطوير مهارات المقابلة والملاحظة والتسجيل.
٦. تطوير مهارة استخدام أسلوب المناقشات والاستشارة.
٧. تدعيم مهارة بناء العلاقات مع فئات المجتمع.
٨. تطوير مهارات التقييم والمشاركة في صنع القرار.
٩. تنمية مهارات التخطيط لدى الأخصائي الاجتماعي.
١٠. إكسابهم المهارة في إجراء الدراسات لتحديد وتنمية الموارد.
١١. إكسابهم مهارة تخطيط وتنفيذ البرامج والمشروعات. (مؤسسة الملك خالد الخيرية، ٢٠١٥)

ج. مهارات بناء القدرات للأخصائيين الاجتماعيين:-

تتطلب عملية بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين مجموعة من المهارات والتي تشمل ما يلي:-

١. مهارة حل المشـكلة.
 ٢. مهارة التفاوض.
 ٣. مهارة الأرتباط.
 ٤. مهارة جمع البيانات والتقدير.
 ٥. مهارة البحث عن الطرق المحتملة والمتعددة.
 ٦. مهارة كتابة التقارير عن العمل.
 ٧. مهارة البحث عن المصادر المتاحة.
 ٨. مهارة الأختيار من بين البدائل.
 ٩. مهارة تقييم النتائج التي تم التوصل إليها.
- (Qmark hughes,I,2003,p 109)

د. خطوات بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين العاملين ببرنامج تكافل وكرامة:-

وضع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مدخلاً لبناء القدرات يتكون من خمس خطوات تتلخص فيما يلي:-
الخطوة الأولى: إشترك الأخصائيين الاجتماعيين في بناء قدراتهم.

الخطوة الثانية: تقييم إمكانيات وإحتياجات بناء القدرات بحيث يمكن التعرف علي أكثر القدرات في حاجة للتدخل، ومعرفة الوقت المناسب لإجراء تقييم للقدرات.

الخطوة الثالثة: صياغة استجابة مناسبة لبناء القدرات من خلال تحديد برنامج مناسب لبناء القدرات، وتحديد مؤشرات التقدم وتقدير تكلفة الاستجابة المناسبة لبناء القدرات.

الخطوة الرابعة: تنفيذ البرنامج لبناء القدرات. الخطوة الخامسة: تقييم عائد بناء القدرات.

وبعد عرض الخطوات الخمس لمدخل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين نجد أن البرنامج أعطى مساحة واسعة للمشاركة وإشترك الأخصائيين الاجتماعيين وتقييم إحتياجات وقدرات الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالبرنامج للوقوف علي القدرات التي تحتاج إلي

مجتمعات محلية وبرامج مستهدفة في ضوء
إمكانيات وقدرات كلاً منها.

٣. توفير وضمان الأستدامة لعملية بناء القدرات من
حيث التمويل أو من حيث العمليات الفنية
المصاحبة مع الأهتمام بالمتابعة والتقييم.

٤. الأهتمام بعملية التشبيك علي المدى الطويل سواء
كانت بين المؤسسات المعنية ببناء القدرات أو
المنظمات غير الحكومية المستهدفة أو منظمات
التمويل، التي يمكن أن تساعد في عملية بناء
القدرات للأخصائيين الإجتماعيين.

٥. توجيه عملية بناء القدرات نحو قضايا جديدة
ترتبط بالبيئة من جانب وبالفتنات الأكثر إحتياجاً
ممن جاتب آخـر.
(قنديل، أماني، ١٩٩٧، مرجع سبق ذكره،
ص ٤٩)

**خامساً: إسهامات طريقة تنظيم المجتمع في
عملية بناء قدرات الأخصائيين الإجتماعيين:-**

تتمثل إسهامات طريقة تنظيم المجتمع في عملية بناء
قدرات الأخصائيين الإجتماعيين العاملين ببرنامج
تكافل وكرامة فيما يلي:-

أ. أهداف طريقة تنظيم المجتمع:-

ويقصد بأهداف طريقة تنظيم المجتمع هو ما يتحقق
من إنجازات سواء كانت مادية أو معنوية أو ما يمكن
أن نطلق عليه تغيير في البيئة أو تغيير في السلوك
الإنسانى نفسه، وتسعي طريقة تنظيم المجتمع في
إطار قيمها وإلتزامها بمبادئها السابقة إلي تحقيق
مجموعة من الأهداف وتختلف هذه الأهداف من
مجتمع لآخر وذلك باختلاف المجتمعات عن بعضها في
نوعية المشكلات والموارد والتركييب السكاني
والأيدولوجية السائدة في المجتمع.

(رضا، عبد الحليم وآخرون،

٢٠٠٦، ص ١٤٠)

عملية بناء، ومن ثم صياغة برنامج مناسب لبناء
القدرات وتطويرها، وتنفيذ البرنامج بالأضافة لتقييم
عملية التدخل والبناء والتطوير، بحيث تضمن مدى
فاعلية هذه العملية وهذا هو المنهج الصحيح لبناء
القدرات مع الأخذ بعين الأعتبار مراعاة منهجية
برنامج الأمم المتحدة لتقييم الأداء حسب كل منظمة
وخصوصيتها وأهدافها، والعاملين فيها.

(برنامج الأمم المتحدة (UNDP) لتنمية

القدرات، ٢٠٠٨)

**رابعاً: معوقات عملية بناء قدرات الأخصائيين
الإجتماعيين العاملين ببرنامج تكافل وكرامة
وآليات مواجهتها:-**

تتضح معوقات عملية بناء قدرات الأخصائيين
الإجتماعيين من وجهة نظر الباحثة فيما يلي:-
١. معوقات تتعلق بعدم وضوح مفهوم بناء القدرات
للمنظمة.

٢. معوقات تتعلق بعدم الأهتمام ببناء قدرات
الأخصائيين الإجتماعيين العاملين بالمنظمة.

٣. معوقات تتعلق بقلّة الموارد والإمكانيات المتاحة
للقيام بعملية بناء القدرات.

٤. معوقات تتعلق بعدم أهتمام الأخصائيين
الإجتماعيين بتنمية قدراتهم ومهاراتهم خاصة في
مجال الحماية الإجتماعية.

٥. حداثّة مفهوم بناء القدرات.

٦. عدم القدرة علي التشبيك مع المؤسسات الأخرى
في المجتمع للأستعانة بالخبراء وتبادل
الإمكانيات والموارد.

• آليات تفعيل عملية بناء القدرات:-

١. الاقتراب من مفهوم بناء القدرات وتحديد الأدوات
التي يتم الأعتداد عليها في بناء قدرات
الأخصائيين الإجتماعيين مع توضيح دور المنظمة في
تحقيق تلك الأهداف.

٢. التحديد الدقيق لأهداف وأولويات إستراتيجية بناء
القدرات وما يرتبط بذلك من منظمات ومن

وتتضح أهداف طريقة تنظيم المجتمع في بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين في الآتي:-

١. مساعدة الأخصائيين الاجتماعيين وتدريبهم ومقابلة احتياجاتهم المهنية وإتاحة الفرصة لهم لتنمية قدراتهم ورفع مستوى مهاراتهم وتزويدهم بالخبرات التي تساعدهم علي تنمية وعيهم بمفهوم الحماية الاجتماعية وأهمية تطبيقها.

٢. تنمية وعي الأخصائي الاجتماعي بدوره كمدافع عن حقوق الفئات الأولى بالرعاية وتحقيق الحماية الاجتماعية للفئات الأكثر فقراً في المجتمع.

٣. تنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين ببرامج الحماية الاجتماعية ودورها في وصول الخدمة للمستحقين الفعليين.

٤. تزويد الأخصائيين الاجتماعيين بمهارات التحقق الميداني وأكتسابه القدرة علي الملاحظة الميدانية الدقيقة.

٥. تنمية دوره في توعية فئات المجتمع بحقوقهم وتحسين مستوى حياتهم وإلتزامهم بشروط الخدمة المقدمة لهم وكيفية الحصول عليه والهدف منها.

٦. تنمية قدرات الأخصائيين الاجتماعيين علي العمل في إطار التشبيك بين العديد من الجهات والمؤسسات.

ب. مبادئ طريقة تنظيم المجتمع:-

المبادئ هي قواعد أساسية لها صفة العمومية، تستخدم كدليل للعمل والسلوك المهني ويستعين بها المهنيون في عملياتهم التي يودون القيام بها.

وتعتمد عملية بناء القدرات للأخصائيين الاجتماعيين علي العديد من مبادئ الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع ومن أهم هذه المبادئ ما يلي:-

١. مبدأ المشاركة:-

ويعتمد مبدأ المشاركة على مشاركة كافة الإدارات والوحدات الاجتماعية التابعة لمديرية الشؤون

الاجتماعية مع الجهات المنفذة لبرنامج تكافل وكرامة في بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين كذلك تعاون الأخصائيين أنفسهم ومشاركتهم في الدورات التدريبية المختلفة لتطبيق البرنامج بشكل يتلائم مع وصول الخدمة لمستحقيها ورفع مستوى معيشتهم، وذلك أيضاً من خلال المشاركة في تنفيذ برنامج التدخل المهني.

٢. مبدأ التنسيق:-

وهو عملية إقامة علاقات مناسبة بين الوحدات والإدارات الاجتماعية والجهات المسؤولة عن تنفيذ البرنامج لربط تلك الوحدات في إطار تعاوني يساعد في بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين والتنسيق مع مديرية الشؤون الاجتماعية لتنفيذ برنامج التدخل المهني لبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين.

٣. مبدأ استثمار الموارد المتاحة في المجتمع:-

يوجد في كل مؤسسة نوع من الموارد " المادية، والبشرية" قد لا تتوفر في مؤسسة أخرى مما يؤكد الحاجة أستثمار تلك الموارد وتطويعه لخدمة الأخصائيين الاجتماعيين وتنمية قدراتهم وصقل مهاراتهم، وكذلك أستثمار تلك الموارد في تنفيذ برنامج التدخل المهني.

٤. مبدأ الأستعانة بالخبراء والمختصين.

وذلك في تنفيذ برنامج التدخل المهني حيث تستعين الباحثة ببعض المتخصصين في بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين المرتبطة بالعمل ببرنامج تكافل وكرامة لإجاز برنامج التدخل المهني.

٥. مبدأ التقييم:-

وذلك من خلال المتابعة المستمرة والتقييم المستمر للعمل المهني مع الأخصائيين الاجتماعيين وكذلك تقويم الجهود المصاحبة لتنفيذ البرنامج، والتي يقوم بها الأخصائيين الاجتماعيين.

ج. إستراتيجيات طريقة تنظيم المجتمع:-

تستخدم الإستراتيجيات في تنظيم المجتمع على أنها: المنهج الذي يتبعه الأخصائي الاجتماعي الممارس

بينهم، ووزن الحلول الممكنة ويستخدمها المنظم الاجتماعي في التعبير عن الآراء وتبادل الأفكار. (كشك، محمد بهجت، ٢٠٠٥، ص ١٢٦)

٤. الندوات: تعتبر الندوة من الأدوات التي يستخدمها المنظم الاجتماعي في التثقيف أو التوعية بالنسبة لموضوع معين أو مشكلة معينة والندوة تستدعي دعوة بعض الخبراء أو القيادات الشعبية. (عبد اللطيف، رشاد، ١٩٩٩، ص ١٧)

٥. اللجان: تعتبر اللجان من أهم الأدوات في طريقة تنظيم المجتمع والعنصر الأساسي الذي يمكن من خلاله تحقيق الأهداف الخاصة بالطريقة سواء كان منها متعلقاً بأحداث تنمية كلية أو الوصول إلى إنجازات ملموسة وإحداث تعديلات في التشريعات والقوانين.

(عبد اللطيف، رشاد، ١٩٩٧، ص ٢٦٤)

٥. الأدوار المهنية للمنظم الاجتماعي:-

يستخدم المنظم الاجتماعي في عملية بناء القدرات للأخصائيين الاجتماعيين العديد من الأدوار المهنية لطريقة تنظيم المجتمع والتي تتضح في ما يلي:-

١. دور الممكن: وفي هذا الدور يقوم المنظم الاجتماعي ببعض المهام لتحسين أو تقوية دوافع الأخصائيين الاجتماعيين ليتعاملوا بكفاءة أكثر مع الضغوط التي تنشأ من تحولات الحياة، والعمل أيضاً على تنمية مهاراتهم وقدراتهم.

(حبيب جمال، حنا مريم، ٢٠١٦، ص ٤٢٤)

٢. دور المستثير/ المحرك: هذا الدور لا يتقيد فيه أخصائي تنظيم المجتمع بلوائح إدارية معينة تحكم عمله في المؤسسة بل يتخطى هذه الحواجز الإدارية عند الضرورة، ويتصل بالمؤسسات المختلفة التي من شأنها المساعدة في بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين لتحقيق الحماية الاجتماعية للفئات الأولى بالرعاية.

٣. دور المنسق: وذلك للتنسيق مع الإدارات والوحدات الاجتماعية المختلفة على مستوي

طريقة تنظيم المجتمع، لتحقيق أهداف الطريقة، كما تستخدم بمعنى نوع من السلوك الذي يجب أن يوجه إلى عمليات التغيير وتحديد طريقة التدخل لإحداث ذلك التغيير، ومدى الجهد المطلوب لتحقيقه. (المليجي، إبراهيم عبد الهادي، ٢٠٠٧، ص ١٢٣)

وتعتمد عملية بناء القدرات للأخصائيين الاجتماعيين على مجموعة من الإستراتيجيات المهنية لطريقة تنظيم المجتمع والتي تتمثل فيما يلي:-

١. إستراتيجية التعليم والتدريب. ٢. إستراتيجية التمكين. ٣. إستراتيجية المدافعة. ٤. إستراتيجية المشاركة. ٤. إستراتيجية التنسيق.

د. أدوات طريقة تنظيم المجتمع:-

تتمثل أدوات طريقة تنظيم المجتمع في عملية بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين فيما يلي:-

١. الأجماعات: وهي عبارة عن اشتراك أكبر عدد ممن يمارسون أنشطة تنظيم المجتمع والمهتمين به في لقاء لتحقيق غرض أو أكثر من أغراض تنظيم المجتمع، وذلك بهدف مناقشة بعض الأمور التي تتعلق بالأنشطة والوصول إلى قرارات في هذا الشأن وكذلك تبادل الآراء والأفكار المختلفة.

(محمود، منال طلعت، د.ت، ص ٢١٣)

٢. المقابلات: تعتبر المقابلات من الوسائل الأساسية في تنظيم المجتمع وهي عبارة عن لقاء بين شخصين أو أكثر وجهاً لوجه لغرض ما وتتم المقابلة في مكان معين متفق عليه وفي موعد محدد من قبل ويستخدمها المنظم الاجتماعي لتحقيق الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها.

٣. المناقشات:-

المناقشة هي أسلوب الجماعة لعرض وتحليل المشاكل والمواقف المختلفة بغرض الوصول إلى قرار أو حل بخصوصها وهي بطبيعتها تتيح للأفراد الوقت الكافي لتبادل الأفكار، وإبراز الحقائق وتقدير الاختلافات فيما

المحافظة بالنسبة لحضور الإخصائيين لبرنامج التدخل المهني والمواعيد التي تناسب ذلك ومتابعة تنفيذه.

٤. دور الوسيط: ويقوم فيه المنظم الاجتماعي بممارسة أنشطة الإتصال بين الجهات المعنية للاستفادة من الموارد والأماكن المتاحة في عملية بناء القدرات، كذلك يستخدم المنظم الاجتماعي دور الوسيط للتواصل مع الوحدات والإدارات وايضاً الجهات المنفذة للبرنامج.

٥. دور الخبير: ويظهر من خلال تزويد الأخصائيين الاجتماعيين بالحقائق والمعلومات والخبرات الخاصة ببرامج الحماية الاجتماعية وأهمية توفيرها للفئات المحتاجة إليها.

٦. دور المخطط: وذلك من خلال وضع برنامج التدخل المهني ومتابعة تنفيذه.

و. المهارات المهنية للمنظم الاجتماعي:-

يستخدم المنظم الاجتماعي في عملية بناء القدرات للأخصائيين الاجتماعيين العديد من المهارات المهنية لطريقة تنظيم المجتمع والتي تتضح في ما يلي:-

١. المهارة في تكوين العلاقة المهنية الجيدة مع جميع الأنساق التي يستهدفها برنامج التدخل المهني.

٢. المهارة في إدارة الاجتماعات والندوات والمناقشات الجماعية بكفاءة.

٣. المهارة في إجراء وإدارة المقابلات المهنية بأنواعها المختلفة.

٤. مهارة إستخدام إمكانيات وموارد المؤسسة والمجتمع.

٥. مهارة وضع وتصميم البرامج والخدمات.

٦. مهارة التأثير علي متخذي القرار.

٧. مهارة التغلب علي الصعوبات.

قائمة المراجع

١. الكتب العلمية: المليجي إبراهيم عبد الهادي (٢٠٠٧): تنظيم المجتمع من منظور الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، مطبعة البحيرة.
٢. المؤسسة الأمريكية للتنمية (د.ت): بناء قدرات المنظمات غير الحكومية "ضمن سلسلة الأدلة الإرشادية التي يصدرها مركز خدمات المنظمات غير الحكومية، القاهرة، مركز خدمات المنظمات غير الحكومية.
٣. برنامج الأمم المتحدة (UNDP) لتنمية القدرات (٢٠٠٨): المذكرة التطبيقية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تنمية القدرات.
٤. حبيب جمال شحاتة ، حنا مريم إبراهيم (٢٠١٦): نظريات ونماذج التدخل المهني "علي مختلف أنساق ومستويات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية"، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
٥. رضا عبد الحلیم وآخرون (٢٠٠٦): عمليات ومجالات ممارسة تنظيم المجتمع، دار المهندس، القاهرة.
٦. عبد الفتاح محمد (٢٠١٢): إدارة الجودة الشاملة وبناء قدرات المنظمات الاجتماعية "قضايا ورؤي معاصرة"، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
٧. عبد اللطيف رشاد أحمد (١٩٩٩): نماذج ومهارات تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية "مدخل متكامل"، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
٨. (١٩٩٧): أساسيات طريقة تنظيم في الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
٩. (٢٠٠٣): نماذج ونظريات ممارسة طريقة تنظيم المجتمع، القاهرة، مطبعة المهندس.
١٠. قنديل أمانى (١٩٩٧): تنمية الموارد البشرية والقدرات التنظيمية للمنظمات الأهلية العربية، القاهرة، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية "جنة متابعة المنظمات الأهلية العربية".
١١. (د.ت): الموسوعة العربية للمجتمع المدني، القاهرة، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية.
١٢. (٢٠٠٢): المجتمع المدني في مصر في مطلع الألفية الجديدة، القاهرة، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية.
١٣. كشك محمد بهجت جاد الله (٢٠٠٥): تنظيم المجتمع المبادئ والعمليات، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
١٤. محمود منال طلعت (د.ت): مجالات الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
١٥. مؤسسة الملك خالد الخيرية (٢٠١٥): بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المنظمات غير الربحية، الرياض، متاح في <http://khair.ws/calendar/event/28>
١٦. مركز خدمات المنظمات غير الحكومية (٢٠٠٨): بناء القدرات المؤسسية " دليل المدرب"، القاهرة، مركز خدمات المنظمات غير الحكومية.
١٧. الرسائل العلمية: أحمد مصطفى محمد السيد (٢٠١٩): متطلبات بناء قدرات العاملين بقطاع الأعمال العام كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط.
١٨. دسوقي هالة محمد نجيب (٢٠١٦): فاعلية برامج الاتحاد الإقليمي في بناء قدرات العاملين بالجمعيات الأهلية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
١٩. محمد نفين عبد المنعم (٢٠٠٧): التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لبناء قدرات الجمعيات الأهلية العاملة في مجال محو الأمية، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

(28) Wright Valerie K. (2011): Nonprofit Capacity: A Comparative Case Study of Capacity Building in Community-Based Organizations, M.S.W dissertation, United States, Pepperdine University, School of Business and Management, by ProQuest.

٢٠. هاشم أحمد مرعي (٢٠٠٩): متطلبات بناء القدرات المؤسسية للمنظمات غير الحكومية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، ص ٤٠٤.

٢١. بحث منشور في دورية علمية: عليق مبروكة محمود محمد (٢٠١٨): متطلبات بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية لأحداث المنحرفين، بحث منشور بمجلة الخدمة الاجتماعية (الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين)، العدد ٦٠، الجزء الخامس، الناشر دار المنظومة.

(23) Assessment of Capacity Building Needs of NGOs in Lebanon (2009): Capacity Building, Oxfam Quebec.

(24) Committee of Experts on Public Administration(2006): Definition of basic concepts and terminologies in governance and public administration, United Nations, New York, Economic and Social Council, Fifth session.

hughes,I Qmark (2003): Social Care Practice, Landon, Sage Publisher.

(25) Jacqueline,M (2010): Capacity building an appreciative arelational process of building your Organization,s Future your Organization,s driving is people, M.S.W dissertation, Abstracts International, Section A, Humanities and Social Sciences.

(27) Mallick Shahid (2013): Capacity Building: Concept, Definition and Methodology for Self Assessment, International Atomic Energy Agency.