منظمة الأمم المتحدة للأطفال
يونيسيف

طرائق الخدمات الاجتماعية
في قطاع العاملين فيها

ج ٢ - أساليب العمل

١٩٧٨ — ١٩٧٩

إعداد الهيئة الفنية في مركز التدريب الاجتماعي

الجزء الأول
عرض وتحليل النتائج

منظمة الأمم المتحدة للأطفال
يونيسيف

أكاديمية السادات للعلوم الإدارية
مركز البحوث والخدمات الاجتماعية والإدارية
معهد التخطيط والتنمية الاجتماعية والاقتصادية

طرائق الخدمات الاجتماعية
في قطاع العاملين فيها

ج ٢ - أساليب العمل

١٩٧٨ — ١٩٧٩

إعداد الهيئة الفنية في مركز التدريب الاجتماعي

الجزء الأول
عرض وتحليل النتائج

أكاديمية السادات للعلوم الإدارية
مركز البحوث والخدمات الاجتماعية والإدارية
معهد التخطيط والتنمية الاجتماعية والاقتصادية

منشورات مركز التدريب الاجتماعي
١٩٨٠

الجمهورية اللبنانية
مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
مركز مشاريع وزارات القطاع العام

دراسة وظائف الخدمات الاجتماعية وأوضاع العاملين فيها

في لبنان

١٩٧٨ - ١٩٧٩

الجمهورية اللبنانية
مصلحة الإنعاش الاجتماعي
مركز التدريب الاجتماعي

منظمة الأمم المتحدة للأطفال
يونيسف

دراسة وظائف الخدمات الاجتماعية وأوضاع العاملين فيها في لبنان ١٩٧٨ - ١٩٧٩

دراسة ميدانية من إعداد الهيئة الفنية في مركز التدريب الاجتماعي

الجزء الأول
عرض وتحليل النتائج

منشورات مركز التدريب الاجتماعي
الحدث ١٩٨٠

حقوق الطبع والنشر محفوظة لمركز التدريب الاجتماعي
الحدث - ص.ب ٥٨٨٥

قام باصدار هذا الكتاب
مركز التدريب الاجتماعي
الحدث - لبنان
التابع لمصلحة الانعاش الاجتماعي
في لبنان
بالتعاون مع
منظمة الامم المتحدة للأطفال
الطبعة الأولى
١٩٨٠.

تقديم

بقلم مهدي صادق
مدير عام مصلحة الإنعاش الاجتماعي

هذه دراسة « وظائف الخدمات الاجتماعية ووضع العاملين فيها » ترى النور لأوّل مرّة في لبنان على نحو واف وأسس علمية مدروسة .

ومصلحة الإنعاش الاجتماعي المعنية مباشرة بالتنمية والخدمة الاجتماعية شاءت من خلال هذه الدراسة التعرّف عن كثب على واقع المؤسسات الاجتماعية بما تشمل التسمية من مياتم ودور عجزة ودور حضانة نهارية ومراكز صحية اجتماعية ، لا سيّما في مرحلة ما بعد الأحداث التي عاشها بلدنا . لأن التعرّف على واقع هذه المؤسسات ومستجدّاته ركيزة أساسية لرسم سياسة المصلحة ضمن إطار يلائم بين الأبعاد التنسيقية والتوجيهية والانمائية . وهنا نلتقي مع حاجة الهيئات الأهلية للتعرّف على واقعها ، والمجال الذي تتحرّك فيه حتى تحدد مكانها ودورها بصورة أفضل ، وكذلك نلبي حاجة المنظمات الدولية التي نتعاون معها ، وفي طليعتها منظمة الأمم المتحدة للأطفال ، لتحديد الأولويات في ما تقدمه من مساعدة للبنان ، أولويات ترتكز على معطيات علميةوأرقام صحيحة .

وهكذا أوكلت المصلحة لمركز التدريب الاجتماعي التابع لها بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة للأطفال ـ مهمة إعداد هذه الدراسات التي استغرق إنجازها حوالي ثمانية عشر شهراً ضمن ظروف صعبة ، ناجمة بنوع خاص عن عدم سهولة التنقل بين المحافظات اللبنانية . وقد تخلل العمل الميداني فترة انقطاع دامت عدة أشهر نتيجة أحداث تموز ٧٨ . وتقع هذه الدراسة في جزءين : عرض وتحليل النتائج في جزء أول ، وجداول إحصائية مختارة في جزء ثانٍ ، وهي ولا شك محاولة عملية لسدّ النقص الواضح في ميدان المعلومات عن واقع الخدمات الاجتماعية والإحاطة بهذا الموضوع سواء على المستوى الوطني أو على المستوى الجغرافي ، على مستوى المستفيدين من هذه الخدمات أو على مستوى الموجلين بأدائها ، وكذلك لم تغفل الدراسة الأهمية القصوى لوضع دليل شامل للمؤسسات والمراكز الاجتماعية القائمة في لبنان ، سيصدر في جزءين ويتضمن أسماء المؤسسات الاجتماعية المدروسة وعناوينها وإطار نشاطها ونوعه .

للدراسة إذن أهداف عملية ونظرية للمدى البعيد والمدى المتوسط والمدى القريب :

في المدى البعيد هناك أسئلة كثيرة تطرح حول الخدمة الاجتماعية والتنمية في لبنان . غير أن هذه الأسئلة على جدّيتها ، لا بدّ أن تفقد أثرها ومعناها ما لم تكن مرتكزة على معطيات ملموسة ودراسات حقلية متجدّدة . لذلك فإن القيام بهذه الدراسات وتوفير تلك المعطيات هما القاعدة التي لا يمكن تجاوزها إذا ما أردنا للتساؤل منطلقاً يقوم على أسس موضوعية أكيدة .

هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى فإن العلاقة وثيقة وعضوية بين قطاع الخدمة الاجتماعية وغيره من القطاعات الاجتماعية مما يستلزم حكماً الإحاطة بهذه القطاعات أيضاء وتبيان الروابط المتبادلة في ما بينها .

ومن التحليلات القطاعية وغيرها يبرز أيضاً هدف علمي أكثر أهمية وتعقيداً ، هذا الهدف هو الانتقال من المستوى القطاعي إلى المستوى البنيوي الأشمل . إذن الأهداف البعيدة لهذه الدراسة هي القيام بخطوة أولى لتوفير المعطيات الوصفية والكمية التي تساعد على حسن صياغة الأسئلة المتعلقة بالخدمة الاجتماعية سواء كان ذلك على مستوى المفاهيم أم على مستوى الحلول والنتائج العملية .

أما الأهداف في المدى المتوسط فيمكن حصرها في القطاع الاجتماعي ذاته ، أي التعرّف على المؤسسات الناشطة ضمنه بهيكليتها ، وطاقاتها ، وقواها العاملة ، واحتياجاتها الراهنة والمقبلة . ذلك يساعد بدون شك على بلورة الصيغ المناسبة محلياً لتحسين ما هو قائم واستحداث ما يستدعيه التطوّر ، خصوصاً في هذه المرحلة التاريخية الحرجة التي يجتازها لبنان .

إن الأهداف التي تتوخاها هذه الدراسة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بعملية النهوض الاجتماعي المطلوب والملحّ ، وأي خيار في هذا الشأن لا بدّ له من مرتكز واقعي علمي ، والدراسة تطمح إلى أن تكون إسهاماً مفيداً في توضيح هذا الخيار وخدمة تلك العملية .

يبقى أن الأهداف في المدى القريب إنما تخص مركز التدريب الاجتماعي بصورة مباشرة . وغنيّ عن البيان أن المركز بحاجة لإرساء اتجاهاته وأهدافه وخططه على أسس علمية صحيحة ووفقاً للاحتياجات القائمة والمستجدة .

في ضوء هذه الأهداف جرى تحديد موضوع الدراسة على أساس المحاور الأساسية التالية :

دراسة المؤسسات والمراكز الاجتماعية

ويشمل هذا الجانب التعرف على أهداف المؤسسات والمراكز من خلال أنظمتها الداخلية ، وكذلك تصنيفها وفقاً لمجموعة من المعايير كنوع الخدمات والوضع القانوني وتاريخ الإنشاء وخصائص المستفيدين الخ ...

أضف إلى ذلك التعرف على القوى العاملة فيها وتوزيع هذه القوى وفقاً لمعايير مصنفة (كالجنس والعمر والجنسية والوضع العائلي ومستوى الدراسة والاختصاص ونوع الوظيفة وما إلى ذلك) .

دراسة المراكز والمعاهد التي تعنى بالتدريب الاجتماعي .

ويعني ذلك التعرف إلى التجارب السابقة في لبنان في ميدان التدريب الاجتماعي والانمائي بشكل عام ، والتعرف بدقة وتفصيل على تجربة مركز التدريب الاجتماعي ومحاولة تحديد موقع هذا المركز بالنسبة لمعاهد التدريب الأخرى . وكذلك الاطلاع على مواقف المراكز والمؤسسات الاجتماعية من التدريب المتفرغ والتدريب في أثناء الخدمة وسبل تطوير هذا التدريب .

الاحتياجات الوظيفية التدريبية .

ويتطلع هذا الموضوع لتحديد وتصنيف المستويات التدريبية في المراكز والمؤسسات الاجتماعية بالنسبة للقوى العاملة والتعرف على الاحتياجات التدريبية الملحّة والمباشرة وعلى مدى الاحتياج لاختصاصات مهنية مختلفة في هذه المراكز والمؤسسات . وكذلك التعرف على المشاريع الاجتماعية التي يمكن استحداثها وتقدير احتياجاتها الوظيفية والتدريبية قدر الإمكان .

وقد اعتمد البحث طريقة المسح الشامل نظراً لما لاحظه الباحثون من غياب شبه كامل لعمليات الحصر والتعداد في الميدان الاجتماعي . إن هذه الطريقة على كونها نظامية . شاملة . وواضحة . لا بُد وأن تستغرق وقتاً طويلاً وهذا ما فسّر أيضاً المدة الطويلة نسبياً التي استغرقتها الدراسة حتى جاءت متكاملة قدر الإمكان . في ظلّ الظروف الصعبة التي ذكرناها .

وكذلك لا بد من الإشارة إلى أن مصلحة الإنعاش الاجتماعي . وقد ساهمت في إعداد هذه الدراسة من خلال مركز التدريب . وضعت في تخطيطها الاعتماد على النتائج التي ستصل إليها لكي تبني علاقتها مع المؤسسات العاملة أو التي ستنشأ على أساس الحاجة الفعلية لنوع الخدمة ومكان تواجدها والمناخ الصالح لتقديمها . وختاماً لا بد من توجيه كلمة شكر وتقدير إلى الذين ساهموا في إعداد هذه الدراسة الميدانية الشاملة والمشرفين على وضع الخطة التي كانت كفيلة بإنجاح الدراسة . وطبعاً كلمة شكر وتقدير إلى منظمة الأمم المتحدة للأطفال ـ يونيسيف ـ التي ساهمت بمساعداتها المادية في تحقيق هذا البحث .

وتخصيصاً أود أن أشير إلى أن مصلحة الإنعاش الاجتماعي وهي قادمة على إنشاء ما يقارب الواحد وخمسين مركزاً للخدمات الشاملة في مختلف المناطق اللبنانية ستعتمد هذه الدراسة من أجل تحديد الحاجات في المناطق التي تنوي إنشاء المراكز فيها . كل ذلك يؤكد أن الدراسة التي بين أيدينا ستكون المنهج الذي ستسير عليه المصلحة في كل ما يتعلق بمساهمتها أو إنجازها لأي مشروع في حقل الخدمة الاجتماعية .

هـذا البحـث

هو ثمرة جهود مشتركة بذلها فريق عمل مكوّن من ممثلي مشروع التدريب الاجتماعي ، والهيئة الفنية في مركز التدريب الاجتماعي ، وعدد من الاخصائيين الذين شاركوا بخبرتهم الإدارية والفنية في مرحلة أو أكثر من مراحله . بالإضافة إلى ذلك هناك جهود أخرى قام بها مشرفون ومحققون في الميدان يربو عددهم على خمسين مشرفاً ومحققاً من مختلف المناطق اللبنانية .

الهيئة المشرفة على البحث

السيدة نعمت كنعان أبي عبد الله	ـ رئيسة اللجنة التنفيذية لمشروع التدريب الاجتماعي (مصلحة الانعاش الاجتماعي)
الدكتور هاشم الحسيني	ـ مدير مركز التدريب الاجتماعي
الدكتور يوسف الجباعي	ـ رئيس مكتب الأبحاث والدراسات الميدانية (مركز التدريب الاجتماعي)
السيدة سعاد عسيران	ـ رئيسة مكتب الإعداد والبرامج (مركز التدريب الاجتماعي)
السيدة منى مراد	ـ رئيسة مكتب الإعلام والعلاقات العامة (مركز التدريب الاجتماعي)
السيد روجيه حاج	ـ مستشار خبير إحصائي لدى مؤسسة البحوث والاستشارات
الآنسة فريدا حداد	ـ عن منظمة الأمم المتحدة للأطفال
السيد سعد حوري	(يونيسف)

فريق العمل والمهام

الاسم	
د . هاشم الحسيني	ـ تنظيم وإشراف عام ومتابعة .
د . يوسف الجباعي	ـ تنسيق عام ، اشتراك في إعداد الجداول الإحصائية والتقارير الأولية والتقرير النهائي .
السيدة سعاد عسيران	ـ إشراف على التحقيق الميداني في محافظة الجنوب ، اشتراك في إعداد الجداول الإحصائية والتقارير الأولية .

السيدة منى مراد	ـ إشراف على التحقيق الميداني في قسم من محافظة جبل لبنان وقسم من مدينة بيروت .
السيد روجيه الحاج	ـ خبير مستشار إحصائي لإعداد الملف الفني والإشراف الفني على سير الأعمال الميدانية .
د . شبيب دياب	ـ إشراف على التحقيق الميداني في قسم من مدينة بيروت ، اشتراك في إعداد الجداول الإحصائية والتقارير الأولية والتقرير النهائي .
السيدة بارعة درويش قطيش	ـ إشراف على التحقيق الميداني في محافظة البقاع ، اشتراك في إعداد الجداول الإحصائية والتقارير الأولية
السيدة آمال صادر	ـ اشتراك في إعداد الجداول الإحصائية والتقارير الأولية وفي التحقيق الميداني .
السيدة ليلى وهبه	ـ اشتراك في التحقيق الميداني في محافظة الشمال مع فريق عمل محلي .
السيد حسين ماجد	ـ إشراف على التحقيق الميداني في قسم من محافظة جبل لبنان .
السيد ميشال منصور	ـ إشراف على الفرز الآلي .

بالإضافة إلى فريق العمل هذا لا بد من التنويه بالجهد الذي بذلته « مؤسسة البحوث والاستشارات » في إعداد نماذج الجداول وتنظيم برامج الفرز الآلي واستخراج الجداول ، وكذلك بالتعاون الذي أظهره المسؤولون في « المجلس الوطني للبحوث العلمية » فيما يتعلق بالفرز الآلي للمعلومات .

الفصل الأول

مقدّمة عامّة

قبل أن نستعرض النتائج التي أسفرت عنها « دراسة وظائف الخدمات الاجتماعية وأوضاع العاملين فيها في لبنان » لا بدَّ من توضيح بعض المسائل النظرية والعملية التي حددت لهذه الدراسة وجهتها وطريقها واستجماع بعض العناصر التي أثرت في خطواتها وأعطتها شكلها ومضمونها الراهنيْن.

تتضمن عملية التوضيح هذه تبرير الحاجة الى هذه الدراسة ، وتحديد موقعها ضمن الدراسات المماثلة التي سبقتها ، وحصر موضوعها وأهدافها ، وتعيين الطريقة التي اعتمدتها ، والمراحل التي مرّت بها ، وذكر ما اكتنفها من صعوبات وما صادفها من عقبات ؛ وتتضمن هذه العملية أخيراً إبداء بعض الملاحظات التقويمية حول صحة المعلومات التي أتت بها والأسلوب الذي عولجت به هذه المعلومات .

الحاجة إلى هذه الدراسة

إن فكرة إجراء بحث علمي عن المؤسسات الاجتماعية في لبنان وأوضاع العاملين فيها فكرة قديمة رافقت مركز التدريب الاجتماعي منذ نشأته الأولى[1] . ولم تكن هذه الفكرة وليدة اهتمام أكاديمي فقط بل تعبيراً عن حاجة عملية أساسها إرساء السياسة التدريبية على قاعدة صلبة من المعطيات الواقعية والبيانات الاحصائية الدقيقة . وقد ازداد التحسس بهذه الحاجة نتيجة لبروز مشكلات تستدعي حلولاً مدروسة ، ولتبلور الوعي على أهمية وضرورة اعتماد التخطيط كأسلوب علمي لا غنى عنه لتطوير مجمل القطاع الاجتماعي . وهكذا لم يعد الأمر متعلقاً فقط بالتدريب . والواقع أن الحاجة تؤكد نفسها أيضاً في مجالات ومستويات أخرى ، فمصلحة الانعاش الاجتماعي المعنيّة مباشرة بالخدمات والتنمية بحاجة الى أن تعرف واقع المؤسسات الاجتماعية معرفة أدق حتى ترسم سياستها ، وتلائم في هذه السياسة بين الأبعاد التنسيقية والتوجيهية والانمائية . والهيئات

(١) انظر « دراسة حول أوضاع العاملين في ميدان الخدمة والتنمية الاجتماعية » ، إعداد بشير بدير ، مركز العاملين مع الاطفال ، ١٩٦٩ . تتكون هذه الدراسة من ٥٣ صفحة مسحوبة على الستانسل درست فيها عيّنة من العاملين الذين درّبهم المركز . بلغ عدد أفراد هذه العينة ١٤٦ عاملاً ينتمون الى مختلف المحافظات اللبنانية .

الأهلية بحاجة أيضاً إلى أن تتعرف على واقعها ، والإطار الذي تتحرك فيه ، حتى تحدد مكانها ودورها بشكل أفضل ، وحتى لا تنفق طاقاتها وجهودها دون تبصّر ودراية . والمنظمات الدولية يهمها أن تحدد أولويّات فيما تقدمه من عون بناءً على معطيات علمية ومعلومات أكيدة .

إذن ، الحاجة ماسّة إلى هذه الدراسة . وما يؤكد ذلك هو الانتقال من الرغبة إلى التصميم ، ومن التصميم إلى التنفيذ في تعاون مادي أثبتته الأطراف المعنيّة دون تحفظ أو تردد .

موقع هذه الدراسة ضمن الدراسات السابقة :

من الأمور المعروفة والتي يشكونها الباحثون في لبنان غياب الاحصاءات أو افتقار ما هو موجود منها للشمول والدقة والمتابعة . والقطاع الاجتماعي لا يشذ عن هذه القاعدة . وإذا تتبعنا ما تم حتى الآن من محاولات على صعيد البحث في أوضاع المؤسسات الاجتماعية لتحديد المكان الذي يمكن أن تحتله هذه الدراسة نلاحظ أن الانجاز في هذا المجال قليل ومحدود . وسنكتفي هنا بالاشارة الى بعض الأعمال التي أنجزت ما بين ١٩٥٨ و١٩٧٥ .

١ ـ دليل الجمعيات الأهلية في لبنان : صدر هذا الدليل في بيروت عام ١٩٥٨ عن اتحاد المنظمات الأهلية في لبنان ، وكان الهدف الذي يرمي إليه هو « التعرف إلى المجهود الأهلي بشكل عام والى معرفة نوع الخدمات إلتي يقوم بها ، ومداها ، وإلى بعض ما يعانيه من صعوبات في حل مشاكل البيئة اللبنانية »[1] .

تنقسم الدراسة إلى قسمين :

ـ الدليل وهو يتضمن اسماء الجمعيات وعناوينها ولمحة سريعة عن أهدافها .

ـ التحليل وهو يتناول ١٢٥ جمعية كبيرة موجودة في العاصمة فيصنّفها إلى خمس فئات استناداً الى نوع الخدمات التي تؤديها الأسس التي تقوم عليها . ونجد في هذا القسم مجموعة من الجداول ، ونجد مع كل جدول تفسيراً مرفقاً به . وقد اعتمد في الحصول على المعلومات على كشف خاص وزيارات مباشرة لرؤساء الجمعيات أو المسؤولين عنها .

٢ ـ الخدمة الاجتماعية الأهلية في لبنان : صدرت هذه الدراسة في بيروت عام ١٩٦٥ عن مصلحة النشاطات الاقليمية في وزارة التصميم العام . وهي دراسة عامة حول أوضاع الجمعيات العاملة في حقل الخدمة الاجتماعية ، استهدفت المصلحة من ورائها تحقيق ما يلي :

ـ التعرف على واقع العمل الاجتماعي التطوعي عبر مؤسساته ، وتحديد حجمه وخدماته ومشاكل العاملين فيه .

---

(١) انظر مقدمة الدليل صفحة ج .

ـ وضع دليل للجمعيات الأهلية العاملة في حقل الخدمة الاجتماعية يبين عددها وتوزعها الجغرافي والخدمات التي تؤديها ، ويكون من شأنه استكمال الدليل الذي وضعه اتحاد المنظمات الأهلية وتجديد معلوماته .

ـ تبيان مدى ملاءمة وظائف هذه الجمعيات مع حاجات المناطق التي تعمل ضمنها ، واستنتاج بعض المقاييس التنظيمية والفنية التي يمكن أن تستعملها هذه الجمعيات كأدوات لتقييم أعمالها بصورة مستمرة .

ـ تعيين الجمعيات غير الناشطة وكذلك الجمعيات التي لا يمكن اعتبارها ذات خدمة اجتماعية عامة.

تتكون الدراسة من قسمين : قسم يتضمن عرضاً وتحليلاً لأوضاع الجمعيات العامة في حقل الخدمة الاجتماعية ، وقسم مخصّص للدليل . وقد ألحقت بها الاستمارة التي استند عليها البحث مع شرح بعض المصطلحات الواردة فيها .

لقد أجريت الدراسة على كافة الجمعيات والمؤسسات الموجودة في لبنان ، وشملت عملياً ٤٠٥ مؤسسات اعتبرت ناشطة وأمكن الاتصال بها .

٣ ـ جدول باسماء المؤسسات والجمعيات والروابط الاسلامية في لبنان : يمكن اعتبار هذا الجدول الذي يقع في ١٤٣ صفحة مطبوعة على الستانسل بمثابة دليل صادر عن دار الفتوى في الجمهورية اللبنانية عام ١٩٧٥ . وقد أنجز هذا الدليل بناءً على توصية من المؤتمر الاسلامي اللبناني الأول الذي انعقد في بيروت ما بين ٣ و١٠ حزيران سنة ١٩٧٤ . واستناداً الى سجلات وزارة الداخلية حتى آخر عام ١٩٧٤ .

ما يرمي اليه هذا الدليل هو إيجاد الصلة بين المؤسسات الاسلامية وتحقيق التكامل في الرعاية الاسلامية تلافياً لتكرار العمل الواحد وبعثرة الجهود والأحوال في غير محلها ، وزيادة عدد المؤسسات دون جدوى .

يضم الدليل ١١٣٣ جمعية ومؤسسة ورابطة ونادياً لم يراع في تصنيفها نظام خاص أو ترتيب معين . واقتصر على ذكر اسم الجمعية ، ومكان وتاريخ انشائها ، ورقم العلم والخبر ، واسم ممثلها وكلمات قليلة عن أهدافها ، وانتمائها المذهبي .

هذه هي أبرز الأعمال التي تمكنا من الاطلاع عليها وتفحّص مضمونها وقد يكون هنالك محاولات أخرى قامت بها مؤسسات خاصة أو عامة ولكنها لم تنشر .

في ضوء ما تقدم تبرز الملاحظات التالية :

ـ لقد أصبح دليل الجمعيات الأهلية قديم العهد ، ولم يعد له غير قيمة تاريخية . وهو في الاساس عمل جزئي ومحدود ، على الرغم من الخدمة الكبيرة التي أداها ، لأنه يتناول فئة واحدة من المؤسسات ، هي المؤسسات الكبيرة التي كانت تعمل في بيروت عام ١٩٥٨.

ـ دراسة الخدمة الاجتماعية الأهلية في لبنان تناولت القطاع الأهلي فقط ، وهي خطوة

متقدمة عما سبقها سواء على مستوى التحليل أم على مستوى الدليل . وكذلك فانها تمتاز بشمولها مختلف المناطق اللبنانية . غير أن معلوماتها أضحت قديمة ولا تعكس صورة الواقع الذي تغير كثيراً منذ عام ١٩٦٥ .

- أما جدول المؤسسات الاسلامية فإنه على حداثته النسبية خليط من التنظيمات التي تتمحور حول الانتماء الاسلامي ، وبالتالي فان فائدته تقتصر فقط على المعنيين بالشؤون الاسلامية وهو لا يعطي إلا صورة عامة جداً عن هذه التنظيمات .

لتلافي كل هذه الأمور ، وتوقاً الى ما هو أشمل وأقرب الى الكمال جاءت «دراسة وظائف الخدمات الاجتماعية وأوضاع العاملين فيها في لبنان » كمحاولة لسد النقص الواضح والاحاطة بالموضوع سواء على المستوى الوطني أم على المستوى الجغرافي ، وسواء على المستوى القطاعي أم على مستوى الخدمات ، وأخيراً سواء على مستوى المستفيدين من هذه الخدمات أم على مستوى الموجدين بادائها . ولم تغفل هذه الدراسة الأهمية القصوى لايجاد دليل شامل يستوعب ما استجـد ونشر المعطيات الرقمية تعميماً للفائدة وتشجيعاً على مواصلة البحث .

الأهداف التي ترمي اليها الدراسة

منذ أوائل الستينات تولى مركز التدريب الاجتماعي إعداد وتدريب عناصر بشرية مختلفة في قطاع الخدمات الاجتماعية ، بدأ في ميدان العمل مع الأطفال ثم اتسعت دائرة اهتمامه لتشمل ميادين أخرى .

خلال الممارسة التدريبية ظهرت مشكلات عديدة ابرزها :

- غياب المعلومات والبيانات الاحصائية عن المؤسسات والمراكز الاجتماعية في لبنان لدى معظم المراجع الرسمية وغير الرسمية .
- الافتقار الى مقاييس دقيقة لتحديد الاحتياجات التدريبية في مختلف قطاعات العمل الاجتماعي والتأكد من ملاءمة البرامج المعطاة للاحتياجات الفعلية في المؤسسات وسوق الاستخدام .
- الحاجة الماسة الى تقويم شامل لمجمل عمليات التدريب وخصوصاً التدريب المتفرغ .
- تحديد وضع المرشد الاجتماعي على صعيد الممارسة المهنية وكذلك على صعيد الافادة التدريبية التي يحصل عليها من المركز .

هذه الامور مجتمعة ولدّت لدى العاملين اقتناعاً بضرورة النظر في مهمات وبرامج المركز وخاصة في مرحلة ما بعد الحرب التي تضع على كاهل المركز مسؤوليات جديدة .

كما شعر العاملون في المركز أنهم بحاجة إلى رؤية واضحة لاتجاهات وأهداف التدريب ، رؤية تقويمية لما كان ، واستقصائية لما هو قائم ، وتخطيطية للمستقبل . وبالطبع لا يمكن ان تتبلور هذه الرؤية الا بالدراسة والبحث العلمي . ولذا بدأ العاملون الفنيون التحضير لدراسة الوظائف الاجتماعية في لبنان . ومن البديهي التأكيد على ان نقطة الانطلاق في هذا السبيل هي صرف جهد فكري وميداني لتحديد أهداف الدراسة تحديداً واضحاً ودقيقاً استناداً الى :

- حاجة المركز الى ارساء اتجاهاته واهدافه وخططه على أسس علمية صحيحة ووفقاً للاحتياجات القائمة والمستجدة .
- حصيلة تجاربه السابقة والمعلومات الأولية المتوافرة عن مشكلات الخدمة الاجتماعية والتنمية في لبنان .
- الرغبة في تجديد وتطوير دور المركز وترسيخ وجوده الرسمي ومكانته بين المؤسسات الاجتماعية ومراكز التدريب .

تقسم اهداف الدراسة الى قسمين : أهداف رئيسية واهداف فرعية :

الاهداف الرئيسية وتشمل ما يلي :

- تحديد الاتجاهات أو الاختيارات الاساسية التي يمكن للمركز أن يسترشد بها في صياغة اهدافه وتنظيماته ونشاطاته للمرحلة القادمة أي وضع مخطط توجيهي لتطوير العمل .
- توفير المعلومات والبيانات اللازمة لوضع خطة العمل للأعوام المقبلة .
- تزويد مصلحة الانعاش الاجتماعي بدراسة علمية عن واقع المؤسسات والمراكز الاجتماعية يمكن الاستعانة بها في عملية التخطيط الاجتماعي على الصعيدين الوطني والمحلي .

الاهداف الفرعية وتشمل ما يلي :

- اشاعة الوعي الاجتماعي والتدريبي عن طريق نشر الدراسة وتعميم نتائجها .
- وضع دليل المؤسسات والمراكز الاجتماعية في لبنان .
- تنظيم « ميطقة » ووضع مجسمات ورسوم بيانية في المركز توضح واقع الخدمات والتدريب .
- اسهام المركز عن طريق البحث العلمي في توضيح واقع الخدمات الاجتماعية في لبنان وتوفير مادة اساسية لمواصلة البحث .

تحديد موضوع الدراسة

في ضوء الأهداف السابقة كان لا بد من تحديد موضوع الدراسة بمحاور أساسية مع التركيز على المؤسسة الاجتماعية كوحدة تتطلب التعيين والتوصيف . وقد أبرز مشروع الدراسة هاتين النقطتين على النحو التالي :

دراسة المؤسسات والمراكز الاجتماعية في لبنان

- التعرف على اهدافها من خلال انظمتها الداخلية .
- تصنيفها وفقاً لمجموعة من المعايير (كنوع الخدمات والمنطقة الجغرافية ، والوضع القانوني ، والانتماء الطائفي ، وتاريخ الانشاء ، وخصائص المستفيدين ... الخ) .
- التعرف على تركيباتها الوظيفية واشكالها التنظيمية .
  - تصنيف الوظائف وتوصيفها .
  - الاجهزة الداخلية .
- التعرف على القوى العاملة فيها وتوزيع هذه القوى وفقاً لمجموعة من المعايير (كالجنس والعمر والجنسية والوضع العائلي والاقامة والمذهب ، ومستوى الدراسة والاختصاص ونوع الوظيفة والخبرة العملية والدخل .... الخ) .
- التعرف على مدى ملاءمة التركيب الوظيفي مع مستويات العاملين المهنية والعملية .

دراسة المراكز والمعاهد التي تعنى بالتدريب الاجتماعي في لبنان

- التعرف بشكل سريع على التجارب السابقة في ميدان التدريب الاجتماعي والانمائي .
  - تجربة بعثة ايرفد ودور الفرق المتعددة النشاطات في وزارة التصميم .
  - تجربة مصلحة الانعاش الاجتماعي في اعداد العمال الاجتماعيين .
- التعرف على التجارب الحالية في ميدان التعليم والتدريب الاجتماعي .
  - التعرف الخاطف والسريع على وضع المتخرجين من معاهد العلوم الاجتماعية (عددهم ، استخدامهم ، مشاكلهم) .
  - التعرف الخاطف والسريع على وضع المتخرجين من مدارس التمريض (عددهم ، استخدامهم ، مشاكلهم) .
  - التعرف المعمق على المدرسة اللبنانية للتدريب الاجتماعي وفرع الخدمة الاجتماعية في كلية بيروت الجامعية خصوصاً فيما يتعلق بالبرامج ومحتوياتها ومدى ملاءمتها مع الحاجات وبوضعية المتخرجين من هذه المراكز في سوق العمل .
- التعرف بدقة وتفصيل على تجربة التدريب الاجتماعي (الحدث) في اطاري التدريب المتفرغ والتدريب في أثناء الخدمة ، ومحاولة تحديد مرتبة المركز بالنسبة لمعاهد التدريب الأخرى .
- التعرف على وضعية المرشد الاجتماعي في المراكز والمؤسسات التي يعمل ضمنها وتقدير مدى الحاجة اليه مع امكانيات تطويره .
- تحديد مرتبة المرشد الاجتماعي في سلم الوظائف الاجتماعية .
- التعرف على مواقف واتجاهات المرشد الاجتماعي من الدور الذي اسند اليه ومدى

ملاءمة هذا الدور مع مستواه التدريبي ومتطلبات العمل .
- التعرف على مواقف المراكز والمؤسسات الاجتماعية من التدريب في أثناء الخدمة وسبل تحسينه .
- تحليل محتويات البرامج ومدى ملاءمتها للحاجات التي تظهرها الدراسة .
- تسجيل خبرات وملاحظات العاملين في المركز بالنسبة لأساليب التدريب ومناهجه واحتياجاته المستقبلية .

الاحتياجات الوظيفية والتدريبية

- تحديد وتصنيف المستويات التدريبية في المراكز والمؤسسات الاجتماعية بالنسبة للقوى العاملة.
- التعرف على الاحتياجات التدريبية الملحة والمباشرة وتلك التي تعتبر بمثابة تطلّعات ومطامح (نوع ومجالات التدريب المطلوب ، مدده ، اساليب تنظيمه والاشراف عليه ، اشكاله الخ) .
- التعرف على مدى الاحتياج الى الاختصاصات المهنية المختلفة في هذه المراكز والمؤسسات.
- التعرف على واقع الاحتياجات الوظيفية والعلمية والتدريبية في مراكز ومعاهد التدريب والتركيز على هذه الاحتياجات بالنسبة لمركز التدريب الاجتماعي في الحدث .
- التعرف بشكل سريع على المشاريع والمؤسسات الاجتماعية التي يمكن ان تستحدث وتقدير احتياجاتها الوظيفية والتدريبية اذا أمكن .

المؤسسة كوحدة أساسية للدراسة

لا بد بالطبع من تحديد وحدة الدراسة ومواصفاتها ، والوحدة المعنية هنا هي المؤسسة التي تختص بتأدية الخدمات الاجتماعية ، هذه المؤسسة حددت لها ستة مقومات ، ثلاثة منها تخص **الهيكل المؤسسي** ، والثلاثة الباقية تخص **وسائل العمل المؤسسي** أو التنفيذ . إن تفاعل هاتين المجموعتين ضمن المؤسسة يؤدي الى طرح السؤال حول **وظائفية هذا العمل** الاجتماعي (أي الخدمة) وعلاقته بالأوضاع الاجتماعية السائدة خارج المؤسسة وتحديد مدى مساهمته لتغطية الحاجات الاجتماعية .

التعريف بالمقومات الستة وقياسها

تقسم المقومات الستة للمؤسسة الاجتماعية الى قسمين ، الهيكل المؤسسي ووسائل العمل .

التعريف	مؤشرات القياس
الهيكل المؤسسي :	
● هيئة مشرفة : مجموعة أشخاص تعنى بسن النظام ووضع الاهداف والتخطيط لتنفيذها.	● القطاع ، عام ، خاص ، مشترك . المساهمة مالية ، عينية .
● عاملون : مجموعة اشخاص مؤهلين للقيام بعمل ما .	● الجنس ، العمر ، الجنسية ، اجراء أم متطوعون ، المستوى العلمي ، فئات العمل ، الاختصاص ، التأهيل المهني .
● مستفيدون : أشخاص أو مجموعات يعانون من مشكلة اجتماعية وهم موضع اهتمام المؤسسة لنيل الخدمات .	● الجنس ، العمر ، فئات المشاكل ، فئات الخدمات التي يتلقونها ، مكان الاقامة .
وسائل العمل المؤسسي :	
● الميزانية : مجموع ما توظفه المؤسسة من مال واشياء عينية لتأدية الخدمات .	● الميزانية .
● المعرفة أو المهارات : الخصائص المهنية التي يتميز بها العاملون .	● محتوى برامج التربية والتدريب .
● المشكلات ، الحاجات : الأوضاع التي يعاني منها المجتمع والتي تحدد حاجات غير مشبعة تبرز من خلال أهداف المؤسسة .	● مدى ملاءمة برامج الخدمات لأهداف المؤسسة .
ـ وظائف العمل أو الخدمات :	
◦ **تصنيفها** ، خدمات علاجية ، وقائية ، تأهيلية ، مساندة ، انمائية .	
◦ **دراستها** ، يعنى هذا القسم بتحديد فئات الخدمات وربط محتواها بالأوضاع الاجتماعية السائدة . هذا الربط يبرز من خلال ملاءمة اهداف المؤسسة للحاجات القائمة في المجتمع .	

هذا التحديد الأولي لموضوع الدراسة ، كما لحظه المشروع ، لم يكن من المتيسر تنفيذه بحذافيره . وهو وان حافظ على قسم كبير من مقوّماته إلا ان واقع التنفيذ قد فرض بعض التعديلات عليه . وهذا أمر مألوف ومتوقع في عالم الابحاث لأن الانتقال من التصور إلى التطبيق لا يتم آلياً . أما هذه التعديلات فيمكن ايجازها بما يلي :

ـ على صعيد دراسة المؤسسات تقرر عدم التعرض للنقاط المتعلقة بالأنظمة والعلاقات والأجهزة الداخلية وترك ذلك الى دراسات مونوغرافية تعمل في المستقبل .

ـ على صعيد دراسة المراكز والمعاهد التي تعنى بالتدريب الاجتماعي في لبنان ، وما يرتبط بها من تحليل برامج التدريب ومحتوياتها ، ومدى ملاءمتها مع الحاجات التي يفرضها سوق العمل ، تقرر إيلاؤها جهداً خاصاً وتكريس وقت كاف لها لاحقاً على أن يستعاض عنها حالياً بتقرير أوّلي يوضع كملحق لدراسة وظائف الخدمات الاجتماعية في لبنان .

ـ بالنسبة لتقديم الخدمات وقياس مدى ملاءمتها للاحتياجات الواقعية كما تبدو في مختلف البيئات التي تنشط فيها المؤسسات تبين ان الامكانات المتوافرة حالياً لا تسمح بتحقيق هذه الخطوة .

بعد هذا التوضيح ، وفي نهاية الأمر ، تحدد موضوع الدراسة عملياً بالنقاط التي تضمنها كشف الأسئلة في كل من استمارة المؤسسة واستمارة العاملين . وهذا ما سنوضحه في سياق الفقرة التالية .

الطريقة التي اعتمدها البحث

هناك طرق عديدة لاستقصاء المعلومات حول الحقائق الاجتماعية . وتتحدد صلاحية أي طريقة بمدى تلاؤمها عملياً مع الأهداف المرسومة ، والوقائع التي ينبغي كشفها أو زيادة التعمق بها ، والامكانات العلمية والمادية المتاحة .

لدراسة المؤسسات الاجتماعية وأوضاع العاملين فيها اعتمد البحث طريقة « المسح الشامل ». ولعل ما شجع على تبنّي هذه الطريقة المكلفة مادياً ما نلاحظه من غياب شبه كامل لعمليات الحصر والتعداد في الميدان الاجتماعي ، وما يترتب على هذا الوضع من إعاقات جسيمة لأي جهد علمي يمكن أن يعود بالفائدة على هذا الميدان .

وعلى الرغم من المزايا التي تنطوي عليها هذه الطريقة إلا أنها لا تخلو من بعض العيوب . فمن مزاياها كونها نظامية ، شاملة ، وواضحة الهدف . ومن عيوبها علوّ الكلفة ، وطول الفترة الزمنية التي يستغرقها المسح ، وصعوبة الاشراف المباشر والتدقيق في التفاصيل التنفيذية ، وأخيراً الاقتصاد في طرح الأسئلة وحصرها في الحدود الدنيا .

الشرط الأول الذي تفرضه هذه الطريقة هو تكوين إطار صالح للبحث ، أي وضع لوائح شبه كاملة باسماء المؤسسات ، وعناوينها وطريقة الاتصال بها . وتحقيق هذا الشرط يصطدم بصعوبات كثيرة ومتنوعة ، خصوصاً في بلد لم يأخذ بعد بمبدأ الاستقصاء العلمي للمعلومات وتنظيمها في جهاز أو أجهزة مركزية تتولى متابعتها وتجديدها . ولتذليل هذه الصعوبات كان لا بد

من اللجوء الى عدة مصادر ، وإجراء عملية تقاطع للمعلومات . وأبرز المصادر التي تمت الاستعانة بها لوائح مأخوذة عن سجلات وزارة الداخلية فيها خليط من الجمعيات والمؤسسات والنوادي المرخّص لها من عام ١٩٦٥ وحتى عام ١٩٧٢ ، ودليل الهيئات العاملة في حقل الخدمة الاجتماعية الذي يتضمنه كتاب « الخدمة الاجتماعية الأهلية في لبنان » الصادر في بيروت سنة ١٩٦٥ ، وقوائم بالمراكز والمؤسسات الاجتماعية وفرتها مصلحة الانعاش الاجتماعي ، ومعلومات جزئية أخرى أمكن الحصول عليها من جهات رسمية وخاصة . بالاضافة الى هذه المصادر المكتوبة أجري تعداد محلي في منطقة عالية ، كما أعطيت التعليمات للمحقّقين للتحري عن أي مؤسسة لم يرد ذكرها في القسائم المعطاة لهم وإدراجها في إطار البحث . إذا ما توافرت فيها المواصفات المطلوبة . وكنتيجة لمجمل هذه الجهود أصبحت الصورة النهائية لهذا الاطار على النحو الذي يظهره الجدول التالي :

المنطقة الجغرافية	عدد المؤسسات المدروسة
بيروت	١٥٦
ضواحي بيروت	١٠٣
جبل لبنان	٢٧٥
الشمال	٢٨٦
البقاع	٢٣٣
المجموع	١٣٠٢

ولكن تجدر الاشارة الى أن عدد المؤسسات هو واقعياً أكبر نظراً لاقفال قسم منها أو تهدمه بسبب ظروف الحرب ، ونظراً لأننا لم نتمكن من إجراء الدراسة في منطقتي مرجعيون وحاصبيا بسبب أوضاع سياسية معروفة . غير أن الفارق لا تتعدى نسبته في جميع الأحوال الـ ١٠ ٪ .

استلزمت هذه الطريقة أيضاً وضع استمارتين : واحدة عامة للمؤسسة ، وثانية شخصية للعاملين فيها[1] . ومن مجمل الأسئلة والمعلومات المطلوبة في الاستمارتين يمكننا تبيّن النقاط الأساسية التي يدور حولها البحث والتي تشكل في النهاية موضوعه . ولتسهيل قراءة هاتين الاستمارتين نرى من المفيد إيراد التوضيحات التالية :

١ ــ دراسة وظائف الخدمات الاجتماعية وأوضاع العاملين فيها في لبنان : ما نلاحظه في هذا العنوان

(١) راجع القسم الخاص بملاحق هذه الدراسة .

الذي وضع للدراسة إبراز الجانب الوظيفي والبشري في حياة المؤسسة الاجتماعية . لقد قصد بالخدمة الاجتماعية « كل نشاط منظم يهدف إلى مساعدة الأفراد على تحسين وضعهم الاجتماعي أو تدعيم الجهود الجماعية المبذولة في هذا السبيل » . أما وظيفيّة الخدمة فإنها تنطوي على العنصر المهني وعلى النشاط الذي تمارسه المؤسسة في آن معاً . وفيما يتعلق بالعاملين في وظائف الخدمات الاجتماعية فإن ما تنبغي الاشارة إليه هو التركيز على العاملين الاجتماعيين الذين خضعوا للبحث سواء كان هؤلاء في مواقع مهنية ذات طابع اجتماعي صرف ، أم ذات طابع اجتماعي تربوي ، أم ذات طابع صحي عام أو متخصص ، أم ذات طابع تدريبي وتعليمي تقني أو حرفي . أما العاملون بشكل عام فقد جمعت معلومات حولهم عن طريق لوائح تضمنتها استمارة المؤسسة.

٢ ــ استمارة المؤسسة : ينبغي أن نوضح أولاً ما هو المقصود بتعبير « المؤسسة » . لقد استعمل هذا التعبير بمعنى واسع ، فاعتبرت مؤسسة خدمة اجتماعية كل هيئة منظمة تعالج واحداً أو أكثر من المشكلات المبيّنة في الاستمارة سواء كانت هذه الهيئة لبنانية أم غير لبنانية ، أهلية أم رسمية ، تعمل بموجب ترخيص رسمي أم بدون ترخيص ، واشترط في المؤسسة أن تشغل حيزا مكانياً أي أن تكون على الصعيد الجغرافي والمادي وحدة قائمة بذاتها ، ومجهّزة مادياً وبشرياً . استناداً الى هذا التعريف تندرج تحت المؤسسة مجموعة كبيرة ومتنوعة من الهيئات كالمراكز الاجتماعية والصحية ودور الأيتام والحضانة والعجزة والمؤسسات التي تعني بالمعاقين والمتخلفين والمشردين الخ ...

أما المؤسسات التي استثنيت من البحث فهي :

- المستشفيات العامة والخاصة .
- المدارس الحكومية والخاصة .
- الجمعيات والنوادي التي يقتصر نشاطها على النواحي الثقافية أو الرياضية .
- مؤسسات التعليم المهني والتقني ذات الطابع التجاري .
- الجمعيات الكشفية باستثناء بعضها الذي تحول خلال السنوات الأخيرة الى أعمال الخدمة الاجتماعية .
- الروابط العائلية ما لم تقدم خدمات اجتماعية أساسية لعدد كبير من الناس .
- النقابات والتعاونيات ما لم تدر مشروعات اجتماعية بقصد الخدمة العامة .

وتجدر الاشارة أخيراً الى أن فروع المؤسسات اعتبرت وحدات إحصائية مستقلة ما لم تكن في البناء نفسه الذي تشغله المؤسسة الأم .

بعد هذا التوضيح نعود الى موضوع الاستمارة . تتكون هذه الاستمارة من ٢٦ سؤالاً وملحقين أحدهما جدول للعاملين في المؤسسة والآخر لتحديد المؤسسة الرئيسية والفروع مع معلومات أولية لاثباتها في الدليل .

تتمحور هذه الاسئلة حول الموضوعات التالية :

- تحديد الخصائص الأولية للمؤسسة (اسمها وعنوانها ، تبعيتها ، شكلها القانوني ، القطاع الذي تنتمي اليه ، شكل الاشراف عليها وعناصره البشرية) .

الاسئلة هنا واضحة ولا تستدعي تفسيرات إضافية .

- تحديد نشاط المؤسسة والخدمات التي تقدمها والمستفيدين من هذه الخدمات :

أمكن من خلال الدراسة تمييز ستة مجالات رئيسية تنشط فيها مؤسسات الخدمة الاجتماعية .

وقد اعتبرت المؤسسة ناشطة في هذا المجال أو ذاك بحسب مؤشرات مختلفة كتسميتها ونوع الخدمات التي تقدمها والمشكلات التي تعالجها ، وحددت المجالات كما يلي :

* مجال رعاية الأطفال والأحداث : وقد ضم المؤسسات التي تولي عناية خاصة لمشكلات ، التسول والتشرد ، انحراف الأحداث ، اليتم (حالات اجتماعية) ، اللقطاء وغياب الأم بسبب العمل (دور الحضانة من ٣ الى ٥ سنوات) .
* مجال الخدمات الموجهة للمرأة ، وقد ضم المؤسسات التي تولي عناية خاصة لمشكلات النقص في تأهيل المرأة ، الفتيات الأمهات ، وغياب الأم بسبب العمل (دور الحضانة من سنة الى ٣ سنوات).
* مجال الخدمات الموجهة للأسرة ، وقد ضم المؤسسات التي تعالج مشكلات الفقر ، تفكك الأسرة ، مشاكل تنظيم الأسرة ومشكلة السكن .
* مجال الخدمات الصحية المتخصصة : ويضم المؤسسات التي تولي عناية خاصة لمشكلات الإدمان على المخدرات والمسكرات ، التخلف العقلي ، المرض العقلي ، العاهة الجسدية ، الصم والبكم ، المكفوفين والعجز بسبب تقدم السن .
* مجال خدمات البيئة : ويضم المؤسسات ،التي تولي عناية خاصة لمشكلة تردي البيئة (خدمات التنمية المحلية) والأمية والنقص في فرص التسلية واكتساب الثقافة .
* مجال خدمات الصحة العامة ويشتمل على الدراسات التي تعالج أساساً مشكلة المرض والأوبئة .
* مجال الخدمات الأخرى : ويشتمل على الدراسات التي تعالج مشاكل السجناء ، التهجير بسبب الحرب ، النكسات والكوارث الأخرى وبقية المشكلات التي لم ترد سابقاً .

ينبغي أن نوضح تعدد المشكلات المعالجة في المؤسسة الواحدة ، وفق ترتيب هذه المشكلات . إذ اعتبرت **المشكلة الأولى** المعالجة في المؤسسة تلك التي تستحوذ على أعلى نسبة من الجهد البشري والمادي الذي تبذله المؤسسة ، تليها **المشكلة الثانية** التي تستحوذ على نصيب أقل من الأولى وأكثر

من الثالثة وهكذا حتى المشكلة الخامسة .

وأخير فإن المستفيد من الخدمة هو في الأعم الأغلب كل من تلقى خدمة واحدة من الخدمات المبنية في الاستمارة ولمرة واحدة خلال العام . ويحسب الشخص ذاته مستفيداً آخر اذا تلقى نوعين من الخدمات ، أو إذا حصل على خدمتين مختلفتين أو متوافقتين خلال العام الواحد . أي كلما قدمت له خدمة جديدة حسب مستفيداً جديداً .

لذلك يحسب الطفل الواحد وكأنه ثلاثة مستفيدين في مؤسسات الرعاية الداخلية حيث تقدم له ثلاث خدمات مثلا : ايواء ، تعليم ، ترفيه .

كما يحسب المريض الواحد ثلاثة مستفيدين إذا خضع لثلاث معاينات صحية خلال العام الواحد .

- تحديد العاملين وحجم المؤسسة : اعتبر عاملاً في مؤسسات الخدمة الاجتماعية كل من يعمل في هذه المؤسسات لقاء أجر سواء كان دوامه كاملاً أم جزئياً ، وكل الذين يعملون بدوام كامل دون أن يقبضوا أجراً من المؤسسة ، وبالتالي فإن الاستثناء شمل فقط المتطوعين بدوام جزئي والمتدربين العابرين .

من ناحية أخرى ، أعتبر دوام العمل جزئياً بالنسبة لكل الذين لا يزاولون عملهم خلال كامل فترة الدوام المعتمدة في المؤسسة (تنبغي الاشارة هنا الى مؤسسات الرعاية الاجتماعية الداخلية التي تعمل بشكل متواصل وتتبع أنظمة خاصة بالدوام) . كما اعتبر يعمل بدوام جزئي كل من يعمل في مؤسسة لا تنشط سوى ثلاثة أيام في الاسبوع على الأقل . وما خلا ذلك اعتبر عاملاً يتبع دواماً كاملاً .

لتحديد حجم المؤسسة الاجتماعية وتصنيف المؤسسات إلى احجام مختلفة ، كان لا بد من اعتماد مؤشرات هامة يقاس بموجبها هذا الحجم . والمؤشرات الأساسية يمكن أن تكون ميزانية المؤسسة أو عدد المستفيدين من خدماتها أو ربما عدد المشكلات التي تعالجها ومدى اتساع نشاطها جغرافياً .

وفي الواقع لقد أهملنا كل هذه المؤشرات لنعتمد مقياساً واحداً هو عدد العاملين في المؤسسة كمؤشر وحيد لتحديد حجم المؤسسة ، إذ أن هذا العدد في رأينا على علاقة ببقية المؤشرات (عدد المستفيدين ـ الميزانية . الخ) إضافة إلى نسبة الصدق العالية في المعلومات التي جمعت حول عدد العاملين خلافاً لأعداد المستفيدين التي كانت تقدر تقديراً في العديد من الحالات (كحملات التلقيح مثلاً) وخلافاً أيضاً للمعلومات التي جمعت عن ميزانيات المؤسسات والتي لا يمكن التأكد من صحتها .

وهكذا اعتبرت المؤسسة تنتمي الى واحد من الأحجام التالية :

المؤسسات الصغيرة وهي تلك التي تضم عاملين وما دون .

المؤسسات المتوسطة وهي ثلاث فئات : التي تضم ٣ أو ٤ عاملين ، التي تضم ما بين ٥ و٩ عاملين ، والتي تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً . أما المؤسسات الكبيرة فتقتصر على تلك التي تضم ٢٥ عاملاً أو أكثر .

٣ ـ الاستمارة الشخصية للعاملين في المؤسسة : وهي مخصصة للعاملين بأجر بدوام كامل أو جزئي وللخبراء المنتدبين من قبل جهة أخرى تتولى هي تكاليف أجورهم . ولم يخضع للبحث العاملون في المؤسسة ذوو الوظائف الادارية غير الاجتماعية والأطباء والمهندسون والمدرسون الأكاديميون[1] . تتضمن الاستمارة ٢٠ سؤالاً مع هامش للملاحظات التي قد تبرز في أثناء التحقيق. وتتمحور هذه الأسئلة حول تحديد الحالة المدنية للعامل ، والحالة العلمية والاختصاص ، والحالة المهنية ضمن المؤسسة وخارجها وقبل التحاقه بها ، وما يدرّه عليه العمل من دخل سنوي ، واشتراكه في دورات تدريبية أو مؤتمرات مهنية .

هذه الاستمارة لا تستدعي ـ على ما يبدو ـ تفسيرات اضافية لوضوحها ، ولكن ما ينبغي التأكيد عليه هو أنها مخصصة للعاملين الاجتماعيين ، أي الى أولئك الذين يرتبط عملهم بالوظائف التالية :

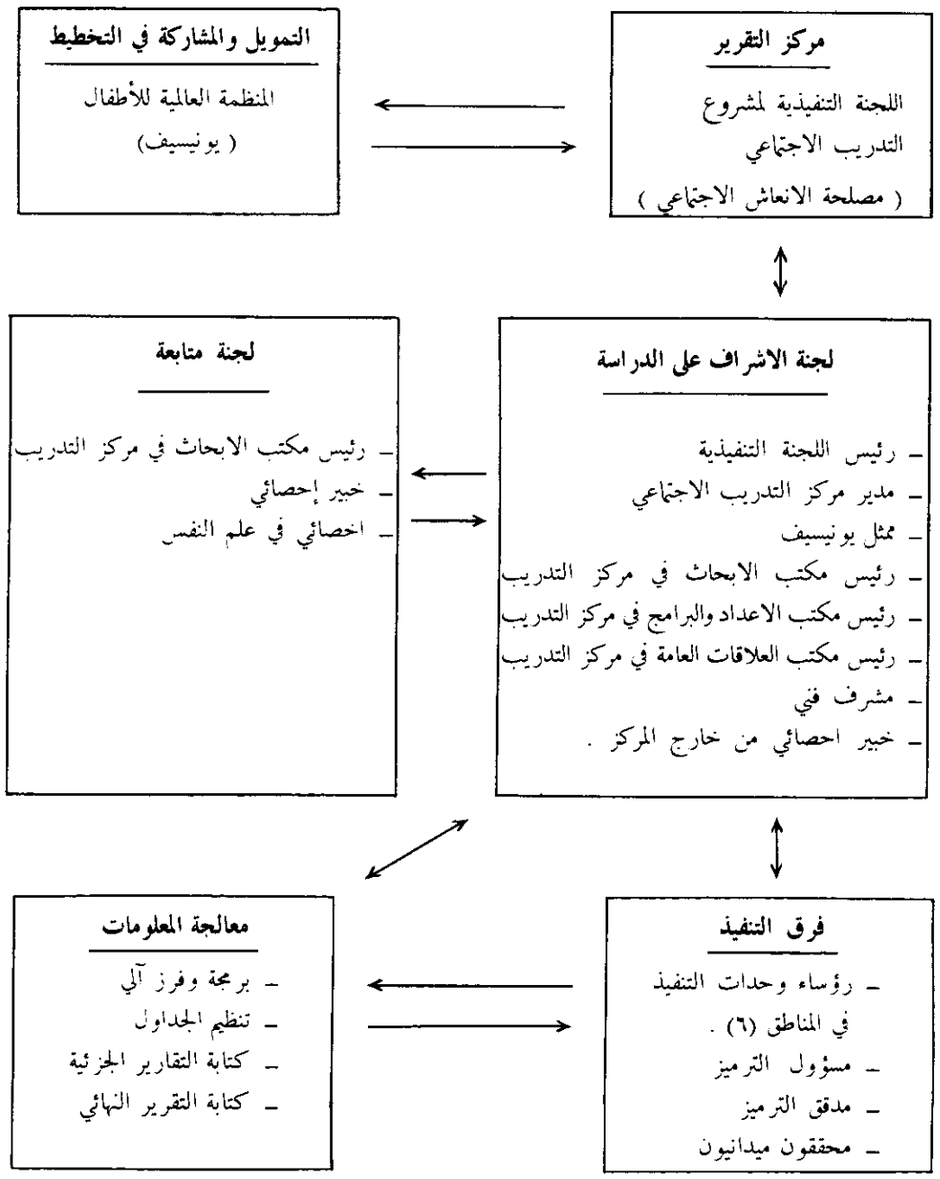
- وظائف الخدمة الاجتماعية .
- وظائف الخدمات الصحية المساعدة باستثناء المحلل المخبري ومساعد الصيدلي .
- وظائف التعليم المهني والتقني .
- وظائف التدريب الحرفي .
- النظارة الداخلية .
- الارشاد الزراعي .

تنظيم البحث والمراحل التي مرّ بها

١ ـ تنظيم البحث : يعود المشروع الأولي للبحث الى سنة ١٩٧٤ ، وكان مركز التدريب الاجتماعي ممثلاً في الهيئة المشرفة عليه ضمن إطار مصلحة الانعاش الاجتماعي . وكان حلقة في سلسلة أبحاث مماثلة تدعمها اليونسيف في كل من الأردن وسوريا والعراق ، غير أن ظروف الحرب حالت دون المضي في متابعة خطواته التنفيذية . وفي حزيران ١٩٧٨ وبعد تجدد الاهتمام بالموضوع وتكليف مركز التدريب الاجتماعي بانجازه ، تم وضع مشروع آخر أعدته الهيئة الفنية في المركز ووافقت عليه اللجنة التنفيذية المشرفة على مشروع التدريب الاجتماعي ، كما تعهدت يونيسيف بتغطية نفقاته .

(١) انظر تصنيف الوظائف المقترح والمدرج ضمن ملاحق هذه الدراسة .

الهيكل التنظيمي للبحث



تحددت الصيغة التنظيمية التي استرشدت بها عمليات البحث على النحو المبين في الشكل السابق .وفيما يلي بعض النقاط التوضيحية المرتبطة بهذه الصيغة :

- مركز التقرير : هو اللجنة التنفيذية المسؤولة عن مشروع التدريب الاجتماعي في المصلحة والتي تملك حق التقرير والاشراف العام .
- لجنة الاشراف على الدراسة : وتمثلت فيها اللجنة التنفيذية ويونيسيف ومركز التدريب وكفاءات علمية خارجية . أخذت هذه اللجنة على عاتقها بلورة المشروع في صيغ عملية ، وايجاد حلول للمشكلات الطارئة ، واتخاذ القرارات ذات الطابع الفني ، واجراء التقويمات المرحلية لعمليات ومراحل البحث ، وتدريب المحققين ، وتأمين الاتصالات مع الجهات المختلفة المعنية بالدراسة . باختصار ، كانت مهمتها مواكبة البحث من بدايته الى نهايته بما في ذلك كتابة التقرير النهائي عنه .

ولتسهيل مهمة هذه اللجنة كان من الضروري تكوين لجنة فرعية للمتابعة ولتحضير مواد البحث التي كانت تناقش في اجتماعات لجنة الاشراف . وقد بلغ عدد هذه الاجتماعات ٣٢ واستغرقت ما يزيد عن ٧٠ ساعة عمل خلال الفترة الممتدة ما بين ٢٧ أيلول ١٩٧٨ و١٨ حزيران ١٩٧٩ .

- فرق التنفيذ : وتتكون من المسؤولين عن وحدات العمل الميداني والمحققين الميدانيين والموجهين بعمليات ترميز الاستمارات والتدقيق النهائي فيها . ومن أبرز المهام التي تولاها رؤساء هذه الفرق اختيار المحققين ، والاشراف على أعمالهم ميدانياً ، واجراء الاتصالات اللازمة لتيسير العمل ، والاجتماع بلجنة الاشراف لإطلاعها دورياً على تقدم البحث ، والمشكلات التي تصادفه ، وكذلك الاشتراك ضمن هذه اللجنة في معالجة هذه المشكلات والاسهام في التقويم ، وأخيراً التأكد من صحة المعلومات المجموعة من الميدان .
- فرز المعلومات ومعالجة الجداول الاحصائية : لقد تم فرز المعلومات آلياً في إطار المجلس الوطني للبحوث العلمية .

أما تنظيم الجداول واعدادها للنشر ، وكتابة التقارير الجزئية حول النتائج ، وكذلك صياغة التقرير النهائي وملحقاته فقد قامت بها مجموعة العاملين في مركز التدريب .

الوقت الذي استغرقته الدراسة

استغرق تنفيذ الدراسة حوالي سنة ونصف السنة ، ابتدأ من تشرين الأول عام ١٩٧٨ ، وانتهى في آذار عام ١٩٨٠ . أما المراحل التي مرَّ بها التنفيذ فيمكن ايجازها كما يلي :

١ ـ المرحلة الأولى : ومدتها ثلاثة أشهر ابتدأت في أواخر شهر أيلول سنة ١٩٧٨ وانتهت في آخر كانون الأول من السنة نفسها . وخلال هذه الفترة أنجزت الأعمال التالية :

- مناقشة مشروع الدراسة وبلورة الصيغ العملية لتجسيد أهدافه ومفاهيمه .

- تكوين إطار البحث وحصر المؤسسات التي ستشملها الدراسة .
- وضع استمارة المؤسسة والاستمارة الشخصية للعاملين ومناقشتها من قبل اللجنة المشرفة على الدراسة .
- وضع تصنيف الوظائف الاجتماعية ومناقشته .
- وضع دليل المحقق وتحديد الاصطلاحات الواردة في الاستمارتين .

٢ ـ المرحلة الثانية : ومدتها شهر ونصف الشهر (أول كـ٢ ولغاية شباط ١٩٧٩) تم خلالها اجراء اختبار ميداني على الاستمارتين ومناقشة التعديلات التي ينبغي ادخالها على الاسئلة . كما تم تحديد طرق العمل في المناطق وتعيين العناصر التي ستتحمل المسؤوليات التنفيذية الأساسية .

٣ ـ المرحلة الثالثة : ومدتها خمسة أشهر (من منتصف شباط ولغاية منتصف حزيران ١٩٧٩) تم خلالها إجراء التحقيق وجمع المعلومات من الميدان وتحديد الجداول المطلوبة ووضع النماذج الأساسية لها .

٤ ـ المرحلة الرابعة : ومدتها شهران ونصف (من منتصف حزيران ولغاية آخر آب ١٩٧٩) تم خلالها ترميز الاستمارات وتدقيقها ومعالجتها آلياً باستثناء الاستمارات الخاصة بمحافظة الشمال . ونشير هنا الى أن المركز لم يقفل أبوابه خلال شهر آب بسبب العطلة السنوية كـالمعتاد ، إلا أن متابعة الدراسة قد توقفت جزئياً بانتظار معالجة الاستمارات بواسطة « الكمبيوتر » .

٥ ـ المرحلة الخامسة : ومدتها أربعة أشهر (من أول أيلول ولغاية كانون أول ١٩٧٩) وقد تم خلالها تنظيم الجداول الاحصائية ، وكتابة التقارير الأولية عن نتائج البحث ، وإعداد الجزء الثاني من الدراسة للطبع .

٦ ـ المرحلة السادسة : ومدتها ثلاثة أشهر (من كانون الثاني ولغاية آذار ١٩٨٠) تمت خلالها كتابة التقرير النهائي عن الدراسة .

وتجدر الاشارة الى أن الدراسة استغرقت وقتاً أكثر مما كان مقدراً لها ويعود ذلك لأسباب أبرزها ما يلي :

- تردي الحالة الأمنية في صيف ١٩٧٨ وما ترتب عليه من تأجيل في تنفيذ العمل .
- صعوبة الاتصال ومتابعة العمل في منطقة الشريط الحدودي ومنطقة الشمال نتيجة للوضع شبه الانفصالي في المنطقة الأولى وقطع الطريق المؤدية إلى المنطقة الثانية .
- الوقت الذي استغرقته كتابة التقارير الأولية عن النتائج المتعلقة بكل محافظة .
- إعادة ملء الاستمارات أو استكمالها في محافظة الشمال .
- توقف بعض المحققين عن متابعة العمل الميداني واستبدالهم بآخرين .

الصعوبات التي واجهت الدراسة

واجهت الدراسة صعوبات عديدة ، تعكس بمجملها واقع العمل الاجتماعي في لبنان ، وتكشف نواقصه في هذه المرحلة من نمو مؤسساته ، وأشكال تنظيمه ، والعلاقات السائدة بين مختلف عناصره . ويمكن ايجاز هذه الصعوبات فيما يلي :

١ ـ الصعوبة الأولى تتعلق بالأجواء المضطربة التي تعيشها البلاد حالياً ، ويتفرع عنها صعوبات متعددة من السهل تصور حدودها وأبعادها : تعذر الوصول الى بعض المناطق ، انتقال المؤسسات ونزوحها ، انعدام آثارها الخ ...

٢ ـ الصعوبة الثانية هي عدم توفر نوائح كاملة ومصححة باسماء المؤسسات العاملة في حقل الخدمة الاجتماعية . أما ما هو متوفر من هذه اللوائح فإنه يفتقر الى الدقة في العناوين أو غيابها أحياناً ، كما يكتنفها الغموض سواء بالنسبة لطبيعة نشاط المؤسسات أم لهوية المسؤولين عنها . وهي على كل حال لا تعكس الصورة الراهنة للواقع بشكل مرضٍ . وقد بذلت جهود كبيرة للتعرف على هذه المؤسسات والمسؤولين عنها ، ولتحديد ماهيتها وما آلت إليه على الطبيعة .

٣ ـ الصعوبة الثالثة هي بروز موقف سلبي لدى بعض القائمين على المؤسسات نظراً « لكثرة التردد على المؤسسات بقصد جمع المعلومات دون أن ينتج عن ذلك أي فائدة عملية ملموسة» ، كما أن البعض الآخر عبّر عن الموقف ذاته انطلاقاً من أن الدولة لا تساعد المؤسسات كما ينبغي.

٤ ـ الصعوبة الرابعة تعود الى الالتزام المهني للمحققين الميدانيين وتعذر الاشراف المباشر على الدراسة في منطقة الشمال .

٥ ـ الصعوبة الخامسة ترتبط بتصنيف المؤسسات حسب نوع الخدمات المؤداة نظراً لغموض وتشابك الأنشطة وعدم تخصصها . ولتجاوز هذه الصعوبة أخذت بعين الاعتبار بعض المؤشرات كالأهداف المعلنة للمؤسسة ، والخدمة الأساسية التي تقوم بها ، والاسم الذي تحمله ، والامكانات المتوافرة لديها الخ ...

قيمة النتائج الاحصائية

بالإضافة الى هذه الصعوبات التي أمكن تذليل معظمها لا بد من التساؤل حول قيمة النتائج الاحصائية التي أسفرت عنها الدراسة .

إن مراقبة صحة المعلومات ميدانياً ومكتبياً استدعت إشرافاً منتظماً على المحققين ، والتدقيق في الاستمارات من حيث طريقة تدوين الإجابات وصحة المعلومات . وقد أدى ذلك الى استبعاد الاستمارات غير الصالحة أو التي لا تدخل في إطار الدراسة أو استكمال المعلومات في بعضها أو إجراء إعادة كليّة لبعضها الآخر . غير أن هذا الحرص الشديد على أن تأتي النتائج صحيحة لا ينبغي وجود نسبة من الخطأ أساسها تصريحات غير دقيقة أو غير أمينة لبعض المبحوثين ، وتسجيل عن غير تأنٍّ وتفحّص لبعض المحققين ، وسهو غير مقصود لبعض المدققين . غير أن نسبة الخطأ هذه قليلة ولا تؤثر على ما للنتائج من قيمة علمية عالية .

الفصل الثاني

الملامح الأولية لمؤسسات الخدمات الاجتماعية

سنحاول في هذا الفصل تحديد بعض الملامح الأولية لمؤسسات الخدمة الاجتماعية في لبنان استناداً إلى النتائج الإحصائية التي أسفر عنها التحقيق الميداني . وفي محاولة التحديد هذه سنعطي لمحة سريعة عن التطور التاريخي لهذه المؤسسات ، وسنتوقف عند خصائصها الراهنة لنتعرف على توزعها الجغرافي ، وأحجامها المختلفة ، والقطاعات التي تنتمي إليها ، ومجالات النشاط التي تعمل فيها ، وشكل الإشراف الإداري الذي تخضع له ، وصفات العناصر البشرية التي تقودها وتوجه أعمالها وشؤونها .

لمحة تاريخية عامة

يعود تاريخ إنشاء المؤسسات التي تعنى بالخدمة الاجتماعية في لبنان إلى أواخر القرن الماضي . غير أن مظاهر التكافل الاجتماعي وأشكاله كانت معروفة قبل هذا التاريخ . وكانت البواعث إليه تتسم بطابع ديني أو محلي ، وتسودها روح الشفقة وعمل الخير أو النجدة عند الكوارث والملمّات . وكان الجهد الأهلي أو التطوعي سبّاقاً في هذا المضمار[1] . وأبرز ما كان يتصف به عفوية النشأة ، وبدائية الأساليب المتبعة لمجابهة تطور سريع ، وحاجات متعددة . واعتماد أقرب السبل لأداء الخدمة دون كشف عن الأهم والمهم ، ودون الاستعانة بعلم أو اختصاص ، أو المقارنة بين الإمكانات المادية المتوفرة وحدود الأهداف المنشودة . نتيجة لكل ذلك كان من الطبيعي أن تكون المنجزات دون مستوى الآمال « فاعتور الوضع شيء من النقص في التعادل بين غزارة الحافز الإنساني في العاملين ، ونوع الخدمات التي تؤديها الجمعيات الطوعية . وتكشف الأمر عن أخطاء فنية ، وعن سطحية في حل المشكلة الاجتماعية التي وقفت الجمعيات نفسها على معالجتها . وعن بلبلة في توجيه النشاط ، وتمركزه في العاصمة والمدن الكبرى دون القرى والأرياف . وعن تكرار حول حاجة معينة ، والتغافل عن حاجات أُخَر قد تفوقها في الأهمية من حيث ارتباطها بسلامة الفرد والمجموع »[2] .

---

(١) انظر « دليل الجمعيات الأهلية في لبنان » . منشورات اتحاد المنظمات الأهلية . بيروت . ١٩٥٨ . صفحة أ و ب . وكتاب « الخدمة الاجتماعية الأهلية في لبنان » . وزارة التصميم . بيروت . ١٩٦٥ . الصفحات ٢ و٣ و٢١ .

(٢) « دليل الجمعيات ... » . صفحة أ و ب .

ومن الأمور الهامة التي ينبغي ذكرها عند الحديث عن النشأة التاريخية لمؤسسات الخدمة الاجتماعية ما كان من أثر للاحتكاك مع الغرب وحضارته ، ولفعل دوله ومؤسساته التبشيرية في لبنان . فإذا أخذنا فرنسا على سبيل المثال نلاحظ أنها على الصعيدين الثقافي والإنساني « احتلت قبل الحرب العالمية الأولى مركزاً مهيمناً في سوريا . فقد كان لديها أكثر من ١٠٠ مؤسسة للخدمات الاجتماعية (مستشفيـات ، مصحّـات ، دور لليتامى والعجزة ، الخ ...) وأكثر من ٢٢٠ مؤسسة تعليمية عام ١٩١٣ ، ضمّت حوالى ٥٢ ألف طالب »[1].

لقد تطور عدد المؤسسات بشكل واضح في المراحل التي أعقبت الاستقلال وكان القطاع الأهلي دائماً في المقدمة . وفي بعض الأحيان كانت تتم في سياق هذا التطور قفزات نتيجة للحاجات الموضوعية الملحّة ، وبتطور السياسات الرسمية ، وزيادة التنسيق بين القطاع الرسمي والقطاع الأهلي . وهذا ما سنوضحه من خلال الجدول التالي (جدول رقم ١) :

تاريخ الإنشاء	المجموع	النسبة
قبل سنة ١٩٤٣	٨٨	٦,٨ ٪
من ١٩٤٣ إلى ١٩٤٩	٥٥	٤,٢ ٪
من ١٩٥٠ إلى ١٩٥٩	١٦٤	١٢,٦ ٪
من ١٩٦٠ إلى ١٩٦٩	٤١٢	٣١,٦ ٪
من ١٩٧٠ إلى ١٩٧٤	٣٢٨	٢٥,٢ ٪
من ١٩٧٥ وما فوق	١٧٥	١٣,٤ ٪
غير محدد	٨٠	٦,١ ٪
المجموع العام :	١,٣٠٢	١٠٠ ٪

نتبيّن من هذا الجدول أن المؤسسات التي يعود تاريخ إنشائها إلى ما قبل الاستقلال لا تشكل سوى ٦,٨ ٪ من مجموع المؤسسات البالغ عددها ١٣٠٢ ، وأن ما أنشئ منها غداة الاستقلال مباشرة لا يتجاوز الـ ٥٥ مؤسسة . ومن العوامل المفسّرة لهذا الانخفاض في عدد المؤسسات إهمال السلطة المنتدبة للشؤون الاجتماعية وعدم تشجيعها على قيام الجمعيات خصوصاً خارج بيروت وجبل لبنان . وكذلك انخفاض مستوى الوعي الاجتماعي بشكل عام ، وغياب أي سياسة اجتماعية للدولة في الأربعينات حيث ترك أمر الرعاية الاجتماعية للمبادرات الأهلية بصورة شبه كاملة .

(١) وجيه كوثراني ، « الاتجاهات الاجتماعية والسياسية في جبل لبنان والمشرق العربي » ، بيروت ، ١٩٧٦ ، صفحة ٢٧ .

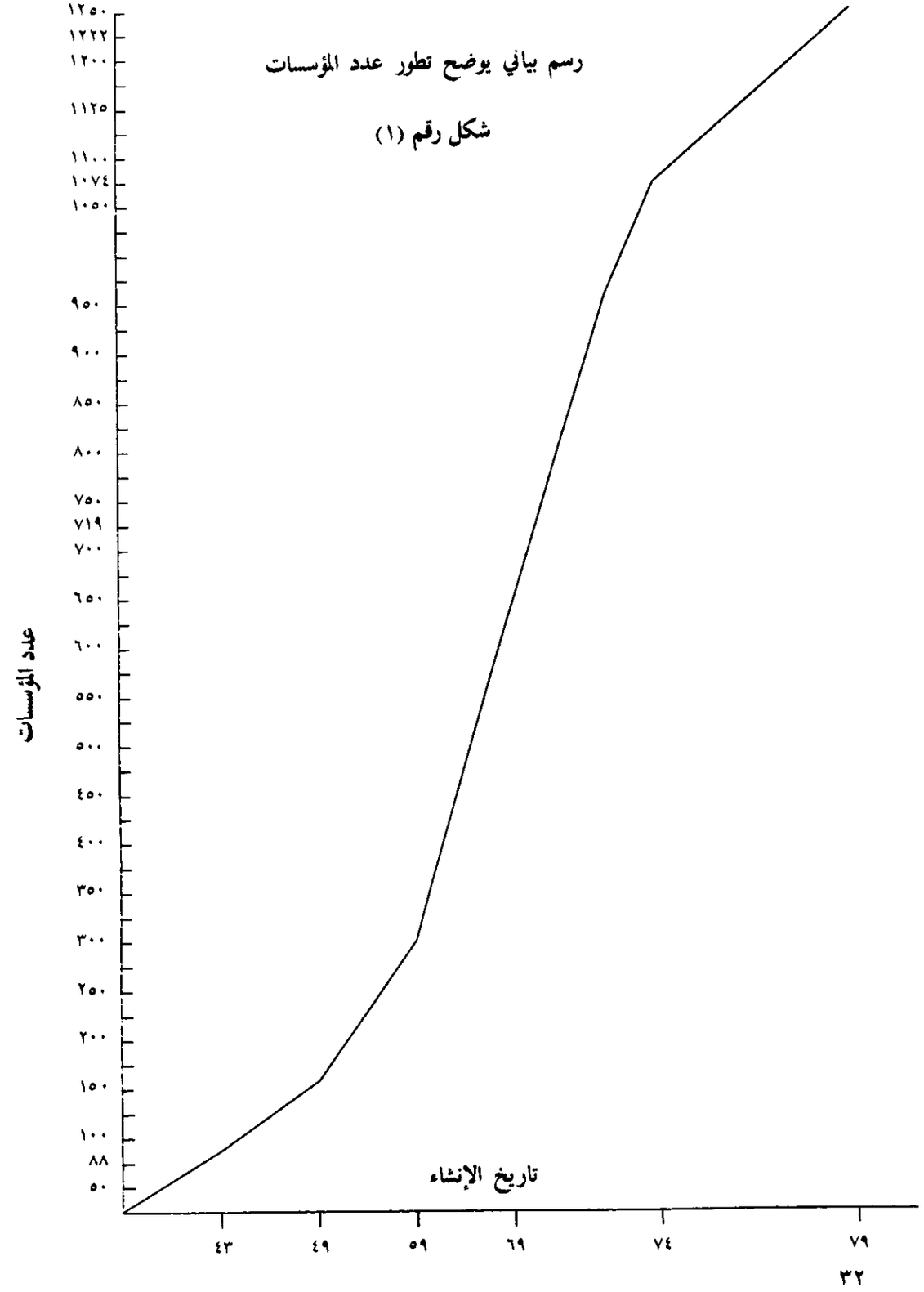
مع حركة النهوض الاقتصادي والاجتماعي في الخمسينات أخذ يتزايد عدد المؤسسات بشكل واضح إذ بلغت نسبته للمجموع ١٢,٦ ٪ . وفي الستينات تحققت قفزة كبيرة ، إذ أن حوالى ثلث المؤسسات الناشطة حالياً في لبنان يعود تاريخ إنشائها إلى تلك الفترة التي تميزت بتبلور الوظيفة الاجتماعية للدولة عن طريق ما سمّي « بالإصلاحية الشهابية » وما عبّرت عنه من مفاهيم إنمائية تجسّدت في مؤسسات ومشاريع وصلت آثارها حتى المناطق .

لقد استمرت المؤسسات تتزايد بشكل ملفت للنظر في السبعينات أيضاً ، وكان تزايدها في السنوات الأخيرة مرتبطاً بظروف الأحداث الدامية وبمبادرات مختلف القوى الاجتماعية والسياسية التي نشطت للتخفيف من ويلات هذه الأحداث وآثارها السلبية .

ما نستنتجه أخيراً من الجدول السابق هو أن مؤسسات الخدمة الاجتماعية في لبنان ، وعلى الرغم من جذور لها متأصلة تاريخياً ، إلا أن نشأتها حديثة العهد إذ أن حوالى ٧٠ ٪ منها أنشئ ابتداءً من سنة ١٩٦٠ . ويبين لنا الرسم البياني التالي التطور العام لعدد المؤسسات من فترة ما قبل الاستقلال وحتى يومنا هذا .

رسم بياني يوضح تطور عدد المؤسسات

شكل رقم (١)



إن هذا التزايد في عدد المؤسسات الذي تحدثنا عنه لم يحصل بنسب متساوية بين مختلف المناطق اللبنانية ، ولا بين مختلف القطاعات ومجالات النشاط . وهذا ما سنوضحه في الفقرات التالية .

على صعيد توزع المؤسسات في المناطق وتاريخ إنشائها يظهر لنا الجدول التالي (جدول رقم ٢) عدداً من الملاحظات :

ـ الملاحظة الأولى تتعلق بأقدمية هذه المؤسسات . فبينما نرى في بيروت وجبل لبنان والشمال وجود عدد لا بأس به من المؤسسات التي يعود تاريخ إنشائها إلى ما قبل ١٩٤٣ . نلاحظ في الوقت ذاته أن العدد في محافظتي البقاع والجنوب كان منخفضاً مما يشير إلى حالة ضعف اجتماعي أو إهمال في هذا المجال .

ـ استمرت حالة الضعف في الجنوب ولم تنشأ ما بين ١٩٤٣ و١٩٤٩ سوى مؤسسة واحدة بينما أنشئت في البقاع ١٢ مؤسسة في تلك الفترة .

ـ انعكست السياسة الإنمائية التي ظهرت في الستينات على المناطق بشكل واضح . ففي تلك الفترة ازداد عدد المؤسسات في المناطق بشكل ملفت للنظر . وكان معدل الزيادة أعلى مما هو عليه في بيروت وضواحيها . وبرز ذلك أيضاً في السبعينات حيث احتل البقاع والجنوب مركز الصدارة بالنسبة للمؤسسات المنشأة في تلك الفترة .

ـ أنشئت في أثناء الأحداث الأخيرة ١٧٥ مؤسسة توزعت بنسب متفاوتة على المحافظات . والنسبة الأعلى نجدها في محافظة جبل لبنان (٥٣ مؤسسة) . ولم تنشأ في الشمال سوى ثلاث مؤسسات [١] .

(١) ربما يعود انخفاض العدد في الشمال إلى عدم قدرة المحققين على اكتشاف المؤسسات غير الرسمية المنشأة أثناء الحرب . وأغلب الظن أن ما أنشئ فعلاً يفوق هذا العدد .

توزيع المؤسسات بحسب المنطقة الجغرافية
وتاريخ الإنشاء
جدول رقم (٢)

تاريخ الإنشاء / المحافظات	قبل ١٩٤٣	من ١٩٤٣ إلى ١٩٤٩	من ١٩٥٠ إلى ١٩٥٩	من ١٩٦٠ إلى ١٩٦٩	من ١٩٧٠ إلى ١٩٧٤	من ١٩٧٥ وما فوق	غير محدد	المجموع
مدينة بيروت	١٧	٩	٣٥	٤٧	٢٨	١٨	٢	١٥٦
ضواحي بيروت	١٧	٨	٩	٢٦	١٤	٢٩	٠	١٠٣
جبل لبنان	١٩	١٤	٣٠	٨٣	٥٧	٥٣	١٩	٢٧٥
الشمال	٢٤	١١	٥٤	٩٤	٦٢	٣	٣٨	٢٨٦
الجنوب	٨	١	١٠	٧٩	٨١	٣٧	١٧	٢٣٣
البقاع	٣	١٢	٢٦	٨٣	٨٦	٣٥	٤	٢٤٩
المجموع	٨٨	٥٥	١٦٤	٤١٢	٣٢٨	١٧٥	٨٠	١,٣٠٢

الجانب المورفولوجي

إن توضيح هذا الجانب يقتضي دراسة المؤسسة من حيث الشكل والحجم . وقد أظهرت النتائج الاحصائية توزع المؤسسات وفقاً لمتغيرات ثلاثة هي : الشكل القانوني والتبعيّة والحجم مقاساً بعدد العاملين .

١ – الشكل القانوني للمؤسسات : من أصل مجموع المؤسسات البالغ عددها ١٣٠٢ هناك ٨١٣ مؤسسة (٦٢,٤ ٪ من المجموع) تنشط بموجب وثيقة « علم وخبر » صادرة عن وزارة الداخلية . هذا النوع من الترخيص هو الشكل القانوني الغالب لأنه يغطي القسم الأكبر من المؤسسات . أما المؤسسات الأهلية المغطّاة رسمياً من قبل جهات حكومية أخرى فإن عددها يصل إلى ٢١٠ مؤسسات موزعة إلى ١٤٤ مؤسسة مصنّفة بموجب مرسوم «كجمعية ذات منفعة عامة » ، و٦٦ مؤسسة هي مشاريع خاصة لا تتوخى الربح . وهناك عدد من المشروعات الاجتماعية التي تغطيها مؤسسات دينية أو تنظيمات سياسية ، ويصل هذا العدد إلى ١٠٥ مؤسسات أو ما يساوي حوالي ٨ ٪ من المجموع . تبقى المؤسسات والمراكز الاجتماعية المنبثقة مباشرة عن إدارة رسمية أو بلديّة ، وهي تستمد شرعيّتها من طبيعة وجودها ، وهي قليلة العدد ولا تتعدى نسبتها ٥,٥ ٪ من مجمل المؤسسات الناشطة في لبنان .

٢ – حالة التبعيّة أو الاستقلال : أغلب المؤسسات هي وحدات قائمة بذاتها ، أي أنها منفردة ومستقلة ولا تتبع هيئات أو إدارات أخرى . يبلغ عدد هذه المؤسسات ٧٤١ مؤسسة ، ونسبتها إلى المجموع تصل إلى حوالى ٥٧ ٪ . إلى جانب ذلك هناك ٧٧ مؤسسة خاصة لها فروع ناشطة في مواقع جغرافية مختلفة . أما فروع هذه المؤسسات الأم فإن عددها يبلغ ٣٦٦ أو ما يساوي ٢٨ ٪ من المجموع العام للمؤسسات . تبقى أخيراً المؤسسات التابعة أو المرتبطة بالإدارات الرسمية ، وهي تتشكل من ١١٣ مؤسسة وتمثل ٨,٧ ٪ من المجموع العام .

٣ – توزع المؤسسات بحسب الحجم : كما هو مبيّن في الشكل رقم (٢) تتسم المؤسسات الاجتماعية في لبنان بصغر حجمها إجمالاً . وتتشكل غالبيتها (٨٦٩ من أصل ١٣٠٢) من وحدات صغيرة للغاية تضم عاملاً أو عاملين اثنين . وهناك ١٥٤ مؤسسة تعتبر أيضاً صغيرة لأنها لا تضم سوى ثلاثة أو أربعة عمال . تأتي بعد ذلك المؤسسات التي تضم ما بين ٥ و٩ عمال بعددها البالغ ١٤٨ مؤسسة ، ثم المؤسسات التي تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً وعددها ٩١ مؤسسة . أما المؤسسات التي يمكن اعتبارها كبيرة الحجم فعلاً فإن عددها قليل ولا يتعدى الـ ٣٨ مؤسسة .

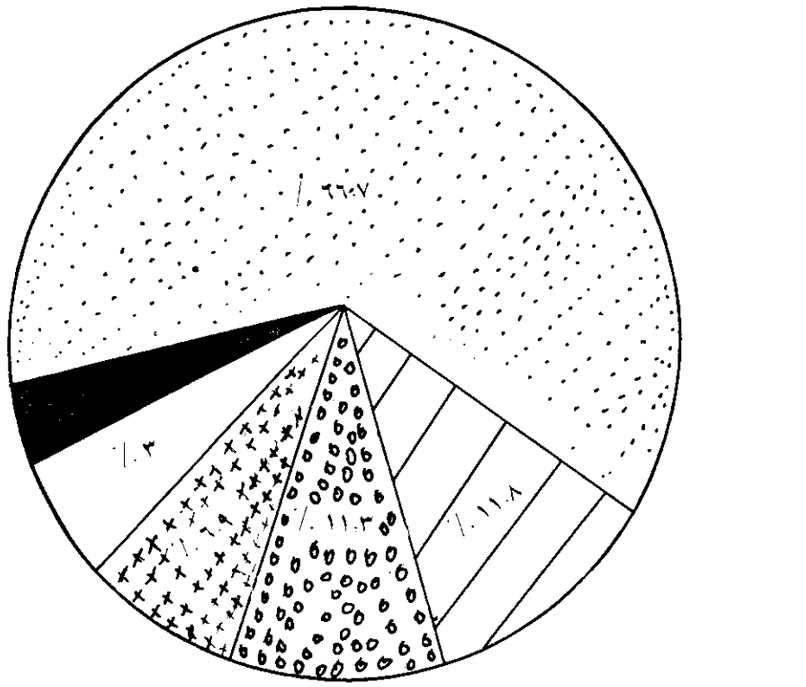
تحديد الانتماء القطاعي

تنقسم المؤسسات الناشطة في لبنان إلى قسمين : قسم لبناني الهوية وقسم أجنبي .

١ – المؤسسات اللبنانية : يبلغ عدد هذه المؤسسات ١٢٤٥ مؤسسة أو ما يشكل نسبة ٩٥,٦ ٪ من المجموع . وهي تتوزع قطاعياً وفقاً للتسلسل التالي :

القطاع	العدد	٪ إلى المجموع العام
* الأهلي	٧٥٨	٥٨,٢
* الانعاش الاجتماعي	٢٣٢	١٧,٨
* مشاريع خاصة لأفراد أو هيئات	١٢٣	٩,٤
* تنظيمات سياسية	٧٤	٥,٧
* حكومي	٥١	٣,٩
* بلدي	٦	٠,٥
* نقابي	١	٠,١

توزع المؤسسات في لبنان بحسب الحجم
شكل رقم (٢)



عاملان وما دون
٣ أو ٤ عاملين
من ٥ إلى ٩ عاملين
من ١٠ إلى ٢٤ عاملاً
٢٥ عاملاً وما فوق
غير محدد

بإمكاننا أن نختصر هذه القطاعات إلى قطاعين : قطاع أهلي غالب بنسبته التي تصل إلى ٧٣,٤ ٪ من مجمل المؤسسات الناشطة في لبنان . وقطاع رسمي لا يشكل سوى ٢٢.٢ ٪ تطغى عليه المؤسسات التابعة لمصلحة الانعاش الاجتماعي .

٢ – المؤسسات غير اللبنانية : يبلغ عددها ٣٧ مؤسسة يذهب منها ٢٣ للمنظمات الخاصة العالمية ، و٨ مؤسسات للمنظمات الدولية الإقليمية . و٦ مؤسسات للقطاع الأجنبي الخاص .

من الناحية التاريخية يلاحظ أن ثلث المؤسسات التي يهيمن عليها القطاع الأهلي نشأ في الستينات وأكثر من الثلث (٣٩.٦ ٪) نشأ في السبعينات . ويلاحظ من ناحية أخرى أن ٦٠ ٪ من المؤسسات التي تنتمي إلى التنظيمات السياسية نشأت ابتداءً من سنة ١٩٧٥ . ويلاحظ أخيراً أن ٣٦.٦ ٪ من المؤسسات التي يهيمن عليها قطاع الإنعاش الاجتماعي نشأت في الستينات ، كما أنشئ ٢١.٦ ٪ منها ما بين ١٩٧٠ و١٩٧٤ .

الجانب الوظيفي

لتوضيح هذا الجانب ينبغي النظر في مجال النشاط الرئيسي للمؤسسة وعلاقة هذا المجال بمختلف المتغيرات .

تتوزع المؤسسات وفقاً لمجال النشاط الذي تمارسه على النحو التالي :

مجال النشاط	عدد المؤسسات	٪ للمجموع
رعاية الأسرة	٣٩٥	٣٠,٣
الصحة العامة	٣٣٦	٢٥,٨
خدمة البيئة	٢٩٠	٢٢,٢
رعاية الأطفال	١٢٩	١٠,٠
رعاية المرأة	٧٧	٦,٠
خدمات أخرى	٤٣	٣,٣
الصحة المتخصصة	٣٠	٢,٣
غير محدد	٢	٠,١
المجموع	١٣٠٢	١٠٠,٠

واضح من هذا الجدول أن الخدمات الموجهة للأسرة والبيئة والخدمات الصحية العامة هي التي تطغى على عمل المؤسسات . ومن المعروف أن هذه الخدمات يغلب عليها الطابع البدائي ولا تقوم على جهد منظم وعالي التخصص . أما المؤسسات التي تنحو نحو التخصص فإن نسبتها لا تتجاوز ٢.٣ ٪ (العمل مع المتخلفين والمعاقين جسدياً الخ ...) . وبين هذين المجالين تبرز مؤسسات الأطفال الرعائية بنسبة ١٠ ٪ والمؤسسات التي تعنى بشؤون المرأة بنسبة ٦ ٪ .

على مستوى العلاقة بين الناحية الوظيفية وتاريخ إنشاء المؤسسات نلاحظ أن أكبر عدد من المؤسسات نشأ في السبعينات (٥٠٣ مؤسسات من أصل ١٣٠٢) وفي الستينات (٤١٢ مؤسسة) . في الفترة الأولى كما في الفترة الثانية نمت بشكل واضح المؤسسات التي تقدم خدمات بيئية وصحية وأسرية . أما الصحة المتخصصة فقد ظهرت مع فجر الاستقلال ، ونمت بشكل واضح في الخمسينات ، واستمر هذا النمو بوتيرة معقولة حتى الستينات . وشهدت السنوات الأخيرة انخفاضاً في معدّل النمو العائد إلى هذا المجال . على عكس ما نلاحظه في مجال رعاية الأطفال حيث ظهر عدد لا بأس به من المؤسسات بعد عام ١٩٧٥ ، ويعود ذلك بدون ريب إلى ظروف الحرب وما رافقها من يتم وتشرد .

على مستوى العلاقة بين الناحية الوظيفية والقطاع الذي تنتمي إليه المؤسسة يبرز أولاً القطاع الأهلي ، ونلاحظ ضمنه تفوقاً واضحاً للمؤسسات التي تعنى برعاية الأسرة . وتشكل هذه المؤسسات نسبة ٣٨,٥ ٪ من مجمل مؤسساته ، ونسبة ٧٦,٧ ٪ من مجمل المؤسسات التي تهتم برعاية الأسرة . تأتي بعد ذلك المؤسسات التي تعنى بخدمات البيئة (٢٣٣ مؤسسة من أصل ٧٥٨) والمؤسسات التي تعنى بخدمات الصحة العامة (١٠٨ مؤسسات) .

في المقام الثاني يبرز قطاع الإنعاش الاجتماعي ونلاحظ ضمنه رجحاناً لمؤسسات رعاية الأطفال التي تصل نسبتها إلى ٥٢,٧ ٪ من مجمل المؤسسات المعنية بهذا المجال ، وكذلك تفوقاً نسبياً لمؤسسات الصحة المتخصصة التي تشكل ٤٣,٣ ٪ من مجمل المؤسسات المعنية بهذا النوع من النشاط . أما في قطاع التنظيمات السياسية فيطغى العمل الصحي العام . وهذا ما نلاحظه أيضاً في القطاع الحكومي . أما المشاريع الخاصة التي يملكها أفراد أو هيئات فإن الصحة العامة ورعاية الأسرة يبرزان كنشاطين رئيسيين .

على صعيد أحجام المؤسسات الاجتماعية ومجالات نشاطها نلاحظ أن عدد المؤسسات الصغيرة يشمل ٨٦٩ مؤسسة (تضم عاملين وما دون) أي ما يشكل نسبة ٦٦,٧ ٪ من المؤسسات الناشطة في لبنان ، وتنشط أعلى نسبة (٤٢ ٪) من هذه المؤسسات الصغيرة في مجال الخدمات الموجهة للأسرة ، تليها نسبة ٢٨,٤ ٪ تنشط في مجال خدمة البيئة ثم نسبة ١٧,٢ ٪ تعمل في مجال خدمات الصحة العامة . ولا تزيد هذه النسبة عن ٥ ٪ في مجالات النشاط الرئيسية الأخرى .

ويبلغ عدد المؤسسات التي تضم ٣ أو ٤ عاملين ١٥٤ مؤسسة أي ما يشكل نسبة ١١,٨ ٪ من مجموع المؤسسات الناشطة في لبنان . وهي تتوزع بنسب متقاربة على مختلف مجالات النشاط الرئيسية باستثناء مجال الصحة المتخصصة . أما المؤسسات التي تضم ما بين ٥ و٩ عاملين فإن عددها يبلغ ١٤٨ مؤسسة أي ما يشكل نسبة ١١,٣ ٪ من مجموع المؤسسات في لبنان وتنشط أعلى نسبة (٤٣,٢ ٪) منهـا في مجال الصحة العامة تليها نسبة (٢١,٦ ٪) تنشط في مجال رعاية الأطفال وتتوزع البقية على مختلف مجالات النشاط بنسب متقاربة . ويبلغ عدد المؤسسات التي تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً ٩١ مؤسسة ، أي ما يشكل نسبة ٧ ٪ من أصل المجموع وتنشط ٣٥ مؤسسة منها في مجال رعاية

الأطفال و٢٧ مؤسسة في مجال الصحة العامة وتتوزع البقية منها على ما تبقى من مجالات النشاط الرئيسية بنسب متقاربة .

ويبلغ عدد المؤسسات الكبيرة (٢٥ عاملاً وما فوق) ٣٨ مؤسسة . تعمل ٢٠ مؤسسة منها في مجال رعاية الأطفال و٦ مؤسسات في مجال الخدمات الصحية المتخصصة وتنشط ٤ مؤسسات منها في مجال الصحة العامة ، كما تنشط ثلاث مؤسسات فقط في مجال الخدمات الموجهة للمرأة ومثلها في مجال خدمات البيئة . ومؤسسة واحدة في مجال الخدمات الموجهة للأسرة .

وفيما يلي جدول يوضح بشكل تفصيلي العلاقة بين مجال النشاط الرئيسي للمؤسسة وحجمها (جدول رقم ٣) انظر كذلك (شكل رقم ٣) .

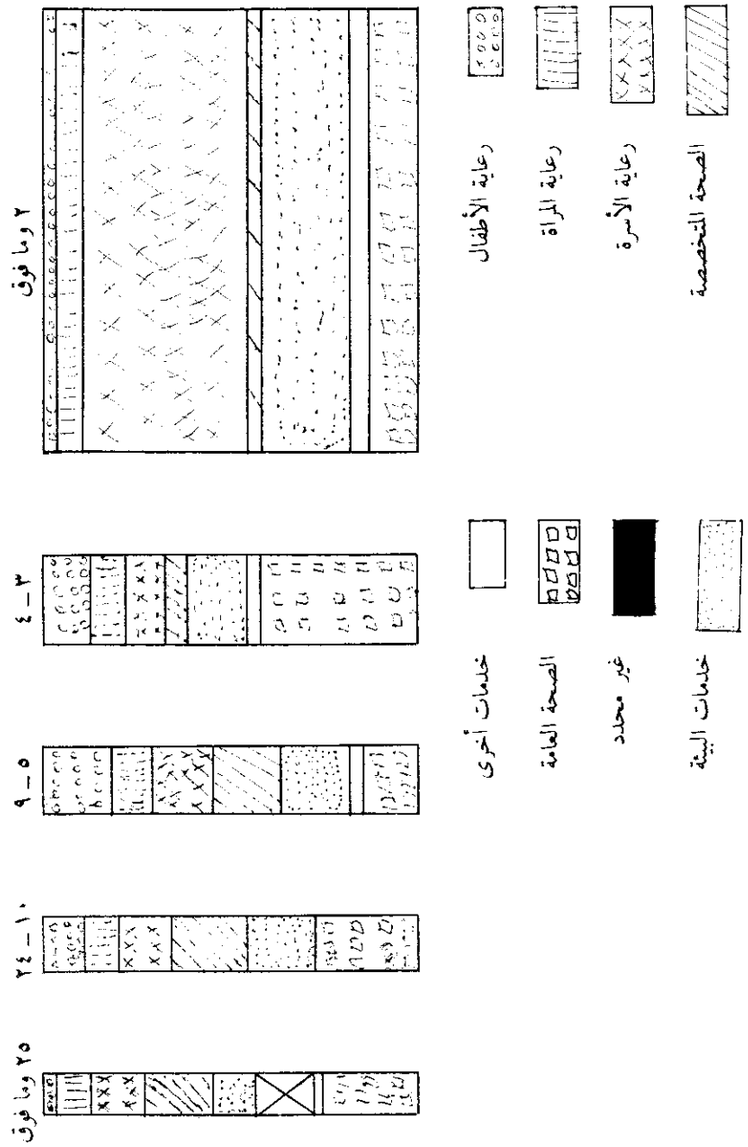
توزع المؤسسات بحسب مجال النشاط والحجم

جدول رقم (٣)

الحجم / مجال النشاط	عاملان وما دون	٣ أو ٤ عاملين	٥ – ٩ عاملين	١٠ – ٢٤ عاملاً	٢٥ وما فوق	غير محدد	المجموع
رعاية أطفال	١٩ ٪ ٢,٢	٢٢ ٪ ١٤,٣	٣٢ ٪ ٢١,٦	٣٥ ٪ ٣٨,٥	٢٠ ٪ ٥٢,٦	١ ٪ ٥٠,٠	١٢٩ ٪ ٩,٩
رعاية المرأة	٤٣ ٪ ٤,٩	١٣ ٪ ٨,٤	١١ ٪ ٧,٤	٧ ٪ ٧,٧	٣ ٪ ٧,٩	–	٧٧ ٪ ٥,٩
رعاية الأسرة	٣٦٤ ٪ ٤١,٩	٩ ٪ ٥,٨	١٦ ٪ ١٠,٨	٥ ٪ ٥,٥	١ ٪ ٢,٦	–	٣٩٥ ٪ ٣٠,٣
الصحة المتخصصة	٧ ٪ ٠,٨	١ ٪ ٠,٦	٦ ٪ ٤,٠	١٠ ٪ ١٠,٩	٦ ٪ ١٥,٧	–	٣٠
خدمات البيئة	٢٤٧ ٪ ٢٨,٤	١٥ ٪ ٩,٧	١٨ ٪ ١٢,٢	٧ ٪ ٧,٧	٣ ٪ ٧,٩		٢٩٠ ٪ ٢٢,٣
خدمات أخرى	٣٧ ٪ ٤,٣	٤ ٪ ٢,٦	١ ٪ ٠,٧	––	١ ٪ ٢,٦	––	٤٣ ٪ ٣,٣
الصحة العامة	١٥٠ ٪ ١٧,٢	٩٠ ٪ ١٠,٣	٦٤ ٪ ٤٣,٢	٢٧ ٪ ٢٩,٦	٤ ٪ ١٠,٥	١ ٪ ٥٠,٠	٣٣٦
غير محدد	٢ ٪ ٠,٢	–	–	–	–	–	٢ ٪ ٠,٢
المجموع	٨٦٩	١٥٤	١٤٨	٩١	٣٨	٢	١٣٠٢

توزع المؤسسات الناشطة بحسب الحجم ومجال النشاط الرئيسي.

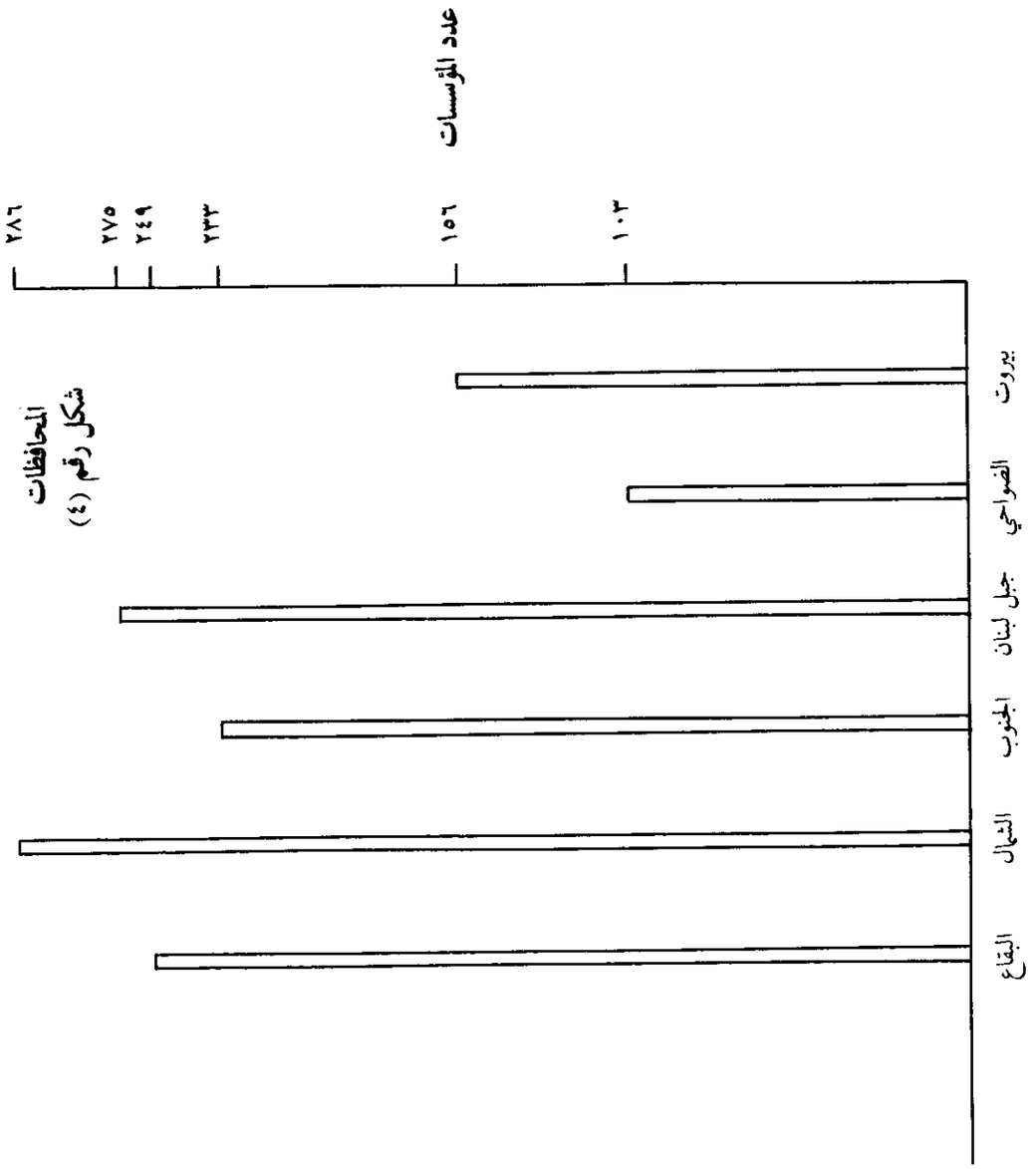
شكل رقم (٣)



التوزع الجغرافي

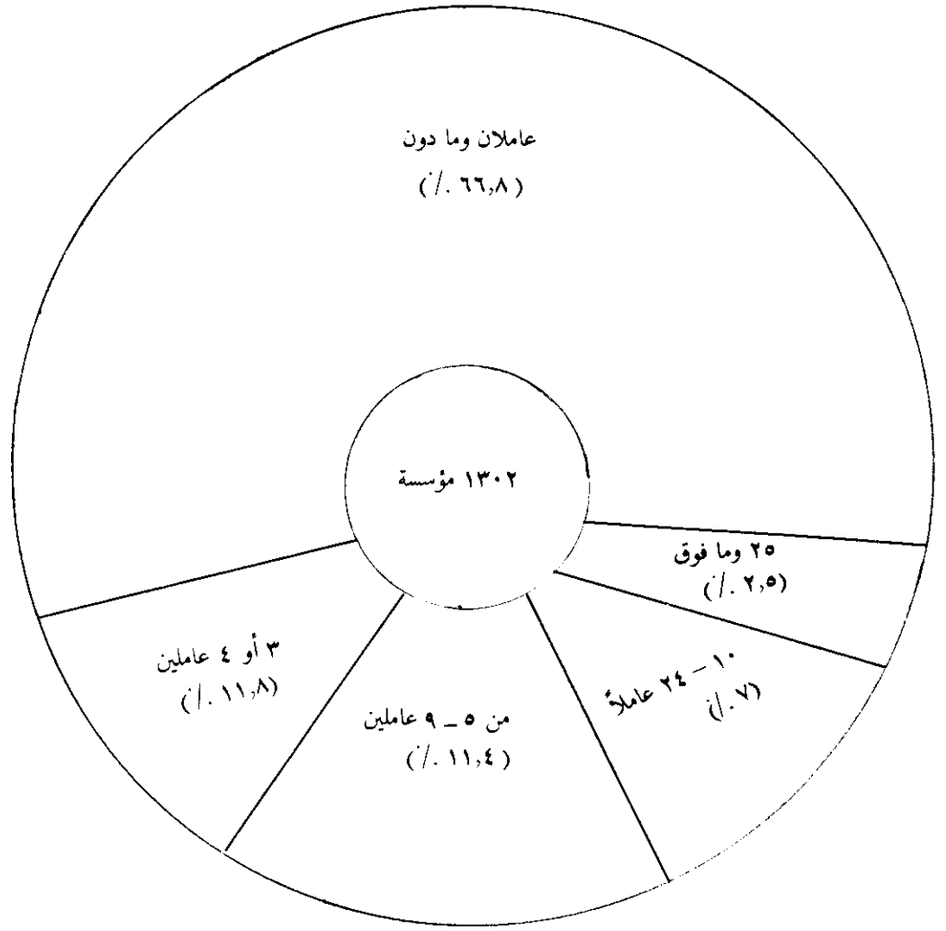
لقد استند توزيع المؤسسات جغرافياً إلى تقسيم لبنان إلى ست مناطق هي المحافظات الخمس مع إبراز ضواحي بيروت كمنطقة سادسة . وهكذا نكون قد اقتطعنا من محافظة جبل لبنان جزءاً هو واقعياً مكمل لما يسمى بيروت الكبرى .

إذا حاولنا توزيع العدد الإجمالي للمؤسسات الناشطة في لبنان (١٣٠٢) على هذه المناطق نلاحظ أن محافظتي الشمال وجبل لبنان تحتلان المرتبة الأولى من حيث عدد المؤسسات : الشمال حوالى ٢٢ ٪ ، وجبل لبنان ٢١ ٪ ، وتأتي في المرتبة الثانية مع فارق بسيط محافظتا البقاع (١٩ ٪) ، والجنوب (١٨ ٪) ، وفي المرتبة الثالثة مدينة بيروت (١٢ ٪) ، وفي المرتبة الأخيرة ضواحي بيروت (٨ ٪) . انظر الشكل رقم (٤) . واللافت للنظر أن بيروت الكبرى ، أي العاصمة وضواحيها ، تضم ٢٠ ٪ من المؤسسات مع العلم أنها ، وفقاً للفكرة الشائعة ، من المناطق التي يتجمع فيها العدد الأكبر من هذه المؤسسات . عدد هذه المؤسسات يتناسب عكساً مع الحجم كما يظهر في الشكل رقم (٥) ، فالمؤسسات الصغيرة الحجم التي تضم عاملين أو أقل تشكل حوالي ٦٦,٨ ٪



توزع المؤسسات في لبنان بحسب أحجامها

شكل رقم (٥)



من المجموع ، وتتوزع هذه النسبة على المناطق على النحو التالي :

المنطقة الجغرافية	النسبة إلى المجموع العام
الشمال	١٩ ٪
جبل لبنان	١٢,٥ ٪
البقاع	١٢,٤ ٪
الجنوب	١١,٦ ٪
بيروت	٧,١ ٪
الضواحي	٤,٢ ٪

إذن ، بالنسبة لعدد المؤسسات الصغيرة تحتل محافظة الشمال المرتبة الأولى يليها جبل لبنان في المرتبة الثانية ، البقاع في المرتبة الثالثة ، الجنوب في المرتبة الرابعة ، بيروت في المرتبة الخامسة ، وأخيراً الضواحي في المرتبة السادسة .

أما المؤسسات المتوسطة (التي تضم من ٣ الى ٤ عاملين ، من ٥ إلى ٩ عاملين ، ومن ١٠ إلى ٢٤ عاملاً) فتشكل نسبة ١٠ ٪ من المجموع ، ثلثها تقريباً يقع في جبل لبنان . أما المؤسسات الكبيرة ، التي تضم ٢٥ عاملاً وما فوق فيبلغ عددها ٣٨ مؤسسة : عشر مؤسسات في جبل لبنان وثماني مؤسسات في الضواحي وسبع مؤسسات في البقاع وست مؤسسات في الجنوب وخمس مؤسسات في بيروت واثنتان فقط في الشمال .

أما بالنسبة لتوزع المؤسسات حسب القطاع المهيمن ، يلاحظ أن معظم هذه المؤسسات تابع للقطاع الأهلي أي ما يعادل نسبة ٦٧,٨ ٪ من المجموع ، يليه قطاع الإنعاش الاجتماعي إذ يهيمن على نسبة ١٧,٨ ٪ من المجموع . وهما يتوزعان على النحو التالي .

المنطقة الجغرافية	القطاع الأهلي	قطاع الإنعاش الاجتماعي
بيروت	٨,٥ ٪ من المجموع	١,٦ ٪ من المجموع
الضواحي	٤,٩ ٪ من المجموع	١,٥ ٪ من المجموع
جبل لبنان	١٢,٤ ٪ من المجموع	٥,٧ ٪ من المجموع
الجنوب	١١ ٪ من المجموع	٣,١ ٪ من المجموع
الشمال	١٧,٨ ٪ من المجموع	٢,٨ ٪ من المجموع
البقاع	١٣,٢ ٪ من المجموع	٣,١ ٪ من المجموع
المجموع	٦٧,٨ ٪ من المجموع	١٧,٨ ٪ من المجموع

في هذا الجدول يلاحظ أن الشمال يحتل المرتبة الأولى في القطاع الأهلي يليه جبل لبنان ، ثم الجنوب ثم البقاع ، ثم بيروت وأخيراً الضواحي .

كما يلاحظ أن ثلث المؤسسات التابعة لقطاع الإنعاش الاجتماعي يقع في منطقة جبل لبنان (باستثناء الضواحي) .

كما تتوزع هذه المؤسسات على مختلف مجالات النشاط الرئيسي فتشكل المؤسسات الناشطة في مجال رعاية الأسرة أعلى نسبة منها (٣٠,٣ ٪) ، تليها الصحة العامة بنسبة ٢٥,٩ ٪ ، ثم خدمة البيئة (٢٢,٣ ٪) . يتوزع كل من هذه النسب على المحافظات على النحو التالي .

المنطقة الجغرافية	رعاية الأسرة	الصحة العامة	خدمة البيئة
بيروت	٥,١ ٪ من المجموع	٢,٥ ٪ من المجموع	١,٢ ٪ من المجموع
الضواحي	٢,٥ ٪ من المجموع	٢,٤ ٪ من المجموع	٠,٦ ٪ من المجموع
جبل لبنان	٤,٢ ٪ من المجموع	٥,٣ ٪ من المجموع	٤,٥ ٪ من المجموع
الجنوب	٤,١ ٪ من المجموع	٧,٣ ٪ من المجموع	٤,١ ٪ من المجموع
الشمال	١٠,٤ ٪ من المجموع	٢,٣ ٪ من المجموع	٧,٦ ٪ من المجموع
البقاع	٤ ٪ من المجموع	٦,١ ٪ من المجموع	٤,٢ ٪ من المجموع
المجموع	٣٠,٣ ٪ من المجموع	٢٥,٩ ٪ من المجموع	٢٢,٣ ٪ من المجموع

يلاحظ في هذا الجدول ارتفاع نسبة المؤسسات الناشطة في مجال خدمات البيئة ورعاية الأسرة في الشمال وانخفاضها في مجال الصحة العامة .

ويستأثر جبل لبنان (ما عدا الضواحي) بأعلى نسبة من المؤسسات الناشطة في مجالي رعاية الأطفال والخدمات الصحية المتخصصة .

١ – شكل الإشراف :

إن شكل الإشراف الغالب على المؤسسات هو : **مجلس إدارة أو لجنة عليا خاصة** ، ويبلغ عدد المؤسسات التي تخضع لهذا الشكل من الإشراف ٩٩٨ مؤسسة أي ما يشكل نسبة ٧٦,٧ ٪ من أصل المجموع . ويتوزع هذا العدد (٩٩٨) على مختلف الأحجام ، وتشكل المؤسسات الصغيرة أعلى نسبة منه (٧٧,١ ٪) تليها نسبة ٨,٤ ٪ من المؤسسات التي تضم ٣ أو ٤ عاملين ثم نسبة ٦ ٪ من المؤسسات التي تضم ما بين ٥ و٩ عاملين ومثلها تقريباً من المؤسسات التي تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً . أما المؤسسات الكبيرة التي تخضع لهذا الشكل من الإشراف فإنها تبلغ ٢٢ مؤسسة أي ما يشكل نسبة ٢,٢ ٪ تقريباً .

كما تتوزع المؤسسات الخاضعة لإشراف مجلس إدارة أو لجنة عليا خاصة على مختلف مجالات

النشاط الرئيسية . وتشكل المؤسسات الناشطة في مجال رعاية الأسرة أعلى نسبة منها (٣٦,١ ٪) ، تليها نسبة ٢٤,٧ ٪ من المؤسسات الناشطة في مجال خدمة البيئة ، ثم نسبة ١٩,٤ ٪ من المؤسسات الناشطة في مجال الصحة العامة ، وتشكل مؤسسات رعاية الأطفال نسبة ٨,٣ ٪ ، ومؤسسات رعاية المرأة ٥,٤ ٪ ، ونسبة ٢,١ ٪ لمؤسسات الصحة المتخصصة .

يبلغ عدد المؤسسات التي تشرف عليها **لجنة مشتركة** ١١٢ مؤسسة أي ما يشكل نسبة ٨,٦ ٪ من أصل مجموع المؤسسات الناشطة في لبنان ، منها ٣ مؤسسات فقط كبيرة و٢٦ مؤسسة صغيرة الحجم والبقية من الأحجام المتوسطة ، ويبلغ عدد المؤسسات الناشطة منها في مجال الصحة العامة ٦٣ مؤسسة (٥٦,٢ ٪) ، وهنالك ١٤ مؤسسة لرعاية الأطفال ومثلها لرعاية المرأة و١١ مؤسسة تعمل في مجال رعاية الأسرة وثماني مؤسسات تعمل في خدمة البيئة .

ويبلغ عدد المؤسسات التي تشرف عليها **لجنة تابعة لدائرة حكومية** ٦٦ مؤسسة (٥,١ ٪ من أصل المجموع) منها ٣ مؤسسات كبيرة الحجم و١٣ مؤسسة تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً . وينشط ثلثا المؤسسات الخاضعة لهذا الشكل من الإشراف في مجال الصحة العامة .

وتشكل المؤسسات التي يشرف عليها **صاحب المؤسسة** نسبة ٢,٣ ٪ من أصل المجموع . كما يشرف على نسبة ١ ٪ فقط منها **لجنة تابعة لهيئة دولية أو أجنبية** .

٢ – الممثلون القانونيّون :

يأتي أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة في طليعة الممثلين القانونيين للمؤسسات التي تضم ٤ عاملين وما دون ثم تلي هؤلاء فئة المديرين وموظفي الملاك العالي وهم يسيطرون في كافة المؤسسات التي تضم ٥ عاملين وما فوق وذلك بنسب تتراوح بين ٤١ و٥٣ ٪ من هذه المؤسسات ، فيصبح أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة في المرتبة الثانية كممثلين قانونيين لهذه المؤسسات . وتسيطر فئة المديرين وموظفي الملاك العالي بنسبة ٤٨,٧ ٪ من المؤسسات التي يهيمن عليها الإنعاش الاجتماعي ، تليهم فئة أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة بنسبة ٢٣,٧ ٪ .

أما في القطاع الأهلي فإن ثلث الممثلين القانونيين هم من فئة أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة ، وتشكل فئة المديرين وموظفي الملاك العالي نسبة ١٨,٢ ٪ فقط . وتسيطر فئة أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة في مجالات رعاية المرأة (٣٣,٨ ٪) ورعاية الأسرة (٢٩,٦ ٪) وخدمات البيئة (٤٢,١ ٪) بينما تسيطر فئة المديرين وموظفي الملاك العالي في مجالات رعاية الأطفال (٤٢,٦ ٪) والخدمات الصحية المتخصصة (٣٩,٧ ٪) والمرض والأوبئة (٢٣,٧ ٪) .

وأخيراً يمكن القول إن الفئتين المذكورتين أعلاه هما الأكثر تكراراً بين الممثلين القانونيين للمؤسسات الناشطة في لبنان .

ينتمي ٢٩ ٪ من الممثلين القانونيين للمؤسسات الاجتماعية في لبنان إلى الطائفة المارونية ، و٢١,٧ ٪ إلى الطائفة الشيعية ، و١٦,٣ ٪ إلى الطائفة السنية ، و٩,٤ ٪ للروم الأرثوذكس ، و٧,١ ٪

للروم الكاثوليك ، ومثلها للدروز ، بينما ينتمي إلى الطائفة الأرمنية ٣ ٪ تقريباً من الممثلين و٤ ٪ إلى الأقليات المسيحية . وهذا يعني أن عدد الممثلين القانونيين في المؤسسات موزع مناصفة بين الديانتين المسيحية والإسلامية مع فارق بسيط لصالح المسيحيين يقارب ٢ ٪ .

ويصح التوزع الطائفي للممثلين القانونيين الوارد أعلاه على المؤسسات الصغيرة الحجم والتي يبلغ عددها ٨٦٩ مؤسسة من أصل المجموع البالغ ١٣٠٢ . كما يصح ، وإنما بفوارق بسيطة ، على المؤسسات المتوسطة الحجم . أما في المؤسسات الـ ٣٨ الكبيرة فإن هنالك ١٢ ممثلاً مارونياً وخمسة من الأرثوذكس و٤ لكل من الكاثوليك والشيعة وستة للسنة و٣ لأقليات مسيحية ، ودرزي واحد .

يشكل الجامعيون أعلى نسبة بين الممثلين القانونيين للمؤسسات في لبنان (٤٨,٥ ٪) ، يليهم من هم في المستوى الثانوي بنسبة ٢٤,٦ ٪ ثم التكميلي بنسبة ١٣,٥ ٪ .

ويلاحظ أنه كلما كبر حجم المؤسسة كلما انخفض عدد الممثلين من المستوى التكميلي ليحل محله المستوى الثانوي أو الجامعي . أما نسبة الثانويين فإنها موزعة على مختلف الأحجام بنسب متقاربة تتراوح بين ٢١ و٢٧ ٪ ، ما عدا المؤسسات التي تضم بين ٥ و٩ عاملين حيث تنخفض النسبة إلى ١٥ ٪ تقريباً فاسحة المجال للمستوى الجامعي ليشكل ٧٠ ٪ في هذه المؤسسات . ويسيطر المستوى الجامعي للممثلين القانونيين بنسبة ٤,٦ ٪ في المؤسسات الصغيرة (عامل أو عاملين) وبنسبة ٥٧,٨ ٪ في المؤسسات التي تضم ٣ أو ٤ عاملين وبنسبة ٦٣,٧ ٪ في المؤسسات التي تضم بين ١٠ و٢٤ عاملاً وبنسبة ٦٨,٤ ٪ في المؤسسات الأكبر .

ويسيطر المستوى الجامعي للممثلين القانونيين في المؤسسات التي يهيمن عليها الإنعاش الاجتماعي بنسبة ٦٣ ٪ تقريباً ، يليه المستوى الثانوي بنسبة ٢٠,٧ ٪ ثم المستوى التكميلي بنسبة ١٠,٨ ٪ . وترتفع نسبة الجامعيين في المؤسسات التي يهيمن عليها القطاع الحكومي والبلدي إلى ٧٥,٤ ٪ ، يليهم المستوى الثانوي بنسبة ١٠,٥ ٪ ، ثم التكميلي (٨,٨ ٪) . وتنخفض نسبة الجامعيين في المؤسسات التي يهيمن عليها القطاع الأهلي إلى ٤١,٢ ٪ ، يليهم المستوى الثانوي بنسبة ٢٧,٥ ٪ فالتكميلي ١٦,٩ ٪ . ويسيطر الجامعيون بنسبة ٦٤ ٪ في المؤسسات التي تهيمن عليها التنظيمات السياسية والنقابات يليهم الثانويون بنسبة ١٨,٧ ٪ ثم التكميليون بنسبة ٥,٣ ٪ .

أما في القطاع الأجنبي فإن نصف الممثلين من المستوى الجامعي والثلث من المستوى الثانوي وفي القطاع الدولي هنالك ٥٨,١ ٪ من الجامعيين و١٩,٤ ٪ من الثانويين .

الفصل الثالث

الإمكانات البشرية والمادية

لا تستطيع المؤسسات والمراكز الاجتماعية أن تحقق أهدافها إلا إذا توفرت لها إمكانات معينة للعمل . وفي مقدمة هذه الامكانات تأتي القوى العاملة والأموال اللازمة لتغطية مختلف النفقات .

القوى العاملة

إن التعرف على أوضاع العاملين في مؤسسات الخدمة الاجتماعية التي أجري عليها البحث ، والوقوف على أحوالهم المختلفة يساعدنا ولا شك على استكمال وصف الملامح الجوهرية لهذه المؤسسات .

لذلك ، سنتناول في الفقرات التالية عرض وتحليل البيانات المتعلقة بمجمل القوى العاملة في هذه المؤسسات أملاً في تلمّس واقعها وتبيان خصائصها . أما العاملون الذين يشغلون وظائف اجتماعية صرف أو وظائف اجتماعية مساندة فإننا سنفرد لهم حيّزاً خاصاً في القسم الثاني من هذا البحث.

تتكون القوى العاملة التي خضعت للدراسة من الذكور والإناث الذين يعملون في مختلف المهن بأجر ، بدوام كامل أو جزئي ، ومن الذين يعملون بدون أجر ولكن بدوام كامل . أما المتطوعون الذين يعملون وفق دوام جزئي فقد استبعدوا من الدراسة .

لرسم صورة توضيحية تعكس الحالة الراهنة لهذه القوى سنعطي لمحة أولى عنها ، ثم نعمد إلى توزيع عديدها بحسب الجنس والعمر ، وبحسب المستوى العلمي والاختصاص ، وأخيراً نحاول استجلاء وضعها المهني من مختلف جوانبه .

لمحة أولى عن العاملين

في أيار ١٩٧٩ بلغ العدد الاجمالي للعاملين ٦٤٨٥ عاملاً ، أي ما متوسطه خمسة أشخاص في المؤسسة الواحدة . ويؤكد هذا المتوسط ما سبق وذكرناه من أن المؤسسات التي تعنى بالخدمة الاجتماعية في لبنان هي على وجه الإجمال وحدات صغيرة الحجم . ومع أن هذه المؤسسات تنتمي في معظمها إلى القطاع الأهلي ومن النوع الذي تدعمه إلى حد كبير جهود الخيّرين والمتطوعين إلا أن نسبة العاملين فيها بأجر (٦٨,٩ ٪) هي أعلى بكثير من نسبة العاملين بدون أجر (٣١,١ ٪) . ويمكن تفسير ارتفاع نسبة العاملين بأجر بالنمو المتزايد لدور مصلحة الانعاش الاجتماعي التي تضم مؤسسات كبيرة الحجم نسبياً ، وبزيادة الوعي في المؤسسات الأهلية المهمة على فائدة اللجوء إلى خدمات ذوي

الاختصاص والكفاءة ، والاستعانة بعناصر بشرية متفرّغة لتسيير أعمالها . وتوضيحاً لمسألة التفرغ هذه تجدر الاشارة إلى أن نسبة العاملين في المؤسسات بدوام كامل بلغت ٦٦,٢ ٪ أي حوالى ضِعفي نسبة العاملين بدوام جزئي (٣٣,٨ ٪) . أما على صعيد العاملين بأجر ، فإن الذين يتبعون منهم دواماً كاملاً لا يزيدون إلا قليلاً عن الذين يتبعون دواماً جزئياً (٣٥ ٪ و٣٣,٨ ٪) . نستنتج من ذلك أن القوام البشري للمؤسسات يتشكل بنسب متقاربة من أجراء يعملون بدوام كامل وأجراء يعملون بدوام جزئي ومتطوعين متفرغين.

هذا على صعيد لبنان ككل ، أما على صعيد التقسيمات الجغرافية فإن الجدول التالي (جدول رقم ٤) يظهر لنا بعض الفروقات في توزع العاملين .

جدول رقم (٤)
توزع العاملين في المناطق
بحسب الأجر والدوام والمتوسط العام للمؤسسة الواحدة

المنطقة	عدد المؤسسات	عدد العاملين	العاملون ٪		متوسط عدد العاملين في المؤسسة
			بأجر	بدون أجر	
بيروت	١٥٦	٧٦٠	٨٤,٣	١٥,٧	٤,٨
ضواحي بيروت	١٠٣	٩٧٤	٨٣,١	١٦,٩	٩,٤
جبل لبنان	٢٧٥	١٧٣٠	٦٩,٧	٣٠,٣	٦,٢
الشمال	٢٨٦	١٣٠٦	٨٣,١	١٦,٩	٤,٥
البقاع	٢٤٩	٩١٣	٧٧,٨	٢٢,٢	٣,٦
الجنوب	٢٣٣	٧٧٥	٩٢,٦	٧,٤	٣,٣
لبنان	١٣٠٢	٦٤٥٨	٧٩,٧	٢٠,٣	٤,٩

أبرز ما نلاحظه من خلال هذا الجدول ما يلي :

١ ـ إذا أخذنا محافظة جبل لبنان كوحدة إدارية رسمية تدخل ضمنها ضواحي بيروت يتبدّى للعيان تفوقها الواضح على سائر المحافظات . فهي تضم العدد الأكبر من المؤسسات (٣٧٨ مؤسسة) وتستحوذ على ٤١,٨ ٪ من مجمل العاملين . أما متوسط عدد العاملين في المؤسسة الواحدة فيصل

(١) نسبة العاملين بأجر وبدون أجر في الشمال نسبة تقريبية اعتمدت استناداً إلى دراسة عينية من المؤسسات لأن الأجوبة المتعلقة بهذا السؤال لم تكن وافية .

إلى ٧,١ (في الضواحي يصل هذا المتوسط إلى ٩,٤) مما يدل على أن المؤسسات فيها كبيرة الحجم نسبياً . ونظراً لارتفاع نسبة العاملين بأجر (٣٢,١ ٪ من المجموع العام) فإن ما ينفق على القطاع الاجتماعي فيها يبدو أعلى مما هو عليه في مناطق أخرى . ولكن يجب ألا يغيب عن الأذهان أيضاً أن الضواحي هي واقعياً امتداد للعاصمة وتعتبر بمثابة مجال حيوي لها . ومع ذلك فإن هذا التمركز الجغرافي للمؤسسات وللقوى العاملة في جبل لبنان لا ينفصل عن تمركز اقتصادي واجتماعي أعم ذي أبعاد تاريخية وبنيوية لا مجال للخوض فيها الآن .

٢ ـ أصغر عدد من المؤسسات والعاملين نجده في مدينة بيروت . ولكن ما تمتاز به بيروت هو ارتفاع نسبة العاملين بأجر في مؤسساتها الاجتماعية (٨٤,٣ ٪) . فهي من هذه الناحية تأتي بعد محافظة الجنوب (٩٢,٦ ٪) ، وهنا تجدر الإشارة إلى أن الأرقام والنسب الخاصة بالعاصمة لا تتفق مع الأفكار الشائعة حول الاستثثار الذي تنعم به في المجال الاجتماعي . وربما يعود شيوع هذه الأفكار إلى الخلط بين النواحي الاجتماعية والنواحي الاقتصادية وبين بيروت الصغرى وبيروت الكبرى التي تلحق بها الضواحي . أما متوسط عدد العاملين للمؤسسة الواحدة فهو مطابق تقريباً للمتوسط العام في لبنان .

٣ ـ في البقاع كما في الجنوب تبدو المؤسسات كوحدات صغيرة الحجم يقل فيها متوسط عدد العاملين عن المتوسط العام بشكل ملحوظ (٣,٦ و٣,٣) ، غير أن ما يلفت الانتباه هو أن نسبة العاملين بأجر ضمن محافظة الجنوب هي أعلى نسبة بالمقارنة مع سائر المحافظات . فهل يعكس ذلك وعياً وظيفياً خاصاً لدى المؤسسات ، أم أنه يدل على وجود وضع لم يتحسس الناس فيه بعد الحاجة إلى التطوع في الأعمال الاجتماعية ، أم أن معظم الأنشطة التي تضطلع بها المؤسسات من النوع الذي يتطلب عملاً مأجوراً ؟ لا نستطيع الآن بما لدينا من معلومات اعطاء تفسير حاسم لهذه النقطة .

توزع العاملين حسب الجنس والعمر

بلغت نسبة العاملين في قطاع الخدمات الاجتماعية في لبنان ٤٦,٩ ٪ ونسبة العاملات ٥٢,٥ ٪. أما على مستوى المناطق الجغرافية فان توزع القوى العاملة بحسب الجنس يبدو متفاوتاً على النحو التالي :

المنطقة	ذكور ٪	إناث ٪
بيروت	٣٩,١	٦٠,٣
ضواحي بيروت	٤٠,٧	٥٧,٥
جبل لبنان	٣٧,٩	٦١,٧
الشمال	٦٣,٦	٣٦
البقاع	٤٨,٧	٥١,٣
الجنوب	٥١,٧	٤٨,١

إن نسبة الاناث تفوق نسبة الذكور بشكل عام ، ويبدو ذلك بوضوح خاص في جبل لبنان وبيروت . غير أن الآية تنعكس تماماً في الشمال والجنوب حيث تصل نسبة الذكور إلى ٦٣,٦ ٪ و٥١,٧ ٪.

إذا تفحصنا التوزع النسبي للعاملين من الجنسين وفقاً لمجال النشاط الرئيسي للمؤسسة (جدول رقم ٥) نلاحظ ما يلي :

١ ـ على مستوى لبنان بأكمله تبرز الإناث بنسب فائقة في مجالات رعاية المرأة والطفل والصحة المتخصصّة . وبالمقابل فإن الذكور يبرزون بنسب فائقة أيضاً في مجالات الخدمات الأخرى وخدمات البيئة ورعاية الأسرة . ولا تختلف اختلافاً كبيراً نسبة الذكور للإناث في مجال الخدمات الصحية العامة .

٢ ـ يظهر بعض الفروقات أو الاستثناءات على مستوى المناطق الجغرافية ، ففي ضواحي بيروت ، وعلى عكس ما لاحظنا سابقاً ، تنخفض نسبة الذكور بشكل واضح في مجاليْ خدمة البيئة ورعاية الأسرة . وفي البقاع تزيد نسبة الذكور على نسبة الاناث في مجال رعاية الطفل .

أما إذا نظرنا في التوزع النسبي للعاملين من الجنسين وفقاً للأحجام المختلفة للمؤسسات فإن أبرز ما نلاحظه هو التالي :

١ ـ تفوّق نسبة الذكور بشكل عام في المؤسسات الصغيرة جداً . غير أن هذه النسبة تصبح أقل من ٤٦ ٪ في المؤسسات التي تضم أكثر من عاملين اثنين وتميل إلى الانخفاض بصورة مطردة تقريباً كلما كبر حجم المؤسسة .

٢ ـ في المناطق نلاحظ بعض الاختلاف ، ففي محافظة البقاع تزيد نسبة الاناث على نسبة الذكور في المؤسسات الصغيرة جداً وتنقص في المؤسسات التي تضم من ٥ إلى ٩ عمال . وفي الجنوب يظهر تفوق للذكور على الاناث في فئتين من المؤسسات (٣–٤ و٥–٩) . وفي بيروت يلاحظ أيضاً تفوّق للذكور ضمن المؤسسات التي تضم من ٣ إلى ٤ عمال ، ومن ناحية أخرى يلاحظ ارتفاع هائل فيها لنسبة الاناث العاملات في المؤسسات الكبيرة التي تضم ٢٥ عاملاً أو أكثر .

جدول (رقم ٥)
التوزع النسبي للعاملين من الجنسين
حسب المنطقة الجغرافية ومجال النشاط الرئيسي للمؤسسة

النشاط / المنطقة	رعاية الطفل		رعاية المرأة		رعاية الأسرة		خدمة البيئة		الصحة العامة		الصحة المتخصصة		خدمات أخرى	
	ذ	إ	ذ	إ	ذ	إ	ذ	إ	ذ	إ	ذ	إ	ذ	إ
لبنان	٣٢,١	٦٦,٨	٢٦	٧٣,٣	٦٢,٣	٣٧,٣	٧١,٢	٢٨,٥	٤٩,٤	٥٠,٥	٣١,٩	٦٧,٧	٨٩,٥	١٠,٥
بيروت	٢٢,٤	٧٦,٩	٢٩,٨	٧٠,٢	٦٧,٣	٣٢,٧	٦٤,٨	٣٣,٣	٤٠,٥	٥٨,٩	٤٤,١	٥٢,٩	٧٦,٩	٢٣,١
ضواحي بيروت	١٩,٦	٧٠,٩	٣٢,٥	٦٧,٥	٣٧	٦٣	٣٣,٤	٦٥,٦	٣٦,٤	٦٣,٦	٣٢,٥	٦٧,٥	٩٣,٧	٦,٣
جبل لبنان	٢٧,٤	٧٢,٦	٢٦,٦	٧٣,٤	٥٦,٣	٤٣,٧	٨٦,٧	١٣,٣	٥٧,٤	٤٢,٢	٢٧,٤	٧٢,١	٧٨,٣	٢١,٧
الشمال	٢٣,٩	٦٦,١	٤١,٢	٥٨,٨	٦٧	٣٢,٣	٧٨,٥	٢١,٣	–	–	٤٤,٥	٥٥,٥	١٠٠	–
البقاع	٥٠,٩	٤٩١	١١,٦	٨٨,٤	٦٩,٢	٣٠,٨	٧٧,٩	٢٢,١	٤٩	٥١	١٦,٧	٨٣,٣	–	–
الجنوب	٤٢,٥	٥٧	٣٧,٣	٦٢,٧	٧١,١	٢٨,٩	٥٦	٤٤	٥٦	٤٤	–	–	–	–

جدول (رقم ٦)
التوزع النسبي للعاملين من الجنسين
حسب المنطقة الجغرافية وحجم المؤسسة

الحجم / المنطقة	١ – ٢		٣ – ٤		٥ – ٩		١٠ – ٢٤		٢٥ وما فوق	
	ذ	إ	ذ	إ	ذ	إ	ذ	إ	ذ	إ
لبنان	٦٤,٣	٣٥,١	٤٥,٥	٥٣,٧	٣٨,٩	٥٩,٢	٣٥,٧	٦٤,٣	٤٣,٢	٥٦,٧
بيروت	٥٠,٦	٤٩,٤	٥٤,٣	٤٥,٧	٣٨,٠	٦٠,٠	٤٥,٤	٥٤,٦	١٩,٤	٨٠,٠
ضواحي بيروت	٥٠,٤	٤٩,٦	١٥,٥	٨٤,٥	١٧,٥	٧٠,٦	٢٦,٦	٧٣,٤	٥٤,٥	٤٥,٥
جبل لبنان	٥٩,٢	٣٩,٢	٤٧,٢	٥١,٤	٣٣,٧	٦٦,٣	٣٠,٦	٦٩,٢	٣٢,٠	٦٨,٠
الشمال	٧٢,٥	٢٧,٠	٤٥,٣	٥٤,٧	٣١,٥	٦٨,٥	١٦,٩	٨٣,١	٥٠,٠	٥٠,٠
البقاع	٤٠,٣	٥٩,٧	٤٣,٣	٥٦,٧	٥٩,٩	٤٠,١	٤٨,٦	٥١,٤	٥٢,٠	٤٨,٠
الجنوب	٦٧,٣	٣٢,٧	٥٥,١	٤٤,٩	٥١,٦	٤٨,٤	٤٤,٣	٥٥,٧	٤٨,٤	٥١,١

يبدو التوزع النسبي للعاملين في لبنان بأكمله وفي المناطق وفقاً لفئات العمر على النحو التالي :

جدول (رقم ٧)

فئة العمر	لبنان	بيروت	ضواحي بيروت	جبل لبنان	الشمال	البقاع	الجنوب
أقل من ٢٥	١٨,١	٢١,٤	٢٠,٨	٢٠,٨	١٠,٤	٢٠,٠	١٦,١
٢٥ – ٣٥	٣٠,٦	٢٦,٣	٢٩,٥	٢٩,٠	٣٢,٤	٣١,٩	٣٥,٢
٣٥ – ٤٥	٢٥,٠	٢٢,٧	٢٥,٢	٢٣,٤	٢٦,٤	٢٤,٦	٢٨,٤
٤٥ – ٥٥	١٥,٣	١٤,٥	١٤,٧	١٦,٢	١٧,٤	١٤,٢	١٢,٥
٥٥ – ٦٥	٦,٩	٧,٩	٥,٨	٦,٥	٩,٢	٥,٩	٥,٠
٦٥ وما فوق	٢,٣	٤,٠	١,٥	٢,٧	٣,٠	١,٤	٠,٦
غير محدد	١,٨	٣,٢	٢,٥	١,٤	١,٢	٢,٠	٢,٢
المجموع	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

ما نلاحظه في هذا الجدول هو الفتوّة النسبية للعاملين إذ أن ما يقرب من نصفهم تقل أعمارهم عن ٣٥ سنة ، ويبرز ذلك بوضوح في محافظتي البقاع والجنوب . أما الذين تتراوح أعمارهم بين ٣٥ وأقل من ٦٥ سنة فإن نسبتهم إلى المجموع العام هي ٤٧,٢ ٪ ، ولا تتعدى نسبة الذين تزيد أعمارهم عن ٦٥ سنة الـ٢,٣ ٪[1] .

إذا ربطنا ما بين الفئات العمرية والأحجام المختلفة للمؤسسات نلاحظ أن نسبة العاملين الذين تقل أعمارهم عن ٣٥ سنة تأخذ في الارتفاع كلما كبر حجم المؤسسة ، فهي تتدرج صعوداً من ٤٣,٧ ٪ في المؤسسات التي تضم عاملين أو أقل إلى ٥٤,٢ ٪ في المؤسسات التي تضم أكثر من ٢٥ عاملاً (انظر الشكل رقم ٢) ، ونلاحظ أيضاً أن نسبة الذين تزيد أعمارهم عن ٦٥ سنة هي في هذه المؤسسات الأخيرة أدنى مما هي عليه (٢,٢ ٪) في المؤسسات الصغيرة (٣,١ ٪) . ولعل أبرز العوامل في تفسير هذه الحالة هو ميل المؤسسات الكبيرة الحجم إلى تجديد قواها العاملة بعناصر شابة إما لكفاءتها وإما لمستوى الأجور التي تُدفع لها . وقد يكون من أسباب ذلك أيضاً طبيعة الأعمال التي تقوم بها هذه المؤسسات والحراك المهني الذي نلاحظه في أوساط العاملين .

(١) بلغت نسبة العاملين في لبنان من مختلف المهن (في تشرين الثاني ١٩٧٠) والذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٣٤ سنة ٤٧,٢ ٪ من المجموع العام . أما الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٣٥ و٦٤ سنة فإنهم يشكلون ٤٥ ٪ . والذين يتعدّون بأعمارهم الـ ٦٤ سنة فان نسبتهم للمجموع هي ٤,٤ ٪ . (القوى العاملة في لبنان احصاء بالعينية أجرته مديرية الاحصاء المركزي – وزارة التصميم – عام ١٩٧٠) .

من خلال توزع العاملين حسب العمر ومجال النشاط الرئيسي للمؤسسة ، وكما هو مبيّن في الشكل اللاحق (شكل رقم) ، يمكن ابداء الملاحظات التالية :

١ – في مجال رعاية الطفل الذي يضم العدد الأكبر من العاملين يبرز من هم في سن تقل عن ٣٥ سنة بنسبة عالية (٥٦,٢ ٪ من مجموع العاملين في هذا المجال) ، بينما الذين تتراوح أعمارهم بين ٣٥ و٦٥ سنة فإن نسبتهم ٣٩,٣ ٪ فقط .

٢ – في مجال رعاية الأسرة تنعكس الصورة تماماً فنجد ٣٦ ٪ للذين تقل أعمارهم عن ٣٥ و٥٦,٦ ٪ لمن تتراوح أعمارهم بين ٣٥ و٦٥ سنة .

٣ – أقل نسبة من الفئة العمرية ٦٥ سنة وما فوق نجدها في مجالي رعاية المرأة والخدمات الصحية العامة ، وأعلى نسبة نجدها في مجال رعاية الأسرة .

توزع العاملين حسب المستوى العلمي والاختصاص

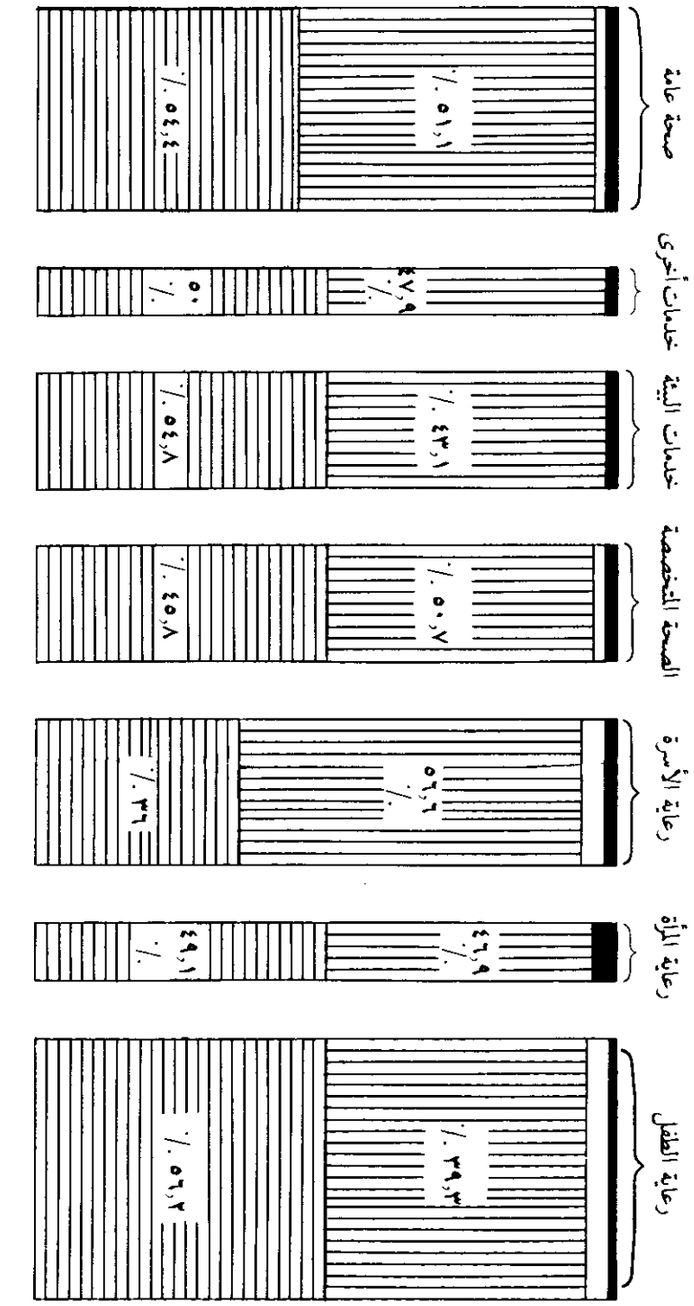
المستوى العلمي : سنوضح في الفقرات التالية توزع القوى العاملة في مؤسسات الخدمة الإجتماعية بحسب المستويات التعليمية على صعيد لبنان بأكمله كما على صعيد التقسيمات الجغرافية ثم ننظر في توزعها من زاويتين : حجم المؤسسة ومجال نشاطها الرئيسي .

جدول رقم (٨)
التوزع النسبي للعاملين بحسب المستوى التعليمي والمنطقة الجغرافية

المستوى التعليمي / المنطقة	بيروت	ضواحي بيروت	جبل لبنان	الشمال	البقاع	الجنوب	لبنان بأكمله
دون الابتدائي	٩,٥	٧,٩	١١,٢	٣,١	١٢,٠	٦,٦	٨,٤
ابتدائي	١٤,٠	٢٢,٤	١٤,٨	١١,٤	٢٣,٠	١٨,٧	١٦,٨
تكميلي	٢١,٩	١٧,٤	٢٦,٠	٢١,٠	٢٤,٠	٢٨,٣	٢٣,٢
ثانوي	٢٤,٨	٢٤,٤	٢٠,٠	٣٩,٤	٢٤,١	٢٠,٥	٢٥,٨
معهد متوسط (بعد الثانوي)	١,٢	٣,٨	٠,٩	٠,٢	٠,٣	–	١,٠
جامعي	٢٦,١	٢٢,٠	٢٥,٦	٢٤,٦	١٦,٦	٢٥,٥	٢٣,٦
غير محدد	٢,٥	٢,١	١,٥	٠,٣	-	٠,٤	١,٢
المجموع	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

التوزع النسبي للعاملين من مختلف المهن بحسب العمر ومجال النشاط الرئيسي للمؤسسة

شكل رقم (٦)



من أبرز النقاط التي يمكن ملاحظتها عبر قراءة هذا الجدول ما يلي :

١ ـ يتوزع العاملون في لبنان بأكمله على المستويات أو المراحل التعليمية الأربعة (ابتدائي ، تكميلي ، ثانوي ، جامعي) بنسب تتراوح بين ٢٣,٢ ٪ و٢٥,٢ ٪ أي بتفاوت قليل على وجه الإجمال . أما العاملون المتخرجون من معاهد متوسطة فانهم لا يشكلون سوى ١ ٪ من المجموع العام . وتجدر الإشارة أخيراً إلى أن نسبة العاملين الذين صُنّفوا في مستوى « دون الابتدائي » (٨,٤ ٪) تضم أعداداً غير محددة من الذين يقرأون ويكتبون ومن الأميين .

٢ ـ على صعيد المناطق الجغرافية ، ما يلفت الانتباه هو الارتفاع الملحوظ لنسبة العاملين ممن هم في مستوى ابتدائي أو أقل في البقاع (٣٥ ٪) وفي ضواحي بيروت (٣٠,٣ ٪) ، على عكس محافظة الشمال حيث تنخفض هذه النسبة إلى ١٤,٥ ٪ . فيما يخص المستوى التكميلي يبرز الجنوب بأعلى نسبة (٢٨,٣ ٪) وضواحي بيروت بأقل نسبة (١٧,٤ ٪) ، وفيما يخص المستوى الثانوي يحتل الشمال المقام الأول (٣٩,٤ ٪) ، وأخيراً فإن الجامعيين يتوزعون بنسب متقاربة تعلو على المتوسط العام في كل من بيروت وجبل لبنان والجنوب والشمال ، أما حصة البقاع من هؤلاء فإنها تنخفض إلى ١٦,٦ ٪ .

تتوزع النسب المئوية للعاملين وفقاً لمستوياتهم التعليمية وأحجام المؤسسات على النحو التالي :

جدول (رقم ٩)

الحجم / مستوى التعليم	أقل من ٥ عمال	٥ – ٢٤	٢٥ وما فوق
ابتدائي وما دون	١٧,٨	٢٧,٣	٣٤,٥
تكميلي	٢٢,٨	٢٥,٦	٢٠,٩
ثانوي	٣٠,٥	٢١,٦	٢٣,٩
جامعي	٢٨,٤	٢٣,١	١٧,٣

ما يلفت الانتباه في هذا الجدول هو الارتفاع الملحوظ في نسبة العاملين ممن هم في مستوى ابتدائي أو أقل (٣٤,٥ ٪) في المؤسسات الكبيرة وكذلك الانخفاض الظاهر في نسبة الجامعيين (١٧,٣ ٪) ، بينما نلاحظ بالمقابل أن هذه الظاهرة تأخذ اتجاهاً معاكساً تماماً في المؤسسات الصغيرة حيث ترتفع نسبة الجامعيين (٢٨,٤ ٪) وتنخفض نسبة الابتدائيين (١٧,٨ ٪) . وتبدو الصورة هنا مخالفة لما هو شائع عن المؤسسات الصغيرة والمستوى التعليمي لعناصرها البشرية . ما نلاحظه أيضاً هو بروز الثانويين في هذه المؤسسات الصغيرة . أما المؤسسات المتوسطة الحجم فان توزع العاملين فيها بحسب المستويات التعليمية يبدو متوازناً على وجه التقريب .

إذا ربطنا بين المستويات التعليمية للعاملين ومجال النشاط الرئيسي للمؤسسة تبرز الحقائق التالية :

١ ـ في مجال رعاية الأطفال حيث يجتمع العدد الأكبر من العاملين لا يشكل الجامعيون سوى ١٤,٩ ٪ من هذا العدد ، وهي النسبة الأقل بالمقارنة مع المجالات الأخرى . وتفسير ذلك أن الأعمال في هذا المجال (ايواء ، تأهيل وتعليم ، حضانة) لا تتطلب اختصاصات جامعية إلا على مستوى الادارة والتخطيط والتدخل العلاجي ، وهكذا يسود المستويان الثانوي والتكميلي (٢٨,٥ ٪ لكل منهما) .

٢ ـ في مجال الخدمات الموجهة للمرأة حيث لا يشكل العاملون سوى ٧ ٪ من المجموع العام نلاحظ طغيان المستوى الابتدائي وما دون (٤٠,٦ ٪)وتدني المستويين الثانوي والتكميلي . أما الجامعيون فإن نسبتهم تبقى مقبولة (٢٤,٧ ٪) قياساً على التوزع النسبي للجامعيين في المجالات الأخرى .

٣ ـ في مجال الخدمات الموجهة للأسرة يحتل المستوى الثانوي المقام الأول (٣٤,٢ ٪) يليه المستوى الجامعي (٢٤,٢ ٪) .

٤ ـ في مجال الصحة المتخصصة تنخفض نسبة الجامعيين (١٨,٨ ٪) وتتقارب النسب في المستويات الأخرى (ما بين ٢١,٤ ٪ و٢٣,٩ ٪) .

٥ ـ في مجال الخدمات الموجهة للبيئة يبرز بشكل أساسي الثانويون (٣٥,٦ ٪) ثم الجامعيون (٢٦ ٪) . وتنخفض بشكل واضح نسبة العاملين من المستوى الابتدائي وما دون (١٦,٧ ٪) .

٦ ـ في مجال الخدمات الأخرى (سجناء ، كوارث ، تهجير بسبب الحرب الخ) يشكل الجامعيون النسبة الأعلى (٤٣,٧ ٪) ، وهي كذلك قياساً مع المجالات الأخرى . وتقل نسبة العاملين الذين هم في المستوى الثانوي والابتدائي بشكل واضح (١١,٣ ٪ و١٢,٢ ٪) .
وتجدر الاشارة إلى أن العاملين المتخرجين من معهد متوسط (بعد الثانوي) يتجمع معظمهم في هذا المجال ويشكلون ١١,٨ ٪.

٧ ـ في مجال الخدمات الصحية العامة يبرز الجامعيون بنسبة ٣٢,٤ ٪.

الاختصاص : بلغ عدد العاملين الذين لا اختصاص لديهم في العلوم المضبوطة أو الإنسانية **٣٩٥٥** عاملاً . أي ما يوازي ٦١.٢ ٪ من المجموع العام . أما سائر العاملين فإنهم يتوزعون بحسب اختصاصاتهم على النحو التالي :

نوع الاختصاص	العدد	٪ إلى المجموع العام
زراعة	١٣	٠,٢
تقنيات أو هندسة	٣٩٧	٦,١
علوم	٥١	٠,٨
آداب ، حقوق ، اقتصاد ،		
علوم سياسية	٣١١	٤,٨
خدمة أو علوم اجتماعية	٢١٠	٣,٣
علم نفس وتربية	١٩٥	٣,٠
طب وخدمات طبية	٨٣٧	١٣,٠
اختصاصات أخرى	٤٨٩	٧,٦
المجموع	٢٥٠٣	٣٨,٨

يتضح من هذا التصنيف أن فئة العاملين المختصين في علوم مضبوطة تستأثر بأعلى نسبة من أصحاب الاختصاص (٥١,٨ ٪) ، وضمن هذه الفئة يحتل المختصون بالطب والخدمات الطبية المقام الأول ، مما يدل على أن الخدمات الاجتماعية في لبنان يرجح فيها النشاط الصحي والأعمال المرتبطة بالتأهيل المهني . أما فئة العاملين المختصين في علوم انسانية فإنها تحظى بنسبة ٢٨,٦ ٪ من مجموع أصحاب الاختصاص ؛ ولا يشكل المختصون في الخدمة والعلوم الاجتماعية ضمن هذه الفئة سوى ٨,٣ ٪ مما يوحي بوجود نقص في هذا الاختصاص الذي يعتبر أساسياً في التسيير الاجتماعي للمؤسسات أو يعكس حدوداً ما زالت ضيقة لبرامج الخدمة الاجتماعية بمعناها الصرف .

إذا نظرنا في توزع العاملين من حيث الاختصاص وحجم المؤسسة نلاحظ ما يلي :

١ ـ على صعيد العاملين غير المختصين تبرز في المؤسسات الكبيرة التي تضم **٢٥** عاملاً أو أكثر نسبة عالية من هؤلاء : ٦٨,٢ ٪ . وفي المؤسسات التي تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً تبقى هذه النسبة في حدود ٦١,٥ ٪ . أما في المؤسسات الأخرى على اختلاف أحجامها فإن نسبة غير المختصين تتراوح ما بين ٥٢,٧ ٪ و٥٩,٥ ٪ . ولعل ما يفسر ارتفاع نسبة غير المختصين في المؤسسات الكبيرة قياساً على المؤسسات الأخرى هو قيام عدد لا بأس به من هذه المؤسسات بنشاطات تربوية وتعليمية واستعانتها بهيئات للتدريس دون المستوى الجامعي ، وكذلك توافر وظائف فيها لا تستدعي اختصاصاً كالسائقين وعمال التنظيفات والوظائف الادارية البسيطة .

٢ ـ على صعيد العاملين المختصّين ما يلفت الانتباه أولاً هو المؤسسات الكبيرة (**٢٥** عاملاً أو أكثر) ؛ فهذه تضم أكبر نسبة من الاختصاصات العلمية والتقنية أو الهندسية ، إذ يشكل ذوو هذه الاختصاصات فيها ١٣,٦ ٪ من مجموع عديدها ، بينما لا يشكل المختصّون في الخدمة أو العلوم الاجتماعية سوى ١,٤ ٪ والمختصون بالطب والخدمات الطبية سوى ٤,٨ ٪ ، وهما

أدنى نسبتين مقارنةً مع مثيلاتهما في المؤسسات الأخرى على اختلاف أحجامها . وأغلب الظن أن المؤسسات الكبرى تولي اهتمامها الأول للنواحي المهنية . أما في المؤسسات التي تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً فإن الوضع يختلف عما سبق ببروز أهمية نسبية للاختصاصات في العلوم الانسانية (١٢٠٢ ./.) وللاختصاصات الطبية (١٢,٥ ./.) بينما تنخفض نسبة الاختصاصات العلمية والتقنية إلى ٧,٤ ./. وأبرز ما يميز المؤسسات من فئتي الحجم ٥ – ٩ عمال و٣ – ٤ عمال هو الارتفاع الملحوظ لنسبة المختصين في الطب والخدمات الطبية (٢٠,٤ ./. و٢٤,٧ ./.) مع انخفاض ملحوظ في نسبة الاختصاصات العلمية والتقنية (٢,٨ ./. لكل فئة) . وتجدر الاشارة إلى أن هاتين الفئتين من المؤسسات تتفوقان نسبياً في الاختصاصات الاجتماعية . تبقى أخيراً المؤسسات الصغيرة الحجم حيث تبرز نسبة لا بأس بها من الاختصاصات العلمية والتقنية (٦,١ ./.) وتتفوق الاختصاصات الانسانية من فئة الآداب والحقوق والسياسة والاقتصاد (٧,٧ ./.) على الاختصاصات الاجتماعية (٢,٤ ./.) والنفسية التربوية (١,٨ ./.) .

عند النظر في توزع العاملين من حيث الاختصاص ومجال النشاط الرئيسي للمؤسسة تجتمع لدينا معطيات كميّة أبرزها ما يلي :

١ ـ على صعيد العاملين غير المختصّين والبالغ عددهم **٣٩٥٥** عاملاً نلاحظ أن هذا العدد يتوزع حسب مجال النشاط الرئيسي للمؤسسة وفقاً للتسلسل التالي :

مجال النشاط	العدد	./.
رعاية الطفل	١٢٩٧	٣٣,٠
الصحة العامة	٦٩٣	١٧,٥
رعاية الأسرة	٦٥٤	١٦,٥
خدمة البيئة	٤٨٥	١٢,٢
الصحة المتخصصة	٤٧١	١١,٩
رعاية المرأة	٢٥٥	٦,٤
خدمات أخرى	٩٦	٢,٤
غير محدد	٤	٠,١
المجموع	٣٩٥٥	١٠٠,٠

كما هو مبيّن أعلاه ، يحوز مجال رعاية الطفل على أعلى نسبة من العاملين غير المختصين ، ومردّ ذلك إلى أن العاملين مع الأطفال يتكونون إجمالاً من هيئات تعليمية ومشرفات رعائيات وملحقين بالخدمات التربوية والرعائية ليس لديهم اختصاصات جامعية . يأتي بعد ذلك مجالا الصحة العامة ورعاية الأسرة حيث يحوز الأول على ١٧,٥ ./. والثاني على ١٦,٥ ./. ، ثم

تتدرج النسب في هبوطها إلى أن تصل إلى ٢,٤ ./. لمجال الخدمات الأخرى التي تضم رعاية السجناء وإغاثة المنكوبين والمهجرين بسبب الحرب.

٢ ـ على صعيد العاملين المختصّين ، وضمن كل مجال على حدة ، تتوزع الاختصاصات اجمالاً بطريقة معقولة . ففي مجال الخدمات الصحية العامة من الطبيعي أن تستأثر الاختصاصات الطبيّة بنسبة ٤٠,٩ ./. ، بينما تنخفض نسبة الاختصاصات العلمية (التقنية والهندسية) إلى ١,٤ ./. والاختصاصات العلمية الانسانية إلى ٤,٤ ./. أما في مجال الصحة المتخصصة (الجسدية والعقلية) ، فإن الاختصاصات الطبية تأتي كذلك في المقام الأول (١٧,١ ./.) مع ارتفاع في نسبة الاختصاصات العلمية الانسانية ، خصوصاً في ميداني الاجتماع والتربية (١١,١ ./.) . وفي مجال الخدمات الأخرى تبرز نسبة عالية من الاختصاصات العلمية (التقنية والهندسية) وتصل إلى ٣٧,٤ ./. ، وكذلك نسبة عالية من الاختصاصات العلمية الانسانية (١٣,٥ ./.) بينما تكاد تنعدم الاختصاصات الطبية (٠,٤ ./.) . وفي مجال خدمة البيئة تحتل الاختصاصات العلمية الانسانية المرتبة الأولى (١٦ ./.) ، تليها الاختصاصات العلمية (التقنية أو الهندسية) بنسبة ٧,٢ ./. ، وأخيراً تأتي الاختصاصات الطبية بنسبة ٢,٥ ./. وفي مجال رعاية الأسرة تبرز الاختصاصات الانسانية بنسبة ١١,٩ ./. مع غلبة للآداب والحقوق والسياسة والاقتصاد ، ثم الاختصاصات الطبية (٦ ./.) والاختصاصات العلمية ، التقنية والهندسية (٥,٣ ./.) . وفي مجال رعاية المرأة تحتل العلوم الانسانية أعلى نسبة (١٤,٥ ./.) ، تليها العلوم المضبوطة (١٠,٨ ./.) ، ثم الاختصاصات الطبية (٧ ./.) . وأخيراً في مجال رعاية الطفل تتراتب النسب كما في المجال السابق : ١٢,٥ ./. للعلوم الانسانية و٨,٨ ./. للعلوم المضبوطة مع تدنٍّ واضح في الاختصاصات الطبية حيث تصل النسبة إلى ١,٢ ./.

الوضع المهني : في دراسة الوضع المهني لمجمل العاملين سنعمد إلى إجراء تصنيف للمهن [1] ، ثم نربط بين الفئات المهنية ومختلف المتغيرات التي مرّت معنا حتى الآن .

١ ـ تصنيف العاملين : يتوزع العاملون بحسب الفئات المهنية الكبيرة على النحو التالي :

اسم الفئة	العدد	./.
١/٠ ـ أرباب المهن العلمية والتقنيّة والحرة وما يماثلها	٢٩٢٩	٤٥,٣
٢ ـ المديرون وموظفو الملاك العالي	٦٨٢	١٠,٥
٣ ـ الهيئات الادارية والمشتغلون المماثلون	١٤٤٠	٢٢,٣
٥ ـ المشتغلون المختصون بالخدمات	٦٦٨	١٠,٤
٩/٨/٧ ـ عمال وفعلة غير زراعيين وسائقوا آليات النقل	٧٣٩	١١,٥
المجموع	٦٤٥٨	١٠٠,٠

(١) اعتمدنا التصنيف الدولي النموذجي للمهن ، طبعة منقحة ، ١٩٦٨ ، المنظمة الدولية للعمل ، جنيف .

كما هو واضح في التصنيف تستحوذ الفئة المهنية الكبيرة ١/٠ على أعلى نسبة من العاملين، وتندرج ضمن هذه الفئة الكبيرة فئات فرعية من العاملين نذكر منهم المهندسين والتقنيين، وسلك الطب والتمريض والتوليد ، وسلك لتربية والتعليم ، والعاملين في الحقل الاجتماعي . ومن البديهي القول إن هذه المهن تشكل العمود الفقري لعمل المؤسسات موضوع البحث . أما الفئتان ٢ و٣ ، بما تشكلانه من قوى عاملة (٣٢,٨ ٪) ، فهما تعكسان الأهمية التي تحتلها الوظائف الاشرافية والادارية في العمل الاجتماعي . ضمن الفئة ٥ يرد عمال المطاعم والخدمات المماثلة وعمال التنظيفات ، وضمن الفئات الأخيرة يرد عمال الخياطة والتفصيل والحياكة وصنع الجلد والسجاد والنجارون والسائقون وفعلة آخرون غير مصنفين في مكان آخر .

لكي يبرز هذا التصنيف بصورة أوضح سنعمد فيما يلي إلى ترتيب العاملين مهنياً ووفقاً لتسلسل أهميتهم العددية :

المهن	الفئة الكبيرة	عدد العاملين	٪
ـ رؤساء الفرق من مستخدمي المكاتب	٣	١١١٧	١٧,٣
ـ الهيئات التعليمية	١/٠	١٠١٢	١٥,٧
ـ أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة ومن يماثلهم ممن لم يصنفوا في مكان آخر	١/٠	٨٠٦	١٢,٥
ـ المديرون والموظفون المسؤولون عن الادارة	٢	٦٧١	١٠,٤
ـ ممرضون قانونيون وقابلات قانونيات ومن يماثلهم	١	٦١٨	٩,٦
ـ خدم ومنظفون ومن يماثلهم	٥	٥٢١	٨,١
ـ أطباء ، صيادلة ، ومشتغلون مماثلون	١	٤٢٥	٦,٦
ـ الخياطون على أنواعهم وصانعو السجّاد ومن يماثلهم	٩/٨/٧	٢٨٥	٤,٤
ـ مختزلون ، مستكتبون ومن يماثلهم	٣	٢٦١	٤,٠
ـ طهاة ، غرسونيّة ، سقاة ، ومشتغلون مماثلون	٥	١٣٥	٢,١
ـ مديرو آلات النقل	٥	٧٩	١,٢
المجموع		٥٩٣٠	٩١,٩

يبقى حوالى ٨ ٪ من العاملين ، وهؤلاء ينتمون بمعظمهم إلى الفئات ٩/٨/٧ (فعلة غير مصنفين في مكان آخر ، وعمال نجارة وكهرباء وبناء) .

بعد أن توضحت الصورة العامة للتقسيمات المهنية يستحسن الآن الانتقال إلى رؤية العلاقات القائمة بين هذه التقسيمات والعوامل الأخرى (الجنس ، العمر ، المستوى العلمي ، حجم المؤسسة ومجال نشاطها الخ ...) .

٢ ـ توزع العاملين بحسب تصنيفاتهم المهنية والجنس : في هذا التوزع ، وفي التوزعات اللاحقة سنكتفي بعرض وتحليل أهم الجماعات المهنية وسنركز بشكل أساسي على الدلالات البارزة دون الدخول في التفاصيل الجزئية .

إذا نظرنا إلى فئة الذكور من القوى العاملة في المؤسسات نلاحظ أن أعلى نسبة بينهم هي لرؤساء الفرق من مستخدمي المكاتب : من أصل ٣٠٢٦ عاملاً هناك ٧٤٥ عاملاً يتولون أعمالاً إدارية وإشرافية ، أي ما يشكل ٢٤,٦ ٪ من مجموع الفئة . في الدرجة الثانية من الأهمية تأتي الهيئات التعليمية (٤٧٦ عاملاً) ونسبتها إلى المجموع ١٥,٧ ٪ . وفي الدرجة الثالثة يأتي المديرون والموظفون المسؤولون عن الادارة ونسبتهم إلى المجموع ١٣,٩ ٪ . وأخيراً يأتي الممرضون ومن يماثلهم وهم يشكلون ١٣,٢ ٪ .

ضمن فئة الاناث يبدو التوزع مختلفاً إذ إن أعلى نسبة منهن وهي ٢٠ ٪ (٦٧٧ من أصل ٣٣٩٣ عاملة) تبرز في فئة أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة . تليها في الأهمية نسبة المنتسبات إلى الهيئات التعليمية (١٥,٨ ٪) ، ثم نسبة الممرضات والقابلات (١٥ ٪) . بعد ذلك تأتي الخادمات ومن شابههن بنسبة ١١,١ ٪ ، وأخيراً العاملات في وظائف رؤساء الفرق من مستخدمي المكاتب (١٠,٩ ٪) .

بمقارنة العاملين من الجنسين نلاحظ رجحاناً كبيراً لمصلحة الذكور فيما يتعلق بالمهن التي تنطوي على مسؤولية إدارية ، إذ يبلغ عدد هؤلاء حوالى ضعفي عدد الإناث : من أصل ١١١٧ رئيس فرقة من مستخدمي المكاتب نجد ٧٤٥ للذكور و٣٧١ للاناث ، ومن أصل ٦٧١ مديراً نجد ٤٢٢ للذكور و٢٤٩ للإناث . بالنسبة للمهن التعليمية هناك مساواة تقريباً في عدد العاملين من الجنسين ، كما أن هذه المهن تأتي في المرتبة الثانية من الأهمية لكليهما . أما التفوق الكبير للإناث فيبدو واضحاً تماماً في مهن التمريض والتوليد وكذلك في أعمال الخدمة والتنظيف .

٣ ـ توزع العاملين مهنياً وبحسب العمر : من هم دون الـ ٢٥ سنة يشكلون فئة عمرية قوامها ١١٦٨ عاملاً . ضمن هذه الفئة يأتي في المقام الأول أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة ومن يماثلهم ويشكلون ٢٢ ٪ من المجموع . وتأتي الهيئات التعليمية في المقام الثاني بنسبة ١٩,١ ٪ ، والعاملون في التمريض والتوليد في المقام الثالث بنسبة ١٦,٦ ٪ ، وأخيراً رؤساء الفرق من مستخدمي المكاتب ونسبتهم ١٢.٥ ٪ .

هذا بالنسبة للعناصر الفتيّة من القوى العاملة ، أما العناصر المتقدمة في السن (٦٥ سنة وأكثر) فإنها بالطبع قليلة العدد (١٤٨ من أصل ٦٤٥٨) ، وتبرز بشكل خاص في المهن

الجمهورية اللبنانية
مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام

الادارية والاشرافية حيث تصل نسبة المديرين والمسؤولين عن الادارة وفرق العمل إلى ٤٣,٣ ٪ من مجموع الفئة العمرية ويشكل الموجون بالخدمات والتنظيفات حوالي ١٠ ٪ .

أما العاملون من الفئات العمرية الأخرى فيتوزع العدد الأكبر منهم كما يلي :

(جدول رقم ١١)

فئات العمر / فئات المهن	٢٥ – ٣٥ (١٩٧٤ عاملاً)	٣٥ – ٤٥ (١٦١٢ عاملاً)	٤٥ – ٥٥ (٩٨٨ عاملاً)	٥٥ – ٦٥ (٤٤٣ عاملاً)
أطباء ، صيادلة ومن يماثلهم	١٠١ ٥,١ ٪	١٨٥ ١١,٥ ٪	٧١ ٧,٢ ٪	٣٤ ٧,٧ ٪
ممرضون ، قابلات ومن يماثلهم	١٩١ ٩,٧ ٪	١٢٨ ٧,٩ ٪	٦٦ ٦,٧ ٪	٢٩ ٦,٥ ٪
الهيئات التعليمية	٤٥٠ ٢٢,٨ ٪	٢٢٧ ١٤,١ ٪	٧٢ ٧,٣ ٪	٢٤ ٥,٤ ٪
أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة ..	٣١١ ١٥,٨ ٪	١٤٢ ٨,٨ ٪	٦٥ ٦,٦ ٪	١٦ ٣,٣ ٪
المديرون والمسؤولون عن الادارة	١٤٦ ٧,٤ ٪	٢٠٠ ١٢,٤ ٪	١٤٩ ١٥,١ ٪	١٠٠ ٢٢,٦ ٪
رؤساء الفرق من مستخدمي المكاتب	٣٥٣ ١٧,٩ ٪	٢٧٦ ١٧,١ ٪	١٩٧ ١٩,٩ ٪	١٠٤ ٢٣,٥ ٪
خدم ومشتغلون مماثلون	٧٧ ٣,٩ ٪	١١٨ ٧,٣ ٪	١٤٨ ١٥,٠ ٪	٥٤ ١٢,٢ ٪

من خلال هذا الجدول يبدو أن نسب العاملين في المهن الادارية والاشرافية ترتفع بارتفاع الفئة العمرية ، بينما نراها تنخفض بالنسبة للهيئات التعليمية كلما ارتفعت الفئة العمرية مما يدل على ميل للاستعانة بعناصر شابّة في مجال التربية والتعليم وعناصر أكبر سناً في مجال الادارة والتسيير .

ضمن كل فئة نلاحظ :

- في الفئة العمرية ٢٥–٣٥ تبرز الهيئات التعليمية بأعلى نسبة (٢٢,٨ ٪) ، يليها رؤساء الفرق من مستخدمي المكاتب (١٧,٩ ٪) ، ثم أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة ... (١٥,٨ ٪) .
- في الفئة العمرية ٣٥–٤٥ يبرز رؤساء الفرق .. بأعلى نسبة (١٧,١ ٪) ، تليهم الهيئات التعليمية (١٤,١ ٪) ، ثم المديرون والمسؤولون عن الادارة (١٢,٤ ٪) وأخيراً وليس آخراً الأطباء والصيادلة ومن يماثلهم (١١,٥ ٪) .

- في الفئة العمرية ٤٥–٥٥ يبرز أيضاً رؤساء الفرق .. بأعلى نسبة (١٩,٩ ٪) ، يليهم المديرون ... (١٥,١ ٪) والخدم (١٥ ٪) .
- في الفئة العمرية ٥٥–٦٥ يبرز كذلك رؤساء الفرق .. بأعلى نسبة (٢٣,٥ ٪) ، يليهم المديرون .. (٢٢,٦ ٪) ، ثم الخدم (١٢,٢ ٪) .

٤ – توزع العاملين بحسب المهن ومستوى التعليم والاختصاص : ننظر أولاً في العلاقة بين التصنيف المهني ومستوى التعليم ، ثم بين هذا التصنيف والاختصاص .

كما هو مفترض ومتوقع ، جاءت نتائج البحث لتؤكد على أن العاملين الذين هم في مستوى تعليمي يقل عن الشهادة الابتدائية يتجمعون بشكل أساسي في مهن الخدم ومن يماثلهم حيث نسبتهم إلى مجموع العاملين من المستوى نفسه ٥٣,٧ ٪ . يأتي بعد هؤلاء الطهاة و« الغرسونية » والمشتغلون المماثلون ونسبتهم ١٢,٥ ٪ .

يبرز العاملون المصنّفون ضمن المستوى الابتدائي أولاً في مهن الخدم (١٧,٥ ٪) ، ثانياً في مهن الخياطة على أنواعها وصنع السجاد وما شابهه (١٤,٥ ٪) ، ثالثاً في رئاسة الفرق من مستخدمي المكاتب (١٣,٢ ٪) ، ورابعاً في مهن التمريض والتوليد (١٢ ٪) . ونلاحظ وجود هذه الفئة من العاملين أيضاً بين أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة (٩٦ من أصل ١٠٨٣) والمختزلين والمستكتبين (٨٤ من أصل المجموع) ، ونجدها بأعداد أقل ضمن الهيئات التعليمية والمسؤولين الاداريين عن المؤسسات ومديري آلات النقل (٤٥–٥٠ عاملاً) .

في فئة العاملين من المستوى التكميلي تبرز الهيئات التعليمية بنسبة ٢٠,٩ ٪ ، ويأتي الممرضون والقابلات القانونيات في المرتبة الثانية (١٧,٥ ٪) وأرباب المهن العلمية والتقنية والحرة ومن يماثلهم في المرتبة الثالثة (١٦ ٪) ورؤساء الفرق من مستخدمي المكاتب في المرتبة الرابعة (١٤,٩ ٪) . كما نلاحظ ضمن هذه الفئة عدداً معيّناً من المديرين والموظفين المسؤولين عن الادارة : ١١١ من أصل ١٤٩٨ .

في فئة العاملين من المستوى الثانوي وعددهم ١٦٦٦ عاملاً ، يبرز في المقام الأول رؤساء الفرق من مستخدمي المكاتب بنسبة ٢٥,٨ ٪ ، وفي المقام الثاني الهيئات التعليمية بنسبة ٢٠ ٪ ، وفي المقام الثالث أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة ومن يماثلهم بنسبة ١٨,٤ ٪ ، وفي المقام الرابع المديرون والموظفون المسؤولون عن الادارة بنسبة ١٤,٩ ٪ .

أما فئة العاملين المتخرجين من معهد متوسط (فوق الثانوي) وعددهم ٦٧ عاملاً فقط فنجد ٢٠ منهم ضمن الهيئات التعليمية و١٤ ضمن الكهربائيين والالكترونيون ومن يماثلهم و١٢ ضمن الممرضين والقابلات الثانويات .

وأخيراً في فئة الجامعيين البالغ عددهم ١٥٢٦ عاملاً يبرز أولاً الأطباء بنسبة ٢٧,٥ ٪ ، ثم رؤساء الفرق من مستخدمي المكاتب بنسبة ١٩ ٪ ، تليهم الهيئات التعليمية (١٨,٩ ٪)

والمديرون والموظفون المسؤولون عن الادارة (١٦,٣ ٪) . ولا يشكل أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة سوى ٨,٤ ٪ ، وبين هؤلاء كما سبق وأوضحنا المهنيون الاجتماعيون على اختلاف أنواعهم .

إذا نظرنا في توزع العاملين من زاوية تصنيفهم المهني وأنواع الاختصاص بإمكاننا استخلاص ما يلي :

- العدد الأكبر من المختصين نجده في الطب والخدمات الطبية (٨٣٧ من أصل ٢٥٠٣) ، ويتوزع هذا العدد بنسبة ٨٧,٦ ٪ على مهن طبية (أطباء ، صيادلة ، ممرضون ، قابلات
- قانونيات) وهذا أمر بديهي . أما العدد المتبقّى فيتوزع بشكل أساسي على مهن ذات طابع إداري وإشرافي .
- في المرتبة الثانية يأتي المختصّون بالأعمال التقنيّة أو الهندسة ويشكلون ٣٩٧ من مجموع المختصّين . وأعلى نسبة منهم نجدها في الهيئات التعليمية (٤٢,٦ ٪) . بعد ذلك يرد رؤساء الفرق من مستخدمي المكاتب والمسؤولون الاداريون بنسبة ٢٦ ٪ ، ثم الخياطون على أنواعهم وصانعوا السجاد ومن يماثلهم بنسبة ٩,٨ ٪ .
- في المرتبة الثالثة يأتي المختصّون بالآداب والحقوق والاقتصاد والسياسة ويشكلون ٣١١ عاملاً ، نصفهم تقريباً (٤٩,٥ ٪) في مهن إدارية وإشرافية ، و٣٢,٢ ٪ منهم في الهيئات التعليمية .
- في المرتبة الرابعة يأتي المختصّون بالخدمة والعلوم الاجتماعية وعددهم ٢١٠ عمال . وهم يتوزعون بالتساوي تقريباً بين أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة (٤٢,٩ ٪) والمهن الادارية والاشرافية (٤١,٩ ٪) .
- في المرتبة الخامسة يأتي المختصّون بالتربية وعددهم ١٦٣ عاملاً ، ٤٢,٣ ٪ منهم ضمن أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة ، و٢٣,٣ ٪ ضمن الهيئات التعليمية ، و١٩,٦ ٪ ضمن رؤساء الفرق من مستخدمي المكاتب .
- أما الاختصاصات الأخرى وأعدادها قليلة نسبياً فهي : ٥١ للعلوم تستأثر الهيئات التعليمية بغالبيتها الساحقة .

٣٢ لعلم النفس تتوزع بين الهيات التعليمية وأرباب المهن العلمية والتقنية والحرة والأعمال الادارية .

١٣ للزراعة معظمها ضمن أرباب المهن العلمية والتقنية والحرّة .

يبقى أخيراً أن نشير إلى أن العاملين غير المختصين ، وهم الأغلبية بالنسبة للمجموع العام ، يتوزعون على مختلف التقسيمات المهنية بنسب متفاوتة وأبرز هذه النسب يتسلسل حسب الأهمية كما يلي :

المهن	العدد	٪
رؤساء الفرق من مستخدمي المكاتب	٧٠٧	١٧,٩
الهيئات التعليمية	٥٨٢	١٤,٧
أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة	٥٤٨	١٣,٩
الخدم ومن يماثلهم	٥٠٩	١٢,٩
ممرضون ، قابلات قانونيات	٣٤٣	٨,٧

٥ ـ توزع العاملين بحسب تصنيفهم المهني وحجم المؤسسة ومجال عملها الرئيسي :

إذا ربطنا بين التصنيف المهني للعاملين وحجم المؤسسة التي يعملون فيها تبرز الملاحظات الأساسية التالية :

- العاملون المصنفون كرؤساء فرق من مستخدمي المكاتب والذين يشكلون أعلى نسبة من مجموع العاملين (١١١٧ من أصل ٦٤٥٨) يتجمّعون بشكل أساسي في المؤسسات الصغيرة الحجم (عاملين أو أقل) . فهذه الفئة من المؤسسات تضم منهم ٧٤,٣ ٪ . يأتي بعد ذلك العاملون المنتمون إلى الهيئات التعليمية (١٠١٢ من أصل المجموع العام) ، ويتجمع هؤلاء بصورة واضحة في المؤسسات المتوسطة والكبيرة الحجم (١٠–٢٤ عاملاً و٢٥ عاملاً أو أكثر) حيث تبلغ نسبتهم ٧٨,٤ ٪ . يلي ذلك في الأهمية العددية أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة (٨٠٦ عمال) وهم يتوزعون على النحو التالي :

حجم المؤسسة	عدد العاملين	٪
أقل من ٥ عمال	١٥٩	١٩,٨
٥ – ٩	١٤٥	١٨,٠
١٠ – ٢٤	٢٤٠	٢٩,٧
٢٥ أو أكثر	٢٠١	٢٥,٠
غير محدد	٦١	٧.٥
المجموع	٨٠٦	١٠٠.٠

يتضح من هذا التوزيع أيضاً أن المؤسسات المتوسطة والكبيرة الحجم تستوعب أكثر من نصف هذه الفئة من العاملين . بعد هذه الفئة يرد المديرون والموظفون المسؤولون عن الادارة (٦٧١ عاملاً) ويتجمعون بنسبة ٦١,٨ ٪ في المؤسسات الصغيرة الحجم (عاملين أو أقل) . أما الخدم والمشتغلون المماثلون (٥٢١ عاملاً) فإن عددهم يتناسب طرداً مع كبر حجم المؤسسة ، ويتراوح بين ٢٠ عاملاً في المؤسسات الصغيرة و١٩١ عاملاً في المؤسسات الكبيرة .

إذا وحّدنا العاملين في المجال الطبي في فئة مهنية واحدة (أطباء ، صيادلة ، ممرضون ، قابلات قانونيات ومن يماثلهم) تصبح هذه الفئة كبيرة العدد (١٠٤٣ عاملاً) فتحتل المقام الثاني بعد رؤساء الفرق من مستخدمي المكاتب ويتوزع أفرادها بنسبة ٤٠,٧ ٪ على المؤسسات الصغيرة الحجم (أقل من ٥ عمال) وبنسبة ٣٧,٦ ٪ عن المؤسسات الأخرى من مختلف الأحجام . ويبدو هذا التوزيع معقولاً لأن المستوصفات والمراكز الصحية الاجتماعية التي شملتها الدراسة هي من ناحية كبيرة العدد نسبياً ، ومن ناحية أخرى مؤسسات من الحجم الصغير ، ومن المعروف ان المؤسسات الكبيرة لا تنشط إجمالاً في المجال الصحي .

- إذا أخذنا المؤسسات بحسب أحجامها ، كلٍ على حدة ، نلاحظ في المؤسسات الصغيرة جداً ـ وهي تضم أكبر عدد من العاملين (١٨٠٩ عمال) ـ ان رؤساء الفرق من مستخدمي المكاتب يحتلون المقام الأول بنسبتهم البالغة ٤٥,٩ ٪ ، يليهم المديرون والموظفون المسؤولون عن الادارة (٢٢,٩ ٪) ، ثم العاملون في المجال الطبي (١٢,١ ٪) . أما في المؤسسات الكبيرة الحجم (٢٥ عاملاً أو أكثر) ـ وهي تأتي بالدرجة الثانية من حيث الأهمية العددية (١٤٣٥ عاملاً) ـ فإن الهيئات التعليمية هي التي تبرز بأعلى نسبة (٣٠,٥ ٪) ، يأتي بعد ذلك أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة (١٤ ٪) ، ثم الخدم (١٣,٣ ٪) ، ثم العاملون في المجال الطبي (١٢,٤ ٪) . ما بين هاتين الفئتين من الحجم نلاحظ في المؤسسات التي تضم ثلاثة أو أربعة عمال أن العاملين في المجال الطبي يحتلون المرتبة الأولى بنسبتهم البالغة ٣٣,٧ ٪ ، يليهم أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة (١١,٥ ٪) ثم الخدم (١٠,١ ٪) . وفي المؤسسات التي تضم ما بين خمسة وتسعة عمال يظل التوزيع كما في الفئة السابقة ، إلاّ أن النسب تصبح ٢٠,٧ ٪ و١٣,٨ ٪ و١٠,١ ٪ . وأخيراً في المؤسسات التي تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً تبرز الهيئات التعليمية في المقام الأول بنسبة ٢٥,٢ ٪ ، ثم يأتي أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة بنسبة ١٧ ٪ ، يليهم العاملون في المجال الطبي بنسبة ١٥,٣ ٪ ، وأخيراً الخدم بنسبة ٩,٣ ٪ .

إذا ربطنا بين التصنيف المهني للعاملين والمجال الرئيسي لنشاط المؤسسة نستخلص ما يلي :

- يشكل رؤساء الفرق من مستخدمي المكاتب العدد الأكبر من العاملين ويتجمعون بنسبة ٤٠,١ ٪ في مجال رعاية الأسرة ، وبنسبة ٢٦,٣ ٪ في مجال خدمة البيئة ، وبنسبة ١٣,٥ ٪ في مجال الخدمات الصحية العامة المتخصصة ، وبنسبة ٤,٦ ٪ لكل من خدمات رعاية المرأة والخدمات الأخرى (سجون ، كوارث ، تهجير) .

يحتل المنتسبون إلى المهن الطبية المقام الثاني من حيث الأهمية العددية ويتجمعون بنسبة ٨٩ ٪ في مجال الخدمات الصحية العامة والمتخصصة ويتوزع ١١ ٪ منهم على سائر المجالات .

تأتي الهيئات التعليمية في الدرجة الثالثة من حيث الأهمية العددية ، ويتجمع أفرادها بشكل أساسي في مجال رعاية الأطفال الذي يستوعب ٦٠,٧ ٪ منها ، ويذهب ١٠,٢ ٪ لمجال خدمة البيئة ، و٨,٣ ٪ لكل من مجال رعاية المرأة ومجال الخدمات الصحية (العامة والمتخصصة) ، ويذهب الباقي لمجال رعاية الأسرة والخدمات الأخرى .

يأتي أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة في الدرجة الرابعة من حيث الأهمية العددية ، ويتجمعون بشكل أساسي في مجال رعاية الأطفال الذي يستوعب ٥٤ ٪ منهم . ويذهب ٢٣,٥ ٪ إلى مجال الخدمات الصحية العامة والمتخصصة ، و٩,٣ ٪ إلى مجال رعاية الأسرة ، ويذهب الباقي للمجالات الأخرى .

يأتي المديرون والموظفون المسؤولون عن الادارة في الدرجة الخامسة من الأهمية العددية ، ويبرزون أولاً في مجال رعاية الأسرة بنسبة ٣٤,١ ٪ ، ثم في مجال الخدمات الصحية بنسبة ٢٢,٥ ٪ ، ثم في مجال خدمة البيئة بنسبة ١٩ ٪ ، ثم في مجال رعاية الطفل بنسبة ١٤,٦ ٪ ولا يبقى لخدمات رعاية المرأة والخدمات الأخرى سوى ٩,٨ ٪ .

في الدرجة السادسة من الأهمية يأتي الخدم ، ويتجمعّون بشكل أساسي في مجال الخدمات الصحية (٤١,٦ ٪) ومجال رعاية الأطفال (٣٩,٩ ٪)

- إذا نظرنا في مجالات النشاط ، كل على حدة ، نلاحظ في مجال رعاية الأطفال أن الهيئات التعليمية تتمثل بنسبة ٣٣,٧ ٪ (٦١٥ من أصل ١٨٢٣ عاملاً) ، يليها أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة ويشكلون ٢٣,٩ ٪ ، ويأتي الخدم في المرتبة الثالثة ونسبتهم ١١,٤ ٪ . ويلاحظ في هذا المجال أن العاملين في مجمل المهن الطبية لا يمثلون سوى ١ ٪ فقط .

في مجال رعاية المرأة (٤٥٤ عاملاً) يبرز بصورة واضحة الخياطون على أنواعهم وصانعوا السجاد ومن يماثلهم بنسبة ٢٣,٣ ٪ ، ثم الهيئات التعليمية بنسبة ١٨,٧ ٪ . وتتقارب نسبة رؤساء الفرق من مستخدمي المكاتب مع نسبة المديرين والموظفين المسؤولين عن الادارة : ١١,٧ ٪ و١٠,١ ٪ . ويتمثل أخيراً أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة بنسبة ٨,٨ ٪ .

في مجال رعاية الأسرة تطغى نسبة رؤساء الفرق من مستخدمي المكاتب والمديرين فتصل إلى حوالى ٧٠ ٪ . وتبلغ نسبة أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة ٧,٧ ٪ (٧٥ من أصل ٩٦٨ عاملاً) ونسبة العاملين في المهن الطبية ٤,٨ ٪ .

في مجال الخدمات الصحية المتخصصّة (٧٧٧ عاملاً) تبرز المهن الطبية بنسبة ٢٣,٩ ٪ والمهن العلمية والتقنية والحرة بنسبة ١٨ ٪ بعد ذلك يرد الخدم ونسبتهم ١٣,٤ ٪ ، ورؤساء الفرق من مستخدمي المكاتب ونسبتهم ١٠ ٪ ، والهيئات التعليمية ونسبتها ٩,١ ٪ .

في مجال خدمة البيئة أكثر من نصف العاملين (٥٣,٢ ٪) يعملون كرؤساء فرق أو مسؤولين إداريين (٤٢٢ من أصل ٧٩٣ عاملاً) ، وفيما عدا ذلك تبرز الهيئات التعليمية

بنسبة ١٣,١ ٪ . ويذهب ٦,٨ ٪ لكل من أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة وللخياطين وصانعي السجاد على أنواعهم . أما المهن الطبية فلا تشكل سوى ١ ٪ .

في مجال الخدمات الصحية العامة أكثر من نصف العاملين (٥٣,٢ ٪) يعملون في مهن طبية (٧٤٢ من أصل ١٣٩٥ عاملاً) ، وفيما عدا ذلك يبرز الخدم والمديرون بنسبتين متقاربتين : ٨,١ ٪ و٧,٢ ٪ . ويلاحظ في هذا المجال عدد لا بأس به من المختزلين والمستكتبين ومن يماثلهم (٨٠ من أصل ٢٦١) .

٦ ـ توزع العاملين مهنياً وبحسب دوام العمل والأجر : حول دوام العمل ينقسم العاملون إلى قسمين : قسم يعمل وفقاً لدوام كامل وتبلغ نسبته إلى المجموع العام ٦٦,١ ٪ ، وقسم آخر يعمل وفقاً لدوام جزئي وتبلغ نسبته ٣٣,٣ ٪ .

إذا استعرضنا الفئات المهنية البارزة بأهميتها العددية نستخلص فيما يتعلق بدوام العمل النسب التالية :

المهن	عدد العاملين	العاملون بدوام كامل (٪)	العاملون بدوام جزئي (٪)
أطباء ، صيادلة ومن يماثلهم	٤٢٥	١١,٠	٨٦,٥
ممرضون ، قابلات قانونيات ومن يماثلهم	٦١٨	٨٨,١	١١,٨
الهيئات التعليمية	١٠١٢	٧٤,٩	٢٥,١
أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة	٨٠٦	٩٠,٣	٩,٦
المديرون والموظفون المسؤولون عن الإدارة	٦٧١	٥٠,٣	٤٩,٧
الخدم	٥٢١	٨٩,٣	١٠,٧

يتضح من هذه النسب أن الأغلبية الساحقة من الأطباء يعملون بدوام جزئي ، كما أن نصف المديرين والموظفين المسؤولين عن الادارة وربع الهيئات التعليمية يعملون كذلك بدوام جزئي .

أما فيما يتعلق برؤساء الفرق من مستخدمي المكاتب فقد تبين ان العدد الأكبر منهم يعملون بدوام جزئي وقد يكون ذلك غير متطابق مع الواقع تماماً .

الميزانية

قبل أن نبدأ بعرض واردات ومصاريف مؤسسات الخدمة الاجتماعية لا بد من التنويه بان الأرقام التي جمعت احصائياً حول هذا الموضوع ليست بالضرورة أرقاماً صحيحة وقد لمسنا ذلك خلال جمع المعلومات عند بعض المسؤولين عن المؤسسات فإذا كان البعض يميل إلى تضخيم الأرقام لاعطاء الأهمية لمؤسسته فهنالك أيضاً من كان يخفضها متوخياً أن يتلقى دعماً مادياً نتيجة هذه الدراسة . ولم نكن نتوقع أساساً جمع معلومات دقيقة حول المداخيل والمصاريف بل كان الهم الأساسي هو معرفة مصادر الدخل ووجوه الانفاق والنسب المئوية لتوزعها وهذا ما سنتعرض له فيما يلي :

الواردات النقدية

تقدم الهيئات التي تنتمي إليها مؤسسات الخدمة الاجتماعية ٣٣ ٪ من الواردات النقدية لهذه المؤسسات والمقدرة ١١٥ مليوناً ، تساهم المؤسسات الرسمية بنسبة ١٦,٨ ٪ يلي ذلك نسبة ١٤,٦ ٪ تأتي عن طريق تبرعات وهبات من خارج لبنان ثم نسبة ١٣,٦ ٪ تبرعات وهبات من داخل لبنان ، أما عائدات الاستثمارات والخدمات التي تقدمها المؤسسات فإنها تشكل ١٢ ٪ من مجموع الواردات ، وتساهم رسوم الاشتراكات والانتساب إلى المؤسسة بنسبة ١,٨ ٪ ، ويشكل رصيد السنة السابقة نسبة ٣,٤ ٪ من مجموع المداخيل النقدية لعام ١٩٧٨ .

ـ يصيب المؤسسات الصغيرة ٣٧ ٪ من مجموع الواردات المالية للمؤسسات اما مساهمات مصادر وارداتها فإنها موزعة كما يلي :

٤٠,٦ ٪ من الهيئات التي تنتمي إليها المؤسسات .
١٩,٢ ٪ تبرعات وهبات من خارج لبنان .
١٤,٤ ٪ تبرعات وهبات من داخل لبنان.
١١ ٪ من عائدات الاستثمارات والخدمات
٣,٦ ٪ من رسوم الانتسابات والاشتراكات .
٣,٢ ٪ من مساهمات الادارات الرسمية
٧,٦ ٪ من أرصدة السنة السابقة (١٩٧٧) .

ـ يصيب المؤسسات التي تضم ٣ أو ٤ عاملين ٦,٣ ٪ من مجموع واردات المؤسسات وتتوزع المساهمات وفقاً لمصادر هذه الواردات كما يلي :

٤٠,٤ ٪ من الهيئات التي تنتمي إليها المؤسسات .
١٨ ٪ تبرعات وهبات من داخل لبنان .
١٦,٨ ٪ من مساهمات الادارات الرسمية .
٧,٦ ٪ من عائدات الخدمات والاستثمارات .

٧,٢ ٪ تبرعات من خارج لبنان .
٦,٢ ٪ من رسوم الاشتراكات والانتسابات .
٣ ٪ من رصيد السنة السابقة (١٩٧٧) .

ـ يصيب المؤسسات التي تضم ما بين ٥,٩ عاملين نسبة ١٦ ٪ من مجموع الواردات المالية للمؤسسات وتتوزع مساهمات مصادر هذه الواردات كما يلي :

٥٢ ٪ من الهيئات التي تنتمي إليها المؤسسات .
١٣,٨ ٪ تبرعات من خارج لبنان .
١٣,٢ ٪ من مساهمات الادارات الرسمية .
٨,٦ ٪ من تبرعات من خارج لبنان .
٤,٦ ٪ من مساعدات الخدمات والاستثمارات
٢ ٪ من رسوم الانتسابات والاشتراكات .
٥,٨ ٪ من أرصدة السنة السابقة (١٩٧٧) .

ـ يصيب المؤسسات التي تضم ما بين ٢٤,١٠ عاملاً نسبة ١٩ ٪ من الواردات المالية للمؤسسات أما مساهمات مصادر وارداتها فهي موزعة كما يلي :

٢٦,٦ ٪ من مساهمات الهيئات التي تنتمي إليها المؤسسات .
٢١,٤ ٪ من مساهمات الادارات الرسمية .
١٧ ٪ من عائدات الاستثمارات والخدمات .
١٣,٦ ٪ تبرعات من داخل لبنان .
١١ ٪ تبرعات من خارج لبنان .
٣,٢ ٪ من رسوم الانتسابات والاشتراكات .
٥,٨ ٪ من أرصدة السنة السابقة (١٩٧٧) .

ـ يصيب المؤسسات الكبيرة (٢٥ عاملاً وما فوق) نسبة ١٧,٢ ٪ من مجموع الواردات المالية لكافة المؤسسات وتتوزع مساهمات مصادر وارداتها كما يلي :

٤٠ ٪ من مساهمات الادارات الرسمية .
١٧,٦ ٪ من عائدات الخدمات والاستثمارات .
١٢,٦ ٪ تبرعات من خارج لبنان .
١٠,٨ ٪ من الهيئات التي تنتمي إليها المؤسسات .
٧ ٪ تبرعات من داخل لبنان .
٤,٤ ٪ رسوم انتسابات واشتراكات .
٧,٨ ٪ من أرصدة السنة السابقة (١٩٧٧) .

يلاحظ من كل ما أوردنا ان المؤسسات الصغيرة والشرائح الدنيا من المؤسسات المتوسطة تعتمد أساساً على الهيئات التي تنتمي إليها ثم على التبرعات من داخل لبنان ومن خارجه .

كما أن المؤسسات الكبيرة والشرائح العليا من المؤسسات المتوسطة تعتمد أساساً على مساهمات الادارات الرسمية أساساً وعلى العائدات من استثماراتها وخدماتها وبالمرتبة الأخيرة على التبرعات التي تأتيها من داخل لبنان أو من خارجه .

ـ يصيب المؤسسات الناشطة في مجال رعاية الأطفال أعلى نسبة (٢٨,١ ٪) من الواردات المالية لكافة المؤسسة وتتوزع مساهمات مصادر وارداتها كما يلي :

٢٧,٤ ٪ من مساهمات الادارات الرسمية .
٢٠,٦ ٪ من عائدات الخدمات والاستثمارات العائدة للمؤسسات نفسها .
١٧,٤ ٪ من الهيئات التي تنتمي إليها المؤسسات .
١٣,٦ ٪ تبرعات من خارج لبنان .
١١,٨ ٪ تبرعات من داخل لبنان .
والبقية من رسوم الانتسابات والاشتراكات وأرصدة السنة السابقة (١٩٧٧) .

ـ يصيب المؤسسات الناشطة في مجال رعاية الأسرة ٢٥,١ ٪ من الواردات المالية لكافة المؤسسات وتتوزع أهم مساهمات مصادر وارداتها كما يلي :

٤٠ ٪ من الهيئات التي تنتمي إليها المؤسسات .
٢١,٢ ٪ تبرعات من خارج لبنان .
٢٠,٤ ٪ تبرعات من داخل لبنان .

ـ يصيب المؤسسات الناشطة في مجال الصحة العامة ١٢ ٪ من الواردات المالية لكافة المؤسسات وتتوزع أهم مساهمات مصادرها كما يلي :

٤٠ ٪ من الهيئات التي تنتمي إليها المؤسسات .
٢١,٦ ٪ من مساهمات الادارات الرسمية .
١٦,٤ ٪ من عائدات خدماتها واستثماراتها .
٩,٢ ٪ تبرعات من داخل لبنان .
٤,٦ ٪ تبرعات من خارج لبنان .

ـ يصيب المؤسسات الناشطة في مجال خدمة البيئة نسبة ١١,١ ٪ من مجمل الواردات المالية لكافة المؤسسات وتتوزع المساهمات كما يلي :

٣١,٨ ٪ من واردات الهيات التي تنتمي إليها المؤسسات .
٢١,٦ ٪ تبرعات من داخل لبنان .

١٤ ٪ تبرعات من خارج لبنان .

٢ ١٠ ٪ من عائدات خدماتها واستثماراتها .

٦ ٪ من مساهمات الإدارات الرسمية .

ـ يصيب المؤسسات الناشطة في مجال الخدمات الصحية المتخصصة نسبة ٨,٦ ٪ من مجمل الواردات النقدية للمؤسسات وتتوزع أهم مصادرها كما يلي :

٤٠ ٪ من مساهمات الادارات الرسمية .

٢١ ٪ تبرعات من خارج لبنان .

١٠ ٪ من الهيئات التي تنتمي إليها المؤسسات .

٧,٤ ٪ تبرعات من داخل لبنان .

ـ يصيب المؤسسات الناشطة في مجال رعاية المرأة نسبة ٣,٨ ٪ فقط من مجمل الواردات النقدية لكافة المؤسسات وتتوزع أهم مصادرها كما يلي :

٣١,٢ ٪ من عائدات خدماتها واستثماراتها .

١٨,٨ ٪ من الهيئات التي تنتمي إليها المؤسسات .

١٨,٦ ٪ من مساهمات الادارات الرسمية .

١٣,٤ ٪ تبرعات من خارج لبنان .

٨ ٪ تبرعات من داخل لبنان .

ـ ويصيب المؤسسات الناشطة في مجالات أخرى لم ترد ضمن التصنيف أعلاه نسبة ١١ ٪ من مجمل الواردات النقدية لكافة المؤسسات .

الواردات العينية

قدرت الواردات العينية لمؤسسات الخدمة الاجتماعية حوالى ٣٢ ٨٠٠ ٠٠٠ ل . ل . يساهم القطاع الحكومي بتقديم نسبة ٢٧ ٪ تقريباً ويساهم القطاع الخاص بنسبة ٣٠ ٪ تقريباً ويساهم القطاع الأجنبي بنسبة ٤٣ ٪ من قيمة مجمل الواردات .

وهذه المساعدات العينية هي من :

ـ الغذاء ويشكل نسبة ٤٥,٨ ٪ من قيمة مجمل الواردات العينية .

ـ الأدوية واللوازم العلاجية وتشكل نسبة ٢٢,٥ ٪ .

ـ الكساء ويشكل نسبة ١١,٧ ٪ .

ـ التجهيزات والمعدات وتشكل نسبة ١٠,٢ ٪ .

ـ الأبنية والعقارات وتشكل نسبة ٦,١ ٪ .

ـ الواردات العينية الأخرى بنسبة ٣,٧ ٪ .

وأول المستفيدين من الواردات العينية هي المؤسسات الصغيرة إذ تحصل على أعلى نسبة (٤٢,٣ ٪) من تلك الواردات تليها المؤسسات التي تضم ما بين ٥ و٩ عاملين إذ تحصل على نسبة (٢٤,٤ ٪) من تلك الواردات ثم المؤسسات التي تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً إذ تحصل على نسبة ١٤,١ ٪ تليها المؤسسات التي تضم ٣ أو ٤ عاملين بنسبة مقاربة وأخيراً المؤسسات الكبيرة إذ تحصل على نسبة ٥,٥ ٪ من مجمل الواردات العينية .

وتتوزع الواردات العينية على مجالات النشاطات الرئيسية كما يلي :

ـ يصيب المؤسسات الناشطة في مجال الصحة العامة أعلى نسبة (٤٢,٥ ٪) من قيمة مجمل الواردات العينية تليها نسبة ٢٠ ٪ للمؤسسات الناشطة في مجال رعاية الأسرة ، ثم نسبة ١٢,١ ٪ للمؤسسات الناشطة في مجال رعاية الأطفال ونسبة ١١,٨ ٪ للمؤسسات الناشطة في مجال خدمة البيئة ونسبة ٧ ٪ للمؤسسات الناشطة في مجال الصحة المتخصصة ونسبة ١ ٪ فقط للمؤسسات الناشطة في مجال رعاية المرأة .

المصروفات

تقدر المصروفات لمجمل مؤسسات الخدمة الاجتماعية بـ ٣٢ ٨٠٠ ٠٠٠ ل . ل . عام ١٩٧٨ وبهذا تزيد الواردات النقدية بنسبة ٩,٦ ٪ عن المصروفات ، لكن المؤسسات الكبيرة وقعت تحت عجز مالي يشكل نسبة ٨,٥ ٪ من مجمل وارداتها النقدية . كما وقعت المؤسسات التي تضم ما بين ٥ و٩ عاملين بعجز يشكل نسبة ٥,٧ ٪ من مجمل وارداتها النقدية أيضاً ، ويبقى لدى المؤسسات الصغيرة فائض يشكل نسبة ٢٩,٧ ٪ من مجمل وارداتها . اما المؤسسات من الأحجام الأخرى فإنها توازن بين وارداتها النقدية ونفقاتها . وسنعرض في ما يلي وجوه الانفاق لدى المؤسسات .

ـ تخصص المؤسسات الصغيرة أعلى نسبها من مصروفاتها ٧٢,٧ ٪ كنفقات على الخدمات يلي ذلك نسبة ١٤,٦ ٪ للنفقات الادارية ثم نسبة ٧,٩ ٪ تخصص للأجور .

ـ تخصص المؤسسات التي تضم ٣ أو ٤ عاملين أعلى نسبة من مصروفاتها (٤٣,١ ٪) كأجور للعاملين فيها ، يلي ذلك نسبة ٣٦,٥ ٪ للنفقات على الخدمات ثم نسبة ١٣,٢ ٪ كنفقات ادارية .

ـ تخصص المؤسسات التي تضم ما بين ٥ و٩ عاملين أعلى نسبة (٣٤,٧ ٪) من مصروفاتها للنفقات على الخدمات ثم نسبة ٣١,١ ٪ كأجور للعاملين ونسبة ١٩,٨ ٪ كنفقات ادارية وأخيراً نسبة ١٤,٤ ٪ كمخصصات للفروع التابعة لها .

ـ تخصص المؤسسات التي تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً أعلى نسبة من مصروفاتها (٣٨,٣ ٪ كأجور للعاملين وكلها تقريباً للنفقات على الخدمات . وتخصص نسبة ١٨,٣ ٪ للنفقات الادارية و٥,٣ ٪ كمخصصات للفروع .

ـ تخصص المؤسسات الكبيرة أعلى نسبة (٣٩,٧ ٪) من مصروفاتها كأجور للعاملين فيها يلي ذلك نسبة ٢٩,٢ ٪ للنفقات الادارية ثم نسبة ٢٧,٢ ٪ للنفقات على الخدمة والبقية تخصص للفروع .

يلاحظ من كل ذلك انه كلما كبر حجم المؤسسة كلما ارتفعت نسبة الأجور من المصاريف وكذلك نسبة النفقات الادارية وذلك على حساب النفقات المخصصة للخدمات . وكلما صغر حجم المؤسسة ضعفت نسبة الأجور والنفقات الادارية لصالح النفقات على الخدمات .

وسنعرض في ما يلي لوجوه الانفاق عند المؤسسات بحسب مجال نشاطها الرئيسي .

ـ تخصص مؤسسات رعاية الأطفال ثلث مصروفاتها كأجور للعاملين و٣٢ ٪ للنفقات على الخدمات و٢٨,٢ ٪ للنفقات الادارية وما تبقى يخصص للفروع التابعة.

تخصص مؤسسات رعاية المرأة ٤٥,٤ ٪ من مصروفاتها لأجور العاملين و٢٦,٣ ٪ للنفقات الادارية و٢٥ ٪ للنفقات على الخدمات والبقية كمخصصات للفروع الباقية .

ـ تخصص مؤسسات رعاية الأسرة ٧٥,٣ ٪ من مصروفاتها للنفقات على الخدمات ويتوزع الباقي بنسب متقاربة على الأجور والنفقات الادارية ومخصصات الفروع .

ـ تخصص المؤسسات الناشطة في مجال خدمات البيئة أعلى نسبة من مصروفاتها ٤٩,٢ ٪ للنفقات عن الخدمات يلي ذلك نسبة ٢١,٤ ٪ كأجور للعاملين فيها ثم نسبة ١٦,٨ ٪ للنفقات الادارية وما تبقى يخصص للفروع التابعة .

ـ تخصص المؤسسات (الناشطة في مجال الصحة العامة نصف مصروفاتها تقريباً كأجور للعاملين ونسبة ٣٣,٩ ٪ من هذه المصروفات تخصص للنفقات على الخدمات وبنسبة ١٤,٣ ٪ للنفقات الادارية وما تبقى لمخصصات الفروع التابعة .

الفصل الرابع

المشكلات المعالجة وحالة الخدمات والمستفيدين

حاولنا فيما سبق أن نرسم الملامح الأساسية للمؤسسات التي تعنى بشؤون الخدمة الاجتماعية في لبنان ، فألقينا الضوء على نشأتها وتوزعها الجغرافي ، ووضحنا هويتها ومجال عملها . وحددنا إمكاناتها المادية والبشرية . يجدر بنا الآن أن نوضح طبيعة الأعمال التي تقوم بها هذه المؤسسات ، ونتائج هذه الأعمال من خلال التعرف على المشكلات المعالجة والوضع الراهن للخدمات والمستفيدين منها .

سنعرض في فترة أولى المشكلات التي تعالجها مؤسسات الخدمة الاجتماعية البالغ عددها ١٣٠٢ وذلك على ضوء متغيّرين أساسيّين هما : المتغير الزمني (ما قبل وما بعد سنوات الحرب الأهلية).

ومتغير أحجام المؤسسات التي تعالج هذه المشكلة ، وفي فترة ثانية سنبرز الآراء التي أبداها مديرو المؤسسات حول المشكلات الملحة التي يعاني منها لبنان والتي تتطلّب في نظرهم إسراعاً إلى معالجتها .

يقتضي التذكير أولاً بأن حجم المؤسسة قد قيس بعدد العاملين فيها باعتباره المؤشر الهام الوحيد الذي أمكن تحديده بدقة أثناء جمع المعلومات ، وعلى هذا فإن المؤسسات الصغيرة هي تلك التي تضم عاملين وما دون ، والمؤسسات الكبيرة هي تلك التي تضم ٢٥ عاملاً وما فوق ، أما المؤسسات المتوسطة الحجم فقد قسّمت إلى ثلاث فئات :

الأولى تضم ٣ أو ٤ من العاملين .

الثانية تضم ما بين ٥ و٩ من العاملين .

الثالثة تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً .

كما أنه من المفيد أن نذكر بأن مؤسسات الخدمة الاجتماعية هي متعددة النشاطات ، أي غالباً ما تعالج المؤسسة الواحدة عدة مشكلات اجتماعية لذلك تم ترتيب المشكلات التي تعالجها المؤسسات بحسب الأولوية كما يراها مدراء المؤسسات التنفيذيون ، وذلك استناداً إلى أهمية الجهد البشري والمادي المخصص لمعالجة كل مشكلة تتصدى لها المؤسسة . إذن هنالك مشكلة تحتل المرتبة الأولى من هذا الجهد ، ثم هنالك ثانية فثالثة .. حتى المرتبة الخامسة .

المشكلات المعالجة في مؤسسات الخدمة الاجتماعية

مشكلة الفقر

تعالج مشكلة الفقر في ٥٩٨ مؤسسة من مؤسسات الخدمة الاجتماعية البالغ عددها ١٣٠٢ أي أنها تعالج في ٤٦ ٪ من المؤسسات الناشطة عام ١٩٧٨ ، وهذه المؤسسات لا تهتم بمشكلة الفقر كمشكلة وحيدة وإنما تعالج في الوقت ذاته مشكلات اجتماعية أخرى . وسنحاول فيما يلي التعرف على المكانة التي تحتلها هذه المشكلة في المؤسسات المعنيّة .

تُعالج مشكلة الفقر **كمشكلة أولى** في ٣٤٣ مؤسسة أي ما يشكّل ٢٦,٣ ٪ من المؤسسات **وكمشكلة ثانية** في ١٥٨ مؤسسة أي ما يشكل ١٢ ٪ تقريباً من المجموع ، **وكمشكلة ثالثة** في ٦٣ مؤسسة أي بنسبة ٤,٨ ٪ من المجموع . **وكمشكلة رابعة** في ٢٥ مؤسسة أي بنسبة ١,٩ ٪ ، كما أنها تعالج **كمشكلة خامسة** في ٩ مؤسسات فقط أي نسبة ٠.٧ ٪ من مجموع المؤسسات .

ومن أصل ٥٩٨ مؤسسة تعالج مشكلة الفقر هنالك ٤٥٢ مؤسسة من الحجم الصغير (عاملين وما دون) أي بنسبة ٧٥,٥ ٪ ، أما المؤسسات الكبيرة (٢٥ عاملاً وما فوق) التي تعالج هذه المشكلة فيبلغ عددها ١٢ مؤسسة أي بنسبة ٢ ٪ فقط .

أما المؤسسات التي تولي عناية خاصة لمشكلة الفقر وتعالجها كمشكلة أولى فإن عددها ٣٤٣ مؤسسة كما ذكرنا سابقاً منها ٢٩١ مؤسسة صغيرة الحجم (عاملين وما دون) أي بنسبة ٨٤,٨ ٪ .

ويبلغ عدد المؤسسات الكبيرة التي تعالج الفقر كمشكلة أولى خمس مؤسسات فقط أي بنسبة ١,٤ ٪ أما بقية المؤسسات فهي من الحجم المتوسط أي تلك التي يتراوح عدد عامليها بين ٣ و٢٤ عاملاً .

نلاحظ مما ورد أن نسبة عالية من المؤسسات تهتم بمشكلة الفقر . وهذا الاهتمام لا يعني أن المشكلة قد حلّت أو أن هذه المؤسسات قد ساهمت ولو جزئياً في حلّها ، بل يدل على أهمية هذه المشكلة الاجتماعية وانتشارها ، وما تعدد المؤسسات إلاّ دليل على تفاقمها ، ويؤيد ذلك ما أبداه مديرو المؤسسات الاجتماعية من آراء حول هذا الموضوع كما سنرى فيما بعد . أما مساهمة قطاع الخدمة الاجتماعية في حل هذه المشكلة فإنه لا يكاد يتعدى المؤسسات الصغيرة التي تقوم لتلبية حاجات الواقع الاجتماعي وتبقى عاجزة عن سد هذه الحاجات ويفسّر ذلك ضعف عدد العاملين فيها إضافة إلى ميزانياتها الضئيلة كما يتبيّن لنا لاحقاً .

كان عدد المؤسسات التي تعالج مشكلة الفقر في عام ١٩٧٤ ، ٥٩٠ مؤسسة (بزيادة ٨ عام ١٩٧٨) منها ٣٨٨ مؤسسة كانت تعالج مشكلة الفقر كمشكلة أولى أي بزيادة ٤٥ مؤسسة عن العام ١٩٧٨ ، ويستنتج من ذلك أن هذا الفارق يعود إلى تحول اهتمام ٤٥ مؤسسة عن معالجة مشكلة الفقر بالدرجة الأولى إلى الاهتمام بمشكلات اجتماعية أخرى كما سنتبين فيما بعد .

مشكلة المرض والأوبئة

تعالج هذه المشكلة ٤٨٣ مؤسسة منها ٢٧٨ (٥٧,٥ ٪) مؤسسة صغيرة الحجم و٩٩ مؤسسة تضم ٣ أو ٤ عاملين و٧٠ مؤسسة تضم ما بين ٥ و٩ عاملين و٣٠ مؤسسة تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً و٦ مؤسسات كبيرة (٢٥ عاملاً ومافوق) .

ويشكل مجموع هذه المؤسسات نسبة ٣٧ ٪ من مجموع المؤسسات الناشطة عام ١٩٧٨ والبالغ ١٣٠٢ . وتختلف درجة الاهتمام بهذه المشكلة بين مؤسسة وأخرى وذلك كما يلي :

ـ تعالج **كمشكلة أولى** في ٣٢٠ مؤسسة (أي في ٦٦,٢ ٪ من المؤسسات التي تعالج هذه المشكلة) ، وتشكل المؤسسات صغيرة الحجم ٤٧,٥ ٪ منها وتنخفض هذه النسبة كلما كبر حجم المؤسسة ، وتهتم بهذه المشكلة مؤسستان كبيرتان فقط علماً بأن المستشفيات الخاصة والعامة لا تدخل ضمن إطار هذه الدراسة .

ـ تعالج **كمشكلة ثانية** في ٧٩ مؤسسة أي في ١٦,٣ ٪ من المؤسسات المهتمة بهذه المشكلة ، وتشكلل المؤسسات صغيرة الحجم ٧٧,٢ ٪ منها .

ـ تعالج **كمشكلة ثالثة** في ٣١ مؤسسة أي في ٦,٤ ٪ من المؤسسات المهتمة بهذه المشكلة ويبلغ عدد المؤسسات صغيرة الحجم منها ٢٠ مؤسسة أي ٦٥ ٪ تقريباً .

ـ تعالج **كمشكلة رابعة** في ٤٢ مؤسسة (أي في ٨,٦ ٪ من المؤسسات) منها ٣٧ مؤسسة صغيرة الحجم أي ما يشكل نسبة ٨٨ ٪) .

ـ تعالج **كمشكلة خامسة** في ١١ مؤسسة فقط منها ٨ مؤسسات صغيرة الحجم والبقية من الحجم المتوسط .

كان عدد المؤسسات التي تعالج مشكلة المرض والأوبئة عام ١٩٧٤ ٣٦٣ مؤسسة (بزيادة ١٢٠ عام ١٩٧٨) ، منها ٢١١ مؤسسة كانت تعالج مشكلة المرض والأوبئة كمشكلة أولى وقد، تضاعف هذا الرقم في سنوات الحرب .

مشكلة التهجير بسبب الحرب

تعالج مشكلة التهجير بسبب الحرب في ٣٩٤ مؤسسة اجتماعية منها ٢٨٧ (٧٢,٨ ٪) مؤسسة صغيرة الحجم و٣٢ مؤسسة تضم ٣ أو ٤ عاملين و٣٧ مؤسسة تضم ما بين ٩,٥ عاملين و٢٩ مؤسسة تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً وثماني مؤسسات كبيرة . ويشكل مجموع هذه المؤسسات نسبة ٣٠,٢ ٪ من المجموع العام للمؤسسات في لبنان .

وتختلف درجة الاهتمام بهذه المشكلة بين مؤسسة وأخرى كما هو مبين أدناه :

ـ تعالج مشكلة التهجير بسبب الحرب **كمشكلة أولى** في ١١٩ مؤسسة (أي في ٣٠ ٪ من

المؤسسات المهتمة بهذه المشكلة) منها ١٠٤ مؤسسات صغيرة الحجم أي ما يشكل نسبة ٨٧,٣ ٪.

ـ تعالج **كمشكلة ثانية** في ١١٢ مؤسسة (أي في ٢٨,٤ ٪ من المؤسسات المهتمة بهذه المشكلة) منها ٧٠ مؤسسة صغيرة الحجم أي ما يشكل ٦٢,٥ ٪ وتنخفض هذه النسبة كلما كبر حجم المؤسسة .

ـ تعالج **كمشكلة ثالثة** في ٩٠ مؤسسة (أي في ٢٢,٨ ٪ من المؤسسات التي تعالج هذه المشكلة) منها ستون مؤسسة صغيرة الحجم أي ما يشكل نسبة ٦٦,٦ ٪.

ـ تعالج **كمشكلة رابعة** في ٥٦ مؤسسة (أي في ١٤,٢ ٪ من المؤسسات التي تعالج هذه المشكلة) منها ٤١ مؤسسة صغيرة الحجم أي ما يشكل نسبة ٧٣,٢ ٪.

ـ تعالج **كمشكلة خامسة** في ١٧ مؤسسة فقط ، منها ١٢ مؤسسة صغيرة الحجم ومؤسستان كبيرتان والبقية من الحجم المتوسط.

في عام ١٩٧٤ بلغ عدد المؤسسات التي تهتم بمكلة التهجير ٧٣ مؤسسة (منها ست مؤسسات فقط تعالج كمشكلة أولى) والأرجح أنها كانت تهتم بالمهجرين الجنوبيين قبل الحرب الأهلية وأثناء الحرب ارتفع عدد هذه المؤسسات إلى ٣٩٤ مؤسسة حتى عام ١٩٧٨ أي بزيادة ٤٣٩ ٪.

مشكلة اليتم

تعالج مشكلة اليتم في ٣١٦ مؤسسة منها ٢٠٠ (٦٣,٣ ٪) صغيرة الحجم و ٢٦ مؤسسة تضم ٣ أو ٤ عاملين و ٣٥ مؤسسة تضم ما بين ٥ و ٩ عاملين و ٣٤ مؤسسة تضم ما بين ١٠ و ٢٤ عاملاً وفي عشرين مؤسسة كبيرة الحجم (٢٥ عاملاً وما فوق) . ويشكل مجموع هذه المؤسسات نسبة ٢٤,٢ ٪ من أصل المجموع العام للمؤسسات الناشطة في لبنان .

ـ تعالج هذه المشكلة **كمشكلة أولى** في ٧٠ مؤسسة (أي في ٢٢,١ ٪ من المؤسسات المهتمة بهذه المشكلة) منها ١٦ مؤسسة صغيرة الحجم و١٤ مؤسسة تضم ٣ أو ٤ عاملين و١٠ مؤسسات تضم ما بين ٥ و٩ عاملين و١٧ مؤسسة تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً و١٢ مؤسسة تضم ٢٥ عاملاً فما فوق . باختصار هنالك نسب متقاربة جداً من مختلف أحجام المؤسسات تهتم بمشكلة الفقر كمشكلة أولى .

ـ ويعالج اليتم **كمشكلة ثانية** في ١٦٢ مؤسسة (أي في ٥١,٢ ٪ من المؤسسات المهتمة بهذه المشكلة) ، تشكل المؤسسات الصغيرة غالبيتها (٧٢,٨ ٪) ومنها ٥ مؤسسات فقط كبيرة الحجم .

ـ ويعالج اليتم **كمشكلة ثالثة** في ٦٣ مؤسسة (أي في ١٩,٩ ٪ من المؤسسات المهتمة بهذه المشكلة) ، منها ٥٤ مؤسسة صغيرة الحجم ومؤسسة واحدة كبيرة الحجم .

ـ كما يعالج اليتم **كمشكلة رابعة** في ١٥ مؤسسة فقط اثنتان منها من الحجم الكبير . ويعالج

كمشكلة خامسة في ست مؤسسات فقط جميعها تضم أقل من ١٠ عاملين .

وكان عدد المؤسسات التي تهتم بمشكلة اليتم ٢٩٥ مؤسسة (بزيادة ٢١ مؤسسة عام ١٩٧٨) ، منها ٦٢ مؤسسة كانت تعالج اليتم كمشكلة أولى ، وأصبح هذا العدد ٧٠ عام ١٩٧٨ .

مشكلة النقص في فرص التسلية واكتساب الثقافة

تعالج هذه المشكلة ٢٠٨ مؤسسات منها ١٧٢ (٨٢,٦ ٪) مؤسسة من الحجم الصغير و١٤ مؤسسة تضم ٣ أو٤ عاملين و٩ مؤسسات تضم ما بين ٥ و٩ عاملين و٨ مؤسسات تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً وفي خمس مؤسسات كبيرة الحجم .

ـ وتعالج هذه المشكلة **كمشكلة أولى** في ٥٧ مؤسسة (أي ما يشكل نسبة ٢٧,٤ ٪ من المؤسسات المهتمة بهذه المشكلة) ، وهي في غالبيتها العظمى من المؤسسات صغيرة الحجم (٨٥ ٪ تقريباً) .

ـ وتعالج **كمشكلة ثانية** في ٦٤ مؤسسة (أي بشكل ٣٠,٧ ٪ من المؤسسات المهتمة بهذه المشكلة) ، وهي في غالبيتها العظمى أيضاً من المؤسسات صغيرة الحجم .

ـ وتعالج **كمشكلة ثالثة** في ٥١ مؤسسة (أي ما يشكل ٢٤,٥ ٪ من المؤسسات المهتمة بهذه المشكلة) ، وتشكل المؤسسات صغيرة الحجم غالبيتها العظمى أيضاً .

ـ وتعالج **كمشكلة رابعة** في ٢٨ مؤسسة منها ٢١ مؤسسة من الحجم الصغير .

ـ وتعالج **كمشكلة خامسة** في ثماني مؤسسات منها مؤسستان كبيرتان فقط .

في عام ١٩٧٤ بلغ عدد المؤسسات التي تعالج مشكلة النقص في فرص التسلية واكتساب الثقافة ٢٢٠ مؤسسة بزيادة ١٢ مؤسسة عما هو عليه عام ١٩٧٨ وهذا الفارق يعني تحول عدد من المؤسسات إلى معالجة مشكلات إضافية أخرى .

في عام ١٩٧٤ كان عدد المؤسسات التي تهتم بهذه المشكلة كمشكلة أولى ٨٥ مؤسسة وانخفض هذا الرقم إلى ٥٧ عام ١٩٧٨ أي أن هنالك ٢٢ مؤسسة حولت اهتمامها إلى مشكلات أخرى أو جعلت اهتمامها بمشكلات أخرى في المقدمة .

مشكلة النقص في تأهيل المرأة

تعالج هذه المشكلة ١٩٦ مؤسسة منها ١١٦ (٥٩,١ ٪) مؤسسة صغيرة الحجم و٢٥ مؤسسة تضم ٣ أو ٤ عاملين و٢٨ مؤسسة تضم ما بين ٥ و٩ عاملين و١٧ مؤسسة تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً وعشر مؤسسات كبيرة الحجم (٢٥ عاملاً وما فوق) . ويشكل مجموع هذه المؤسسات نسبة ١٥ ٪ من أصل المجموع العام للمؤسسات في لبنان .

ـ وتعالج هذه المشكلة **كمشكلة أولى** في ٦٤ مؤسسة (أي ما يشكل ٣٢ ٪ من المؤسسات المهتمة بهذه المشكلة) منها ٣٤ مؤسسة صغيرة الحجم وأربع مؤسسات من الحجم الكبير والبقية من الأحجام المتوسطة .

ـ وتعالج **كمشكلة ثانية** في ٦١ مؤسسة (أي ما يشكل نسبة ٣١ ٪ من المؤسسات المهتمة بهذه المشكلة) منها مؤسسة واحدة من الحجم الكبير و٥٩ ٪ منها من الحجم الصغير .

ـ وتعالج **كمشكلة ثالثة** في ٤٨ مؤسسة منها ٣٣ مؤسسة صغيرة الحجم ومؤسستان كبيرتان والبقية من الأحجام المتوسطة .

ـ كما تعالج **كمشكلة رابعة** في ١٧ مؤسسة **وكمشكلة خامسة** في ست مؤسسات فقط .

وكان عدد المؤسسات التي تعالج هذه المشكلة ١٨٥ مؤسسة عام ١٩٧٤ (ازداد ١١ حتى العام ١٩٧٨) منها ٥٩ مؤسسة كانت تعالج هذه المشكلة كمشكلة أولى وقد ارتفع هذا العدد إلى ٦٤ في العام ١٩٧٨ .

مشكلة تردّي البيئة

تعالج مشكلة تردّي البيئة في ١٩٠ مؤسسة منها ١٣٩ (٧٣,١ ٪) من الحجم الصغير و٢٤ مؤسسة تضم ٣ أو٤ عاملين و١٢ مؤسسة تضم ما بين ٥ و٩ عاملين وعشر مؤسسات تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً وفي خمس مؤسسات كبيرة الحجم . ويشكل مجموع المؤسسات المهتمة بهذه المشكلة نسبة ١٤,٥ ٪ من أصل المجموع العام للمؤسسات في لبنان .

ـ تعالج هذه المشكلة **كمشكلة أولى** في ٥٢ مؤسسة (أي في ٢٧,٣ ٪ من المؤسسات التي تعالج هذه المشكلة) منها ٣٩ مؤسسة صغيرة الحجم والبقية من الأحجام المتوسطة .

ـ وتعالج **كمشكلة ثانية** في ٥٦ مؤسسة منها ٣٧ مؤسسة من الحجم الصغير ومؤسستان كبيرتان والبقية من الأحجام المتوسطة .

ـ وتعالج **كمشكلة ثالثة** في ٤٣ مؤسسة منها ٣٤ مؤسسة من الحجم الصغير ومؤسستان كبيرتان والبقية من الأحجام المتوسطة .

ـ وتعالج **كمشكلة رابعة** في ثلاثين مؤسسة منها ٢٣ مؤسسة صغيرة ومؤسسة واحدة كبيرة وتعالج كمشكلة خامسة في ٩ مؤسسات فقط .

وكان عدد المؤسسات التي عالجت هذه المشكلة ٢٢١ مؤسسة عام ١٩٧٤ (انخفض إلى ١٩٠ حتى العام ١٩٧٨) منها ٧٧ مؤسسة كانت تعالجها كمشكلة أولى وانخفض هذا العدد إلى ٥٢ مؤسسة عام ١٩٧٨ وذلك لبروز مشكلات أخرى أكثر أهمية .

مشكلة الأمية

تعنى بمشكلة الأمية ١٧٤ مؤسسة اجتماعية منها ١٤٣ (٨٢,١ ٪) مؤسس صغيرة الحجم وثماني مؤسسات تضم ٣ أو ٤ عاملين و١٨ مؤسسة تضم ما بين ٥ و٩ عاملين وخمس مؤسسات تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً ولا تعالج في أي من المؤسسات التي تضم ٢٤ عاملاً وما فوق . ومجموع هذه المؤسسات التي تعالج مشكلة الأمية يشكل ١٣,٣ ٪ من المؤسسات الناشطة عام ١٩٧٨ .

ـ تعالج الأمية **كمشكلة أولى** في ٣٩ مؤسسة (أي ما يشكل نسبة ٢٢,٤ ٪ من المؤسسات التي تهتم بهذه المشكلة) منها ٣٤ مؤسسة صغيرة الحجم (عاملين وما دون) .

ـ وتعالج **كمشكلة ثانية** في ٧٠ مؤسسة منها ٥٧ مؤسسة صغيرة الحجم .

ـ وتعالج **كمشكلة ثالثة** في ٣٩ مؤسسة ٣٣ منها صغيرة الحجم .

ـ وتعالج **كمشكلة رابعة** في ٢٠ مؤسسة ١٤ منها صغيرة الحجم .

ـ وتعالج **كمشكلة خامسة** في ٦ مؤسسات ٥ منها صغيرة الحجم .

وكان عدد المؤسسات التي تعالج هذه المشكلة ٢٠٢ عام ١٩٧٤ (نقص ٢٨ حتى العام ١٩٧٨) منها ٥٠ مؤسسة كانت تعالج الأمية كمشكلة أولى وقد انخفض هذا العدد إلى ٣٩ بسبب تحول المؤسسات إلى مشكلات اجتماعية أخرى أو لكون المشكلات الأخرى في مقدمة اهتماماتها أثناء فترة الحرب .

مشكلة العجز بسبب تقدم السن

تعالج هذه المشكلة ١٣٢ مؤسسة اجتماعية منها ١١٢ (٨٤,٨ ٪) مؤسسة صغيرة الحجم (عاملين وما دون) و٣ مؤسسات تضم ٣ أو ٤ عاملين و٧ مؤسسات تضم ما بين ٥ و٩ عاملين و٧ مؤسسات أخرى تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً وثلاث مؤسسات كبيرة (٢٥ عاملاً فما فوق) . ويشكل مجموع هذه المؤسسات التي تهتم بمشكلة العجز بسبب تقدم السن نسبة ١٠ ٪ تقريباً من مجموع المؤسسات الناشطة عام ١٩٧٨ .

ـ أما المؤسسات التي تعالج هذه المشكلة **كمشكلة أولى** فإنها قليلة جداً ويبلغ عددها ١٠ مؤسسات منها ٣ مؤسسات صغيرة الحجم ومؤسستان تضم ما بين ٥ و٩ عاملين وثلاث مؤسسات تضم ما بين ١٠ و٢٢ عاملاً ومؤسستان كبيرتان فقط تضم ٢٥ عاملاً وما فوق .

ـ وتعالج المشكلة ذاتها **كمشكلة من الدرجة الثانية** في ١٩ مؤسسة ، منها ١٥ مؤسسة صغيرة الحجم وواحدة فقط تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً .

ـ وتعالج **كمشكلة من الدرجة الثالثة** في ٦٤ مؤسسة منها ٥٩ مؤسسة صغيرة ومؤسسة واحدة كبيرة الحجم والبقية من الأحجام المتوسطة .

ـ كما تعالج **كمشكلة من الدرجة الرابعة** في ٣٤ مؤسسة منها ٣١ مؤسسة صغيرة الحجم .

ـ وتعالج كمشكلة من **الدرجة الخامسة** في ٥ مؤسسات فقط .

لم يطرأ إبان فترة الحرب الأهلية أي تغيير يستحق الذكر على عدد المؤسسات التي تعالج مشكلة العجز بسبب تقدم السن إن كان لجهة مجموع المؤسسات التي تهتم بهذه المشكلة أم لجهة عدد المؤسسات التي تعالجها كمشكلة أولى .

مشكلة تفكك الأسرة

تعالج هذه المشكلة ٩٢ مؤسسة اجتماعية منها ٣٠ (٣٢,٦ ٪) مؤسسة صغيرة الحجم و١٠ مؤسسات تضم ٣ أو ٤ عاملين و ٢٠ مؤسسة تضم ما بين ٥ و٩ عاملين و١٨ مؤسسة تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً و١٣ مؤسسة تضم ٢٥ عاملاً فما فوق ويشكل مجموع المؤسسات التي تعالج هذه المشكلة نسبة ٧ ٪ فقط من مؤسسات الخدمة الاجتماعية الناشطة عام ١٩٧٨ .

ـ أما المؤسسات التي تعنى بتفكك الأسرة **كمشكلة أولى** فيبلغ عددها ١٢ مؤسسة منها مؤسستان صغيرتا الحجم وواحدة تضم ٣ أو ٤ عاملين ومؤسستان تضمان ما بين ٥ و٩ عاملين و٥ مؤسسات تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً ومؤسستان كبيرتان فقط .

ـ ويبلغ عدد المؤسسات التي تعنى بها **كمشكلة من الدرجة الثانية** ٤٠ مؤسسة منها ١١ مؤسسة صغيرة الحجم و٧ مؤسسات كبيرة والبقية من الأحجام المتوسطة .

ـ ويبلغ عدد المؤسسات التي تعنى بها **كمشكلة من الدرجة الثالثة** ٢٤ مؤسسة منها ١١ مؤسسة صغيرة وثلاث مؤسسات كبيرة .

ـ كما تعالجها **كمشكلة رابعة** ١١ مؤسسة واحدة منها من الحجم الكبير .

ـ وتعالجها **كمشكلة خامسة** ٥ مؤسسات فقط لا يزيد عدد عامليها عن ٩ عاملين .

لم يطرأ أثناء سنوات الحرب أي تعديل يستحق الذكر على عدد المؤسسات التي تعالج مشكلة تفكك الأسرة إن كان لجهة المجموع العام أم لجهة المؤسسات التي تعطي هذه المشكلة أولوية خاصة .

هذه هي أهم المشكلات التي تعالجها مؤسسات الخدمة الاجتماعية ، أما بقية المشكلات فإنها تعالج في عدد ضئيل من المؤسسات . وذلك كما يلي :

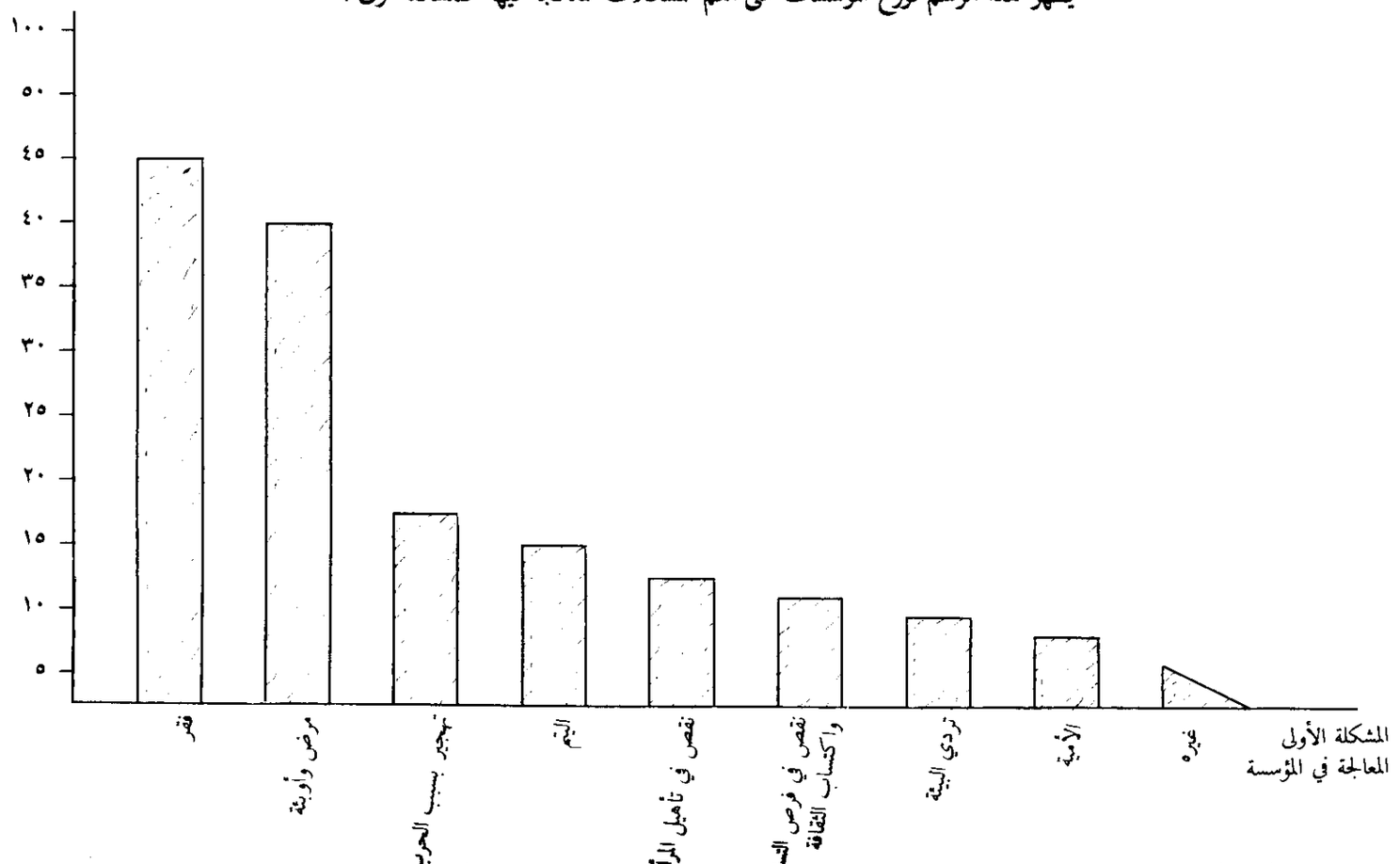
مشكلة التسول والتشرّد تعالجها ٤٠ مؤسسة أي بنسبة ٣ ٪ من المجموع .
مشكلة انحراف الأحداث وتعالجها ٩ مؤسسات أي بنسبة ٠,٧ ٪ من المجموع .
مشكلة اللقطاء وتعالجها ٥ مؤسسات أي بنسبة ٠,٣ ٪ من المجموع .
مشكلة غياب الأم بسبب العمل وتعالجها ٣٤ مؤسسة أي بنسبة ٢,٦ ٪ من المجموع .
مشكلة الإدمان على المسكرات والمخدرات وتعالجها ١٣ مؤسسة أي بنسبة ١ ٪ من المجموع .

مشكلة التخلّف العقلي وتعالجها ١٥ مؤسسة أي بنسبة ١,١ ٪ من المجموع .
مشكلة المرض العقلي وتعالجها ٥ مؤسسات أي بنسبة ٠,٣ ٪ من المجموع .
مشكلة العاهة الجسدية وتعالجها ٤١ مؤسسة أي بنسبة ٣,١ ٪ من المجموع .
مشكلة الصم والبكم وتعالجها ٩ مؤسسات أي بنسبة ٠,٧ ٪ من المجموع .
مشكلة المكفوفين وتعالجها ١٠ مؤسسات أي بنسبة ٠,٧ ٪ من المجموع .
مشكلة السجناء وتعالجها ٨ مؤسسات أي بنسبة ٠,٦ ٪ من المجموع .
مشكلة تنظيم الأسرة وتعالجها ٥٧ مؤسسة أي بنسبة ٤,٣ ٪ من المجموع .
مشكلة الفتيات الأمهات وتعالجها ٩ مؤسسات أي بنسبة ٠,٧ ٪ من المجموع .
مشكلة السكن وتعالجها ٢٠ مؤسسة أي بنسبة ١,٥ ٪ من المجموع .
مشكلة النكسات والكوارث الأخرى وتعالجها ١٥ مؤسسة أي بنسبة ١,١ ٪ من المجموع .

وبسبب هذه النسب الضئيلة تصبح المعلومات الاحصائية غير ذات دلالة .

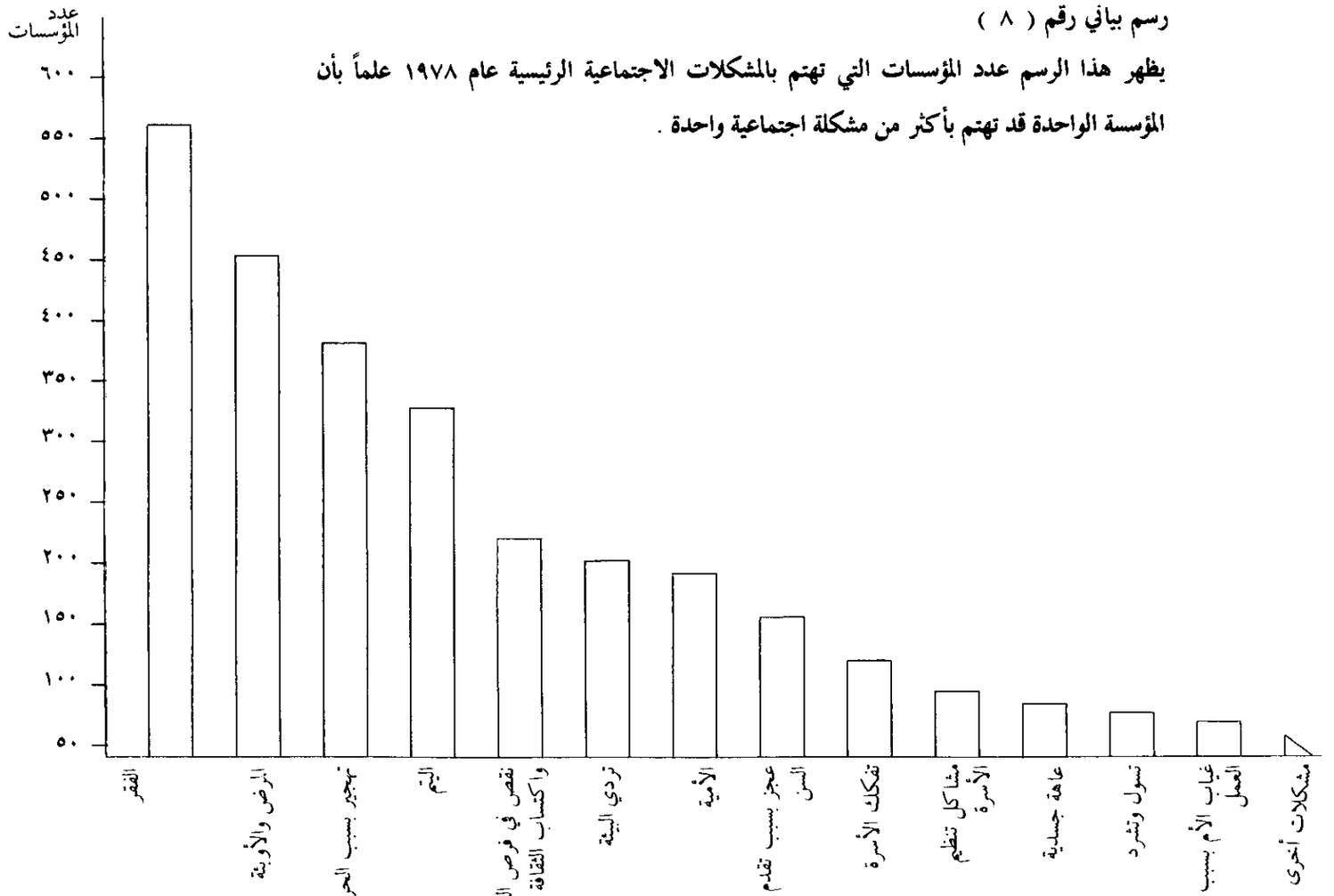
رسم بياني رقم (٧)

يظهر هذا الرسم توزع المؤسسات على أهم المشكلات المعالجة فيها كمشكلة أولى .



رسم بياني رقم (٨)

يظهر هذا الرسم عدد المؤسسات التي تهتم بالمشكلات الاجتماعية الرئيسية عام ١٩٧٨ علماً بأن المؤسسة الواحدة قد تهتم بأكثر من مشكلة اجتماعية واحدة .



آراء مديري المؤسسات بالنسبة للمشاكل الملحة والأدعى للمعالجة في لبنان

يمكن من خلال القراءة الأولية لآراء مديري المؤسسات الاجتماعية في لبنان حول أولوية المشكلات الملحة والواجب معالجتها على المستوى الوطني استنتاج ما يلي :

هنالك ٨ مشاكل اجتماعية تستحوذ على أعلى نسب من آراء مديري المؤسسات يتكرر معظمها في مختلف درجات الأهمية (من الأهمية بالدرجة الأولى إلى الأهمية بالدرجة الخامسة) وهذه المشكلات هي :

- التهجير بسبب الحرب .
- الفقر
- المرض والأوبئة
- اليتم
- تردي البيئة
- النقص في تأهيل المرأة
- مشكلة السكن
- تفكك الأسرة

ويمكن القول إن بقية المشكلات السبع عشرة رغم أهميتها وتنوعها فإنها ليست ملحة وتستدعي المعالجة السريعة حسب آراء مديري المؤسسات ، إذ أن أياً منها لم يستحوذ على نسبة تزيد عن ٣,٥ ٪ من آراء المديرين باعتبارها مشكلة أولى تجب معالجتها . كما أن أياً منها لم يستحوذ على نسبة تزيد عن ٦ ٪ تقريباً من آراء المديرين باعتبارها مشكلة ثانية أو ثالثة ورابعة وخامسة وتجب معالجتها . لذلك ستهمل هذه المشكلات السبع عشرة لتعالج المشكلات الثمانية الملحّة حسب آراء مديري المؤسسات . وقد استخلصنا الجدول التالي :

جدول رقم (١٢)

ترتيب المشكلة حسب الأولوية / ترتيب المشكلة حسب التسلسل النسبي لآراء المديرين	المشكلة الأولى	المشكلة الثانية	المشكلة الثالثة	المشكلة الرابعة	المشكلة الخامسة
نسبة تحتل المرتبة الأولى	التهجير بسبب الحرب	اليتم	تردي البيئة	تفكك الأسرة	مشكلة السكن
نسبة تحتل المرتبة الثانية	الفقر	الفقر	تفكك الأسرة	تهجير بسبب الحرب	التهجير بسبب الحرب
نسبة تحتل المرتبة الثالثة	المرض والأوبئة	مشكلة السكن	اليتم	الفقر	تفكك الأسرة
نسبة تحتل المرتبة الرابعة	اليتم	تردي البيئة	التهجير بسبب الحرب	اليتم	الفقر
نسبة تحتل المرتبة الخامسة	تردي البيئة	النقص في تأهيل المرأة	الفقر	النقص في تأهيل المرأة	المرض والأوبئة

١ ـ تقع مشكلة التهجير بسبب الحرب في المرتبة الأولى من المشاكل الملحّة للمعالجة بالدرجة الأولى إذ تستحوذ على نسبة ٢٣,١ ٪ من آراء مديري المؤسسات . كما تقع في المرتبة الرابعة بين المشاكل الملحّة للمعالجة بالدرجة الثالثة ثم تعود لتحتل الثانية بين المشاكل الملحّة للمعالجة بالدرجتين الرابعة والخامسة .

٢ ـ وتقع مشكلة الفقر في المرتبة الثانية بين المشاكل الملحّة للمعالجة بالدرجة الأولى إذ تستحوذ على نسبة ٢١,٤ ٪ من آراء مديري المؤسسات . كما تقع هذه المشكلة في المرتبة الثانية (بعد اليتم) بين المشاكل الملحّة للمعالجة بالدرجة الثانية . وتقع في المرتبة الخامسة بين المشاكل الملحّة للمعالجة بالدرجة الثالثة ، وبالمرتبة الثالثة بين المشاكل الملحّة للمعالجة بالدرجة الرابعة . وبالمرتبة الرابعة بين المشاكل الملحّة للمعالجة بالدرجة الخامسة .

٣ ـ تقع مشكلة المرض والأوبئة في المرتبة الثالثة بين المشاكل الملحّة للمعالجة بالدرجة الأولى إذ تستحوذ على نسبة ٩,٥ ٪ من آراء مديري المؤسسات . ثم في المرتبة الخامسة كمشكلة يجب معالجتها بالدرجة الخامسة .

٤ ـ تحتل مشكلة اليتم المرتبة الرابعة بين المشاكل الملحّة للمعالجة بالدرجة الأولى إذ تستحوذ على نسبة ٦,٢ ٪ من آراء المديرين ثم تحتل المرتبة الأولى بين المشاكل الواجب معالجتها بالدرجة الثانية ثم تحتل المرتبة الثالثة بين مشاكل الدرجة الثالثة ثم المرتبة الرابعة بين المشاكل الواجب معالجتها بالدرجتين الرابعة والخامسة .

٥ ـ تحتل مشكلة تردي البيئة المرتبة الخامسة بين المشاكل الملحّة للمعالجة بالدرجة الأولى إذ تستحوذ على نسبة ٥,٧ ٪ من آراء المديرين . ثم تحتل المرتبة الرابعة بين المشكلات الواجب معالجتها بالدرجة الثانية ثم المرتبة الأولى بين المشكلات الواجب معالجتها بالدرجة الثالثة .

٦ ـ تحتل مشكلة السكن المرتبة الثالثة بين المشكلات الواجب معالجتها بالدرجة الثانية والمرتبة الأولى بين المشكلات الواجب معالجتها بالدرجة الخامسة .

٧ ـ تحتل مشكلة النقص في تأهيل المرأة المرتبة الخامسة كمشكلة يجب معالجتها بالدرجة الثانية ، والمرتبة الخامسة بين المشكلات الواجب معالجتها بالدرجة الرابعة .

٨ ـ وأخيراً تحتل مشكلة تفكك الأسرة المرتبة الثانية بين المشكلات الواجب معالجتها بالدرجة الثالثة ، والمرتبة الأولى بين المشكلات الواجب معالجتها بالدرجة الرابعة كما تحتل المرتبة الثالثة بين المشكلات الواجب معالجتها بالدرجة الخامسة .

وإذا أردنا أن نرتب هذه المشكلات الثمانية بحسب أولوياتها معتمدين على موقع كل منها من حيث درجة أهمية المشكلة من جهة وحسب ترتيبها بالنسبة لآراء المديرين من جهة ثانية ، وخلاصة لما أوردناه أعلاه نجد الترتيب التالي :

١ ـ الفقر
٢ ـ التهجير بسبب الحرب } تكتسب هاتان المشكلتان الأهمية ذاتها .
٣ ـ مشكلة اليتم }
٤ ـ تردي البيئة
٥ ـ تفكّك الأسرة
٦ ـ مشكلة السكن
٧ ـ المرض والأوبئة
٨ ـ النقص في تأهيل المرأة

الخدمات

عرف قطاع الخدمة الاجتماعية تطوراً هاماً في سنوات الحرب ، وهذا التطور لا ينعكس في نسبة الزيادة الضئيلة التي طرأت على المؤسسات (أنشئ ١٧٥ ما بعد ١٩٧٤) وإنما في تعدد الخدمات التي تقدمها المؤسسات وفي اتساع مجال نشاطها وشموله فئات واسعة من المستفيدين .

ويبرز هذا التطور بشكل خاص في معالجة المشكلات الناجمة عن الحرب أو المتفاقمة بسبب أحداثه كالتهجير والأمراض والفقر ، إذ ارتفع عدد المؤسسات التي تقدم خدماتها على شكل إغاثة طارئة بنسبة ٢٨٧ ٪ عما كانت عليه قبل الحرب ، وارتفعت نسبة المؤسسات التي تعالج مشكلة السكن ٢١٨ ٪ وهذه الخدمة تقدم بشكل أساسي على شكل تأمين مادي لمهجري الحرب . كما ارتفعت نسبة المؤسسات التي تقدم مساعدات عينية ٩١,٦ ٪ ، وتلك التي تقدم رعاية داخلية (إيواء فقط) ٨٧ ٪ ، وارتفعت نسبة المؤسسات التي تقدم خدماتها على شكل نشاط صحي ووقائي بنسبة ٤٨,٨ ٪ ، أما بقية الخدمات فإنها قد تطورت جميعها وإنما بنسب أقل تتراوح بين ٦ ٪ و ٢٦ ٪ ، كما أن عدد المستفيدين من الخدمات قد ازداد بنسبة ١١٩ ٪ بين عامي ١٩٧٤ و١٩٧٨ .

وسنستعرض فيما يلي أنواع الخدمات التي تقدمها المؤسسات كما سنتناول بصورة موجزة حالة الخدمات من حيث استمرارية أدائها وما يقابلها من بدلات :

أنواع الخدمات

المساعدات العينية

كان عدد المؤسسات التي تقدم مساعدات عينية عام ١٩٧٤ يبلغ ٣٦١ مؤسسة تعمل أعلى نسبة منها (٦٤,٥ ٪) في مجال رعاية الأسرة تليها نسبة ١٤,١ ٪ تعمل في مجال خدمات البيئة .

وحتى العام ١٩٧٨ ارتفع عدد هذه المؤسسات بنسبة ٩١,٦ ٪ بحيث أصبح عددها ٦٩٢ مؤسسة منها ٥٤٤ مؤسسة (٧٨,٦ ٪) من الحجم الصغير وعشر مؤسسات من الحجم الكبير ، أما البقية فإنها من الأحجام المتوسطة وموزعة كما يلي :

٥١ مؤسسة تضم ٣ أو ٤ عاملين .
٦٤ مؤسسة تضم ما بين ٥ و٩ عاملين .
٢٢ مؤسسة تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً .

وتعمل أعلى نسبة من هذه المؤسسات (٥٥ ٪) في مجال رعاية الأسرة ، تليها نسبة ١٦,٣ ٪ تعمل في مجال الصحة العامة ونسبة مماثلة تعمل في مجال خدمات البيئة .

ومن عام ١٩٧٤ حتى عام ١٩٧٨ ارتفع عدد المستفيدين من هذه الخدمة خمس مرات تقريباً بحيث أصبح ٦٦٥٧٧٧ شخصاً يستفيد ٣٨,٥ ٪ منهم من خدمة المؤسسات الصغيرة ، ويستفيد ٢٤,٢ ٪ منهم من خدمة المؤسسات التي تضم ٣ أو ٤ عاملين ، كما يستفيد ٢٣,٤ ٪ منهم من خدمة المؤسسات التي تضم ما بين ٥ و٩ عاملين ، أما تلك التي تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً فإنها تساهم في خدمة ١٣ ٪ منهم .

المساعدات المالية

كان عدد المؤسسات التي تقدم مساعدات مالية عام ١٩٧٤ يبلغ ٦٢٢ مؤسسة ٧٢ ٪ منها

كانت تعمل في مجال رعاية الأسرة ، و١٥ ٪ كانت تعمل في مجال خدمات البيئة .

وحتى العام ١٩٧٨ ارتفع عدد المؤسسات التي تقدم مساعدات مالية بنسبة ٢٢ ٪ إذ أصبح عددها ٧٥٩ مؤسسة منها ٦٥٨ مؤسسة (٨٦,٦ ٪) من الحجم الصغير ، و٩ مؤسسات فقط من الحجم الكبير (٢٥ عاملاً وما فوق) ، أما البقية فإنها من الأحجام المتوسطة وموزعة كما يلي :

٣٣ مؤسسة تضم ٣ أو ٤ عاملين .
٤٠ مؤسسة تضم ما بين ٥ و٩ عاملين .
١٧ مؤسسة تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً .

وتعمل بنسبة ٧٠ ٪ من هذه المؤسسات في مجال رعاية الأسرة ، وبنسبة ١٣,٧ ٪ في مجال خدمات البيئة ، أي بفوارق بسيطة عما كانت عليه في العام ١٩٧٤ .

ارتفع عدد المستفيدين من هذه الخدمة بنسبة ٨٢,٧ ٪ من عام ١٩٧٤ حتى عام ١٩٧٨ بحيث أصبح ١٢٨٩٥٣ شخصاً تساهم المؤسسات الصغيرة بتقديم الخدمة لـ ٧٧,٧ ٪ منهم ، تليها المؤسسات التي تضم ما بين ٥ و٩ عاملين إذ تساهم في خدمة ١١,٢ ٪ منهم ، ثم المؤسسات التي تضم ٣ أو ٤ عاملين إذ تساهم في خدمة ٦,٦ ٪ منهم .

النشاط الصحي والوقائي

بلغ عدد المؤسسات التي كانت تقدم خدماتها عام ١٩٧٤ على شكل نشاط صحي ووقائي ٣٧٩ مؤسسة تعمل أعلى نسبة منها (٥١ ٪) في مجال خدمات الصحة العامة ، تليها نسبة ٢٨,٧ ٪ تعمل في مجال رعاية الأسرة ، ونسبة ١٣ ٪ تعمل في مجال خدمات البيئة .

وحتى العام ١٩٧٨ ارتفع عدد هذه المؤسسات بنسبة ٤٩ ٪ تقريباً فأصبح ٥٦٤ مؤسسة ، منها ٣٣٥ مؤسسة (٥٩,٣ ٪) من الحجم الصغير ، و١١ مؤسسة من الحجم الكبير ، والبقية من الأحجام المتوسطة وموزعة كما يلي :

١٠٤ مؤسسات تضم ٣ أو ٤ عاملين .
٧٧ مؤسسة تضم ما بين ٥ و٩ عاملين .
٣٧ مؤسسة تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً .

وتعمل أعلى نسبة من هذه المؤسسات في مجال الصحة العامة (٥٨,٨ ٪) ، تليها نسبة ٢٤,٦ ٪ تعمل في مجال رعاية الأسرة ، ونسبة ١٠,٤ ٪ تعمل في مجال خدمات البيئة .

ارتفع عدد المستفيدين من هذه الخدمة بنسبة ٧٢ ٪ من عام ١٩٧٤ وحتى عام ١٩٧٨ ، فأصبح ١ ٤٧٤ ٨٣٩ شخصاً تقدم المؤسسات الصغيرة خدماتها لأعلى نسبة منهم (٣١,٥ ٪) ، تليها المؤسسات التي تضم ٣ أو ٤ عاملين بنسبة ٢٠,٦ ٪ ، ثم المؤسسات التي تضم ما بين ٥ و٩ عاملين بنسبة ٢٠ ٪ ، ثم المؤسسات التي تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً بنسبة ١٧,٨ ٪ ، فالمؤسسات الكبيرة بنسبة ٨,٨ ٪ منهم .

التوعية الإجتماعية

بلغ عدد المؤسسات التي كانت تقدم خدماتها عام ١٩٧٤ على شكل توعية إجتماعية ٢٥٨ مؤسسة تعمل أعلى نسبة منها (٤٧,٢ ٪) في مجال خدمات البيئة ، تليها نسبة ٢٤,٤ ٪ تعمل في مجال رعاية الأسرة ، ونسبة ١٧ ٪ تعمل في مجال خدمات الصحة العامة .

وقد ارتفع عدد هذه المؤسسات حتى العام ١٩٧٨ بنسبة ٢٥ ٪ تقريباً فأصبح ٣٢٢ مؤسسة منها ٢٢٥ مؤسسة (٧٠ ٪) من الحجم الصغير ، وخمس مؤسسات كبيرة والبقية من الأحجام المتوسطة وموزعة كما يلي :

٣٣ مؤسسة تضم ٣ أو ٤ عاملين .
٢٥ مؤسسة تضم ما بين ٥ و٩ عاملين .
١٣ مؤسسة تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً .

وتعمل أعلى نسبة من هذه المؤسسات (٤١ ٪) في مجال خدمات البيئة ، تليها نسبة ٢٣ ٪ تعمل في مجال خدمات الصحة العامة ، ومثلها في مجال رعاية الأسرة .

ارتفع عدد المستفيدين من هذه الخدمة بمعدل الضعفين من عام ١٩٧٤ حتى عام ١٩٧٨ بحيث أصبح ١٣٩٢١٥ ، وتساهم المؤسسات الصغيرة بتقديم خدمتها لـ ٥١,٨ ٪ منهم ، وتقدم المؤسسات التي تضم ما بين ٥ و٩ عاملين خدمتها لما يشكل ٣٦ ٪ منهم .

التأهيل المهني

حتى عام ١٩٧٤ كان عدد المؤسسات التي تقدم خدماتها على شكل تأهيل مهني وتعليم ١٥٤ مؤسسة تعمل أعلى نسبة منها (٣٦,٣ ٪) في مجال رعاية الأطفال ، تليها نسبة ٢٢ ٪ تعمل في مجال رعاية المرأة ، ونسبة ١١ ٪ تعمل في مجال رعاية الأسرة ، ومثلها في مجالي خدمات البيئة والصحة العامة .

وارتفع عدد هذه المؤسسات حتى العام ١٩٧٨ بنسبة ٢٥ ٪ تقريباً فأصبح ١٩٢ مؤسسة منها ٥٧ مؤسسة من الحجم الصغير ، و٣٣ مؤسسة تضم ٣ أو ٤ عاملين ، و٤٢ مؤسسة تضم ما بين ٥ و٩ عاملين ، و٤١ مؤسسة تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً ، و١٨ مؤسسة كبيرة الحجم (٢٥ عاملاً وما فوق) .

وتعمل أعلى نسبة من هذه المؤسسات في مجال رعاية الأطفال (٣١,٢ ٪) ، تليها نسبة ١٩,٨ ٪ تعمل في مجال رعاية المرأة ، ونسبة ١٦,٦ ٪ تعمل في مجال خدمات الصحة العامة ، ونسبة ١٤ ٪ تعمل في مجال خدمات البيئة ، و١١ ٪ تعمل في مجال رعاية الأسرة .

ارتفع عدد المستفيدين من هذه الخدمة بنسبة ٣٣ ٪ من عام ١٩٧٤ حتى عام ١٩٧٨ بحيث أصبح ٢٠٨٢٧ شخصاً وتساهم المؤسسات من مختلف أحجامها بخدمة هؤلاء بنسب متقاربة .

الرعاية الداخلية (تعليم وتأهيل) :

بلغ عدد المؤسسات التي كانت تقدم خدماتها عام ١٩٧٤ على شكل رعاية داخلية (تعليم وتأهيل) ١٦٠ مؤسسة تعمل أعلى نسبة منها (٦٣ ./) في مجال رعاية الأطفال . تليها نسبة ١٦.٢ ./ تعمل في مجال رعاية الأسرة . وقد ارتفع عدد هذه المؤسسات حتى العام ١٩٧٨ بنسبة ١٨.٧ ./ فأصبح ١٩٠ مؤسسة منها ٣٩ مؤسسة صغيرة الحجم ، و ٤٧ مؤسسة كبيرة الحجم ، والبقية من الأحجام المتوسطة وموزعة كما يلي :

١٤ مؤسسة تضم ٣ أو ٤ عاملين .

٢٩ مؤسسة تضم ما بين ٥ و٩ عاملين .

٥٤ مؤسسة تضم ما بين ١٠ و٢٤ عاملاً .

وتعمل أعلى نسبة من هذه المؤسسات في مجال رعاية الأطفال (٦٦,٣ ./) ، تليها نسبة ١٥.٧ ./ تعمل في مجال رعاية الأسرة ، تليها نسبة ١٠ ./ تعمل في مجال الخدمات الصحية المتخصصة .

ارتفع عدد المستفيدين من هذه الخدمة بنسبة ٦٠ ./ من عام ١٩٧٤ حتى عام ١٩٧٨ بحيث أصبح عددهم ٤٠٠٤٧ شخصاً ، وتساهم المؤسسات الكبيرة في خدمة أعلى نسبة منهم ٦٦.٧ ./ . وتقدم المؤسسات التي تضم ما بين ١٠ و ٢٤ عاملاً خدمتها لما يشكل نسبة ١٢ ./ منهم ، وكذلك المؤسسات صغيرة الحجم .

الإغاثة الطارئة

بلغ عدد المؤسسات التي كانت تقدم خدماتها عام ١٩٧٤ على شكل إغاثة طارئة ٥٤ مؤسسة تعمل أعلى نسبة منها في مجال رعاية الأسرة (٣١ ./) ، تليها نسبة ٢٦ ./ تعمل في مجال الصحة العامة . وقد ارتفع عدد هذه المؤسسات بشكل ملحوظ خلال سنوات الحرب فازداد بنسبة ٢٨٧ ./ فأصبح عددها ٢٠٩ مؤسسات منها ١٦٥ مؤسسة صغيرة الحجم (٧٩ ./) ، ومؤسستان كبيرتان فقط . و١٤ مؤسسة تضم ٣ أو ٤ عاملين و ١٧ مؤسسة تضم ما بين ٥ و ٩ عاملين ، و ١١ مؤسسة تضم ما بين ١٠ و ٢٤ عاملاً .

وتعمل أعلى نسبة من هذه المؤسسات في مجال رعاية الأسرة (٣٥,٤ ./) تليها نسبة ٢٣ ./ تعمل في مجال خدمات البيئة ثم نسبة ٢١ ./ تعمل في مجال الصحة العامة .

ارتفع عدد المستفيدين من هذه الخدمة ٢٥ مرة من عام ١٩٧٤ حتى عام ١٩٧٨ بحيث أصبح ٣٠١٤٥١ شخصاً تساهم المؤسسات الصغيرة بخدمة ٧١,٧ ./ منهم . وتساهم المؤسسات التي تضم ما بين ٥ و ٩ عاملين بخدمة ١٤ ./ منهم ، وتساهم المؤسسات التي تضم ما بين ١٠ و ٢٤ عاملاً بخدمة ١٠ ./ منهم تقريباً . أما المؤسسات الكبيرة فإنها تقدم هذه الخدمة لنسبة ضئيلة جداً منهم (٠,٤ ./) .

رعاية داخلية (ايواء فقط)

بلغ عدد المؤسسات التي تقدم خدماتها عام ١٩٧٤ على شكل رعاية داخلية (ايواء فقط) ٤٦ مؤسسة

تعمل ٢٤ منها في مجال رعاية الأطفال . و١٣ مؤسسة في مجال الخدمات الصحية المتخصصة . وثلاث مؤسسات في كل من مجالي الصحة العامة ورعاية الأسرة وقد ارتفع هذا العدد حتى العام ١٩٧٨ بنسبة ٨٧ ./ فأصبح ٨٦ مؤسسة . منها ٢٨ مؤسسة من الحجم الصغير (٣٢,٥ ./) . و١٦ مؤسسة كبيرة الحجم (١٨,٦ ./) . أما بقية المؤسسات فهي من الأحجام المتوسطة وموزعة كما يلي :

٨ مؤسسات تضم ٣ أو ٤ عاملين .

١٦ مؤسسة تضم ما بين ٥ و ٩ عاملين .

١٨ مؤسسة تضم ما بين ١٠ و ٢٤ عاملاً .

وتعمل أعلى نسبة من هذه المؤسسات في مجال رعاية الأطفال (٥٢,٣ ./) . ونسبة ١٧.٤ ./ تعمل في مجال الخدمات الصحية المتخصصة . ونسبة ١٤ ./ تعمل في مجال رعاية الأسرة .

وقد ارتفع عدد المستفيدين من هذه الخدمة بنسبة ٣١١ ./ من عام ١٩٧٤ حتى عام ١٩٧٨ بحيث أصبح ١٢١٧٧ شخصاً . تساهم المؤسسات الصغيرة بخدمة ٣٦ ./ منهم . وتساهم المؤسسات الكبيرة بخدمة ١٤ ./ منهم ، وتساهم المؤسسات التي تضم ما بين ١٠ و ٢٤ عاملاً بخدمة ٢٤ ./ منهم . ويستفيد الباقون من خدمة المؤسسات التي تضم ما بين ٣ و ٩ عاملين .

الرعاية النهارية

حتى العام ١٩٧٤ كان عدد المؤسسات التي تقدم خدماتها على شكل رعاية نهارية ١٠٣ مؤسسات تعمل أعلى نسبة منها في مجال رعاية الأطفال (٥٦,٣ ./) ، تليها نسبة ١٩.٤ ./ تعمل في مجال خدمة البيئة . ثم نسبة ١٣,٦ ./ تعمل في مجال رعاية الأسرة .

وقد ارتفع عدد هذه المؤسسات حتى العام ١٩٧٨ بنسبة ١٧.٤ ./ فأصبح ١٢١ مؤسسة منها ٣٧ مؤسسة (٣٠,٥ ./) من الحجم الصغير و ١٥ مؤسسة تضم ٣ أو ٤ عاملين و ٣١ مؤسسة تضم ما بين ٥ و ٩ عاملين و ٢٥ مؤسسة تضم ما بين ١٠ و ٢٤ عاملاً و ١٣ مؤسسة من الحجم الكبير (١٠.٧ ./) .

وتعمل أعلى نسبة من هذه المؤسسات في مجال رعاية الأطفال (٥٠ ./ تقريباً) . يليها نسبة ٢٠.٦ ./ تعمل في مجال خدمات البيئة ، ثم نسبة ١٤.٨ ./ تعمل في مجال رعاية الأسرة .

وقد ارتفع عدد المستفيدين من هذه الخدمة بنسبة ٣٠ ./ من عام ١٩٧٤ حتى عام ١٩٧٨ بحيث أصبح ١١٤٥١ شخصاً تساهم المؤسسات الصغيرة بخدمة ٢٧ ./ منهم . وتساهم المؤسسات التي تضم ما بين ١٠ و ٢٤ عاملاً بخدمة نسبة مماثلة ، أما المؤسسات الكبيرة فإنها تساهم بخدمة ١٣ ./ منهم .

التنمية وتنشيط الحرف المحلية

كان عدد المؤسسات التي تقدم خدماتها عام ١٩٧٤ على شكل تنمية وتنشيط حرف محلية ١١٣ مؤسسة تعمل أعلى نسبة منها في مجال خدمات البيئة (٦٥,٤ ./) ، تليها نسبة ١٤ ./ تعمل في مجال رعاية

الأسرة ، ونسبة ٧ ٪ تعمل في مجال رعاية المرأة . وقد ارتفع عدد هذه المؤسسات بنسبة ٢٦,٥ ٪ حتى العام ١٩٧٨ فأصبح عددها ١٤٣ مؤسسة منها ١١١ مؤسسة (٧٧,٦ ٪) من الحجم الصغير ، و ١٥ مؤسسة تضم ٣ أو ٤ عاملين ، و ٨ مؤسسات تضم ما بين ٥ و ٩ عاملين ، و ٥ مؤسسات تضم ما بين ١٠ و ٢٤ عاملاً ، وأربع مؤسسات كبيرة الحجم .

وتعمل أعلى نسبة من هذه المؤسسات في مجال خدمات البيئة (٦٠ ٪) ، تليها نسبة ١٣ ٪ تعمل في مجال رعاية الأسرة ، ومثلها في مجال رعاية المرأة . وقد بلغ عدد المستفيدين من هذه الخدمة ٢٨٨ ٧٥ شخصاً (بزيادة ٤٠ ٪ عما كانت عليه عام ١٩٧٤) ، تستفيد نسبة ٧٤ ٪ منهم من خدمة المؤسسات الصغيرة .

الخدمات الترفيهية

في عام ١٩٧٤ بلغ عدد المؤسسات التي تقدم خدماتها على شكل نشاطات ترفيهية ١١٧ مؤسسة تعمل أعلى نسبة منها في مجال خدمات البيئة (٧٢,٦ ٪) ، تليها نسبة ١٦,٢ ٪ تعمل في مجال رعاية الأسرة .

وقد ارتفع عدد هذه المؤسسات بنسبة ٢٠,٥ ٪ حتى العام ١٩٧٨ فأصبح عددها ١٤١ مؤسسة تشكل المؤسسات الصغيرة أعلى نسبة منها (٨٣ ٪) وتعمل غالبية هذه المؤسسات في مجال خدمات البيئة .

وقد بلغ عدد المستفيدين من هذه الخدمة ٤٥٧١٥ شخصاً بعد أن كان هذا العدد ٦٢٨٢٠ عام ١٩٧٤ . ويعود هذا الانخفاض إلى انصراف المؤسسات لتقديم خدمات أخرى تتوافق مع مقتضيات ما بعد الحرب . وتساهم المؤسسات الصغيرة مساهمة أساسية في هذا المجال إذ أنها تقدم هذه الخدمة لما يشكل نسبة ٩٢,٣ ٪ من المستفيدين .

محو الأمية

كان عدد المؤسسات التي تقدم خدماتها عام ١٩٧٤ على شكل محو الأمية ١٤٧ مؤسسة تعمل أعلى نسبة منها (٥٦,٤ ٪) في مجال خدمات البيئة ، تليها نسبة (٢٨,٥ ٪) تعمل في مجال رعاية الأسرة .

وقد طرأ تطور طفيف على عدد هذه المؤسسات أبان الحرب إذ ارتفع عددها حتى العام ١٩٧٨ بنسبة ٦ ٪ تقريباً فأصبح ١٥٦ مؤسسة ، منها ١٣٣ مؤسسة (٨٥,٢ ٪) صغيرة الحجم ، وخمس مؤسسات تضم ٣ أو ٤ عاملين ، ومثلها تضم ما بين ١٠ و ٢٤ عاملاً ، و ١٣ مؤسسة تضم ما بين ٥ و ٩ عاملين .

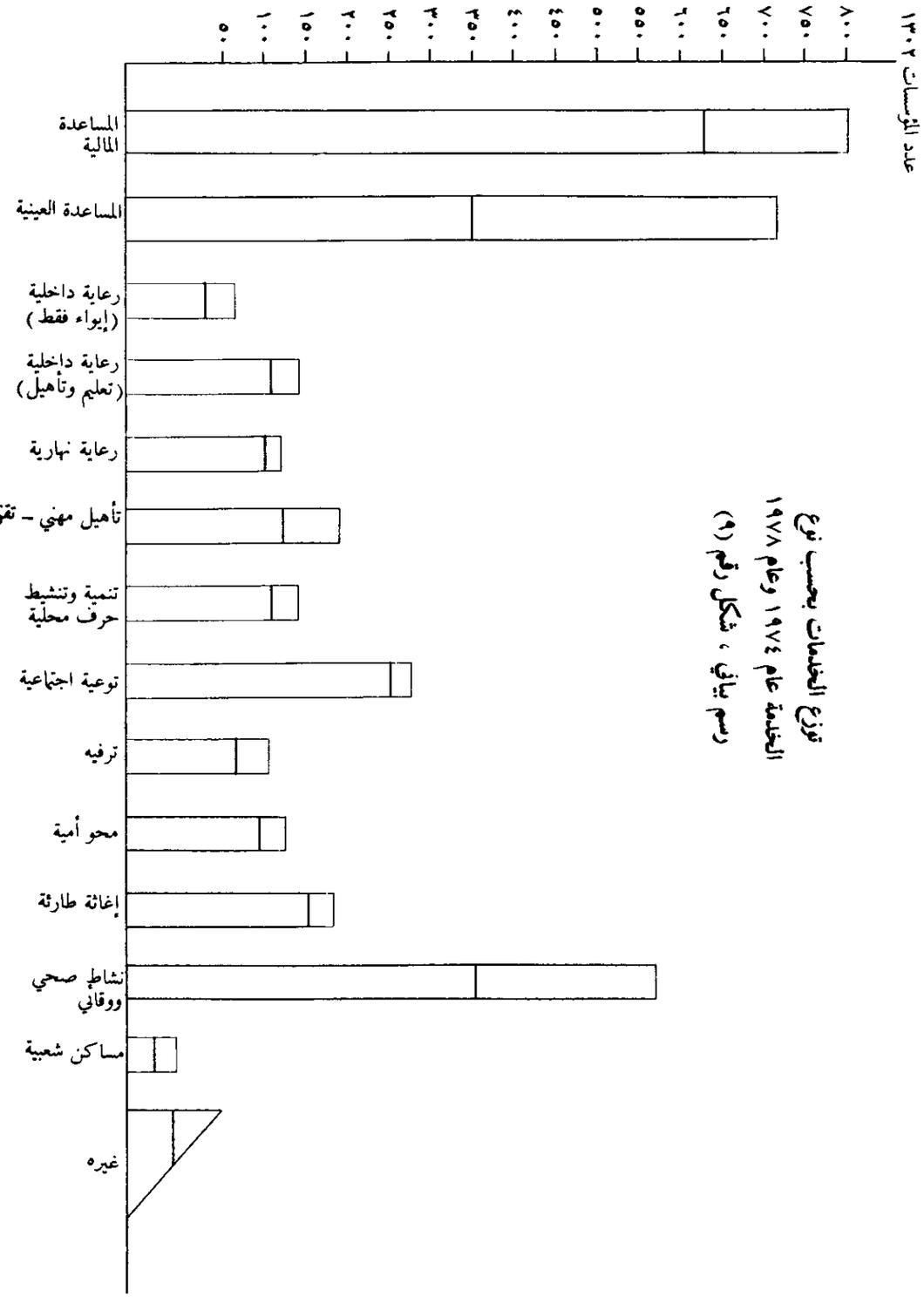
تعمل أعلى نسبة من هذه المؤسسات في مجال خدمات البيئة (٥٣,٨ ٪) تليها نسبة ٢٥ ٪ تعمل في مجال رعاية الأسرة .

وقد استفاد من هذه الخدمة ٢١٦٥٥ شخصاً (بزيادة ١٩ ٪ عما كان عليه عام ١٩٧٤) ويكاد يكون تقديم هذه الخدمة مقتصراً على المؤسسات الصغيرة إذ إنها تقدم خدماتها لما يقارب ٩٣ ٪ من المستفيدين .

المساكن الشعبية

ليس هنالك في الحقيقة مؤسسات اجتماعية تقدم خدماتها على شكل مساكن شعبية وقد جاء في الاحصاءات أن المؤسسات التي كانت تقدم هذه الخدمة عام ١٩٧٤ هي ١١ مؤسسة وارتفع العدد إلى ٣٥ حتى العام ١٩٧٨ . والواقع أن هذه المؤسسات كانت تهتم بتأمين السكن للمهجرين الجنوبيين قبل عام ١٩٧٥ ثم تأمين السكن لمهجري الحرب الأهلية في السنوات اللاحقة . وقد بلغ عدد المستفيدين من هذه الخدمة عام ١٩٧٨ ما مجموعه ٤٥٠٦ (ستة أضعاف ما كان عليه عام ١٩٧٤) ساهمت المؤسسات الصغيرة بمساعدة ٦٥,٦ ٪ منهم ، بينما لم تشارك في ذلك إطلاقاً المؤسسات الكبيرة .

وفيما يلي رسم بياني يوضح الصورة الاجمالية لتوزع المؤسسات بحسب نوع الخدمة لعامي ١٩٧٤ و١٩٧٨ . (الشكل رقم ٩) .



توزع الخدمات بحسب نوع الخدمة عام ١٩٧٤ وعام ١٩٧٨
رسم بياني ، شكل رقم (٩)

مدى استمرارية الخدمة في المؤسسات

بلغ عـدد المؤسسات التي تشكل اطار البحث ١٣٠٢ ، وقد سبق أن ذكرنا أن المؤسسة الواحدة قد تعالج أكثر من مشكلة واحدة .

فإذا تناولنا تصريحات المؤسسات عن معالجتها لمشكلة اجتماعية أو أكثر نجد أن متوسط ما تعالجه المؤسسة يشكل ما يزيد قليلاً عن مشكلتين ونصف ، أو بعبارة أخرى إذا اعتبرنا تعاملنا مع المؤسسة التي تعالج مشكلتين على أنها مؤسستان، أو تلك التي تعالج ثلاث مشكلات على أنها ثلاث مؤسسات وهكذا حتى خمس مشكلات يمكن نظرياً اعتبار المؤسسات التي تشكل إطار البحث وكأنها ٣١٤٤ مؤسسة اجتماعية مستقلة تعالج كل واحدة منها مشكلة واحدة . (مع هامش خطأ بنسبة ٣ بالألف تقريباً) .

إذن الرقم ٣١٤٤ هو العدد النظري للمؤسسات التي تعالج مشكلة واحدة فيكون مجموع المشكلات نظرياً مساوياً لعدد المؤسسات أي ٣١٤٤ مشكلة .

ومن أصل هذا الرقم هنالك نسبة ٧٠,٧ من المشكلات تعالج في المؤسسات بصورة دائمة وتعالج نسبة ٢٩,٣ ./من هذه المشكلات بصورة مؤقتة . (انظر الجدول المرفق رقم ١٣)

وإذا اعتبرنا أن المشكلات المعالجة بصورة دائمة هي الأهم والأبقى نجد أن المتوسط النظري لعدد المشكلات المعالجة بصورة دائمة في المؤسسات يقارب مشكلتين في كل مؤسسة .

وسنحاول فيما يلي التعرف على أهم المشكلات المعالجة في المؤسسات سواء أكان ذلك بصورة دائمة أم ظرفية :

جدول رقم (١٣)

مدى استمرار الخدمة / ترتيب المشكلة	دائمة	ظرفيه	المجموع
المشكلة الأولى	٩٣٨	٢٤٩	١١٨٧
المشكلة الثانية	٦٢٤	٢٩٤	٩١٨
المشكلة الثالثة	٣٩٥	٢١٢	٦٠٧
المشكلة الرابعة	٢٠١	١٢٤	٣٢٥
المشكلة الخامسة	٦٧	٤٠	١٠٧
المجموع	٢٢٢٥	٩١٩	٣١٤٤

ملاحظة : إن الرقم ٣١٤٤ هو تكرار تصريحات المؤسسات عن المشكلات المعالجة فيها وقد ورد في جداول أخرى أن هذا التكرار يساوي ٣١٣٥ فهنالك إذن احتمال خطأ احصائي لا يتجاوز ٣ بالألف فاقتضى التنويه .

بالنسبة للمشكلة الأولى المعالجة في المؤسسة هنالك ٢٤٩ مؤسسة تعالج المشكلة الأولى بصورة مؤقتة ، ومما لا شك فيه أن هذه المؤسسات أنشئت لتعالج مشكلات اجتماعية محددة وبصورة دائمة . وأثناء الحرب دفعت هذه المؤسسات إلى مقدمة اهتماماتها المشكلات المستجدة ابان الحرب لتعالجها كمشكلة أولى. وأهم هذه المشكلات مشكلة التهجير بسبب الحرب، تليها مشكلة الفقر فمشكلة المرض والأوبئة وهذه هي أبرز المشكلات المعالجة بصورة ظرفية .

أما المؤسسات التي تعالج المشكلة الأولى بصورة دائمة فإنها تبلغ ٩٣٨ مؤسسة تعالج أعلى نسبة منها (٣٠,٦) ٪ مشكلة المرض والأوبئة ، تليها نسبة ٢٩,١ ٪ تعالج مشكلة الفقر ، فنسبة ٦,٩ ٪ تعالج مشكلة اليتم ، ثم ترد مشكلتا النقص في تأهيل المرأة والنقص في فرص التسلية واكتساب الثقافة ولكل منهما ٥,٥ ٪ تقريباً .

ويبلغ عدد المؤسسات التي تعالج أكثر من مشكلة اجتماعية واحدة ٩١٨ مؤسسة ٣٢ ٪ منها تعالج المشكلة الثانية بصورة موقتة . أما البقية والبالغ عددها ٦٢٤ فإنها تعالج المشكلة الثانية بصورة دائمة وهذا العدد يوزع على أهم المشكلات كما يلي :

اليتم	٢٢,٨ ٪
الفقر	٢١ ٪
المرض والأوبئة	٧,٢ ٪
محو الأمية	٧,٤ ٪
النقص في فرص التسلية واكتساب الثقافة	٨,٧ ٪
النقص في تأهيل المرأة	٦,١ ٪
تردي البيئة	٥,٩ ٪
تفكك الأسرة	٥,٣ ٪
التسول والتشرد	٢,٢ ٪

ويبلغ عدد المؤسسات التي تعالج أكثر من مشكلتين اجتماعيتين ٦٠٧ مؤسسات ٣٥ ٪ منها تعالج المشكلة الثالثة بصورة مؤقتة وفي طليعتها مشكلة التهجير بسبب الحرب أما النسبة المتبقية (٦٥ ٪) فإنها تعالج المشكلة الثالثة بصورة دائمة وهي موزعة على أهم المشكلات الاجتماعية كما يلي :

١٤,٢ ٪ منها تعالج مشكلة العجز بسبب تقدم السن .
١٣,٤ ٪ منها تعالج مشكلة اليتم .
١٠,٤ ٪ منها تعالج مشكلة الفقر .
٩,٩ ٪ تعالج مشكلة النقص في فرص التسلية واكتساب الثقافة .
٨,١ ٪ منها تعالج مشكلة الأوبئة .

٧,٦ ٪ منها تعالج مشكلة تردي البيئة .
٧,١ ٪ منها تعالج مشكلة النقص في تأهيل المرأة .
٥,٣ ٪ منها تعالج مشكلة المرض والأوبئة ومثلها مشكلة تفكك الأسرة .

أما المؤسسات التي تعالج أكثر من ثلاث مشكلات اجتماعية فان مجموعها ٣٢٥ مؤسسة ٣٨ ٪ منها تعالج المشكلة الرابعة بصورة مؤقتة وأهمها مشكلة التهجير بسبب الحرب و٦٢ ٪ منها تعالج المشكلة الرابعة بصورة دائمة وأهمها مشكلات العجز بسبب تقدم السن وتردي البيئة والمرض والأوبئة والنقص في فرص التسلية واكتساب الثقافة .

وتشكل المؤسسات التي تعالج خمس مشكلات اجتماعية نسبة ضئيلة من المجموع ، ثلثها تقريباً يعالج المشكلة الخامسة بصورة مؤقتة وتأتي في طليعتها مشكلة التهجير بسبب الحرب . أما النسبة المتبقية فإنها تعالج المشكلة الخامسة بصورة دائمة وأهمها : مشكلات النقص في فرص التسلية واكتساب الثقافة وتردي البيئة والفقر والمرض والأوبئة ومشاكل تنظيم الأسرة .

بدل تقديم الخدمات

تقدم الغالبية العظمى من مؤسسات الخدمة الاجتماعية خدماتها للمستفيدين بالمجان . وتبلغ نسبتها ٦٦,٦ ٪ من أصل مجموع المؤسسات التي صرّحت عن معالجتها لمشكلة اجتماعية واحدة على الأقل .

كما تتقاضى نسبة ٢٥ ٪ بدلاً رمزياً عن الخدمات التي تقدمها . أما المؤسسات التي تجمع بين البدل المجاني والبدل الرمزي فانها تشكل ٤ ٪ فقط من المجموع ، وأخيراً هناك ٢ ٪ من المؤسسات تتقاضى بدلاً مخفضاً .

إذن يمكن القول إن نسبة المؤسسات المجانية مع تلك التي تقدم خدماتها لقاء بدل رمزي وتلك التي تجمع بين الاثنين تشكل بمجموعها نسبة ٩٥,٦ ٪ من المؤسسات وذلك فيما يتعلق بالمشكلة الأولى المعالجة فيها .

أما المؤسسات التي صرحت أنها تعالج مشكلة ثانية فإن نسبة ٧٥,٨ ٪ منها تعالج هذه المشكلة بالمجان و١١ ٪ منها تتقاضى بدلاً رمزياً ونسبة ١,٥ ٪ فقط تجمع بين البدلين .

وترتفع نسبة المؤسسات المجانية إلى ٨٥,٦ ٪ في معالجة المشكلة الثالثة وإلى ٨٨,٦ ٪ في معالجة المشكلة الرابعة وإلى ٩٠,٦ ٪ في معالجة المشكلة الخامسة ، وذلك بالطبع في المؤسسات التي صرّحت بأنها تعالج مشكلة ثالثة ، رابعة أو خامسة كما هو مبين في الجدول أدناه :

جدول رقم (١٤)

ترتيب المشكلة / البدل	المشكلة الاولى	المشكلة الثانية	المشكلة الثالثة	المشكلة الرابعة	المشكلة الخامسة
مجاني	٦٦,٦ ٪	٧٥,٨ ٪	٨٥,٦ ٪	٨٨,٦ ٪	٩٠,٦ ٪
رمزي	٢٥ ٪	١١ ٪	١٠,٣ ٪	٧,٩ ٪	٧,٤ ٪
مجاني ورمزي	٤ ٪	١,٥ ٪	١,٦ ٪	١,٢ ٪	٠,٩ ٪
مخفض	٢ ٪	١ ٪	١,١ ٪	٠,٩ ٪	٠,٩ ٪
غيره	٢,٣ ٪	١٠,٧ ٪	١,٤ ٪	١,٤ ٪	٠,٢ ٪
المجموع	١٠٠ ٪	١٠٠ ٪	١٠٠ ٪	١٠٠ ٪	١٠٠ ٪

انطلاقاً من تعدد المشكلات المعالجة وبصرف النظر عن أولويتها ، يمكن القول أن متوسط عدد المؤسسات التي تقدم خدماتها بالمجان يشكل بنسبة ٨١,٤ ٪ ، ويشكل متوسط عدد المؤسسات التي تتقاضى بدلاً رمزياً نسبة ١٢,٣ ٪ من مجموع التصريحات .

ويسود البدل المجاني في المؤسسات التي تعالج مشكلة الفقر من مختلف المراتب بنسبة ٩٢,٣ ٪ أما المؤسسات التي تتقاضى بدلاً رمزياً فإنها تشكل نسبة ٥,٢ ٪ ، وكذلك تسود الخدمات المجانية في المؤسسات التي تعالج مشكلة اليتم بنسبة ٩٣,٣ ٪ ، وفي المؤسسات التي تعالج مشكلة التهجير بسبب الحرب بنسبة ٩١,٣ ٪ . ويبدو ذلك منطقياً إذ أنه لا يمكن الطلب إلى الأيتام أو القفراء أو مهجري الحرب أن يقدموا بدلاً عن الخدمات المقدمة لهم .

ويختلف الوضع بالنسبة للمؤسسات التي تعالج مشكلة المرض والأوبئة إذ أن هنالك ٤٨,٦ ٪ من هذه المؤسسات تتقاضى بدلاً رمزياً عن خدماتها ، تليها نسبة ٤٤,٣ ٪ تقدم خدماتها بالمجان ، أما المؤسسات التي تتقاضى بدلاً مخفضاً أو بدلاً كاملاً فإنها تشكل نسبة ضئيلة جداً من أصل المجموع .

المستفيدون من الخدمات

نتجت عن تطوير الخدمات الاجتماعية خلال سنوات الحرب زيادة ملحوظة لأعداد المستفيدين من هذه الخدمات ، ففي عام ١٩٧٤ استفاد من الخدمات الاجتماعية ١٣٧٥٢١٠ أشخاص ، بينما خلال عام ١٩٧٨ بلغ عدد المستفيدين من هذه الخدمات ٣٠١٢٤٦٩ شخصاً أي بزيادة ١١٩ ٪ عما كان عليه خلال عام ١٩٧٤ .

وسنحاول فيما يلي التعرف على أعداد المستفيدين وتوزعهم على المؤسسات بحسب أحجامها ثم بحسب مجالات نشاطها الرئيسي وأخيراً بحسب الانتماءات الطائفية لهؤلاء المستفيدين .

المستفيدون وحجم المؤسسة

المستفيدون من المؤسسات الصغيرة

تقدم المؤسسات الصغيرة (عاملين وما دون) خدماتها لـ ١٣٠٥١٠٠ شخص أي ما يشكل نسبة ٤٣,٣ ٪ من مجموع المستفيدين عام ١٩٧٨ ، وتقدم الخدمة لأعلى نسبة من هؤلاء (٣٥,٧ ٪) على شكل نشاط صحي ووقائي ، تليها نسبة ١٩,٧ ٪ تستفيد من المساعدات العينية ، وقدمت الخدمة لما يشكل ١٦,٦ ٪ منهم على شكل إغاثة طارئة كما قدمت المساعدات المالية إلى ٧,٧ ٪ منهم ، ولا يشكل المستفيدون من خدمات الرعاية سوى ١ ٪ من أصل المجموع .

المستفيدون من المؤسسات التي تضم ٣ أو ٤ عاملين

تقدم المؤسسات التي تضم ٣ أو ٤ عاملين خدماتها لـ ٥١٧٧٩٨ شخصاً أي ما يشكل بنسبة ١٧,١ ٪ من مجموع المستفيدين عام ١٩٧٨ ، وتقدم الخدمات لهؤلاء بشكل أساسي على شكل نشاط صحي ووقائي ومساعدات عينية فيستفيد من النشاط الصحي الوقائي ٥٩ ٪ ومن المساعدات العينية ٣١,٢ ٪ وتستفيد نسبة ٢,٢ ٪ من خدمات التوعية الاجتماعية ومثلها من خدمات التنمية وتنشيط الحرف المحلية .

المستفيدون من المؤسسات التي تضم ما بين ٥ و٩ عاملين

يستفيد من المؤسسات التي تضم ما بين ٥و٩ عاملين ٥٩٢٥٨٩ شخصاً أي ما يشكل نسبة ١٩,٦ ٪ من مجموع المستفيدين عام ١٩٧٨ ، يستفيد نصف هؤلاء من النشاط الصحي والوقائي ، وتستفيد نسبة ٢٦,٣ ٪ منهم من المساعدات العينية ، كما تستفيد نسبة ٨,٤ ٪ من خدمات التوعية الاجتماعية ، ونسبة ٧,١ ٪ من خدمات الإغاثة الطارئة .

المستفيدون من المؤسسات التي تضم ١٠ و٢٤ عاملاً :

يستفيد من المؤسسات التي تضم ما بين ١٠ و ٢٤ عاملاً ٤٢١ ٧٠٤ أشخاص أي ما يشكل بنسبة ١٤ ٪ من مجموع المستفيدين عام ١٩٧٨ ، تستفيد أعلى نسبة (٦٥,٤ ٪) من هؤلاء من النشاط الصحي والوقائي تليها نسبة ٢٠,٦ ٪ تستفيد من المساعدات العينية ثم نسبة ٧,٤ ٪ من خدمات الإغاثة الطارئة .

أما المستفيدون من خدمات الرعاية بمختلف أشكالها فإنهم يشكلون نسبة ٢,٦ ٪ من أصل المجموع .

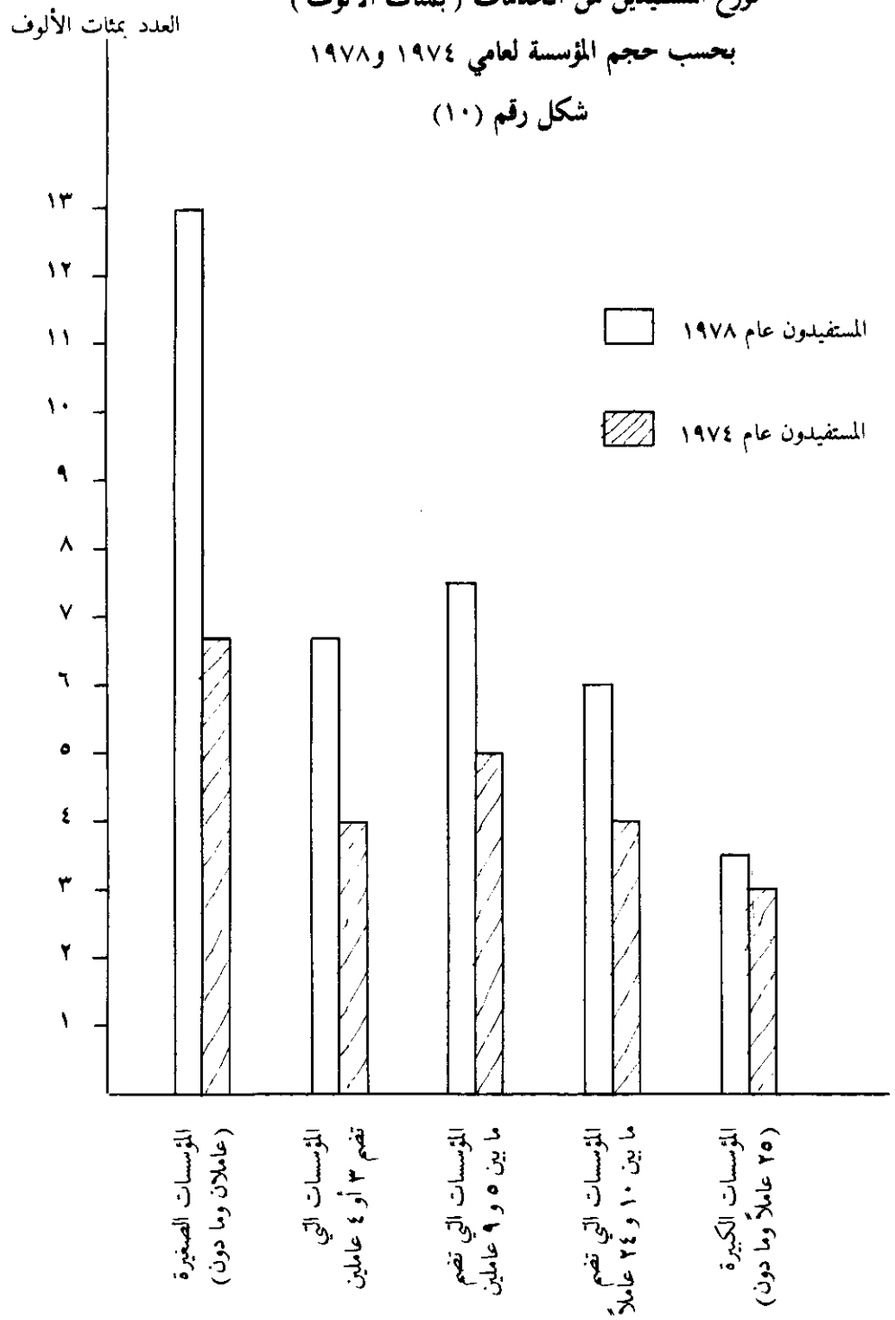
المستفيدون من المؤسسات الكبيرة (٢٥ عاملاً وما فوق)

تقدم المؤسسات الكبيرة خدماتها لـ ١٧٢٩٣٩ شخصاً أي ما يشكل نسبة ٥,٧ ٪ من مجموع

المستفيدين عام ١٩٧٨ ، وتستفيد أعلى نسبة (٧٥ ٪) من هؤلاء من النشاط الصحي والوقائي ، تليها نسبة ١٥,٥ ٪ تستفيد من خدمات الرعاية الداخلية (تعليم – تأهيل) ، وتستفيد نسبة ٢,٣ ٪ من خدمات التأهيل المهني ومثلها من المساعدات العينية .

ويتيح لنا الرسم البياني المرفق إجراء مقارنة بين عدد المستفيدين عام ١٩٧٤ وعددهم عام ١٩٧٨ .

توزع المستفيدين من الخدمات (بمئات الألوف)
بحسب حجم المؤسسة لعامي ١٩٧٤ و١٩٧٨
شكل رقم (١٠)



المستفيدون ومجال النشاط الرئيسي للمؤسسة

المستفيدون من المؤسسات الناشطة في مجال الصحة العامة

تقدم المؤسسات الناشطة في مجال الصحة العامة خدماتها لـ ١,٦٥٣,٤٩٤ شخصاً أي ما يشكل نسبة ٥٤,٨ ٪ من مجموع المستفيدين عام ١٩٧٨ ، وتقدم الخدمة لأعلى نسبة من هؤلاء (٧٨,٧ ٪) على شكل نشاط صحي ووقائي ، تليها نسبة ١٢,٢ ٪ تستفيد من المساعدات العينية ، ثم نسبة ٦ ٪ تستفيد من خدمات الإغاثة الطارئة .

والمستفيدون من المؤسسات الناشطة في مجال الصحة العامة هم أولئك الذين يتلقون عناية طبية ور بما مرة واحدة خلال السنة في إحدى المؤسسات أو المستوصفات كما أنه ضمن عدد المستفيدين هنا يدخل كل أولئك الذين تلقوا خدمة من حملات التلقيح وهذا ما يفسر ارتفاع عدد المستفيدين في هذا المجال قياساً على المجالات الأخرى حيث تتطلب الخدمة مجهوداً بشرياً وتكاليف مادية تستمر خلال عام بكامله كما هو الحال في مؤسسات الرعاية الداخلية (المياتم – دور العجزة–) . لذلك عندما نود مقارنة أعداد المستفيدين من المؤسسات يجب أولاً أن نسقط من حسابنا نوع الخدمة التي تقدم لهم .

المستفيدون من المؤسسات الناشطة في مجال رعاية الأسرة

يستفيد من المؤسسات الناشطة في مجال رعاية الأسرة ٥٨٣ ٦٢٣ شخصاً أي ما يشكل نسبة ٢٠,٧ ٪ من مجموع المستفيدين عام ١٩٧٨ ، وتستفيد أعلى نسبة من هؤلاء (٣٩,٥ ٪) من المساعدات العينية التي تقدمها هذه المؤسسات ، تليها ١٦ ٪ تستفيد من خدمات الإغاثة الطارئة ، ونسبة مقاربة تستفيد من النشاط الصحي والوقائي ، ومثلها من المساعدات المالية ، كما تستفيد نسبة ٩ ٪ تقريباً من خدمات التوعية الاجتماعية .

المستفيدون من المؤسسات الناشطة في مجال خدمة البيئة

تقدم المؤسسات الناشطة في مجال خدمة البيئة خدماتها لـ ٤٤٤,٣٥١ شخصاً أي ما يشكل نسبة ١٤,٧ ٪ من مجموع المستفيدين عام ١٩٧٨ ، وتستفيد أعلى نسبة من هؤلاء (٣٤,٤ ٪) من المساعدات التي تقدمها هذه المؤسسات ، تليها نسبة ١٤,٦ ٪ تستفيد من خدمات التنمية وتنشيط الحرف المحلية ، ثم نسبة ١٣,٤ ٪ تستفيد من خدمات التوعية الاجتماعية ، كما تستفيد نسبة ٩ ٪ من النشاط الصحي والوقائي الذي تقدمه هذه المؤسسات .

المستفيدون من المؤسسات الناشطة في مجال رعاية الأطفال

تقدم المؤسسات الناشطة في مجال رعاية الأطفال خدماتها لـ ٦١٤٣٠ شخصاً أي ما يشكل نسبة ٢ ٪ من مجموع المستفيدين عام ١٩٧٨ ، وتقدم هذه المؤسسات خدماتها لأعلى نسبة من هؤلاء (٣٥ ٪) على

شكل نشاط صحي ووقائي ، تليها نسبة ١٦ ٪ تستفيد من خدمات الرعاية الداخلية (تعليم وتأهيل) ، وتستفيد نسبة ١٢,٤ ٪ من خدمات التأهيل المهني ، ثم نسبة ٩ ٪ تستفيد من المساعدات العينية ، ونسبة ٨,٣ ٪ تستفيد من الرعاية النهارية ، ونسبة ٧,٨ ٪ تستفيد من الرعاية الداخلية (ايواء فقط) .

وعلى أساس هذه المعطيات الاحصائية و بمقارنة أنواع الخدمات التي تقدمها المؤسسات الناشطة في مجال رعاية الأطفال يمكن تقدير عدد الأيتام المستفيدين من خدمات الرعاية الداخلية بعشرة آلاف يتيم قد يكون بعضهم خارج المياتم وتحديداً في بعض المدارس (تعليم داخلي) .

المستفيدون من المؤسسات الناشطة في مجال رعاية المرأة

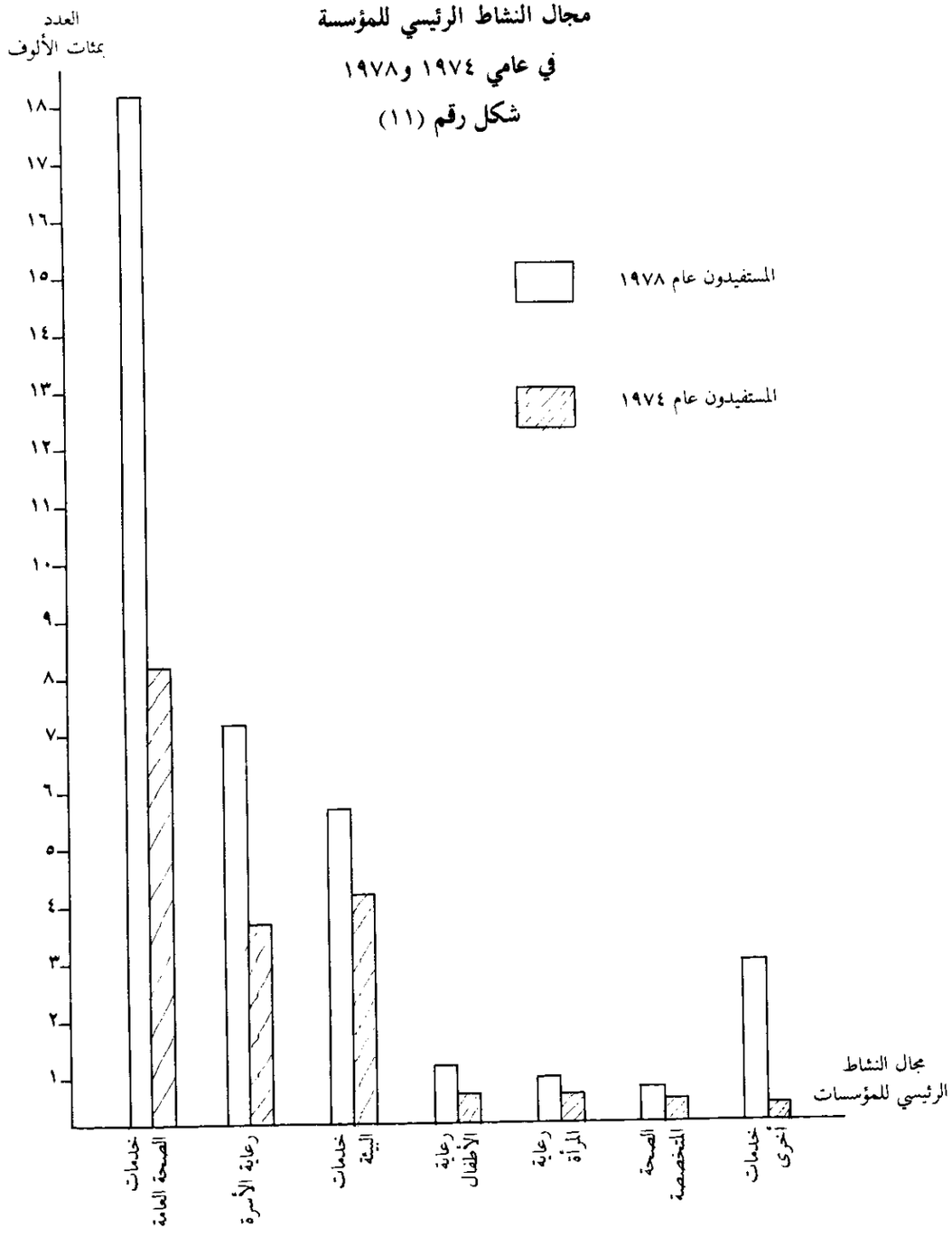
تقدم المؤسسات الناشطة في هذا المجال خدماتها لـ ٣١١١٢ شخصاً أي ما يشكل نسبة ١ ٪ من مجموع المستفيدين عام ١٩٧٨ ، يستفيد ثلث هؤلاء من النشاط الصحي والوقائي ، وتستفيد نسبة ١٥,٥ ٪ منهم من خدمات التنمية وتنشيط الحرف المحلية ، ثم نسبة ١٣ ٪ تستفيد من خدمة التوعية الاجتماعية ، ثم نسبة ٨,٣ ٪ تستفيد من خدمة محو الأمية ، ونسبة ٧,٥ ٪ تستفيد من خدمات التأهيل المهني والتعليم .

المستفيدون من المؤسسات الناشطة في مجال الصحة المتخصصة :

تقدم المؤسسات الناشطة في هذا المجال خدماتها لـ ٣٠,٦٧٣ شخصاً أي ما يشكل نسبة ١ ٪ تقريباً من مجموع المستفيدين عام ١٩٧٨ ، وتستفيد أعلى نسبة من هؤلاء من ٧٣,٥ ٪ من خدمات الرعاية الداخلية (تعليم – تأهيل) ، يلي ذلك نسبة ٧,٧ ٪ تستفيد من المساعدات العينية التي تقدمها هذه المؤسسات ، ثم نسبة ٧ ٪ تقريباً تستفيد من النشاط الصحي والوقائي .

وفيما يلي رسم بياني يسمح بمقارنة اعداد المستفيدين من الخدمات عامي ١٩٧٤ و١٩٧٨ وذلك بحسب مجال النشاط الرئيسي للمؤسسات .

توزع المستفيدين من الخدمات بحسب
مجال النشاط الرئيسي للمؤسسة
في عامي ١٩٧٤ و١٩٧٨
شكل رقم (١١)



أما حساب متوسط عدد المستفيدين من المؤسسات بحسب مجال نشاطها الرئيسي فيعطينا الأرقام التالية :

متوسط عدد المستفيدين من المؤسسة التي تنشط في مجال رعاية الأطفال / ٤٧٦ شخصاً .

متوسط عدد المستفيدين من المؤسسة التي تنشط في مجال رعاية المرأة / ٤٠٤ أشخاص .

متوسط عدد المستفيدين من المؤسسة التي تنشط في مجال رعاية الأسرة / ١٥٧٨ شخصاً .

متوسط عدد المستخدمين من المؤسسة التي تنشط في مجال الخدمات الصحية المتخصصة/١٠٢٢ شخصاً

متوسط عدد المستفيدين من المؤسسة التي تنشط في مجال خدمة البيئة / ١٥٣٢ شخصاً .

متوسط عدد المستفيدين من المؤسسة التي تنشط في مجال الصحة العامة / ٤٩٢١ شخصاً .

ويقتضي التذكير هنا أن عدد الأشخاص يتطابق مع عدد الخدمات المقدمة لهم أي أن الشخص الواحد الذي يتلقى ٣ أو ٤ خدمات مختلفة يحسب وكأنه ثلاثة أو أربعة مستفيدين .

متوسط عدد المستفيدين من المؤسسات

قد يكون من المفيد أن نقدم صورة عن متوسط عدد المستفيدين من المؤسسات حسب مختلف أحجامها ومجالات نشاطها ، وحساب المتوسطات هذا ما هو إلا محاولة لإعطاء صورة تقريبية وليس أكثر لأن المتوسطات قد تخفي حقائق هامة اذ تزيل الفوارق بين المؤسسات ولكنها قد تكون مفيدة على صعيد المقارنة مع حالات أخرى .

متوسط عدد المستفيدين من المؤسسة الصغيرة / ١٥٠٠ شخص .

متوسط عدد المستفيدين من المؤسسة التي تضم ٣ أو ٤ عاملين / ٣٣٦٢ شخصاً .

متوسط عدد المستفيدين من المؤسسة التي تضم ما بين ٥و٩ عاملين / ٤٠٠٣ أشخاص .

متوسط عدد المستفيدين من المؤسسة التي تضم ما بين ١٠ و ٢٤ عاملاً / ٤٦٣٤ شخصاً .

متوسط عدد المستفيدين من المؤسسة الكبيرة / ٤٥٥١ شخصاً .

المستفيدون وانتماءاتهم الطائفية

قبل التعرض لموضوع الانتماء الطائفي للمستفيدين من خدمات المؤسسات الاجتماعية في لبنان لا بد لنا من الإشارة إلى أن قراءة المعلومات الاحصائية كما سنوردها يجب أن تتم على ضوء التوزع الطائفي للمقيمين في لبنان ، إضافة إلى ضرورة أخذ توزع المؤسسات نفسها على الأراضي اللبنانية بعين الاعتبار ، فالمواقع الجغرافية لهذه المؤسسات تحدد ، إلى حد بعيد طائفة المستفيدين من خدماتها . فغيات الخريطة الطائفية للبنان وعدم توافر احصاءات دقيقة عن توزع السكان الطائفي يجعل من أي تفسير طائفي

(بالمعنى الشائع للكلمة) غير ذي معنى ، علماً بأن ارتفاع نسبة المستفيدين من طائفة معينة لا يعني أن هذه الطائفة تلقى عناية خاصة من المؤسسات الاجتماعية لأنها طائفة مميزة بل ربما كان العكس تماماً ! بما أن هذه الطائفة غير مميزة فإن قطاع الخدمة الاجتماعية ينشط فيها لحل بعض مشكلاتها الاجتماعية وبالتالي ترتفع نسبة المستفيدين فيها .

في حدود ما لدينا من بيانات سندرس التوزع الطائفي للمستفيدين بحسب أحجام المؤسسات ومجال نشاطها الرئيسي .

– يستفيد من خدمات المؤسسات الصغيرة ١٠٠ ٣٠٥ ١ شخص منهم ٢٢ ٪ لا يمكن تصنيفهم طائفياً ، و٣٢,٤ ٪ من الموارنة ، و١٥ ٪ تقريباً من الشيعة ، ونسبة ٨,٧ ٪ من الروم الارثوذكس ، ومثلها تقريباً من السنة ، ثم نسبة ٧,٦ ٪ من الروم الكاثوليك ، ونسبة ٢,٣ ٪ من الأرمن ، و ٢ ٪ تقريباً من الدروز .

– يستفيد من خدمات المؤسسات التي تضم ٣ أو ٤ عاملين ٧٩٨ ٥١٧ شخصاً ١٤,٥ ٪ منهم لا يمكن تصنيفهم طائفياً ، و ٢٠,٧ ٪ منهم من الموارنة ، و ٣١,٦ ٪ من الشيعة ، و ١١,٦ ٪ من السنة ، ثم ٦,٤ ٪ من الروم الكاثوليك ، و ٥,٨ ٪ من الدروز ، و ٤,١ ٪ من الروم الارثوذكس ، وأخيراً ٢,١ ٪ من الأرمن .

– يستفيد من المؤسسات التي تضم ما بين ٥و ٩ عاملين ٥٨٩ ٥٩٢ شخصاً ثلثهم من الشيعة و ٢٦,١ ٪ منهم من الموارنة ، و٩,٤ ٪ من السنة ، يلي ذلك نسبة ٦,٦ ٪ من الروم الكاثوليك ثم ٥,٥ ٪ من الروم الارثوذكس ، و ٤,١ ٪ من الأرمن ، أما الذين لا يمكن تصنيفهم فإنهم يشكلون ١٢ ٪ تقريباً .

– يستفيد من المؤسسات التي تضم ما بين ١٠ و ٢٤ عاملاً ٧٠٤ ٤٢١ أشخاص ٣٠,٢ ٪ منهم من الشيعة و ٢٢,١ ٪ منهم من السنة ، ثم ٨,٥ ٪ من الموارنة ، يلي ذلك نسبة ٢,٦ ٪ من الروم الارثوذكس ، و ٢,٢ ٪ من الأرمن ، فواحد بالمائة من الدروز ، أما الذين لا يمكن تصنيفهم طائفياً فيشكلون نسبة ٢٧,٧ ٪ .

– يستفيد من المؤسسات الكبيرة ٩٣٩ ١٧٢ شخصاً بشكل المنتمون إن الطائفة الأرمنية أعلى نسبة (١٧ ٪) يليهم الشيعة بنسبة ٧,٥ ٪ ، ثم الموارنة بنسبة ٤,٦ ٪ ، أما الذين لا يمكن تصنيفهم فإنهم يشكلون ٦٦ ٪ وهذه النسبة لافتة للنظر :

لا نعتقد أنه من الصعب على المؤسسات الكبيرة أن تحدد بدقة أكثر الانتماء الطائفي للمستفيدين ، ولكن قلة عدد المؤسسات ، وكونها معروفة ، وميل بعض المسؤولين إلى إبعاد صفة الطائفية عن مؤسساتهم جعل تصريحاتهم بعيدة عن الواقع .

وعلى العموم يمكن القول إنه من مجموع المستفيدين البالغ ٤٦٩ ٠١٢ ٣ شخصاً هنالك نسبة ٢٤,٦ ٪ من الموارنة ، يلي ذلك نسبة ٢٣,٣ ٪ من الشيعة ، ثم ١١,٣ ٪ من السنة ، و ٦,٢ ٪ من الروم

الارثوذكس و ٥,٨ ٪ من الكاثوليك ، و ٣ ٪ من الأرمن ، و ٢ ٪ من الدروز ؛ أما الذين لا يمكن تصنيفهم طائفياً فإنهم يشكلون نسبة ٢١ ٪ تقريباً .

وسنعرض في ما يلي الهوية الطائفية للمستفيدين من الخدمات بحسب مجال النشاط الرئيسي للمؤسسات :

– يستفيد من خدمات المؤسسات الناشطة في مجال الصحة العامة ٤٩٤ ٦٥٣ ١ شخصاً يشكل الشيعة أعلى نسبة منهم (٣٩,٣ ٪) يلي ذلك الموارنة بنسبة ١٧,٣ ٪ ، ثم السنة بنسبة ١١ ٪ ، ويشكل الروم الارثوذكس نسبة ٤ ٪ ، والكاثوليك ٤,٩ ٪ ، ثم ٢,٣ ٪ من الطائفة الدرزية ، و ١,٦ ٪ من الطائفة الأرمنية ؛ أما الذين لا يمكن تصنيفهم فإنهم يشكلون نسبة ١٦,٤ ٪ .

– يستفيد من خدمات المؤسسات الناشطة في مجال رعاية الأسرة ٥٨٣ ٦٢٣ شخصاً ، ٣٢,٨ ٪ منهم من الطائفة المارونية ، يلي ذلك نسبة ٧,٥ ٪ من السنة ، ومثلها تقريباً من الطائفة الأرثوذكسية ، ثم نسبة ٦,٨ ٪ من الشيعة ، ومثلها تقريباً من الطائفة الأرمنية ، ويشكل الكاثوليك نسبة ٦,٥ ٪ ؛ أما الذين لا يمكن تصنيفهم فإنهم يشكلون نسبة ٣١ ٪ .

– يستفيد من خدمات المؤسسات الناشطة في مجال خدمة البيئة ٣٥١ ٤٤٤ شخصاً يشكل الشيعة أعلى نسبة منهم (١٨,٨ ٪) ، يليهم الموارنة بنسبة ١٥,٨ ٪ ، فالسنة بنسبة ١٥,٣ ٪ ، كما يشكل المستفيدون من الطائفة الكاثوليكية نسبة ١٠,٣ ٪ ، ويشكل الروم الارثوذكس نسبة ٩,٣ ٪ ، ثم نسبة ٤,٢ ٪ من الدروز ، أما الذين لا يمكن تصنيفهم فإنهم يشكلون ٢٠,١ ٪ .

– يستفيد من خدمات المؤسسات الناشطة في مجال رعاية الأطفال ٤٣٢ ٦١ شخصاً يشكل الموارنة ٣٦,٢ ٪ منهم ، يلي ذلك نسبة ١٦,٥ ٪ من الطائفة السنية ، ثم ١٥,٧ ٪ من الشيعة ، و ٩,١ ٪ من الروم الارثوذكس ، و ٤ ٪ من الكاثوليك ، و ١,٨ ٪ من الدروز ، ومثلها تقريباً من الطائفة الأرمنية ويشكل الذين لا يمكن تصنيفهم طائفياً نسبة ١٣,٨ ٪ .

– يستفيد من خدمات المؤسسات الناشطة في مجال رعاية المرأة ١١٢ ٣١ شخصاً يشكل المنتمون إلى الطائفة السنية أعلى نسبة منهم (٣٩ ٪) ، يلي ذلك الدروز بنسبة ١٧,٩ ٪ ، ثم الشيعة بنسبة ١٦,٧ ٪ كما يشكل الموارنة نسبة ٤,١ ٪ ، وبقية الطوائف المسيحية بنسبة ٣,٤ ٪ أما الذين لا يمكن تصنيفهم فإنهم يشكلون نسبة ١٦,٤ ٪ .

– ويستفيد من خدمات المؤسسات الناشطة في مجال الصحة المتخصصة ٦٧٣ ٣٠ شخصاً يشكل الموارنة أعلى نسبة منهم (٣٢,٨ ٪) ، يليهم السنة بنسبة ٢٦,٤ ٪ ، فالروم الارثوذكس بنسبة ١٢,٢ ٪ ، والشيعة بنسبة ٧,٢ ٪ ؛ أما الذين لا يمكن تصنيفهم طائفياً فإنهم يشكلون حوالى ٢٠ ٪ .

الفصل الخامس

العاملونَ الاجتماعيّون
والاحتياجات الوظيفيّة

سنتناول في هذا الفصل الأخير عرض وتحليل أوضاع العاملين الاجتماعيين وكذلك الاحتياجات الوظيفية التي صرّح عنها المسؤولون عن المؤسسات وما تفترضه هذه الاحتياجات من تدخل مباشر وتخطيط مستقبلي لإعداد وتدريب العناصر البشرية اللازمة .

العاملون الاجتماعيون

إذا كان العنصر البشري المؤهل علمياً ووظيفياً من الأركان الأساسية التي تقوم عليها المشروعات الإنتاجية ، فإن أهميته تبرز أكثر في مجالات العمل الاجتماعي الذي يعتمد أصلاً على العلاقات الإنسانية المباشرة وعلى أساليب مهنية في فهم هذه العلاقات والتأثير فيها .

إن التعرف على أوضاع العاملين الاجتماعيين في المؤسسات التي شملها البحث ، والوقوف على أحوالهم العلمية والمهنية والمادية ، شرطان ضروريان لأي تطوير ، سواء كان ذلك على صعيد الإعداد المهني أم على صعيد النتائج الفعلية لنشاط المؤسسات الاجتماعية . لذلك سنتناول في هذا الجزء من التقرير عرض وتحليل المعطيات الخاصة بهذه الفئة من العاملين .

لمحة أولى : من أصل ٦٤٥٨ عاملاً هناك ٢٤٨٥ صُنّفوا عاملين اجتماعيين وفقاً للتعريف المعتمد في البحث ، أي ما يوازي ٣٨,٤٪ من مجموع القوى العاملة .

من حيث الحالة المدنية لا تشكل حالات الترمّل والطلاق بين هؤلاء العاملين سوى نسبة ٢,٤٪ ، وهي بين الاناث أوضح . وتبلغ نسبة العازبين ضعفي نسبة المتزوجين تقريباً : ٦٤,٦٪ و ٣٠,٣٪ .

إذا ربطنا الحالة المدنية بالجنس نلاحظ أن الاناث اللواتي يشكلن حوالى ٧٢٪ من المجموع يتوزعن كما يلي :

الحالة المدنية	العـدد	النسبة المئوية
عازبات	١٢٧٢	٧١,٣
متزوجات	٤١٥	٢٣,٢
آرامل ومطلقات	٥٠	٢,٨
غير محدد	٤٨	٢,٧
المجموع	١٧٨٥	١٠٠,٠

أما الذكور البالغ عددهم ٦٩٦ فإن نسبة المتزوجين بينهم تتقارب مع نسبة العازبين : ٤٨,٣٪ للجنس الأول و ٤٧,٤٪ للجنس الثاني .

بمقارنة توزع الجنسين على مجالات النشاط الرئيسي للمؤسسة نلاحظ تفوقاً ملحوظاً للاناث في مجالات النشاط الرئيسية والمهمة من حيث عدد العاملين وأنواع الخدمات . ففي مجال رعاية الطفل الذي يستقطب ٧٥٦ عاملاً تبلغ نسبة الإناث ٧٧,١٪ ، وفي مجال الصحة العامة الذي يضم ٦٦٠ عاملاً تبلغ النسبة ٧٦,٧٪ ، وفي مجال الصحة المتخصصة الذي يحتل المقام الثالث في الأهمية العددية ترتفع النسبة إلى حوالى ٨٠٪ ، وفي مجال رعاية المرأة الذي يحتل المقام الرابع تصل النسبة إلى حوالى ٩٥٪ . أما في مجال رعاية الأسرة فإن نسبتهن تتقارب مع نسبة الذكور (٥١٪ للاناث و ٤٩٪ للذكور) . ويبرز تفوق للذكور نسبياً في مجال خدمات البيئة الذي يحتل المقام السادس من حيث الأهمية العددية للعاملين (حوالى ٥٩٪) ، غير أن نسبتهم ترتفع بشكل ملحوظ في مجال الخدمات الأخرى (سجون ، كوارث ، تهجير بسبب الحرب) حيث تصل إلى ٨٧,٣٪ ، علماً بأن هذا المجال لا يضم سوى ٦٣ عاملاً وعاملة .

من حيث جنسية العاملين نلاحظ أن حوالى ٩٤٪ منهم يحملون الجنسية اللبنانية و ٣,٥٪ من جنسيات عربية و ٢,٥٪ من جنسيات أجنبية . ويعمل غير اللبنانيين من العاملين بشكل أساسي في مجال رعاية الطفل وبشكل أقل في مجالي خدمات البيئة وخدمات الصحة العامة .

من حيث الانتماء المذهبي يتوزع العاملون وفقاً للجدول التالي :

جدول رقم (١٦)

الديانة	المذهب	العدد	٪
المسيحية	الماروني	٩٧٢	٣٩,١
	الكاثوليكي	١٩٦	٧,٩
	روم ارثوذكس	١٥٦	٦,٣
	أقليات مسيحية من	١١١	٤,٥
	غير الأرمن	٨٨	٣,٥
	المجمـــوع	١٥٢٣	٦١,٣
الاسلامية	الشيعي	٤٧٩	١٩,٣
	السني	٣٨٠	١٥,٤
	الدرزي	٨٨	٣,٥
	المجمـــوع	٩٤٧	٣٨,١
	غير محدد	١٥	٠,٦
	المجموع العام	٢٤٨٥	١٠٠,٠

أما من حيث توزع العاملين بحسب مذاهبهم ومجالات النشاط الرئيسي للمؤسسة فإن الصورة العامة تبدو كما يلي :

ـ في مجال رعاية الطفل الذي يستقطب العدد الأكبر من العاملين تبرز أولاً نسبة الموارنة (٤٦,٨٪) ، ثم نسبة السنة (١٤٪) ، ثم نسبة شبه متقاربة للكاثوليك (١٠,٧٪) ، وللشيعة (٩,٤٪) . أما الدروز فإن نسبتهم لا تزيد عن ٢,٤٪ .

ـ في مجال الصحة العامة الذي يحتل المقام الثاني من حيث عدد العاملين تبرز أولاً نسبة الشيعة (٣١,٧٪) تليها نسبة الموارنة (٢٧,٣٪) ، ثم نسبة السنة (١٧,١٪) .

ـ في مجال الصحة المتخصصة الذي يحتل المقام الثالث يظهر الموارنة بنسبة ٥٩,٦٪ ثم الروم الارثوذكس أو السنة بنسبتين متقاربتين ١٠٪ و ٩,٧٪ .

– في مجال رعاية الأسرة الذي يحتل المقام الرابع يأتي الموارنة في المقدمة (٤٤.٪) يليهم الأرمن والسنة (١٤,١٪ و ١٣,٣٪) ثم الشيعة والروم الأرثوذكس (١٠,٤٪ و ٩,٥٪) .

– في مجال رعاية المرأة يأتي الشيعة في المقدمة (٤٠,٩٪) يليهم الموارنة (٢٩,٨٪) .

– في مجال خدمات البيئة يأتي السنة في المقدمة (٣٠,٧٪) يليهم الشيعة (٢٤,٥٪) ثم الموارنة (٢١,٩٪) .

– في مجال الخدمات الأخرى يأتي الشيعة في المقدمة (٤٢,٩٪) يليهم الموارنة (٢٧٪) ثم السنة (٢٢,٢٪) .

توزع العاملين الاجتماعيين بحسب مستوياتهم التعليمية واختصاصاتهم :

ينقسم العاملون الاجتماعيون من حيث مستوى تعليمهم إلى قسمين متساويين : قسم يضم حملة الشهادة المتوسطة ومن هم في مستوى أقل ، وقسم آخر يضم الثانويين والجامعيين وخريجي المعاهد المتوسطة التي تحتل موقعاً معيناً بين الجامعي والثانوي .

في القسم الأول تبدو الغلبة العددية للتكميليين (حوالى ٣٠٪ من مجموع العاملين الاجتماعيين) ، وفي القسم الثاني ترجح بشكل واضح كفة الثانويين (٢٩,٥٪ من مجموع العاملين الاجتماعيين) . وأقل النسب نجدها في المستوى المعرّف بـ « دون الابتدائي » وفي مستوى المعهد المتوسط : ٣,٣٪ للأول و ٢,٨٪ للثاني .

كذلك ينقسم العاملون الاجتماعيون من حيث توفر الاختصاص إلى قسمين متقاربين نسبياً : قسم لديه اختصاص ويشكل ٤٧,٦٪ من المجموع ، وقسم ليس لديه اختصاص ونسبته للمجموع ٥٢,٣٪ .

في هذا القسم الأخير الذي يضم ١٣٠١ من العاملين يبرز أولاً التكميليون بنسبة ٣٩,٣٪ ، ثم الثانويون بنسبة ٣٣,٦٪ ، والابتدائيون ومن هم دونهم بنسبة ٢٥,٥٪ . ويتوزع العاملون المصنّفون ضمن هذا القسم بحسب مجال النشاط الرئيسي للمؤسسة وفقاً للتسلسل التالي :

مجال النشاط	العـدد	٪
رعاية الأطفال	٤٥٠	٣٤,٥
الصحة العامة	٣٧٦	٢٩,٠
الصحة المتخصصة	١٧٤	١٣,٥
رعاية الأسرة	١٠٧	٨,٢
رعاية المرأة	٨٦	٦,٦
خدمات البيئة	٨١	٦,٢
خدمات أخرى	٢٧	٢,٠
المجموع	١٣٠١	١٠٠,٠

يبدو من هذه الأرقام أن ٧٧٪ من العاملين غير المختصين يتجمعون في مؤسسات تنشط في المجال الاجتماعي التربوي وفي المجال الصحي .

أما العاملون الاجتماعيون من ذوي الاختصاص والبالغ عددهم ١١٨٤ عاملاً فيتوزعون بحسب مستوياتهم التعليمية وفقاً للتسلسل النسبي التالي :

جامعيون ٣٣٪ ، ثانويون ٢٥٪ ، تكميليون ٢٢٪ ، ابتدائيون وما دون ١١,٥٪ ، خريجو معاهد متوسطة ٥,٥٪ ، غير محدد ٣٪ . وإذا ما قارنّا هذه المستويات التعليمية والميادين العامة للاختصاص يمكننا إبداء الملاحظات التالية :

– إذا ما استثنينا الاختصاصات غير المحددة بميادين واضحة والتي تشكل بمجموعها ٢٤,٣٪ يتبين أن الاختصاصات الطبيّة تأتي في المقام الأول بنسبتها البالغة حوالي ٢٤,٥٪ من المجموع . وهي تبرز بقوة في المستويين التكميلي والثانوي إذ أن حوالى ٧٠٪ من المختصين في الأعمال الطبية هم من حملة الشهادة المتوسطة أو الشهادة الثانوية . ولا يشكل الجامعيون ضمن هذه الاختصاصات سوى ١٧,٦٪ .

– في المقام الثاني تأتي الاختصاصات التقنية (أو الهندسية) والاختصاصات الاجتماعية بنسبتين متقاربتين : ١٤,٩٪ من مجموع الاختصاصات للأولى و ١٤,٧٪ للثانية . غير أن المستويات التعليمية ضمن هاتين الفئتين من الاختصاصات تختلف ، ففي حين نجد جميع المستويات التعليمية في الفئة الأولى مع رجحان لحملة البريفيه (٢٨,٨٪) وتقارب بين خريجي المدارس الثانوية (١٩,٨٪) والمعاهد المتوسطة (١٨,٦٪) وانخفاض في نسبة الجامعيين (١٦,٤٪) ، نلاحظ في الفئة الثانية رجحاناً واضحاً للجامعيين الذين يشكلون ٥٦,٦٪ من مجموع الفئة ، يليهم الثانويون بنسبة ٣٠,٩٪ . أما خريجو المعاهد المتوسطة فإن نسبتهم تنخفض إلى حوالي ٥٪ ، ولا يشكل التكميليون سوى ٧٪ .

– في المقام الثالث تأتي الاختصاصات التربوية وتبلغ نسبتها ٨,٧٪ ، بينها نسبة ٧١٪ للتكميليين والثانويين و ٢١٪ للجامعيين . بعد ذلك تأتي مجموعة من الاختصاصات تضم الآداب والحقوق والسياسة والاقتصاد ، ٩٣٪ منها في المستوى الجامعي . وأخيراً هناك نسبة ضئيلة لا تتعدى الـ ٣٪ من المختصين بالعلوم والزراعة وهي لا تستحق أن نتوقف عندها لأنها لا تنطوي على دلالة ملفتة للنظر .

بعد أن وضحنا العلاقة القائمة بين المستويات التعليمية والاختصاصات ، يستحسن أن نربط بين هذه الاختصاصات ومجال النشاط الرئيسي للمؤسسة . على هذا الصعيد نلاحظ أن الاختصاصات الطبية يذهب ٨٤ ٪ منها إلى مجال الصحة العامة ومجال الصحة المتخصصة ، وما تبقّى يتوزع بالتسلسل على مجالات رعاية الأطفال ورعاية الأسرة وخدمات البيئة المحلية . أما الاختصاصات التقنية أو الهندسية فإن ٤٤,٦٪ منها يذهب إلى مجال رعاية الأطفال و ١٧,٥٪ إلى الخدمات الأخرى ، وحوالى ١٠٪ إلى كل من الصحة العامة ورعاية المرأة ، و ٦,٧٪ إلى كل من الصحة المتخصصة ورعاية الأسرة . وفيما يتعلق بالاختصاصات الاجتماعية نلاحظ أن ٣١,٤٪ منها يذهب للخدمات الصحية (العامة

والمتخصصة) و ٢٦,٨٪ إلى رعاية الأطفال ، و ١٨,٢٪ إلى رعاية الأسرة ، و ١٤,٨٪ إلى خدمة البيئة . وبالنسبة للاختصاصات التربوية فإن أكثر من نصفها (٥٤,٨٪) يذهب لرعاية الأطفال ، ويذهب ٢٣٪ منها للخدمات الصحية (العامة والمتخصصة) ، والباقي يذهب للمجالات الأخرى . وأخيراً فإن الاختصاصات التي تشمل الآداب والحقوق والسياسة والاقتصاد فإن ثلثها تقريباً يذهب للخدمات الصحية (العامة والمتخصصة) وثلثها لخدمات الأسرة والبيئة وثلثها لرعاية الطفل والمرأة .

يبقى أخيراً أن نلقي بعض الضوء على فئة من العاملين الاجتماعيين يعتبر وجودهم مهماً وضرورياً من حيث الأداء الوظيفي وتطوير العمل في المؤسسات . قوام هذه الفئة المتخرجون من معاهد وجامعات مختلفة في لبنان والخارج . يبلغ عدد من صرّح عنهم من هذه الفئة ٣٢٦ من أصل ٢٤٨٥ أي ما يشكل نسبة ١٣٪ من مجموع العاملين الاجتماعيين وهم يتوزعون من حيث البلد الذي تعلموا فيه كما يلي : لبنان (٢٤٦) البلاد العربية (٨) بلدان اجنبية (٢٨) ، غير محدد (٤٤) .

وأهم المعاهم والجامعات التي تخرجوا منها هي حسب تسلسل الأهمية العددية : جامعات أخرى في لبنان (٧٧) ، المدرسة اللبنانية للتدريب الاجتماعي (٤٩) ، مركز التدريب الاجتماعي بالحدث (٤٣) ، مدارس ومعاهد التمريض في لبنان (٤٣) ، الجامعة اللبنانية (٢٩) ، كلية بيروت الجامعية (٥) ، معاهد وجامعات في بلدان عربية (٨) ، معاهد وجامعات في بلدان أجنبية (٢٨) ، غير محدد (٤٤) .

ويتوزعون بحسب تاريخ التخرج كما يلي :

التاريخ	العدد
قبل ١٩٥٠	١٧
١٩٥٠ – ١٩٦٠	٣٥
١٩٦١ – ١٩٧٠	٩٦
١٩٧١ وما بعدها	١٧٨
المجموع	٣٢٦

من الملاحظ الازدياد المطرد لعدد المتخرجين خصوصاً في السبعينات ، كما أنه من الملفت للنظر النسبة العالية للمتخرجين من جامعات أخرى ناشطة في لبنان قياساً إلى نسبة المتخرجين من الجامعة اللبنانية .

بالإضافة إلى هذه الفئة من العاملين هناك فئة أخرى قوامها ١٩١ عاملاً اجتماعياً يتابعون تخصصات في ميادين علمية مختلفة ، أي ما يوازي ٧,٦٪ من مجموع العاملين الاجتماعيين . والعدد الأكبر من هذه الفئة (١٤٩ من أصل ١٩١) يتوجّه للتحصيل الجامعي ، بالدرجة الأولى نحو الآداب والحقوق

والاقتصاد والعلوم السياسية ، وبالدرجة الثانية نحو الخدمة الاجتماعية والعلوم الاجتماعية ؛ ونفر قليل جداً من هذا العدد ينحو نحواً تقنيّاً أو طبياً . بالنسبة للمجموعة الأولى (آداب ، حقوق الخ ..) نلاحظ أن قسماً مهماً من أفرادها يعمل أولاً في مؤسسات تنشط في مجال الصحة العامة والمتخصصة ، وثانياً في مؤسسات مجال عملها رعاية الأطفال ، وثالثاً في مؤسسات تهتم بخدمة البيئة . أما أفراد المجموعة الثانية (خدمة وعلوم اجتماعية) فإنهم كذلك يعملون أولاً في مؤسسات تهتم بالصحة العامة والمتخصصة ، وثانياً في مؤسسات الأطفال الرعائية ، وثالثاً في مؤسسات تنشط في مجال رعاية الأسرة وخدمة البيئة .

توزع العاملين بحسب الدخل السنوي ومدة العمل في المؤسسات :

الدخل السنوي : العدد الأكبر من العاملين (١٠٩٦ من أصل ٢٤٨٥ أو ما نسبته ٤٤,١٪ من المجموع) يتقاضى سنوياً ستة آلاف ليرة لبنانية أو أقل . وهذا المستوى من الدخل يقترب من الحد الأدنى للأجور المقرر رسمياً عام ١٩٧٩ (٥٢٥ ل.ل شهرياً) ، وهو لا شك مستوى منخفض قياساً إلى الأعباء المعيشية المتزايدة باستمرار . ويبدو أن أكثر من نصف العاملات الاجتماعيات (٥٢٪) هن في هذا المستوى من الدخل ، بينما لا تتعدى نسبة العاملين الاجتماعيين الذين هم في المستوى ذاته الـ ٢٤٪ ، علماً بأن نسبة الاناث للذكور هي اثنين ونصف لواحد . وبتوزيع العاملين الذين ينتمون إلى هذه الشريحة من الدخل وفقاً لمجال النشاط الرئيسي للمؤسسة نلاحظ أنهم في مجال رعاية الأسرة حيث يعمل ٢١٥ عاملاً يشكلون نسبة عالية تصل إلى ٦٣,٧٪ ، وفي مجال خدمات الصحة العامة الذي يضم ٦٦٠ عاملاً يشكلون حوالى ٦٠٪ ، وفي مجال رعاية الأطفال (٧٥٦ عاملاً) تبلغ نسبتهم حوالى ٤٦٪ ، وفي مجال الصحة المتخصصة (٣٤٩ عاملاً) تنخفض نسبتهم إلى ٣٨,٧٪ ثم يستمر الانخفاض في المجالات الأخرى .

توزيع نسب العاملين الاجتماعيين
بحسب الجنس والراتب السنوي بآلاف الليرات اللبنانية

تتكون الشريحة الثانية من الدخل ممن يتراوح دخلهم السنوي بين ٧ و ١٢ ألف ليرة لبنانية . ويشكل هؤلاء ٢٤,٤٪ من مجموع العاملين (٦٠٥ من أصل ٢٤٨٥) ، ثلثهم فقط من الذكور . وتبلغ نسبة هؤلاء ضمن مجموع جنسهم ٢٩,٣٪ ، بينما تنخفض النسبة إلى ٢٢,٥٪ عند مثيلاتهم . ومن توزع المصنّفين ضمن هذه الشريحة وفقاً لمجال النشاط الرئيسي للمؤسسة نلاحظ أنهم يبرزون أولاً في مجال الخدمات الأخرى (كوارث ، تهجير ، سجون) بنسبة ٣٨,١٪ وفي مجال الصحة المتخصصة بنسبة ٣٥,٢٪ ، ويبرزون بدرجة أقل تتراوح ما بين ٢٢,٣٪ و ٢٤,٨٪ في مجالات الصحة العامة وخدمات البيئة ورعاية الأطفال ، ثم تنخفض النسبة إلى ١٨,٧٪ في مجال رعاية الأسرة و ١٤,٩٪ في مجال رعاية المرأة .

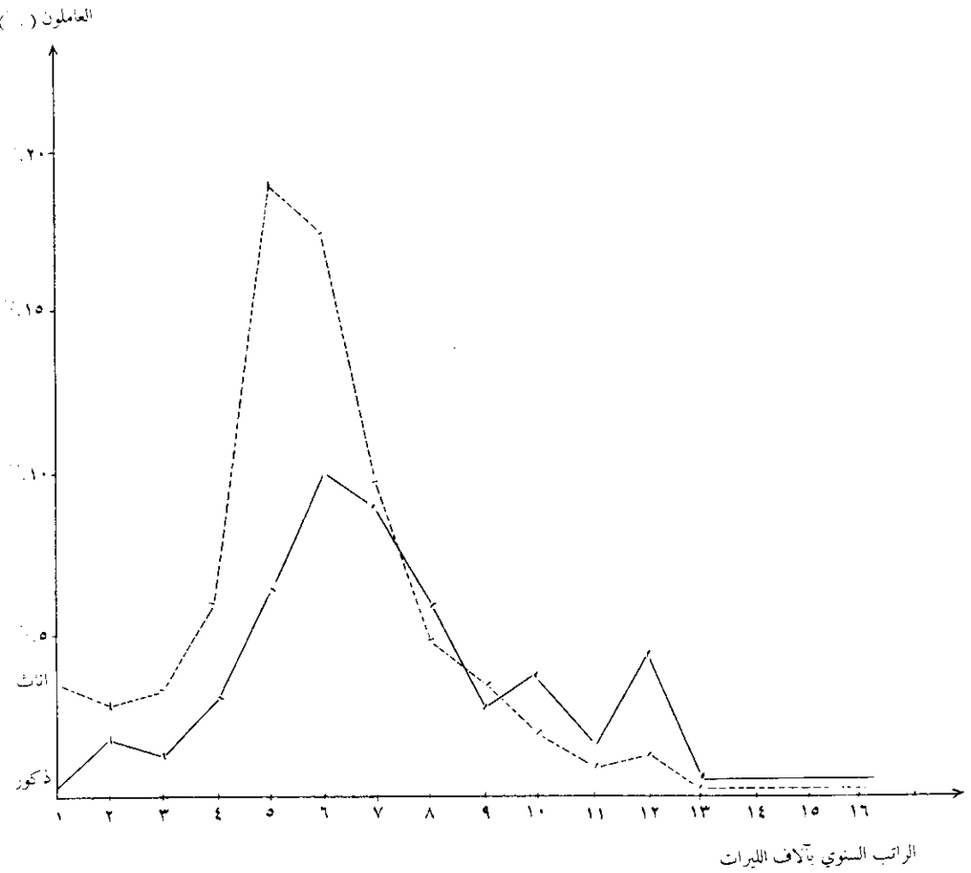
أما الذين يرتفع دخلهم متراوحاً ما بين ١٣ و ١٨ ألف ليرة لبنانية في السنة فإنهم يشكلون أقلية (٦٠ عاملاً أو ٢,٤٪ من المجموع) غالبيتهم من الذكور وهم يتوزعون بصورة أساسية في مجالات

رعاية الأطفال وخدمات الصحة (العامة والمتخصصة) وخدمات البيئة .

وأخيراً فإن الذين يزيد دخلهم السنوي على ١٨ ألف ليرة لا يشكلون سوى ١,٥٪ أغلبيتهم الساحقة من الذكور (٣٣ من أصل ٤٥) ، وهم يتوزعون بصورة رئيسية في مجال الخدمات الأخرى وفي مجال الخدمات الصحية (العامة والمتخصصة) .

إذن من البديهي التأكيد على التدرّج الهرمي لمستويات الدخل ، ولكن ما يلاحظ ضمن هذا التدرج هو التمايز الحاصل بين دخل الذكور ودخل الاناث في كافة المستويات وذلك لمصلحة الذكور . ونستطيع تبيّن ذلك بوضوح في الرسم البياني التالي رقم (١٢) . ويمكن تفسير هذا التمايز انطلاقاً من أن نسبة الذكور الذين يعملون ١٢ شهراً في السنة تصل إلى ٧٠٪ تقريباً بينما تنخفض نسبة الاناث اللواتي يعملن ١٢ شهراً إلى ٥٨٪ تقريباً . كذلك ينبغي أن نأخذ بعين الاعتبار عاملاً اجتماعياً مهماً يتعلق بوضع الرجل ضمن الأسرة من حيث مسؤوليته في تأمين الدخل الكافي لإعالة أسرته ، الأمر الذي لا ينطبق بالضرورة على المرأة لأنها غالباً لا تعيل الأسرة . لذلك يمكن القول أن الرجال يعزفون عن العمل في قطاع الخدمة الاجتماعية ما لم يؤمن لهم دخلاً محترماً . وهذا ما يفسر انخفاض نسبة العاملين الاجتماعيين بالمقارنة مع زميلاتهم من الاناث .

توزيع نسب العاملين الاجتماعيين بحسب الجنس
والراتب السنوي بآلاف الليرات اللبنانية
شكل رقم (١٢)



مدة العمل : لتوضيح هذه المسألة سنلقي نظرة سريعة على توزع العاملين الاجتماعيين من حيث أقدميتهم في المؤسسات وأشهر العمل في السنة وساعات العمل في الأسبوع .

فيما يتعلق بالأقدمية نلاحظ أن العدد الأكبر من العاملين (١٢٢٢ من أصل ٢٤٨٥ أو ٤٩,٢٪ من المجموع) يعمل في المؤسسات منذ خمس سنوات أو أقل . وإذا دقّقنا في هذا العدد نلاحظ أن الأغلبية الساحقة من المصنّفين ضمن هذه الفئة لم يمضِ على انخراطهم في المؤسسات سوى سنة أو سنتين .

يتوزع أعضاء هذه الفئة من العاملين على مختلف مجالات النشاط بنسب مرتفعة تتراوح بين ٤٢,٣٪ في مجال رعاية المرأة و ٥٧,٢٪ في مجال الخدمات الأخرى . أما في سائر المجالات فإن النسب تتدرّج كما يلي :

رعاية البيئة	٤٢,٧٪
رعاية الأسرة	٤٣,٨٪
الصحة المتخصصة	٤٨,٤٪
رعاية الأطفال	٥٢٪
الصحة العامة	٥٢,٣٪

توضح لنا هذه النسب أن قسماً مهماً من العاملين الاجتماعيين هو حديث العهد من حيث ارتباطه المهني في المؤسسات الناشطة في لبنان . ويرد ذلك بشكل عام إلى تطور المؤسسات ذاتها وحاجتها إلى تجديد عناصرها البشرية . ومن العوامل الهامة التي لا يمكن إغفالها عند تفسير هذه الظاهرة نشأة مؤسسات جديدة منذ بداية الحرب الأهلية أو توسع نشاط ما هو قائم أصلاً من مؤسسات وما يستتبع ذلك من زيادة الاستخدام . إضافة إلى ذلك تجدر الأشارة الى عامل عدم الاستقرار الكافي الذي أدى إلى نزوح مجموعات بشرية من منطقة إلى أخرى وبالتالي انتقال عدد من العاملين الاجتماعيين إلى مؤسسات أخرى تتناسب أمنيّاً مع مكان إقامتهم الجديد .

تشكل الفئة الثانية من العاملين من ٧٣٥ عاملاً (٢٩,٦ ٪ من المجموع) مضى على عملهم في المؤسسات مدّة تتراوح بين ٥ و١٠ سنوات .

أفراد هذه الفئة الذين يمثلون ثلث المجموع تقريباً يتوزعون على معظم مجالات النشاط بالنسبة نفسها باستثناء مجال الخدمات الأخرى (نكسات وكوارث تهجير بسبب الحرب ، سجون) ومجال الصحة المتخصصة حيث تقل نسبتهم شيئاً ما فتبدو على التوالي ٢٠,٦ ٪ و ٢٦,١ ٪.

وهكذا تتابع الفئات على النحو ذاته فتنخفض نسبة الذين قضوا مدداً أكبر في خدمة المؤسسات التي يعملون فيها كلما ازداد عدد سنوات الأقدمية : ما بين ١١ و١٦ سنة تصبح النسبة ١٠,٣ ٪، وما بين ١٧ و٢٢ تصبح النسبة ٤,٤ ٪، ومن تعدت سنوات خدمتهم الـ ٢٢ سنة تصبح نسبتهم ٢,٦ ٪.

أما من حيث أشهر العمل في السنة فإن العاملين يتوزعون كما يلي :

عدد الأشهر	المجموع	ذكور	اناث
أقل من ٩	٢٦	١٢	١٤
٩ – ١٠	٣٣٠	١٠٠	٢٣٠
١١ شهراً	٥٩٣	٩٤	٤٩٩
١٢ شهراً	١٥١٩	٤٧٨	١٠٤١
غير محدد	١٧	١١	٥
المجموع	٢٤٨٥	٦٩٦	١٧٨٩

يتضح من هذا التوزيع أن ١٥١٩ عاملاً أو ٦١,١٪ من المجموع يعملون ١٢ شهراً في السنة وأنه ضمن الذكور تشكل هذه الفئة ٦٨,٧٪ بينما هي ضمن الاناث ٥٨,٢٪ . ويعمل ١١ شهراً في السنة حوالى ٢٤٪ من المجموع نسبة الاناث بينهم هذه المرة أكبر . ويختلف الأمر بالنسبة للذين يعملون ٩ – ١٠ أشهر إذ أن النسبة ضمن الذكور تعود لتصبح ١٤,٣٪ بينما هي ١٢,٨٪ ضمن الاناث . أما الذين يعملون أقل من ٩ أشهر فإنهم لا يشكلون سوى ١٪. نستدل من كل ذلك أن الذكور يعملون نسبياً فترات من السنة أكبر مما تعمل الاناث .

وأخيراً من حيث ساعات العمل في الأسبوع نلاحظ أن العدد الأكبر من العاملين (٩٩١ من أصل ٢٤٨٥ أي ما يعادل حوالى ٤٠٪ من المجموع) يعمل ما بين ٢٥ و ٣٦ ساعة أسبوعياً . ضمن الاناث من الفئة ذاتها تعلو النسبة إلى ٤١,٨٪ وضمن الذكور تنخفض إلى ٣٤,٩٪. يلي ذلك في الأهمية العددية ٦٧٧ عاملاً (٢٧,٢٪ من المجموع) يعملون أكثر من ٣٦ ساعة . هنا تتقارب نسبتا الاناث والذكور . في الفئة الثالثة التي تضم ٣٣٣ عاملاً (١٣,٤٪ من المجموع) يعملون ما بين ١٣ و ٢٤ ساعة يبرز الذكور بنسبة أعلى : ١٩,١٪ بينما هي ١١,١٪ للاناث . يبقى أخيراً ١٣٨ عاملاً (٥,٦٪ من المجموع) يعملون أقل من ١٣ ساعة اسبوعياً ، وهنا أيضاً تبرز النسبة ضمن الذكور أعلى مما هي عليه ضمن الاناث .

توزع العاملين الذين يزاولون أعمالاً أخرى خارج المؤسسات :

من أصل ٢٤٨٥ عاملاً اجتماعياً هناك ٢٥٢ عاملاً (أو ما نسبته ١٠,١٪ من المجموع) يتعاطون عملاً خارجياً لقاء أجر . وتنتمي غالبيتهم إلى الفئات المهنية التالية :

الفئة المهنية	العدد
هيئات تعليمية	٧٨
أصحاب التجارة الذين يتولون إدارتها	٢٥
أرباب المهن العلمية والتقنية والحرة	٢١
المديرون والموظفون المسؤولون عن الإدارة	١٩
ممرضون وقابلات قانونيات	١٩
أطباء ، صيادلة ومن يماثلهم	١٦
المجموع	١٧٨

ويتوزع العدد الباقي على مختلف المهن . من الواضح إذن أن الذين يتعاطون عملاً خارجياً يعملون أولاً في ميدان التعليم ، ثم في ميدان الطب والخدمات الطبية ، وبعد ذلك في التجارة .

من ناحية ثانية تجدر الإشارة إلى أن معظم هؤلاء العاملين يمارسون عملهم الأول في مؤسسات مجال نشاطها خدمة الأسرة ، يليهم في الأهمية أولئك الذين ينتمون إلى مؤسسات تعنى بالخدمات الصحية ، ويأتي في المرتبة الثالثة العاملون المصنّفون من حيث عملهم الأول ضمن مؤسسات خدمة البيئة .

العدد الأكبر من هؤلاء العاملين يشتغل طيلة السنة (١٦٩ من أصل ٢٥٢) والبعض الآخر يشتغل تسعة أشهر فقط (٦٤ من أصل المجموع) . وما يقرب من نصفهم يعطي لعمله الخارجي ما بين ٢٥ و ٣٦ ساعة أسبوعياً . أما المداخيل المحصّلة سنوياً فإنها تتوزع وفقاً للمستويات التالية :

مستوى الدخل	عدد العاملين	٪
٦ آلاف ليرة وما دون	٥٧	٢٢,٦
٧ – ١٢	٦٥	٢٥,٧
١٣ – ١٨	٣٩	١٥,٥
١٩ وما فوق	٤٦	١٨,٤
غير محدد	٤٥	١٧,٨
المجموع	٢٥٢	١٠٠,٠

استناداً إلى الخبرة الواقعية بإمكاننا أن نفترض تجمع العدد الأكبر من العاملين في التعليم ضمن الفئة الأولى من الداخل والمتعاطين الأعمال التجارية ضمن الفئتين الثانية والثالثة ، والأطباء ضمن الفئة الرابعة .

الاحتياجات الوظيفية والتدريبية في قطاع الخدمة الاجتماعية

هذان الجانبان يرتديان أهمية خاصة على الصعيد العملي ، فعلى ضوء ما يتوفر من بيانات دقيقة حولهما يصبح ممكناً للجهة أو الجهات المعنيّة البدء في رسم سياسات واقعية سواء على صعيد الاستخدام أم على صعيد الإعداد والتدريب .

فيما يتعلق بالجانب الأول ، واستناداً إلى أجوبة المسؤولين عن المؤسسات التي أجري عليها البحث ، يمكن إعطاء تقدير كمّي لاحتياجات هذه المؤسسات من الوظائف الاجتماعية والوظائف المساندة المتخصّصة لعام ١٩٧٨ وللخمس سنوات التالية . أما فيما يتعلق بالجانب الثاني ، فإن سجل الدورات التدريبية التي تابعها العاملون الاجتماعيون والتي طلب تدوينها في المكان المخصص لها من الاستمارة لم يأت على النحو المطلوب ولم يكن وافياً بحيث يمكن الركون إلى معطياته ، لذلك عمدنا إلى إجراء بحث جانبي عن التدريب الاجتماعي والإعداد الأكاديمي في العلوم الاجتماعية توخّينا منه إلقاء الضوء على هذه المسألة وتوفير إطار عام يصلح كمنطلق لدراسة منفصلة تجري فيما بعد (انظر الملحق رقم ١١) .

بعد هذا التوضيح نعود لنعرض في الفقرات التالية المعطيات الرئيسية المتعلقة بموضوع الاحتياجات الوظيفية والتدريبية .

الاحتياجات الوظيفية [1]

سنتناول هذه الاحتياجات بشكل عام ، ثم نوردها مع شيء من التفصيل على مستوى كل منطقة جغرافية .

١ – **الاحتياجات بشكل عام** : يبين لنا الجدول الثاني (جدول رقم ١٧) العدد الاجمالي للوظائف المطلوبة في عام ١٩٧٨ وللفترة الممتدة حتى عام ١٩٨٣ .

نستخلص من هذه الأرقام أن الحاجة الراهنة إلى وظائف اجتماعية ووظائف أخرى مساندة تبدو كبيرة ، إذ إنها قدرت بالنسبة للبنان بأكمله بـ ٣٣٤٣ وظيفة عام ٩٧٨ . وأكبر عدد من هذه الوظائف مطلوب لجبل لبنان ، وهو ما يوازي ٢٦ ٪ من مجموع الوظائف ، ولمدينة بيروت (٢٢,٦ ٪) .

(١) المقصود هنا هو الاحتياجات المصرّح عنها ، ولا يعني ذلك بالضرورة أن هذه الاحتياجات ستصبح فعليّة ، من البديهي أن التعبير عن احتياج شيء وإتباعه شيء آخر ، لأن هذا الأخير يفترض توفير إمكانات مادية لدى المؤسسات كما يفترض توفر الكفاءات المطلوبة في السوق .

المنطقة	عدد الوظائف المطلوبة		النسبة المئوية	
	١٩٧٨	١٩٧٩ – ١٩٨٣	١٩٧٨	١٩٧٩ – ١٩٨٣
بيروت	٧٥٨	١٥١٠	٢٢.٦	٢٧
ضواحي بيروت	١٤٢	٤٤٣	٤,٢	٨
جبل لبنان	٨٦٤	١١٤٨	٢٦	٢٠,٥
الشمال	٤٠٤	٤٧٧	١٢	٨,٥
البقاع	٥٧٤	١٠٨٦	١٧,٢	١٩,٥
الجنوب	٦٠١	٩١٢	١٨	١٦,٥
المجموع	٣٣٤٣	٥٥٧٦	١٠٠	١٠٠

وإذا أضفنا النسبة المطلوبة لضواحي العاصمة إلى هذه المنطقة أو تلك نجد أن هاتين المنطقتين تستأثران بنسبة ٥٢,٨ ٪ من الاحتياجات الوظيفية الفوريّة . وأقل نسبة من الاحتياجات تبدو في محافظة الشمال (١٢ ٪) ، ويبرز الجنوب والبقاع بنسبتين متقاربتين في مرتبة وسطى : ١٨ و١٧,٢ ٪ .

إذا نظرنا إلى الاحتياجات الوظيفية من منظور مستقبلي نلاحظ أن العدد المطلوب من الوظائف للفترة الممتدة ما بين ١٩٧٩ و١٩٨٣ يرتفع إلى ٥٥٧٦ وظيفة ، وكذلك أكبر نسبة من هذه الوظائف تخص بيروت وضواحيها (٣٥ ٪) ، ثم جبل لبنان والبقاع (٢٠,٥ و١٩,٥ ٪) ، يأتي بعد ذلك الجنوب بنسبة ١٦,٥ ٪ ، وتنخفض النسبة المطلوبة للشمال بشكل واضح : ٨,٥ ٪ .

على سبيل التبسيط يمكن القول إن القطاع الاجتماعي في لبنان يحتاج ما بين ١٩٧٨ و١٩٨٣ إلى ما معدّله ١٤٨٦ وظيفة سنوياً . ويمكن أن يرتفع هذا المعدّل إذا ما أخذنا بالاعتبار إمكانية استحداث مؤسسات جديدة تفرضها طبيعة التطور والحاجة إلى معالجة المشكلات التي أفرزتها ظروف الاقتتال الداخلي . (١)

(١) لقد بدأت مصلحة الإنعاش الإجتماعي بالتعاون مع الأمم المتحدة وبعض الوزارات في الدولة تنفيذ مشروع يقضي باستحداث ٢١ مركزاً للخدمات الشاملة في مختلف المناطق اللبنانية خلال الفترة الممتدة من كانون الثاني ١٩٨٠ ولغاية ٣١ كانون الأول ١٩٨١ . ومن المتوقع أن يقفز العدد إلى ٥١ مركزاً في السنوات القادمة . إن إنشاء ٢١ مركزاً يتطلب ٢٤٠ وظيفة اجتماعية و١٢٠ وظيفة صحية و٨٠ وظيفة تربوية و٦٠ وظيفة في التدريب على الشؤون المنزلية و٢٠ وظيفة للإدارة العليا . إن مجموع هذه الوظائف الذي يصل إلى ٥٢٠ وظيفة يمكن أن يرتفع مستقبلاً إلى ١٢٦٢ وظيفة .

لقد جرى تصنيف الوظائف الاجتماعية والوظائف الأخرى المساندة إلى ١٩ فئة وظيفية (انظر الملحق رقم ١٠) ، واستناداً إلى هذا التصنيف تتوزع الوظائف كما في الجدول رقم (١٨) حيث

الاحتياجات الوظيفية في لبنان .

جدول رقم (١٨)

رقم الفئة	الفئة الوظيفية	١٩٧٨		١٩٧٩–١٩٨٣	
		العدد	٪	العدد	٪
١	اختصاصي اجتماعي	٣٩	١.٣	٥٦	١,٠
٢	مساعدة اجتماعية	٣٢٤	١٠.٦	٣١٧	٥,٨
٣	عامل اجتماعي	٣١٥	١٠.٣	٥٦٣	١٠,٢
٤	مرشد اجتماعي	٤٨١	١٥.٧	٧٩٢	١٤,٤
٥	مدير اجتماعي	٢٥	٠.٨	٢٧	٠,٥
٦	أخصائيو خدمة اجتماعية	١٢	٠.٤	٩٠	١,٦
٧	وظائف حضانة الطفولة الأولى	٢٢	٠.٧	٤٥	٠,٨
٨	وظائف حضانة نهارية	١١٦	٣.٨	٢٣٧	٤,٣
٩	الرعاية الداخلية	٥٤	١.٨	١٣٦	٢,٥
١٠	الخدمة الأسرية	٣٢	١.١	٨٦	١,٦
١١	التربية المتخصصة	٩٥	٣.١	٢٧٢	٤,٩
١٢	محو الأميّة وتعليم الكبار	١٠٧	٣.٥	١٧٧	٣,٢
١٣	الخدمات الصحية الرئيسية	٣٥٥	١١.٦	٦٢٦	١١,٤
١٤	الخدمات الصحية المساندة	٥٣٤	١٧.٤	١٠٨٤	١٩,٧
١٥	وظائف التعليم المهني	٦٦	٢,٢	١٣٩	٢,٥
١٦	وظائف التعليم التقني	٧٣	٢.٤	١٦٩	٣,١
١٧	وظائف التدريب الحرفي	٣٠٢	٩.٨	٤٥٤	٨,٢
١٨	وظائف التنمية المحلية	٨٠	٢.٦	١٨٩	٣,٤
١٩	وظائف إدارية	٣٠	٠,٩	٥٤	٤,٩
	المجموع	٣٠٦٤	١٠٠	٥٥٠٩	١٠٠

ملاحظة : لم ندخل ضمن هذه الاحتياجات الوظائف المتعلقة بالتعليم الأكاديمي (مدرس ، مدرس رياضة بدنية ، مدرس فنون الخ ...)

تتمثل الوظائف الاجتماعية بفئاتها المختلفة بنسبة ٣٥.٤ ٪ من المجموع العام للوظائف المطلوبة حالياً ولغاية ١٩٨٣ . في الدرجة الثانية من الأهمية تأتي الوظائف الصحية الرئيسية والمساندة بنسبة تبلغ ٣٠.٣ ٪ ، وفي الدرجة الثالثة ترد الوظائف التربوية ووظائف الإعداد والتدريب المهني بنسبتين متقاربتين : ١٤.٧ ٪ و١٤ ٪ . ولا تشكل وظائف الخدمة الأسرية والتنمية المحلية سوى ٥ ٪ .

ضمن الوظائف الاجتماعية تبرز الحاجة إلى عدد كبير من المرشدين الاجتماعيين والعمال الإجتماعيين . وضمن الوظائف الصحية يلاحظ التركيز على الوظائف المساندة . أما ضمن الوظائف التربوية فإن المربين المتخصصين يأتون في المقدمة ، ويأتي كذلك في المقدمة المدربون الحرفيون ضمن وظائف الإعداد والتدريب المهني .

٢ – **الاحتياجات على صعيد المناطق الجغرافية** : على ضوء المعطيات الواردة في الجدول اللاحق رقم (١٩) ، والمعلومات التفصيلية التي يتضمنها الملحق رقم (١٠) ، سنحاول رسم صورة للاحتياجات في كل منطقة مع إبداء بعض الملاحظات وإجراء بعض المقارنات عندما يبدو ذلك ضرورياً .

بيروت وضواحيها : في عام ١٩٧٨ بلغت حاجة بيروت وضواحيها من الوظائف الاجتماعية بمعناها المحدد ٤٠٦ وظائف من أصل ١١٩٦ وظيفة مطلوبة للسنة نفسها ولجميع المحافظات اللبنانية ، أي ما يعادل حوالى ٣٤ ٪ من المجموع العام . وهذه النسبة تعتبر مرتفعة إذا ما قورنت بالمحافظات الأخرى ، فهي تشكل ثلاثة أضعاف الاحتياجات المماثلة والمعبّر عنها في البقاع والجنوب .

بالنسبة للفترة الممتدة من ١٩٧٩ إلى ١٩٨٣ يرتفع العدد المطلوب من الوظائف الاجتماعية إلى ٧٨٤ وظيفة ، أو ما يعادل ٤٢.٥ ٪ من مجمل الاحتياجات المتوقعة للبنان بأكمله .

إذا جمعنا الاحتياجات الآنية إلى الاحتياجات المتوقعة من الوظائف تصبح العاصمة وضواحيها بحاجة إلى ١٩٨ وظيفة اجتماعية سنوياً ، بينما عدد الوظائف المطلوب في الجنوب سنوياً لا يتعدى الـ ٦١ وظيفة .

في مقدمة الوظائف المطلوبة آنياً ومستقبلياً يأتي العاملون الاجتماعيون والمرشدون الاجتماعيون إذ إن الفئة الأولى قدر عددها ١٤٦ لعام ١٩٧٨ و٣٤٢ لعام ١٩٨٣ . والأغلبية الساحقة المرغوب فيها من هذه الفئة تضم عملاً اجتماعيين دون أن يحدّد لهم اختصاص ما ؛ يأتي بعد ذلك العمال الاجتماعيون الميدانيون . ولا يشكل العمال الاجتماعيون الإداريون سوى عدد ضئيل لا يستحق الذكر . أما الفئة الثانية التي تأتي أيضاً في المقدمة فهي تتكون من المرشدين الاجتماعيين (١) . لقد قدّر عدد هؤلاء ١٣٩ لعام ١٩٧٨ و ٢٦٧ لعام ١٩٨٣ لا يشكل بينهم المرشدون الاجتماعيون المحقّقون سوى عدد ضئيل لا يستحق الذكر . بعد ذلك تبرز ضمن الوظائف الاجتماعية الصرف فئة المساعدات

(١) تجدر الإشارة هنا إلى أن الفئة الوظيفية المتعلقة بالخدمة الأسرية تشتمل أيضاً على مرشدين اجتماعيين ومساعدات اجتماعيات سيرد ذكرهم فيما بعد .

الاحتياجات الوظيفية في لبنان – المطلوب من العاملين لغاية ١٩٨٣ جدول رقم (١٩)

المحافظات	بيروت والضواحي		جبل لبنان		الشمال		الجنوب		البقاع		لبنان بأكمله		
الوظائف	الاحتياجات		الاحتياجات		الاحتياجات		الاحتياجات		الاحتياجات		الاحتياجات		
	عام ١٩٧٨	لغاية عام ١٩٨٣	عام ١٩٧٨	لغاية عام ١٩٨٣	عام ١٩٧٨	لغاية عام ١٩٨٣	عام ١٩٧٨	لغاية عام ١٩٨٣	عام ١٩٧٨	لغاية عام ١٩٨٣	عام ١٩٧٨	لغاية عام ١٩٨٣	المجموع العام
١ – اختصاصي اجتماعي	١٥	٢٠	١٠	١٥	١	١	١٠	١٥	٧	٩	٣٩	٥٦	٩٥
٢ – مساعدة اجتماعية	٩٩	١٤٤	١٦٦	١٠١	٤٢	٤٥	٧	٧	١٩	١٣	٣١٤	٣١٧	٦٤١
٣ – عامل اجتماعي	١٤٦	٣٤٢	١٤١	١٠١	١٢	١٥	٧٥	٨٥	٢٠	٧	٣١٥	٥٦٣	٨٧٨
٤ – مرشد اجتماعي	١٣٩	٢٦٧	٤١	٦٥	١٢٣	٣٧	١٣٤	٨٤	١٨٨	٩٤	٤٧١	٧٨٢	١٢٨٣
٥ – مدير اجتماعي	٢	٢	٣	٢	–	–	٢١	١٨	٢	٢	٢٥	٢٧	٥٢
٦ – اخصائي خدمة اجتماعية	٥	٩	–	–	–	–	٢١	٧	–	–	١٢	٩٠	١٠٢
٧ – وظائف حضانة الطفولة الأولى	٩	١٩	٧	١١	٣	٤	٧	٥	–	–	٢٤	٤١	٦٥
٨ – وظائف دار حضانة نهارية	٢٥	٧١	٢٢	٣٦	٤	٥	٣٥	٢٦	٩٠	٣٦	١١٦	٢٣٧	٣٥٣
٩ – الرعاية الداخلية	٢٨	٩٥	٧	١٤	٤	٣	١٩	١٦	٦	٣	٥٤	١٣٦	١٩٠
١٠ – الخدمة الأسرية	٢٠	٦٢	٥	٨	–	–	–	–	٧	٦	٣٢	٧٦	١١٨
١١ – التربية المتخصصة	٢٩	٩١	٥٣	١٥٩	–	١٠	٣	٩	٠	١٧	٩٥	٢٨٢	٣٦٧
١٢ – محو الأمية وتعليم الكبار	١٦	٤٧	٥	٦	٤٧	٤٧	٢٤	٣٧	١٥	٢٥	١٠٧	١٧٨	٢٨٤
١٣ – الخدمات الصحية الرئيسية	١٠٣	٢٣٤	٦٥	١٠٢	٧	٩	٥٥	١١٦	١١٥	١٦٥	٢٦٦	٣٥٥	٩٧١
١٤ – الخدمات الصحية المساندة	١٤٨	٤٧٤	١٥٩	٢٢٢	٣٧	١٣٧	٨٨	١٥١	١٠٢	٢٠٠	١٠٨٤	١٦١٨	٢٨٠٥
١٥ – وظائف التعليم المهني	١٠	٣٩	٣٨	٥٧	–	١	١٠	١٨	١٣	٢٤	٢٣٤	٣٤٢	٦٧٦
١٦ – وظائف التعليم التقني	٢١	٧٣	٢٩	٥١	–	–	٨	١٥	١٥	٣٠	١٣٩	٢٤٢	٥٥٦
١٧ – وظائف التدريب الحرفي	٢٨	٦٤	٧٥	٩٩	٧٧	٨١	٤٧	٧٨	٨٥	١٣٢	٣٠٢	٤٤٣	٨٥٦
١٨ – وظائف التنمية المحلية	٣٤	٨٥	٩	٣٥	٦	٦	١٤	٢١	١٧	٤٢	٧٠	١٨٩	٢٦٩
١٩ – وظائف إدارية	٩	٢١	٥	٩	٣٠	٣١	١٠	١٥	٦	٩	٣٠	٥٤	٨٤
المجموع	٨٧٦	٢١٥٩	٨٣٨	١٠٩٣	٣٧٠	٤٨٤	٨٥٣	٨٥٧	٨٢٥	٩٧٩	٣٠٠٤	٥٥٠٩	٧٥٧٣

الاجتماعيات ، إذْ بلغ العدد المقدّر ٩٩ لعام ١٩٧٨ سيرتفع إلى ١٤٤ في السنوات الخمس التالية . تتركز الأغلبية الساحقة من هذه الفئة حول الاختصاص العام ، وهناك حاجة محدودة للمساعدات الاجتماعيات الباحثات وللمساعدات الاجتماعيات الإداريات . أما الفئات العليا من الوظائف الاجتماعية والتي تضم المديرين الاجتماعيين وإخصائيي الخدمة الاجتماعية والاختصاصيين الاجتماعيين فإن ما هو مطلوب منها قليل إجمالاً بحيث لا يتعدى الأربعة للصنف الأول والأربعة عشر للصنف الثاني والخمسة والعشرين للصنف الثالث ، غير أن هذا الصنف الأخير يعتبر نسبياً على جانب من الأهمية لأنه يشكل ٤٤.٦٪ من مجموع الاختصاصيين الاجتماعيين المطلوبين للبنان ككل . وقد ظهرت ضمن هذا الصنف حاجة إلى اختصاصيين في البحث الاجتماعي ولم تظهر أي حاجة إلى اختصاصيين فنّيين .

تحتل الوظائف المطلوبة للخدمات الصحية الرئيسية والمساندة موقعاً مهماً ضمن الاحتياجات الوظيفية الراهنة والمتوقعة . وما قدر منها لعام ١٩٧٨ بلغ ٢٥١ وما هو متوقع في عام ١٩٨٣ سيقفز إلى ٧٠٨ وظائف ، أي أن النسبة إلى لبنان بكامله سترتفع من ٢٨،٢٪ إلى ٤١،٤٪ . وإذا ما قورنت نسبة الزيادة المتوقعة في الوظائف المطلوبة للقطاع الصحي مع مثيلاتها في سائر المحافظات يبدو الفارق كبيراً .

ضمن فئة الوظائف المطلوبة للخدمات الصحية الرئيسية والتي تضم ١٠٣ وظائف لعام ١٩٧٨ و ٢٣٤ وظيفة لغاية ١٩٨٣ يبرز بشكل أساسي الأطباء العامون والاختصاصيون ، ولا يشكل مدراء المراكز أو الأقسام الصحية والأطباء والاخصائيون النفسانيّون سوى نسبة ضئيلة للغاية . أما ضمن فئة الوظائف المطلوبة للخدمات الصحية المساندة فيبرز بشكل واضح الممرضات المجازات والمساعدون الصيدليّون .

تتكوّن الوظائف ذات الطابع التربوي الاجتماعي من الفئات التالية :

الفئة الوظيفية	المطلوب لعام ٧٨	المطلوب لغاية ١٩٨٣	المجموع
٧ – وظائف حضانة الطفولة الأولى	٩	١٩	٢٨
٨ – وظائف حضانة نهارية	٢٥	٧١	٩٦
٩ – وظائف الرعاية الداخلية	٢٨	٩٥	١٢٣
١١ – وظائف التربية المتخصصة	٢٩	٩١	١٢٠
١٢ – وظائف محو الأمية وتعليم الكبار	١٦	٤٧	٦٣
المجموع	١٠٧	٣٢٣	٤٣٠

يشكل مجموع هذه الفئات ٤٣٠ وظيفة من أصل ١٢٥٩ وظيفة مطلوبة في لبنان الآن وفي المستقبل القريب . أي ما يوازي ٣٤٪ من المجموع العام . وإذا ما استثنينا منطقة جبل لبنان التي تحتاج إلى

٣٢٠ وظيفة فإن المقارنة مع سائر المناطق اللبنانية تظهر تفاوتاً ملحوظاً لمصلحة بيروت وضواحيها ، إذ أن ما هو مطلوب لهذه المنطقة الأخيرة يساوي ثلاثة أضعاف ما هو مطلوب للشمال تقريباً .

ضمن الفئات ٧و ٨ و ٩ يتركز الطلب بوجه خاص على مربيات الأطفال والمشرفات الرعائيات ، وضمن الفئة ١١ على المتخصصين العاملين مع المتخلفين عقلياً والمعاقين جسدياً ، وضمن الفئة ١٢ على المتخصصين في محو الأميّة .

في مجال الاعداد والتدريب المهني تأتي بيروت وضواحيها في المرتبة الثالثة بعد جبل لبنان والبقاع . لقد قدرت حاجتها عام ١٩٧٨ إلى وظائف مرتبطة بهذا المجال بـ ٥٩ وظيفة يمكن أن تزداد بمعدل ٤٧ وظيفة سنوياً ابتداءً من ١٩٧٩ ولغاية ١٩٨٣ . وفي مجال التنمية المحلية تقدر حاجة بيروت وضواحيها بـ ١١٩ وظيفة وحاجة سائر المناطق بـ ١٥٠ وظيفة ، والعناصر المطلوبة هنا هي مرشدون اجتماعيون معدّون من أجل الأعمال الانمائية في الأحياء الشعبية في المناطق الحضريّة أو في القرى . وفي مجال الخدمة الأسرية تحتاج بيروت والضواحي إلى ٨٢ وظيفة من أصل ١١٨ ، وتتركز الحاجة بشكل أساسي على مرشدين اجتماعيين للزيارات المنزلية ولخدمات تنظيم الأسرة . وتأتي أخيراً الوظائف الإدارية بمعدل ٥ وظائف سنوياً من ١٩٧٨ إلى ١٩٨٣ .

جبل لبنان (ما عدا ضواحي بيروت) : في عام ١٩٧٨ بلغت حاجة جبل لبنان من الوظائف الاجتماعية بمعناها المحدد ٣٦١ وظيفة من أصل ١١٩٦ وظيفة مطلوبة للبنان بأكمله ، أي أنه في هذا المجال يحتل المقام الثاني مباشرة بعد بيروت والضواحي . وتقدر حاجته للسنوات الخمس القادمة بـ ٢٨٤ وظيفة . معنى ذلك أن حصة جبل لبنان من مجمل الاحتياجات الوظيفية ذات الطابع الاجتماعي الصرف تساوي ٢١.٢٪ من المجموع البالغ عدده ٣٠٤١ وظيفة ، وأن المعدل المطلوب سنوياً من الوظائف خلال الست سنوات يزيد قليلاً عن المئة وظيفة اجتماعية .

ضمن الفئات الوظيفية الاجتماعية يتركز الطلب بشكل أساسي على فئتي المساعدات الاجتماعيات والعمال الاجتماعيين . ويبدو أن المؤسسات في هذه المنطقة لا تحتاج حالياً وعلى امتداد السنوات الخمس القادمة إلى أخصائيين في الخدمة الاجتماعية . وكذلك الشأن تقريباً بالنسبة للمديرين الاجتماعيين ، فلم يسجل إلا ثلاثة منهم لعام ١٩٧٨ واثنين لفترة ١٩٧٩ و ١٩٨٣ .

فيما يتعلق بالطلب على المساعدات الاجتماعيات يلاحظ أنه يفوق كمياً مثيله في جميع المناطق ، بما في ذلك بيروت وضواحيها . وهو يشكل بمجموعة العام ٤١.٦٪ من مجمل العدد المطلوب للبنان (٦٤١ مساعدة اجتماعية) ، وإذا استثنينا منطقة بيروت وضواحيها فإنه يبلغ ضعفي العدد المطلوب لسائر المناطق . أما العمال الاجتماعيون فإن عددهم كبيرٌ أيضاً : ١٤١ لعام ١٩٧٨ و ١٠١ لغاية عام ١٩٨٣ . وفي سائر المناطق (ما عدا بيروت والضواحي) فإن هذا العدد هو : ٢٨ لعام ١٩٧٨ و ١٢٠ لغاية عام ١٩٨٣ .

فيما يتعلق بالمرشدين الاجتماعيين فإن العدد المطلوب للفترتين يقدر بـ ١٠٦ وهو العدد الأقل إذا ما قورن بالأعداد المماثلة في جميع المناطق حيث يصل هذا العدد إلى ٤٠٦ في بيروت والضواحي ، ٢٨٢ في البقاع ، ٢٦١ في الشمال و ٢١٨ في الجنوب .

وأخيراً فإن حاجة جبل لبنان الآنية من الاختصاصيين الاجتماعيين هي ١٠ اختصاصيين يمكن أن يضاف إليهم ١٥ في المستقبل القريب .

بعد الوظائف الاجتماعية تأتي في المقام الثاني الوظائف الصحية الأساسية والمساندة ، وهي تشكل بمجموعها لعام ١٩٧٨ ولغاية ١٩٨٣ ما تقديره ٥٥٢ وظيفة ، أو ما يعادل ٢١,٢ ٪ من مجمل الوظائف الصحية المطلوبة لجميع المناطق اللبنانية . وبشكل عام ترجح كفة العاملين المطلوبين للخدمات الصحية المساندة (قابلات قانونيات ، ممرضات مجازات ومساعدات ، مساعدون صيدليون) . وضمن الوظائف الصحية الأساسية تبرز أولاً الحاجة إلى أطباء صحة عامة وأطباء مختصين . أما الأطباء والاخصائيون النفسانيون فإن ما هو مطلوب منهم يقدر بـ ١٠ لعام ١٩٧٨ و بـ ١٢ لغاية ١٩٨٣ . وأخيراً فإن العدد المطلوب من الصيادلة هو ستة صيادلة للسنة الأولى ومثل هذا العدد للسنوات الخمس القادمة .

تحتل وظائف الإعداد والتدريب المهني المرتبة الثالثة في سلم الاحتياجات الوظيفية التي صرّح عنها في منطقة جبل لبنان . وفي المرتبة نفسها تقريباً تأتي الوظائف التربوية الاجتماعية . تضم المجموعة الأولى من الوظائف ٣٤٣ وظيفة من أصل ١٢٠٣ وظائف أي حوالى ٢٨,٥ ٪ من مجموع وظائف الاعداد والتدريب المهني . وتتوزع هذه الوظائف إلى ١٣٦ وظيفة لعام ١٩٧٨ و ٢٠٧ وظائف لغاية ١٩٨٣ ، وتغطي مختلف الوظائف المهنية والتقنية والحرفية مع بروز نسبي للخياطة والتدبير المنزلي والأشغال اليدوية . أما مجموعة الوظائف التربوية الاجتماعية فإنها تضم ٣٢٠ وظيفة من أصل ١٢٥٩ وظيفة (٢٥,٤ ٪ من المجموع) . وهي تتوزع إلى ٩٤ وظيفة لعام ١٩٧٨ و ٢٢٦ وظيفة لغاية ١٩٨٣ . وتبرز ضمن هذه المجموعة فئة المربين المتخصصين الذين يشكلون نسبة عالية تصل إلى الثلثين (٦٦,٢ ٪) ويظهر فارق كبير بين هذه النسبة وبين مثيلاتها في جميع المناطق الأخرى ، وهي على سبيل المقارنة تساوي ستة أضعاف ما هو مطلوب لمحافظتي البقاع والجنوب (٣٥ مقابل ٢١٢) . ويتركز الطلب ضمن هذه الفئة على المربين المتخصصين للعمل مع المتخلفين عقلياً والمعاقين جسدياً .

في المرتبة الأخيرة تأتي مجموعة من الوظائف تضم ٤٤ وظيفة للتنمية المحلية و ١٤ وظيفة إدارية و ١٣ وظيفة للخدمات الأسرية . وهي بمجموعها تشكل ١٥ ٪ من مجمل هذه الفئات الوظيفية . ولكن تجدر الإشارة إلى أن جبل لبنان بالنسبة لهذه المجموعة من الوظائف يأتي في الدرجة الثالثة بعد بيروت وضواحيها ومحافظة البقاع .

محافظة الشمال : تحتل الوظائف الاجتماعية المرتبة الأولى في سلم الاحتياجات الوظيفية المصرّح عنها لهذه المنطقة . وهي تضم ٣٧٨ وظيفة تشكل ١٢,٤ ٪ من مجموع هذه الوظائف ، وتتوزع زمنياً إلى ١٧٨ وظيفة لعام ١٩٧٨ و ٢٠٠ وظيفة لغاية ١٩٨٣ .

ما يلاحظ أولاً هو انعدام الطلب على وظائف المديرين الاجتماعيين وإخصائيي الخدمة الاجتماعية . وهزاله بالنسبة للاختصاصيين الاجتماعيين (انحصر الطلب في ثلاثة اختصاصيين فقط) . انطلاقاً من هذه النتائج هل نستنتج أن المؤسسات الاجتماعية في محافظة الشمال تعيش حالة اكتفاء ذاتي ، الآن وغداً ، بالنسبة للوظائف الاجتماعية العليا ؟ أم أن درجة نمو هذه المؤسسات لا تستدعي مثل هذه الوظائف؟ إننا لا نميل إلى تبنّي أي من هذين الاستنتاجين . فمن ناحية منطقية ، واستناداً إلى معلومات أخرى عن وضع المؤسسات الاجتماعية في المنطقة ، يبدو أن استبعاد هذا النوع من الوظائف ليس له ما يبرره واقعياً .

ضمن مجموعة الوظائف الاجتماعية تبرز بشكل خاص الحاجة إلى مرشدين اجتماعيين ، فهؤلاء يشكلون ٤٢,٥ ٪ من المجموع . بعدهم يأتي المساعدات الاجتماعيات ، والعدد المطلوب منهن يبلغ ٨٧ ، ثم العمال الاجتماعيون وعددهم ٢٧ .

تحتل الوظائف المهنية والوظائف التربوية الاجتماعية المرتبة الثانية في سلم الاحتياجات الوظيفية : ١٦٠ وظيفة للمجموعة الأولى (١٣,٣ ٪ من المجموع) و ١٥١ للمجموعة الثانية (١٢ ٪) .

ضمن المجموعة الأولى يكاد ينحصر الطلب في التدريب الحرفي حيث تبرز الحاجة إلى معلمات الخياطة والتدبير المنزلي . ولم يسجل أي احتياج بالنسبة لوظائف التعليم التقني . أما ضمن المجموعة الثانية فيتركز الطلب على وظائف محو الأمية وتعليم الكبار (١٠٩ وظائف من أصل ١٥١) . ويعتبر هذا العدد كبيراً جداً إذا ما قورن بالأعداد المماثلة المطلوبة للمناطق الأخرى وهي ٦٣ لبيروت والضواحي ، ٦١ للجنوب ، ٤٠ للبقاع و ١١ لجبل لبنان . ويخف الطلب على وظائف الحضانة الأولى والنهارية (١٥ وظيفة) ، ويبدو معقولاً فيما يخص وظائف التربية المتخصصة (٢٧ وظيفة) .

تحتل الوظائف الصحية المرتبة الثالثة في سلم الاحتياجات الوظيفية حيث يبلغ مجمل عدد الوظائف المطلوبة ٩٠ وظيفة ، أغلبيتها الساحقة ترتبط بالخدمة الصحية المساندة وتتركز على الممرضات المساعدات . ويعتبر هذا العدد قليلاً جداً إذا ما قورن بسائر المحافظات ، وهو لا يشكل سوى ٣,٥ ٪ من مجموع الوظائف الصحية ، بينما تبلغ النسبة في البقاع مثلاً ٢٢,٢ ٪ .

في المرتبة الأخيرة تأتي ١٢ وظيفة للتنمية المحلية . ولم يسجل أي احتياج بالنسبة للوظائف الإدارية ووظائف خدمة الأسرة .

محافظة البقاع : في هذه المحافظة تأتي الوظائف الصحية في المقدمة إذ يبلغ عددها ٥٧٨ وظيفة من أصل ٢٥٩٩ (٢٢,٢ ٪ من المجموع) . وهي تتوزع إلى ٤١٣ وظيفة لعام ١٩٧٨ و٣٦٥ وظيفة لغاية ١٩٨٣ . ويلاحظ تقارب بين الوظائف الرئيسية (٢٧٦) والوظائف المساندة (٣٠٢) . ويمكن القول إنه باستثناء بيروت والضواحي تفوق احتياجات البقاع الوظيفية في هذا المجال جميع المناطق الأخرى .

ضمن الوظائف الصحية الرئيسية يبرز بشكل مهم الأطباء المختصون ويشكلون ٢١٢ وظيفة من أصل ٢٧٦ ، ولا تبرز الاحاجة طفيفة ، وتكاد لا تذكر ، إلى الأطباء النفسانيين (٤ أطباء فقط) . أما

ضمن الوظائف الصحية المساندة فتظهر حاجة إلى ٥٠ مساعدة ممرضة و٣٣ مساعداً صيدلياً ، والطلب على الممرضات والمجازات والقابلات القانونيات يبدو غير مهم .

تحتل الوظائف الاجتماعية المرتبة الثانية بعددها الإجمالي البالغ ٣٦٢ وظيفة من أصل ٣٠٤١ (حوالى ١٢ ٪ من المجموع) . وأبرز العناصر المطلوبة في هذا المجال المرشدون الاجتماعيون ، إذ إنهم يشكلون الأغلبية الساحقة (٢٨٢ من أصل ٣٦٢) . وتنعدم الحاجة أو تكاد بالنسبة لاخصائي الخدمة الاجتماعية ، والمديرين الاجتماعيين . أما الوظائف الاجتماعية الأخرى فقدرت الاحتياجات بشأنها للوقت الحاضر وللسنوات المقبلة كما يلي :

٣٢ مساعدة اجتماعية بينهن ١٢ للابحاث ،
٢٨ عاملاً اجتماعياً بينهم ٢١ للأعمال الميدانية ،
١٦ اختصاصياً اجتماعياً بينهم ٣ للأبحاث .

تشغل المرتبة الثالثة في سلم الاحتياجات الوظيفية الوظائف التدريبية المهنية بعددها البالغ ٢٨٩ وظيفة والموزّع ما بين ١٠٣ وظائف لعام ١٩٧٨ و١٨٦ لغاية عام ١٩٨٣ . ويشكل هذا العدد ٢٤ ٪ من مجموع هذه الوظائف . وهذه النسبة تفوق مثيلاتها في جميع المناطق باستثناء منطقة جبل لبنان .

تتدرج الغالبية الساحقة في هذه الوظائف ضمن فئة العاملين في التدريب الحرفي التي تضم ٢٠٧ وظائف تبرز فيها بشكل أساسي معلمات الخياطة بنسبة تفوق الـ ٥٠ ٪ ومعلمات التدبير المنزلي . بنسبة تفوق الـ ٢٥ ٪ .

تتمحور الوظائف التربوية الاجتماعية حول المرتبة الرابعة وتضم ١٨٠ وظيفة ، أو ما نسبته ١٤,٣ ٪ من المجموع . ويتقارب هذا العدد مع الجنوب والشمال ، ويقل بشكل واضح عن بيروت وجبل لبنان . وهو يتوزع إلى ٥٧ وظيفة لعام ١٩٧٨ و١٢٣ وظيفة لغاية عام ١٩٨٣ . وما يلفت الانتباه هنا هو انعدام الطلب على الوظائف المتعلقة بحضانة الطفولة الأولى والوظائف المرتبطة بالتربية المتخصصة . وكذلك هزاله فيما يخص الرعاية الداخلية . وربما يعود ذلك إلى غياب المؤسسات التي تعنى بهذه المجالات أو قلة عددها . ونلاحظ بالمقابل أن الطلب يتركز بشكل أساسي على وظائف الحضانة النهارية التي تستأثر بنسبة ٧١,٦ ٪ من مجمل الوظائف التربوية الاجتماعية ؛ تأتي بعد ذلك وظائف محو الأمية وتعليم الكبار بنسبة ٢٢,٢ ٪ .

في المرتبة الأخيرة ترد وظائف التنمية المحلية وعددها ٥٩ وظيفة ، النصيب الأكبر فيها للمرشدين الزراعيين (٤١ وظيفة) . وهذا العدد يأتي في الدرجة الثانية من الأهمية إذا ما قورن بالأعداد المطلوبة للمناطق الأخرى . ثم ترد وظائف الخدمة الأسرية وعددها ٢٣ وظيفة مخصصة بمعظمها للمرشدين الاجتماعيين الذين يقومون بالزيارات البيتية . ويشكل هذا العدد ١٩,٥ ٪ من مجمل هذه الوظائف . وترد أخيراً الوظائف الإدارية وعددها ١٧ وظيفة مخصصة لأمانة السر والمحاسبة وإدارة الأقسام ، وهي تشكل ١٧,٧ ٪ من المجموع .

محافظة الجنوب: في هذه المحافظة تحتل مجموعتان رئيسيتان من الوظائف المطلوبة مركز الصدارة هما : الوظائف الاجتماعية والوظائف الصحية . وتشكل هاتان المجموعتان ٦٨ ٪ من مجمل الاحتياجات الوظيفية . في مرتبة ثانية تأتي مجموعتان أخريان متقاربتان كذلك من حيث العدد هما : الوظائف التربوية الاجتماعية والوظائف التدريبية المهنية . وهما تشكلان ٢٧,٣ ٪ من مجمل الاحتياجات المصرّح عنها . أما الوظائف الباقية المرتبطة بالخدمة الأسرية والتنمية المحلية والأعمال الإدارية فإنها لا تشكل سوى ٤,٧ ٪ من مجمل الاحتياجات .

تشتمل الوظائف الاجتماعية الصرف على ٤٦٦ وظيفة ، أي ما نسبته ١٥,٣ ٪ من مجمل الوظائف الاجتماعية المطلوبة لكل لبنان . وهي تنقسم إلى ١٢٧ وظيفة مطلوبة لعام ١٩٧٨ و٣٣٩ وظيفة لغاية ١٩٨٣ . ويتركز الطلب هنا أولاً على فئة المرشدين الاجتماعيين التي تستأثر بحوالى نصف عدد الوظائف ، وبدرجة أقل على العمال الاجتماعيين (٩٣ وظيفة) وأخصائيي الخدمة الاجتماعية (٨٨ وظيفة) . بالنسبة للعمال الاجتماعيين هناك رغبة خاصة في أن يكونوا معدّين للأعمال الميدانية ، وبالنسبة لأخصائي الخدمة الاجتماعية تحددت مهامهم في وضع المخططات لرفع مستوى الخدمات المقدّمة . أما الوظائف الأخرى المطلوبة ضمن هذه المجموعة فتضم ٣٩ مديراً اجتماعياً و١٦ اختصاصياً اجتماعياً و١٢ مساعدة اجتماعية . ما يلاحظ هنا هو ارتفاع العدد المطلوب من المديرين الاجتماعيين ، فهو يوازي نصف العدد المطلوب للبنان بأكمله ؛ ومن ناحية أخرى انخفاض العدد المطلوب من المساعدات الاجتماعية إلى ادنى الحدود قياساً إلى المناطق الأخرى .

تبرز الوظائف الصحية في الطليعة أيضاً بمجموعها البالغ ٤٢٠ وظيفة موزّعة ما بين ١٥٣ وظيفة لعام ١٩٧٨ و٢٦٧ وظيفة لغاية ١٩٨٣ . وهي تشكل ١٦,٢ ٪ من مجمل الوظائف الصحية المطلوبة لجميع المناطق . وهناك رجحان نسبي لوظائف الخدمات الصحية المساندة (٢٣٩ وظيفة) بالمقارنة مع وظائف الخدمات الصحية الرئيسية (١٨١ وظيفة) . ويتركز الطلب ضمن الوظائف الأخيرة على الأطباء المختصون ومن بعدهم أطباء الصحة العامة . أما الأطباء النفسانيون فيتقلّص عددهم إلى اثنين فقط . وضمن الوظائف المساندة تبدو حاجة إلى الممرضات المساعدات والمساعدين الصيدليين .

تحتل الوظائف التربوية الاجتماعية المرتبة الثانية في سلم الاحتياجات الوظيفية بمجموعها البالغ ١٧٨ وظيفة موزعة ما بين ٧٤ وظيفة لعام ١٩٧٨ و١٠٤ وظائف لغاية ١٩٨٣ . ويشكل هذا المجموع ١٤ ٪ من مجمل هذا الصنف من الوظائف . أما الوظائف المطلوبة أكثر من غيرها فهي لفئة محو الأمية وتعليم الكبار حيث يتم التركيز على محو الأمية ، وفئة الحضانة النهارية حيث يتم التركيز على المربيات والمديرات لدور الحضانة (٦١ وظيفة لكل فئة) . تأتي بعد ذلك ٣٥ وظيفة للرعاية الداخلية (مشرفة رعائية أو مربية) و١٣ وظيفة لحاضنات ومربيات أطفال و٨ وظائف لعاملين مع المشردين والمعاقين جسدياً .

في المرتبة نفسها يمكن تصنيف الوظائف التدريبية المهنية بمجموعها البالغ ١٧٦ وظيفة موزعة ما

بين ٦٥ وظيفة لعام ١٩٧٨ و ١١١ وظيفة لغاية ١٩٨٣ . ويشكل هذا المجموع ١٤.٦ ٪ من مجمل الوظائف التدريبية المطلوبة للبنان بأكمله . يتركز الطلب هنا على وظائف التدريب الحرفي حيث يبرز بشكل أساسي معلمات الخياطة والتطريز والأشغال اليدوية ومدربو صنع الخشب ، وحيث يصل العدد إلى ١٢٥ وظيفة بينما هو للعاملين في التعليم المهني ٢٨ وفي التعليم التقني ٢٣ .

في المرتبة الأخيرة تأتي وظائف التنمية المحلية وتضم ٣٥ وظيفة مطلوب معظمها للتنمية الزراعية و ٢٥ وظيفة إدارية بينها اثنتين للإدارة العليا و ١٠ لأمانة السر و٨ لمحررين ومستكتبين و ٥ لأمانة الصندوق والمحاسبة والمحفوظات .

ومما يلفت الانتباه أخيراً انعدام الحاجة إلى وظائف مرتبطة بالخدمة الأسرية علماً بأن الجنوب قد يكون محتاجاً أكثر من غيره من المناطق في هذا الشأن .

الاحتياجات التدريبية

لتقدير الاحتياجات التدريبية تقديراً واقعياً ينبغي توفر معطيات دقيقة . كمية ونوعية . حول الأوضاع التدريبية للعاملين في المؤسسات الاجتماعية وحول المتطلبات التأهيلية التي ينبغي أن توفر للعناصر البشرية المتوقع دخولها إلى سوق العمل الاجتماعي . بدون هذه المعطيات يصبح التقدير مرادفاً للاستنساب أو الاجتهاد الشخصي وبالتالي عرضة لنسبة أعلى من الخطأ .

لقد أظهرت نتائج البحث بشيء من التفصيل نوع وكمية الاحتياجات الوظيفية الراهنة والمتوقعة . وهي نتائج يمكن الاعتماد عليها لوضع خطة تدريبية مستقبلية . غير أننا نفتقر إلى معلومات أكيدة حول المستويات التدريبية للعاملين المنخرطين حالياً في المجالات المختلفة للعمل الاجتماعي .

انطلاقاً من المعطيات التي أسفر عنها البحث . ومن المعلومات التي تضمنها الملحق رقم (١٠) . ومن الخبرة العملية في ميدان التدريب الاجتماعي . يمكننا إلقاء الضوء على هذه المسألة الهامة توضيحاً للاحتياجات والامكانات المتوفرة أو التي ينبغي توفيرها لاشباع هذه الاحتياجات .

واقع التدريب الاجتماعي في لبنان . من خلال الملحق الخاص بالتدريب الاجتماعي والعلوم الاجتماعية في لبنان يبدو أن الاهتمام بهذه المسألة بدأ في أواخر الأربعينات بمبادرات خاصة تمت في كنف التعليم الجامعي الأجنبي . وعبّر عن نفسه بانشاء المدرسة اللبنانية للتدريب الاجتماعي (١٩٤٨) وبإعطاء شهادة في العمل الاجتماعي ضمن كلية بيروت الجامعية (١٩٥١) . أما الاهتمام الرسمي فقد تأخر لأوائل الستينات حيث بدأ مرافقاً للمشروع الإصلاحي التنموي الذي تميز به العهد الشهابي . وقد تجسد هذا الاهتمام الرسمي باستحداث معهد التدريب للإنماء . في آب ١٩٦١ الذي خرج فيما بعد الفرق المتعددة النشاطات للعمل في المناطق والأرياف . وبتدريب عمال اجتماعيين مؤهلين للعمل ضمن وحدات التنمية التابعة لمصلحة الانعاش الاجتماعي (١٩٦٢) . وبعقد الاتفاق الأول بين الحكومة اللبنانية وبعض المنظمات التابعة للأمم المتحدة (يونيسيف ويونيسوب) لبدء برامج التدريب الاجتماعي انطلاقاً من حقل رعاية الأسرة والطفل (تموز ١٩٦٢) .

تجدر الإشارة هنا إلى أن معهد التدريب للإنماء الذي أشرف على نشأته خبراء فرنسيون من بعثة «إيرفد» لم ينظم سوى دورتين تخرج منهما حوالى خمسين متدرباً من مستوى جامعي . ثم ألحق بمجلس الخدمة المدنية المناط به تدريب الموظفين للإدارات الرسمية . أما المتخرجون فقد عملوا في المحافظات وغلب على أعمالهم طابع الأبحاث والدراسات . وعندما ألغيت وزارة التصميم مؤخراً . وهي الوزارة التي كانوا يعملون ضمنها . وزع من بقي منهم على الوزارات الأخرى في الدولة . وهكذا أصبحت التجربة في هذا الميدان من التجارب التاريخية . أما تدريب العمال الاجتماعيين فقد اقتصر على تنظيم أربع دورات بالتعاون بين مصلحة الانعاش الاجتماعي ومجلس الخدمة المدنية . وهم يصنفون إلى فئة (١) من حملة الإجازة وفئة (٢) من حملة شهادة البكالوريا – القسم الأول . يستوعب ملاك المصلحة ٩٠ عاملاً من الفئتين ولكن ما هو موجود فعلاً هو ٧٨ عاملاً يتابعون العمل ضمن الإمكانات المتوفرة . هذه التجربة أيضاً يمكن اعتبارها متوقفة نظراً لاكتفاء مصلحة الانعاش الاجتماعي بهذا العدد من الموظفين .

على صعيد التدريب الاجتماعي ينحصر الجهد الرسمي حالياً في مشروع التدريب الاجتماعي الذي تشرف عليه بشكل أساسي مصلحة الانعاش الاجتماعي بالتعاون مع جهات حكومية وأهلية أخرى وبمؤازرة مادية وفنية من الأمم المتحدة (يونيسيف) . لقد استمر هذا المشروع وتطورت مجالات عمله بصورة ملحوظة من خلال المهمات التدريبية المتنوعة التي يضطلع بها مركز التدريب الاجتماعي بالحدث (١) .

لقد نظم هذا المركز العديد من الدورات التدريبية المعجلة في مختلف ميادين العمل الاجتماعي والانمائي ووسع دائرة نشاطاته لتشمل الأبحاث والاستشارات الفنية والاخراط العملي في شتى ميادين الخدمة الاجتماعية لبلورة مفاهيم علمية وأساليب متطورة على هذا الصعيد . وفيما يتعلق بالتدريب المتفرغ فقد زوّد المؤسسات والمشروعات الاجتماعية بخريجاته وخريجيه من المشرفات الرعائيات والمرشدين الاجتماعيين . وهو ما يزال حتى الآن يتابع دوره في إعداد وتدريب المرشدين الاجتماعيين على ضوء الاحتياجات المستجدة والخبرة التي تجمعت لديه عبر السنين . كما انه ما زال يولي عنايته للتدريب في أثناء الخدمة في حقول متعددة .

في القطاع الخاص . وفي ميدان التدريب الاجتماعي أيضاً . هناك «المدرسة اللبنانية للتدريب الاجتماعي» التي تتولى تدريب المساعدات الاجتماعيات منذ عام ١٩٤٩ . كما أنها دربت ما بين ١٩٦٥ و ١٩٧٢ عدداً من المربين المتخصصين . لقد تطورت هذه المدرسة التي تعطي دروسها باللغة الفرنسية تطوراً ملحوظاً منذ نشأتها حتى الآن . وفي عام ١٩٧٨ ألحقت بكلية الآداب والعلوم الإنسانية التابعة لجامعة القديس يوسف في بيروت . وأصبح بمقدورها الآن إعطاء إجازة في الخدمة الاجتماعية .

---

(١) لمزيد من التفاصيل حول نشأة وتطور مركز التدريب الاجتماعي انظر الملحق رقم (١١) .

لقد خرجت المدرسة حوالى ٣٠٠ مساعدة اجتماعية ، منهن حوالى ١٧٥ يعملن في الخدمة الاجتماعية . ويتجمعن بشكل أساسي في بيروت وجبل لبنان .

فيما عدا ذلك ، هناك الجامعات المختلفة وما تقدّمه من تعليم أكاديمي في ميادين علم الاجتماع والانتروبولوجيا والعمل الاجتماعي . ومن الملاحظ بشكل عام أن الإعداد الأكاديمي ما زال يطغى عليه التكوين النظري ، ولم يربط بعد بالمتطلبات الحقيقية لسوق العمل . ومن المعروف أن المتخرجين من هذه الجامعات يواجهون صعوبات على صعيد الاستخدام . وهم غالباً ما يتدربون في أثناء العمل وضمن وظائفهم . ومن البديهي التأكيد هنا على أن الإمكانات الجامعية يمكن إعدادها وبلورتها والاستفادة منها بصورة نظامية لتغطية الاحتياجات المتعلقة بالوظائف العليا .

قبل إنهاء هذه اللمحة السريعة عن واقع التدريب الاجتماعي في لبنان تجدر الإشارة إلى أن بعض الهيئات الأهلية أخذ في الفترة الأخيرة يهتم بالتدريب كالحركة الاجتماعية وجمعية تنظيم الأسرة . والغرض الأساسي من وراء هذا الاهتمام هو تلبية الاحتياجات الذاتية في مجالات محددة . ويرافق هذا الاهتمام تنسيق شبه مستمر مع مركز التدريب الاجتماعي .

مقابلة الإمكانات المتوفرة بالاحتياجات المصرّح عنها : لإعطاء فكرة عن القدرة الحالية لمراكز التدريب الاجتماعي على تكوين عناصر بشرية مؤهلة للعمل في مؤسسات الخدمة الاجتماعية يكفي أن نعرف أن مركز التدريب الاجتماعي قد ضاعف جهوده هذا العام (١٩٧٩ – ١٩٨٠) وشرع في تدريب ٩٠ مرشداً اجتماعياً بناء على طلب من مصلحة الانعاش الاجتماعي وعدد من مؤسسات الرعاية والخدمة الاجتماعية التي تنتمي إلى القطاع الأهلي ، وهو عدد كبير قياساً على ما كان ينتجه في السنين الماضية . وبعد ١٦ شهراً سيتخرج هؤلاء المرشدون وسيتم توظيفهم في المؤسسات القائمة أو المستحدثة . وكذلك فإن المدرسة اللبنانية للتدريب الاجتماعي ستخرّج هذا العام حوالى ٢٤ مساعدة اجتماعية . أما كلية بيروت الجامعية فإنها ستخرج عدداً ضئيلاً للغاية من العمال الاجتماعيين[1] .

على صعيد التعليم الجامعي هناك دائرة العلوم الاجتماعية والسلوكية في الجامعة الأميركية وقد تخرج منها في العام الدراسي ١٩٧٨ – ١٩٧٩ ١٠ مجازين و٣ من مستوى الماجستير . وقد توزع هؤلاء على ميادين مختلفة كعلم الاجتماع والانثروبولوجيا وعلم النفس . وهناك أيضاً قسم علم الاجتماع والانثروبولوجيا في جامعة القديس يوسف حيث كان مجموع المسجلين ٤٢ في العام الدراسي ١٩٧٧ – ١٩٧٨ (٣١ منهم كانوا مسجلين في السنة الأولى) . وفي جامعة بيروت العربية فإن عدد المسجلين هذا العام في قسم الفلسفة وعلم الاجتماع لا يتعدى الخمسين طالباً وطالبة للسنة الأولى [2] . وربما يكون العدد أقل في السنة الرابعة . ومن المعروف أن عدداً لا بأس به من خريجي هذه الجامعة ينتمون إلى

(١) عدد المسجلين لعام ١٩٧٩ – ١٩٨٠ لا يتجاوز الـ ١٣ معظمهم من الإناث ؛ منهم ١٠ في السنة الأولى و٣ فقط في السنة الثانية .

(٢) أخذنا هذا العدد من الدكتور بيّومي أحد أساتذة القسم .

جنسيات عربية مختلفة . يبقى أخيراً معهد العلوم الاجتماعية التابع للجامعة اللبنانية . ويتوزع طلابه هذا العام (١٩٧٩ – ١٩٨٠) على النحو التالي :

السنة	العدد
الأولى	٨٨٠
الثانية	١٦٦
الثالثة	١٢٦
الجدارة	٩٩

بالإضافة إلى ذلك بدأ المعهد هذا العام يعد طلابه لنيل دبلوم في الدراسات العليا في مادتي علم اجتماع التنمية وعلم السكان وقد تسجل في المادة الأولى ٢٥ طالباً وطالبة وفي المادة الثانية ١٥ . ومن المتوقع أن تضاف مواد أخرى في المستقبل . هذه هي الإمكانات المتوافرة حالياً بالنسبة للتدريب والتعليم الاجتماعيين[1] إذا قارنا بين هذه الإمكانات وبين ما ذكرناه سابقاً عن الاحتياجات الوظيفية ذات الطابع الاجتماعي نلاحظ فرقاً كبيراً بين ما هو متوفر ، وما يمكن أن يتوفر من اختصاصات ووظائف ، وبين ما هو مطلوب منها راهناً ومستقبلاً . ولتوضيح ذلك سنضرب بعض الأمثلة . إذا أخذنا الاحتياجات المصرّح عنها بالنسبة للمرشدين الاجتماعيين نلاحظ أن حجم الطلب كان عام ١٩٧٨ يساوي ٤٨١ مرشداً بينما لم يعد في ذلك العام أي واحد من هذه الفئة . وإذا قسمنا العدد المطلوب من سنة ١٩٧٨ ولغاية سنة ١٩٨٣ على سنوات هذه الفترة يصبح لدينا معدل سنوي قدره ٢١٢ مرشداً . معنى ذلك أن مركز التدريب الاجتماعي ينبغي أيضاً أن يضاعف طاقته التدريبية حتى يتسنى له توفير العدد المطلوب . وإذا أخذنا الاحتياجات المصرّح عنها بالنسبة للمساعدات الاجتماعيات نلاحظ أن هذا المعدل يصل إلى ١٠٦ مساعدات ينبغي إعدادهن سنوياً . معنى ذلك أن المدرسة اللبنانية للتدريب الاجتماعي مضطرة إلى زيادة قدرتها السنوية على التدريب حوالى أربعة أضعاف حتى تتمكن من تلبية الحاجة المطلوبة . على صعيد العمال الاجتماعيين ما طلب منهم لعام ١٩٧٨ يساوي ٣١٥ والتوقعات لغاية ١٩٨٣ تقدر بـ ٨٧٨ ، وواقع الحال هو غياب كامل للمراكز التي تهتم بإعداد وتدريب هذه الفئة من العاملين . يمكن أن تنطبق هذه الحقيقة أيضاً على أخصائيي الخدمة الاجتماعية نظراً لعدم وجود معهد للخدمة الاجتماعية في لبنان .

من ناحية أخرى تطرح مسألة الاستفادة من الكفاءات الجامعية وتوجيهها وفقاً لبرامج تدريبية الوجهة العملية التي يتطلبها سوق العمل خصوصاً على مستوى الوظائف العليا (اختصاصي اجتماعي ، مدير اجتماعي الخ ..) . على هذا المستوى فقط ربما يبدو التوافق بين الإمكانات والاحتياجات كأمر ممكن . وما يعوّل عليه هنا هو معهد العلوم الاجتماعية وإمكان التنسيق بينه وبين مركز التدريب الاجتماعي .

(١) هناك أيضاً عدد يصعب تحديده من الذين سيتخرجون من معاهد وجامعات عربية وأجنبية . وقد تبين لنا عندما درسنا أوضاع العاملين الاجتماعيين أن عدد خريجي هذه المعاهد والجامعات هو ضئيل إجمالاً .

غير أن ذلك يفترض أيضاً التعرف على المشكلات بصورة واقعية . من هذه المشكلات مثلاً طبيعة تكوين الجسم الطالبي في المعهد المذكور ، وفي الجامعة اللبنانية إجمالاً . وما تجدر الإشارة إليه هنا هو أن الطالب الجامعي ، خصوصاً في الفروع الإنسانية ، ليس طالباً متفرغاً ، بل في كثير من الأحيان يكون موظفاً أو مستخدماً ويتابع تحصيله في فترة بعد الظهر . وأحياناً لا يكون لاجازته الجامعية أي تأثير على ترقيه الوظيفي .

عبر هذه المقارنة تبرز حقيقة هامة هي أن مواجهة أعباء المستقبل وتلبية احتياجاته المتزايدة على صعيد الوظائف الاجتماعية والوظائف الأخرى المساندة تتطلبان خططاً وبرامج ملحة يستحسن البدء بها دون إبطاء .

غير أن كل ذلك لا يعفينا من مهمة أخرى لا تقل أهمية عن سابقتها . ففي الوقت الذي نتطلع فيه إلى المستقبل ينبغي أن ننظر أيضاً إلى أولئك الذين ينشطون في مختلف مجالات العمل الاجتماعي دون أن يكونوا قد أعدّوا لوظائفهم على أسس علمية ، وكذلك إلى أولئك الذين تجمد أداؤهم الوظيفي في قوالب وأساليب تجاوزها الزمن . إن التدريب في أثناء الخدمة بما ينطوي عليه من اكتساب وتحسين ، وتجديد وتنشيط ، ينبغي أن يخطط له أيضاً بحيث يرتقي ويتسع مداه . وقد أظهر البحث بصورة غير مباشرة حاجة ماسة إلى هذا النوع من التدريب . وهنا أيضاً تقع على مركز التدريب الاجتماعي مسؤوليات جسيمة ، وبالتالي فإن تحضيره لهذا الدور الذي بدأ به منذ نشأته الأولى لأمر بالغ الأهمية[1] .

إننا لا نعرف بدقة المستويات التدريبية للعاملين الاجتماعيين ، ولا نعرف من خضع منهم لدورات تدريبية ، أو نوع التدريب الذي تلقوه . ولكن ، وعلى سبيل التوضيح فقط ، نشير إلى أن أحد المؤشرات الممكنة في هذا المجال هو مدى اشتراك العاملين في مؤتمرات مهنية . لقد تبين في البحث أن عدد الذين شاركوا في مؤتمرات وثيقة الصلة بالمهنة لا يتجاوز ٦ ٪ من مجموع العاملين . وبالإمكان توزيع هؤلاء حسب الجنس وعدد المؤتمرات من جهة وحسب النشاط الرئيسي للمؤسسة وعدد المؤتمرات من جهة أخرى .

في الحالة الأولى نلاحظ تفوق الإناث على الذكور (٧٦ للإناث و٥٤ للذكور) ويعود ذلك لرجحان الإناث على الذكور في المجموع العام ، ونلاحظ أيضاً أن العدد الأكبر من الجنسين لم يحضر سوى مؤتمر أو مؤتمرين .

في الحالة الثانية نلاحظ أن الذين حضروا مؤتمراً أو مؤتمرين (يشكلون ٦٠ من أصل ١٣٠) يعملون بشكل أساسي في ميداني الصحة العامة ورعاية الأطفال .

---

(١) انظر التفصيلات المتعلقة بالدورات التدريبية التي نفذها المركز والمدرجة في الملحق الخاص بالتدريب الاجتماعي والعلوم الاجتماعية في لبنان (الفصل الأول) .

على ضوء مجمل المعطيات التي عرضت ، واستناداً إلى المهمات الاستثنائية التي تتطلبها إعادة التعمير والبناء في لبنان ، خصوصاً على الصعيد الاجتماعي . تبرز الحاجة إلى وقفة تقويمية يتم وفقاً لنتائجها تدعيم العمل الاجتماعي بتطوير القدرات الإنسانية والمهنية القائمة وبرمجة الاحتياجات الآنيّة والمتوقعة بما يؤمن الاستقلال الأمثل للجهود والأحوال في أقصر مدة ممكنة . وتبرز في سياق هذه المسيرة الحاجة الملحة إلى وضع مخطط تدريبي شامل وإيلاء ما تستحقه مراكز التدريب والأجهزة المدرِّبة من عناية واهتمام .

ملحق رقم (١)

الجمهورية اللبنانية
مصلحة الانعاش الاجتماعي
مركز التدريب الاجتماعي - الحدث

منظمة
الامم المتحدة للاطفال
يونيسف

دراسة وظائف الخدمات الاجتماعية واوضاع العاملين فيها في لبنان
١٩٧٨ - ١٩٧٩

استمارة مؤسسة

مقدمة

هدف هذه الاستمارة جمع بيانات احصائية عن المؤسسات التي تعنى بالخدمات الاجتماعية في لبنان وعن اوضاع العاملين فيها ، بحيث يتم التعرف العلمي على الواقع الاجتماعي ، وتتامن المعطيات الكمية الضرورية لتحليل جوانبه والتخطيط لتجاوز مشكلاته (تدريب العنصر البشري ، تطوير الخدمات القائمة ، استحداث خدمات جديدة ، اقتراح تشريعات الخ ..) خصوصا في هذه المرحلة الصعبة التي تجتازها البلاد .

ان المعلومات التي ستتضمنها هذه الاستمارة ستحاط بالسرية التامة وفقا للقوانين النافذة والالتزام المهني ، وهي لن تستخدم الا في المجال المبين أعلاه . كما أن النتائج التي سيسفر عنها البحث ستاخذ شكل جداول احصائية ورسوم بيانية ليس فيها أي اشارة خاصة الى المؤسسة او العاملين فيها .

املنا كبير في حسن تفهمكم لاغراض هذا البحث ، وفي تعاونكم لما فيه تطوير العمل الاجتماعي في لبنان .

اسم المؤسسة : _____

البلدة : _____

اسم المسؤول الذي ادلى بالمعلومات : _____	اسم المحقق : _____
تاريخ الزيارة الاولى : _____	اسم المدقق : _____
تاريخ استكمال الاستمارة : _____	اسم المرمز : _____
	اسم مدقق الترميز : _____

١ أسم المؤسسة : _____

٢ عنوان المؤسسة : (الرجاء الكتابة بخط واضح واستعمال المسطلحات المقترحة)

البلدة _____ قضاء : _____ (٢)

المنطقة والحي _____

الشارع _____ رقم المدخل : _____

رقم الهاتف _____ ص.ب : _____

٣ اذكر اذا كانت هذه المؤسسة :

١ ☐ تابعة لادارة رسمية *
٢ ☐ مؤسسة خاصة لها فروع
٣ ☐ تابعة لمؤسسة رئيسية *
٤ ☐ ليس لها فروع

٤ الشكل القانوني :

١ ☐ جمعية ذات منفعة عامة (بموجب مرسوم)
٢ ☐ جمعية بموجب علم وخبر من وزارة الداخلية
٣ ☐ مشروع خاص مرخص له في السجل التجاري
٤ ☐ مشروع خاص لايتوخى الربح مرخص من قبل جهة رسمية اخرى
٥ ☐ مركز منبثق عن ادارة رسمية أو بلدية
٦ ☐ غيره حدد : (٣) (٤)

٥ الترخيص القانوني للمؤسسة : (٦)

١ ☐ علم وخبر تاريخه : _____
٢ ☐ غيره رقمه : _____ مصدره : _____ (٥)

٦ حالة نشاط المؤسسة :

١ ☐ نشطت طيلة ١٩٧٨ (٥)
٢ ☐ نشطت خلال جزء من عام ١٩٧٨
٣ ☐ لم تنشط خلال عام ١٩٧٨
٤ ☐ متوقفة ومقفلة (٥)

* (الرجاء تعبئة الملحق رقم ٢)

٦م عدد ايام العمل في الاسبوع ☐ (٦م)

٧ القطاع الذي تنتمي اليه المؤسسة :

(اذا كانت المؤسسة مشروعا مشتركا اشر الى القطاعات المعنية)

١ ☐ حكومي
٢ ☐ بلدي
٣ ☐ انعاش اجتماعي
٤ ☐ جمعيات اهلية
٥ ☐ تنظيمات سياسية
٦ ☐ نقابات
٧ ☐ مشاريع خاصة لافراد او هيئات
٨ ☐ اجنبي خاص (هيئة خاصة اجنبية)
٩ ☐ اجنبي رسمي (هيئة رسمية لدولة اجنبية)
٠ ☐ منظمات دولية واقليمية
x ☐ منظمات خاصة مالية
y ☐ غيره حدد : _____ (٧)

٨ في حال وجود مشروع مشترك او اكثر في هذا المركز اذكر المشروعين الاولين

- تاريخي التعاقد : (١) _____ (٢) _____ (٨) (٨)
- رموز القطاعات المعنية : (١) (٢) (٨) (٨)

٩ اسم مدير المؤسسة التنفيذي : _____

١٠ اشر الى الجهة المشرفة على ادارة ونشاط المؤسسة :

١ ☐ مجلس ادارة او لجنة عليا خاصة
٢ ☐ لجنة مشتركة
٣ ☐ لجنة تابعة لدائرة حكومية
٤ ☐ صاحب المؤسسة
٥ ☐ لجنة تابعة لهيئة دولية او اجنبية
٦ ☐ غيره حدد : _____ (١٠)

١١ اسم الشخص الذي يمثل المؤسسة قانونيا : _____

أ — مهنته وقطاع نشاط عمله : _____ (أ)
ب — عمره : _____ د — مستواه العلمي : _____ (ب) (د)
ج — مذهبه : _____ واختصاصه : _____ (ج)

١٢ نشاط المؤسسة :

اشر في المربعات الخاصة الى أهم خمس مشكلات (كحد اقصى) تصدت لها المؤسسة معتمدا ترتيبها من ١ الى ٥ (اكتب الرتبة داخل المربع) حسب اهميتها من حيث الجهد البشري والمادي المخصص لمعالجة كل مشكلة خلال العام المذكور .

المشكلة المعالجة	الرمز	خلال ١٩٧٤	خلال ١٩٧٨	
فقر	٠٠١	☐	☐	☐
تسول وتشرد	٠٠٢	☐	☐	☐
يتم	٠٠٣	☐	☐	☐
انحراف احداث	٠٠٤	☐	☐	☐
لقطاء (مشكلة اللقطاء)	٠٠٥	☐	☐	☐
تفكك اسرة (حالات اجتماعية)	٠٠٦	☐	☐	☐
غياب الام بسبب العمل	٠٠٧	☐	☐	☐
ادمان على المسكرات والمخدرات	٠٠٨	☐	☐	☐
تخلف عقلي	٠٠٩	☐	☐	☐
مرض عقلي	١٠٠	☐	☐	☐
عاهة جسدية	١٠١	☐	☐	☐
صم — بكم	١٠٢	☐	☐	☐
بكموفون	١٠٣	☐	☐	☐
عجز بسبب تقدم السن	١٠٤	☐	☐	☐
تردي البيئة (خدمات تنمية محلية)	١٠٥	☐	☐	☐
نقص في تاهيل المراة	١٠٦	☐	☐	☐
الاميـة	١٠٧	☐	☐	☐
نقص في فرص التسلية واكتساب الثقافة	١٠٨	☐	☐	☐
مشاكل السجناء	١٠٩	☐	☐	☐
تهجير بسبب الحرب	٢٠٠	☐	☐	☐
نكسات وكوارث اخرى	٢٠١	☐	☐	☐
مشاكل تنظيم الاسرة	٢٠٢	☐	☐	☐
مرض واوبئة	٢٠٣	☐	☐	☐
عثيات امهـات	٢٠٤	☐	☐	☐
مشكلة السكن	٢٠٥	☐	☐	☐
غيرم حدد :	٢٠٦	☐	☐	☐

١٣ بدل تقديم الخدمة (ضع علامة x في الخانة الملائمـة ، يجوز وضـع اكثر من علامـة لكل مشكلة)

المشكلة / رموزها حسب الترتيب الاعلى (١٩٧٨)	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
١ — بدل كامل	☐	☐	☐	☐	☐
٢ — بدل مخفض	☐	☐	☐	☐	☐
٤ — بدل رمزي	☐	☐	☐	☐	☐
٨ — مجانا	☐	☐	☐	☐	☐

١٤ مدى استمرار الخدمة

	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
١ — دائمة	☐	☐	☐	☐	☐
٢ — ظرفية	☐	☐	☐	☐	☐

١٥ المستفيدون من المؤسسة حسب نوع الخدمة

اذكر في اعلى الاعمدة المرقمة من (١) الى (٥) رموز واسماء المشكلات المعالجة وذلك حسب ترتيبها في السؤال رقم ١٢ واذكر داخل الخانات الملائمة عدد المستفيدين حسب نوع الخدمة التي تقدمها المؤسسة .

* خصص القسم الاعلى من الخانات لعدد المستفيدين خلال ١٩٧٨ والقسم الاسفل لعدد المستفيدين خلال ١٩٧٤ .

نوع الخدمة / المشكلة : رمزها ← (١٩٧٨) اسمها ←	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
٠١ مساعدة مالية					
٠٢ مساعدة عينية					
٠٣ رعاية داخلية (ايواء فقط)					
٠٤ رعاية داخلية (تعليم ـ تاهيل)					
٠٥ رعاية نهارية					
٠٦ تاهيل مهني ـ وتعليم					
٠٧ تنمية وتنشيط حرف محلية					
٠٨ توعية اجتماعية					
٠٩ ترفيه					
١٠ معونة					
١١ اغاثة طارئة					
١٢ نشاط صحي ووقائي					
١٣ مساكن شعبية					
١٤ غيره					

١٦ نطاق عمل المؤسسة :

٠ ☐ كافة انحاء البلاد ٤ ☐ مدينة ٨ ☐ حزبيون وانصار
١ ☐ محافظة ٥ ☐ حي من مدينة ٩ ☐ مذهب ، اذكره : _____
٢ ☐ قضاء ٦ ☐ قرية او مخيم
٣ ☐ مجموعة قرى ٧ ☐ عائلة

١٧ عدد المستفيدين من نشاطات المؤسسة سنة (١٩٧٨)

	المشكلة الرئيسية (١)	المشكلات الاخرى (٢)ـ(٥)
عدد الذكور		
عدد الاناث		
مجموع		

١٨ الانتماء المذهبي للمستفيدين

قدر النسبة المئوية لكل مذهب لعسام ١٩٧٨

المشكلة ←	(١)	(٢)ـ(٥)
١ ـ موارنة		
٢ ـ روم ارثوذكس		
٣ ـ روم كاثوليك		
٤ ـ ارمن		
٥ ـ اقليات مسيحية		
٦ ـ سنه		
٧ ـ شيعة		
٨ ـ دروز		
٩ ـ طوائف اخرى		
٠ ـ مختلط لا يمكن تصنيفهم	٪١٠٠	٪١٠٠

١٩ المصروفات على الخدمات (آلاف الليرات اللبنانية)

	١٩٧٤ (الف ل.ل.)	١٩٧٨ (الف ل.ل.)
ـ اجور (موظفين وعاملين اجتماعيين)		
ـ نفقات ادارية ونفقات على التجهيزات او الانشاءات .		
ـ نفقات على الخدمات		
ـ مخصصات الفروع والمراكز التابعة		
ـ مجموع المصروفات		

٢٠ الواردات النقدية للمؤسسة (الاف الليرات اللبنانية)

	١٩٧٤ (الف ل.ل.)	١٩٧٨ (الف ل.ل.)
ـ رصيد السنة السابقة		
ـ رسوم انتسابات واشتراكات		
ـ ادارات رسمية (مساهمات)		
ـ عائدات (خدمات واستثمارات)		
ـ واردات من الهيئة التي تنتمي اليها المؤسسة		
ـ تبرعات وهبات من داخل لبنان		
ـ تبرعات وهبات من خارج لبنان		
ـ مجموع الواردات		

٢١ الواردات العينية للمؤسسة :

(تقدر القيمة بالاف الليرات) خلال عام ١٩٧٨

	(الاف الليرات)	وتقدر ← نسبة ٪ مساهمة كل قطاع : حكومي	اجنبي او دولي	خاص
ـ غذاء				
ـ كساء				
ـ ادوية ولوازم علاجية				
ـ تجهيزات ومعدات				
ـ ابنية وعقارات				
ـ واردات عينية اخرى				

٢٢ المتطوعون المحليون والخبراء الاجانب :

	عددهم لعام ٧٤	عدد اشهر العمل	عددهم لعام ٧٨	عدد اشهر العمل
ـ متطوعون محليون بدوام كامل				
ـ خبراء اجانب لا يتقبضون من المؤسسة				

٢٣ اذكر عدد العاملين في المؤسسة :

	١٩٧٤	١٩٧٨
ـ العاملون بأجر (دوام كامل) :		
ـ العاملون بأجر (دوام جزئي) :		
ـ العاملون بدوام جزئي بدون أجر :		
ـ المتدربون :		

٢٤ اذكر في الجدول ادناه اهم الوظائف الاجتماعية والوظائف المساندة المتخصصة التي احتاجت اليها مؤسستك خلال عام ١٩٧٨ ولم تتوفر لها . واذكر ، استنادا الى تصورك لتطور مؤسستك ، ما ستكون احتياجاتها من الوظائف الاجتماعية والمساندة خلال الخمس سنوات المقبلة .

الوظيفة (صف الوظيفة والاختصاص بتفصيل)	العدد خلال ١٩٧٨	العدد خلال خمس سنوات
١		
٢		
٣		
٤		
٥		
٦		
٧		

٢٥ اسئلة لمدير المؤسسة التنفيذي

ا ـ الرجاء الرجوع الى سؤال رقم ١٢ واستعراض المشكلات الاجتماعية المذكورة في اللائحة وانتقاء خمس مشكلات تشكل في رايك المشكلات الاكثر الحاحا وحاجة الى معالجة في لبنان واعمد الى ترتيبها من ١ الى ٥ داخل المربعات الخاصة في العمود الثالث

ب ـ قمتم بجهود كبيرة في ظروف صعبة خلال عام ١٩٧٨ ، ما هو المبلغ الذي كان ينقصكم لاداء خدماتكم على النحو الاكمل ؟ [ ] الف ل.ل.

٢٦ اذا كانت هذه المؤسسة تهتم برعاية الاطفال والاحداث اذكر فئات اعمار المستفيدين :

[ـ] [ـ] [ـ] [ـ]

ملاحظـات :

ملحق رقم ـ ١ ـ

جدول العاملين بأجر (دوام كامل أو جزئي) والعاملين بدون أجر (دوام كامل) .

صفحة [ ]

الرقم	الاسم	الوظيفة واليوم	بأجر (١) بدون أجر (٢)	العمر	الجنس	دوام كامل (١) جزئي (٢)	المستوى العلمي والتخصصي
١							
٢							
٣							
٤							
٥							
٦							
٧							
٨							
٩							
١٠							
١١							
١٢							
١٣							
١٤							
١٥							

* اذا تعدى عدد العاملين خمسة عشر ، استعمل الصفحات الاضافية للملحق رقم ـ ١ ـ .

ملحق رقم — ٢ —

المؤسسة الرئيسية والفروع

١ اذا كانت المؤسسة فرعا تابعا او منبثقا عن مؤسسة رئيسية اذكر :

١ — أسم المؤسسة الرئيسية : _____

٢ — عنوانها : القضاء : _____ البلدة : _____ المنطقة والحي : _____

الشارع : _____ ملك : _____

٣ — نشاطها : ١ ☐ ادارة وتنسيق فقط رقم الهاتف : _____

٢ ☐ تادية خدمات اذكرها : _____

٢ اذا كانت المؤسسة رئيسية لها فروع اذكر لكل فرع :

١

١ — اسمه : _____

٢ — عنوانه : القضاء : _____ البلدة : _____ المنطقة والحي : _____

الشارع : _____ ملك : _____

٣ — نشاطه : _____ رقم الهاتف : _____

٢

١ — اسمه : _____

٢ — عنوانه : القضاء : _____ البلدة : _____ المنطقة والحي : _____

الشارع : _____ ملك : _____

٣ — نشاطه : _____ رقم الهاتف : _____

٣

١ — اسمه : _____

٢ — عنوانه : القضاء : _____ البلدة : _____ المنطقة والحي : _____

الشارع : _____ ملك : _____

٣ — نشاطه : _____ رقم الهاتف : _____

٤

١ — اسمه : _____

٢ — عنوانه : القضاء : _____ البلدة : _____ المنطقة والحي : _____

الشارع : _____ ملك : _____

٣ — نشاطه : _____ رقم الهاتف : _____

٥

١ — اسمه : _____

٢ — عنوانه : القضاء : _____ البلدة : _____ المنطقة والحي : _____

الشارع : _____ ملك : _____

٣ — نشاطه : _____ رقم الهاتف : _____

ملحق رقم (٢)

الجمهورية اللبنانية
مصلحة الانعاش الاجتماعي
مركز التدريب الاجتماعي - الحدث

دراسة وظائف الخدمات الاجتماعية واوضاع العاملين فيها في لبنان
١٩٧٨ - ١٩٧٩

الاستمارة الشخصية للعاملين في المؤسسة

منظمة الامم المتحدة للاطفال
يونيسف

ان هذه الاستمارة مخصصة للعاملين بأجر في المؤسسة بدوام كامل او جزئي وللعاملين بدون اجر بدوام كامل وللخبراء المنتدبين من قبل جهة اخرى تتولى هي تكاليف اجورهم . وتستثنى من البحث العاملون في المؤسسة ذوو الوظائف الادارية غير الاجتماعية والاطباء والمهندسون والمدرسون الاكاديميون (انظر تصنيف الوظائف المقترح) .

الرقم المتسلسل للمؤسسة ←

١ الاسم : _____

الرقم المتسلسل للشخص على جدول العاملين في المؤسسة

٢ الجنس : ١ ☐ ذكر ٢ ☐ انثى **٣ العمر :** _____ **٤ المذهب :** _____

٥ الوضع العائلي : ١ ☐ اعزب ٢ ☐ ارمل ٣ ☐ متزوج ٤ ☐ مطلق

٦ الجنسية : _____

٧ مكان الولادة : _____ القضاء _____ البلدة

٨ المستوى العلمي الكامل المحصل

١٠ ☐ دون الابتدائي
٢ ☐ ابتدائي
٣ ☐ تكميلي
٤ ☐ ثانوي
٥ ☐ معهد متوسط بعد الثانوي
٦ ☐ جامعي

٩ الاختصاص

١ ☐ عام (دون اختصاص)
٢ ☐ زراعي
٣ ☐ تقني او هندسي
٤ ☐ علوم
٥ ☐ آداب ، حقوق سياسة ، اقتصاد
٦ ☐ خدمة او علوم اجتماعية
٧ ☐ علم نفس
٨ ☐ تربوي
٩ ☐ طب وخدمات طبية
. ☐ اختصاصات اخرى

١٠ اذا كان الاختصاص في الخدمة او العلوم الاجتماعية اذكر :

اسم المعهد او الجامعة : _____ سنة التخرج : _____

البلد : _____

١١ اذا كنت تتابع الدراسة حاليا اذكر :

مستوى الشهادة المقبلة : _____

والاختصاص : _____

١٢ المهام الممارسة في المؤسسة :

ما هي التسمية المعتمدة للوظيفة الحالية : _____

صف المهام بالتفصيل : _____

١٣ دوام العمل : عدد اشهر العمل في السنة _____ عدد ساعات العمل الاسبوعية _____

١٤ الدخل السنوي من الوظيفة في المؤسسة : _____ ل.ل.

١٥ ما هي المدة التي امضيتها في وظيفتك الحالية ضمن المؤسسة : _____ سنة

١٦ هل يقوم الموظف بعمل آخر خارج المؤسسة ؟ (١٦)

— في اي قطاع* : _____ (١٦)

— ما هي المهنة : _____ (١٦)

— عدد اشهر العمل السنوية [ ] — عدد ساعات العمل الاسبوعية [ ] (١٦)

— الدخل السنوي من العمل الثاني : _____ ل.ل. (١٦)

١٧ اذا كنت قد عملت قبل الوظيفة الحاليـــة اذكر بالنسبة لآخر وظيفة مارستها : (١٧)

قطاع النشاط*	المهنة	مدة العمل (سنة)

١٨ اذكر المدة التي قضيتها في وظائف لها علاقة بمهنتك قبل التحاقك بوظيفتك الحالية : [ ] سنة (١٨)

١٩ سجل الدورات التدريبية التي تابعتها :

موضوع الدورة	البلد والجهة المدربة	المدة (أيام)	العلاقة بالمهنة الحالية نعم (١) — لا (٢)	
				(١٩)

٢٠ اذكر عدد المؤتمرات التي حضرتها والتـي لها علاقة بمهنتك الحالية : [ ]

ملاحظات : _____

* زراعة ، صناعة ، بناء ، خدمات اجتماعية ، قطاع حكومي ، تجارة ، سياحة ، خدمات اخرى .

ملحق رقم (٣)

التقسيمات الجغرافية المعتمدة في الدراسة

الرمز	المكان
٠٠	بيروت
٠١	الأشرفية
٠٢	مدور ، رميل ، صيفي ، بدارو
٠٣	مزرعة
٠٤	مصيطبة
٠٥	رأس بيروت ، المرفأ ، عين المريسة الباشورة ، ميناء الحصن ، زقاق البلاط .
١٠	الضاحية عموماً
١١	الضاحية الشمالية (الشرقية)
١٢	الضاحية الجنوبية (الغربية)
٢٠	جبل لبنان
٢١	قضاء بعبدا الشرقي
٢٢	قضاء بعبدا الغربي
٢٣	قضاء المتن الشرقي
٢٤	قضاء المتن الأعلى
٢٥	قضاء الشوف
٢٦	قضاء عاليه
٢٧	قضاء جبيل
٢٨	قضاء كسروان
٣٠	الشمال
٣١	قضاء طرابلس
٣٢	قضاء الكورة
٣٣	قضاء زغرتا
٣٤	قضاء البترون
٣٥	قضاء عكار
٣٦	قضاء بشري
٤٠	الجنوب
٤١	قضاء صيدا
٤٢	قضاء صور
٤٣	قضاء حاصبيا
٤٤	قضاء النبطية
٤٥	قضاء مرجعيون
٤٦	قضاء بنت جبيل
٤٧	قضاء جزين
٥٠	البقاع
٥١	قضاء زحلة
٥٢	قضاء بعلبك
٥٣	قضاء الهرمل
٥٤	قضاء راشيا
٥٥	قضاء البقاع الغربي
٦٠	بلدان عربية
٧٠	بلدان أجنبية غير عربية
٩٠	غير معروف

ملحق رقم (٤)
ترتيب الانتماء القطاعي وفقاً للقطاع المهيمن *

١ – إنعاش اجتماعي
٢ – حكومي (وزارات أخرى)
٣ – بلدي
٤ – تنظيمات سياسية
٥ – نقابات
٦ – جمعيات أهلية
٧ – أجنبي رسمي
٨ – أجنبي خاص
٩ – منظمات دولية وإقليمية
١٠ – منظمات خاصة عالمية
١١ – قطاع ديني
١٢ – مشاريع خاصة لأفراد أو هيئات
١٣ – غيره

(*) اعتمد هذا التصنيف لتحديد انتماء المؤسسات المشتركة بين قطاعين أو أكثر واعتبرت تابعة للقطاع المهيمن بحسب التسلسل المثبت أعلاه .

ملحق رقم (٥)
مجالات النشاط الرئيسية

١ – مجال « رعاية الأطفال والأحداث » ويهتم بالمشكلات التالية :
١ – تسول وتشرد
٢ – يتم (حالات اجتماعية)
٣ – انحراف احداث
٤ – لقطاء
٥ – غياب الأم بسبب العمل (٣–٥ سنوات) دور الحضانة
٢ – مجال « الخدمات الموجهة للمرأة » ويهتم بالمشكلات التالية :
١ – غياب الأم بسبب العمل من صفر – ٣ سنوات دور الحضانة
٢ – نقص في تأهيل المرأة
٣ – فتيات أمهات
٣ – مجال « الخدمات الموجهة للأسرة » ويهتم بالمشكلات التالية :
١ – فقر
٢ – تفكك أسرة
٣ – مشاكل تنظيم أسرة
٤ – مشكلة السكن
٤ – مجال « خدمات الرعاية الصحية المتخصصة » ويعالج المشكلات التالية :
١ – إدمان على المخدرات والمسكرات
٢ – تخلف عقلي
٣ – مرض عقلي
٤ – عاهة جسدية
٥ – صم وبكم
٦ – مكفوفون
٧ – عجز بسبب تقدم السن
٥ – مجال « الخدمات الموجهة للبيئة » ويعالج المشكلات التالية :
١ – الأمية

٢ – نقص في فرص التسلية واكتساب الثقافة

٣ – تردي البيئة (خدمات تنمية محلية)

٦ – مجال « الخدمات الأخرى » ويعالج بقية المشكلات وهي :

١ – مشاكل السجناء

٢ – نكسات وكوارث أخرى

٣ – تهجير بسبب الحرب

٤ – مشكلات أخرى (غيره)

٧ – مجال « الخدمات الصحية » ويعالج مشكلة المرض والأوبئة .

ملحق رقم (٦)
تصنيف المهن العامة

اعتمد التصنيف الدولي النموذجي للمهن . طبعة منقحة . ١٩٦٨ المنظمة الدولية للعمل في جنيف . معرب

ملحق رقم (٧)
فروع النشاط الاقتصادي

١ – زراعة وصيد
٢ – صناعة
٣ – بناء وأشغال عامة
٤ – نقل ومواصلات
٥ – تجارة وفنادق
٦ – خدمات اجتماعية وصحية
٧ – تعليم خاص ورسمي
٨ – مالي وخدمات عقارية وتأمين وخدمات تابعة
٩ – قطاع حكومي
١٠ – غيره

ملحق رقم (٨)
معاهد وجامعات التعليم على الخدمة والعلوم الاجتماعية

١ – مركز التدريب الاجتماعي ـ الحدث . لبنان
٢ – كلية بيروت الجامعية
٣ – المدرسة اللبنانية للتدريب الاجتماعي
٤ – الجامعة اللبنانية
٥ – جامعات أخرى في لبنان
٦ – مدارس ومعاهد التمريض في لبنان
٧ – جامعات ومعاهد عربية
٨ – جامعات ومعاهد أجنبية غير عربية
٩ – حالات أخرى

ملحق رقم (٩)
الجهات والبلدان المدربة على الخدمة الاجتماعية

١ – مركز التدريب الاجتماعي
٢ – جهات رسمية لبنانية (مجلس الخدمة المدنية . مصلحة الإنعاش الاجتماعي ... الخ)
٣ – الصليب الأحمر اللبناني
٤ – مدارس التمريض والمستشفيات اللبنانية
٥ – جهات أخرى في لبنان
٦ – مراكز ومؤسسات تدريب في مصر
٧ – مراكز ومؤسسات تدريب عربية غير مصرية
٨ – مراكز ومؤسسات تدريب أجنبية غير عربية
٩ – دورات تدريبية في نطاق المنظمات الدولية
١٠ – حالات أخرى

ملحق رقم (١٠)
الاحتياجات الوظيفية في لبنان

انطلاقاً من واقع الخدمة الاجتماعية في لبنان وضعت الهيئة الفنية في مركز التدريب الاجتماعي تصنيفاً للوظائف الاجتماعية تضمّن ١٩ فئة وظيفية مع تحديد للمهام العملية التي تتطلبها كل وظيفة .

استناداً إلى هذا التصنيف أخذت بعين الاعتبار آراء مديري المؤسسات الاجتماعية الناشطة في لبنان حول أهم الوظائف الاجتماعية والوظائف الأخرى ، المساندة والمتخصصة ، التي احتاجت إليها مؤسساتهم عام ١٩٧٨ والتي ستحتاج إليها من عام ١٩٧٩ ولغاية عام ١٩٨٣ .

وفيما يلي عرض مفصل لهذا التصنيف وللاحتياجات الوظيفية التي حددت على أساسه .

ملحق رقم (١٠ ـ أ)

تصنيف مقترح للوظائف الاجتماعية في لبنان وللوظائف المساندة

	المهام
١٠٠ – أخصائيون اجتماعيون	
١١٠ – الاختصاصيون الاجتماعيون	
١١١ – اختصاصي اجتماعي إداري	ـ تنظيم وتنسيق وإدارة مؤسسات متخصصة .
١١٢ – اختصاصي اجتماعي فني	ـ تخطيط وإشراف فني على تنفيذ البرامج ودراسة حالات .
١١٣ – اختصاصي اجتماعي باحث	ـ دراسات ، أبحاث ميدانية ، تقويم وتوصيات .
١١٩ – غيره .	
١٢٠ – المساعدات الاجتماعيات	
١٢١ – مساعدة اجتماعية إدارية	ـ إدارة وإشراف فني على عمليات خدمة الحالات الفردية والأسرية .
١٢٢ – مساعدة اجتماعية باحثة	ـ أبحاث حول الحالات الفردية والأسرية .
١٢٩ – غيره .	
١٣٠ – العمال الاجتماعيون	
١٣١ – عامل اجتماعي إداري	ـ مشرف ومنسق لعمليات إنمائية محلية .
١٣٢ – عامل اجتماعي ميداني	ـ دراسات ميدانية وتنفيذ برامج إنمائية .
١٣٩ – غيره .	
١٤٠ – المرشدون الاجتماعيون	
١٤١ – مرشد اجتماعي إداري	ـ إدارة وتنظيم خدمات
١٤٢ – مرشد اجتماعي محقق	ـ دراسات ميدانية وتنفيذ برامج خدمة اجتماعية .
١٤٩ – غيره .	
١٥٠ – المدراء الاجتماعيون	
١٥١ – مدير اجتماعي	ـ إدارة مؤسسات اجتماعية ذات نشاطات متعددة .
١٥٩ – غيره .	

	المهام
٢٠٠ – أخصائيو خدمة اجتماعية	
٢١٠ – وظائف حضانة الطفولة الأولى (إلى ٣ سنوات)	
٢١١ – مديرة الحضانة الأولى	ـ تدير وتنسق العمل في هذه المرحلة .
٢١٢ – حاضنة أطفال	ـ تهتم بالأطفال الرضع .
٢١٣ – مربية أطفال	ـ تهتم بالأطفال غير الرضع .
٢١٩ – غيره .	
٢٢٠ – وظائف دار حضانة نهارية (٣ إلى ٦ سنوات)	
٢٢١ – مديرة دار حضانة	ـ تشرف على سير العمل وتضع البرامج .
٢٢٢ – مربية	ـ تنفذ البرامج وتعتني بالأطفال .
٢٢٣ – مساعدة مربية	ـ تساعد المربية في تنفيذ المهام .
٢٢٩ – غيره .	
٢٣٠ – وظائف الرعاية الداخلية	
٢٣١ – مسؤول عن قسم الرعاية الداخلية	ـ يشرف على العمل إدارياً وينسق النشاطات في هذا القسم .
٢٣٢ – مشرف (مشرفة) ومربية رعاية داخلية	ـ تعتني مباشرة بالأولاد .
٢٣٣ – مشرفة رعائية للعجزة	ـ تهتم بالعجزة من الناحية المعيشية والنفسية الاجتماعية .
٢٣٤ – مساعدة مربية داخلية	ـ تساعد المشرفة الرعائية في تنفيذ المهام .
٢٣٥ – ناظر داخلي	ـ يراقب سلوك الأولاد ، يساعدهم في دروسهم ويضبط النظام .
٢٣٩ – غيره .	
٢٤٠ – وظائف الخدمة الأسرية	
٢٤١ – مساعدة اجتماعية زائرة بيتية	ـ تحقق في وضع الأسرة وتساعد في حل مشكلاتها .
٢٤٢ – مرشدة (مرشد) اجتماعية زائرة بيتية	ـ تزور الأسرة للتعرف على أوضاعها وتسهم في إيجاد الحلول المناسبة .
٢٤٣ – مساعدة اجتماعية لخدمات تنظيم الأسرة	ـ ترشد المرأة في مسائل الحمل وتساعد الأسرة على تدعيم وضعها المادي والاجتماعي .
٢٤٤ – مرشدة اجتماعية لخدمات تنظيم الأسرة	ـ تعين أو تقوم بمهام المساعدة الاجتماعية في هذا المجال .
٢٤٩ – غيره .	

	المهام
٢٥٠ – وظائف التربية المتخصصة	
٢٥١ – مدرب للصم والبكم	ـ يساعد الأبكم على اكتساب طرق للتعبير والتواصل .
٢٥٢ – مربي متخصص للمتخلفين عقلياً .	ـ يضع وينفذ برامج لتنمية قدراتهم .
٢٥٣ – مربي متخصص مساعد للمتخلفين عقلياً	ـ يساعد المربي المتخصص في تنفيذ المهام .
٢٥٤ – مدرب للمكفوفين	ـ يدرب المكفوفين على القراءة والكتابة ويكسبهم مهارات لتأمين معيشتهم .
٢٥٥ – مدرب للمعاقين جسدياً	ـ يساعد المعاقين على استخدام الأفضل لأعضاء جسمهم .
٢٥٦ – مربي متخصص للمشردين	ـ يضع برامج لهم لمعالجتهم وإعادة تكيفهم الاجتماعي .
٢٥٧ – مربي متخصص مساعد للمشردين	ـ ينفذ البرامج ويعاون المربي في المهام .
٢٥٩ – غيره .	
٢٦٠ – وظائف محو الأمية وتعليم الكبار	
٢٦١ – معلم محو أمية	ـ تعليم مبادئ القراءة والكتابة والحساب .
٢٦٢ – معلم للكبار	ـ رفع مستوى المعرفة لديهم وتنمية مهاراتهم المهنية والاجتماعية .
٢٦٩ – غيره .	
٣٠٠ – وظائف اجتماعية مساندة	
٣١٠ – وظائف الخدمات الصحية الرئيسية العليا	
٣١١ – مدير مركز أو قسم صحي	
٣١٢ – طبيب صحة عامة	
٣١٣ – طبيب مختص	
٣١٤ – طبيب نفساني	ـ يعالج المرضى العقليين والنفسيين ويصف العقاقير .
٣١٥ – أخصائي نفساني	ـ يعالج القضايا المسلكية ويحلل النفسية الصعبة .
٣١٦ – صيدلي	
٣١٩ – غيره .	
٣٢٠ – وظائف الخدمات الصحية المساعدة	
٣٢١ – ممرضة مجازة	
٣٢٢ – مساعدة ممرضة .	
٣٢٣ – قابلة قانونية .	

	المهام
٣٢٤ – محلل مخبري	
٣٢٥ – مساعد صيدلي	
٣٢٦ – مرشد صحي	ـ يقوم بعمليات التوعية الصحية للجماعات .
٣٢٩ – غيره .	
٣٣٠ – وظائف تربوية أكاديمية	
٣٣١ – مدير تدريس	
٣٣٢ – ناظر مدرسة	
٣٣٣ – ناظر داخلي	
٣٣٤ – معلم فنون	
٣٣٥ – مدرب رياضي	
٣٣٦ – مرشد مدرسي	ـ يتولى النشاطات المدرسية اللامنهجية (خارج الصف) ويعنى بالتوجيه المسلكي والاجتماعي .
٣٣٩ ـ غيره	
٣٤٠ – وظائف التعليم المهني	
٣٤١ – مسؤول تدريب مهني	
٣٤٢ – مدرب على الآلة الكاتبة	
٣٤٣ – معلم محاسبة	
٣٤٩ – غيره .	
٣٥٠ – وظائف التعليم التقني	
٣٥١ – مسؤول تعليم تقني	
٣٥٢ – مدرب نجارة	
٣٥٣ – مدرب ميكانيك	
٣٥٤ – مدرب خراطة	
٣٥٥ – مدرب حدادة ولحام	
٣٥٦ – مدرب كهرباء وألكترونيك	
٣٥٧ – مدرب طباعة	
٣٥٨ – مدرب رسم هندسي	
٣٥٩ – غيره .	
٣٦٠ – وظائف التدريب الحرفي	
٣٦١ – معلمة خياطة	
٣٦٢ – معلمة تطريز	

المهام	
٣٦٣ – معلمة أشغال يدوية	
٣٦٤ – معلمة تدبير منزلي	
٣٦٥ – مدربة حياكة	
٣٦٦ – مدرب على صنع السيراميك .	
٣٦٧ – مدرب على شغل الجلد .	
٣٦٨ – مدرب على صنع الخشب	
٣٦٩ – غيره .	
٣٧٠ – وظائف تنمية محلية	
٣٧١ – مهندس زراعي	
٣٧٢ – مهندس أشغال عامة	
٣٧٣ – طبيب بيطري	
٣٧٤ – مساعد مهندس زراعي	
٣٧٥ – مرشد زراعي	ـ يرشد على طرق علمية لتحسين الإنتاج الزراعي .
٣٧٦ – مدرب على صناعات ريفية .	
٣٧٧ – مرشد تنمية	ـ يقوم بعمليات التوعية لاستقطاب الإمكانيات المتوافرة لتطوير المجتمع المحلي .
٣٧٨ – رائد مخيم	ـ يدير وينفذ النشاطات في المخيمات .
٣٧٩ – غيره .	
٤٠٠ – وظائف إدارية	
٤١٠ – إداريون	
٤١١ – مدير إداري	
٤١٢ – مسؤول إداري عن قسم	
٤١٣ – أمين سر	
٤١٤ – أمين صندوق أو محاسب	
٤١٥ – أمين مكتبة	
٤١٦ – محرر أو مستكتب	
٤١٧ – مسؤول عن المحفوظات	
٤١٨ – أمين مستودع	
٤١٩ – غيره .	
٤٢٠ – عمال خدمات	
٤٢١ – عامل صيانة	
٤٢٢ – عامل تنظيفات	
٤٢٣ – حاجب	
٤٢٤ – سائق	
٤٢٥ – حارس	
٤٢٦ – طاهي	
٤٢٧ – عامل مطعم	
٤٢٨ – عامل حديقة	
٤٢٩ – غيره .	

ملحق رقم (١٠ – باء)

الإحتياجات الوظيفية

أولاً : بيروت والضواحي

١ – فئة الاختصاصيين الاجتماعيين :

تبين من الجداول الإحصائية أن حاجة المؤسسات الناشطة في بيروت والضواحي كانت ١٥ اختصاصياً خلال عام ١٩٧٨ و ٢٠ خلال الخمس سنوات المقبلة أي لغاية عام ١٩٨٣ .

توزعوا على الشكل التالي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – اختصاصي اجتماعي فني	–	١
٢ – اختصاصي اجتماعي باحث	٥	٤
٣ – غيره من الاختصاصيين الاجتماعيين	١٠	١٥
المجموع	١٥	٢٠

٢ – فئة المساعدات الاجتماعيات :

أظهرت النتائج أن العدد المطلوب هو ٩٩ مساعدة اجتماعية لعام ١٩٧٨ و ١٤٤ لغاية عام ١٩٨٣ ، جاء تصنيف وظائفهن على الوجه الآتي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مساعدة اجتماعية إدارية	١٠	١٥
٢ – مساعدة اجتماعية باحثة	١٨	٢٥
٣ – غيره من المساعدات الاجتماعيات	٧١	١٠٤
المجموع	٩٩	١٤٤

٣ – فئة العمال الاجتماعيين :

بلغ العدد المطلوب من هذه الفئة ١٤٦ عاملاً اجتماعياً خلال عام ١٩٧٨ و ٣٤٢ لغاية عام ١٩٨٣ .

جاء توزيعهم كالتالي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – عامل اجتماعي إداري	٣	٩٣
٢ – عامل اجتماعي ميداني	٤	٤
٣ – غيره من العمال الاجتماعيين	١٣٩	٢٤٥
المجموع	١٤٦	٣٤٢

٤ – فئة المرشدين الإجتماعيين :

تبين من الجدول أن حاجة المؤسسات لهذه الفئة كانت ١٣٩ مرشداً اجتماعياً خلال عام ١٩٧٨ و ٢٦٧ لغاية عام ١٩٨٣ .

جاءت وظائفهم على النحو التالي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مرشد اجتماعي محقق	٤	٧
٢ – غيره من المرشدين الاجتماعيين	١٣٥	٢٦٠
المجموع	١٣٩	٢٦٧

٥ – فئة المدراء الاجتماعيين :

أظهرت النتائج أن العدد المطلوب من هذه الفئة هو ٢ لكل من الفترتين : عام ١٩٧٨ ولغاية عام ١٩٨٣ .

أما مهامهم فهي إدارة المؤسسات الاجتماعية ذات النشاطات المتعددة .

٦ – فئة إخصائي الخدمة الاجتماعية :

كانت الاحتياجات لهذه الفئة ٥ إخصائيين لعام ١٩٧٨ و ٩ لغاية عام ١٩٨٣ . أما مهامهم فهي وضع البرامج والإشراف على سير العمل في المؤسسات والمراكز الاجتماعية .

٧ – **فئة العاملين في حضانة الطفولة الأولى** :

مجموع الوظائف المطلوبة من هذه الفئة هي ٩ عاملين خلال عام ١٩٧٨ و ١٩ لغاية عام ١٩٨٣ .
جاءت النتيجة حسب الإحصاءات على الشكل التالي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – حاضنة أطفال	١	١
٢ – مربية أطفال	٨	١٨
المجموع	٩	١٩

٨ – **فئة العاملين في دار حضانة (٣–٥ سنوات)** .

بلغت حاجة المؤسسات لهذه الفئة ٢٥ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ٧١ لغاية عام ١٩٨٣ . توزعوا على النحو التالي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مديرة دار حضانة	١	٤
٢ – مربية	١٣	٤٠
٣ – مساعدة مربية	٢	١٢
٤ – غيره من وظائف دار الحضانة	٩	١٥
المجموع	٢٥	٧١

٩ – **فئة العاملين في مجال الرعاية الداخلية** :

تبين من الجدول أن الحاجة لهذه الفئة كانت ٢٨ عاملاً خلال عام ١٩٧٨ و ٩٥ لغاية عام ١٩٨٣ حسب تصور مدراء المؤسسات .
جاء تصنيف وظائفهم على الوجه الآتي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مسؤول عن قسم الرعاية الداخلية	١	٥
٢ – مشرفة أو مربية في قسم الرعاية الداخلية	١٩	٧٦

٣ – مساعدة مربية داخلية	١	٥
٤ – غيره من وظائف الرعاية الداخلية	٧	٩
المجموع	٢٨	٩٥

١٠ – **فئة الخدمة الأسرية** :

تبين من الجدول أن حاجة المؤسسات لهذه الفئة هي ٢٠ خلال عام ١٩٧٨ و ٦٢ لغاية عام ١٩٨٣ .
أما أنواع الوظائف المطلوبة ضمن هذه الفئة فهي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مرشد اجتماعي زائر بيتي	١٣	٢٦
٢ – مساعدة اجتماعية لخدمات تنظيم الأسرة	٢	٥
٣ – مرشدة اجتماعية لخدمات تنظيم الأسرة	٢	٦
٤ – غيره من وظائف الخدمة الأسرية	٣	٢٥
المجموع	٢٠	٦٢

١١ – **فئة العاملين في مجال التربية المتخصصة** :

أظهرت النتائج أن الحاجة لهذه الفئة هي ٢٩ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ٩١ لغاية عام ١٩٨٣ . توزعوا على أنواع الوظائف التالية :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مربي متخصص للمتخلفين عقلياً	٦	١٨
٢ – مدرب للمعاقين جسدياً	٥	١٢
٣ – مدرب للمكفوفين	٨	٨
٤ – غيره من وظائف التربية المتخصصة	١٠	٥٣
المجموع	٢٩	٩١

١٢ – فئة العاملين في مجال محو الأمية وتعليم الكبار :

تبين من الجدول أن المجموع المطلوب من هذه الفئة بلغ ١٦ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ٤٧ لغاية عام ١٩٨٣ ، جميعهم من معلمي محو الأمية .

١٣ – فئة العاملين في الخدمات الصحية الرئيسية :

نظراً لتعدد المراكز الصحية في منطقتي بيروت والضواحي تبين أن العدد المطلوب من هذه الفئة يفوق عدد الفئات الأخرى إذ بلغ ١٠٣ عاملين لعام ١٩٧٨ و ٢٣٤ لغاية عام ١٩٨٣ ، جاء توزيعهم كما يلي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مدير مركز أو قسم صحي	١	٢
٢ – طبيب صحة عامة	٤٣	١٠٧
٣ – طبيب مختص	٥٠	١١٤
٤ – طبيب نفساني	٤	٦
٥ – إخصائي نفساني	٢	٢
٦ – غيره من الخدمات الصحية الرئيسية	٣	٣
المجموع	١٠٣	٢٣٤

١٤ – فئة العاملين في الخدمات الصحية المساندة :

أظهرت النتائج أن الحاجة لهذه الفئة هي ١٤٨ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ٤٧٤ لغاية عام ١٩٨٣ توزعوا على النحو التالي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – ممرضة مجازة	٢٧	١١٢
٢ – مساعدة ممرضة	٩	٢٥
٣ – قابلة قانونية	٢	١١
٤ – مساعد صيدلي	٢٣	٥٠
٥ – محلل مخبري	١	٧
٦ – غيره من الوظائف الصحية المساندة	٨٦	٢٦٩
المجموع	١٤٨	٤٧٤

١٥ – فئة العاملين في التعليم المهني :

إن الحاجة لهذه الفئة بلغت ١٠ عاملين لعام ١٩٧٨ و ٣٩ لغاية عام ١٩٨٣ توزعوا على الوظائف التالية :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مدرب على الآلة الكاتبة	١	٢
٢ – معلم محاسبة	٤	٧
٣ – غيره من وظائف التعليم المهني أي حسب حاجة كل مؤسسة	٥	٣٠
المجموع	١٠	٣٩

١٦ – فئة العاملين في التعليم التقني :

تبين من الجدول أن طلب المؤسسات من هذه الفئة بلغ ٢١ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ٧٣ لغاية عام ١٩٨٣ تحددت وظائفهم كما يلي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مدرب كهرباء وألكترونيك	٢	٤
٢ – غيره من وظائف التعليم التقني أي حسب حاجة كل مؤسسة	١٩	٦٩
المجموع	٢١	٧٣

١٧ – فئة العاملين في التدريب الحرفي :

أظهرت النتائج الإحصائية أن العدد المطلوب من هذه الفئة بلغ ٢٨ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ٦٤ لغاية عام ١٩٨٣ توزعوا على الوظائف التالية :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – معلمة خياطة	٧	١٢
٢ – معلمة أشغال يدوية	٣	١٩

٣ – معلمة تطريز	١	١
٤ – معلمة تدبير منزلي	٤	١١
٥ – [illegible] حياكة	١	–
٦ – مدرب على شغل الجلد	١	٢
٧ – غيره من وظائف التدريب الحرفي	١١	١٩
المجموع	٢٨	٦٤

١٨ – فئة العاملين في مجال التنمية المحلية :

بلغ العدد المطلوب من هذه الفئة ٣٤ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ٨٥ لغاية عام ١٩٨٣ توزعوا على الوظائف التالية :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مرشد زراعي	١	١
٢ – مرشد تنمية	٢٥	٦٨
٣ – غيره من وظائف التنمية المحلية	٨	١٦
المجموع	٣٤	٨٥

١٩ – فئة العاملين الإداريين :

تبين ان حاجة المؤسسات لهذه الفئة بلغت ٩ عاملين لعام ١٩٧٨ و ٢١ لغاية عام ١٩٨٣ جاء تصنيف وظائفهم كما يلي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – أمين سر	١	١
٢ – غيره من الإداريين	٨	٢٠
المجموع	٥	٢١

ثانياً : جبل لبنان

١ – فئة الاختصاصيين الاجتماعيين :

تبين من الجداول الإحصائية أن حاجة المؤسسات الناشطة في جبل لبنان لهذه الفئة كانت ١٠ عاملين لعام ١٩٧٨ و ١٥ لغاية عام ١٩٨٣ . مهامهم التخطيط والأشراف الفني على تنفيذ البرامج ودراسة الحالات بالإضافة إلى الدراسات والأبحاث الميدانية .

٢ – فئة المساعدات الاجتماعيات :

أظهرت النتائج أن العدد المطلوب من هذه الفئة هو ١٦٦ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ١٠١ لغاية عام ١٩٨٣ توزعوا على الوظائف على النحو التالي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مساعدة اجتماعية إدارية	١	٣
٢ – مساعدة اجتماعية باحثة	٥	٥
٣ – غيره من المساعدات الاجتماعيات	١٦٠	٩٣
المجموع	١٦٦	١٠١

٣ – فئة العمال الاجتماعيين :

بلغ العدد المطلوب من هذه الفئة ١٤١ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ١٠١ لغاية عام ١٩٨٣ . جاء توزيعهم كالتالي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – عامل اجتماعي ميداني	١٠	١٦
٢ – غيره من العمال الاجتماعيين	١٣١	٨٥
المجموع	١٤١	١٠١

٤ – فئة المرشدين الاجتماعيين :

تبين من الجداول أن حاجة المؤسسات لهذه الفئة كانت ٦٥ مرشداً لعام ١٩٧٨ و ١٠١ لغاية عام ١٩٨٣ . مهامهم الدراسات الميدانية وتنفيذ برامج الخدمة الاجتماعية .

٥ – فئة المدراء الاجتماعيين :

أظهرت النتائج أن العدد المطلوب من هذه الفئة هو ٣ مدراء لعام ١٩٧٨ و ٢ لغاية عام ١٩٨٣ . مهامهم إدارة المؤسسات الاجتماعية ذات النشاطات المتعددة .

٦ – فئة أخصائيي الخدمة الاجتماعية :

تبين من الجداول الإحصائية عدم حاجة المؤسسات الناشطة في جبل لبنان لهذه الفئة خلال عام ١٩٧٨ ولغاية عام ١٩٨٣ .

٧ – فئة العاملين في حضانة الطفولة الأولى :

إن مجموع الوظائف المطلوبة من هذه الفئة هي ٧ عاملين لعام ١٩٧٨ و ١١ لغاية عام ١٩٨٣ . مهامهم تدبير وتنسيق العمل في هذه المرحلة والاهتمام بالأطفال الرضع وغير الرضع .

٨ – فئة العاملين في دار الحضانة :

حاجة المؤسسات لهذه الفئة كانت ٢٢ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ٣٦ لغاية عام ١٩٨٣ ، توزعوا على النحو التالي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مربية	٢١	٣١
٢ – مساعدة مربية	١	٥
المجموع	٢٢	٣٦

٩ – فئة العاملين في مجال الرعاية الداخلية :

تبين من الجدول أن الحاجة لهذه الفئة كانت ٧ عاملين لعام ١٩٧٨ و ١٤ لغاية عام ١٩٨٣ . جاءت وظائفهم على النحو التالي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مشرفة رعائية أو مربية رعاية داخلية	٣	٨
٢ – ناظر داخلي	١	٢
٣ – غيره من وظائف الرعاية الداخلية	٣	٤
المجموع	٧	١٤

١٠ – فئة الخدمة الأسرية :

يتبين من الجدول أن حاجة المؤسسات لهذه الفئة هي ٥ عاملين لعام ١٩٧٨ و ٨ لغاية عام ١٩٨٣ . أما أنواع الوظائف المطلوبة من هذه الفئة فهي :

الوظيفة	العدد لعام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مساعدة اجتماعية زائرة بيتية	١	١
٢ – مرشدة (مرشد) اجتماعية زائرة بيتية	٣	٤
٣ – مساعدة اجتماعية لخدمات تنظيم الأسرة	١	٣
المجموع	٥	٨

١١ – فئة العاملين في مجال التربية المتخصصة :

أظهرت النتائج أن الحاجة لهذه الفئة هي ٥٣ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ١٥٩ لغاية عام ١٩٨٣ توزعوا على أنواع الوظائف التالية :

الوظيفة	العدد لعام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مدرب للصم والبكم	٤	٩
٢ – مربٍّ متخصص للمتخلفين عقلياً	١٢	٥٤
٣ – مربٍّ متخصص مساعد للمتخلفين عقلياً	٢	٧
٤ – مدرب للمكفوفين	١	٢
٥ – مدرب للمعاقين جسدياً	١٥	٤٧
٦ – غيره من وظائف التربية المتخصصة	١٩	٤٠
المجموع	٥٣	١٥٩

١٢ ـ فئة العاملين في مجال محو الأمية وتعليم الكبار .

تبين من الجدول أن المجموع المطلوب من هذه الفئة بلغ ٥ عاملين لعام ١٩٧٨ و ٦ لغاية عام ١٩٨٣ . مهامهم تعليم مبادئ القراءة والكتابة والحساب ، للكبار .

١٣ – فئة العاملين في الخدمات الصحية الرئيسية :

أظهرت النتائج أن الحاجة لهذه الفئة هي ٦٩ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ١٠٢ لغاية عام ١٩٨٣ ، جاء توزيعهم كما يلي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – طبيب صحة عامة	٢٠	٥٠
٢ – طبيب مختص	٣٢	٣٢
٣ – طبيب نفساني	٣	٢
٤ – إخصائي نفساني	٧	١٠
٥ – صيدلي	٦	٦
٦ – غيره من وظائف الخدمات الصحية الرئيسية	١	٢
المجموع	٦٩	١٠٢

١٤ – فئة العاملين في الخدمات الصحية المساندة :

تبين من الجدول أن العدد المطلوب من هذه الفئة هو ١٥٩ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ٢٢٢ لغاية عام ١٩٨٣ ، توزعوا على النحو التالي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – ممرضة مجازة	١١	١٩
٢ – مساعدة ممرضة	٨	٩
٣ – قابلة قانونية	١١	٢١
٤ – مساعد صيدلي	١٠	١٤
٥ – غيره من الوظائف الصحية المساندة	١١٩	١٥٩
المجموع	١٥٩	٢٢٢

١٥ – فئة العاملين في التعليم المهني :

جاءت النتيجة حسب الجدول أن الحاجة لهذه الفئة بلغت ٣٢ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ٥٧ لغاية عام ١٩٨٣ . من مختلف وظائف هذه الفئة أي (مدرب على الآلة الكاتبة ، معلم محاسبة ... الخ ...) .

١٦ – فئة العاملين في التعليم التقني :

تبين من الجدول أن حاجة المؤسسات لهذه الفئة بلغت ٢٩ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ٥١ لغاية عام ١٩٨٣ تحددت وظائفهم كما يلي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مدرب نجارة	٨	١٠
٢ – مدرب ميكانيك	٣	٥
٣ – مدرب خراطة	١	١
٤ – مدرب حدادة ولحام	٥	٨
٥ – مدرب كهرباء وألكترونيك	٧	١١
٦ – مدرب رسم هندسي	١	٤
٧ – غيره من وظائف التعليم التقني	٤	١٢
المجموع	٢٩	٥١

١٧ – فئة العاملين في التدريب الحرفي :

أظهرت النتائج الإحصائية أن العدد المطلوب من هذه الفئة بلغ ٧٥ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ٩٩ لغاية عام ١٩٨٣ توزعوا على الوظائف التالية :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – معلمة خياطة	١٣	٢١
٢ – معلمة تطريز	٣	٣
٣ – معلمة أشغال يدوية	١٩	١١
٤ – معلمة تدبير منزلي	٢٣	١٨
٥ – مدربة حياكة	٥	١٤
٦ – مدرب على صنع السيراميك	٢	١٠
٧ – مدرب على صنع الخشب	٢	١٠
٨ – غيره من وظائف التدريب الحرفي	٨	١٢
المجموع	٧٥	٩٩

١٨ – فئة العاملين في مجال التنمية المحلية :

بلغ العدد المطلوب من هذه الفئة ٩ عاملين لعام ١٩٧٨ و ٣٥ لغاية عام ١٩٨٣ توزعوا على الوظائف التالية :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مرشد زراعي	٥	١٥
٢ – غيره من وظائف التنمية المحلية	٤	٢٠
المجموع	٩	٣٥

١٩ – فئة العاملين الإداريين :

تبين أن حاجة المؤسسات لهذه الفئة بلغت ٥ عاملين لعام ١٩٧٨ و ٩ لغاية عام ١٩٨٣ جاء تصنيف الوظائف كما يلي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – أمين مستودع	١	٢
٢ – عاملون إداريون (أمين سر ، مسؤول قسم محاسب)	٤	٧
المجموع	٥	٩

ثالثاً : الشمال

١ – فئة الاختصاصيين الاجتماعيين :

تبين من الجداول الإحصائية أن حاجة المؤسسات الناشطة في الشمال لهذه الفئة كانت عاملاً واحداً لعام ١٩٧٨ و ٢ لغاية عام ١٩٨٣ مهامهم التخطيط والإشراف الفني والدراسات والأبحاث الميدانية .

٢ – فئة المساعدات الاجتماعيات :

أظهرت النتائج أن العدد المطلوب من هذه الفئة هو ٤٢ مساعدة اجتماعية لعام ١٩٧٨ و ٤٥ لغاية عام ١٩٨٣ أما تقسيمهم على الوظائف فجاء كالتالي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مساعدة اجتماعية باحثة	١	١
٢ – غيره من المساعدات الاجتماعيات	٤١	٤٤
المجموع	٤٢	٤٥

٣ – فئة العمال الاجتماعيين :

بلغ العدد المطلوب من هذه الفئة ١٢ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ١٥ لغاية عام ١٩٨٣ . أما مهامهم فهي الإشراف وتنسيق العمليات الإنمائية المحلية .

٤ – فئة المرشدين الاجتماعيين :

تبين من الجدول أن حاجة المؤسسات لهذه الفئة كانت ١٢٥ لعام ١٩٧٨ و ١٣٨ لغاية عام ١٩٨٣ . جاءت وظائفهم على النحو التالي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مرشد اجتماعي إداري	٢	٢
٢ – غيره من المرشدين الاجتماعيين	١٢٣	١٣٦
المجموع	١٢٥	١٣٨

٥ – فئة المدراء الاجتماعيين :

٦ – فئة أخصائيي الخدمة الاجتماعية :

أظهرت النتائج أن المؤسسات الناشطة في الشمال ليست بحاجة لأي عامل من هاتين الفئتين .

٧ – فئة العاملين في حضانة الطفولة الأولى :

مجموع الوظائف المطلوبة من هذه الفئة بلغ ٣ عاملين لعام ١٩٧٨ و ٣ لغاية عام ١٩٨٣ . جاء توزيعهم على الشكل التالي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – حاضنة أطفال	٢	٢
٢ – مربية أطفال	١	١
المجموع	٣	٣

٨ – **فئة العاملين في دار حضانة :**

بلغت حاجة المؤسسات من هذه الفئة ٤ عاملين لعام ١٩٧٨ و ٥ لغاية عام ١٩٨٣ جميعهم من المربيات .

٩ – **فئة العاملين في مجال الرعاية الداخلية :**

١٠ – **فئة الخدمة الأسرية :**

تبين من الجداول الإحصائية عدم حاجة المؤسسات الناشطة في الشمال لعاملين من هاتين الفئتين . الرعاية الداخلية ، والخدمة الأسرية .

١١ – **فئة العاملين في مجال التربية المتخصصة :**

أظهرت النتائج أن الحاجة لهذه الفئة هي ١٠ عاملين لعام ١٩٧٨ و ١٧ لغاية عام ١٩٨٣ توزعوا على أنواع الوظائف التالية :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مدرب للمعاقين جسدياً	٢	٢
٢ – غيره من وظائف التربية المتخصصة	٨	١٥
المجموع	١٠	١٧

١٢ – **فئة العاملين في مجال محو الأمية وتعليم الكبار :**

تبين من الجدول أن المجموع المطلوب من هذه الفئة بلغ ٤٧ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ٦٢ لغاية عام ١٩٨٣ . توزعوا على الوظائف على النحو التالي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – معلم لمحو الأمية	٤٦	٦١
٢ – إخصائي لتعليم الكبار	١	١
المجموع	٤٧	٦٢

١٣ – **فئة العاملين في الخدمات الصحية الرئيسية :**

تبين من الجدول أن العدد المطلوب من هذه الفئة بلغ ٧ لعام ١٩٧٨ و ٩ لغاية عام ١٩٨٣ . توزعوا

كما يلي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – طبيب صحة عامة	٤	٥
٢ – طبيب مختص	٣	٤
المجموع	٧	٩

١٤ – **فئة العاملين في الخدمات الصحية المساندة :**

أظهرت النتائج أن الحاجة لهذه الفئة هي ٣٧ عاملاً لكل من الفترتين التاليتين : عام ١٩٧٨ ولغاية عام ١٩٨٣ ، توزعوا على النحو التالي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مساعدة ممرضة	٢٩	٢٩
٢ – غيره من الوظائف الصحية المساندة	٨	٨
المجموع	٣٧	٣٧

١٥ – **فئة العاملين في التعليم المهني :**

جاءت النتيجة حسب الجدول أن الحاجة لهذه الفئة هي عامل واحد لكل من الفترتين : عام ١٩٧٨ ولغاية عام ١٩٨٣ أما الوظيفة فهي التدريب على الآلة الكاتبة .

١٦ – **فئة العاملين في التعليم التقني :**

أظهرت النتائج أن المؤسسات الناشطة في الشمال ليست بحاجة لأي عامل من هذه الفئة .

١٧ – **فئة العاملين في التدريب الحرفي :**

تبين من الجدول أن حاجة المؤسسات لهذه الفئة بلغت ٧٧ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ٨١ لغاية عام ١٩٨٣ ، تحددت وظائفهم كما يلي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – معلمة خياطة	٥١	٥٣

٢ – معلمة تطريز	٢	٣
٣ – معلمة تدبير منزلي	٢٢	٢٣
٤ – مدربة حياكة	٢	٢
المجموع	٧٧	٨١

١٨ – فئة العاملين في مجال التنمية المحلية :

بلغ العدد المطلوب من هذه الفئة ٦ عاملين لكل من المرحلتين التاليتين : عام ١٩٧٨ ولغاية عام ١٩٨٣ . توزعوا على النحو التالي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مرشد زراعي	٥	٥
٢ – غيره من وظائف التنمية المحلية	١	١
المجموع	٦	٦

١٩ – فئة العاملين الإداريين :

تبين من الجدول عدم حاجة المؤسسات لأي عامل من هذه الفئة .

رابعاً : البقاع

١ – فئة الاختصاصيين الاجتماعيين :

أظهرت النتائج الإحصائية أن حاجة المؤسسات الناشطة في هذه المنطقة هي ٧ اختصاصيين لعام ١٩٧٨ و ٩ خلال الخمس سنوات المقبلة . أما وظائفهم فجاءت كما يلي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – اختصاصي اجتماعي باحث	٣	–
٢ – غيره من الاختصاصيين الاجتماعيين	٤	٩
المجموع	٧	٩

٢ – فئة المساعدات الاجتماعيات :

تبين من الجدول أن العدد المطلوب هو ١٣ مساعدة اجتماعية لعام ١٩٧٨ و ١٩ لغاية عام ١٩٨٣ ، توزعوا على الوظائف التالية :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مساعدة اجتماعية باحثة	٥	٧
٢ – غيره من المساعدات الاجتماعيات	٨	١٢
المجموع	١٣	١٩

٣ – فئة العمال الاجتماعيين :

بلغ العدد المطلوب من هذه الفئة ٨ عاملين لعام ١٩٧٨ و ٢٠ عاملاً لغاية عام ١٩٨٣ أما الوظائف فتصنفت على النحو التالي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – عامل اجتماعي ميداني	٦	١٥
٢ – غيره من العمال الاجتماعيين	٢	٥
المجموع	٨	٢٠

٤ – فئة المرشدين الاجتماعيين :

تبين من الجدول أن حاجة المؤسسات لهذه الفئة كانت ٩٤ مرشداً اجتماعياً لعام ١٩٧٨ و ١٨٨ لغاية عام ١٩٨٣ ، تحددت مهامهم في مجال تنظيم الخدمات الاجتماعية والقيام بالدراسات الميدانية هذا إلى جانب تنفيذ برامج خدمة اجتماعية .

٥ – فئة المدراء الاجتماعيين :

أظهرت النتائج أن العدد المطلوب من هذه الفئة بلغ مديرين إجتماعيين لعام ١٩٧٨ و ٢ لغاية عام ١٩٨٣ يشرفان على إدارة المؤسسة الاجتماعية ذات النشاطات المتعددة .

٦ – فئة أخصائيي الخدمة الاجتماعية :

بينت الاحصاءات عدم حاجة المؤسسات الناشطة في البقاع لهذه الفئة خلال عام ١٩٧٨ ولغاية عام ١٩٨٣ .

٧ – فئة العاملين في حضانة الطفولة الأولى :

تبين غياب الحاجة لهذه الفئة في محافظة البقاع لعام ١٩٧٨ ولغاية عام ١٩٨٣ . تجدر الإشارة هنا إلى أن عدم الحاجة لهذه الفئة ترتبط أساساً بغياب المؤسسات الاجتماعية في البقاع التي تعتني بالأطفال في هذه المرحلة من العمر .

٨ – فئة العاملين في دار حضانة :

إن حاجة المؤسسات من هذه الفئة لعام ١٩٧٨ كانت ٣٩ عاملاً و ٩٠ لغاية عام ١٩٨٣ توزعوا على النحو التالي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مربية	٣٥	٨٠
٢ – مساعدة مربية	١	٢
٣ – غيره من وظائف دار الحضانة	٣	٨
المجموع	٣٩	٩٠

٩ – فئة العاملين في مجال الرعاية الداخلية :

تبين من الجدول ، حسب آراء مديري المؤسسات الناشطة في البقاع ، أن الحاجة لهذه الفئة كانت ٣ عاملين لعام ١٩٧٨ و ٨ لغاية عام ١٩٨٣ .

جاء تصنيف وظائفهم على الوجه الآتي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مشرفة أو مربية رعاية داخلية	٢	٦
٢ – مشرفة رعائية للعجزة	١	٢
المجموع	٣	٨

١٠ – فئة الخدمة الأسرية

أظهرت النتائج أن حاجة المؤسسات لهذه الفئة هي ٧ عاملين لعام ١٩٧٨ و ١٦ لغاية عام ١٩٨٣ ، توزعوا كما يلي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مرشد اجتماعي زائر بيتي	٥	١٤
٢ – مساعدة اجتماعية لخدمات تنظيم الأسرة .	٢	٢
المجموع	٧	١٦

١١ – فئة العاملين في مجال التربية المتخصصة :

بعد الاطلاع على الإحصاءات تبين عدم حاجة المؤسسات لهذه الفئة ، جاء ذلك نتيجة غياب هذا النوع من الخدمات في مجال التربية المتخصصة .

١٢ – فئة العاملين لمحو الأمية وتعليم الكبار :

تبين من الجدول أن العدد المطلوب من هذه الفئة بلغ ١٥ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ٢٥ لغاية عام ١٩٨٣ . من وظيفة : معلم لمحو الأمية .

١٣ – فئة العاملين في الخدمات الصحية الرئيسية :

نظراً لتعدد المراكز الصحية في محافظة البقاع ، تبين أن عدد العاملين من هذه الفئة الذي احتاجت إليه المؤسسات الناشطة في هذه المنطقة فاق أعداد بقية الفئات إذ بلغ ١١١ لعام ١٩٧٨ و ١٦٥ لغاية سنة ١٩٨٣ ، توزعوا على الوظائف التالية :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – طبيب صحة عامة	١٨	٤٠
٢ – طبيب مختص	٩٠	١٢٢
٣ – طبيب نفساني	٢	٢
٤ – غيره من الخدمات الصحية الرئيسية	١	١
المجموع	١١١	١٦٥

١٤ – فئة العاملين في الخدمات الصحية المساندة :

أظهرت النتائج أن الحاجة لهذه الفئة بلغت ١٠٢ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ٢٠٠ لغاية عام ١٩٨٣ ، جاء تصنيف وظائفهم كما يلي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – ممرضة مجازة	١	٢
٢ – مساعدة ممرضة	٢٠	٣٠
٣ – قابلة قانونية	٥	٧
٤ – مساعد صيدلي	١٢	٢٢
٥ – غيره من وظائف الخدمات الصحية المساندة .	٦٤	١٣٩
المجموع	١٠٢	٢٠٠

١٥ – فئة العاملين في التعليم المهني :

جاءت النتيجة حسب الجداول الإحصائية . أن الحاجة لهذه الفئة بلغت ١٣ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ٢٤ لغاية عام ١٩٨٣ توزعوا على الوظائف التالية :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مسؤول تدريب مهني	١	١
٢ – مدرب على الآلة الكاتبة	٥	١١
٣ – غيره من وظائف التعليم المهني	٧	١٢
المجموع	١٣	٢٤

١٦ – فئة العاملين في التعليم التقني :

تبين من الجدول أن طلب المؤسسات من هذه الفئة بلغ ١٥ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ٣٠ لغاية عام ١٩٨٣ من مختلف أنواع وظائف تلك الفئة أي (مدرب نجارة ، مدرب ميكانيك ، مدرب خراطة ...) .

١٧ – فئة العاملين في التدريب الحرفي :

أظهرت النتائج الإحصائية أن العدد المطلوب من هذه الفئة بلغ ٧٥ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ١٣٢ لغاية عام ١٩٨٣ تصنفت وظائفهم كما يلي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – معلمة خياطة	٣٩	٦٩
٢ – معلمة تطريز	٣	٦
٣ – معلمة أشغال يدوية	٦	٩
٤ – معلمة تدبير منزلي	٢١	٣٢
٥ – مدربة حياكة	١	٣
٦ – غيره من وظائف التدريب الحرفي	٥	١٣
المجموع	٧٥	١٣٢

١٨ – فئة العاملين في مجال التنمية المحلية :

بلغ العدد المطلوب من هذه الفئة ١٧ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ٤٢ لغاية عام ١٩٨٣ ، توزعوا على الوظائف التالية :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مهندس زراعي	١	١
٢ – مساعد مهندس زراعي	١	٥
٣ – مرشد زراعي	١٢	٢٩
٤ – مدرب على صناعات ريفية	١	٣
٥ – مرشد تنمية	١	١
٦ – غيره من وظائف التنمية المحلية	١	٣
المجموع	١٧	٤٢

١٩ – فئة العاملين الإداريين :

تبين أن حاجة المؤسسات لهذه الفئة في المؤسسات الناشطة في البقاع بلغت ٦ عاملين لعام ١٩٧٨ و ٩ لغاية عام ١٩٨٣ ، جاء تصنيف الوظائف كما يلي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – محرر أو مستكتب	١	١
٢ – عاملون إداريون (أمين سر ، محاسب مسؤول قسم ...)	٥	٨
المجموع	٦	٩

خامساً : الجنوب

١ – فئة الاختصاصيين الاجتماعيين :

أظهرت النتائج الإحصائية أن حاجة المؤسسات الناشطة في محافظة الجنوب بلغت ٦ اختصاصيين اجتماعيين لعام ١٩٧٨ و ١٠ ، حسب تصور المدراء خلال الخمس سنوات المقبلة أي لغاية عام ١٩٨٣ . جاءت وظائفهم كما يلي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – اختصاصي اجتماعي إداري	١	١
٢ – اختصاصي اجتماعي فني	١	٢
٣ – غيره من الاختصاصيين الاجتماعيين حسب حاجة المؤسسة	٤	٧
المجموع	٦	١٠

٢ – فئة المساعدات الاجتماعيات :

تبين من الجدول أن العدد المطلوب هو ٤ مساعدات اجتماعيات لعام ١٩٧٨ و ٨ لغاية عام ١٩٨٣ توزعوا على الوظائف التالية :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مساعدة اجتماعية إدارية	١	٥

٢ – مساعدة اجتماعية باحثة	١	١
٣ – غيره من المساعدات الاجتماعيات	٢	٢
المجموع	٤	٨

٣ – فئة العمال الاجتماعيين :

بلغ العدد المطلوب من هذه الفئة ٨ عاملين لعام ١٩٧٨ و ٨٥ عاملاً لغاية عام ١٩٨٣ أما تصنيفهم فجاء على النحو التالي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – عامل اجتماعي ميداني	٥	٧٩
٢ – غيره من العمال الاجتماعيين	٣	٦
المجموع	٨	٨٥

٤ – فئة المرشدين الاجتماعيين :

تبين من الجدول أن حاجة المؤسسات لهذه الفئة بلغت ٨٤ مرشداً اجتماعياً لعام ١٩٧٨ و ١٣٤ لغاية عام ١٩٨٣ تحددت وظائفهم كما يلي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مرشد اجتماعي إداري	٢	٥
٢ – مرشد اجتماعي محقق	٦	٩
٣ – غيره من المرشدين الاجتماعيين	٧٦	١٢٠
المجموع	٨٤	١٣٤

٥ – فئة المدراء الاجتماعيين :

أظهرت النتائج أن العدد المطلوب من هذه الفئة بلغ ١٨ مديراً اجتماعياً لعام ١٩٧٨ و ٢١ لغاية عام ١٩٨٣ توزعوا على الشكل التالي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مدير اجتماعي	١٦	١٧
٢ – غيره من المدراء الاجتماعيين	٢	٤
المجموع	١٨	٢١

٦ – **فئة إخصائيي الخدمة الاجتماعية** :

بلغ العدد المطلوب من هذه الفئة ٧ إخصائيين لعام ١٩٧٨ و ٨١ لغاية عام ١٩٨٣ تحددت مهامهم في وضع المخططات لرفع مستوى الخدمة الاجتماعية .

٧ – **فئة العاملين في حضانة الطفولة الأولى** :

تبين من الإحصاءات أن حاجة المؤسسات بلغت ٥ عاملين لعام ١٩٧٨ و ٨ لغاية عام ١٩٨٣ توزعوا كما يلي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – حاضنة أطفال	٣	٤
٢ – مربية أطفال	٢	٤
المجموع	٥	٨

٨ – **فئة العاملين في دار الحضانة** :

إن حاجة المؤسسات من هذه الفئة بلغت ٢٦ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ٣٥ لغاية عام ١٩٨٣ جاءت وظائفهم كما يلي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مديرة دار حضانة	١٤	٥
٢ – مربية	٧	١٧
٣ – مساعدة مربية	١	٤
٤ – غيره من وظائف دار الحضانة	٤	٩
المجموع	٢٦	٣٥

٩ – **فئة العاملين في مجال الرعاية الاجتماعية** :

تبين من الجدول ، حسب آراء مديري المؤسسات الناشطة في محافظة الجنوب ، أن الحاجة لهذه الفئة بلغت ١٦ لعام ١٩٧٨ و ١٩ حسب تصورهم لغاية عام ١٩٨٣ . جاء تصنيف وظائفهم على الوجه الآتي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مشرفة أو مربية رعاية داخلية	١٥	١٧
٢ – مشرفة رعائية للعجزة	١	٢
المجموع	١٦	١٩

١٠ – **فئة الخدمة الأسرية**

بعد الاطلاع على الإحصاءات تبين أن المؤسسات الناشطة في الجنوب ليست بحاجة لهذه الفئة من العاملين .

١١ – **فئة العاملين في مجال التربية المتخصصة** :

أظهرت النتائج أن حاجة المؤسسات لهذه الفئة بلغت ٣ عاملين لعام ١٩٧٨ و ٥ لغاية عام ١٩٨٣ . توزعوا كما يلي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مدرب للمعاقين جسدياً	١	١
٢ – مربي متخصص للمشردين	١	٣
٣ – غيره من وظائف التربية المتخصصة	١	١
المجموع	٣	٥

١٢ – **فئة العاملين لمحو الأمية وتعليم الكبار** :

تبين من الجدول أن العدد المطلوب من هذه الفئة بلغ ٢٤ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ٣٧ لغاية عام ١٩٨٣ جاءت وظائفهم على النحو الآتي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – معلم محو الأمية	٢٣	٣٦
٢ – معلم لتعليم الكبار	١	١
المجموع	٢٤	٣٧

١٣ – فئة العاملين في الخدمات الصحية الرئيسية :

نظراً لتعدد المراكز الصحية في محافظة الجنوب ، تبين أن عدد العاملين من هذه الفئة الذي احتاجت إليه المؤسسات الناشطة في هذه المنطقة فاق أعداد باقي الفئات إذ بلغ ٦٥ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ١١٦ لغاية عام ١٩٨٣ توزعوا كما يلي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – طبيب صحة عامة	١٣	٢٢
٢ – طبيب مختص	٢٩	٥١
٣ – طبيب نفساني	١	١
٤ – غيره من الوظائف الصحية الرئيسية .	٢٢	٤٢
المجموع	٦٥	١١٦

١٤ – فئة العاملين في الخدمات الصحية المساندة :

أظهرت النتائج أن الحاجة لهذه الفئة بلغت ٨٨ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ١٥١ لغاية عام ١٩٨٣ . جاء تصنيف وظائفهم كالتالي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – ممرضة مجازة	١	٣
٢ – مساعدة ممرضة	١٥	١٨
٣ – قابلة قانونية	٢	٢
٤ – مساعد صيدلي	١٠	١٤

٥ – غيره من الوظائف الصحية المساندة	٦٠	١١٤
المجموع	٨٨	١٤١

١٥ – فئة العاملين في التعليم المهني :

جاءت النتيجة حسب الجدول ، أن الحاجة لهذه الفئة بلغت ١٠ عاملين لعام ١٩٧٨ و ١٨ لغاية عام ١٩٨٣ توزعوا على الوظائف التالية :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مسؤول تدريب مهني	٣	٢
٢ – مدرب على الآلة الكاتبة	٤	٨
٣ – معلم محاسبة	٢	٥
٤ – غيره من وظائف التعليم المهني	١	٣
المجموع	١٠	١٨

١٦ – فئة العاملين في التعليم التقني :

تبين من الجدول أن طلب المؤسسات من هذه الفئة بلغ ٨ عاملين لعام ١٩٧٨ و ١٥ لغاية عام ١٩٨٣ تصنفت وظائفهم كما يلي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مسؤول تعليم تقني	١	١
٢ – مدرب نجارة	٢	٣
٣ – مدرب كهرباء وألكترونيك	٢	٣
٤ – غيره من وظائف التعليم التقني	٣	٨
المجموع	٨	١٥

١٧ – **فئة العاملين في التدريب الحرفي** :

أظهرت النتائج أن العدد المطلوب من هذه الفئة بلغ ٤٧ عاملاً لغاية عام ١٩٧٨ و ٧٨ لغاية عام ١٩٨٣ تصنفت وظائفهم كما يلي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – معلمة خياطة	٢٩	٤٥
٢ – معلمة تطريز	٤	١٠
٣ – معلمة أشغال يدوية	٤	٥
٤ – معلمة تدبير منزلي	٢	٣
٥ – مدرب على صنع الخشب	٢	٧
٦ – غيره من وظائف التدريب الحرفي	٦	٨
المجموع	٤٧	٧٨

١٨ – **فئة العاملين في مجال التنمية المحلية** :

بلغ العدد المطلوب من هذه الفئة ١٤ عاملاً لعام ١٩٧٨ و ٢١ لغاية عام ١٩٨٣ توزعوا على الوظائف التالية :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مهندس زراعي	٢	٤
٢ – مرشد زراعي	٩	١١
٣ – مرشد تنمية	٢	٥
٤ – غيره من وظائف التنمية المحلية	١	١
المجموع	١٤	٢١

١٩ – **فئة العاملين الإداريين** :

تبين أن حاجة المؤسسات لهذه الفئة في المؤسسات الناشطة في الجنوب بلغت ١٠ عاملين لعام ١٩٧٨ و ١٥ لغاية عام ١٩٨٣ جاء تصنيف وظائفهم كما يلي :

الوظيفة	العدد عام ١٩٧٨	العدد لغاية عام ١٩٨٣
١ – مدير إداري	١	١
٢ – أمين سر	٤	٦
٣ – أمين صندوق أو محاسب	١	٢
٤ – محرر أو مستكتب	٣	٥
٥ – مسؤول عن المحفوظات	١	١
المجموع	١٠	١٥

ملحق رقم (١١)

التدريب الاجتماعي والعلوم الاجتماعية في لبنان

يتناول هذا التقرير [1] محاولات التدريب الاجتماعي التي تمت وتتم في لبنان بالإضافة إلى عودة سريعة إلى أوضاع العلوم الاجتماعية في المعاهد والجامعات . وقد يلاحظ بعض النقص في أجزاء عديدة منه ، إلا أن مرد ذلك يرجع إلى صعوبة الحصول على معلومات وافية تحدد خط التطور والحالة الراهنة . لذلك سنكتفي بعرض ما تمكنا من الحصول عليه من معلومات علّها تسهم في دفع التحقيق في هذه الأمور إلى مدى أوسع .

وفي ما يلي لائحة بما يتضمنه هذا التقرير .

مقدمة

١ – « مركز التدريب الاجتماعي » ، الحدث .

٢ – « التدريب الاجتماعي على المستوى الجامعي » .

١ – المدرسة اللبنانية للتدريب الاجتماعي .

٢ – كلية بيروت الجامعية .

٣ – « محاولات التدريب ضمن القطاع العام » .

١ – معهد التدريب على الإنماء .

٢ – تدريب العمال الاجتماعيين (ضمن نطاق مصلحة الانعاش الاجتماعي) .

٤ – « التدريب الاجتماعي في القطاع الأهلي » .

١ – جمعية تنظيم الأسرة .

٢ – الحركة الاجتماعية .

٥ – « العلوم الاجتماعية في الجامعات » .

١ – معهد العلوم الاجتماعية في الجامعة اللبنانية .

٢ – دائرة العلوم الاجتماعية والسلوكية في الجامعة الأميركية .

٣ – جامعة بيروت العربية .

٤ – جامعة القديس يوسف .

٥ – جامعة الروح القدس في الكسليك .

خاتمة .

---

(١) قام بإعداد هذا الملحق السيد مروان وهبي عضو الهيئة الفنية في مركز التدريب الاجتماعي خلال شباط ١٩٨٠ .

الفصل الأول

مركز التدريب الاجتماعي

١ – مركز تدريب العاملين مع الأطفال :

بتاريخ ٢ تموز (يوليو) عام ١٩٦٢ ، عقد اتفاق أول بين الحكومة اللبنانية من جهة ومنظمة الأمم المتحدة للأطفال (اليونيسف) من جهة أخرى ، والتي تقدم مؤازرتها المادية للمشروع ، ومكتب الأمم المتحدة الاقتصادي والاجتماعي في بيروت (اليونيسوب) الذي يقدم المساعدات الفنية ، لبدء برامج التدريب الاجتماعي . ونص الاتفاق على إقامة دورات تدريبية داخلية سريعة ، وبرامج متابعة للمسؤولين والعاملين في حقل رعاية الأسرة والطفل الذين يمثلون المؤسسات الرعائية الاجتماعية ودور الحضانة النهارية ، يضاف إلى ذلك تنظيم الحلقات الدراسية لتدريب المساعدات الاجتماعيات . جدد هذا الاتفاق ٢ تموز (يوليو) ١٩٦٤ لغاية ٣٠ حزيران (يونيو) ١٩٦٥ .

بتاريخ ١٣ تشرين الأول (أكتوبر) من عام ١٩٦٥ ، أقر مجلس الوزراء الاتفاق الثاني ، ومدته ثلاث سنوات (ثم جرى تمديده لغاية ٣٠ حزيران ١٩٦٩) ، ينص هذا الاتفاق على إنشاء مركز تدريب العاملين مع الأطفال في المؤسسات الاجتماعية ودور الحضانة النهارية ، هذا بالإضافة إلى تنظيم ندوات دراسية للمسؤولين في حقل رعاية الأسرة والطفل وتحضير المنشورات والمواد التدريبية .

جاء إنشاء المركز بعد دراسة لخدمات الرعاية الاجتماعية داخل المؤسسات الرعائية . وجدت هذه الدراسة أن الخدمات موجهة للاهتمام بثلاث فئات من الأطفال هم : الأيتام ، والأطفال الطبيعيين المولودين خارج رباط الزوجية ، والحالات الاجتماعية التي تأتي من عائلات فقيرة أو متفككة ، وكل هؤلاء هم أطفال ذوو أوضاع خاصة تجعلهم بحاجة إلى الرعاية والتوجيه والاهتمام الكامل من الناحية النفسية والاجتماعية . وتبين من الدراسة كذلك أن المجتمع يعرف ويصنف المؤسسة الرعائية كمؤسسة داخلية ، بينما الحاجة هي إلى جعل هذه المؤسسة تقدم رعاية بديلة للجو العائلي ، فتكون بيت الطفل ومدرسته .

من هنا جاء إنشاء المركز لتصحيح هذا المفهوم وتلبية حاجات الطفل عن طريق الإعداد والتدريب التقني المبني على النظريات العلمية الحديثة للعاملين مع الأطفال بحيث يؤدون للطفل دوراً بديلاً لدور الأب والأم . وتنحصر مهمة المركز في تدريب العاملين المقيمين داخل المؤسسات الاجتماعية الرعائية التي تعنى بفئات الأطفال الثلاث المذكورة آنفاً فقط .

نتيجة لذلك ، تقرر « تنظيم منهج تدريبي مدته عشرة أشهر في أساليب رعاية الطفل للأشخاص

الموجين بمهمات العمل مع الأطفال في المؤسسات الاجتماعية وذلك لتأمين مستوى أعلى من المؤهلات الفنية لهم ، ومكانة أفضل من الناحيتين الوظيفية والاجتماعية » (*) .

كما تقرر إنشاء قسم دائم للخدمات الاستشارية يكون مرجعاً يرجع إليه العاملون في ميدان رعاية الطفل للحصول على التوجيه والمساعدة .

بالإضافة إلى ذلك تقرر تعزيز تسهيلات التدريب الاجتماعي وتأمين استمرار النشاطات التي تهدف إلى دعم وتحسين خدمات رعاية الأسرة والطفل ، مع « تأمين استمرار برامج المتابعة الدراسية وتنظيم دورات عمل وتدريب سنوية للمسؤولين عن إدارة مؤسسات وبرامج الأطفال الرعائية الاجتماعية » (*)

المناهج : كانت المدة المحددة للتدريب عشرة أشهر تتخللها العطل الفصلية والأعياد الرسمية ، وهي مدة العام التدريبي الذي كان يبتدأ في الأسبوع الأول من شهر تشرين الثاني وينتهي في الأسبوع الأخير من شهر تموز . قسم العام التدريبي إلى ثلاثة فصول كما يلي : (*)

(١) **الفصل الأول** : ومدته (١٢) أسبوعاً :
- أسبوع للتعريف بالمركز والتعارف
- عشرة أسابيع للدراسة .
- أسبوع للامتحانات الفصلية .

(٢) **الفصل الثاني** : ومدته (١١) أسبوعاً .
- عشرة أسابيع للدراسة
- أسبوع للامتحانات الفصلية .

(٣) **الفصل الثالث** : مدته (١١) أسبوعاً :
- عشرة أسابيع للدراسة .
- أسبوع للامتحانات الفصلية والنهائية .

(٤) القسم الأخير من العام التدريبي وهو فترة العمل الميداني ومدته (٤) أسابيع وهو بمثابة دورة عمل داخلية لكل متدرب .

كان يطلب من المتدرب التفرغ الكامل طيلة العام التدريبي ، وكانت أوقات التدريس خمسة أيام في الأسبوع « ما عدا يومي الأحد والجمعة بمعدل ٦ حصص في اليوم وكل حصة مدتها ٥٠ دقيقة » .

قسم البرنامج إلى قسمين متكاملين أحدهما المنهج النظري والثاني المنهج العملي ، وفيما يلي تقسيم هذين المنهجين :

(*) مخولة ، ماري : «مركز تدريب العاملين مع الأطفال» . موجود في مكتبة مركز التدريب الاجتماعي . ص ٤٠

(*) ibid ص . ٤

(*) ibid ص . ١٦ – ١٨ .

(١) منهج الدراسات النظرية :

الموضوع	الوحدات الدراسية
١ – علم النفس	١٢ (١٢٠ ساعة)
٢ – الخدمة الاجتماعية	٩ (٩٠ ساعة)
٣ – علم الاجتماع	٩ (٩٠ ساعة)
٤ – دراسات في الصحة	٤ (٤٠ ساعة)
٥ – دراسات في التربية	٤ (٤٠ ساعة)
٦ – دراسات في الإدارة العامة الاجتماعية	٤ (٤٠ ساعة)

(٢) منهج الدراسات الاجتماعية

الموضوع	الوحدات الدراسية
١ – فن الريادة الاجتماعية	٦ (٦٠ ساعة)
٢ – مهارات الريادة	
أ ـ النشاط الخلاق والفنون التعبيرية	٩ (٩٠ ساعة)
ب ـ أدب الأطفال	٩ (٩٠ ساعة)
ج ـ اللعب والخبرات الموسيقية	٦ (٦٠ ساعة)
٣ – دراسات رعائية عن دار الحضانة	٩ (٩٠ ساعة)
٤ – اسعافات أولية	٣ (٣٠ ساعة)
٥ – عمل ميداني لاختبار مهارات الريادة	٣ (٣٠ ساعة)
٦ – عمل ميداني	٤ (٤٠ ساعة)
(دورة داخلية في مؤسسة اجتماعية)	

المتدربون :

اقتصر نشاط المركز في هذه الفترة على إعداد المشرفات الرعائيات في مجال الخدمة الاجتماعية والمربيات في دور الحضانة والعاملين مع الأحداث ، وكانت شروط الاشتراك أن يكون المتدرب عاملاً في مجال الرعاية الاجتماعية وأن يكون مرشحاً من قبل المؤسسة التي يعمل فيها .

التحق بالمركز ١١٠ متدربين ما بين السنوات ١٩٦٥ و ١٩٦٨ . جاء أكثر من نصف العدد الاجمالي في عمر يتراوح ما بين ٢٠ و ٢٤ عاماً وحوالى الربع بين ١٧ و ١٩ عاماً ، وأقلية منهم بين ٢٥ و ٣٤ عاماً . والجدير بالذكر أن الحد الأعلى للقبول كان ٣٥ عاماً .

وفيما يلي بيان بالمتخرجين للسنوات ١٩٦٦ ، ١٩٦٧ و ١٩٦٨ : *

(*) ibid ص . ٤٤ .

السنة	عدد المتخرجين
١٩٦٦	١٩
١٩٦٧	٤٠
١٩٦٨	٥١
المجموع	١١٠

[illegible] أن هذه الأرقام تختلف عما جاء في كتاب مركز الاعداد والتدريب على الخدمة الاجتماعية [illegible] بدوره يورد رقمين مختلفين لسنتي ١٩٦٧ و ١٩٦٨ :

السنة		عدد المتخرجين (١) +	عدد المتخرجين (٢) ×
١٩٦٦	الاناث	١١	
	الذكور	٨	
	المجموع	١٩	١٩
١٩٦٧	الاناث	٣٦	
	الذكور	٥	
	المجموع	٤١	٤٠
١٩٦٨	الاناث	٣٨	
	الذكور	٤	
	المجموع	٤٢	٥٠

مجموع المتخرجين (١) للسنوات الثلاث = ١٠٢
مجموع المتخرجين (٢) للسنوات الثلاث = ١٠٩

[illegible] والتدريب على الخدمة الاجتماعية والتنمية . دار غندور ، الحدث : ١٩٧٢ ص . ص . ١٥٩ –

[illegible] ١٦٤ – ١٦٥ وفيه توزيع الملتحقين بالمركز حسب مستواهم الدراسي وخبرتهم العملية السابقة .
[illegible] كانت أول سنة يطلق فيه على المتخرجين اسم « مشرف رعائي » وسنرى ان هذا البرنامج استمر في
[illegible] المركز وهي مرحلة « مركز الاعداد والتدريب على الخدمة الاجتماعية والتنمية » .

إن التدريب الاجتماعي كان قد بدأ قبل إنشاء مركز العاملين مع الأطفال وذلك عن طريق إعطاء دورات تدريبية معجلة ، وفي ما يلي جدول بهذه الدورات : *

الـــدورة	عدد المشتركين
١ – دورات معجلة للقادة والرؤساء في حقل رعاية الأسرة والطفل للعامين ١٩٦٢ و ١٩٦٣	٤٧
٢ – دورات معجلة للعاملين في حقل رعاية الطفولة ثلاث دورات : ١٩٦٢ – ١٩٦٣ – ١٩٦٤	١٩٢
٣ – دورة معجلة للمساعدات الاجتماعيات للعامين ١٩٦٣ و ١٩٦٤	٢٩

٢ – مركز الاعداد والتدريب على الخدمة الاجتماعية والتنمية .

في ١٢ حزيران ١٩٦٩ ، تم توقيع الاتفاق الثالث بين مصلحة الانعاش الاجتماعي ومنظمة اليونيسف ومكتب الأمم المتحدة الاقتصادي والاجتماعي في بيروت وذلك لمدة ٥ سنوات ، نصت الاتفاقية على استحداث مركز للاعداد والتدريب كما نص على « تنمية خطة عمل مشترك لرفع مستوى الخدمة والتنمية الاجتماعية في لبنان ، وتدريب العاملين في مجال الخدمة والتنمية الاجتماعية وتطوير مفاهيم التدريب وأساليبه » *

يتألف المركز من :

١ – هيئة استشارية تضم ممثلين عن الفرقاء الثلاث .
٢ – اللجنة التنفيذية الدائمة وتضم ممثلين عن بعض الوزارات والهيئات الحكومية .
٣ – الجهاز التنفيذي .
٤ – الإدارة الفنية .
٥ – هيئة تعنى بشؤون العلاقات العامة والنشر والأبحاث .

كان الهدف الأساسي للمركز إيجاد صيغة جديدة لمحتوى الإعداد والتدريب في لبنان في زحمة اختلاف النظريات وتفاوت المفاهيم حول مضمون الرعاية الاجتماعية ، وذلك من خلال توجيه السياسة الاجتماعية ودعمها في حقل الانعاش الاجتماعي ، لذا جاء التركيز على رفع مستوى الأداء الوظيفي

(*) انظر . ص . ص . ١٨٥ – ١٩١ حيث يوجد معلومات اضافية حول المؤسسات التي كان ينتمي اليها المشتركون .

(*) كتاب مركز الاعداد والتدريب على الخدمة الاجتماعية والتنمية .
دار غندور ، الحدث : ١٩٧٢ ص ٩ .

للخدمة والتنمية الاجتماعية والقيام بمشاريع حيوية في مجال رعاية الأسرة والطفل وبرامج رعاية الشباب ومشاريع التنمية وتدريب الفئات المتوسطة وتعزيز مهنة الخدمة الاجتماعية . المهم في كل هذا أن أعمال التدريب ربطت بإمكانية تنفيذها عن طريق إيجاد إطار للتعاون بين القطاعين الأهلي والحكومي ، تنسق فيه الخدمات في سبيل حماية الطاقات البشرية .

في طليعة الأهداف الرئيسية لهذا المشروع المشترك جاء الاهتمام بتدريب العاملين في الخدمة والتنمية الاجتماعية للفئات المتوسطة تدريباً متفرغاًوفي أثناء الخدمة. وتدريب فئات تنتمي إلى عدة اختصاصات ومستويات وفقاً لمقتضى الحاجة .

كان التشديد على التدريب العلمي والعملي عن طريق إيجاد مناهج واتجاهات تدريب مستقاة من الواقع المحلي لتلبية حاجة المجتمع اللبناني والعربي لمثل هذا النوع من الخدمات في وقت لم تتخذ فيه الرعاية الاجتماعية كامل أبعادها في هذه البلاد .

التدريب :

شملت برامج التدريب الاجتماعي الفئات المختلفة العاملة في القطاع الاجتماعي بالإضافة إلى الراغبين في هذا النوع من العمل مع اعتماد التصنيف التالي لعمليات التدريب :

١ – **تدريب متفرغ** : وهي عملية تشتمل على برامج طويلة الأمد للتدريب وتتطلب التفرغ الكلي والالتحاق بالمركز . كانت مدة التدريب سنتين على أن تكون السنة الدراسية الواحدة ١٠ أشهر بمعدل ٦ حصص دراسية وحلقات عمل في اليوم الواحد على أن تكون مدة الحصة الدراسية ٥٥ دقيقة ومدة حلقة العمل ٨٥ دقيقة .

٢ – **تدريب في أثناء الخدمة** : تناول هذاالنشاط تدريباً عميقاً ومتخصصاً في إحدى نواحي العمل الاجتماعي . وقد قسم هذا النوع من التدريب إلى نوعين :

أ ـ التدريب على الرعاية الاجتماعية للأطفال : مدته ١٠ أشهر على أن تقسم السنة الدراسية إلى ٣ فترات تتخللها العطل .

ب ـ دورات تدريبية معجلة في الاعداد المتخصص : تحدد مدتها حسب مقتضيات الحاجة .

انطلاقاً من هذا التصنيف يمكن تقسيم المناهج والبرامج التي أعطيت إلى الأنواع التالية :

١ – التدريب المتفرغ :

أ ـ مناهج فرع الرعاية الاجتماعية للأطفال

هذا البرنامج هو استمرار لبرنامج المشرف الرعائي الذي بدأه « مركز تدريب العاملين مع الأطفال ، وقد استمر العمل بهذا البرنامج لغاية سنة ١٩٧٢ حين توقف ليعود إلى الظهور ولفترة قصيرة عام ١٩٧٧ ولكن تحت شكل التدريب في أثناء الخدمة . يشترط بالمتدرب أن يكون قد أكمل المرحلة التكميلية .

بيان دروس منهج الرعاية الاجتماعية للأطفال .

١ – خلفية نظرية وتدريب عملي :

	نظري (عدد الساعات)	عملي (عدد الساعات)
ـ دراسة نمو الطفل	٦٠	٢٠
ـ علوم منزلية		
ـ العناية بالطفل	٢٠	٢٠
ـ التدبير المنزلي	٢٠	٢٠
ـ الأطعمة والتغذية	٢٠	٢٠
ـ الصحة وعوارض الأمراض	٣٠	
ـ مبادئ التربية	٤٠	٢٠
ـ رعاية الطفولة	٦٠	٢٠

٢ – مهارات تطبيقية :

ـ فنون وأشغال يدوية	٩٠
ـ قصص وتمثيل	٦٠
ـ خبرات موسيقية	٩٠
ـ لعب حر ولعب منظم	٦٠

٣ – عمل ميداني :

ـ خبرات في الرعاية النهارية	لمدة شهرين
ـ خبرات في الرعاية الداخلية	لمدة شهر

وهنا نورد قائمة بالمتخرجين لعامي ١٩٧٠ و ١٩٧١ فئة « مشرف رعائي » :

السنة		المتخرجون
١٩٧٠	الاناث	٢٤
	الذكور	٠
	المجموع	٢٤
١٩٧١	الاناث	٢٥
	الذكور	٠
	المجموع	٢٥

	المجموع العام = ٤٩	
١٩٧٢	الاناث	٧٦
	الذكور	٠
	المجموع	٧٦
١٩٧٣	الاناث	٦٧
	الذكور	٠
	المجموع	٦٧

ب ـ مناهج فرع الخدمة الاجتماعية والتنمية

مواضيع هذا الفرع موزعة على عامين تدريبين كاملين . يهدف برنامج السنة الأولى إلى تهيئة المتدرب من الناحيتين النظرية والعملية في حقل الخدمة الاجتماعية كي يتسنى له متابعة تخصصه في العام الذي يلي وللحصول على درجة مرشد اجتماعي . كان يشرط بالمتدرب أن يكون حائزاً على البكالوريا أو ما يعادلها .

ابتدأ العمل بهذا البرنامج عام ١٩٧٠ ثم توقف عام ١٩٧٥ بسبب ظروف الحرب ليعود من جديد ابتداء من أول شباط سنة ١٩٨٠ ولكن بشكل مختلف بعض الشيء .

بيان دروس منهج الخدمة الاجتماعية والتنمية :

(١) السنة الاولى

	نظري (عدد الساعات)	عملي (عدد الساعات)
١ – دراسات في علم النفس		
ـ مقدمة عامة في علم النفس	٦٠	
ـ ديناميكية النمو والتطور	٦٠	
ـ حلقات مراقبة ودراسة ميدانية		٣٠
٢ – دراسات اجتماعية :		
ـ البنى الاجتماعية	٣٠	
ـ مبادئ الاقتصاد	٣٠	
ـ مبادئ السياسة	٣٠	
ـ بحوث اجتماعية	٣٠	
ـ حلقات دراسية تطبيقية ودراسة ميدانية في الاحصاء		٣

٣ – خدمة اجتماعية :		
ـ مقدمة في الخدمة الاجتماعية	٣٠	
ـ الخدمة الاجتماعية العامة	٣٠	
ـ الأساليب المهنية (خدمة الفرد ، خدمة المجتمع ، خدمة الجماعة) .	١٥٠	
ـ زيارات ميدانية		٦٠
ـ مشاغل عمل تطبيقية		١٨٠
ـ عمل ميداني		١٤٠
٤ – علوم منزلية :		
ـ التثقيف الصحي	٦٠	
ـ علوم منزلية	٦٠	
ـ مشاغل عمل تطبيقية		٦٠
٥ – تواصل اجتماعي :		
ـ وسائل الاعلام والأجهزة السمعية البصرية	٣٠	
ـ اللغة وفن الكتابة	٣٠	
ـ الرأي العام	٣٠	
ـ تمارين تطبيقية		٦٠

(٢) السنة الثانية :

	نظري (عدد الساعات)	عملي (عدد الساعات)
١ – دراسات في علم النفس		
ـ علم النفس الاجتماعي	٦٠	
ـ ديناميكية أمراض الشخصية	٣٠	
ـ زيارات ميدانية لمراكز المعاقين		٢٠

٢ – دراسات اجتماعية :

ـ ديناميكية المشكلات الاجتماعية	٣٠
ـ دراسات اقتصادية اجتماعية للمشاكل الاجتماعية	٣٠
ـ أبحاث اجتماعية	٣٠
ـ تشريع اجتماعي	٣٠
ـ زيارات ميدانية وتقارير	٢٠
ـ فريق بحث	٢٠

٣ – خدمة اجتماعية :

ـ خدمة المجتمع	٦٠
ـ العمل مع الجماعات	٦٠
ـ مشاغل عمل وعمل ميداني	٧٢٠

٤ – مشاغل عمل وظيفية .

ـ تثقيف صحي
ـ شؤون منزلية
ـ برامج ترفيهية تربوية
ـ تواصل اجتماعي
ـ رعاية نهارية تأهيلية
ـ تنظيم الأسرة

وفي ما يلي قائمة بالمتخرجين من فئة (مرشد اجتماعي) :

السنة		المتخرجين
١٩٧١	الذكور	١٠
	الاناث	١٧
	المجموع	٢٧
١٩٧٢	الذكور	٤
	الاناث	٢٦
	المجموع	٣٠

١٩٧٣	الذكور	٥
	الاناث	١٣
	المجموع	١٨

٢ – التدريب في أثناء الخدمة ونشاطات مختلفة :

المقصود هنا هو دورات تدريبية معجلة ومتخصصة . يعتبر هذا النوع من الأساليب التربوية الفعالة في مجال تحسين وتطوير أداء العاملين في حقل الخدمة الاجتماعية والتنمية وذلك من خلال تعاون مصلحة الانعاش الاجتماعي واليونيسف . ويولي المركز هذا النوع من التدريب اهتماماً خاصاً ولا سيما في مجالات الخدمة الاجتماعية الإنمائية .

يشمل التدريب فئات مختلفة تعمل معظمها في مجالات الخدمة الاجتماعية دون سابق إعداد إلا أن لديها خبرات عملية اكتسبتها نتيجة الممارسة . وفي ما يلي جدول بالدورات والنشاطات التي حصلت في هذا المجال :

اسم الدورة	الانتساب	البرنامج والهدف	تاريخ الدورة	عدد المتخرجين	
١ – برنامج الحلقات الدراسية لرؤساء الجمعيات الأهلية .	كل رئيس أو رئيسة جمعية أهلية متعاقدة مع مصلحة الانعاش الاجتماعي .	تدريب متخصص على مستوى الإدارة والتنظيم في حقل الخدمات الاجتماعية يؤهل المشترك للحصول على إفادة رسمية من المصلحة تخول الجمعية تثبيته مع المصلحة .	البدء : ٧١/٢/١٢ ولمدة ٢٠ أسبوعاً .	اناث ذكور المجموع	٨ ٣ ١١
٢ – برنامج الحلقات الدراسية لمدراء مؤسسات الرعاية الاجتماعية للأطفال .	كل مسؤول عن الإدارة في المستويات العليا في مؤسسات الرعاية الاجتماعية للأطفال .	تدريب متخصص على مستوى الإدارة والتنظيم في حقل الرعاية الاجتماعية للأطفال يؤهل المشترك للحصول على إفادة رسمية من المصلحة تخول الجمعية بتثبيته مع المصلحة	البدء : ٧١/٢/١٠ ولمدة ٢٠ أسبوعاً	اناث ذكور المجموع	٣٠ ١٣ ٤٣
٣ – برنامج الحلقات الدراسية لمدراء دور الحضانة النهارية .	كل مدير دار حضانة نهارية مصنفة من مشاريع الخدمات الاجتماعية المشتركة مع الانعاش الاجتماعي .	تدريب متخصص على مستوى الإدارة والتنظيم في حقل الرعاية النهارية يؤهل المشترك للحصول على إفادة رسمية من المصلحة تخول الجمعية بتثبيته مع المصلحة .	من : ٧٢/٢/١٢ إلى : ٧٣/١/١٢	أناث ذكور المجموع	١٢ ٠ ١٢
٤ – برنامج الحلقات الدراسية للعاملين في خدمة رعاية الأحداث .	أ ـ أن يكون لديه البروفيه . ب ـ أن يكون لديه خبرة مع الأحداث لا تقل عن سنة ولا تزيد عن ٥ سنوات . ج ـ أن يكون عمره بين ٢١ و ٢٥ سنة د ـ أن يكون لديه رغبة في زيادة مؤهلاته الفنية .	تدريب متخصص في الرعاية الاجتماعية للأحداث يؤهل كل من يتم المنهج المقرر للحصول على إفادة مركز الاعداد والتدريب شرط أن يستمر في عمله الأصلي طيلة مدة التدريب وأن يتعهد بمتابعة العمل مدة سنتين على الأقل بعد انتهاء مدة التدريب .	من : ٧١/٢/١٠ ولمدة ٤٠ أسبوعاً سنوياً ولمدة سنتين بمعدل ٣ ساعات في الأسبوع .	اناث ذكور المجموع	٧ ١٠ ١٧
٥ – برنامج الحلقات الدراسية لفئة العاملات في دور الحضانة النهارية .	المرشحات من مراكز الحضانة النهارية التابعة لمشاريع خدمات اجتماعية مشتركة من جميع المحافظات اللبنانية .	أ ـ دروس نظرية وعملية . ب ـ مشاغل عمل تطبيقية .	البدء : ٧٢/٤/٧	اناث ذكور المجموع	٣١ ١ ٣٢
٦ – مشروع دورة تدريبية حول أساليب تعليم الكبار ومحو الأمية .	لفئة العاملين في برامج تعليم الكبار ومحو الأمية .	أ ـ دراسات نظرية ب ـ دراسات تطبيقية ج ـ تدريب في الميدان د ـ القسم الاجتماعي .	دورة داخلية لمدة ١٠ أيام .		
٧ – برنامج التدريب في أثناء الخدمة لفئة المشرفين الفنيين في العمل الميداني .	المندوبون عن : ١ – مركز الاعداد والتدريب ٢ – مركز العمل الميداني التابع لمركز الاعداد والتدريب ٣ – المدرسة اللبنانية للتدريب الاجتماعي .	بحث عمليات الاشراف الفني واستعراض الأهداف والأساليب الواجب اعتمادها في هذا العمل والإجابة عن تساؤلات عديدة في مواضيع متعلقة .	البدء : ٧٢/٣/٢٨	اناث ذكور المجموع	١٩ ٣ ٢٢
٨ – برنامج متدربات دولة البحرين .		دراسات نظرية وتطبيقية .	ت / ١ ١٩٧٢	اناث ذكور المجموع	٣ ٠ ٣
٩ – برامج المتابعة للمرشدين الاجتماعيين .		يهدف إلى مساعدة المرشد الاجتماعي خريج المركز على تحديد مسؤولياته الوظيفية في مركز الخدمات ومن ثم التوصل إلى وضع برامج ومخططات عمل مدروسة .			

١٠ – برنامج بعثة المتدربين العمانيين .					
١١ – دورة تدريبية لمربيات صفوف الروضة في مدارس برج البراجنة .		دراسات نظرية وتطبيقية .	من ٧٣/٩/١ إلى ٧٣/٢/٢١	الذكور الاناث المجموع	٠ ١٨ ١٨
١٢ – النوادي المدرسية .	طلاب في المرحلة الابتدائية والثانوية .	يهدف البرنامج إلى توفير ميدان تطبيقي في مهارات الاحياء للمتذربين الملتحقين بمنهجي الرعاية الاجتماعية للأطفال والخدمة الاجتماعية والتنمية ـ سنة أولى وذلك من ضمن الخطة المتبعة للعمل الميداني الصيفي ، وإلى اجراء تجربة جديدة في اطار عمليات الإرشاد والتوجيه في المركز غرضها مساعدة عدد من المدارس في عملية تطوير برامجها التربوية .		الذكور الاناث المجموع	– – ٩٠
١٣ – برنامج تفصيلي لتوعية الطلاب الثانويين في منطقة برج البراجنة .	ومكان اقامتهم برج البراجنة .	مشاغل يدوية وتثقيف عام ومهارات الاحياء .	١٩٧٣ (؟) من ك/٢ ١٩٧٢ إلى أيار ١٩٧٣	الذكور الاناث المجموع	٥٥ ٢٥ ٨٠
١٤ – المخيم الصيفي في دير مار الياس شويا.		نشاط ترفيهي وثقافي ومشاغل عمل ونشاط حياتي وناحية روحية .	من : ٢١/تموز/٧٣ إلى : ٣١تموز ٧٣	ذكور اناث المجموع	٢٢ ٠ ٢٢
١٥ – برنامج رعاية التلاميذ الثانويين .		ثقافي / اجتماعي	ك/١ ٧٢/ك/٢ ٧٣ (؟)	ذكور اناث المجموع	٦٥ ١٥ ٨٠
١٦ – ميدان الخدمات المتخصصة .	متدربو السنة الثانية في منهج الخدمة الاجتماعية والتنمية والعاملون في حقل الخدمات المتخصصة .	يهدف إلى التعريف بالخدمات المتخصصة	من ٧٣/٧/٢ إلى ٧٣/٧/١٣	اشترط أن يضم ٢٠ شخصاً على الأكثر (لا نعلم كم انضم فعلياً) .	
١٧ – الدورة التدريبية لعضوات لجنة الرياض ودورة الحضانة التابعة للاتحاد النسائي السوري .	حائزات على شهادة جامعية في علم النفس أو التربية ومساهمات في دورات تدريبية سابقة .	الاطلاع على عالم الطفولة ليستطعن تقديم المشورة الفنية إلى المعنيين بالأمر من أجل تطوير دور حضانة الرياض التابعة للاتحاد وأن يضعن الشروط الأساسية لقيام رياض في دور حضانة بما يتناسب مع الوضع في سوريا .	من : ٧٣/١١/٢٠ إلى : ٧٣/١١/٣٠	ذكور ٠ اناث ١٠ المجموع ١٠	
١٨ Literature and Dramatics in Group Work.	عاملات اجتماعيات من كلية بيروت الجامعية		من : ٧٣/١/٢٠ إلى : ٧٣/١/٢٨		
١٩ – Seminar on Recreational Leadership. Communication and the Audio-Visual Media.					
٢٠ – برنامج التدريب المعجل في مهارات الاحياء لرؤساء النوادي في محافظة الشمال .			نيسان ١٩٧٣		

٢١ – برنامج التدريب المعجل في مهارات الاحياء لرؤساء النوادي في محافظة الجنوب .		مساعدة الملتحقين على الربط بين الأسلوب المهني للعمل مع الجماعات بمفهومه التطبيقي وميادين النشاطات الترفيهية أو مهارات الاحياء وذلك في اطار جو العمل مع الجماعات المحلية .	من : ٧٣/٥/٣٠ إلى : ٧٣/٦/٢	١٥ متدرباً
٢٢ – برنامج التدريب المعجل في مهارات الاحياء لرؤساء النوادي في محافظة بيروت .		مساعدة الملتحقين على الربط بين الأسلوب المهني للعمل مع الجماعات بمفهومه التطبيقي وميادين النشاطات الترفيهية أو مهارات الاحياء وذلك في اطار جو العمل مع الجماعات المحلية .	من : ٧٣/٣/٩ إلى : ٧٣/٣/١١	٢٠ متدرباً
٢٣ – برنامج تدريب في أثناء الخدمة لمربيات دور الحضانة النهارية ورياض الأطفال في مخيمات اللاجئين (لا نعلم إذا نفذ هذا البرنامج أم لا) .				
٢٤ – دورة تدريب لمعلمات رياض الأطفال المنعقدة في مدرسة بيت اسعاد الطفولة – سوق الغرب .		اعداد وتدريب الكوادر اللازمة للقيام بأعباء رياض الأطفال والمنوي انشاؤها على الصعيد المحلي .	من ٧٤/٧/٢٦ إلى ٧٤/٨/٢٩	ذكور ٠ اناث ٣٧ المجموع ٣٧

٢٥ – برنامج التدريب المعجل لإحياء النوادي المدرسية بالتعاون مع مستوصف كرم الزيتون .	للطلاب جامعيين الذين كانوا سيعاونون المسؤولين في المستوصف على تنفيذ برامجه الاجتماعية ويؤلفون لجنة محلية تطوعية تتعاون مع مركز الاعداد ضمن إطار عمليات التدريب الميداني .	الهدف : توفير ميدان تطبيقي في العمل مع الجماعات المحلية للمتدربين الملتحقين بمنهج الخدمة الاجتماعية والتنمية سنة ثانية وذلك ضمن اطار العمل الميداني الاسبوعي ومساعدة مستوصف كرم الزيتون على ربط خدماته الاجتماعية ببرنامج توعية محلية يشمل مدارس الحي والنوادي منه .	(٣)	٢٠ متطوعاً
٢٦ – النوادي المدرسية .	أشخاص يعملون في حقل الخدمة الاجتماعية المدرسية .	الأهداف : توفير ميدان تطبيقي في مهارات الاحياء ضمن أسلوب العمل مع الجماعات للمتدربين الملتحقين بمنهج الخدمة الاجتماعية والتنمية . سنة أولى وذلك ضمن الخطة المتبعة للعمل الميداني الصيفي – وتوافر المشورة الفنية لعدد من المدارس الثانوية لتنظيم أوقات الفراغ .	(٣)	
٢٧ – برنامج المتطوعين لإحياء النوادي المدرسية التابعة للحركة الإجتماعية . ٢٨ – برنامج المتطوعين لإحياء النوادي المدرسية التابعة للحركة الإجتماعية طرابلس .			من ٧٤/١/١٢ إلى ٧٤/١/٢٦ من ٧٤/٢/٢٣ إلى ٧٤/٢/٢٤	

٢٩ – النوادي المدرسية .		تدريب اساتذة رياضة من خريجي دار المعلمين والمعلمات للتربية البدنية ومتطوعين تابعون للجمعية الوطنية لرعاية الطفل اللبناني على تنظيم برامج ترفيهية في عدد من المدارس الابتدائية والثانوية وذلك ضمن خطة العمل المتبعة لتحضير يوم الطفل في لبنان .	
٣٠ – برنامج تحضيري لأسبوع الطفل .			٧٤/٣/١٣
٣١ – برنامج تدريب معجل للرواد المحليين في الريف .	عدد من متدربي المركز ، سنة ثانية الذين اختاروا العمل في الريف كنقطة تركيز في دراستهم مع خريجي المركز العاملين في الريف وعدد من المسؤولين .	تعريف بعض المسؤولين عن مراكز اجتماعية في مناطق ريفية بالمنطلقات الأساسية للعمل في المركز الاجتماعي وافساح المجال لهم بتبادل الخبرات ووضع خطة عمل سنوية لهم.	من ٧٤/١/١٧ إلى ٧٤/١/١٩
٣٢ – (أ) برنامج التدريب في أثناء الخدمة لمربيات صفوف الروضة في مدارس برج البراجنه .		تدريب اللواتي يعملن في صفوف الروضة في مدارس برج البراجنة وتعريفهن بالأساليب المستحدثة في حقل التربية وتزويدهن بمهارات تساعدهن على وضع برامج وخلق نشاطات تتناسب مع حاجات الطفل .	ت١/ت٢ ١٩٧٤
٣٢ – (ب) حلقة لمدراء المدارس تابعة للدورة التدريبية لمعلمات صفوف الروضة في برج البراجنة .			٧٤/١١/٣٠
٣٣ – برنامج للتدريب في مهارات الاحياء للمساعدات الاجتماعيات الملتحقات بكلية بيروت للبنات .		مساعدة الملتحقات على الربط بين الأسلوب المهني للعمل مع الجماعات بمفهومه التطبيقي وميادين النشاطات الترفيهية أو « مهارات الاحياء » . شكل التدريب : مشاغل عمل اسبوعية .	من الأسبوع الأخير ت/١ ١٩٧٣ إلى نهاية شباط ١٩٧٤
٣٤ – الدورة التدريسية الخاصة بمديرات ومربيات دور الحضانة النهارية .		الهدف : تنشيط الأداء الوظيفي للعلامات في دور الحضانة النهارية وذلك من خلال تزويدهن ببعض المعلومات حول معاملة الأطفال وتفهم مشاكلهم والتعرف على دور المربية في دور الحضانة وتحديد صفاتها ومسؤولياتها .	من ١٩٧٨/١/١ إلى ١٩٧٨/٣/٣١ لمدة ١٠ أيام .
٣٥ – الدورة التدريبية الخاصة بالمشرفات الرعائيات في المؤسسة الاجتماعية .		العمل على تحديد دور المشرفة الرعائية وتوضيح مهامها الوظيفية وذلك انطلاقاً من علاقاتها بالمؤسسة والطفل . وقد اعتبرت هذه العلاقات محاور أساسية تركزت حولها مواضيع الدورة من مواضيع نظرية وعملية وتطبيقية .	من ١٩٧٨/١/١ إلى ١٩٧٨/٣/٣١ لمدة ١٠ أيام .

أما عن سنة ١٩٨٠ ، فيعد المركز عدة دورات في أثناء الخدمة ودورات تدريب متفرغ وهي :

ـ دورة للمشرفات الرعائيات (المدة ٩ أشهر) .

ـ دورة للعاملين مع المتخلفين عقلياً (المدة ١٠ أشهر بمعدل يومين أسبوعياً) .

ـ دورة للمرشد الاجتماعي (المدة ١٦ شهراً) .

ـ دورة لمربيات دور الحضانة .

ـ دورة عمال التنمية الريفية .

ـ دورة القادة المحليين .

٣ - المنشورات :

يهتم المركز بإعداد ونشر مجموعة من المطبوعات في مجال الخدمة الاجتماعية ، تخصص لها ميزانية بمعدل إصدار ١٠ كتب سنوياً :

١ - سلسلة منشورات مصلحة الإنعاش الاجتماعي ، وهي من إعداد مجموعة من أساتذة المركز أو أشخاص لهم علاقة بالمركز .

١ - الإدارة ومهامها .

٢ - التعاون بين المراجع الرسمية والمؤسسات الاجتماعية الخاصة .

٣ - معنى الحرمان من رعاية الأسرة .

٤ - النواحي الحياتية .

٥ - الخدمة الاجتماعية .

٦ - خصائص التعلم .

٧ - الخدمات والبيئة الصحية والتغذية .

٨ - تطور نمو الأطفال العاطفي والاجتماعي .

٩ - دليل العامل مع الطفل .

١٠ - النشاط اللامنهجي كأسلوب تربوي .

١١ - دليل النشاط التعبيري الخلاق .

١٢ - دليل الألعاب .

١٣ - دليل النشاط العقلي التمثيلي .

١٤ - دليل الخبرات الموسيقية .

٢ - كتاب دار الحضانة .

٣ - كتاب الحالات الدراسية في مجال التدريب على الخدمة الاجتماعية .

٤ - دليل الألعاب

٥ - الدمى المتحركة .

٦ - دليل الأشغال اليدوية .

٧ - العمل مع الجماعات في مؤسسات الرعاية الاجتماعية للأطفال .

٨ - الإنماء الريفي .

٩ - الإشراف الفني في مجال التدريب على الخدمة الاجتماعية .

١٠ - العمل التطوعي في خدمة التنمية .

١١ - دليل الخبرات الموسيقية .

١٢ - أبحاث ودراسات عديدة غير منشورة .

الفصل الثاني

التدريب الاجتماعي على المستوى الجامعي

١ – المدرسة اللبنانية للتدريب الاجتماعي :

ما هي ؟

المدرسة اللبنانية للتدريب الاجتماعي الكائنة في شارع المحكمة العسكرية ، وهي المؤسسة الوحيدة في لبنان التي تمنح الشهادة التقنية العالية المعترف بها رسمياً في حقل الخدمة الاجتماعية كما تحضر طالباتها نظراً لارتباطها مؤخراً بكلية الآداب والعلوم الإنسانية في جامعة القديس يوسف ، لنيل الإجازة في الخدمة الاجتماعية . بالإضافة إلى هذا تعطي كلية الآداب والعلوم الإنسانية للراغبات من الطالبات برنامجاً يؤهلهن لنيل إجازة في الخدمة الاجتماعية . وما حسّن وضع المؤسسة أن الإجازة المذكورة معترف بها ومعادلة من قبل جامعة لافال في كندا ، الأمر الذي يتيح للراغبات متابعة التخصص في هذه الجامعة .

إن مجال الانتساب مفتوح بالدرجة الأولى للشابات ولا يقبل انتساب الشباب إلا إذا توافر عدد كاف منهم (على الأقل ٤) حيث يوضع لهم برنامج خاص يتلاءم مع وضعهم . هذا الترتيب يستثني رجال الدين إذ يؤخذ بعين الاعتبار عملهم الرعائي والاجتماعي ، الأمر الذي يؤهلهم للتفاعل مع الدروس المعطاة . والاستفادة منها ،يشترط في الراغبة (أو الراغب) في الدخول أن تكون حائزة على شهادة البكالوريا اللبنانية ، القسم الثاني (أو ما يعادلها) ، وأن تجتاز امتحان الدخول . القسط السنوي يبلغ ٢٦٠٠ ليرة ، ولكن هناك تسهيلات للواتي أو الذين لا يستطيعون الدفع وبهذا لا يشكل عائقاً أمام الانتساب .

لمحة تاريخية :

بدأ التحضير لتأسيس المدرسة اللبنانية للتدريب الاجتماعي عام ١٩٤٧ ، وكان الهدف تحضير أشخاص مؤهلين لمشاكل الخدمة الاجتماعية المتعددة في لبنان . وبموجب المرسوم ١١ ٥٤٩ بتاريخ ١٩٤٨/٤/١٠ تمت الموافقة على إنشاء المدرسة التي تم الاعتراف بها كجمعية ذات منفعة عامة بتاريخ ١٩٤٨/٧/٢٦ بموجب المرسوم ٢ ٥٠٠ .

بدأ المشروع بمبادرة من الدكتورة هيلين رسيسو مؤسسة الكشفية النسائية في لبنان ومديرة مدارس القابلات القانونيات و « الممرضات الزائرات البيتيات » في كلية الطب الفرنسية التي أنشأت المدرسة

مع تلميذاتها وزميلاتها وبالاشتراك مع منظمات الشبيبة التي كانت تعنى بالخدمة الاجتماعية ، لتحقيق هذا المشروع ، استعانت الدكتورة رسيسو بمساعدتين اجتماعيتين من فرنسا على جانب من الخبرة والمؤهلات . شجع هذا العمل كليتي الطب والحقوق في جامعة القديس يوسف والمسؤولات عن المنجزات الاجتماعية في البلاد بالإضافة إلى شخصيات مهمة في لبنان .

في البدء اهتمت بعض السيدات بالأمهات والأطفال بعد الولادة كممرضات زائرات بيتيات . بدأ البرنامج على شاكلة البرنامج الفرنسي ، أي على نمط أوروبي .

بدأت السيدات بالعمل مع الطبقات الفقيرة من الناحية الصحية لأنهن لاحظن مدى معاناتها من هذه الناحية ، لذا كان للصحة أهمية خصوصاً في التدريب الذي حصل في السنة الأولى : تغذية للأمهات ، مشاكل النظافة والاعتناء ، الطب الاجتماعي والنفسي ، المخدرات والعقاقير ، الأمراض التناسلية ، الأمراض المتأتية عن العمل وكل ما له تأثيرات اجتماعية من هذه الناحية .

بعد هذا الاهتمام بالأم والطفل شعرت تلك المجموعة من السيدات بالحاجة إلى مدرسة لتدريب العاملين في حقل الخدمة الاجتماعية ، فطور البرنامج المستوحى من النمط الفرنسي وكان التشديد فيه على الاهتمام بالاحياء الفقيرة . كان الهدف من هذا البرنامج تحسين وضع الولد والأم ، وتحسين الوضع الصحي للحي وما شابه ذلك .

بدأت المدرسة بالتدريس بالتعاون مع أساتذة من الجامعة : محامين ، أطباء ، علماء اجتماع ، علماء نفس واقتصاديين ، قدموا خدماتهم بشكل مجاني .

في عام ١٩٤٩ ، وبتاريخ ٢٠ أيلول صدر المرسوم رقم ٣١٥ ، ١٦ القاضي بإنشاء « الشهادة التقنية العالية للدولة في حقل الخدمة الاجتماعية » وبناء على المرسوم ٨٦٤ بتاريخ ١٩٥٢/١٢/٣٠ حصر لقب « مساعدة اجتماعية » بحاملي هذه الشهادة . بتاريخ ١٩٦٤/٦/٢٢ وبناءً على المرسوم ٧٣٣ ، ١٦ تعدلت مدة الشهادة من سنتين إلى ثلاث سنوات .

في عام ١٩٦٥ افتتح قسم « المربين المتخصصين » الذي استمر من سنة ١٩٦٦ إلى سنة ١٩٧٢ وتخرج منه ٥٤ مربياً متخصصاً . بتاريخ ١٩٦٨/٥/٤ صدر عن وزارة التربية المرسوم رقم ٣٢١ الذي اعترف بالمؤسسة كمؤسسة تعليم تقني تعطي دراسات تقنية بشقيها « الخدمة الاجتماعية » والتربية المتخصصة للأطفال المعاقين والمرسوم (١١,٨٠١) بتاريخ ١٩٦٩/١/١٣ حدد الاختصاص ودرجة الشهادة . في عام ١٩٧١ أصبحت المؤسسة عضوة في « المؤسسة العالمية لمدارس الخدمة الاجتماعية » (Aiss) . بتاريخ ١٩٧٨/١/٣٠ ألحق المرسوم الجمهوري رقم ٨٦٥ المدرسة لجامعة القديس يوسف وجعلها تابعة « لكلية الآداب والعلوم الإنسانية » كما كلفت الجامعة بإدارتها .

المتخرجون :

بدأ تخريج الطالبات عام ١٩٤٩ بإعطاء أربع شهادات وتراوح عدد المتخرجين السنوي بين الثلاثة (٣)

والثلاثين (٣٠) لغاية السنة الدراسية الحالية (١٩٨٠-٧٩) حيث يبلغ عدد طلاب السنة الأولى ٢٨ ، عدد طلاب السنة الثانية ٢٧ ، وعدد طلاب السنة الثالثة ٢٤ ، كلهن بنات ، وفي السنة الماضية (١٩٧٩-٧٨) بلغ عدد المتخرجات ١٧ .

أما متوسط عدد الذين تخرجوا ما بين ١٩٤٩ و ١٩٧٢ فقد بلغ ٩,٥ سنوياً . حتى الآن خرجت المدرسة ٣٠٠ شخص أغلبيتهم الساحقة من الأناث منهم ٣٥ موجودات خارج لبنان (١٥ منهنّ في الخدمة الاجتماعية) و ٢٦٥ في لبنان (١٤٢ منهن في الخدمة الاجتماعية ، ٥٢ في القطاع العام و ٩٠ في القطاع الخاص) .

وفيما يلي قائمة بتوزع الموجودين في لبنان حسب المناطق وحقل النشاط :

القطاع العام	بيروت	جبل لبنان	لبنان الشمالي	البقاع	لبنان الجنوبي	المجموع
وزارة الصحة	٤	–	–	–	١	٥
وزارة الشؤون الاجتماعية	–	٧	–	–	–	٧
المحافظات	١	–	–	–	–	١
مستوصفات لمكافحة السل	٣	١	–	١	–	٥
مصلحة الشؤون الاجتماعية	١٧	–	١	–	–	١٨
كهرباء لبنان	٢	–	–	–	–	٢
سكة الحديد والريجيه	٢	–	–	–	–	٢
الضمان الاجتماعي	٧	٤	١	–	–	١٢
القطاع الخاص :						
مراكز طبية ـ اجتماعية	١٨	٣	٣	١	–	٢٥
خدمات اجتماعية ضمن الحي	١٠	١	–	–	–	١١
الأولاد لدى المحاكم	٦	٢	٢	٢	١	١٣
مرفأ بيروت	٢	–	–	–	–	٢
المؤسسات الصناعية	٣	–	–	–	–	٣
المؤسسات المدرسية	١	٢	٢	–	–	٥
مياتم الأولاد	٩	١	–	–	–	١٠
المستشفيات والمآوى	٥	٤	–	–	–	٩
كاريتاس لبنان	١	١	١	١	١	٥
أرض الرجال	٢	–	–	–	–	٢
مدرسة التدريب الاجتماعي	٣	–	–	–	٢	٥
المجموع	٩٦	٢٦	١٠	٥	٥	١٤٢

والجدير بالذكر أن هذه المعلومات ليست صحيحة مئة في المئة . فحسب الآنسة مي هزاز إحدى المسؤولات في المدرسة ، يبلغ عدد اللواتي يعملن في الخدمة الاجتماعية ١٧٥ من أصل ٣٠٠ وليس ١٤٢ كما ورد في التقرير . بعض اللواتي يأتين إلى المدرسة لا فكرة لديهن عن العمل الاجتماعي قبل الالتحاق بها والتدريب هنا يلعب دوراً أساسياً في التعرف على الخدمة الاجتماعية .

الرؤية والمشاكل :

ترى المدرسة أن العمل الاجتماعي ليس إحساناً بل واجب . والعمل ينبع من هذه الرؤية انطلاقاً من الحاجات التي تشعر المؤسسة بأنها ملحة . إنه بمعنى من المعاني عمل إفرادي لأن لا اطار تنتظم ضمنه الحاجات الاجتماعية في لبنان . لذا ينبع العمل الاجتماعي للمتخرجات من احتكاكهن بالمؤسسات التي يزرنها ، ومن خلال تحسسهن بأهمية هذه المشكلة أو تلك ومن خلال دراستهن النظرية والتطبيقية والتدريب الذي يحصلن عليه والذي يدفعهن باتجاه معين ترسمه الأهداف الموضوعة للمنهاج الدراسي . إن الطالبات يتخرجن من المدرسة وقد زودن بمعلومات وسبل عمل ، ومنها ينطلقن إلى العمل . والجدير بالذكر أن الغالبية العظمى من المتخرجات يعملن في المناطق التي أتين منها والملاحظ أن أكثر المناطق حرماناً من خلال هذا التوزيع هي منطقة الجنوب (انظر الجدول السابق) .

تنتمي الطالبات المنتسبات إلى المدرسة إلى طوائف مختلفة . إلا أن التنظيم الجديد الذي ينص على إعطاء بعض الدروس في الجامعة اليسوعية كان له بعض الأثر على الانتساب .

من الملاحظ مثلاً قلة الطالبات الأرمنيات في المدرسة ، ويعود سبب ذلك برأي السيدة ماري ناتشيان مديرة المدرسة ، إلى الثقافة الانكليزية التي يحصلن عليها ، مما تدفعهن إلى الذهاب إلى « كلية بيروت الجامعية » حيث تعطى الدروس بالانكليزية خلافاً للغة التدرس في المدرسة والتي هي الفرنسية .

يستمر التعاون بين المتخرجات وبينهن والمدرسة بعد التخرج ، ومرد ذلك إلى العلاقات الشخصية والصداقة التي تنشأ خلال السنوات الثلاث مما يخلق نوعاً من التنسيق بين المتخرجات أنفسهن ومع المدرسة . فتعلم الواحدة مثلاً أن زميلة لها تقوم ببحث معين ، فلا تقوم به هي ، من جهة أخرى يخلق هذا التعاون نوعاً من القنوات غير المنظمة التي تمر من خلالها المتخرجات إلى العمل . فمن خلال معرفة نوع عمل كل منهن ومركز عملها ، تستطيع المدرسة أو العاملة الاجتماعية أن توظف الراغبات أو الراغبين من المكان المحدد . وهذا التعاون يخلق نوعاً من الشبكة ، وإن كانت غير منظمة ، ينتظم من خلالها العمل الاجتماعي ومجال التوظيف بقدر الإمكان .

مثل أخير على متابعة المتخرجات التي توليها إدارة المؤسسة اهتماماً لا بأس به ، هو وجود برنامج خاص حالياً عادت بموجبه ٤٠ متخرجة إلى دورة تدريبية في المدرسة ، بعد أن كن قد أمضين عدداً من السنين في الخدمة الاجتماعية .

البرامج

١ – برنامج السنة الأولى :

ينصب التركيز في السنة الأولى على التنمية الإنسانية الطبيعية ، مع تحليل لمقومات البعد البيولوجي والنفسي والاجتماعي ـ الاقتصادي والحضاري . تدربت الطالبات على الطب الوقائي لتحسين الأوضاع الصحية المتردية لبعض الناس ، وذلك لأن أوضاع البلد تفرض هذا النوع من التدريب .

في هذه السنة يحصل أول احتكاك للطالبات مع الخدمة الاجتماعية في لبنان من خلال عناصر ثلاثة في البرنامج : مواد نظرية ، مواد تطبيقية ، عمل ميداني ودراسات خاصة . والجدير بالذكر أن هذا التقسيم للبرنامج يراعى من السنتين الثانية والثالثة أيضاً . بالإضافة إلى ذلك ، هنالك دورات تدريبية لطالبات السنة الأولى . هذه المجابهة الأولية تعطي الطالبات الخلفية الكافية التي تجعلهن قادرات على الانخراط في مجالات الصحة العامة .

يشتمل برنامج السنة الأولى على المواد التالية :

أ ـ المواد النظرية :

- علم اجتماع .
- علوم سياسية .
- مشاكل اجتماعية وسياسية .
- الانثروبولوجيا الحضارية .
- المنهجية
- علم نفس .
- مشاكل عائلية : جنسية ، صحية ، مدرسية .
- صحة عامة .
- التغذية والإلمام بالأدوية .
- طب اجتماعي .
- العمل الاجتماعي والأخلاق المهنية .
- طرق التعبير واللغة العربية .
- يبلغ عدد ساعات التدريس ٥١٠ ساعات .

ب ـ مواد تطبيقية :

- الوعي تجاه ظاهرة المجموعات .
- عمل طبي اجتماعي .
- دورة (CEMEAL) : « مركز التدريب على مناهج التربية الاجتماعية في لبنان المتعاقد مع مصلحة الإنعاش » .

- أبحاث

يبلغ عدد الساعات هنا ٢١٠ ساعات .

ج ـ تدريب :

يتضمن برنامج التدريب زيارات لمؤسسات معينة ضمن القطاعات التالية :

- قطاع حماية الأمومة والطفولة .
- قطاع الأمومة .
- قطاع الأطفال الطبيعيين والمرضى .
- القطاع الطبي ـ الاجتماعي .
- تشترك الطالبات في مخيم صيفي منظم من قبل الـ (CEMEAL) تتراوح مدته ما بين ٣–٤ أسابيع ، وفيه يعطين الفرصة للتعامل مع مجموعات من الأولاد والمراهقين .
- مجموع ساعات التدريب : ٣٩٠ في السنة الأولى .

يبلغ مجموع عدد الساعات العام في السنه الأولى ١١٠ ١ ساعات .

٢ – برنامج السنة الثانية :

في هذه السنة ينصب التركيز على التعامل الفردي وعلى اكتساب أساليب التعامل والعمل مع مشاكل الأفراد والعائلات ، المواد النظرية تعطي الطالبات المعرفة اللازمة لفهم أوضاعهن والمواد المنهجية تمدهن بالوسائل اللازمة للتعامل ضمن هذه الأوضاع التي تواجههن في الخدمة الاجتماعية أو التي لها تأثير على تدريبهن . التدريب الصيفي يعطيهن الاستعداد الكافي لدخول السنة الثالثة .

أ ـ المواد النظرية :

- سوسيولوجية العالم العربي والشرق الأوسط .
- عناصر سوسيولوجية الريف اللبناني .
- سوسيولوجية البيئة الاجتماعية .
- علم النفس الاجتماعي والديناميكي (لمجموعة الأطباء النفسيين) .
- التعامل الاجتماعي الشخصي والأخلاق المهنية .
- التطور الاجتماعي ـ الحضاري والتكنولوجي .
- التغير الاجتماعي والتحول الحضاري .
- الأمراض الاجتماعية .
- القانون والأحوال الشخصية .
- المؤسسات السياسية .
- القانون الجزائي والإجرامي .

ـ التشريع الاجتماعي : قانون العمل والضمان الاجتماعي .

يبلغ عدد ساعات المواد النظرية ٥٠٠ ساعة .

ب ـ مواد تطبيقية :

ـ الإشراف على التعامل الاجتماعي الشخصي .
ـ التقييم الجماعي للتجارب الاجتماعية وتحضير التدريب الصيفي .
ـ دراسات وأبحاث .

يبلغ عدد الساعات هنا ١٠٥ ساعات .

ج ـ تدريب :

يشتمل التدريب على زيارات ميدانية لمؤسسات من الفئات التالية :

ـ المراكز الاجتماعية .
ـ قطاع المستشفيات .
ـ قطاع المدارس .
ـ قطاع الاصلاحيات والسجون
ـ القطاع الإداري .

وينتهي التدريب بعمل صيفي تتراوح مدته بين ٣–٦ أسابيع للطالبات الخيار فيه ما بين :

ـ عمل اجتماعي ريفي من خلال « مركز الانعاش الاجتماعي » .
ـ العمل مع الجماعات الهامشية .
ـ العمل ضمن المعامل .

يبلغ عدد ساعات التدريب ٥٠٠ ساعة ، وبهذا يصبح عدد الساعات الإجمالي للسنة الثانية ١١٠٥ ساعات .

٣ – برنامج السنة الثالثة :

يركز في هذه السنة على التعامل الاجتماعي الجماعي .

أ ـ المواد النظرية :

ـ علم النفس الاجتماعي وديناميكية المجموعة .
ـ التعامل الاجتماعي الجماعي :
١ – مجموعة العمل .
٢ – العمل ضمن وسط معين .

ـ سوسيولوجية التنمية .
ـ علوم اقتصادية .
ـ عناصر القانون الإداري .
ـ السياسة الاجتماعية والتخطيط .
ـ العمل الاجتماعي والعمل السياسي .
ـ قنوات التعبير : أجهزة الاعلام .
ـ أبحاث في الخدمة الاجتماعية .
ـ مؤتمرات مختلفة .

يبلغ عدد الساعات هنا ٤٧٥ ساعة .

ب ـ المواد التطبيقية :

ـ تقييم إجمالي للخبرات في الخدمة الاجتماعية .
ـ الإشراف على التدريب : للفرد أو ضمن الجماعة .
ـ دورات دراسية متنوعة .
ـ دراسات ميدانية ودراسة مونوغرافية .

يبلغ عدد الساعات ٢٠٠ ساعة .

ج ـ تدريب :

يحصل التدريب في الميادين التالية :

ـ الأوساط الهامشية والضواحي .
ـ المعامل .
ـ مركز طبي ـ اجتماعي في الريف .
ـ مركز طبي ـ اجتماعي في المدينة .
ـ مؤسسة أطفال .
ـ تنمية ريفية .

يبلغ عدد ساعات التدريب ٣٧٥ ساعة .

يبلغ عدد الساعات الإجمالي للسنة الثالثة ١٠٥٠ ساعة .

٢ – كلية بيروت الجامعية :

أنشئ برنامج التدريب الاجتماعي في كلية بيروت الجامعية وبشكله الرسمي سنة ١٩٧٠ . عندما ابتدأت الكلية باعطاء شهادة « ليسانس » في « العمل الاجتماعي » بعد ثلاث سنين من الدراسة . إلا أن برنامج العمل الاجتماعي في الكلية ليس برنامجاً مستقلاً بذاته بل يشكل جزءاً من برنامج أوسع أطلق

عليه اسم برنامج « التنمية الإنسانية » وفيه يعطى الخيار للطالب . فإما أن يتخصص في مجال التربية وإما في مجال العمل الاجتماعي . والجدير بالذكر أن الكلية تقدم برنامجاً آخر للخدمة الاجتماعية فيه نصيب وافر . وهو البرنامج المؤدي إلى شهادة « علم الاجتماع / العمل الاجتماعي » الذي يرجع تاريخه إلى ما قبل سنة ١٩٧٠ .

وفيما يلي موجز لما يتضمنه البرنامجان :

أ ـ برنامج العمل الاجتماعي :

- علم اجتماع نظري
- مشاكل اجتماعية . خاصة عن الشرق الأوسط .
- علم اجتماع الشرق الأوسط . والتركيز هنا على المؤسسات والقيم .
- عمل اجتماعي (٤ مواد) . وهو في غالبيته نظري يهدف إلى تمكين العامل الاجتماعي من القيام بمهمته .
- رعاية العائلة والطفل . وتعطى هذه المواد من وجهة نظر تطبيقية بالإضافة إلى شق ميداني حيث يكون الطلاب على اتصال مباشر مع الناس .
- تدريب ميداني . ويقام في صيف السنة الثانية . ما بين السنة الثانية والثالثة . في هذا النشاط يسمح للطلاب باختيار نوع الخدمة الاجتماعية بمساعدة الأستاذ المرشد والمرشد الميداني في المؤسسة الاجتماعية المنوي العمل فيها .

ب ـ برنامج علم الاجتماع / الخدمة الاجتماعية :

- علم اجتماع
- صحة الجماعة
- عمل اجتماعي
- رعاية الأسرة والطفل
- تدريب ميداني

إن برنامج الخدمة الاجتماعية لم يأخذ شكله الحالي إلا في السنة الدراسية ١٩٧٧ – ١٩٧٨ . فمن سنة ١٩٧٠ لغاية سنة ١٩٧٥ كان البرنامج واحداً من عدة اختصاصيات ضمن قسم « العلوم الاجتماعية » في الكلية . إلا أن ظروف الحرب أوقفت البرنامج لتعد صياغة بشكله الحالي عام ١٩٧٧ – ١٩٧٨ . ويمكن القول أن البرنامج الثاني الذي تحدثنا عنه . وهو برنامج « علم الاجتماع / العمل الاجتماعي » هو الذي مهد لإنشاء برنامج « العمل الاجتماعي » ضمن مراجعة سجلات الكلية للسنين الماضية . يتبين أن سنة ١٩٣٩ – ١٩٤٠ كانت أول سنة تعطى فيها شهادة « التربية المدنية الاجتماعية » ضمن دائرة « العلوم الاجتماعية » . في سنة ١٩٤٦ بدأت الكلية باعطاء شهادة « علم الاجتماع » . وفي سنة ١٩٥٠ –

١٩٥١ بدأت باعطاء شهادة في « العمل الاجتماعي » بالتعاون مع « منظمة الشابات المسيحيات » لتتوقف عن اعطائها بعد مدة قصيرة من انشائها . وفي سنة ١٩٦١ – ١٩٦٢ بدأت الكلية باعطاء شهدة في « الدراسات الاجتماعية » حيث كان للطالب الخيار بين التخصص في « التمهيد للخدمة الاجتماعية » (Pre Social Work) وعلم الاجتماع . وفي سنة ١٩٦٣ – ١٩٦٤ أخذ البرنامج شكله الحالي أي « علم الاجتماع / الخدمة الاجتماعية » .

يمكن القول بأن برنامج « العمل الاجتماعي » لم يلاق . رواجاً في الجامعة إلا في السنوات الثلاث الأولى . فعدد خريجي هذه السنوات الثلاث تراوح بين الـ ٢٥ و ٣٠ متخرجاً . بينما يبلغ عدد المسجلين للسنة الثانية . ٣ تلاميذ والمسجلين للسنة الأولى ١٠ للعام الدراسي . ١٩٧٩ – ١٩٨٠ غالبيتهم من الاناث والغالبية منهم لبنانيون . إلا أن غالبية هؤلاء . برأي الدكتور جورج نصر رئيس دائرة العمل الاجتماعي . لا يعملون في مجال الخدمة الاجتماعية وهو يعزو ذلك إلى ثلاثة أسباب :

خيبة الأمل التي يصاب بها العاملون في حقل الخدمة الاجتماعية . قلة العمل المتوافر في هذا المجال . وضآلة الأجر فيه . إلا أن المتخرجين . حسب الدكتور نصر . يندفعون بحماس للعمل . مما قد يجعل وقع هذه الأمور عليهم أصعب . والجدير بالذكر أن قلة من المتخرجين يتابعون التخصص في مجال الخدمة الاجتماعية .

وأخيراً . لا بد من ابداء بعض الملاحظات فيما يتعلق باختلاف وجهات النظر بالنسبة لهاتين المؤسستين . أولاً : يلاحظ ضآلة عدد المنتسبين إلى برنامج العمل الاجتماعي في كلية بيروت الجامعية ووفرة الانتساب في المدرسة اللبنانية للتدريب الاجتماعي . فالمسؤولون في الأولى يشكون من قلة عدد الطلاب بينما يضطر المسؤولون في الثانية إلى عدم قبول البعض نظراً لكثرة طلبات الانتساب . ثانياً : يشعر المسؤولون في كلية بيروت الجامعية أن المجتمع لا يتجاوب مع العمال الاجتماعيين . بينما يشعر المسؤولون في المدرسة اللبنانية للتدريب الاجتماعي أن الناس يرحبون بهم . ثالثاً : يلاحظ أن غالبية خريجي الكلية لا يعملون في حقل الخدمة الاجتماعية بينما يعمل معظم خريجي المدرسة اللبنانية فيه وعملهم لا يتبع نظاماً معيناً بل يسير بشكل افرادي وموجه من قبل المدرسة . رابعاً : وأخيراً يلاحظ أن عدد ساعات التدريب في الكلية يبلغ ١٨٥ بينما يبلغ عدد ساعات التدريب في المدرسة ٢٠٠٠ .

ولا مجال هنا لتحليل هذه الأسباب . إنما يكفي القول انها قد ترد إلى اختلاف خبرة المؤسستين في هذا المجال ونوعية توجيه الطلاب وطبيعة العلاقات التي تربط المؤسستين بمختلف النشاطات والهيئات التي تعمل في نطاق الخدمة الاجتماعية .

الفصل الثالث

محاولات التدريب ضمن القطاع العام

مع إن «مركز التدريب الاجتماعي» الذي تم ذكره آنفاً تابع لمصلحة الانعاش الاجتماعي ، إلا أن سبب عدم وضعه ضمن هذا القسم من التقرير يرجع إلى الشخصية الخاصة التي يتمتع بها . فانشاؤه كما قلنا جاء وليد اتفاقية تعاون بين الدولة اللبنانية ، ممثلة بمصلحة الانعاش الاجتماعي ومنظمتين دوليتين أخريين تابعتين للأمم المتحدة ، كما أن هذا المركز يتمتع بنوع من الاستقلالية الجزئية الأمر الذي يجعل منه كياناً مختلفاً بعض الشيء عن أي جهاز حكومي آخر .

هدفنا في هذا القسم أن نرى ماذا جرى ضمن القطاع العام من محاولات للتدريب الاجتماعي والأرضية التي ارتكزت عليها أو انطلقت منها هذه المحاولات . في أوائل الستينات ، كانت الدولة في عهد الرئيس الراحل فؤاد شهاب قد تبنت سياسة تنموية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، وكانت هذه الرؤية التنموية نابعة من مفهوم بعثة «ارفيد» الذي ركز على التنمية خصوصاً في المناطق . لذا كان لا بد للدولة من إيجاد جهاز وطني كامل للدرس والتخطيط والتوجيه ينطلق من القاعدة السكانية في المناطق والقرى . وتكون هذا الجهاز على شكل هرمي على النحو التالي :

أ ـ **وزارة التصميم العام** : كان عليها تأمين التنسيق الدائم والمستمر بين الوزارات والإدارات والمصالح المستقلة التي لها علاقة بعملية الإنماء . (الحقت بها مديرية الاحصاء المركزي ومجلس التصميم الأعلى عام ١٩٦٢) .

ب ـ **الهيئة التقنية الاقليمية للانماء** : التي عملت على مستوى المحافظات اللبنانية باستثناء بيروت . وقد ضمت هذه الهيئة رؤساء الأجهزة الرسمية .

ج ـ **المجلس الاستشاري الإقليمي** : عمل أيضاً على مستوى المحافظات باستثناء بيروت إلا أن عضويته شملت المحافظ ومندوب عن وزارة التصميم العام في المحافظة وممثل عن مصلحة الانعاش الاجتماعي والقائمقامين وأعضاء آخرين إلا أن هذين الجهازين لم يباشرا عملهما أبداً .

د ـ **الفرق المتعددة النشاطات** : وهي تعمل على مستوى القضاء ، أو على مستوى عدة أقضية وتتألف الفرقة الواحدة من ٤ – ٦ أعضاء مختصين في حقول : الزراعة ، الصحة العامة ، التربية ، الاحصاء الاقتصاد التنظيم الريفي ، الهندسة الزراعية . كان على هذه الفرق دراسة أوضاع واحتياجات القضاء الاجتماعية والاقتصادية ، وتحليل التجارب الناجحة وتعميمها ، وحث السكان على تحسس أهمية الإنماء ، واقناعهم بالإسهام فيه بواسطة لجان تقنية محلية أو بواسطة الهيئات الأهلية والأفراد ، وتقديم المساعدة

الفنية لهذه الهيئات وللإدارات العامة والموظفين العاملين في حقول الإنماء ، وتحضير المشاريع التمهيدية المتكاملة للإنماء المحلي على صعيد القضاء مع وضع سلم الأولويات لتنفيذها[1] .

هـ ـ وحدات التنمية الريفية : ويشمل عمل الوحدة المؤلفة من موظفين أطلق عليهم اسم «عمال اجتماعيين» مجموعة من القرى المتجانسة جغرافياً واقتصادياً . هذه الوحدة هي نواة محلية مؤقتة تعمل لرفع مستوى القرية أو مجموعة من القرى بالعمل على تلبية حاجاتها ، واستثمار طاقاتها البشرية والطبيعية ، معتمدة في الوصول إلى هذه الأهداف أساليب وعلوم تنمية الجماعة (أو المجتمع المحلي) وذلك ضمن نطاق الخطط الوطنية للتنمية ، والتصاميم الأقليمية على مستوى المحافظة والقضاء ... المذكورة آنفاً .

تعتبر هذه الوحدة حقلاً اختبارياً تتم في إطاره التجارب الإنمائية حتى يتم تقييم نتائجها ، سلبية جاءت أم إيجابية ، بالتعاون والتنسيق بين الأجهزة الرسمية والأهالي .

كما اعتبرت هذه الوحدات صلة الوصل بين :

ـ الأهالي والانعاش الاجتماعي
ـ الأهالي والأجهزة الفنية الرسمية .
ـ الأهالي والهيئات الخاصة الأهلية العاملة في حقل الإنماء .
ـ الأهالي بعضهم مع بعض .
ـ الانعاش الاجتماعي والأجهزة الفنية الرسمية بالإضافة إلى الهيئات والمنظمات والجمعيات الأهلية العاملة في المجال الاجتماعي والتنمية .[2] .

ذكرنا كل هذه المعلومات لنقول إن محاولات التدريب التي جرت ضمن القطاع العام جاءت لتلبية حاجات الأقسام «د» و «هـ» في هذا الهرم ، أي لتدريب «فرق متعددة النشاطات» و«عمال اجتماعيين» .

١ ـ معهد التدريب للانماء :

بناء على المرسوم ٧٢٨٠ بتاريخ ١٩٦١/٨/٧ أنشئت في بيروت مؤسسة عامة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري تدعى «معهد التدريب للإنماء» . أخضع هذا المعهد لوصاية وزارة التصميم العام وكانت غايته القيام بالأبحاث والدراسات الفنية في سبيل الإنماء العام وتدريب الاخصائيين اللبنانيين والأجانب في حقل الإنماء على المستوى الجامعي وتحضير فرق فنية متنوعة الفعاليات للعمل في مختلف المناطق من أجل عملية إنمائها الشامل .

---

(١) للمزيد من المعلومات عن هذا الهرم راجع كتاب : سالم غسان سليم :
العمل التطوعي في خدمة التنمية . منشورات في مركز التدريب الاجتماعي . ١٩٧٩ ص.ص. ٢٦ – ٢٩ .
(٢) ص ص ٢٩ و ٤٧ . للمزيد من المعلومات راجع ص ص ٤٧ – ٥٢ .

الفصل الرابع

التدريب في القطاع الأهلي

من أبرز المؤسسات التي اهتمت بالتدريب الاجتماعي في القطاع الأهلي « جمعية تنظيم الأسرة » و« الحركة الاجتماعية » . وسنتناول كلاً منهما في عرض تحليلي سريع في هذا الفصل .

١ – جمعية تنظيم الأسرة في لبنان :

بتاريخ ١٩٦٩/٨/١٩ صدر العلم والخبر « لجمعية تنظيم الأسرة في لبنان » وكان يحمل الرقم ٤٤٥ اد . وبتاريخ ١٩٧١/٢/١٥ وبناء على المرسوم ٦٢٢ اعتبرت الجمعية من الجمعيات ذات المنفعة العامة وفي المرسوم رقم ١٤٢٧ بتاريخ ١٩٧٨/٦/٢٤ أعيد منح الجمعية هذه الصفة .

غاية الجمعية تنظيم شؤون الأسرة في لبنان وتحسين أوضاعها ورفع مستواها باعتبار أن الأسرة هي الوحدة الأساسية للمجتمع في لبنان ، وذلك عن طريق :

١ ـ تقديم المشورة للوزارات المختصة وللمؤسسات الاجتماعية وتزويدها بالمقترحات والحلول . وما شابه ذلك .

٢ ـ العمل على إيجاد خدمات للأسرة في لبنان عن طريق :

أ ـ تنظيم دراسات عن أوضاع الأسرة وأحوالها .

ب ـ ايجاد مراكز لتوجيه الأمهات والآباء ومراكز صحية واجتماعية للعناية بأفراد الأسرة بالتعاون مع الإدارات المختصة .

جـ ـ العمل على تدريب الاخصائيين في حقل تنظيم الأسرة .

٣ ـ المساهمة في النشاطات الدولية المتعلقة بتنظيم الأسرة[١] .

أما ما حققته الجمعية خلال العشر سنوات الماضية ، فيندرج تحت العناوين التالية .

١ ـ **الدراسة الاجتماعية عن الزوجة في لبنان** ، وهي دراسة ميدانية حققت عام ١٩٧١ وشملت عينة من ٣٠٠ أسرة في لبنان . صدرت هذه الدراسة في حزيران ١٩٧٤ في مجلدين .

٢ ـ **الدورات الإعلامية** ، وهي تعتبر نوعاً من التدريب الاجتماعي بنظر الجمعية ، ولذا سندرج الدورات الإعلامية التي قامت بها الجمعية في قسم « نشاطات الشباب والدورات التدريبية » الذي سيرد فيما بعد .

---

(١) : للمزيد من المعلومات حول هذه الأمور وغيرها راجع كتيب « جمعية تنظيم الأسرة في لبنان من أجل غد أكثر اشراقاً على صعيد الأسرة والمجتمع » الصادر عن الجمعية .

يقسم اعلام الجمعية إلى نوعين :

أ ـ **الدورات الإعلامية** . وهي عبارة عن يوم كامل أو أكثر تشترك فيه نخبة تمثل قطاعات محددة لها علاقات مباشرة أو غير مباشرة بالموضوع المطروح . مثل رؤساء الجمعيات الأهلية . محرري الصحافة . العاملات في المراكز الصحية الاجتماعية . الطلاب الجامعيين . وغيرهم .

ب ـ **الاتصالات الجماهيرية**. وهي تهدف إلى تحقيق أكبر نسبة من الاحتكاك المباشر مع الجماهير عبر وسائل الاعلام المختلفة . وقد حددت الجمعية أسبوعاً في السنة . وهو الأسبوع الأول من كانون الأول من كل عام . لدعم هذه الاتصالات وطرح كل جديد .

٣ ـ **خدمات تنظيم الأسرة** . وهي أسلوب توفير خدمات للأسرة بدون عيادة عن طريق العاملات الميدانيات أو عن طريق العاملين في مؤسسة ضمن القطاعين الرسمي والخاص .

٤ ـ **المؤتمر الوطني للسياسات السكانية** . وقد أقيم في مطلع سنة ١٩٧٧ . عالج المؤتمر مشاكل التزوج والتهجير والهجرة وتغير معالم الأحياء والمدن ومشكلة الخلل في تسجيل الوفيات والولادات .

٥ ـ **العلاقات مع المؤسسات الخاصة** . في كانون الثاني سنة ١٩٧٨ أقيم «يوم الجمعيات» . وقد اشتركت فيه أكثر من ٤٠ جمعية عاملة في لبنان . جاء هذا المؤتمر ليتابع ما جرى في ندوة سابقة كان اسمها «الأمن الاجتماعي ضرورة وطنية» . كان أبرز التوصيات التي صدرت تكوين «اتحاد الجمعيات غير الحكومية في لبنان» .

(سنأتي على ذكره فيما بعد)

٦ ـ **نشاطات الشباب والدورات التدريبية** :

١ ـ **دورة القيادات النقابية العمالية** : ٨ ـ ١٠ **تموز** ١٩٧١ .

اشتمل البرنامج على :

أ ـ محاضرات حول الأسرة في لبنان وتونس ومصر . وتنظيم الأسرة ومواضيع أخرى .

ب ـ زيارات ميدانية

جـ ـ فرق نقاش

اشترك في هذه الدورة عدد من قيادات العمال على النحو التالي :

اناث	٣
ذكور	٥٧
المجموع	٦٠

٢ ـ **الدورة الإعلامية للشباب في بيت مري** : كانون الأول ١٩٧٢ .

٣ ـ **الدورة التدريبية لمحرري الصحافة اللبنانية** : بيت مري ، ٧ تموز ١٩٧٢ .

اشتمل البرنامج على محاضرات حول تنظيم الأسرة من مختلف أوجهها ، وعلى أفلام وحلقات

نقاش . كما صدرت عن الدورة عدة توصيات أهمها التأكيد على الحكومة اللبنانية رعاية نشاطات تنظيم الأسرة وتعديل بعض القوانين المتعلقة بهذا الشأن .

اشترك في الدورة ٥٠ شخصاً من المحررين ومن طلبة كلية الاعلام في الجامعة اللبنانية .

٤ ـ **الدورة التدريبية للمرشدات الاجتماعيات الأرمن** : بيروت . ١٨ تشرين الأول ١٩٧٣

اشتمل البرنامج على محاضرات .

اشتركت في البرنامج ٤٠ مشتركة من مختلف المنظمات والجمعيات الأرمنية .

٥ ـ **الدورات التدريبية للعاملات الميدانيات في الزهراني** : كان هدف التدريب في هذا المجال نشر فكرة تنظيم الأسرة وإعداد العاملات للعمل في مشروع تنظيم الأسرة خارج العيادات . أما عن الدورات التي أقيمت فهي الآتية :

أ ـ دورة تشرين الثاني ١٩٧٤ (١ – ٣ تشرين الثاني) ، عدد المشتركات ٢٦ مشتركة .

ب ـ دورة أيلول ١٩٧٥

جـ ـ دورة حزيران ١٩٧٦ في النبطية .

٦ ـ **الحملة الإعلامية في صيدا** : ١٨ – ٢٤ آب ١٩٧٥ . كان الهدف تنظيم حملة اعلامية لسكان القرى لتعريفهم بمفهوم تنظيم الأسرة وذلك قبل الشروع في توفير الخدمات غير العيادية .

اشتمل البرنامج على محاضرات وزيارات ميدانية وفرق نقاش .

٧ ـ **الدورات التدريبية لعدد من الجمعيات غير الحكومية** . ١٩٧٨ .

٨ ـ **الدورة التدريبية المكثفة** . صيدا من ١٧ نيسان إلى ١٧ أيار ١٩٧٩ .

٩ ـ **الدورة التدريبية لقيادات الشباب** : المشرف ٢٥ – ٢٧ أيار ١٩٧٩ .

اشتمل البرنامج على :

أ ـ محاضرات حول تنظيم الأسرة في الواقع الوطني مع تقييم للمحاضرات بشكل ساعد على تحديد موقف المتدربين .

ب ـ فرق نقاش حول المواضيع

جـ ـ نشاطات ترفيهية .

اشترك بالدورة :

أناث	٧
ذكور	٢٥
المجموع	٣٢

١٠ ـ **مخيم العمل التطوعي للشباب** : تمنين التحتا ، البقاع ٧ – ١٥ أيلول ١٩٧٩ .

اشتمل البرنامج على :

أ ـ الوقوف على إبعاد فكرة تنظيم الأسرة وعلاقتها بالتنمية والشباب انطلاقاً من واقع المرأة

في الريف ، وذلك من خلال محاضرات قام بها اخصائيون .

ب ـ تحقيق دراسة اجتماعية عن طريق الزيارات المنزلية .

جـ ـ تنظيم لقاءات جماهيرية للتعريف بفكرة تنظيم الأسرة .

د ـ برامج ترفيه وتسلية وتوعية صحية ونشاطات رياضية .

اشترك في الدورة ٤٥ متطوعاً ومتطوعة يمثلون مؤسسات الشبيبة في بيروت وصيدا والجبل ومنطقة البقاع .

١١ ـ **دورات تدريبية للعاملين في القطاع الخاص** : كان الهدف من هذه الدورات :

أ ـ تأمين التدريب لكوادر المؤسسات (سواء للمتطوعين أو للمتفرغين) .

ب ـ توفير الوسائل للمراكز التابعة لهذه المؤسسات .

كانت مدة الدورة يومين ، الأول نظري والثاني مخصص للزيارات الميدانية برفقة عاملات ميدانيات من القرى .

وفيما يلي لائحة بالدورات التي أقيمت :

ـ الدورة الأولى : ١٩٧٩/٤/٦

ـ الدورة الثانية : ١٩٧٩/٥/٥

ـ الدورة الثالثة : ١٩٧٩/٦/٢

ـ الدورة الرابعة : ١٩٧٩/١١/٧

ـ الدورة الخامسة : ١٩٧٩/١١/٢٠

اشترك في هذه الدورات مشتركون يمثلون ١٥ مؤسسة غير حكومية على النحو التالي :

اناث	٤٣
ذكور	١
المجموع	٤٤

والجدير بالذكر أن الجمعية تولي أهمية لمتابعة المتدربين أو المشتركين في هذه الدورات من خلال دورات متلاحقة . والملاحظ أن عدداً كبيراً من النساء اللواتي اشتركن في الدورات كن من المتزوجات ولعل السبب في ذلك يكمن في أن هذه الدورات تؤمن لهن الفرصة لمتابعة المعلومات التي أخذنها قبل الزواج .

وفيما نحن بصدد الحديث عن التدريب ، نشير إلى أن الجمعية تنوي افتتاح مركز خاص بها للتدريب يكون اسمه «مركز اعداد العاملين في مجال تنظيم الأسرة والسكان» في آذار ١٩٨٠ ، وأهدافه هي :

١ ـ إقامة الدورات التدريبية للجمعية فيه .

٢ ـ أن يكون مركزاً للقاءات ولاستعمال المؤسسات الأخرى مما يؤدي إلى تغطية نفقاته .

أخيراً ، يجب الإشارة إلى التوصية التي صدرت عن «يوم الجمعيات» في كانون الثاني سنة ١٩٧٨ بشأن اتحاد الجمعيات غير الحكومية . فقد انشئت بالفعل هذه الهيئة وأطلق عليها اسم «هيئة تنسيق الجمعيات الأهلية في لبنان» ، وذلك في ١٩٧٩/١٢/٧ . لم تحصل هذه الهيئة على «العلم والخبر» بعد ولا خطة لديها للعمل حتى الآن . شرط الانضمام إلى هذه الهيئة أن تكون الجمعية الراغبة غير حكومية وذات نشاط اجتماعي وغير سياسي ، وأن يكون لديها «العلم والخبر» .

٢ ـ الحركة الاجتماعية :

تأسست الحركة الاجتماعية عام ١٩٦١ ، وحصلت على «العلم والخبر» بتاريخ ١٩٦١/٥/٣ وهو يحمل الرقم ٢٦٠ نشأت هذه الحركة في وقت كان فيه مفهوم التنمية آخذاً في التبلور ، بعد مجيء بعثة أرفيد ، وقد شكل ذلك عاملاً مساعداً على نشوء الحركة الاجتماعية ، يرئس الحركة المطران غريغوار حداد ، مطران البقاع للروم الكاثوليك .

تهدف الحركة إلى نشر الوعي الاجتماعي وحشد أكبر عدد من المتطوعات والمتطوعين للانخراط في مجالات العمل الاجتماعي ، وتنسيق الخدمات الاجتماعية الموجودة والعمل على إثارة اهتمام المجتمع بالقضايا الاجتماعية والإسهام في إيجاد حلول لها . وسنتناول في هذا التقرير ما يتعلق من نشاطاتها بالتدريب الاجتماعي .

بدأت الحركة التدريب سنة ١٩٧٦ في المشرف . وكان على مستويين :

١ ـ **المربيات** : وكان شرط الانتساب أن تكون المتدربة حائزة على شهادة البريفيه ، كانت مدة الدورة الأولى سنة ، وفيما بعد مددت إلى السنتين في الدورة الثانية والأخيرة ، تخرج حوالي ٦٠ شخصاً حتى الآن ، معظمهم من الإناث .

٢ ـ **العاملات الاجتماعيات** : وشرط الانتساب أن تكون المتدربة حائزة على شهادة البكالوريا ، الجزء الأول ، جرت دورة واحدة في هذا المجال وخرجت حوالى العشرين .

أوقف التدريب في أواخر سنة ١٩٧٨ عندما أعيد فتح «مركز التدريب الاجتماعي» في الحدث ، وذلك على أساس التنسيق مع المركز فيما يختص بالتدريب الاجتماعي .

تقوم الحركة الاجتماعية بحوالي ١٢ – ١٥ نشاطاً . ما عدا العقود المشتركة مع مصلحة الانعاش الاجتماعي التي تم بمقتضاها إنشاء مستوصفات ومراكز أمومة وما شابه ذلك (حوالي ١٢ عقداً) . لذا تأخذ الحركة المتدربين للعمل في المراكز التابعة لها . أما عدد العاملين من ذوي الاختصاص في التدريب الاجتماعي في هذه المراكز فيبلغ ما بين ١٢ – ١٥ عاملة اجتماعية و٥ رؤساء مراكز من خريجي «المدرسة اللبنانية للتدريب الاجتماعي» .

من هذا نرى أن الحاجة للمتدربين في مجال عمل الحركة إنما يتبع النشاط المستحدث في مكان

وزمان محددين ، ولدى الحركة الآن بعض المشاريع التي يحتاج كل منها إلى عدد من العاملين يتراوح بين الـ ٤ – ٦ .

والجدير بالذكر أن معظم العاملين ضمن الحركة الاجتماعية هم من المتطوعين الذين تنقص الغالبية منهم المعرفة الكاملة في مجال الخدمة الاجتماعية . لذا . فالحاجة الماسة الآن هي إلى دورات سريعة على شكل ندوات أو ما شابه ذلك لهؤلاء لكي يكون لديهم الحد الأدنى للانطلاق .

الفصل الخامس

الإعداد الجامعي في مجال الخدمة والعلوم الاجتماعيّة

لمحة تاريخية

كانت الجامعة الأميركية في بيروت بين معاهد التعليم العالي في لبنان السبّاقة في إعطاء شهادات في الأنتروبولوجيا وعلم الاجتماع ، منذ أواخر الثلاثينات بالنسبة للانتروبولوجيا وفي أوائل الأربعينات وبالنسبة لعلم الاجتماع . في أوائل الستينات جرت أول محاولة لإنشاء برنامج في علم الاجتماع والأنثروبولوجيا وعلم النفس الاجتماعي في الجامعة اللبنانية وذلك ضمن معهد العلوم الاجتماعية . جرى ذلك في عهد الرئيس فؤاد شهاب وفي وقت كانت التنمية الاجتماعية هي السياسة الرسمية للدولة . منذ ذلك الوقت ، ولأول مرة في تاريخ البلد ، أُدخل علماء الاجتماع وعلماء الأنثروبولوجيا في القطاع العام « كاخصائيين » .

خارج إطار هاتين الجامعتين كانت تُعطى بعض المواد في علم الاجتماع والأنثروبولوجيا ولكن ضمن برنامج أوسع تندرج فيه العلوم الاجتماعية الإنسانية . والجدير بالذكر أن العلوم الاجتماعية غائبة ، بصورة كلية تقريباً ، في برنامج التعليم الثانوي (أو ما قبل الجامعي) في لبنان ما عدا بعض المواد التي تعطى ضمن إطار مادتي «الفلسفة» و «الجغرافيا» .

الجامعة الأميركية في بيروت :

ابتداء من السنة الدراسية ١٩٥٣ ـ ١٩٥٤ ولغاية تشرين الأول ١٩٧٦ ، حافظت دائرة علم الاجتماع والأنثروبولوجيا في الجامعة الأميركية على نمط واحد ، وان اختلفت أو تشعبت أو تعدّلت المواد التي كانت تعطى مع ازدياد عدد الأساتذة الذين كانوا يعطونها . في تلك السنة بدأت الدائرة ولأول مرة تعد مجازين متخصصين في هذين الحقلين بعد أن كانت إجازة (M.A.) عامة . إلا أن الاختصاص في الأنثروبولوجيا الحضارية لم يبلغ النضج إلا في أواخر الستينات ، سواء على مستوى الـ (B.A.)أم على مستوى الـ (M.A.) .

خارج اطار الجامعة ، كان الاهتمام محدوداً بهذين الحقلين ، وقد يكون السبب أن الجامعة

كمؤسسة كانت بعيدة في اهتماماتها عن القطاع العام وقلّ ما كانت تنسق مع الدولة مما جعل حاملي شهادات علم الاجتماع والأنثروبولوجيا أمام خيارين : إما متابعة التخصص في الخارج أو التوظّف بناء على الشهادة التي كانوا يحملونها دون الاهتمام بحقل الاختصاص المعين . .

في تشرين الأول سنة ١٩٧٦ ، تم دمج دوائر علم النفس وعلم الاجتماع والأنثروبولوجيا بالإضافة الى برنامج « وسائل الإعلام » في دائرة واحدة أطلق عليها اسم « دائرة العلوم الاجتماعية والمسلكية » . تعطي هـذه الدائرة ليسانس في العلوم التالية : علم النفس ، علم الاجتماع والأنثروبولوجيا .

السنة	عدد المتخرجين		
	ليسانس	ماجستر	المجموع
٧٣ ـ ٧٤	١	١٠	١١
٧٤ ـ ٧٥	٦	١١	١٧
٧٥ ـ ٧٦ (غير متوافر بسبب الحرب)	ـ	ـ ـ	ـ
٧٦ ـ ٧٧	٦	١	٧
٧٧ ـ ٧٨	٤	١	٥
٧٨ ـ ٧٩	١٠	٣	١٣

الجامعة اللبنانية :

أنشئت الجامعة سنة ١٩٥٢ ، وكانت في البدء مدرسة لإعداد معلمي المدارس الابتدائية والثانوية . وكانت وزارة التربية والفنون الجميلة تمول وتشرف على الجامعة لغاية سنة ١٩٦٤ عندما حصلت الجامعة على استقلالها الأكاديمي . لكنها ظلت تُموّل من قِبل الوزارة .

معهد العلوم الاجتماعية :

أنشئ معهد العلوم الاجتماعية بموجب المرسوم رقم ٢٨٨٣ تاريخ ١٩٥٩/٢/١٦ . ونُظم بموجب المرسوم رقم ٧٣٦٧ تاريخ ١٩١٠/٨/١٨ الذي عُدل بموجب المرسوم رقم ٣٢٠٠ تاريخ تاريخ ١٩٧٢/٥/١٣ .

مهام المعهد أربع : أولاً ، منح إجازة في علم الاجتماع ، ثانياً ، « القيام بتحليلات علمية للأوضاع الاجتماعية الشرقية والإسهام في نشر المؤلفات العلمية » ، ثالثاً ، « التعاون مع مؤسسات التعليم العالي التي تعنى بالدراسات الاجتماعية » * ، ورابعاً ، الإسهام في تزويد الهيئات الرسمية

انظر « **دليل معهد العلوم الإجتماعية** » . الجامعة اللبنانية . بيروت : ١٩٧٤ . ص ٢١ .

والخاصة العاملة في حقل علم الاجتماع بالمنشورات والمستندات المتعلقة بهذا الحقل .

يشتمل المعهد ، حتى الآن ، على مركزين : واحد للدراسات الاجتماعية وآخر للأبحاث والمراجع العلمية . ويمكن إحداث مراكز أخرى بقرار من مجلس الجامعة .

نصّت شروط الدخول الأولى على أن يكون المتقدم حائزاً على شهادة البكالوريا ، القسم الثاني أو ما يعادلها . في البداية ، كانت معظم الدروس تُعطى باللغة الفرنسية لقـلة وجود أساتذة قادرين على إعطائها باللغة العربية . إلا أن مطالبة الطلاب بحصة أكبر للغة العربية زاد في استعمالها.

كانت الشهادة المعطاة تسمى « إجازة تعليمية في علم الاجتماع » وكانت تشتمل على شهادات أخرى أيضاً . وكشرط من شروط الدخول كان على الطالب أن يُنهي السنة الدراسية الأولى في الدراسات الاجتماعية في أي فرع من فروع الجامعة ، يُطلب بعدها إليه أن يكمل أربع شهادات صغيرة ، ثلاث منها لها علاقة مباشرة باختصاصه وله حق الاختيار في الرابعة .

إذاً ، تتألف الإجازة في علم الاجتماع من شهادة ثقافة عامة تحضيرية للدروس الاجتماعية والشهادات الأخرى التالية :

١ ـ علم الاجتماع .
٢ ـ علم النفس الاجتماعي .
٣ ـ علم الاقتصاد السياسي .

أما الشهادة الرابعة فتُختار من بين الشهادات التالية :

ـ علم الإحصاء الاجتماعي .
ـ علوم سياسية .
ـ جغرافية الشرق الأوسط الإنسانية والاقتصادية .
ـ الأنثروبولوجيا .

على أن يتضمن برنامج الشهادات قسماً خاصاً بالشرق الأوسط يكون مادة للامتحان الخطي * .

يحق للطلاب حملة الإجازة التعليمية في علم الإجتماع من معهد العلوم الاجتماعية أو ما يعادلها الحصول على شهادة الجدارة « الماتريز » في علم الاجتماع . مدة الدراسة النظامية لنيل هذه الشهادة سنة جامعية واحدة *

بالإضافة إلى ذلك ، أُنشئت هذه السنة (٧٩ ـ ٨٠) ، ولأول مرة ، درجة « الدبلوم » التي يحق للحائز على شهادة الجدارة « الماتريز » التقدم إليها . يُقبل الحائزون على ما يعادل الجدارة التقدم أيضاً ، إلا أنه يُفترض بهم أن يكونوا قد درسوا الكثير من مواد إجازة العلوم الاجتماعية .

لمزيد من المعلومات حول المناهج والبرامج ونظام الامتحانات ، راجع ibid ص ص . ٢٩ ـ ٣٣ .
للمزيد من المعلومات انظر . ibid ص ص . ٣٤ ـ ٣٥ .

ومجلس المعهد يقرر القبول أو عدمه بناء على هذا الاعتبار ؛ مدة الدراسة سنة تُتوج ببحث يقدمه الطالب . الجـدير بالذكر أن فروعاً أخرى في الجامعة اللبنانية كانت قد سبقت المعهد بإيجاد هذا الدبلوم .

أنشئ المعهد بناء على توصية رفعتها بعثة « ايرفيد » إلى المسؤولين والتي نصّت على إنشاء معهد للعلوم الاجتماعية . إلا أن المعهد تحول إلى كلية بعد إنشائه وليس إلى معهد كما نصت التوصية. فإذا أخذنا مثلاً الهدفين الثالث والرابع اللذين أنشئ المعهد لتحقيقهما، نجد أن لا تعاون فعلي بين المعهد وكليات الجامعة الأخرى من جهة . وبين المعهد ومصالح الدولة (كالإنعاش الاجتماعي) من جهة أخرى .

هناك عدة مشاكل وعقبات تعترض سير المعهد في الظروف الحالية . أهمها: مستوى التعليم وطريقة إعطائه ، حسب الدكتور نجيب عيسى المـدير الحالي للمعهد ، هذه المشكلة ، كغيرها من المشاكل ، مطروحة على الجامعة اللبنانية ككل . المشكلة الثانية من حيث الأهمية هي قلة الحضور الطلابي في المحاضرات . من ناحية الطلاب . يشتكي هؤلاء من تشتتهم وقلة لقاءاتهم وبُعد أمكنة دراستهم الواحد عن الآخر ، هذا إذا لم نقل بُعد الكلية عن الأخرى ويشتكون أيضاً من عدم التصاق المواد بالأمور الواقعية ، إن من جهة الطرح أو من جهة التطبيق . فنحن نرى مثلاً أن الحائزين على شهادة الدكتوراه في مجال العلوم الاجتماعية قلما يمارسون مهنة خارج مجال التعليم . وإن فعلوا . فهم يفضلون ذلك بالإضافة إلى ارتباطهم بالتعليم الجامعي . الحاجة الماسة في المعهد . ومنه نعمم فنقول في الجامعة ككل ، هي إلى أساتذة متفرغين لتعليم وللطلاب وللأبحاث ، لأن ضآلة أجور هؤلاء التي يحصلون عليهامن التعليم ، يدفعهم إلى التفتيش عن أعمال أخرى تعيلهـم ، فلا يخصصون الوقت الكافي والجهد العقلي والنفسي اللازم للاهتمام بالمواد المعطاة وبالطلاب .

والمـلاحظ لدى مراجعة سجلات الطلاب المسجلين في المعهد أن أغلب هؤلاء كانوا ممن تزيد سنهم على ٢٣ سنة (٦٤ ٪ في العام ١٩٧٤) ، ينتظم العدد الباقي في فئة الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٠ و٢٣ سنة . أما الذين لم يبلغوا العشرين من العمر ، فنسبتهم لم تزد أبداً عن الـ ١٧ ٪ من مجموع المسجلين في المعهد . يُعزَى سبب النسبة المرتفعة للذين تزيد أعمارهم عن ٢٣ سنة الى أن معظم هؤلاء يلتحقون بالمعهد بعد أن يكونوا قد التحقوا في وظائف ومهنٍ مختلفة ، مما يجعل هدف التحاقهم بالمعهد مادياً ، أملاً في أن يتزايد أجرهم لحصولهم على الشهادة . إلا أن بعض الدلائل تشير إلى أن الأمل لا يتطابق في كثير من الأحيان مع الواقع .

إن الأسباب الداعية للالتحاق بالمعهد عديدة . ومما لا شك فيه أن الاهتمام بالمواد المدرّسة هو من الأسباب المهمة ، إلا أن الظاهر هو أن عدداً كبيراً من الطلاب يلتحق بالمعهد من أجل الحصول على أجر أفضل في وظائفهم .

والمعهد واعٍ لهذا الأمر ، فالدروس تعطى في فترة ما بعد الظهر ، وعدد سني الدراسة ثلاث

بالمقارنة مع أربع في الكليات الأخرى . إلا أن للطلاب شكاوى بالرغم من هذا الأمر : فالأوقات المخصصة للقراءات الخارجية والدرس محدودة ، ومستوى المسجّلين متدنٍّ نتيجة سياسة القبول التي تقبل كل متقدم حائز على شروط الدخول دون اجراء امتحانات لاختبار المؤهلين منهم . وهذا الأمر الأخير ينعكس على طريقة التدريس ، فالأستاذ يجد نفسه أمام طلاب من مستويات أكاديمية ومقدرات لغوية متفاوتة ، مما يحد من مقدرته على التوسع والتعمق في كثير من المواضيع .

يبلغ عدد المتخرجين ، من الحائزين على درجة الإجازة ، بين ٤٠ و٧٠ متخرجاً في السنة. وفيما يلي لائحة بأسماء المسجلين في المعهد لسنتي الدراسة ٧٨ ـ ٧٩ و ٧٩ ـ ٨٠ :

٧٨ ـ ٧٩ :

السنة الأولى جدد	:	٨٣٨
السنة الأولى قدامى	:	٢٠٠
السنة الثانية	:	١٥١
السنة الثالثة	:	١٠٤
الجدارة	:	٧١

٧٩ ـ ٨٠

السنة الأولى جدد	:	٦٥٣
السنة الأولى قدامى	:	٢٢٧
السنة الثانية	:	١٦٦
السنة الثالثة	:	١٢٦
الجدارة	:	٩٩
دبلوم الدراسات المعتمدة	: ـ علم اجتماع التنمية	: ٢٥
	: ـ ديموغرافيا	: ١٥

بالمقابل نثبت لائحة بأعداد المسجلين في معهد العلوم الاجتماعية من سنة ١٩٦١ إلى سنة ١٩٦٩ :

السنة	ذكر العدد	٪	انثى العدد	٪	السن ١٥ ـ ١٩ العدد	٪	٢٠ ـ ٢٤ العدد	٪	٢٥ ـ ٢٩ العدد	٪	٣٠ + العدد	٪	المجموع
١٩٦١	٥١	٦٢	٣١	٣٨	٢	٢	٤١	٥٠	٢٤	٢٩	١٥	١٨	٨٢
١٩٦٢	٨١	٧٢	٣١	٢٨	٦	٥	٦٧	٦٠	٢٧	٢٤	١٢	١١	١١٢
١٩٦٣	١٨٧	٨٢	٤١	١٨	٦	٣	١٣٣	٥٩	٧١	٣١	١٨	٨	٢٢٧
١٩٦٤	٤٢	٧٠	١٨	٣٠	٨	١٣	٣٦	٦٠	١٢	٢٠	٤	٧	٦٠
١٩٦٥	٦١	٦٥	٣٣	٣٥	٧	٧	٥٦	٦٠	٢٤	٢٦	٧	٧٤	٩٤
١٩٦٦	٦٨	٧١	٢٨	٢٩	٩	٩	٥٦	٥٨	٢٥	٢٦	٦	٦	٩٦
١٩٦٧	٦٤	٧٢	٢٥	٢٨	١٣	١٥	٥١	٥٧	٢٢	٢٥	٣	٣	٨٩
١٩٦٨	٦٨	٦٣	٤٠	٣٧	١٣	١٢	٦٩	٦٤	٢١	١٩	٥	٥	١٠٨
١٩٦٩	١٠٢	٦٥	٥٥	٣٥	٢٦	١٧	٩٧	٦٢	٢٩	١٨	٥	٣	١٥٧

في العام ١٩٧٢ بلغت نسبة الذكور ٧٠ ٪، وفي العام ١٩٧٤ ٦٠ ٪. والجدير بالذكر أن معهد العلوم الاجتماعية تميّز بوجود أعلى نسبة من الإناث في صفوفه بالمقارنة مع كليات الجامعة الأخرى.

جامعة القديس يوسف في بيروت :

كلية الآداب والعلوم الإنسانية :

تأسست هذه الكلية في تشرين الأول (أكتوبر) ١٩٧٧ وتضم العلوم التالية : الألسنية. الأدب العربي . الأدب الفرنسي . فلسفة . علم اجتماع . علم الإنسان (الأنثروبولوجيا) ؛ علم النفس . تربية . تاريخ . جغرافيا . تاريخ الفن . وعلم الآثار (الأركيولوجيا) . هذه الكلية هي خليفة كليتين سابقتين كانتا قد علقتا أعمالهما نتيجة التغيير الذي حصل في الجامعة في فترة إنشاء كلية الآداب والعلوم الإنسانية والذي أدّى . بناء على رغبة فرنسا ، إلى إقفال الجامعات الفرنسية خارج فرنسا . هاتان الكليتان اللتان كانتا ملتحقتين بجامعة ليون في فرنسا هما : مؤسسة الدراسات الفلسفية وكلية الآداب العليا التي أقفلت في نهاية عام ١٩٧٥ .

الآن ، تعتبر جامعة القديس يوسف جامعة لبنانية خاصة على غرار الجامعة الأميركية في بيروت . جاء هـذا التغيير ليعكس منهجاً مختلفاً للجامعة . فمؤسسة الدراسات الفلسفية كانت غايتها إعداد الكهنة . لذا كانت لمادة اللاهوت حصة الأسد ؛ بينما تميّزت كلية الآداب العليـا

بأنها كانت تنشئ تنشئة فرنسية وبأنها كانت نظرية في طرحها للقضايا . غربية منحاها وطريقة معالجتها لأمور طلاب هذه المنطقة . لذا وعت الكلية الجديدة هذه الأمور وسعت . دون المساس بالبنية الاجمالية للجامعة . لسد حاجات طلابها وإعطائهم مناهج تطابق واقعهم ضمن كلية الآداب والعلوم الإنسانية .

بعد إنشاء الكلية . ضُمَّت إليها أربع مؤسسات كانت موجودة قبل الإنشاء وهي : مركز الدراسات للعالم العربي المعاصر . المدرسة اللبنانية للتدريب الاجتماعي . المؤسسة اللبنانية للمربين . ومركز الدراسات للغات الحيّة . هذه المؤسسات تؤمن غنىً أكثر في المواد المعطاة ضمن الكلية وكذلك في الخدمات المقدمة للطلاب .

في سنة ١٩٧٧ ـ ١٩٧٨ كانت جامعة القديس يوسف تضم ٧١١ طالباً . منهم ٥٧٠ ملحقين مباشرة بها (دون حساب عدد الملتحقين بالمؤسسات الأربع المنوّه عنها سابقاً) .

وهنا نورد قائمة بعدد الطلاب وتوزيعهم للعام الدراسي ١٩٧٧ ـ ١٩٧٨ . :

التوزيع حسب الدوائر

أدب عربي	:	٢٦٦
أدب فرنسي	:	١٣٤
فلسفة	:	١٨
علم نفس وتربية	:	٩١
علم اجتماع وأنثربولوجيا	:	٤٢
تاريخ وجغرافيا	:	١٩
		٥٧٠

التوزيع حسب السنة والشهادة

سنة أولى	:	٢٩٥
سنة ثانية	:	٨
سنة ثالثة	:	١٦
جدارة (ماتريز)	:	٨
مجاز (ماجيستير)	:	٣٨
دبلوم عامة	:	١٤١
دكتوراه آداب	:	٤٣
دكتوراه درجة ثالثة	:	٢١
		٥٧٠

والجدير بالذكر أن الاهتمام بعلم الاجتماع متزايد في الكلية . فمادة «علم الاجتماع الطبي» بدأت تدرّس في الكليات التالية في السنوات الآتية : في كلية الطب عام ١٩٧٠ . في كلية الصيدلة عام ١٩٧٨ . وفي كلية التمريض عام ١٩٧٨ أيضاً .

جامعة بيروت العربية

كلية الآداب

أنشئت كلية الآداب بجامعة بيروت العربية مع إنشاء الجامعة عام ١٩٦٠ . وترتبط الكلية بمثيلتها في جامعة الإسكندرية برابطة أكاديمية شأن سائر كليات جامعة بيروت العربية . وهي تضم الآن ستة أقسام :

١ ـ قسم اللغة العربية وآدابها .
٢ ـ قسم الجغرافيا .
٣ ـ قسم التاريخ .
٤ ـ قسم الفلسفة والاجتماع .
٥ ـ قسم اللغة الإنكليزية (وقد أنشئ عام ١٩٦٦) .
٦ ـ قسم الدراسات التربوية (وقد أنشئ عام ١٩٦٧) .

يحصل الطالب في الأقسام الخمسة الأولى على درجة الليسانس في الآداب بعد دراسته أربع سنوات . وفي القسم السادس على الدبلوم العام في التربية وعلم النفس بعد دراسة سنة واحدة (للحاصلين على الليسانس فقط) .

كما يلاحظ . غياب قسم خاص بالعلوم الاجتماعية في الكلية . بل يوجد قسم الفلسفة والاجتماع. فمع أن الفصل بين المادتين قد تم في جامعة الإسكندرية عام ١٩٧٢ . إلا أنه لم يتم بصورة كاملة في جامعة بيروت العربية . هذا . مع العلم أن نوعاً من الفصل كان قد حصل بهذا الشأن في الجامعة . فالسنة الدراسية ١٩٧١ ـ ٧٢ شهدت . ولأول مرة . تخريج طلاب من حملة الشهادات في « الفلسفة وعلم النفس » وفي « علم الاجتماع » . فالكلية الآن لا تعطي شهادة عامة في « الفلسفة والاجتماع » كما كانت تعطي قبل العام الدراسي ١٩٧١ ـ ٧٢ . وإنما تعطي الشهادتين المذكورتين أعلاه .

السنتان الأولى والثانية عامّتان . ففي السنة الأولى يعطى الطالب ٤ مواد في الفلسفة . مادتين في علم الاجتماع ومادتين في علم النفس . أما في السنة الثانية . فيعطى الطالب مواد فلسفية واجتماعية: علم الاجتماع . الأنثربولوجيا . علم النفس الاجتماعي ومواد فلسفية .

في السنة الثالثة يبدأ الطالب بالتخصص في واحدة من شعبتين : إما « علم الاجتماع » أو « فلسفة وعلم نفس » ويتابع التخصص في السنة الرابعة .

والجدير بالذكر أنه يعطى الطالب في السنتين الثالثة والرابعة مادة في التدريب الاجتماعي . تهدف هذه المادة في السنة الثالثة الى تعريف الطالب على قطاعات المجتمع المختلفة وهي :

أ ـ قطاع المؤسسات الاجتماعية .
ب ـ قطاع الخدمات والمصانع .
ج ـ قطاع المسح الشامل .
د ـ القطاع الريفي والبدوي .

أما الهدف من التدريب الاجتماعي في السنة الرابعة فهو أن يقدم الطالب بحثاً يتعاون فيه مع الأستاذ المشرف وبعض المشرفين على التدريب في المجال الذي يختاره .

وفيما يلي لائحة بأعداد المتخرجين من سنة ١٩٧٠ إلى سنة ١٩٧٨ :

السنة	العدد	التخصص
١٩٦٩ ـ ٧٠	٩٥	فلسفة واجتماع
١٩٧٠ ـ ٧١	١٠٥	فلسفة واجتماع
١٩٧١ ـ ٧٢	١٦	فلسفة واجتماع
	١٣٠	فلسفة وعلم نفس
	٢٦	اجتماع
١٩٧٢ ـ ٧٣	١	فلسفة واجتماع
	٩٦	فلسفة وعلم نفس
	١٥	اجتماع
١٩٧٣ ـ ٧٤	٩٨	فلسفة وعلم نفس
	١٨	اجتماع
١٩٧٤ ـ ٧٥	٦٣	فلسفة وعلم نفس
	٢١	اجتماع
١٩٧٥ ـ ٧٦	٨٥	فلسفة وعلم نفس
	٣١	اجتماع
١٩٧٦ ـ ٧٧	١	فلسفة واجتماع
	٩٣	فلسفة وعلم نفس
	١٦	اجتماع
١٩٧٧ ـ ٧٨	٨١	فلسفة وعلم نفس
	١٧	اجتماع

أما بالنسبة للطلاب المسجلين في السنة الحالية ١٩٧٩ ـ ٨٠ ، فتوزيعهم هو كما يلي :

سنة أولى	٧٤٤	ذكور
	٤٦٦	إناث
سنة ثانية	٨٨	ذكور
	٨٣	إناث
سنة ثالثة :		
أ ـ فلسفة وعلم نفس	٤٨	ذكور
	٥٨	إناث
ب ـ اجتماع	١٨	ذكور
	٥	إناث
سنة رابعة		
أ ـ فلسفة وعلم نفس	٤٨	ذكور
	٢٥	إناث
ب ـ اجتماع	٢	ذكور
	٤	إناث

يبلغ هدد المسجلين في الكلية هذه السنة ٦٨٤٥ طالباً ، ٤٥٤٣ من الذكور والباقون (٢٣٠٢) من الإناث . والجدير بالذكر أن متوسط نسبة الإناث في الجامعة ككل يتراوح سنوياً ما بين ٢٠ إلى ٢٥ ٪ .

من ناحية أخرى ، وإذا أخذنا توزّع المسجلين في الجامعة ككل للسنة الدراسية ١٩٧٨ ـ ٧٩ بحسب جنسياتهم نجد ما يلي :

سنة أولى :

مصر	٩٠٢
لبنان	٢٥
سوريا	٤٨
أردن	٧٥
فلسطين	٧٣
قطر	٤٩

بحرين	١٩
الكويت	٦
السعودية	٣
العراق	٣
الإمارات العربية المتحدة	١
السودان	٢
تونس	١
إيران	٣

سنة رابعة : (١٩٧٨ ـ ٧٩)

لبنان	٦
سوريا	١٥
الأردن	٢٢
فلسطين	٦
مصر	٧
الكويت	٣
قطر	٧
البحرين	١٢

الملاحظ هنا هو أن عدد الطلاب المصريين بشكل خاص تدنى من ٩٠٢ إلى ٧ . والسبب الرئيسي وراء هذا التدني أن هؤلاء يتسجلون في جامعة بيروت العربية في السنة الأولى لينتقلوا بعد ذلك إلى جامعات أخرى في مصر . هذا إذا لم تأخذ مشكلة الذين يتسجلون للسنة الدراسية ، ولا يحضرون ، والذين يرسبون فينقطعون عن الدراسة . وهما مشكلتان تعاني منهما الجامعة ككل.

قبل حرب السنتين في لبنان ، كانت المحاضرات تعطي بعد الظهر مراعاة لظروف الفئة العاملة من الطلاب . أما بعد الحرب وبسبب الظروف الأمنية ، صارت الدروس تعطى قبل الظهر .

أما بالنسبة لمتابعة الجامعة لطلابها بعد تخرجهم نجد أن هذا الأمر متعذر جداً . فمن الصعب جداً على الجامعة أن تتابع الطلاب غير اللبنانيين نظراً إلى أنهم يعودون إلى بلدانهم بعد التخرج . أما الذين يتخرجون من اللبنانيين فهم فئتان : فئة تعمل في التعليم وفئة تنتظر إيجاد عمل . فالغالبية من هؤلاء لا تعمل في حقل اختصاصها ، نظراً لقلة فرص العمل في هذا المجال . أما الذين يتابعون التخصص بعد حصولهم على الإجازة ، فهم قلة قليلة .

جامعة الروح القدس في الكسليك

كانت الجامعة سابقاً مدرسة دينية لتدريب الكهنة والعلمانيين . ومن ثم نمت في الخط الجامعي إلى أن أقرّتها وزارة التربية في العام ١٩٦٢ جامعة تعليمٍ عالٍ . لم يكن في الجامعة قط فرعاً خاصاً للعلوم الاجتماعية . فالمواد التي تعطى هي جزء من شهادة كلية الفلسفة التي تعادل شهادة الإجازة (ليسانس) . أما لغة التدريس فهي الفرنسية .

منذ أواخر الخمسينات . بدأت الجامعة تتحسس أهمية علم الاجتماع في قسم الفلسفة مما أدى بها إلى تكريس نصف مواد علم الاجتماع الى « علم الاجتماع الإكليركي » . إلا أن هذا توقف سنة ١٩٦٧ .

تقسم مواد علم الاجتماع الى وحدتين منفصلتين في السنة الثانية من التحضير لإجازة الفلسفة . تعطى الواحدة منها بعد الاخرى . الوحدة الأولى تتضمن علم الاجتماع الفلسفي والثانية تضم المشاكل في علم الاجتماع ، وخاصة فيما يتعلق بالشرق الأوسط .

أما مواد علم النفس الاجتماعي والأنثربولوجيا ، فتندرج تحت برامج متنوعة . فعلم النفس الاجتماعي يظهر في بعض مواد شهادة علم النفس بينما تظهر الأنثربولوجيا في بعض مواد شهادة الفلسفة .

معظم طلاب الجامعة يعيشون في مناطق مجاورة للكسليك (قرب جونيه) . نسبة الإناث تتراوح بين ٣٠ و٤٠ ٪ من مجموع الطلاب ومتوسط عمرهن ٢١ سنة ، بينما يبلغ متوسط عمر الطلاب الذكور ٢٨ سنة . وقد يرجع هذا إلى أن معظم الإناث يختـــرن جامعة الروح القدس لقربها من مكان سكنهن ، بينما يؤمُّها معظم الطلاب الذكور بعد ان يكونوا قد حصلوا على شهادة أخرى أو بعد أن يكونوا قد توظفوا في مجال آخر ويرغبون من خلال الشهادة تحسين وضعهم المعيشي. شرط الدخول هو أن يكون المتقدم حائزاً على شهادة البكالوريا ، الجزء الثاني او ما يعادلها . ويبلغ عدد الطلاب من حملة البكالوريا الجزء الثاني ٩٨ ٪ من مجموع طلاب الجامعة

كلية بيروت الجامعية (معلومات إضافية) :

تكلمنا في الفصل الثاني من هذا التقرير عن المراحل التاريخية والبرنامج الحالي لهذه الكلية . وهنا نورد بعض الأرقام عن المتخرجين في مادتي علم الاجتماع والعمل الاجتماعي على مدد عدد من السنين الماضية :

١٩٦٤ ـ ٦٥

---

in the Middle East — Country Report : Lebanon

المقدم الى مؤتمر العلوم الاجتماعية في الشرق الأوسط المنعقد في جامعة الاسكندرية في تموز ١ ـ ١٠ ـ ١٩٧٤ (التقرير غير منشور) .

علم اجتماع ٧
دراسات اجتماعية ١
١٩٦٥ ـ ٦٦
علم اجتماع ـ عمل اجتماعي ٩
١٩٦٦ ـ ٦٧
علم اجتماع ـ عمل اجتماعي ٦
١٩٦٧ ـ ٦٨
علم اجتماع ـ عمل اجتماعي ١٣
١٩٦٨ ـ ٦٩
علم اجتماع ـ عمل اجتماعي ٦
١٩٦٩ ـ ٧٠
علم اجتماع ـ عمل اجتماعي ٢٢
١٩٧٠ ـ ٧١
علم اجتماع ـ عمل اجتماعي ٢٦
١٩٧١ ـ ٧٢
علم اجتماع ١
علم اجتماع ـ عمل اجتماعي ١
عمل اجتماعي ١٠
١٩٧٢ ـ ٧٣
علم اجتماع ـ عمل اجتماعي ١
عمل اجتماعي ٦
١٩٧٣ ـ ٧٤
عمل اجتماعي ١٩
١٩٧٤ ـ ٧٥
عمل اجتماعي ٤
١٩٧٥ ـ ٧٦
عمل اجتماعي ٢

١٩٧٦ ـ ٧٧	
عمل اجتماعي	٣
١٩٧٧ ـ ٧٨	
عمل اجتماعي	٢
١٩٧٨ ـ ٧٩	
عمل اجتماعي	ـ

خاتمة

من خلال ما ذكرنا إذاً في الفصول الخمسة الأولى . يمكن إبداء الملاحظات التالية حول واقع التدريب الاجتماعي والإعداد الجامعي في مجال الخدمة والعلوم الاجتماعية :

١ ـ يوجد نقص ليس بقليل في مجال تدريب عناصر بشرية مؤهلة للعمل الاجتماعي والخدمة الاجتماعية .

٢ ـ يوجد ضعف كبير في التنسيق ما بين مختلف الهيئات التي تهتم في هذه الناحية .

٣ ـ الإعداد الجامعي في مجال الخدمة والعلوم الاجتماعية ضعيف جداً . حتى أننا نجد أن المدرسة اللبنانية للعلوم الاجتماعية هي الوحيدة التي تعمل فعلياً في هذا المجال (كلية بيروت الجامعية ما زالت تحاول النهوض بعد حرب السنتين) .

٤ ـ من المفيد والضروري أن تتدخل مصلحة الإنعاش الاجتماعي على الأصعدة التالية :

أ ـ التخطيط لملء الفراغ في العمل الاجتماعي .

ب ـ التنسيق بين مختلف الهيئات التي تهتم بالتدريب (وهي قليلة) .

ج ـ العمل على رفع المستوى التأهيلي والأكاديمي للمتدربين . من الجامعيين وغير الجامعيين . بحيث يصبح للعاملين الاجتماعيين ثقل في ميدان العمل الاجتماعي وبحيث يصبح هؤلاء قوة فاعلة وضاغطة على صعيد التأثير في هذا الميدان .

د ـ توجيه التدريب الاجتماعي على نحو يأخذ بعين الاعتبار التطور الحاصل في هذا المجال في الخارج ويلائمه مع الاحتياجات الملحة . والتي لا تستطيع الانتظار . لمن هم بحاجة لخدمة اجتماعية .

هـ ـ مواصلة الجهود في مجال الأبحاث والدراسات للإحاطة بما أحرزته الحرب اللبنانية من تغييرات مختلفة . ومشاكل اجتماعية معقدة بحيث تمهد هذه الأبحاث والدراسات لبرمجة التدريب الاجتماعي بشكل شامل وفعّال .

يستحسن أن نشير أخيراً إلى أن المؤسسة الوحيدة المرتبطة مباشرة بمصلحة الإنعاش الاجتماعي هي « مركز التدريب الاجتماعي » الذي يتعاون مع هيئات مختلفة . منها « جمعية تنظيم الأسرة » و«الحركة الاجتماعية » في مجال التدريب الاجتماعي . إلا أن الواقع يدل أيضاً على أن التعاون والتنسيق ما بين المؤسسات الجامعية وغير الجامعية في هذا المجال ضعيف جداً . ان لم نقل غائب مما يحد من فعالية العمل الاجتماعي على صعيد لبنان ككل .

المحتويات

الصفحة

تقديم ٥
هذا البحث ٩
الفصل الاول : مقدمة عامة ١١
الفصل الثاني : الملامح الاولية لمؤسسات الخدمات الاجتماعية ٢٩
الفصل الثالث : الإمكانات البشرية والمادية ٤٩
القوى العاملة ٤٩
الميزانية ٧١
الفصل الرابع : المشكلات المعالجة وحالة الخدمات والمستفيدين ٧٧
المشكلات المعالجة في مؤسسات الخدمة الاجتماعية ٧٨
الخدمات ٩٠
انواع الخدمات ٩١
مدى استمرارية الخدمة في المؤسسات ٩٩
بدل تقديم الخدمات ١٠١
المستفيدون من الخدمات ١٠٢
المستفيدون وحجم المؤسسة ١٠٣
المستفيدون ومجال النشاط الرئيسي للمؤسسة ١٠٦
المستفيدون وانتماءاتهم الطائفية ١٠٩
الفصل الخامس : العاملون الاجتماعيون والاحتياجات الوظيفية ١١٣
العاملون الاجتماعيون ١١٣
الاحتياجات الوظيفية والتدريبية في قطاع الخدمة الاجتماعية ١٢٥
ملاحق الدراسة ١٤٣
ملحق رقم (١) : استمارة مؤسسة ١٤٥
ملحق رقم (٢) : الاستمارة الشخصية للعاملين في المؤسسة ١٥٣
ملحق رقم (٣) : التقسيمات الجغرافية المعتمدة في الدراسة ١٥٥
ملحق رقم (٤) : ترتيب الانتماء القطاعي وفقاً للقطاع المهيمن ١٥٦
ملحق رقم (٥) : مجالات النشاط الرئيسية ١٥٧

الصفحة

ملحق رقم (٦) : تصنيف المهن العامة ١٥٩
ملحق رقم (٧) : فروع النشاط الاقتصادي ١٦٠
ملحق رقم (٨) : معاهد وجامعات التعليم على الخدمة والعلوم الاجتماعية ١٦١
ملحق رقم( ) : الجهات والبلدان المدربة على الخدمة الاجتماعية ١٦٢
ملحق رقم (١٠) : الاحتياجات الوظيفية في لبنان ١٦٣
ملحق رقم (١١) : التدريب الاجتماعي والعلوم الاجتماعية في لبنان ٢٠١
الفصل الاول : مركز التدريب الاجتماعي ٢٠٣
الفصل الثاني : التدريب الاجتماعي على المستوى الجامعي ٢٢٥
الفصل الثالث : محاولات التدريب ضمن القطاع العام ٢٣٧
الفصل الرابع : التدريب في القطاع الأهلي ٢٤١
الفصل الخامس : الإعداد الجامعي في مجال الخدمة والعلوم الاجتماعية ٢٤٧
خاتمة ٢٦١

الجامعة اللبنانية
مصلحة الدراسات والنشر والتنظيم والتوثيق الإدارية