



Aswan University
Faculty of Social Work
Dept. of Social Work Fields



جامعة أسوان
كلية الخدمة الاجتماعية
قسم مجالات الخدمة الاجتماعية

فاعلية برنامج تدريبي لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في ضوء إدارة الجودة الشاملة

دراسة تجريبية مطبقة علي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي

Training Program Effectiveness to achieve the Professional Development for Social Workers in the light of Total Quality Management

An Experimental Study Applied on Social Workers in School Field

ضمن مقتضيات الحصول علي درجة دكتوراه الفلسفة في الخدمة الاجتماعية
(تخصص مجالات الخدمة الاجتماعية)

نصرالدين بركات محمد أحمد

إشراف

الدكتور

إيهاب محمد عبد النعيم

مدرس مجالات الخدمة الاجتماعية

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة أسوان

الأستاذ الدكتور

علي عباس دندراوي

أستاذ ورئيس قسم مجالات الخدمة الاجتماعية

نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

جامعة أسوان

٢٠١٦/ ١٤٣٧ هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا﴾

صدق الله العظيم

(سورة طه: آية رقم ١١٤)



Aswan University
Faculty of Social Work

جامعة أسوان
كلية الخدمة الاجتماعية
قسم الدراسات العليا



اعتماد لجنة المناقشة والحكم

- رسالة الدكتوراه مقدمة من : نصر الدين بركات محمد أحمد
- الوظيفة : مدرس بمعهد الخدمة الاجتماعية المتوسط بقنا
- الدرجات العلمية : حصل الدارس علي بكالوريوس الخدمة الاجتماعية دور مايو ١٩٩٧ م بتقدير عام " جيد " من المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالقاهرة .
- عنوان الرسالة : حصل الدارس علي درجة الماجستير بتقدير " ممتاز " بتاريخ ٢٠١١/٧/٢١ . (فاعلية برنامج تدريبي لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في ضوء إدارة الجودة الشاملة)
- الإشراف : " دراسة تجريبية مطبقة علي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي " أ.د/ علي عباس دندراوي
- د / إيهاب محمد أحمد عبد النعيم
- تاريخ التسجيل : ٢٠١٣/٢/٢٤

"لجنة المناقشة والحكم"

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ ٢٠١٦/٥/٢٨ م بتقدير *بمرتبة الشرف الأولى*

وتكونت لجنة المناقشة والحكم من السادة الأساتذة :

الاسم	الصفة	الوظيفة	التوقيع
أ.د/ علي عباس دندراوي	مشرفاً ورئيساً	أستاذ المجالات ونائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - جامعة أسوان	<i>[Signature]</i>
أ.د/ محمد جمال الدين عبد العزيز	مناقشاً	أستاذ المجالات وعميد كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم	<i>[Signature]</i>
أ.د/ أحمد محمد حسن البريري	مناقشاً	أستاذ تنظيم المجتمع وعميد كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة أسيوط	<i>[Signature]</i>

يعتمد،،،

عميد الكلية

أ.د/ محمد نجدي سيد



٣٣٣٤٥

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام علي سيدنا محمد خاتم الأنبياء والمرسلين

أما بعد

أتوجه بخالص الشكر والتقدير والعرفان بالجميل لأستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور/ علي عباس دندراوي أستاذ ورئيس قسم مجالات الخدمة الاجتماعية نائب رئيس جامعة أسوان، شاكرًا له قبول الإشراف علي الرسالة، فلقد كان سيادته وما زال بابه مفتوح لي دائما بالنصح والإرشاد والتوجيه، جزاه الله عني وعن زملائي وعن طلاب العلم خيراً، ومتعه الله بالصحة والعافية وأبقاه الله لنا ولمصرنا وللخدمة الاجتماعية عالماً ومعلماً.

كما أتوجه بالشكر والتقدير للسيد الدكتور/ إيهاب محمد عبد النعيم المدرس بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية بالكلية علي تفضل سيادته بقبول الإشراف علي الرسالة وعلي ما قدمه لي من علم ومعرفة وجهد فلسيادته جزيل الشكر والاحترام، متعه الله بالصحة والعافية.

كما أتوجه بالشكر والتقدير للأستاذ الدكتور/ محمد جمال الدين عبد العزيز، أستاذ مجالات الخدمة الاجتماعية عميد كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم، علي تفضل سيادته مناقشة الرسالة وتحمل مشقة السفر رغم ضيق وقته جزاه الله عني خيراً ومتعه الله بالصحة والعافية.

كما أتوجه بالشكر والتقدير للأستاذ الدكتور/ أحمد حسن البريري، أستاذ تنظيم المجتمع عميد كلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط، علي تفضل سيادته مناقشة الرسالة وتحمل مشقة السفر رغم ضيق وقته جزاه الله عني خيراً ومتعه الله بالصحة والعافية.

كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير للأستاذ الدكتور/ محمد نجدي عميد الكلية والأستاذ الدكتور/ كوثر قناوي وكيل الكلية للدراسات العليا والأستاذ الدكتور/ مدثر سليم أستاذ علم النفس التربوي لما قدموه لي من مساعدة وعون فلهم مني كل التحية والتقدير .

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلي الأخصائيين الاجتماعيين الذين شاركوا في تنفيذ وإنجاح البرنامج، كما أتقدم بالشكر والتقدير إلي إدارة التربية الاجتماعية بإدارة قنا التعليمية علي حسن تعاونهم ومشاركتهم معي في إعداد وتنفيذ البرنامج التدريبي، كما اخص بالشكر الأستاذ/ عبد اللطيف محمد مصطفى موجه التربية الاجتماعية بالإدارة علي تعاونه الصادق ومشاركته الفعالة كموجه ومدرب في إعداد وتنفيذ البرنامج الخاص بالرسالة.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير والعرفان بالجميل إلي السادة المتخصصين الأكاديميين والمدرّبين علي صدق تعاونهم ومشاركتهم الفعالة في إعداد وتنفيذ البرنامج التدريبي الخاص بالرسالة.

كما أتقدم بالشكر والتقدير إلي الأستاذة/ مايساء عطاالله دياب، علي مساعدتها لي في إعداد الرسالة، ولها أيضا كل الشكر والتقدير كزوجه وأم لأبنائي (محمد وأحمد) تحملت معي معاناة ومشقة رحلة البحث العلمي .

ولا يفوتني في المقام الأول أن أتقدم بالشكر والتقدير لأبي وأمي فهم أصحاب الفضل عليّ في كل شي .

كما أتقدم باسمي معاني الشكر والتقدير والعرفان بالجميل لكل من قدم لي المساعدة ومد لي يد العون وأفادني بالرأي الصائب والتوجيهات البناءة التي كان لها أثر فعال في تدعيم الرسالة وتكاملها، فلهم مني كل الشكر وجزأهم الله خير الجزاء .

الباحث

المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
١٧ - ١٩	مقدمة الدراسة
٢١ - ١٦٣	الباب الأول مشكلة الدراسة وإطارها النظري
٢٣ - ٦٥	الفصل الأول مشكلة الدراسة وأهميتها
٢٥	أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة.
٦٣	ثانياً: أهمية الدراسة.
٦٤	ثالثاً: أهداف الدراسة.
٦٥	رابعاً: فروض الدراسة.
٦٧ - ١٢٨	الفصل الثاني التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في ضوء إدارة الجودة الشاملة
٦٩	المبحث الأول: التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي
١١١	المبحث الثاني: إدارة الجودة الشاملة في المجال المدرسي
٦٩ - ١٠٩	المبحث الأول: التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي
٧١	مقدمة.
٧٢	أولاً: مفهوم التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين.
٧٨	ثانياً: أهداف التنمية المهنية.
٨١	ثالثاً: أهمية التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين.
٨٦	رابعاً: خصائص التنمية المهنية.
٨٧	خامساً: منطلقات التنمية المهنية الفعالة.
٨٨	سادساً: عوامل نجاح التنمية المهنية.
٨٩	سابعاً: أساليب وطرق التنمية المهنية.

٩٠	ثامنا: المعايير العالمية للتنمية المهنية.
٩٣	تاسعا: معايير التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي
٩٥	عاشرا: المسؤوليات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي.
١٠٦	حادي عشر: المعارف والمهارات المهنية للاجتماعيين في المجال المدرسي.
١٢٨ - ١١١	المبحث الثاني: إدارة الجودة الشاملة في المجال المدرسي
١١٣	المقدمة.
١١٥	أولاً: مفهوم إدارة الجودة الشاملة.
١١٧	ثانياً: أهمية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية.
١١٩	ثالثاً: أهداف إدارة الجودة الشاملة في المجال التعليمي.
١٢٠	رابعاً: معايير الجودة الشاملة في المجال التعليمي.
١٢١	خامساً: المعايير القومية للتعليم وتحقيق الجودة الشاملة في للتعليم.
١٢٢	سادساً: مرتكزات تحقيق الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية.
١٢٤	سابعاً: التدريب من منظور الجودة الشاملة.
١٢٦	ثامناً: الجودة الشاملة في تعليم وممارسة الخدمة الاجتماعية.
١٦٣ - ١٢٩	الفصل الثالث
	البرامج التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي
١٣١	المقدمة.
١٣٣	أولاً: مفهوم البرنامج التدريبي.
١٣٧	ثانياً: مفاهيم مرتبطة بالبرنامج التدريبي.
١٤٠	ثالثاً: أهداف التدريب.
١٤٢	رابعاً: أهمية البرامج التدريبية.
١٤٤	خامساً: تصميم البرامج التدريبية.
١٤٨	سادساً: الأساليب والطرق التدريبية.
١٥٤	سابعاً: تقويم التدريب (البرنامج التدريبي).
١٥٧	ثامناً: التدريب كنظام متكامل (النظام التدريبي).
١٦٠	تاسعاً: الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية والنظام التدريبي.

٣٣٦ - ١٦٥	الباب الثاني الإطار التطبيقي للدراسة
٢١٢ - ١٦٧	الفصل الرابع الإجراءات المنهجية للدراسة
١٦٩	أولاً: نوع الدراسة.
١٦٩	ثانياً: المنهج المستخدم في الدراسة.
١٦٩	ثالثاً: الأدوات المستخدمة في الدراسة.
١٧٧	رابعاً: مجالات الدراسة.
١٧٨	خامساً: البرنامج التدريبي.
٣١٦ - ٢١٣	الفصل الخامس مناقشة وتحليل نتائج الدراسة
٢١٥	أولاً: مناقشة وتحليل النتائج المرتبطة بعينة الدراسة.
٢١٨	ثانياً: مناقشة وتحليل النتائج المرتبطة بفروض الدراسة وأهدافها.
٢٣٨	ثالثاً: مناقشة وتحليل النتائج المرتبطة بالتغيرات التي أحدثها البرنامج.
٢٥٨	رابعاً: مناقشة وتحليل النتائج المرتبطة بالتأثيرات التي أحدثها البرنامج.
٣٣٦ - ٣١٧	الفصل السادس النتائج العامة للدراسة وتوصياتها
٣١٩	أولاً: النتائج العامة المرتبطة بعينة الدراسة.
٣١٩	ثانياً: النتائج العامة المرتبطة بفروض الدراسة وأهدافها.
٣٢٧	ثالثاً: النتائج العامة المرتبطة بالتغيرات التي أحدثها البرنامج.
٣٣٣	رابعاً: النتائج العامة المرتبطة بالتأثيرات التي أحدثها البرنامج.
٣٣٦	خامساً: توصيات الدراسة.
٣٦٢ - ٣٣٧	مراجع الدراسة
٣٣٩	أولاً: المراجع العربية.
٣٣٩	(أ) المعاجم والقواميس.
٣٣٩	(ب) المؤلفات العلمية.

٣٤٦	(ج) المؤتمرات والبحوث العلمية.
٣٥٥	(د) الرسائل العلمية.
٣٥٧	(هـ) الوثائق والنشرات والتقارير والمطبوعات.
٣٥٨	ثانياً: المراجع الأجنبية.
٣٦٢	ثالثاً: مواقع الشبكة العنكبوتية (الانترنت).
٣٦٣ - ٣٨٨	ملاحق الدراسة
٣٦٥	ملحق رقم (١): أسماء السادة المحكمين لأدوات الدراسة.
٣٦٩	ملحق رقم (٢) الصورة النهائية للمقياس.
٣٧٧	ملحق رقم (٣) موافقة مديرية التربية والتعليم والإدارة التعليمية بقنا.
٣٨١	ملحق رقم (٤) نموذج من المقابلات والاجتماعات التي أجراها الباحث
٣٨٩	ملخص الدراسة باللغة العربية .
٣٩٧	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية.

فهرس الجداول

م	عنوان الجدول	الصفحة
١	جدول رقم (١) يوضح أرقام العبارات الخاصة لكل بُعد.	١٧١
٢	جدول رقم (٢) يوضح أرقام العبارات الايجابية والسلبية لكل بُعد.	١٧٢
٣	جدول رقم (٣) يوضح التطبيق الأول والثاني لحساب ثبات المقياس.	١٧٤
٤	جدول رقم (٤) يوضح الصدق الذاتي لكل بُعد.	١٧٥
٥	جدول رقم (٥) يوضح الدلالة الإحصائية لكل بُعد.	١٧٦
٦	جدول رقم (٦) يوضح توزيع عينة البحث وفقا للنوع.	٢١٥
٧	جدول رقم (٧) يوضح توزيع عينة البحث وفقا للسن.	٢١٥
٨	جدول رقم (٨) يوضح توزيع عينة البحث وفقا لمدة العمل.	٢١٦
٩	جدول رقم (٩) يوضح توزيع عينة البحث وفقا للوظيفة الحالية.	٢١٧
١٠	جدول رقم (١٠) يوضح دلالة الفروق بين القياس القبلي والبعدي للمقياس ككل وذلك باستخدام T TEST	٢١٨
١١	جدول رقم (١١) يوضح دلالة الفروق بين القياس القبلي والبعدي في البعد الأول وهو تنمية المعارف المهنية وذلك باستخدام T TEST	٢٢١
١٢	جدول رقم (١٢) يوضح دلالة الفروق بين القياس القبلي والبعدي في البعد الثاني وهو تنمية المهارات المهنية وذلك باستخدام T TEST	٢٢٤
١٣	جدول رقم (١٣) يوضح دلالة الفروق بين القياس القبلي والبعدي في البعد الثالث وهو تنمية الاتجاهات المهنية وذلك باستخدام T TEST	٢٢٧
١٤	جدول رقم (١٤) يوضح دلالة الفروق بين القياس القبلي والبعدي في البعد الرابع وهو تنمية القيم المهنية وذلك باستخدام T TEST	٢٣٠
١٥	جدول رقم (١٥) يوضح دلالة الفروق بين القياس القبلي والبعدي في البعد الخامس وهو تنمية القدرة علي التعلم الذاتي وذلك باستخدام T TEST	٢٣٣
١٦	جدول رقم (١٦) يوضح دلالة الفروق بين درجات المجموعة علي القياس القبلي والبعدي للمقياس لأبعاد مقياس التنمية المهنية وذلك باستخدام T TEST	٢٣٦

٢٣٨	جدول رقم (١٧) يبين مستوي التنمية المهنية طبقا للتقديرات والنسب المئوية والدرجات المعيارية	١٧
٢٤٠	جدول رقم (١٨) يوضح التغيرات التي أحدثها البرنامج علي الأخصائيين الاجتماعيين (المدرسين)	١٨
٢٤٢	جدول رقم (١٩) يوضح الفروق والتغيرات التي أحدثها البرنامج التدريبي علي الأخصائيين الاجتماعيين	١٩
٢٤٤	جدول رقم (٢٠) يوضح الفروق التي أحدثها البرنامج علي البعد الفرعي للمقياس (تنمية المعارف المهنية)	٢٠
٢٤٦	جدول رقم (٢١) يوضح الفروق التي أحدثها البرنامج التدريبي علي البعد الفرعي للمقياس (تنمية المهارات المهنية)	٢١
٢٤٩	جدول رقم (٢٢) يوضح الفروق التي أحدثها البرنامج التدريبي علي البعد الفرعي للمقياس (تنمية الاتجاهات المهنية)	٢٢
٢٥٢	جدول رقم (٢٣) يوضح الفروق التي أحدثها البرنامج التدريبي علي البعد الفرعي للمقياس (تنمية القيم المهنية)	٢٣
٢٥٥	جدول رقم (٢٤) يوضح الفروق التي أحدثها البرنامج التدريبي علي البعد الفرعي للمقياس (تنمية القدرة علي التعلم الذاتي)	٢٤
٢٥٨	جدول رقم (٢٥) يوضح القياس القبلي (قبل تطبيق البرنامج التدريبي) علي الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) علي مقياس التنمية المهنية بأبعاده المختلفة	٢٥
٢٦١	جدول رقم (٢٦) يوضح القياس القبلي (قبل تطبيق البرنامج التدريبي) علي الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد تنمية المعارف المهنية	٢٦
٢٦٥	جدول رقم (٢٧) يوضح القياس القبلي (قبل تطبيق البرنامج التدريبي) علي الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد تنمية المهارات المهنية	٢٧
٢٧٠	جدول رقم (٢٨) يوضح القياس القبلي (قبل تطبيق البرنامج التدريبي) علي الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد تنمية الاتجاهات المهنية	٢٨
٢٧٦	جدول رقم (٢٩) يوضح القياس القبلي (قبل تطبيق البرنامج التدريبي)	٢٩

	علي الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد تنمية القيم المهنية	
٢٨١	جدول رقم (٣٠) يوضح القياس القبلي (قبل تطبيق البرنامج التدريبي) علي الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد تنمية القدرة علي التعلم الذاتي	٣٠
٢٨٧	جدول رقم (٣١) يوضح تأثير البرنامج التدريبي علي الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) علي مقياس التنمية المهنية بأبعاده المختلفة	٣١
٢٩١	جدول رقم (٣٢) يوضح تأثير البرنامج التدريبي علي الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد تنمية المعارف المهنية	٣٢
٢٩٦	جدول رقم (٣٣) يوضح تأثير البرنامج التدريبي علي الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد تنمية المهارات المهنية	٣٣
٣٠٢	جدول رقم (٣٤) يوضح تأثير البرنامج التدريبي علي الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد تنمية الاتجاهات المهنية	٣٤
٣٠٧	جدول رقم (٣٥) يوضح تأثير البرنامج التدريبي علي الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد تنمية القيم	٣٥
٣١٢	جدول رقم (٣٦) يوضح تأثير البرنامج التدريبي علي الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد تنمية القدرة علي التعلم الذاتي	٣٦

مقدمة الدراسة:

إن زيادة فاعلية المؤسسة التعليمية تتوقف بدرجة كبيرة علي مستوى أداء وكفاءة العاملين فيها، فلن تتحقق رؤية ورسالة وأهداف المؤسسة التعليمية إلا بوجود فريق عمل علي درجة عالية من الكفاءة، ويعتبر الأخصائي الاجتماعي من أهم أعضاء فريق العمل بالمدرسة، يهتم بتوظيف الإمكانيات المتاحة للوصول إلي الجودة الشاملة.

فإذا كان الأخصائي الاجتماعي يتميز بمهارات ومعارف وقدرات وخبرات جيدة والمامه بكل ما هو جديد في مهنة الخدمة الاجتماعية والتربية سيكون بلا شك قادر علي تحقيق الأهداف المطلوبة وتحقيق التميز للمهنة والمؤسسة التي يعمل بها، فقد تغيرت نظرة المجتمع للأخصائي الاجتماعي في الوقت الحالي، فأصبح المعيار الأساسي في تقييمه يستند إلي قدرته علي القيام بأدواره ومسئولياته وقدرته علي تحقيق الأهداف التربوية بجوانبها وأبعادها المختلفة في ضوء الاتجاهات الحديثة في التربية والخدمة الاجتماعية وفي ظل المتغيرات الحالية.

وهذا التميز لم ولن يتحقق إلا من خلال التنمية المهنية حيث أن التنمية المهنية تمثل أحد الركائز الأساسية لخطط التطوير والتحسين المستمر ولها دور فعال في تحقيق الجودة الشاملة في التعليم، وتحقيق التنمية المهنية يتم بأساليب ووسائل متعددة من أهمها عملية التدريب ويتم التدريب من خلال تصميم برامج تدريبية مخططة ومحددة الأهداف.

فالتنمية المهنية هي الفرص المقدمة إلي الأخصائيين الاجتماعيين لتنمية زيادة المعارف واكتساب المهارات المتنوعة وتنمية القيم والاتجاهات والخبرات المهنية وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمجال المدرسي، بشكل مقصود ومستمر، بهدف تحسين مستوى الأداء المهني، وحتى يتمكنوا من ممارسة أدوارهم وأداء مسؤوليتهم بكفاءة وفاعلية، تحقيقا لأهداف مهنة الخدمة الاجتماعية ووضعها في المكانة اللائقة بالمجتمع وتحقيقا لإدارة الجودة الشاملة بالمؤسسات التعليمية، فالتنمية المهنية تعتبر مطلب رئيسي لتحقيق الجودة الشاملة في التعليم

وبدونها يكون تحقيق الجودة الشاملة أمر صعب للغاية، وإدارة الجودة الشاملة تسعى جاهدة لتحقيق التنمية المهنية وذلك من خلال برامج تدريبية ذات جودة، لجميع العناصر البشرية بالمؤسسة التعليمية.

ومن هنا دعت الضرورة والحاجة الماسة إلى التدريب المستمر للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس لتحقيق التنمية المهنية ومسايرة الاتجاهات الحديثة، ولذلك أجريت هذه الدراسة وهي فاعلية برنامج تدريبي لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في ضوء إدارة الجودة الشاملة (دراسة تجريبية مطبقة علي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي)، والتي تحتوي علي باين رئيسيين:

الباب الأول يشمل مشكلة الدراسة والإطار النظري ويحتوي علي ثلاثة فصول حيث تناول الفصل الأول مدخل لمشكلة الدراسة وأهمية وأهداف وفروض الدراسة، وتناول الفصل الثاني التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في ضوء إدارة الجودة الشاملة، ويحتوي هذا الفصل علي بحثين، المبحث الأول يتناول موضوع التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين من حيث المفهوم والأهداف والأهمية والخصائص وتناول أيضا منطلقات التنمية المهنية الفعالة وعوامل نجاح التنمية المهنية وأساليب وطرق التنمية المهنية والمعايير العالمية للتنمية المهنية ومعايير التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين ومسئوليات معارف ومهارات واتجاهات الأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي.

ويتناول المبحث الثاني إدارة الجودة الشاملة في المجال المدرسي، حيث تناول مفهوم إدارة الجودة الشاملة وأهمية تطبيقها في المؤسسة التعليمية وأهداف ومعايير إدارة الجودة الشاملة في المجال التعليمي والمعايير القومية للتعليم في مصر لتحقيق الجودة الشاملة في التعليم، ومراكز الجودة الشاملة في التعليم، والتدريب من منظور الجودة الشاملة وأخيرا الجودة الشاملة في تعليم وممارسة الخدمة الاجتماعية.

وتناول الفصل الثالث التدريب والبرامج التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي لتحقيق التنمية المهنية من حيث مفهوم البرنامج التدريبي والمفاهيم المرتبطة بالبرنامج التدريبي وأهداف وأهمية البرامج التدريبية وكيفية تصميم البرامج

التدريبية والأساليب والطرق التدريبية وتقويم التدريب (البرنامج التدريبي) والتدريب كنظام متكامل (النظام التدريبي) والممارسة العامة للخدمة الاجتماعية والنظام التدريبي.

بينما الباب الثاني يشمل الإطار التطبيقي للدراسة والنتائج المستخلصة ويحتوي علي ثلاثة فصول حيث تناول الفصل الرابع الإجراءات المنهجية للدراسة وتم فيه عرض لفروض ونوع الدراسة والمنهج والأدوات المستخدمة ومجالات الدراسة، وتناول الفصل الخامس عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية بينما تناول الفصل السادس عرض النتائج العامة للدراسة.

ثم بعد ذلك عرض لقائمة المراجع التي تم الاستعانة بها في الدراسة ثم ملاحق الدراسة وفي النهاية عرض ملخص للدراسة باللغة العربية واللغة الانجليزية.

وأخيرا أرجو من الله عز وجل أن أكون بهذا الجهد المتواضع قد قمت ببعض ما هو مطلوب مني في تلك الدراسة وأن ينتفع بها كل طالب علم وكل جهة مسئولة.

الباحث

الباب الأول

مشكلة الدراسة وإطارها النظري

- الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها.
- الفصل الثاني: التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في ضوء إدارة الجودة الشاملة.
- الفصل الثالث: التدريب والبرامج التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

- أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة.

- ثانياً: أهمية الدراسة.

- ثالثاً: أهداف الدراسة.

- رابعاً: فروض الدراسة.

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

يشهد العالم اليوم العديد من التغيرات والتحولات المتلاحقة والسريعة في مختلف المجالات، الأمر الذي يفرض علي معظم مؤسسات المجتمع ضرورة الارتقاء بمستوي الأداء بها وتحسين جودته باستمرار للتكيف مع هذه المتغيرات^(١).

كما تشهد أيضا المجتمعات العربية في الوقت الراهن كثيرا من التغيرات الملحوظة في شتى المجالات التي تفرض على منظماتها الإدارية تغيير أساليبها التقليدية في الإدارة، وتبني المفاهيم الإدارية الحديثة إذا ما أرادت تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، ومن هذه التغيرات ازدياد المنافسة العالمية بين المؤسسات الإنتاجية، والتطور التكنولوجي المتسارع في العالم في مختلف المجالات، إضافة إلى التغيرات الاجتماعية التي حدثت في القيم والمبادئ وأساليب حياة الأفراد^(٢).

حيث ينظر إلي إدارة الجودة الشاملة باعتبارها إحدى الركائز الأساسية لنموذج الإدارة الحديثة والجديدة الذي يهدف لمسايرة المتغيرات الدولية والمحلية، ومحاولة التكيف معها، ويهدف إلي تطوير الأداء في المؤسسات الاجتماعية، بحيث يمكن القول إن الجودة الشاملة هي التحدي الحقيقي الذي ستواجهه الأمم في العقود القادمة، ويعد مفهوم إدارة الجودة الشاملة فلسفة إدارية حديثة تركز على عدد من المفاهيم الإدارية الموجهة التي يستند إليها في المزج بين الوسائل والأساليب الإدارية والجهود الابتكارية، وبين المهارات الفنية المتخصصة من أجل التميز والارتقاء بمستوى الأداء^(٣).

ومن أجل التفوق والتميز يتجه التسابق إلي التحسين والتطوير والابتكار والتجديد في كل ما تقوم به المنظمة من أنشطة وما تطبق من أساليب وتقنيات وكل ما تقدمه

(١) عماد حمدي داود: تطوير إدارة الرعاية الاجتماعية للمسنين بمحافظة البحيرة في ضوء مدخل الجودة الشاملة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، نصف سنوية، الجزء الأول، العدد ٢٨٨، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ابريل ٢٠١٠، ص ٢١٩.

(٢) منتهى أحمد علي الملاح: درجة تحقيق معايير إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الفلسطينية في محافظات الضفة الغربية كما يراها أعضاء هيئة التدريس، رسالة الماجستير، غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية بنابلس، فلسطين ٢٠٠٥، ص ٢.

(٣) ليلي العساف وخالد أحمد الصرايرة: أنموذج مقترح لتطوير إدارة المؤسسة التعليمية في الأردن في ضوء فلسفة إدارة الجودة الشاملة، مجلة جامعة دمشق، المجلد (٢٧) العدد الثالث والرابع ٢٠١١، ص ٥٩٠.

من مخرجات في شكل سلع أو خدمات، وتحقيق التفوق يعتمد علي العاملين ولهذا يصبح لزاماً علينا تنمية معارفهم ومهاراتهم وقيمهم واتجاهاتهم المهنية واستخدام مدخل إدارة الجودة الشاملة^(١).

حيث يعتبر القرن الحادي والعشرين هو بحق عصر التميز والجودة في التعليم، حيث يتميز بمجموعة من المتطلبات التي تقابل احتياجات المجتمع وقدرته التنافسية في عصر المعلوماتية والتكنولوجيا الحيوية والعولمة، ومن هنا تعتبر الجودة في التعليم مطلب رئيسي حيوي وملح في هذا القرن باعتبارها أحد ركائز تطوير التعليم وتحسينه، وما نصبوا إليه في تحقيقه داخل المؤسسة التعليمية، إن تحسين جودة مدخلات وعمليات النظام التعليمي يكفل لنا جودة مخرجاته، أي أن الارتقاء بمستوي أداء العاملين بالمؤسسة التعليمية في إطار مناخ تربوي يشجع العاملين والمتعلمين علي الإبداع والابتكار والاستفادة بكل ما هو متاح، كما أن نظام الجودة الشاملة يعتبر استجابة عصرية للتحويلات والتغيرات التي طرأت في الميادين الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والعلمية والمعلوماتية والتكنولوجية علي المستوي الدولي والإقليمي والمحلي^(٢).

وهذا ما أدركته الدولة وعملت علي تحقيقه، وذلك بصدور القانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٦ بإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، وتستهدف وبشكل أساسي الارتقاء بتطوير مؤسسات التعليم، ومساعدتها علي تطبيق معايير الجودة والارتقاء بمستوي القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية، من خلال الدعم الفني والتقويم الموضوعي، بما يحقق تعليماً وتعلماً أفضل، انطلاقاً من أن اعتماد مؤسسات التعليم

(١) طلعت مصطفى السروجي، مدحت محمد أبو النصر: جودة الخدمات الاجتماعية المفهوم والأهمية والضمانات، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد (٢١)، الجزء الرابع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، أكتوبر ٢٠٠٦، ص ١٤٤٤.

(٢) عيد أبو المعاطي الدسوقي: جودة واعتماد مؤسسات التعليم (الواقع ومتطلبات المستقبل)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠١٠، ص ٦٥.

قبل الجامعي يعمل علي نشر الممارسات الجيدة، الأمر الذي يؤدي إلي إحداث نقلة نوعية في جودة التعليم المصري علي اختلاف مراحل ومستوياته^(١).

وبرغم الجهود المستمرة والمبادرات التي تتبناها وزارة التربية والتعليم المصرية لإصلاح التعليم والنهوض بمستوي الأداء والجودة في المؤسسات التعليمية، وسعيها الحثيث لتطوير نظم العمل من جانب والتنمية البشرية للمعلمين والإداريين من جانب آخر، إلا أن توفير العنصر البشري الجيد سواء علي مستوي العمليات أو علي مستوي القيادات التربوية والإدارية لا يزال يمثل أحد أهم التحديات التي تواجه الوزارة، ومن ثم فإن بناء القدرات الإدارية في مجال الموارد البشرية يعتبر محورياً رئيسياً لتحقيق رؤية الوزارة في إصلاح التعليم كما يعتبر مكوناً مؤثراً علي قدرتها لتنفيذ خطتها الإستراتيجية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر^(٢).

حيث تعتمد منظومة التعليم بالدرجة الأولى علي الكوادر البشرية في تحقيق أهدافها من إنتاج أجيال علي درجة رفيعة من الخلق والمهنية تبني مجتمع يقوم علي التعلم واقتصادا يقوم علي المعرفة، لذلك تسعى وزارة التربية والتعليم من خلال الخطة القومية للتعليم (٢٠١٤ - ٢٠٣٠) إلي بناء نظم لإدارة الموارد البشرية متطورة ودينامية، توفر برامج التنمية المهنية كمحور رئيسي داعم لإصلاح نظام التعليم قبل الجامعي في إطار من اللامركزية والحوكمة الرشيدة وفي إطار دولي متميز^(٣).

ولقد أشارت الخطة الإستراتيجية القومية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر (٢٠٠٧/٢٠٠٨ - ٢٠١١/٢٠١٢) في الباب الثالث، الفصل الثالث (برنامج تحديث الموارد البشرية والتنمية المهنية) إلي القضايا والتحديات حيث يتناول هذا البرنامج مجموعة من القضايا الرئيسية التي تتصل بصورة مباشرة بوضع هياكل ونظم الإدارة التربوية والإدارة العامة بوزارة التربية والتعليم علي المستوي المركزي ومستوي المديرية

(١) الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد: وثيقة المستويات المعيارية لضمان جودة واعتماد مؤسسات التعليم

قبل الجامعي (مرحلة التعليم الأساسي)، الإصدار الثالث، ٢٠١٢، ص ٧.

(٢) وزارة التربية والتعليم: الخطة الإستراتيجية القومية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر (٢٠٠٧/٢٠٠٨ -

٢٠١١/٢٠١٢)، ص ١٤٥.

(٣) وزارة التربية والتعليم: الخطة القومية للتعليم (٢٠١٤ - ٢٠٣٠)، ص ٨٠.

والإدارات التعليمية والمدارس، ومن أهم تلك القضايا التي تم تناولها هي عدم كفاءة وظيفة إدارة الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم والمديريات والإدارات والمدارس التابعة لها، وعدم توفر عدد كاف من القيادات التربوية والإدارية لها رؤية وقدرة علي قيادة برامج إصلاح التعليم، عدم وجود العدد الكاف من الكوادر التدريبية المؤهلة والقادرة علي القيام بمهمة التدريب في ضوء احتياجات الخطة الإستراتيجية، والحاجة الماسة إلي إنشاء كيان متخصص لدعم التنمية المهنية للمعلمين والقيادات التربوية^(١).

ولذلك تُعتبر التنمية المهنية أحد المداخل الرئيسية لتحقيق التنمية البشرية، والجودة الشاملة، كما تُعد من أفضل الاستثمارات التي تساعد المؤسسات في تحقيق أهدافها، كما أنها المفتاح الأساسي لإكساب المهارات المهنية والأكاديمية، سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية، أو من خلال التوجيه والإشراف الفني أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي وغيرها من الأساليب^(٢).

وعليه فقد أصبحت التنمية المهنية المستمرة وتطوير أداء العاملين في المنظمات أحد مبادئ إدارة الجودة الشاملة ومؤشر علي استمراريتها كما تعتبر أحد المعايير المهمة لقياس كفاءة المنظمة وجودة إدارتها^(٣)، فالتنمية المهنية تعتمد علي خبرة الموارد والقوي البشرية وكفاءتها ومعارفها ومهاراتها كأساس للتنمية البشرية الشاملة وتحقيق الجودة الشاملة في مؤسسات المجتمع بشكل عام.

ويعتبر التدريب جوهر التنمية المهنية ومصدر هام من مصادر إعداد وتنمية الكوادر والقوي البشرية من أجل تطوير كفاءاتهم وزيادة مهاراتهم وخبراتهم، بما ينعكس ايجابيا علي تطوير المجتمع ككل^(٤).

(١) وزارة التربية والتعليم: الخطة الإستراتيجية القومية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر، مرجع سبق ذكره، ص ١٧٤، ١٤٨.

(٢) مایسة فاضل أبو مسلم: التنمية المهنية وضمان جودة التعليم، مجلة بحوث ودراسات جودة التعليم، العدد الأول، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، القاهرة، ٢٠١٢، ص ٢٦٥.

(٣) علي السلمي: إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٨٦.

(٤) محمد عبد الغني حسن: التدريب (الأسس والمبادئ)، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ١٤.

ومن ثم يُعد التدريب والبرامج التدريبية أحد المرتكزات الأساسية لتحقيق التنمية المهنية، لأنه يهتم بالعنصر البشري الذي يُعد من أفضل الاستثمارات التي تساعد المؤسسات - علي اختلاف أنواعها - وتدفعها نحو تحقيق أهدافها بصورة فعالة، وتأتي أهمية تدريب العاملين في الحقل التربوي علي المهارات والمعارف التي تمكنهم من قيادة المؤسسات التعليمية بكفاءة واقتدار، فضلا عن إكسابهم أساليب وإجراءات عمل جديدة ومبتكرة لتحسين ممارستهم والارتقاء بمؤسساتهم إلي مشارف الجودة والاعتماد، فالتنمية المهنية تعني عملية تعلم وتحسين مستمرة ومتراكمة، يشترك فيها الأفراد طوعا لكي يتعلموا كيف يرتقون بمستوي أدائهم علي أفضل وجه بما يفي باحتياجات المجتمع، ومساعدة الأفراد بالمؤسسات التعليمية علي بلوغ معايير الجودة والانجاز الأكاديمي، تؤدي إلي زيادة قدرة جميع أعضاء مجتمع التعلم علي السعي للتعلم مدي الحياة^(١).

حيث يعتبر العنصر البشري هو أساس كل تقدم يمكن أن يتحقق في المجتمع وكلما كان هذا العنصر البشري أكثر معرفة ومهارة وخبرة كلما كان أدائه لدوره أكثر تأثيراً في مجالات الممارسة المهنية في المجتمع، ومن هنا تعتمد كفاءة أي منظمة في مجالات النشاط الإنساني المتعدد في تحقيق أهدافها علي مدي قدرة الأفراد علي أدائهم لوظائفهم لذا كان حرص هذه المنظمات علي الاهتمام بالعنصر البشري وتدريبه باستمرار والعمل علي رفع مستوي أدائه المهني باعتباره من أهم عناصرها^(٢).

فالعنصر البشري هو الثروة الحقيقية والمتغير الأهم في عملية التدريب والتدريب المناسب والمستمر هو أحد المحاور الرئيسية لتحسين هذا العنصر البشري حتي يصبح أكثر معرفة واستعدادا وقدرة علي أداء المهام المطلوبة منه بالشكل المطلوب والمناسب وابتكار^(٣).

(١) مایسة فاضل أبو مسلم: التنمية المهنية وضمان جودة التعليم، مرجع سبق ذكره، ص ٢٦٥.

(٢) جمال شحاتة حبيب: العلاقة بين تطبيق برنامج تدريبي للأخصائيين الاجتماعيين وتنمية أدائهم المهني، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد الثاني، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ابريل ١٩٩٧، ص ١٤٩.

(٣) مدحت محمد أبو النصر: إدارة وتنمية الموارد البشرية "الاتجاهات المعاصرة"، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ٢٤٢.

والخدمة الاجتماعية كمهنة تحاول دائماً أن تستجيب للمتغيرات التي يمر بها المجتمع حتى يكون لها دور فعال مع غيرها من المهن لمواجهة الآثار السلبية الناتجة عن تلك المتغيرات والاستفادة من ايجابيتها والتي تؤثر علي حياة الأفراد من ناحية والمجتمع من ناحية أخرى، وذلك من خلال تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين، وأن الخدمة الاجتماعية لها مجالاتها التي تمارس من خلالها لتحقيق تلك الأهداف^(١).

ومن ثم فمهنة الخدمة الاجتماعية في ظل ما يتعرض له المجتمع من متغيرات معاصرة وظهور مجتمع المعرفة الذي ينشد توظيف المعرفة في تسيير أموره وفي اتخاذ القرارات الرشيدة، وهو أيضاً المجتمع الذي يستند علي المعلومات كثروة أساسية أي علي خبرة الموارد البشرية وكفاءتها ومعارفها ومهاراتها كأساس للتنمية البشرية والمهنية، وتسعي المهنة إلي الأخذ بالأساليب الحديثة كإدارة الجودة الشاملة وذلك للوصول إلي الجودة العالية في نوعية الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين^(٢).

فالخدمة الاجتماعية مهنة إنسانية تتعامل مع الإنسان بهدف التأثير فيه تأثيراً إيجابياً موجهاً، ولكي تستطيع القيام بهذا التأثير لابد من اكتساب ممارسيها مجموعة من المعارف والقيم والاتجاهات والقدرات والمهارات المهنية^(٣)، حيث تتطلب ممارسة الخدمة الاجتماعية معرفة بالتنمية البشرية والسلوك الإنساني ومعرفة بالنظم الاجتماعية والاقتصادية والثقافية ومعرفة تفاعل هذه العوامل^(٤).

(١) إبراهيم بيومي مرعي: رؤية مستقبلية لممارسة الخدمة الاجتماعية في مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد الأول، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٩٦، ص ٣٢، ٣٣.

(٢) وجدي محمد أحمد بركات: المتطلبات المعرفية والمهارية للأخصائي الاجتماعي في مجال رعاية الشباب للقيام بدور المرشد بمرکز التنسيق الإلكتروني بالجامعة، المؤتمر الدولي الحادي والعشرون للخدمة الاجتماعية، المجلد الحادي عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٨، ص ٥١٢٥.

(٣) عبد الخالق غنفي: المهارات المعاصرة للخدمة الاجتماعية المتطورة، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية، العدد الثاني عشر، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالقاهرة، ٢٠٠١، ص ٣١.

(٤) الان إ. باركسي: التعليم الناجح للخدمة الاجتماعية، (ترجمة: محمد علي سلام)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠١٣، ص ٨.

فهذه المهنة ما هي إلا التصرفات والأفعال التي يقوم بها الأخصائيون الاجتماعيون من خلال علاقاتهم المهنية بالأفراد والجماعات والمؤسسات المهنية بهدف إحداث التغيير الهادف معتمدين في ذلك علي المعارف والمهارات والخبرات والقيم المهنية^(١).

وتحقيقاً للتنمية المهنية هناك سمات يجب توفرها في الممارس المهني لمواجهة تحديات الممارسة المهنية في ظل مجتمع المعرفة من أهمها: القدرة على تطبيق طرق الخدمة الاجتماعية في مجالات الممارسة المختلفة، والقدرة على تطبيق أساليب التدخل المهني، والمعرفة بأهم الخدمات المتاحة أو التي يمكن إتاحتها في المجتمع المحلي، وتمتع الأخصائي الاجتماعي بالقدرة على التفكير النقدي، المعرفة العميقة بأنواع وطرق البحث العلمي في مهنة الخدمة الاجتماعية، والمعرفة بسياسات الرعاية الاجتماعية وتأثيرها على طبيعة الممارسة المهنية، وكيفية الاستفادة منها في تطبيقات الممارسة المهنية، مع ضرورة التعرف علي سياسات الرعاية الاجتماعية العالمية لما لها من تأثير علي السياسات المحلية، وهذه السمات من معارف وقدرات ومهارات وقيم واتجاهات وخبرات يتم اكتسابها من خلال أساليب التنمية المهنية^(٢).

وهذا ما أكدته العديد من الدراسات والبحوث السابقة في المجالات المختلفة للخدمة الاجتماعية بشكل عام ومن أهمها: دراسة (جمال شحاتة ١٩٩٧^(٣)) ودراسة (كوثر الحسيني ١٩٩٩^(٤)) ودراسة (فضل محمد ٢٠٠٠^(٥)) ودراسة (ناصر

(1) Louise C. Johnson: Social Work Practice (Generalist Approach), Boston, Allan and Bacon, 1998, p85.

(١) عبد الرحمن صوفي عثمان، محمود عرفان: تحديات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في ظل مجتمع المعرفة، المؤتمر العلمي الدولي الأول، المجلد الثاني، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، منشورات، جامعة السلطان قابوس، مسقط، سلطنة عمان ٢-٤ ديسمبر ٢٠٠٧.

(٢) جمال شحاتة حبيب: مرجع سبق ذكره.

(٣) كوثر محمد الحسيني: فعالية برنامج تدريبي لتحقيق التنمية المهنية وزيادة فهم المتققات السكانيات العاملات في مجال تنظيم الأسرة والسكان لأدوارهن المهنية، المؤتمر العلمي الدولي الثاني عشر، المجلد الأول، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٣-١٤/٤/١٩٩٩.

(٤) فضل محمد أحمد: نحو برنامج تدريبي لرفع كفاءة القيادات المهنية في مراكز الشباب، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية فرع القويم، جامعة القاهرة، ٢٠٠٠.

عويس ٢٠٠٢^(١) ودراسة (يوسف عبد الحميد ٢٠٠٢^(٢)) ودراسة (هاشم مرعي ٢٠٠٥^(٣)) ودراسة (نمر زكي وعبد الونيس الرشدي ٢٠٠٧^(٤)) ودراسة (كمال عطاالله ٢٠٠٧^(٥)) ودراسة (فتحي أحمد السيسي ٢٠٠٧^(٦)) ودراسة (عماد حمدي ٢٠٠٦^(٧)) ودراسة (سامي مصطفى وإيهاب عبد الخالق ٢٠١١^(٨)).

ولمهنة الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي أهمية بالغة في الوقت الحاضر بزيادة تأثير المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية الحديثة علي المجتمع المصري والتي انعكست بشدة علي النظام التعليمي، فقد وجدت المدرسة نفسها أمام موقف جديد، فهي أساساً مؤسسة تعليمية إلا أن عملاءها من الأطفال والشباب أصبحوا يدخلونها محملين بكثير من قضايا ومشاكل المجتمع الحادة من عنف وانحراف وسلبية وتطلعات لا واقعية، وغيرها من المشكلات، والتي تؤثر مباشرة علي العملية التعليمية، مما يعني أن الخدمة الاجتماعية مطالبة في الوقت الحالي أن تعمل علي

(١) ناصر عويس: الاحتياجات اللازمة لتنمية مهارات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمجال رعاية الشباب، المؤتمر العلمي الخامس عشر للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠-٢١ مارس ٢٠٠٢.

(٢) يوسف محمد عبد الحميد: العلاقة بين استخدام برنامج تدريبي وتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدن الجامعية، المؤتمر العلمي للخدمة الاجتماعية الخامس عشر، المجلد الأول، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، ٢٠٠٢.

(٣) هاشم مرعي: متطلبات تطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات تنمية المجتمع في عصر المعلومات، المؤتمر العلمي السادس عشر، كلية الخدمة الاجتماعية فرع الفيوم، جامعة القاهرة، ٤-٥ مايو ٢٠٠٥.

(٤) نمر زكي شلبي وعبد الونيس محمد: الخدمة الاجتماعية الدولية والتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين، المؤتمر العلمي الدولي العشرون للخدمة الاجتماعية، المجلد الرابع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١١-١٢/٣/٢٠٠٧.

(٥) كمال عزيز عطا الله: دراسة تقييمية لبرنامج تدريبي لتحقيق التنمية المهنية لأخصائي العمل مع الجماعات بمؤسسات رعاية الأحداث بالقاهرة الكبرى، المؤتمر العلمي الدولي العشرون للخدمة الاجتماعية، المجلد الرابع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١١-١٢/٣/٢٠٠٧.

(٦) فتحي السيسي: نحو برنامج تدريبي لتنمية الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع الأحداث المنحرفين، المؤتمر العلمي الدولي العشرون للخدمة الاجتماعية، المجلد الرابع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١١-١٢/٣/٢٠٠٧.

(٧) عماد حمدي داود: التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز إعداد القادة في ضوء إدارة الجودة الشاملة، المؤتمر العلمي التاسع عشر، المجلد السابع، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، ٢٠٠٦.

(٨) سامي مصطفى كامل أحمد وإيهاب عبد الخالق محمد: العلاقة بين تحقيق الرضا الوظيفي وتنمية مهارات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمجال ذوي الاحتياجات الخاصة، المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرين للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٩-١٠ مارس ٢٠١١.

مواجهة هذه القضايا والمشكلات والقيام بادوار ذات طابع اجتماعي باعتبار أنها مهنة مسئولة عن مساندة مهنة التعليم في تدعيم الأداء الاجتماعي للتلاميذ وتحسين الظروف البيئية التي تعوق عملية التعليم^(١).

ونجد أن الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي هي شكل من الخدمات في المؤسسات التعليمية تقدم من خلال أخصائيين اجتماعيين معتمدين في المجال المدرسي، ويتبع الأخصائي الاجتماعي المدرسي عناصر مميزة من المعرفة والمهارات الفريدة لتعزيز التكامل بين المجتمع والمدرسة والمنزل ودورة هو تأكيد النجاح والتأهيل الاجتماعي لكل طالب^(٢).

حيث يعتبر المجال المدرسي من أهم المجالات النوعية الذي تمارس فيه مهنة الخدمة الاجتماعية كجزء من تعاون مهني مشترك بالتساند مع مهن مجتمعية أخرى في إطار بيئة المدرسة بغرض المشاركة في وضع وتصميم البرامج والأنشطة المدرسية التي تمكن التلاميذ من تحقيق أقصى استفادة ممكنة من العملية التعليمية، كما أن مهنة الخدمة الاجتماعية تمكن المدرسة من تحقيق أهدافها التربوية والاجتماعية^(٣).

إن تحقيق الجودة الشاملة في المجال المدرسي يتطلب تحسين وتنمية مدخلات التعليم، وكذلك تحسين العمليات التعليمية بما يؤدي إلي تحسين مخرجات التعليم، والأخصائي الاجتماعي الذي يعد من أهم مدخلات التعليم ينبغي أن يكون مؤهلاً تأهيلاً عالياً متمتعاً بصفات ومميزات تجعله قادراً علي أن يؤدي دورة بكفاءة وفاعلية، وهذا لن يتحقق إلا من خلال التنمية المهنية^(٤).

(١) أحمد حسين عبد الرازق: الحاجات الإشرافية لتطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، المؤتمر العلمي السابع عشر، المجلد الخامس، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٤-٢٥ مارس ٢٠٠٤، ص ٢٦٩٠.

(2) Segal, elezabath and Caren E. Gerdgs: **An Introduction to the Profession of Social Work**, Canada, Thomson Brooks, 2007, p277

(3) Roberto, M. Berus: **School Socialization and Support**, N.Y. Harcourt, 2007, p.227.

(٤) حسين بشير محمود: التنمية المهنية والتدريب، المؤتمر العلمي السنوي لكلية التربية، جامعة المنصورة، أكتوبر ٢٠٠٤، ص ١٨٥.

ويتضح لنا أن فاعلية أي مؤسسة (المدرسة) تعتمد علي كفاءة العاملين فيها، وقدرتهم علي أداء أدوارهم ومسئولياتهم، والأخصائي الاجتماعي كأحد عناصر المنظومة التعليمية ومن أهم العاملين بالمؤسسة التعليمية، ولأن المؤسسة التعليمية (المجال المدرسي) من أهم وأكبر مجالات الخدمة الاجتماعية التي يعمل فيها الأخصائي الاجتماعي والأكثر استيعاباً للأخصائيين الاجتماعيين.

والأخصائي الاجتماعي هو العنصر البشري المهني المسئول عن ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي فهو من القيادات التربوية التي تشارك بفاعلية في تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة في التعليم، فالأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي يقع علي عاتق مسؤوليات ومهام وأدوار عديدة تتمثل في مساعدة التلاميذ علي زيادة التحصيل الدراسي وحل المشكلات التي تواجههم وإشباع احتياجاتهم المختلفة ومساعدتهم علي تكوين علاقات اجتماعية سليمة مع بعضهم البعض، وتحقيق رؤية ورسالة المدرسة، وصولاً إلي الجودة الشاملة، ولن يتحقق ذلك إلا من خلال الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بدرجة مقبولة من الكفاءة والفاعلية داخل المدرسة تجعله قادراً علي تحقيق هذه المسؤولية فيجب علي الأخصائي الاجتماعي أن يكون ملماً بالنواحي المعرفية والمهنية والمهارية والتربوية في هذا المجال.

ومن هنا تظهر الحاجة الماسة والمستمرة للأخصائيين الاجتماعيين إلي برامج تدريبية لتحقيق التنمية المهنية ومسايرة الاتجاهات الحديثة، والارتقاء بالمهنة يحتاج إلي تحسين الأداء المهني، وذلك من خلال تنمية المعارف المهنية والقدرة علي انتقائها وتوظيفها، وتنمية القيم والاتجاهات المهنية، وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي، وتنمية المهارات المهنية، ليكون أكثر قدرة وكفاءة علي أداء أدواره ومسئوليته والتحسين المستمر للخدمة المهنية التي يقدمها لانساق المجال المدرسي.

والدراسة الراهنة تركز علي قياس فاعلية برنامج تدريبي لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة، وهناك العديد من الدراسات والبحوث التي تناولت بشكل مباشر أو غير مباشر موضوع الدراسة الراهنة وسيتم تناولها في محورين رئيسيين هما:-

- أولاً: دراسات وبحوث تتعلق بالبرامج التدريبية للتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين.

- ثانياً: دراسات وبحوث تتعلق بتطبيق واستخدام إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية.

أولاً: دراسات وبحوث تتعلق بالبرامج التدريبية للتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين:-

ففي دراسة "ماهر أبو المعاطي علي ١٩٩٦" بعنوان (برنامج تدريبي مقترح لتنمية المهارات المهنية للأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي) أوضحت أن الإعداد المهني وتنظيم الدورات التدريبية يؤدي إلي رفع مستوى أداء الأخصائي الاجتماعي وقيامه بدوره في العمليات المتصلة بالتخطيط والتنسيق والاتصال داخل وخارج المؤسسة^(١).

كما توصلت دراسة "أحمد حسني إبراهيم ٢٠٠١" بعنوان (تقويم دور التوجيه الاجتماعي في تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في ضوء التحولات الجديدة)، إلي نتائج هامة منها ما يلي^(٢):

- أن التوجيه الاجتماعي له دور ضعيف في تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدارس بشكل عام.
- ضعف دور التوجيه الاجتماعي في زيادة المعارف للأخصائيين الاجتماعيين.
- أن التوجيه الاجتماعي له دور ضعيف في زيادة وصقل خبرات ومهارات الأخصائيين الاجتماعيين.

(١) ماهر أبو المعاطي علي: برنامج تدريبي مقترح لتنمية المهارات المهنية للأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية، العدد السابع، الجزء الثاني، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالقاهرة، ١٩٩٦.

(٢) أحمد حسني إبراهيم: تقويم دور التوجيه الاجتماعي في تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في ضوء التحولات الجديدة، المؤتمر العلمي السنوي الثاني عشر، الجزء الأول، كلية الخدمة الاجتماعية بالفيوم، جامعة القاهرة، ٢٠٠١.

- ضعف تأثير التوجيه الاجتماعي في إكساب الأخصائيين الاجتماعيين قيم واتجاهات جديدة.

- أن الوسائل المهنية المستخدمة ذات تأثير ضعيف لتحقيق التنمية المهنية حيث أنها أساليب تقليدية وتحتاج إلي إعادة نظر وعدم استخدام الأساليب الحديثة في إحداث التنمية المهنية.

ويتضح من الدراسة السابقة أن التوجيه الاجتماعي، كأحد أساليب التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس ضعيف في تحقيق التنمية المهنية، وهذا يشجع علي استخدام أسلوب آخر أكثر فاعلية مثل التدريب والبرامج التدريبية، وهذا الأسلوب تعتمد عليه الدراسة الراهنة.

وتوصلت دراسة "سلامة منصور محمد ٢٠٠٣" من خلال اختبار فاعلية ممارسة برنامج تدريبي مقترح لتنمية معارف ومهارات القياس لدي الأخصائيين الاجتماعيين في استخدام المقاييس عند العمل مع المشكلات الفردية بالمجال المدرسي، إلي مجموعة من النتائج كان من أهمها: أن البرنامج التدريبي حقق فاعلية في تنمية المعارف العلمية والمهارات للأخصائيين الاجتماعيين المرتبطة باستخدام وتطبيق المقاييس عند العمل مع المشكلات الفردية^(١).

وهدفت دراسة "أحمد حسين عبد الرازق ٢٠٠٤" إلي تحديد الحاجات الإشرافية المرتبطة بالأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين وهيئة الإشراف، وتحديد مدي إسهام هيئة الإشراف في دعم ومقابلة الحاجات الإشرافية للأخصائيين الاجتماعيين، كما أوضحت الدراسة أهمية الإشراف والتوجيه الفني من قبل القائمين علي الخدمة الاجتماعية ودوره الهام في تفعيل

(١) سلامة منصور محمد: ممارسة برنامج تدريبي لتنمية معارف ومهارات الأخصائيين الاجتماعيين في استخدام المقاييس عند العمل مع المشكلات الفردية، المؤتمر العلمي السادس عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩-٢٠ مارس ٢٠٠٣.

دور الخدمة الاجتماعية والمساعدة في زيادة النمو المهني للأخصائي الاجتماعي، ومن أهم نتائج هذه الدراسة ما يلي^(١):-

- إن الحاجات الإشرافية الخاصة بالتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين جاءت بدرجة متوسطة ومن هذه الحاجات هي تشجيع الأخصائي علي الابتكار، والاطلاع علي أهم الاتجاهات الحديثة في الممارسة المهنية، وتزويد الأخصائيين بكل جديد في مجال الدراسة.

- أهمية الاهتمام بمساعدة الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال التعليمي علي إشباع حاجاتهم الإشرافية التي تتعلق بحاجات التنمية المهنية وذلك من خلال توفير الأدوات والوسائل التي تساعد علي تطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة "أحمد حسني إبراهيم" في ضعف عملية الإشراف والتوجيه الاجتماعي في تحقيق التنمية المهنية وزيادة النمو المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي.

وأظهرت دراسة "عبد الناصف يوسف شومان ٢٠٠٤" مدي تأثير البرنامج التدريبي للأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في العمل مع الحالات الفردية بالمجال المدرسي، حيث اتضح أن للبرنامج التدريبي تأثير ايجابي في إكساب الأخصائيين الاجتماعيين بعض المعارف النظرية والمهارات المهنية التي تساعد علي تحسين أدائهم المهني في عمل مع الحالات الفردية، واتضح أيضا أن هؤلاء الأخصائيين الاجتماعيين في حاجة إلي مزيد من المعارف المتصلة بالانماذج الحديثة

(١) أحمد حسين عبد الرازق: الحاجات الإشرافية لتطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، المؤتمر العلمي السابع عشر، المجلد الخامس، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٤-٢٥ مارس ٢٠٠٤.

والمرتبطة بالمؤسسات الخدمية بالمجتمع، كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك مجموعة من المعوقات من شأنها أن تقلل من الاستفادة من البرنامج التدريبي، منها ما يلي^(١):-

- ندرة توافر وسائل سمعية مناسبة.
- استخدام المدربين لغة صعبة الفهم، مع التركيز علي الجوانب النظرية أكثر.
- عدم تناسب موعد البرنامج مع ظروف المتدربين، ومدة البرنامج غير كافية لاكتساب المهارات اللازمة.

وكان من أهم مقترحات هذه الدراسة هي:-

- اختيار موعد مناسب وإعداد مكان مناسب لتنفيذ البرنامج.
- اختيار مدربين أكفاء، وتوفير وسائل سمعية.
- الاعتماد علي أساليب تدريبية متطورة وإتاحة الفرصة للمناقشة مع المدربين.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع "سلامة منصور محمد" في أن البرنامج التدريبي له تأثير ايجابي في تنمية المعارف العلمية والمهارات لدي الأخصائيين الاجتماعيين في التعامل مع الحالات الفردية.

واختبرت دراسة "فتحي أحمد السيسي ٢٠٠٥" مدي فاعلية البرنامج التدريبي في رفع مستوى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع الأطفال الصم والبكم في مدارس التربية الفكرية، حيث توصلت الدراسة إلي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق البرنامج التدريبي وزيادة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، وذلك من خلال تنمية المعارف والمهارات والخبرات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع الأطفال الصم والبكم^(٢).

(١) عبد الناصف يوسف شومان: دراسة تقييمية لبرنامج تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في العمل مع الحالات الفردية، المؤتمر العلمي السابع عشر، المجلد الثالث، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٤-٢٥ مارس ٢٠٠٤.

(٢) فتحي أحمد السيسي: مدي فاعلية البرنامج التدريبي في رفع مستوى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع الأطفال الصم والبكم، المؤتمر العلمي الثامن عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٦-١٧/٣/٢٠٠٥.

كما اقترحت دراسة "محمد السيد حسونة ٢٠٠٥" للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي القرن الواحد والعشرون، والتي يمكن الاستفادة منها لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين التربويين، ما يلي^(١):

- تدعيم الخبرة الذاتية للمعلم أكاديمياً ومهنياً وثقافياً.
- تنمية المسؤوليات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية والبيئية.
- التنمية المستمرة المهنية للخبرات المهنية، وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي.
- تنمية القدرة علي المشاركة في وضع واتخاذ القرار، وتحفيز الممارسات السياسية في الحياة المدرسية.
- تنمية مهارات الاتصال الاجتماعي ومهارات العمل في فريق، وتنمية الوعي بالأدوار المختلفة.
- تنمية القدرة علي انتقاء المعرفة وتوظيفها، وتنمية القدرة علي التفكير العلمي والناقد والإبداعي.

ويمكن الاستفادة من مقترحات هذه الدراسة في الدراسة الحالية، لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين، من تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات والمعلومات وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي، وذلك في وضع مقررات وموضوعات وتصميم البرنامج التدريبي للدراسة الراهنة.

واستهدفت دراسة "عبد الحكيم أحمد عبد الهادي ٢٠٠٥" التعرف علي العلاقة بين الدور الذي يقوم به الإشراف التوجيهي الاجتماعي وتنمية الأداء المعرفي والمهني للأخصائي الاجتماعي المدرسي، وكان من أهم نتائج هذه الدراسة تمسك الموجه الاجتماعي بوجه نظره التقليدية في أداء التوجيه الاجتماعي، وعدم توافر الخبرة لدي بعض الموجهين، وعدم مشاركة الأخصائي الاجتماعي في الرأي، وأوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية للموجهين الاجتماعيين وإعطاء الفرصة للمشورة والمشاركة

(١) محمد السيد حسونة: رؤى مستقبلية لتدريب المعلمين في ضوء المستويات القياسية العلمية، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٥.

من جانب الأخصائيين، وحث الموجهين علي الاطلاع علي كل ما هو جديد وحديث، واستخدام الأساليب الحديثة في متابعة الموجه الاجتماعي للأخصائيين^(١).

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة "أحمد حسني" ودراسة "أحمد حسين عبد الرازق" في ضعف الإشراف والتوجيه الاجتماعي في تحقيق التنمية المهنية وتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي.

كما توصلت دراسة "مشيرة محمد شعراوي ٢٠٠٥" إلي أن هناك صعوبات توجه الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بالمجال المدرسي، ومن أهم هذه الصعوبات أن هناك قصور فيما يتعلق بالإعداد النظري، وعدم اهتمام الأخصائي الاجتماعي بالاطلاع علي كل ما هو جديد في مجال التخصص، والافتقار إلي المهارة المهنية ونقص الخبرة، وقلة الدورات التدريبية المتخصصة، كما أوضحت هذه الدراسة بعض المؤشرات التي تسهم في تحقيق الاتساق بين أساليب الممارسة المهنية بالمجال المدرسي مثل: زيادة عدد الدورات التدريبية بحيث يكون بشكل مستمر والاهتمام بمحتوي تلك الدورات وذلك لتنمية معارف وخبرات ومهارات ممارسي الخدمة الاجتماعية في مؤسسات الممارسة كالمدراس^(٢).

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة "ماهر أبو المعاطي علي" في أهمية تنظيم الدورات التدريبية وزيادة عدد هذه الدورات لرفع مستوي أداء الأخصائي الاجتماعي وتنمية معارفه وخبراته ومهارته، وذلك للقيام بدوره بكفاءة وفاعلية.

كما أوصت دراسة "صفاء أبو بكر أحمد ٢٠٠٦" بضرورة الاهتمام بتوفير الإشراف والتوجيه المهني الجيد للأخصائي الاجتماعي بالمجال المدرسي مع التركيز علي النواحي الفنية أكثر من النواحي الإدارية، وتوفير الإمكانيات المادية والمالية التي تعينه علي أداء دوره، والتعرف علي جوانب القوة والضعف في أسلوب عمله والعمل

(١) عبد الحكيم أحمد عبد الهادي: العلاقة بين دور الإشراف التوجيهي الاجتماعي وتنمية الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي، المؤتمر العلمي الثامن عشر، المجلد الثالث، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٦-١٧/٣/٢٠٠٥.

(٢) مشيرة محمد شعراوي: الاتساق بين أساليب الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في مواجهة مشكلات طالبات المرحلة الثانوية في ضوء المداخل المعاصرة، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية، العدد ١٦، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالقاهرة، ٢٠٠٥، ص ٢٢٣.

علي توجيهه ورفع مستوي أدائه المهني وذلك من خلال الاهتمام بتنظيم برامج تدريبية دورية للأخصائيين الاجتماعيين أثناء عملهم بالمجال المدرسي بحيث تتناسب مع الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين^(١).

كما هدفت دراسة "حمدي عبد الله عبد العال ٢٠٠٦" إلي الوقوف علي مدي تأثير البرنامج التدريبي للأخصائي الاجتماعي المدرسي علي استخدام الحاسب الآلي في تحسين مستوي أدائه المهني، حيث توصلت الدراسة إلي تأثير البرنامج التدريبي علي استخدام الحاسب الآلي في تحسين الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي، وتأثير البرنامج علي تنمية مهارة التسجيل ومهارة الاتصال ومهارة صنع واتخاذ القرار ومهارة التقويم للأخصائي الاجتماعي المدرسي، كما اقترحت الدراسة بضرورة الاهتمام بعقد البرامج التدريبية المستمرة للأخصائي الاجتماعي وذلك لضمان إطلاع الأخصائيين الاجتماعيين علي كل ما هو جديد في هذا المجال، وبضرورة إجراء المزيد من الدراسات والبحوث في مجال تطوير ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية المدرسية^(٢).

وكشفت دراسة "ستات محمد خليل الطحان ٢٠٠٧" التي أجريت علي برنامج تحسين التعليم بمحافظة البحيرة، عن وجود علاقة بين العوامل الشخصية والاجتماعية للأخصائيين لتحقيق البرامج التدريبية لتنميتهم مهنيًا، حيث توجد علاقة بين العوامل الشخصية والاجتماعية للأخصائيين وإكسابهم بعض المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات الخاصة بالممارسة، حيث أكدت هذه الدراسة علي أهمية البرامج التدريبية في تنمية المعارف والمعلومات وتنمية الاتجاهات والقيم وتنمية المهارات لدي الأخصائيين، كأحد أبعاد التنمية المهنية بالمجال المدرسي، ويعتمد ذلك علي تنمية المعارف

(١) صفاء أبو بكر أحمد: مهارات الممارسة المهنية للأخصائي الاجتماعي كممارس عام في المجال المدرسي وطرق تنميتها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، ٢٠٠٦.

(٢) حمدي عبد الله عبد العال: تقويم البرنامج التدريبي للأخصائي الاجتماعي المدرسي علي استخدام الحاسب الآلي في تحسين مستوي أدائه المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، ٢٠٠٦.

والمعلومات المرتبطة بطبيعة العمل بالمدرسة وفهم قضايا المجتمع المدرسي والتعاون والتسجيل والعمل الفريقي والوعي الثقافي وتوظيف إمكانيات ولوائح وقوانين المدرسة^(١).

ويمكن الاستفادة من هذه الدراسة في معرفة وتحديد أبعاد التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، حيث تنمية المعارف وتنمية المهارات وتنمية الاتجاهات وتنمية القيم المرتبط بطبيعة العمل بالمجال المدرسي، ويمكن الاستفادة أيضا من هذه الدراسة في وضع مقررات وموضوعات وتصميم البرنامج التدريبي للدراسة الراهنة.

كما هدفت دراسة " ابتسام يحي بدير عبد ربه ٢٠٠٨ " التوصل إلي مؤشرات تخطيطية لزيادة فاعلية الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي المدرسي في المرحلة الثانوية، وتوصلت الدراسة إلي وضع مجموعة من المؤشرات التخطيطية لزيادة فاعلية الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي المدرسي، من أهمها^(٢):

- استخدام مهارات المساعدة: مثل: مهارات مطلوبة (الفهم - للعمل مع مشكلات العميل - للاتصال).
- العمليات المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرسي: حيث ينبغي تطوير الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي من خلال استخدام العمليات المهنية (التخطيط للخدمات الاجتماعية في المدرسة ثم تنفيذ ثم تسجيل ثم تقويم هذه الخدمات).
- البرامج التدريبية والمداومة علي حضور الدورات التدريبية أثناء العمل لمواكبة كل ما هو جديد من مداخل علاجية حديثة واتجاهات جديدة في المهنة.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة "ماهر أبو المعاطي" ونتائج دراسة "مشيرة شعراوي" في أهمية تنظيم البرامج والدورات التدريبية بشكل مستمر والاهتمام بالتصميم الجيد لمحتوي هذه البرامج، وذلك لرفع مستوي الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي وتنمية معارفه وخبراته ومهارته، وذلك للقيام بدوره بكفاءة وفاعلية.

^(١) ستات محمد خليل الطحان: تقييم البرامج التدريبية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٧.

^(٢) ابتسام يحي بدير عبد ربه: مؤشرات تخطيطية لزيادة فاعلية الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط، ٢٠٠٨.

وحاولت دراسة " أفراح محمد علي محمد صياد ٢٠٠٩ " رفع كفاءة برامج التنمية المهنية للمعلمين وخاصة في ظل الاهتمام الواضح من الدولة بتحقيق جودة النظام التعليمي على اعتبار أن المعلم يعد من العناصر الفعالة في الوصول للهدف المنشود، حيث هدفت الدراسة إلى: التعرف علي مسيرة حركة التدريب والتنمية المهنية التعليمية في مصر وأهم مشكلاتها، وتفهم الأسس التي تقوم عليها الجودة الشاملة وأهم معاييرها المرتبطة ببرامج التطوير المهني والتدريب، وتم التوصل إلى صياغة بعض الملامح المستقبلية الكفيلة بتطوير مخرجات منظومة التنمية المهنية للمعلمين، من خلال ما توصلت إليه الدراسة من نتائج تم تصنيفها إلى نقاط القوة ونقاط الضعف في برامج التنمية المهنية للمعلمين^(١).

وتوصلت دراسة "عبد الحكيم أحمد عبد الهادي ٢٠١٠" إلى أن المكانة المهنية للخدمة الاجتماعية المدرسية غير واضحة، وفي حاجة إلى تدعيم من المسؤولين، وعدم تحقيق مطالب وإشباع احتياجات الأخصائيين الاجتماعيين مما يؤثر علي فاعلية أدائهم لدورهم، لذلك اقترحت هذه الدراسة بعمل دورات تدريبية بشكل مستمر لتطوير أداء الأخصائي الاجتماعي، وتطوير مهارات الممارسة المهنية، والاطلاع علي كل ما هو جديد في المجال المدرسي، مع تقديم الدعم المناسب من جانب المؤسسات التعليمية للأخصائيين الاجتماعيين وذلك للارتقاء بمكانة المهنة^(٢).

وتوضح الدراسة السابقة مدي أهمية تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية بشكل مستمر لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين وبالتالي الارتقاء بمكانة مهنة الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي، ويمكن الاستفادة من هذه الدراسة في تحديد أهداف وأهمية الدراسة الراهنة.

(١) أفراح محمد علي محمد صياد: تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين على ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠٠٩.

(٢) عبد الحكيم أحمد محمد: المكانة المهنية للخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي وعلاقتها بفاعلية الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد التاسع والعشرون، الجزء الثالث، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، أكتوبر ٢٠١٠.

وهدفت دراسة "إلهام علي أحمد الشلبي ٢٠١٠" إلى استقصاء أثر إدارة الجودة الشاملة في برامج التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم في بعدي التخطيط، والممارسة، حيث أوضحت الدراسة أن هناك أثراً واضحاً لإدارة الجودة الشاملة في برامج التنمية المهنية في بعدي التخطيط والتنفيذ، كما توصي الدراسة بضرورة تطبيق إدارة الجودة الشاملة وبخاصة في برامج التدريب المهني للمعلمين داخل مدارسهم بما يحقق التنمية المستدامة للعاملين تمهيداً لتحقيق مخرجات تربوية ذات جودة عالية، والتدريب المستمر للمديرين ولأعضاء المجتمع المدرسي كافة، لأن هذا التدريب وسيلة فعالة لبناء الفهم الواضح لمنهجية إدارة الجودة الشاملة، والارتقاء بمستوى الأداء، وتكوين الخبرة التي تساعد على أداء الأعمال بصورة صحيحة^(١).

ويمكن الاستفادة من توصيات الدراسة السابقة في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في البرنامج التدريبي للدراسة الراهنة بما يحقق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس.

وتؤكد دراسة "محمد قاسم علي ٢٠١٠" بعنوان (التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في اليمن في ضوء معايير الجودة الشاملة)، علي أن أي إصلاح أو تطوير تعليمي باتجاه معايير ومتطلبات تحقيق الجودة الشاملة في النظام التعليمي لا يمكن أن يحقق أهدافه، أو يبلغ مقاصده ما لم تشكل التنمية المهنية المستدامة للمعلم بعداً أساسياً من أبعاد الاستراتيجيات وخطط الإصلاح والتطوير التربوي نظراً لأهمية وحيوية الدور الذي تلعبه في تجاوز فجوة الأداء بين الممارسات الحالية للمعلمين الموجودين في الخدمة، وبين الجديد الذي ينبغي أن يقوموا به ليتمكنوا من تحقيق كفاءة وفعالية النظام التعليمي، والتحسين المستمر لمخرجاته، للارتقاء به إلي مستوى معايير الجودة المنشودة^(٢).

(١) إلهام علي أحمد: أثر إدارة الجودة الشاملة في برامج التنمية المهنية للمعلمين، مجلة جامعة دمشق، المجلد السادس والعشرون، العدد الرابع، ٢٠١٠.

(٢) محمد قاسم علي: التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في اليمن في ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠١٠.

توضح الدراسة السابقة أهمية التنمية المهنية لتحقيق الجودة الشاملة في النظام التعليمي، ولا يمكن للنظام التعليمي تحقيق أهدافه ما لم تتحقق التنمية المهنية لجميع أعضاء المجتمع المدرسي، فتحقيق الجودة الشاملة مرهون بتحقيق التنمية المهنية، وتحقيق التنمية المهنية معيار من معايير الجودة الشاملة، وتتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الراهنة في الهدف حيث تحقيق التنمية المهنية في ضوء إدارة الجودة الشاملة، ويمكن الاستفادة من هذه الدراسة في تحديد أهداف وأهمية الدراسة الراهنة.

كما توصلت دراسة "راندا سماحة محمد ٢٠١٠" إلى عدة نتائج منها ما يلي^(١):

- التأكيد على أهمية التدريب المهني للمعلم حتى يكون ملما بكل ما هو مستحدث في مجال التربية، ويتمكن كذلك من اكتساب المهارات المطلوبة وذلك من خلال عرض دواعي التدريب المهني للمعلم وأهميته وأهدافه .
- ربط الاحتياجات التدريبية بالتنمية المهنية حيث أن تحديد الاحتياجات التدريبية يمثل العنصر الرئيسي في صناعة التدريب.
- الاهتمام بالنواحي العلمية والتطبيقية وتنمية الكفايات المهنية المطلوبة في البرامج التدريبية على أن يكون لكل برنامج تدريبي دليل يوضح فلسفته وأهدافه وأهميته والعائد منه ليشعر المتدرب بالتدريب وأهميته.

واستهدفت أيضا دراسة "هنداوي عبد اللاهي حسن ٢٠١٠" تحديد العلاقة بين

استخدام البرنامج التدريبي وإكساب الأخصائيين الاجتماعيين المهارة في استخدام النماذج العلمية، حيث أثبتت الدراسة نجاح البرنامج التدريبي في إكساب الأخصائيين الاجتماعيين المهارة في استخدام النموذج المعرفي السلوكي ونموذج التركيز علي المهام ونموذج الأهداف الاجتماعية، وساهم البرنامج في تزويد الأخصائيين الاجتماعيين بمجموعة من المعارف الهامة وإحداث نوع من التقارب في المستوي المهاري^(٢).

(١) راندا سماحة محمد: الأكاديمية المهنية للمعلمين ودورها في تحقيق متطلبات كادر المعلمين، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٢٠١٠.

(٢) هنداوي عبد اللاهي حسن: برنامج تدريبي لإكساب الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي المهارة في استخدام النماذج العلمية لطريقة خدمة الجماعة، المؤتمر العلمي الدولي الثالث والعشرون للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مارس ٢٠١٠.

وتوصلت أيضا دراسة "مني جميل سلام محمد ٢٠١٠" إلي أن هناك مجموعة من المبررات والدوافع لتطبيق اللامركزية أتفق عليها كلا من الأخصائيين الاجتماعيين (الموجهين) بإدارات التربية الاجتماعية والأخصائيين الاجتماعيين الممارسين بالمدارس وهي (الرغبة في تحسين جودة العملية التعليمية- الرغبة في تحسين إدارة التعليم- إدخال أكبر قدر ممكن من المرونة والإبداع في النظام التعليمي، ومن أهم توصيات هذه الدراسة ما يلي^(١):-

- المطالبة بتعديل وتحديث نظم وسياسات التعامل مع الأخصائيين وذلك علي أساس الجدارة وتكافؤ الفرص والتطوير المستمر، وتحقيق التوازن بين سياسات الثواب والعقاب وأنظمة التدريب.
- الاهتمام بنظم المعلومات وتوفير أنظمة التخطيط وتقييم الأداء في إدارات التربية الاجتماعية.

كما أوضحت دراسة "إلهام أحمد الجابري ٢٠١١" أن أهم الاحتياجات التدريبية للموجهين الاجتماعيين من وجهة نظرهم هي الحاجة إلي تدريب علي الاتجاهات الحديثة في العمل مع الجماعات المدرسية وكذلك التدريب علي وضع خطط العمل اللازمة للتوجيه، ومن أهم المهارات التي يطبقها الموجه الاجتماعي في عمله مع الأخصائيين هي المهارة في علاقة إشرافية طيبة والمهارة في القيادة والملاحظة، كما أكدت نتائج هذه الدراسة حاجة الموجهين إلي التدريب المستمر علي جودة الأداء، حيث توصلت هذه الدراسة إلي برنامج تدريبي مقترح للموجهين لتنمية مهاراتهم الإشرافية في توجيه أخصائيي العمل مع الجماعات المدرسية^(٢).

وتوصلت دراسة "تامر محمد عبد الغني ٢٠١١" إلي تصور مقترح لبرنامج تدريبي للأخصائيين الاجتماعيين لتطبيق عمليات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية

^(١) مني جميل سلام محمد: معوقات تطبيق اللامركزية بإدارات التربية الاجتماعية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، نصف سنوية، العدد التاسع والعشرين، الجزء الرابع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، أكتوبر ٢٠١٠.

^(٢) إلهام أحمد الجابري: الاحتياجات التدريبية للموجهين الاجتماعيين لتنمية مهاراتهم الإشرافية في توجيه أخصائيي العمل مع الجماعات المدرسية، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١١.

في المجال المدرسي، وذلك من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بالنسبة لمعارف ومهارات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتطبيق عمليات الممارسة العامة في المجال المدرسي، حيث أوضحت الدراسة أن مستوى الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بالنسبة لمعارف ومهارات الممارسة العامة لتطبيق عمليات الممارسة العامة كان مرتفع، وهذا يوضح مدى احتياج الأخصائيين الاجتماعيين إلي برنامج تدريبي لتحقيق التنمية المهنية^(١).

ويمكن الاستفادة من تلك الدراسة في معرفة الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي، وذلك لتحديد الاحتياجات التدريبية في البرنامج التدريبي للدراسة الراهنة، والاستفادة منها أيضا في تصميم مقياس الدراسة الراهنة وفي وضع وتصميم البرنامج التدريبي.

وأوضحت دراسة "صلوحة محمود الفقي ٢٠١١" أهمية وضرورة الإشراف والتوجيه والتدريب للأخصائي الاجتماعي حيث يمثل ذلك مطلب أساسي في ظل الجودة الشاملة التي أصبحت ضرورة ملحة في المؤسسة التعليمية، كما توصلت هذه الدراسة إلي وجود عدة معوقات لعمل الأخصائي الاجتماعي المدرسي من أهمها^(٢):

- نقص الكفاءة والمهارة والخبرة.
 - ضعف الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي.
 - وافتقار الأخصائي الاجتماعي للتدريب.
- كما حددت الدراسة السابقة عدة متطلبات مقترحة تساعد علي تحسين الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي هي التدريب والتعليم المستمر وعقد ورش العمل، التوجيه الفعال والرقابة الفعلية علي الأخصائي الاجتماعي.

^(١) تامر محمد عبد الغني: الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين لتطبيق عمليات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي، المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرين للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مارس ٢٠١١.

^(٢) صلوحة محمود الفقي: المتطلبات المهنية لتحسين الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي المدرسي، المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرين للخدمة الاجتماعية، الجزء العاشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٩-١٠ مارس ٢٠١١.

ويتضح أيضا من الدراسة السابقة الحاجة الماسة إلى تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي من خلال التدريب وتصميم البرامج التدريبية الفعالة، لتحسين الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي، ومواجهة معوقات العمل بالمدرسة، حيث أصبح ذلك مطلب أساسي في ظل إدارة الجودة الشاملة.

وتوصلت دراسة " أحمد سعد جودة حسن ٢٠١٣ " وهي بعنوان (تطوير الدور التربوي للأخصائي الاجتماعي المدرسي في ضوء معايير الأداء المهني) إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي^(١):

- تحديد أهم احتياجات الأخصائي الاجتماعي المدرسي للقيام بدوره التربوي.
 - الاطلاع على معارف الخدمة الاجتماعية والتفسيرات النظرية لمشكلات الطلاب، وامتلاك مهارة الملاحظة ومهارة اكتشاف حالات الإعاقة عند الطلاب
 - تحديد مجموعة من المعوقات الإدارية التي تحول دون ارتفاع مستوى الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي المدرسي وتتمثل أهمها في كثرة مسئوليات الأخصائي الاجتماعي بالمدرسة.
- ومن أهم توصيات هذه الدراسة هي ضرورة تفعيل استخدام معايير الجودة الشاملة بما يساعد على تطوير برامج التدريب المهني للارتقاء بمستوى أداء الأخصائيين الاجتماعيين في ضوء نتائج التقييم.

ويتضح من نتائج الدراسة السابقة أن هناك دورا تربويا للأخصائي الاجتماعي المدرسي يتم تطويره في ضوء معايير الأداء المهني ومعايير الجودة الشاملة، وذلك باعتبار أن الأخصائي الاجتماعي عنصر أساسي في العملية التعليمية في المجال المدرسي، ويمكن الاستفادة من نتائج وتوصيات هذه الدراسة في توضيح وتحديد مشكلة وأهداف وأهمية الدراسة الراهنة، وفي تصميم وتحديد مقررات وموضوعات البرنامج التدريبي الخاص بالدراسة الراهنة، حيث تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الراهنة في الهدف والأهمية.

(١) أحمد سعد جودة: تطوير الدور التربوي للأخصائي الاجتماعي المدرسي في ضوء معايير الأداء المهني، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، جامعة بني سويف، ٢٠١٣.

وأظهرت دراسة "حمدي عبدالله عبدالعال ٢٠١٤" أن للتدريب الإلكتروني دور قوى في تنمية مهارات ومعارف ومعلومات الأخصائي الاجتماعي المدرسي، كما أوضحت الدراسة أن التدريب الإلكتروني له دور متوسط في تنمية اتجاهات الأخصائي الاجتماعي المدرسي، وأظهرت أيضا أن للتدريب الإلكتروني دور قوى في تحقيق التنمية الذاتية والتنمية التكنولوجية للأخصائي الاجتماعي المدرسي والذي يتمثل في: إتاحة الفرصة للأخصائي الاجتماعي لاستخدام البريد الإلكتروني في التواصل مع الأخصائيين الاجتماعيين بمدارس أخرى، وإكسابه القدرة علي الاختيار والانتقاء من بين البدائل المعلوماتية المتاحة عبر شبكة الانترنت^(١).

ويتضح من هذه الدراسة أهمية التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرسي وذلك لتنمية معارفه ومهاراته واتجاهاته المهنية، ويمكن الاستفادة من هذه الدراسة في تدريب الأخصائيين الاجتماعيين علي استخدام الحاسب الآلي، والانترنت في التواصل مع الآخرين والاستفادة من خدمات الانترنت العلمية واستخدامها في عمله المهني.

وكذلك أيضا هناك العديد من البحوث والدراسات العلمية الأجنبية التي تتعلق بالبرامج التدريبية والتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي:-

حيث هدفت دراسة "Harkness, L. and P. Mulinski 1988" إلى التعرف علي المستويات القياسية للأداء المهني الخاصة بعمل الأخصائيين الاجتماعيين، حيث أشارت هذه الدراسة أن هناك قصور في الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، وان معالجة هذا القصور لن يتم إلا من خلال برنامج تدريبي هادف يقوم علي أسس واستراتيجيات الخدمة الاجتماعية، وتقويم فاعلية هذا البرنامج، وذلك لزيادة الأداء المهني وتحقيق أهداف المهنة بأقصى درجة ممكنة^(٢).

(١) حمدي عبدالله: دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرسي، المؤتمر العلمي

الدولي السابع والعشرون، الجزء الثالث، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٢-١٣ مارس ٢٠١٤.

(٢) Harkness, L, P. Mulinski: Performance Standards for Social Workers. Journal articles, Social Work, VOL (33), No (4), 1988.

وتتفق الدراسة السابقة مع الدراسة الراهنة في أن زيادة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، وتحقيق أهداف المهنة لن يتم إلا من خلال برنامج تدريبي هادف يحقق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين وبالتالي تحقيق جودة الأداء المهني وتحقيق الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية، ويمكن الاستفادة من هذه الدراسة في تحديد مشكلة وأهداف وأهمية الدراسة الراهنة.

وحاولت دراسة "Mary, Debra 1992" التعرف علي كيفية تنمية الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين وتحديد احتياجاتهم الفعلية، وأكدت نتائج هذه الدراسة علي ضرورة تحديد أبعاد الأداء المهني لدي القائمين به، وذلك من خلال دورات تدريبية ورش عمل مقترحة، ويتم من خلالها توعيتهم بكافة أبعاد الأداء المهني والتركيز في ورش العمل علي كافة المهارات والقيم التعليمية وفهم استجاباتهم نحو أدائهم المهني والرغبة في إنمائه في صورة تسجيل يوضح ذلك، مع ضرورة التركيز علي مناهج الخدمة الاجتماعية ومحاولة تفعيلها⁽¹⁾.

وفي دراسة "Ming-Sum Tsui 1998" وهي بعنوان (بناء نموذج الأداء المهني والوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين) والتي توصلت في نتائجها إلي صياغة نموذج للأداء الوظيفي باعتباره كيان اجتماعي للأخصائي الاجتماعي شمل عدة أبعاد وهي المعيارية، والسلوك، والعملية، والأداء التنظيمي، وأداء الفريق، وجودة الخدمات، وان العلاقات الديناميكية بين هذه الأبعاد والتي تؤدي إلي تناسب وانسجام تلك المكونات، كما أضاف للنموذج ضرورة توافر ما يلي: الإشراف والتوجيه المهني- والتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين- وتحديد الأهداف وصياغة إستراتيجية واضحة لمنظمات الخدمات الإنسانية- والتقييم المستمر لبرامج توزيع الخدمات بهدف الاستفادة من نتائجه كمبادئ توجيهية لتحسين الأداء الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين⁽²⁾.

(1) Mary, Debra: **When Worlds Collide, Negation between Academic and profession courses In accord Social Work program**, U.S mass achsets, 43^{ed}, 19-21 march, 1992.

(2) Tsui, M. S: **Construction of ajob performance model for professional Social Workers**. Asia Pacific Journal of Social Work, Volume 8, Issue 2, 1998, 51-63.

ويمكن الاستفادة من هذه الدراسة في تحديد أهداف وأبعاد التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين وفي كيفية تصميم وتنفيذ البرنامج التدريبي الخاص بالدراسة الراهنة، حيث تشابه هذه الدراسة مع الدراسة الراهنة في كيفية تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين من خلال برنامج تدريبي.

وحاولت دراسة " M. Bruce King, Fred M. Newmann 2001 " أن

تضع التنمية المهنية ضمن منظور تنظيمي، وصياغة إطارا لدراسة التنمية المهنية، كما تقترح هذه الدراسة أن من العوامل الرئيسية التي تؤثر على التحصيل العلمي للطلاب هو قصور في قدرة المدرسة، وأن الزيادة في قدرة المدرسة سوف يؤدي إلى مكاسب في تحصيل الطلاب، وأنه ينبغي، أن تكون مُصممة لبرامج التنمية المهنية لتعزيز الأبعاد الثلاثة التالية⁽¹⁾:-

- البعد الأول: قدرة المدرسة على المعرفة والمهارات والتصرفات لجميع الموظفين
- البعد الثاني: لا بد من طرحه للاستخدام في المشاريع الجماعية من خلال ما يسمى بالمجتمع المهني في المدرسة أو الموارد البشرية.
- البعد الثالث: قدرة المدرسة من خلال برامجها للطلاب وبرامج التعلم للموظفين بشكل متماسك، ومركز، ومستمر، وذلك لتحقيق التنمية المهنية.

واستهدفت أيضا دراسة " Perdigo Sheila 2002 " التعرف علي أساليب

التدريب الحديثة باعتباره احد الوسائل الأساسية لتحسين مستوى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في مختلف المجالات المهنية كالدفاع الاجتماعي والمجال المدرسي والمجال الطبي، وكان من أهم النتائج والتوصيات هي ضرورة التدريب باعتباره احد أهم الوسائل في تنمية المعارف والاتجاهات لدي الأخصائيين الاجتماعيين، وكيفية تصميم وتنفيذ برنامج تدريبي للأخصائيين الاجتماعيين للتعامل مع كافة الأنساق المختلفة في المجالات المتعددة⁽²⁾.

(1) M. Bruce King, Fred M. Newmann: **Building School Capacity THrough Professional Development**: conceptual and empirical considerations, International Journal of Educational Management, Vol. 15 Iss: 2, 2001.

(2) Pedigo Sheila: **The Socialization of and Residace Life Professional** PH.D University of Kansas 2002.

وتتفق الدراسة السابقة مع دراسة " Harkness, L. and P. Mulinski " في أهمية تصميم وتنفيذ برنامج تدريبي لزيادة وتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين.

وكشفت دراسة " Howe Mellor 2004 " عن مدي فاعلية المداخل التعليمية عند تصميم البرامج التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين لتحقيق التنمية المهنية، حيث أكدت هذه الدراسة علي أهمية وضرورة تدريب الأخصائيين الاجتماعيين من خلال دورات وبرامج تدريبية وبشكل مستمر حيث تدريبهم علي الجديد في المعارف المهنية وذلك لارتقاء بمستوي الخدمة المقدمة⁽¹⁾.

وتتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في الهدف وفي المتغير التابع وهو تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين لتحقيق الجودة في الخدمة المقدمة وذلك من خلال برنامج تدريبي فعال.

وبينت دراسة " Karin Crawford and Others 2006 " وجهات النظر بشأن ممارسات الرعاية الاجتماعية في رومانيا ودعم التنمية المهنية والتعلم والممارسة، من خلال توفير التدريب للعاملين في خدمات الرعاية الاجتماعية، وذلك من خلال تمويل من مشروع الاتحاد الأوروبي والاستفادة من الممارسات السابقة والحالية من الأخصائيين الاجتماعيين الذين كانوا مشاركين في التدريب واستكشاف فهمهم للقضايا والموضوعات الناشئة عن العمل الاجتماعي، هناك أيضا استكشاف الفرص المحتملة لمزيد من التنمية المهنية والتعلم والممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية داخل رومانيا، ورصد حالة أن التعلم وتنمية الأخصائيين الاجتماعيين يمكن الدعم من خلال تشجيع المشاركة والشبكات" جماعات الممارسة⁽²⁾.

(1) Howe Mellor: **Educational Approach Porpreparing Docial Work Student Interdisciplinary Team Work**, ph. D dissertation, Arizona, Northcentral University, 2004.

(2) Karin Crawford, Janet Walker, and Marinela Granescu: **Perspectives on Social Care Practice in Romania: Supporting the Development of Professional Learning and Practice**, British Journal of Social Work, Volume 36, Issue 3, (April 2006) pp 485-498 .

كما اهتمت دراسة "Alvarez Michelle 2006" بتقديم مقترحات لتحسين الأداء المهني مثل تحديد وتقدير درجة عالية من الكفاءة للعاملين المؤثرين في العملية التعليمية وخاصة الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس والتي تتطلب بدورها تزويدهم بمهارات لازمة لتطوير الممارسة وتطبيق النظرية واتخاذ خطوات جديدة وتطوير تشريعات منظمة لعمل الأخصائي الاجتماعي المدرسي ووضع قواعد عامة لتوجيه الأخصائيين الاجتماعيين الجدد والتقييم المستمر لأدائهم المهني⁽¹⁾.

ففي دراسة "Frank, Crasbon 2008" بعنوان (تعزيز براعة المعلمين في استخدام المهارات الإشرافية) أشارت إلي ضرورة تزويد المشرفين بالعديد من المهارات الجديدة والحديثة التي تساعدهم علي أداء أدوارهم وأعمالهم، كالمهارة في حل المشكلات والمهارة في إدارة الاجتماعات والمهارة في الاتصال، وغيرها من المهارات المهنية التي تساهم في تحسين الأداء الاجتماعي لديهم⁽²⁾.

وهدفت دراسة "James Blewett And other 2009" إلي تحسين فرص التدريب والتطوير للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع الأطفال والأسر، وتحسين ممارسة الأخصائيين الاجتماعيين، وتعزيز وتحسين الإشراف الفعال، وذلك من خلال إطلاق برنامج التنمية المهنية المبكرة للأخصائيين الاجتماعيين وتمكين أصحاب العمل على مواصلة دعم الأخصائيين الاجتماعيين في السنتين الثانية والثالثة في عملهم، ولقد تم تصميم البرنامج ليعكس المهارات التي من المتوقع أن يتم تحقيقها بحلول نهاية السنة الثالثة من العمل للأخصائيين الاجتماعيين، وكان من المتوقع أن تأخذ مسؤولية أكبر عن التنمية المهنية الخاصة بهم من خلال الممارسة التأملية، وتحديد واستخدام فرص التعلم والبحث والتطوير للأخصائيين الاجتماعيين على البرنامج⁽³⁾.

(1) Alvarez Michelle: **Moving into Specialization in School, School Social Work issues in Practice**, Poliey and Education, School Social Work Journal VOL, 31, sum, 2006.

(2) Crasbon, Frank: **promoting Versatility in mentor teachers use of supervisory skills**, Teacher education An international journal of research and studies, V24, 2008.

(3) James Blewett, and Others: **Early Professional Development Pilot Programme**, (First cohort 2009 to 2011) Final Evaluation Report, University of Bristol, University of Salford & King's College, London .

ثانياً: دراسات وبحوث تتعلق بتطبيق واستخدام إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية:-

حيث أشارت دراسة "محمد سيد محمد ٢٠٠٢" إلى أهمية تطوير بعض وظائف إدارة المؤسسة التعليمية من خلال أسلوب إدارة الجودة الشاملة كأسلوب من الأساليب الإدارية الحديثة، حيث وتوصلت إلى نتائج هامة منها^(١):-

- أن الإدارة المدرسية هي محور ارتكاز العملية التعليمية وعصب الحياة لنجاح المدرسة في القيام بأداء رسالتها علي الوجه المنشود.
- التأكيد علي استخدام أسلوب إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية كما أن الإدارة المدرسية الواعية تهدف إلي تحسين العملية التعليمية والتربوية والارتقاء بمستوي الأداء، وباستخدام هذا الأسلوب يمكن للمدارس أن تحدث تغييرات أساسية في أداء وتصرفات الأفراد للقيام بوظائفهم علي أفضل صورة ممكنة.

وهدف دراسة "هاني رزق عبد الجواد ٢٠٠٤" إلى تحديد متطلبات نشر وتفعيل ثقافة الجودة الشاملة بين قيادات التعليم الأساسي بمفهوم إدارة الجودة الشاملة وثقافتها وجدواها وكيفية تحويل ذلك إلي واقع عملي ملموس، وتوصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج من أبرزها^(٢):

- وضع معايير وأسس دقيقة لاختيار القيادات التربوية تعتمد علي الكفاءة والمهارة والإلمام بعلم العصر مثل علوم الحاسب وفنون الإدارة الحديثة.
- تنظيم برامج متخصصة لقيادات التعليم الأساسي تركز علي مدخل إدارة الجودة الشاملة وأهمية هذا المدخل في تطوير وتحسين الأداء بمؤسسات التعليم الأساسي.
- المراجعة المستمرة لبرامج التدريب لكي تتلاءم مع التطورات الحديثة في مجال الجودة ومعاييرها.

(١) محمد سيد محمد: تطوير بعض وظائف إدارة المدرسة الثانوية العامة في ضوء أسلوب إدارة الجودة الشاملة ، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، جامعة جنوب الوادي، ٢٠٠٢.

(٢) هاني رزق عبد الجواد محمد الألفي: متطلبات تفعيل ثقافة الجودة الشاملة بين قيادات التعليم الأساسي، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٢٠٠٤.

كما استهدفت دراسة " أحمد علي غنيم ٢٠٠٥ " التعرف على: مدى تطبيق المديرين لمبادئ إدارة الجودة الشاملة في التعامل مع المعلمين، والتعرف على العلاقة بين تطبيق المديرين لمبادئ إدارة الجودة الشاملة في التعامل مع المعلمين، وتوافر الكفايات المهنية لدى المعلمين، والتعرف على مقترحات المعلمين لتفعيل دور المديرين في تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة لرفع مستوى الكفايات المهنية لدى المعلمين في المدارس، وخلصت هذه الدراسة إلى عدد من النتائج منها أهمها: أن المديرين يطبقون مبادئ إدارة الجودة الشاملة في التعامل مع المعلمين بدرجة متوسطة، أن الكفايات المهنية تتوافر لدى المعلمين بدرجة متوسطة^(١).

وأشارت "وثيقة الإطار العام لسياسات التعليم في مصر عام ٢٠٠٦" إلى أن الرؤية المستقبلية للتعليم تعتمد على مدخل التطوير القطاعي الشامل والجودة الشاملة، وتستند علي ست محاور رئيسية من أهمها^(٢):

- معلم متميز علي مستوي عالي من المهنية والخبرة التي تمكنه من القيادة التربوية.
- إدارة تربوية متميزة، تعتمد علي المعلوماتية والشفافية والمحاسبية والقيادة المسؤولة والواعية برؤية التطوير في إطار اللامركزية.

كما أشار أيضا كل من " رفعت قاسم ومصطفى فرماوي ٢٠٠٦ " إلى أن جودة الأخصائي الاجتماعي تتطلب جودة الأداء المهني داخل مؤسسات الممارسة، وأن رفع مستوي جودة الممارسين لابد من تنظيم برامج تدريبية مستمرة لرفع معدل الأداء المهاري والمهني، علي ألا تقتصر علي محاضرات نظرية وإنما يصمم لها برنامج يطبق فيه المتدرب المهارات المخططة بالفعل تحت إشراف وتوجيه المديرين، وإعداد اختبار لمستوي الجودة يطبق علي جميع الأخصائيين الاجتماعيين^(٣).

(١) أحمد علي غنيم: تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بالكفايات المهنية لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية للبنين بالمدينة المنورة، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، مجلد ١٧، عدد ٢، السعودية، ٢٠٠٥ م .

(٢) الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد: الإطار العام لسياسات التعلم في مصر، القاهرة، مارس ٢٠٠٦ .

(٣) محمد رفعت قاسم، مصطفى عبد العظيم فرماوي: متطلبات ضمان الجودة والاعتماد في تعليم الخدمة الاجتماعية، المؤتمر العلمي التاسع عشر، المجلد السابع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة طوان، ١٢-١٣/٣/٢٠٠٦ .

لذا يعتبر المجال المدرسي من أهم مجالات الخدمة الاجتماعية الذي يحتاج إلي جودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين الممارسين، ويتم ذلك عن طريق البرامج التدريبية الفعالة لتزويدهم بالمعارف والمهارات التي تتناسب مع طبيعة هذا المجال، ونظرا لأهمية هذا المجال واتساعه من ناحية، وزيادة عدد الأخصائيين الاجتماعيين العاملين به من ناحية أخرى، لذلك تركز الدراسة الزاهنة علي تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين حيث تنمية المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات المهنية وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي، من خلال برنامج تدريبي في ضوء إدارة الجودة.

وهدف دراسة "سمير حسن ٢٠٠٦" إلي تصميم مقياس علمي مقنن لجودة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بالمجال المدرسي وتوظيفه كأداة علمية تقييميه يمكن الاستفادة منها في الحكم علي مدي جودة ما يقوم به الأخصائي الاجتماعي من ممارسات مهنية مع كافة عناصر المجتمع المدرسي التي تدخل في سياق أدائه المهني، مع إمكانية اعتبار متغيرات وعبارات المقياس بمثابة دليل عمل ونقاط إرشادية تساعد علي تحقيق الجودة والارتقاء بالممارسة المهنية في هذا المجال^(١). ويمكن الاستفادة من هذه الدراسة في تصميم وبناء أدوات الدراسة الحالية.

وهدف دراسة "مرفت احمد أبو النيل ٢٠١١" إلي التعرف علي دور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تحقيق معايير جودة المدرسة الفعالة وذلك من خلال وصف الأدوار والمهارات المهنية وتحديد الاستراتيجيات والتكتيكات والأدوات التي يستخدمها الأخصائي الاجتماعي في الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتحقيق معايير جودة المدرسة الفعالة، كما أوصت بضرورة التدريب المستمر للأخصائي الاجتماعي والاطلاع علي الأساليب الحديثة واكتساب المهارات والاستراتيجيات والتكتيكات اللازمة لنجاح أدواره المهنية داخل المدرسة^(٢).

(١) سمير حسن منصور: مقياس جودة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بالمجال المدرسي، المؤتمر العلمي التاسع عشر، المجلد الثاني، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٢-١٣/٣/٢٠٠٦.

(٢) مرفت أحمد أبو النيل: دور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تحقيق معايير جودة المدرسة الفعالة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد الثلاثون، الجزء الثالث، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ابريل ٢٠١١.

كما استهدفت أيضا دراسة "محمد أحمد عبد الرحيم ٢٠١١" تقييم أداء الأخصائي الاجتماعي من خلال تحديد معايير تقييم لجان المتابعة من جانب المستويات الإدارية الأعلى علي مستوى الإدارة والمديرية التعليمية والمكفول لها تقييم ومتابعة أداء الأخصائي الاجتماعي بمكاتب التربية الاجتماعية المدرسية، حيث توصلت هذه الدراسة إلي عدة نتائج من أهمها^(١):

- نقص الدورات التدريبية المرتبطة بمعايير الجودة التعليمية.
 - عدم اهتمام الأخصائيين الاجتماعيين بتجويد أدائهم المهني.
 - نقص عدد الأخصائيين الاجتماعيين عن القوة الطلابية بالمدرسة.
- كما توصي تلك الدراسة: بتوعية الأخصائيين الاجتماعيين بمتطلبات الجودة التعليمية والمهام الإدارية والفنية المحققة لها، واستمرار الوزارة والمديريات والإدارات التعليمية التابعة لها في تنفيذ دورات تدريبية تثقل الجوانب الإدارية والفنية بالتنسيق مع الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد.

وهدفت أيضا دراسة "ليلي عساف وخالد أحمد الصرايرة ٢٠١١" إلي تقديم نموذج مقترح لتطوير إدارة المؤسسة التعليمية في ضوء فلسفة إدارة الجودة الشاملة، حيث يتكون النموذج من ستة عناصر رئيسة من أهمها تغيير ثقافة المدرسة والتحول إلي نمط الإدارة التشاركية وتشكيل مجلي الجودة في المدرسة والتقييم الذاتي واعتماد أسلوب المقارنة والتغذية الراجعة، كما حددت بعض الاعتبارات الواجب علي الإدارة التربوية والمدرسة مراعاتها عند الأخذ بتطبيق هذا النموذج، كما توصي الدراسة بالعمل علي تنمية القيم والاتجاهات لبناء ثقافة تنظيمية راسخة، والتدريب المستمر للعاملين بالمؤسسة التعليمية لتأكيد الجودة الشاملة^(٢).

(١) محمد أحمد محمود: معايير تقييم ممارسة الخدمة الاجتماعية في تحقيق الجودة بالمؤسسات التعليمية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد الثلاثون، الجزء التاسع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ابريل ٢٠١١.

(٢) ليلي العساف وخالد أحمد الصرايرة: أنموذج مقترح لتطوير إدارة المؤسسة التعليمية في الأردن في ضوء فلسفة إدارة الجودة الشاملة، مجلة جامعة دمشق، المجلد السابع والعشرون، العدد الثالث والرابع 2011 .

ومن الدراسات والبحوث الأجنبية المتعلقة بتطبيق واستخدام إدارة الجودة الشاملة:-

توصلت دراسة "James, E 1993" بعنوان (كيفية جعل الجودة الشاملة إدارة العمل بالنسبة لك، بالمركز الوطني للمدارس الفعالة) إلي وضع إستراتيجية لإدارة الجودة الشاملة يتم من خلالها رفع مستوي أداء المؤسسة التعليمية وذلك من خلال رفع كفاءة المعلمين والأخصائيين والإداريين، وتطوير ورفع مستوي المهارات الفنية والعملية لديهم⁽¹⁾.

وهذا ما تسعى إليه الدراسة الحالية، في رفع مستوي أداء المدرسة والارتقاء بالمهنة من خلال تنمية معارف ومهارات واتجاهات الأخصائيين الاجتماعيين لرفع مستوي كفاءتهم وتحقيق التنمية المهنية والجودة الشاملة بالمؤسسة التعليمية.

وهدفت دراسة "Joseph W 1997" وهي بعنوان (إدارة الجودة الشاملة أداة للتحسين المستمر لبدء العمل) إلي تقويم تطبيق مدخل إدارة الجودة الشاملة في بعض مدارس ولاية أوهايو الأمريكية، حيث توصلت هذه الدراسة إلي ضرورة تطوير إستراتيجية الجودة الشاملة، ودعم التدريب علي الجودة لجميع العاملين بالمدارس من معلمين وإداريين وأخصائيين⁽²⁾.

وأكدت دراسة "Alexander Minotti 1999" بعنوان (إدارة الجودة الشاملة في منظمة رعاية الطفولة وأثرها علي رضا العمال وفاعلية المنظمة) علي أن هناك متغيرات تسهم في إحداث الجودة الشاملة لخدمات رعاية الطفل وترتبط بالممارس المهني مثل الاتصال الجيد لكسب ثقة العملاء وأخلاقيات العمل والمشاركة في صنع لقرار ومستويات الأداء المهني ومداخل واتجاهات الممارسة المهنية بما يسهم في تقديم الخدمات في أسرع وقت ممكن وبالكفاءة المطلوبة⁽³⁾.

(1) James E: **How to Make Total Quality Management Work for You, Wisconsin, National Center for Effective Schools, Journal Announcement, Oct, 1993.**

(2) Joseph W : **Total Quality Management (Continuous Improvement Initiation and Implementation) PH. D, University of Arcon, Diss, Abstract In, Vol, 57, no,8, Feb, 1997.**

(3) Alexander Minotti; **Total Quality Management In Child Welfare Organization, Impact on Worker Satisfaction and Organization Effectiveness, PHD, State University Of New York, U.S.A, 1999.**

- وهدفت دراسة "Fernandez, Villaran 2001" إلى تحليل مفهوم إدارة الجودة الشاملة من منظور إداري باعتبار أن الإدارة الخاصة بالمنظمة تعتمد علي مجموعة من العمليات التي إن أحسن تنميتها داخل المنظمة من شأنها أن تطور وتحسن من جودة الخدمات المقدمة للعملاء، ومن أهم نتائج هذه الدراسة ما يلي⁽¹⁾:
- أن المنظمات أو النظم المجتمعية التي لا تعتمد علي تطبيق مفاهيم ونظم إدارة الجودة الشاملة في إدارتها للمؤسسات الخدمية سوف تصبح غير متقدمة مقارنة بمنافسيها أو ستتخلف عن ركب المنافسة.
 - وأن هناك ضرورة ملحة لدمج هذه المفاهيم بمنظمات الرعاية الإنسانية والاجتماعية والتعليمية.

وفي دراسة " Kayser, K 2003 " عن استخدام أدوات إدارة الجودة الشاملة في الخدمات الإنسانية، أكدت نتائجها علي ضرورة استخدام إدارة الجودة الشاملة كأسلوب للتحليل والبحث في مجال الخدمات الإنسانية فهي تفيد في تحليل مشكلات التدخل المهني وفي إنتاج وتوليد أفكار ابتكاريه وفي تنظيم واستثمار البيانات والمعلومات في صنع القرارات المبنية علي حقائق بما يساهم في تطوير الخدمات المقدمة بالمنظمات الإنسانية⁽²⁾.

كما أشارت دراسة "Anderson Sally 2003" إلي أن الجودة في مجال التعليم عملية مهمة لتحسين الأداء المدرسي، كما أن الجودة لها تأثير في تطوير العملية التعليمية، كما أنها تحدث تغيرات واسعة النطاق في الأداء التنظيمي للمؤسسات التعليمية، كما أنها تضيف مصداقية علي مخرجات العملية التعليمية⁽³⁾.

تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة "James, E"، ونتائج دراسة " Joseph W" دراسة " محمد سيد " ودراسة "هاني رزق عبد الجواد" ودراسة "أحمد غنيم".

(1) Fernandez, Villaran Ara Asuncoín: **A total Quality Management Model For Human Service Organizations, The Particular Case of Pepole with Mental Retardation**, DHP, Universidad, Deusto, Spain, 2001.

(2) Kayser K; **Using Total Quality Management Tools In Human Service Intervention Research**, Journal Of Social Work Research and Evaluation, N 4, 2003.

(3) Anderson Sally: **Using The Malcolm Baldrige (National Quality Award Education Pilot Criteria For Self Assessment Of School)** Dissertation Abstract in, Vol, 59, 2003.

ويتضح لنا من العرض السابق للدراسات والبحوث السابقة، أن فاعلية أي مؤسسة (المدرسة) تعتمد علي كفاءة العاملين فيها، وقدرتهم علي أداء أدوارهم ومسئولياتهم، والأخصائي الاجتماعي كأحد عناصر المنظومة التعليمية ومن أهم العاملين بالمؤسسة التعليمية، ولأن المؤسسة التعليمية (المجال المدرسي) من أهم مجالات الخدمة الاجتماعية التي يعمل فيها الأخصائي الاجتماعي والأكثر استيعاباً للأخصائيين الاجتماعيين.

ومن هنا تظهر الحاجة الماسة والمستمرة للأخصائيين الاجتماعيين إلي برامج تدريبية لتحقيق التنمية المهنية ومسايرة الاتجاهات الحديثة، والارتقاء بالمهنة الذي يحتاج إلي الارتقاء بالأداء المهني وذلك من خلال تنمية المعارف المهنية والقدرة علي انتقائها وتوظيفها، وتنمية القيم والاتجاهات المهنية، وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي، وتنمية المهارات المهنية، بما يصلح شخصيته المهنية ليكون أكثر قدرة وكفاءة علي أداء أدواره ومسئولياته والتحسين المستمر للخدمة المهنية التي يقدمها لعملاء المجال المدرسي، والدراسة الراهنة تركز علي قياس فاعلية برنامج تدريبي لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة.

التعليق علي الدراسات والبحوث السابقة:-

من خلال النظر إلي الدراسات والبحوث السابقة نجد ما يلي:-

- دراسات أكدت علي أن البرامج التدريبية لها فاعليتها في زيادة الأداء المهني وتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين، حيث تعتبر وسيلة هامة وفعالة في تنمية المعارف والاتجاهات والقيم وزيادة القدرات وإكساب المهارات والخبرات المهنية، وذلك لتحسين ورفع كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، ومنها دراسة (سلامة منصور ٢٠٠٣) ودراسة (عبد المنصف يوسف ٢٠٠٤) ودراسة (فتحي السيسي ٢٠٠٥) ودراسة (محمد السيد ٢٠٠٥) ودراسة (عبد الحكيم أحمد ٢٠٠٥) ودراسة (صفاء أبوبكر ٢٠٠٦) ودراسة (حمدي عبدالله ٢٠٠٦) ودراسة (ستات خليل ٢٠٠٧) ودراسة (هنداوي عبداللاهي ٢٠١٠) ودراسة (الهام احمد ٢٠١١) ودراسة (حمدي عبدالله ٢٠١٤)

- ودراسة (Frank, Crasbon 2008) ودراسة (Mary, Debra 1992) ودراسة (M. Bruce King, Fred M. Newmann 2001).
- وهناك بعض الدراسات أكدت علي أن مستوي أداء الكثير من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال المدرسي يعتمد بدرجة كبيرة علي إعداداته أثناء دراسته فقط، وهذا يعكس قصور في الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين نتيجة التوقف النسبي في تحصيل وتنمية المعارف وإكساب المهارات وتنمية الخبرات والتعلم الذاتي، وعدم متابعة الجديد في الخدمة الاجتماعية، ومن هذه الدراسات دراسة (جمال شحاتة ١٩٩٧) ودراسة (أحمد حسني ٢٠٠١) ودراسة (أحمد حسين عبد الرازق ٢٠٠٤) ودراسة (عبد الحكيم احمد ٢٠٠٥).
- ركزت بعض الدراسات علي تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين وذلك لتحقيق التنمية المهنية، ومن هذه الدراسات دراسة (أحمد حسين عبد الرازق ٢٠٠٤) ودراسة (الهام أحمد ٢٠١١) ودراسة (تامر محمد ٢٠١١) ودراسة (أحمد سعد جودة ٢٠١٣) ودراسة (Mary, Debra 1992).
- وهناك بعض الدراسات أكدت علي ضرورة استخدام وتطبيق إدارة الجودة الشاملة بالمدارس لرفع وتحسين مستوي أداء المؤسسة التعليمية وجودة المنتج، وذلك من خلال تحقيق التنمية المهنية وتحسين الأداء المهني ورفع كفاءة جميع العاملين بالمؤسسة التعليمية سواء كانوا معلمين أو أخصائيين أو إداريين من خلال الاهتمام بالتدريب والبرامج التدريبية، ومنها دراسة (محمد سيد ٢٠٠٢) ودراسة (هاني رزق ٢٠٠٤) ودراسة (Joseph 1997) ودراسة (Anderson Sally 2003).
- وبعض الدراسات أوصت بضرورة تطبيق إدارة الجودة الشاملة وبخاصة في برامج التدريب المهني والتدريب المستمر لجميع أعضاء المجتمع المدرسي لتحقيق مخرجات تربوية ذات جودة عالية، ومنها دراسة (إلهام علي ٢٠١٠) ودراسة (هاني رزق ٢٠٠٤) ودراسة (صلاح طه ٢٠٠٤) ودراسة (عبدالونيس الرشيد ٢٠٠٦).
- وبعض الدراسات اهتمت وركزت علي جودة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي، ومنها دراسة (سمير حسن ٢٠٠٦) ودراسة (رفعت قاسم ومصطفى الفرماوي ٢٠٠٦) ودراسة (مرفت أبو النيل ٢٠١١) ودراسة (أحمد سعد ٢٠١٣).

ويتضح أيضا من خلال الأدبيات والدراسات والبحوث السابقة ما يلي:

- ١- أن البرنامج التدريبي أمر هام وضروري في تحقيق التنمية المهنية للأخصائي الاجتماعي.
- ٢- للبرنامج التدريبي تأثير ايجابي في إكساب الأخصائيين الاجتماعيين المعارف النظرية والاتجاهات والقيم والمهارات والخبرات المهنية التي تساعد علي تحقيق التنمية المهنية لهم.
- ٣- الحاجة إلي رفع مستوي الأداء المهني للأخصائي من خلال إعداد برامج تدريبية مخططة وجيدة.
- ٤- أن هناك قصور في الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، يرجع إلي قلة وضعف البرامج التدريبية المقدمة لهم مما يؤثر ذلك علي القيام بأدوارهم الحالية والمستقبلية.
- ٥- ضعف دور التوجيه الاجتماعي في تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس.
- ٦- حاجة الأخصائيين الاجتماعيين إلي برامج تدريبية لتنميتهم مهنياً في جميع مجالات الخدمة الاجتماعية.
- ٧- ضرورة تطبيق واستخدام إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية، لتحقيق التحسين المستمر.
- ٨- لن تتحقق الجودة الشاملة إلا من خلال تحقيق التنمية المهنية لجميع العاملين بالمؤسسة، حيث أن الجودة الشاملة مرتبطة بالتنمية المهنية والعكس.
- ٩- ضرورة ربط التدريب أو البرنامج التدريبي بإدارة الجودة الشاملة.

وبناء علي ما سبق أنه لا توجد دراسة اهتمت بوضع برنامج تدريبي لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي في ضوء إدارة الجودة الشاملة، ولقد استفاد الباحث من الدراسات والبحوث السابقة في صياغة مشكلة الدراسة ووضع الفروض وتحديد المفاهيم والأدوات المستخدمة في الدراسة الراهنة.

وبالرغم من الجهود المبذولة لتحقيق التنمية المهنية لجميع العاملين بالمجال المدرسي إلا أن الأخصائيين الاجتماعيين لم يحصلوا علي برامج تدريبية بالقدر المناسب من الاهتمام باعتبارهم تربويين يقع علي عاتقهم ادوار ومسئوليات ومهام كثيرة يجب أداؤها بكفاءة وفاعلية، ومن هنا دعت الضرورة والحاجة الماسة إلي التدريب المستمر للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس لتحقيق التنمية المهنية ومسايرة الاتجاهات الحديثة، ويمكن صياغة مشكلة الدراسة (من خلال الإطار النظري للدراسة وما توصلت إليه الدراسات والبحوث السابقة من نتائج وتوصيات) علي النحو التالي: فاعلية برنامج تدريبي لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في ضوء إدارة الجودة الشاملة (دراسة تجريبية مطبقة علي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي).

ثانيا: أهمية الدراسة:

تبدو أهمية الدراسة الراهنة في الآتي:

- الاتجاهات العالمية والمحلية الحالية بتبني واستخدام مدخل إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية باعتباره مدخلا للتطوير والإصلاح والتحسين المستمر، التي تهدف إلي تحقيق الكفاءة والفاعلية وتحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة التعليمية.
- الاهتمام المحلي بعملية التطوير وتطبيق المعايير القومية للجودة والاعتماد بمراحل التعليم المختلفة، حيث تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال وثيقة المعايير القومية للتعليم في مصر التي صدرت وثيقتها في عام ٢٠٠٣ وتم تحديثها في ٢٠٠٨.
- اتجاه السياسة العامة لوزارة التربية والتعليم نحو تحقيق التنمية المهنية لجميع العاملين بالوزارة، في ضوء الجودة الشاملة وذلك من خلال الخطة الإستراتيجية القومية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر.
- اهتمام مهنة الخدمة الاجتماعية بتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين وتحقيق التنمية المهنية في ضوء الجودة الشاملة، ويتضح ذلك من خلال توصيات المؤتمرات العلمية للخدمة الاجتماعية بإعداد البرامج التدريبية للتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين، وصولا للجودة الشاملة.

- التوصل إلي دور فعال لمهنة الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي الذي يمثل الأخصائي الاجتماعي وترجع أهمية الدراسة في أن تنمية احد الكوادر المهنية في هذا المجال قد يكون له الأثر في تحسين الأداء والارتقاء بنوعية الخدمة المقدمة لعملاء هذا المجال تحقيقا للجودة الشاملة.
- محاولة تقييم العائد من البرنامج التدريبي لتحسين وتطوير البرامج المستقبلية حتى يمكن الوصول إلي أفضل البرامج التدريبية للتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين.
- قد يفيد هذا البحث المهتمين والمسؤولين عن التعليم بوزارة التربية التعليم وخاصةً المسؤولين بأجهزة التربية الاجتماعية في تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

- تسعي الدراسة الراهنة إلي تحقيق الهدف الرئيس والذي يتحدد في:
- قياس فاعلية برنامج تدريبي لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة.
- ويتفرع من الهدف الرئيسي عدة أهداف وهي:
- ١- اختبار فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية المعارف المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة.
 - ٢- اختبار فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية القيم المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة.
 - ٣- اختبار فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية الاتجاهات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة.
 - ٤- اختبار فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة.
 - ٥- اختبار فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية القدرة علي التعلم الذاتي للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة.

رابعاً: فروض الدراسة:

الفرض الرئيس يتمثل في:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق البرنامج التدريبي وتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة.

ويتفرع من الفرض الرئيس عدة فروض وهي:

١- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق البرنامج التدريبي وتنمية المعارف المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة.

٢- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق البرنامج التدريبي وتنمية القيم المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة.

٣- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق البرنامج التدريبي وتنمية الاتجاهات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة.

٤- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق البرنامج التدريبي وتنمية المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة.

٥- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق البرنامج التدريبي وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة.

الفصل الثاني

التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في ضوء

إدارة الجودة الشاملة

- المبحث الأول: التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي.
- المبحث الثاني: إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية.

المبحث الأول

التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في

المجال المدرسي

مقدمة

أولاً: مفهوم التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين.

ثانياً: أهداف التنمية المهنية.

ثالثاً: أهمية التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي.

رابعاً: خصائص التنمية المهنية.

خامساً: منطلقات التنمية المهنية الفعالة.

سادساً: عوامل نجاح التنمية المهنية.

سابعاً: أساليب وطرق التنمية المهنية.

ثامناً: المعايير العالمية للتنمية المهنية.

تاسعاً: معايير التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين.

عاشراً: المسؤوليات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي.

حادي عشر: المعارف والقيم والمهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين.

مقدمة:-

إن زيادة فاعلية المؤسسة التعليمية تتوقف بدرجة كبيرة علي مستوي أداء وكفاءة العاملين فيها، فلن تتحقق رؤية ورسالة وأهداف المؤسسة التعليمية إلا بوجود فريق عمل علي درجة عالية من الكفاءة، ويعتبر الأخصائي الاجتماعي من أهم أعضاء فريق العمل بالمدرسة، فهو الذي يقوم بتوظيف جميع الإمكانيات المتاحة للوصول إلي الجودة الشاملة، فهو الذي يخطط ويوجه ويرشد ويُعلم وينمي.

فإذا كان الأخصائي الاجتماعي يتميز بمهارات ومعارف وقدرات وخبرات جيدة والمامه بكل ما هو جديد في مهنة الخدمة الاجتماعية والتربية سيكون بلا شك قادر علي تحقيق الأهداف المطلوبة وتحقيق التميز للمهنة والمؤسسة التي يعمل بها، فقد تغيرت نظرة المجتمع للأخصائي الاجتماعي في الوقت الحالي، فأصبح المعيار الأساسي في تقييمه يستند إلي قدرته علي القيام بأدواره ومسئولياته وقدرته علي تحقيق الأهداف التربوية بجوانبها وأبعادها المختلفة في ضوء الاتجاهات الحديثة في التربية والخدمة الاجتماعية وفي ظل المتغيرات الحالية.

وهذا التميز لم ولن يتحقق إلا من خلال التنمية المهنية حيث أن التنمية المهنية تمثل أحد الركائز الأساسية لخطط التطوير والتحسين المستمر ولها دور فعال في تحقيق الجودة الشاملة في التعليم، وتحقيق التنمية المهنية يتم بأساليب ووسائل متعددة من أهمها عملية التدريب ويتم التدريب من خلال تصميم برامج تدريبية مخططة ومحددة الأهداف.

لذا يتناول هذا المبحث موضوع التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي، من حيث مفهوم وأهداف وأهمية وخصائص التنمية المهنية، ويتناول أيضا المنطلقات وعوامل نجاح التنمية المهنية، وأساليب وطرق التنمية المهنية والمعايير العالمية للتنمية المهنية، ومعايير التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين، ومسئوليات الأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي، والمعارف والقيم والمهارات اللازمة للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي.

أولاً: مفهوم التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين:

التنمية المهنية مصطلح تستخدمه المهن لوصف الحاجة إلي أن يتعلم أعضائها أو ممارسوها باستمرار طوال حياتهم العملية^(١).

فالتنمية المهنية هي الجهود المستمرة لتطوير أداء المعلم أو الأخصائي أثناء الخدمة من خلال التدريب المستمر، والجهد الذاتي منه للاستفادة من التعليم المقدم لتحسين نموه المهني، أو هي عملية مستمرة مدي سنوات الخدمة وتشتمل علي الأنشطة والخبرات التي تمكنه من تحسين كفاءته المهنية وتأهيله لمواجهة ما يحدث من تطورات تربوية وعلمية من خلال التخطيط العلمي السليم والتقويم المستمر^(٢).

ويشير البعض علي أنها عملية مخططة ومنظمة طويلة المدى، تستهدف تزويد المعلم أو الأخصائي بالخبرات الثقافية والمهنية لتحسين أدائه المهني وتبدأ منذ التعيين وحتى نهاية الخدمة^(٣).

وهناك من يري أن التنمية المهنية هي الفرص المقدمة أو الممنوحة إلي التربويين والأخصائيين الاجتماعيين لتنمية مهاراتهم ومعارفهم وميولهم، بهدف تحسين فاعليتهم داخل المدرسة أو هي أي عمل أو نشاط من شأنه أن ينمي مهارات ومعارف وخبرات الفرد وغيرها من السمات التي يمتلكها التربوي^(٤).

وهي أيضا عملية مستمرة لكل الأعضاء لتمكينهم من أداء أعمالهم وأدوارهم بكفاءة وفاعلية وسرعة وكذلك تمكينهم من بناء قدراتهم لمواجهة المستقبل^(٥).

(١) جنيفر جوي- ماثيوز، وآخرون: تنمية الموارد البشرية، ترجمة علاء أحمد صلاح، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ٢١٧.

(٢) عيد أبو المعاطي الدسوقي: جودة واعتماد مؤسسات التعليم، مرجع سبق ذكره، ص ١٧٢.

(٣) نوال نصر: ملامح إستراتيجية للتنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة، مجلة مستقبل التربية العربية، العدد (٢١)، المجلد السابع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ابريل ٢٠٠١، ص ٢٠٨.

(4) Phil Loveder: **World Trends in Staff Development: Implications on The Performance of Technical Education Institutions**, Paper presented to National Seminar: The development of Technology and Technical Vocational Education and Training in an era of Globalization, 23-24 August 2005, p.4.

(5) Cathy Wills, and Others: **A Guide to Professional Development Opportunities**, Australia: Swinburne University Professional Development Unit, 2008, p.5.

ويراها آخرون علي أنها عملية مستمرة ومدروسة تتضمن تحديد ومناقشة الاحتياجات الحالية لفريق العمل لتعزيز الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين ووجهات نظرهم حول دورهم في مساندة المؤسسة التي يعملون بها بالاعتماد علي تعليمهم الأكاديمي والبرامج التي يتم تنفيذها وتصميمها بما يتفق مع احتياجاتهم التي يريدون إشباعها^(١).

ويشير البعض علي أنها عملية تهدف إلي تحسين مستوي الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين من خلال التزود بالجديد من المعارف وتنمية الخبرات وصقل المهارات وتعديل الاتجاهات، وهي أيضا عملية مستمرة ومطلوبة حتي تطور من ممارستنا وحتى تتمكن المهنة من تدعيم وضعها وإثبات وجودها وفعاليتها في المجتمع ومن ثم تحظى بالمكانة اللائقة^(٢).

كما يعرف البعض التنمية المهنية أنها عملية مقصودة ومخططة لمساعدة الأخصائي الاجتماعي علي استخدام ما لديه من معارف ومهارات وخبرات اكتسبها من خلال إعداد المهني والتزامه بقيم المهنة وإضافة وصقل معارف ومهارات جديدة وتعميق الاتجاهات النفسية العقلية الايجابية لديه وصولا إلي الارتقاء بمستوي أدائه المهني عن طريق عمليات تدريبية مخططة^(٣).

كما تشير الرابطة الوطنية للأخصائيين الاجتماعيين الأمريكية في وثيقة الإعداد والتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين، إلي أن التنمية المهنية هي تعزيز المعرفة والمهارات الأساسية التي تتطلب جهدا مستمرا من قبل الأخصائيين الاجتماعيين

(١) أحمد حسني إبراهيم: تقويم دور التوجيه الاجتماعي في تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في ضوء التحولات الجديدة، مرجع سبق ذكره، ص ٢٢٨ ، ٢٢٩.

(٢) نبيل محمد صادق: دراسة حول المتغيرات المؤثرة علي ممارسة الأخصائي الاجتماعي لدوره في التنمية المحلية، المؤتمر العلمي الثاني، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٨٨، ص ١١٠.

(٣) جمال شحاتة حبيب: العلاقة بين تطبيق برنامج تدريبي للأخصائيين الاجتماعيين وتنمية أدائهم المهني، مرجع سبق ذكره، ص ١٦٠.

بالمدارس، فالخدمة الاجتماعية بالمجال المدرسي تتطلب المعرفة المتخصصة وفهم النظم التعليمية^(١).

وهناك من تبني تعريفاً يعتبر فيه أن التنمية المهنية تتألف من ثلاث مكونات أساسية هي^(٢):

١- **التدريب المهني**: ويهدف إلى إكساب الأخصائيين الاجتماعيين المعارف والمهارات المهنية الضرورية لرفع كفايتهم المهنية بما يمكنهم من تحقيق المعايير المعمول بها.

٢- **التربية المهنية**: وتهدف إلى تعديل أفكار الأخصائيين الاجتماعيين، وتطوير معتقداتهم تجاه عملهم وسلوكهم المهنيين، ودعم القيم المهنية لديهم عن طريق الدورات والبرامج التدريبية والمشاركة في اللقاءات وفي الحلقات النقاشية.

٣- **المساندة المهنية**: وتهدف إلى توفير الاستقرار الوظيفي والتوطين داخل المدرسة لفترة كافية.

وهناك من يوضح الفرق بين النمو المهني والتنمية المهنية، فالنمو المهني يعني إحداث تقدم وتحسن، وزيادة في أداء الأخصائي الاجتماعي المدرسي في حين أن التنمية المهنية أعم وأشمل وتضم الجوانب الكمية والكيفية للأداء الفردي، والنمو يحدث في الغالب عن طريق التطور البطيء والتحول التدريجي، بينما التنمية تعتمد على مصادر قوية لتحسين أداء الأخصائيين الاجتماعيين، وإحداث تقدم في مستواهم^(٣).

ويتضح من التعريفات السابقة أن التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في مدخل أساسي من مدخلات العملية التعليمية، لأنها تعمل على تطوير وتحسين مستمر لأداء الأخصائيين الاجتماعيين ويجعلهم قادرين على القيام بأدوارهم ومسئولياتهم ومتطلبات عملهم بكفاءة وفاعلية، وهذا يؤدي إلى حدوث الجودة الشاملة في العمل.

(١) National Association of Social Workers: NASW, **Standards for School Social Work Services**, 2002. <http://www.socialworkers.org>

(٢) انظر:

- محمد عبد الخالق مدبولي: **التنمية المهنية للمعلمين**، دار الكتاب الجامعي، الإسكندرية، ٢٠٠٢، ص ٢١.

(٣) عقيل محمود رفاعي: **إدارة التنمية المهنية**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٩، ص ٦.

مفهوم التنمية المهنية وعلاقته بمفهوم التدريب أثناء الخدمة:-

ومن الملاحظ أن مفهوم التنمية المهنية يعبر عن مفهوم التدريب أثناء الخدمة حيث تشير بعض الدراسات إلي أن مفهوم التنمية المهنية هو توسيع لمفهوم التدريب أثناء الخدمة ليشمل ما يقدم للمعلم أو الأخصائي بشكل رسمي بالإضافة لما يقوم به من نشاط فردي لاكتساب المعارف والمهارات لتحسين أداءه المهني.

حيث تشير دراسة "Fullan, 1991" إلي أن التنمية المهنية كمفهوم تشير إلي كل خبرات التعلم الرسمية وغير الرسمية داخل مجال عمل المعلم أو الأخصائي من إعدادة قبل الخدمة وحتى تقاعده⁽¹⁾.

ويشير "Grant, 1991" أن التنمية المهنية مفهوم يشمل التدريب أثناء الخدمة مع ما يتضمنه من مهارات التعليم وأيضا يوسع تعريف التدريب أثناء الخدمة ليشمل المعنى الرسمي لمساعدة المعلمين والأخصائيين ليس فقط لتعلم مهارات جديدة وإنما لينموا معرفتهم وما لديهم من ممارسات وليكتشفوا مصادر جديدة للتعلم تؤدي إلي جعل الأداء أكثر كفاءة⁽²⁾.

حيث يعرف التدريب أثناء الخدمة بأنه " الأنشطة المنظمة الموجهة أساسا أو كلية لتحسين الأداء المهني، أي أن التدريب أثناء الخدمة نشاط مخطط يهدف إلي إحداث تغييرات في المتدربين بما يحدث تغييرا في معلوماتهم وأدائهم وسلوكهم واتجاهاتهم، ويجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية⁽³⁾."

كما يعرف أيضا علي أنه مجموعة من الخبرات التي تقدم للفرد العامل- الأخصائي الاجتماعي المدرسي- أثناء الخدمة لتطوير وتحسين إنتاجيته، كأحد

(1) Fullan, M, Steigelbauers.s: **The New meaning of educational change** (2nd ed) New York: Teachers College press, 1991, p 326.

(2) Grant, C.M. : **professional development in a technological age** : New definitions, old challenges, New resources, (Available online)

<http://www.terc.Edu/publication/TERCPUBS/Techinfusion/profd/pro-dev-frame.Html>

(3) نبيل سعد خليل: الإدارة المدرسية الحديثة في ضوء الفكر الإداري المعاصر، دار الفجر، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٦٠.

مصادر النمو المهني، والتنمية المهنية، وشكل من أشكال التعلم المستمر الذي يتيح الفرص لاكتساب الخبرات التعليمية بصفة منتظمة وفعالة^(١).

حيث يحتل التدريب أثناء الخدمة أهمية كبيرة في مجال إعداد الكوادر البشرية وتأهيلهم فالمؤسسة التعليمية التي ترغب في التميز بصفة دائمة تعمل علي تدريب الكوادر العاملة فيها لتوفير عاملين مدربين، والتدريب أثناء الخدمة له أثر كبير في إثراء وتنمية المتدرب بالمعلومات الجديدة ويدفعه إلي تطوير نفسه من خلال التعرف علي الأساليب المتطورة في العمل التربوي، فالعاملون في المجال التربوي في حاجة دائمة إلي تطوير أنفسهم وتنمية معارفهم ومهاراتهم وخبراتهم أثناء الخدمة، وذلك لمواكبة الأنماط المتجددة من التعلم والتطور التقني بشكل يضمن القيام بالواجبات والمسئوليات والمهام بالشكل الذي يتناسب مع المستجدات التي لم تكن موجودة في فترة الإعداد قبل الخدمة^(٢)، حيث يتطلب التدريب أثناء الخدمة تدعيماً هائلاً باعتباره الركيزة الأساسية لتحقيق أهداف رفع مستوى الجودة بالعملية التعليمية^(٣).

ويشكل هذا النوع من التدريب ضرورة ملحة في مهنة التعليم في ظل المتغيرات السريعة والمتلاحقة في عصرنا الحاضر من ثورة علمية تكنولوجية متدفقة وغيرها من المشكلات الكثيرة التي تتعرض لها العملية التربوية ونتيجة لهذه التغيرات والتي تتطلب السعي للتجديد وإعداد قوي بشرية يُمكنها التعامل بكفاءة، وهذا يعطي أهمية للتدريب أثناء الخدمة^(٤).

والتدريب أثناء الخدمة أحد الأساليب المهمة للتنمية المهنية، ويُقصد به تلك الجهود التي تبذل أو تقدم من خلال وسائل مناسبة لتطوير وتنمية كافة عناصر العملية التعليمية، وعلى كافة المستويات (من معلمين وأخصائيين اجتماعيين وموجهين ومديرين....) أثناء قيامهم بالعمل، وتتضمن المعارف والمهارات والاتجاهات، ليصبحوا

(١) حسن عبدالباري: الوعي التخطيطي، دار المعارف، القاهرة، ١٩٩٩، ص ٣٠.

(٢) أسامة محمد سيد علي: التخطيط الاستراتيجي وجودة التعليم واعتماده، ط ٢، العلم والإيمان للنشر والتوزيع، كفر الشيخ، ٢٠١٠، ص ٢٦٨، ٢٦٩.

(٣) الأمم المتحدة البرنامج الإنمائي: تقرير التنمية البشرية في مصر، معهد التخطيط القومي، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٦٠.

(٤) أسامة محمد سيد علي: التخطيط الاستراتيجي وجودة التعليم واعتماده، مرجع سبق ذكره، ص ١٣٨، ١٣٩.

أكثر فاعلية في أدائهم للأعمال الوظيفية، وهي عملية نمو مستمر، تتيح الفرصة لأن يكون المتدرب متجددًا ومتطورًا في مهنته ومتوافقًا مع مجموعة المتغيرات المحيطة به^(١).

ويتضح من التعريفات السابقة، أن مفهوم التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين هي ما يلي:

- زيادة وتنمية المعارف واكتساب المهارات المتنوعة وتنمية القيم والاتجاهات والخبرات المهنية وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي للأخصائيين الاجتماعيين.
- عملية مقصودة ومستمرة تهدف إلي تحسين مستوى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، وحتى يتمكنوا من ممارسة أدوارهم وأداء مسؤوليتهم بكفاءة وفاعلية.
- تحقيقاً لأهداف مهنة الخدمة الاجتماعية ووضعا في المكانة اللائقة بالمجتمع وتحقيقاً لإدارة الجودة الشاملة بالمؤسسات التعليمية.

فالتنمية المهنية تعتبر متطلب رئيسي لتحقيق الجودة الشاملة في التعليم وبدونها يكون تحقيق الجودة أمر صعب للغاية، وإدارة الجودة الشاملة تسعى جاهدة لتحقيق التنمية المهنية وذلك من خلال برامج تدريبية ذات جودة، لجميع العاملين بالمدرسة.

والتعريف الإجرائي الذي تأخذ به الدراسة الراهنة للتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين ما يلي:-

- التنمية المهنية عملية مقصودة ومنظمة ومستمرة.
- تمكين الأخصائيين الاجتماعيين من المعارف المهنية الجديدة.
- تنمية المهارات المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس.
- تنمية القيم والاتجاهات المهنية الداعمة لعمل الأخصائيين الاجتماعيين.
- تنمية القدرة علي التعلم الذاتي للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس.
- عملية تحسين مستمرة لمساعدة الأخصائيين بالمدارس علي بلوغ معايير الجودة
- عملية تتم من خلال البرامج التدريبية الفعالة كأسلوب من أساليب التنمية المهنية.

(١) المجلس القومي للتعليم والتكنولوجيا والبحث العلمي: التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، الدورة (٢٨)، القاهرة، (٢٠٠٠/٢٠٠١)، ص ٤٠-٤١.

ثانياً: أهداف التنمية المهنية:

يمكن تحديد أهداف التنمية المهنية فيما يلي^(١):

- تحسين وتنمية المهارات في استخدام تكنولوجيا التعليم والاتصال والمعلومات.
- التدريب علي الجديد والمستحدث في المجالات المختلفة.
- إكساب الخبرات اللازمة لتطوير مستوى الأداء، وتنمية المعارف بكل ما هو جديد في مجال التخصص.
- تساعد الفرد علي أداء عملة بكفاءة وفاعلية، وأداء الوظيفة بشكل أفضل.
- تنمية الوعي بالمتغيرات والمستحدثات والمستجدات المحلية والعالمية.
- تحقيق التوازن بين العمل والأنشطة الأخرى^(٢).

وهناك أيضاً من يحدد أهداف التنمية المهنية في الآتي^(٣):

- تدعم تطوير المربي (المعلم - الأخصائي) علي المستوي الشخصي والمهني.
- تحسين مستوي المؤسسة التعليمية وتتصل بجهود الإصلاح بشكل واضح، والرفي بجودة التعليم.
- تنمية الوعي بمتغيرات السياق التربوي محليا وعالميا.
- تنمية الصفات الأخلاقية والفكرية والوجدانية التي ينشدها المجتمع.
- تتيح الفرص لفهم النظريات الداعمة للمعارف والمهارات المكتسبة.

والبعض يري أن أهداف التنمية المهنية تتمثل في الآتي^(٤):

- تسعي إلي صقل المهارات وتنمية القدرات وزيادة المعارف مما يساعد العاملين علي الوصول إلي أفكار جديدة في أعمالهم وأدائها بطريقة مبتكرة وفعالة.
- تساعد علي دعم روح الفريق، وفهم الاتجاهات التعليمية الحديثة، وتحسين إنتاجية العاملين.

(١) عيد أبو المعاطي الدسوقي: جودة واعتماد مؤسسات التعليم، مرجع سبق ذكره، ص ١٧٤.

(٢) جنيفر جوي- ماثيوز، آخرون: تنمية الموارد البشرية، (ترجمة علاء أحمد صلاح)، مرجع سبق ذكره، ص ٢٢٤.

(٣) طارق عبد الرؤوف عامر: النمو والتنمية المهنية للمعلم، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١١، ص ٤٩.

(٤) عزة جلال مصطفى، سعاد بسيوني عبد النبي: آليات التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم قبل الجامعي، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ٢٠١٢، ص ٢٠.

وهناك أيضا من يري أن التنمية المهنية بأنها عملية تهدف إلي تحقيق أربعة أهداف^(١):

- تمكين الأخصائيين الاجتماعيين من معارف جديدة ذات العلاقة بعملهم بالمجال التعليمي.
- تنمية المهارات المهنية لديهم
- تنمية القيم المهنية والقيم الداعمة لأعمالهم.
- تأهيلهم لتحقيق تربية وتعليم ناجحين لفائدة عملائهم.

ويحدد "محمد محمد سعيد ٢٠١١" الأهداف العامة للتنمية المهنية في الخدمة الاجتماعية في هدف عام هو تحقيق النمو المهني المستمر للأخصائيين الاجتماعيين، ورفع مستوي أدائهم وزيادة قدراتهم الإنتاجية، وإعدادهم لتولي مناصب وظيفية أعلى والقيام بالأعمال غير التقليدية في ظل التغير المستمر في الحياة الاجتماعية والمعرفة الإنسانية، وذلك في كل مجالات الممارسة المهنية، وعموما يمكن تحقيق الهدف الاستراتيجي من خلال كل أو بعض الأهداف الإجرائية التالية^(٢):

- تحسين أداء الأخصائي الاجتماعي وتطوير قدراته بما يساهم في رفع الروح المعنوية له.
- العمل علي زيادة قدرة الأخصائيين الاجتماعيين علي التفكير المبدع غير النمطي بما يمكنهم مع أعمالهم، ومواجهة مشكلاتهم المهنية الحالية والمستقبلية والتعامل معها بنجاح.
- تزويد الأخصائيون الاجتماعيون بالمعلومات والمعرفة المهنية والمهارات والمستحدثات العلمية والتقنية والنظريات المهنية التي تؤهلهم للتعامل مع المتغيرات الحديثة بكفاءة.

(1) Glover,D.,Law,S, **Managing Professional Development in Education**, Kogan Page Limited, London. 1998.P.54.

(٢) محمد سعيد محسن: مقياس التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمنظمات غير الحكومية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد الثلاثون، الجزء السادس، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ابريل ٢٠١١، ص ٢٨١١، ٢٨١٢.

- تنمية بعض الاتجاهات والقيم الايجابية حول العمل المهني والعلاقات الإنسانية والمهنية مع الزملاء ونسق العمل.
- محاولة تفادي الأخطاء في أداء العمل أو الإقلال منه، والحفاظ علي الوقت والجهد والموارد.
- إكساب الأخصائيين الاجتماعيين القدرة علي تطبيق الأفكار والآراء والحلول والمقترحات النابعة من نتائج الدراسات المهنية بما يؤدي إلي سد الفجوة بين النظرية والتطبيق العملي.
- تهيئة الأخصائيين الاجتماعيين لإتباع أساليب جديدة، أو استعمال أدوات ووسائل حديثة في عملهم المهني بأقل تكلفة ممكنة وبالسرعة المطلوبة مع ضمان جودة الأداء.
- سد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين في مجال الممارسة المهنية عن طريق وسائل التدريب الحديثة.

ويشير "أحمد حسني ٢٠١١" إلي أهداف التنمية المهنية في الخدمة الاجتماعية المدرسية فيما يلي^(١):

- تحديد الاحتياجات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدارس.
- زيادة المعارف المهنية والإمداد بالمهارات والخبرات الجديدة لتحسين مستوى الأداء المهني.
- تصحيح وتعديل وإكساب قيم واتجاهات جديدة بما يحقق الرضا الوظيفي وإشباع الاحتياجات المهنية.
- تسهم في تطوير الأداء المهني.
- إعداد كوادر من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال المدرسي لديهم الكفايات والمهارات اللازمة، للقيام بالأنشطة الاجتماعية في المدارس.

(١) أحمد حسني إبراهيم: تقويم دور التوجيه الاجتماعي في تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في ضوء التحولات الجديدة، مرجع سبق ذكره، ص ٢٢٨ ، ٢٢٩.

ومما سبق يتضح أن للتنمية المهنية أهداف كثيرة ومتعددة تسعى لتحقيق الجودة الشاملة لجميع جوانب العملية التعليمية بالمدرسة، من خلال ما تقدمه من برامج تدريبية منظمة ومخططة وذات جودة عالية، ويتضح من خلال ما أوردهت الدراسات والأدبيات المختلفة، أن من أهم أهداف التنمية المهنية ما يلي:

- تحسين مستوي أداء الأخصائي الاجتماعي عن طريق إكسابه المهارات والمعارف الجديدة في مجال عمله.
- زيادة قدرة الفرد علي التفكير الإبداعي، وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي.
- تنمية الاتجاهات السليمة للأخصائي الاجتماعي نحو تقديره لقيمة عمله وأهميته ونحو المهنة.
- ترسيخ روح الولاء للمؤسسة وترجمة هذا الولاء بالعمل الجاد لتحقيق الأهداف.
- تقليل الفاقد من الوقت والجهد والمال.
- ممارسة الأدوار وأداء المسؤوليات والمهام بكفاءة وفاعلية، والتأثير الايجابي في المحيطين والمجتمع.
- تجديد المعلومات ومواكبة التطورات الحديثة وصقل المهارات.
- تدعيم سياسة الترقى ومساعدة الأخصائيين الاجتماعيين علي رسم وتخطيط مساراتهم الوظيفية.
- مواكبة التطورات والتغيرات التي تحدث في المجتمع.
- إصلاح التعليم وتطوير المؤسسات التعليمية وتحقيق أهدافها ورسالتها التربوية.
- رفع مكانة مهنة الخدمة الاجتماعية بالمجتمع من خلال الممارسات الجيدة والمتطورة وتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين.

ثالثاً: أهمية التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي:

يحظي موضوع التنمية المهنية باهتمام متنام في الآونة الأخيرة بسبب تزايد أهمية التنمية المهنية سواء لأفراد الهيئات المهنية أو المنظمات^(١)، فهي بمثابة المحور الذي يدور حول إعداد الفرد وتأهيله وتدريبه وصقله بالمهارات والخبرات والمعارف حتى

(١) جينيفر جوي- ماثيوز، آخرون: تنمية الموارد البشرية، ترجمة علاء أحمد صلاح، مرجع سبق ذكره، ص ٢٣.

يستطيع أداء عمله بدرجة عالية من الدقة والإبداع والخصوصية وأيضاً الحرفية المقننة وصولاً للتميز المطلوب^(١)، وتزايدت أهمية التنمية المهنية في الوقت الحالي بما تحققه من أهداف لتحسين مستوى الأداء المهني لأعضاء المجتمع المدرسي، وانعكاس ذلك علي طلاب المدارس (المنتج التعليمي)، واعتبارها مدخل وطريقة لتحقيق الجودة الشاملة بالمدارس.

ويمكن تحديد الأهمية في الآتي^(٢):

- وسيلة لتحسين الأداء بمؤسسات التعليم وتحقيق التميز وصولاً للجودة والاعتماد بتلك المؤسسات.
- مساعدة جميع المتعلمين علي بلوغ مستويات أعلى للتعلم والنمو.
- عملية مستمرة لكشف الذات والتأمل ومعرفة نقاط القوة ونقاط الضعف وتحديدها لتعزيز الجيد منها ومعالجة الخلل.
- تعد جزءاً لا يتجزأ من الوظيفة، وتعتمد أساساً على البحث.
- وسيلة لثراء الفكر وزيادة المعرفة، وتدعم التغيير المنظم.
- الحاجة إلي الإنماء المهني حاجة قائمة باستمرار نتيجة التقدم المعرفي الهائل والمستمر الذي يتميز به العصر الحالي، فأصبح من الضروري الحفاظ علي مستوي متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في التعليم والتعلم.
- التنمية المهنية ضرورة لمواجهة تغيرات العصر وتطوراتها، حيث لم يعد اكتساب مجموعة من المعارف والمهارات يكفي للأداء الكفاء في أي مهنة من المهن، فالمعرفة تتغير وتتجدد بسرعة فائقة، والمهارات التي يحتاجها أي فرد لمهنة معينة تتسع وتتفرع بدرجة هائلة، مما يلقي على الفرد مسؤولية تجديد معارفه ومهاراته واتجاهاته كل فترة زمنية قصيرة، تحت ما يسمى بالتنمية المهنية،

(١) هنداوي محمد حافظ، إبراهيم عباس الزهيري: إدارة الجودة الشاملة وإعادة هندسة العمليات في التعليم، هبة النيل العربية للنشر والتوزيع، الجيزة، ٢٠٠٩، ص ٢٧.

(٢) مایسة فاضل أبو مسلم: التنمية المهنية وضمان جودة التعليم، مرجع سبق ذكره، ص ٢٥٦، ٢٥٧.

وذلك حتى يكون على درجة عالية من الكفاءة طوال حياته المهنية تحقيقاً لمبدأ التعلم مدى الحياة^(١).

- التوجه العالمي نحو التقيد بإدارة الجودة الشاملة في العملية التعليمية والاعتماد الأكاديمي في عملية التعلم والتعليم، ومواكبة كل ما هو جديد ومتطور في العملية التعليمية وتطبيقه وفق المعايير الدولية^(٢).
- تُمكن مهنة الخدمة الاجتماعية من تدعيم وضعها وإثبات وجودها وفعاليتها في المجتمع ومن ثم تحظى بالمكانة اللائقة^(٣).
- ليكون الأخصائي الاجتماعي أكثر قدرة على أداء أدواره ومسئولياته ومهامه وتحسين أدائه وممارسته المهنية وتجويد الخدمة المهنية التي يقدمها للمجتمع المدرسي سواء كانوا أفراد أو جماعات أو تنظيمات، لذلك تظهر حاجة الأخصائي الاجتماعي المستمرة إلى اكتساب المزيد من المعارف والمهارات والخبرات بما يصفق شخصيته المهنية^(٤).

وتأكيداً على أهمية تحقيق التنمية المهنية في كافة المؤسسات التعليمية، فقد حددت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد التابعة لمجلس الوزراء بمصر عدة وسائل هي ما يلي^(٥):

أولاً: تضمين التنمية المهنية في المستويات المعيارية: حيث حددت وثيقة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد معايير التعليم في مصر مجموعة مؤشرات تختص

(١) المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية: التنمية المهنية للمعلم في ضوء ثورة المعلومات، النشرة الدورية، العدد السادس عشر، القاهرة، أكتوبر ٢٠٠٩، ص ٤.

(٢) عباس حلمي الجمل، أسامة محمد سيد: التدريب والتنمية المهنية المستدامة، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، دسوق، ٢٠١٢، ص ٢١٣.

(٣) نبيل محمد صادق: دراسة حول المتغيرات المؤثرة على ممارسة الأخصائي الاجتماعي لدوره في التنمية المحلية، المؤتمر العلمي الثاني، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٨٨، ص ١١٠.

(٤) نادية عبد الجواد الجرواني: تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الأهلية، مجلة كلية الآداب، جامعة حلوان، يوليو ٢٠٠٩، ص ٦٣٢.

(٥) الهيئة القومية لضمان الجودة جوده التعليم والاعتماد: وثيقة معايير ضمان جودة التعليم واعتماد مؤسسات التعليم قبل الجامعي، القاهرة، ٢٠٠٨.

بالتنمية المهنية المستدامة والتي يمكن من خلالها الحكم علي مدى الاهتمام بالتنمية المهنية، ويمكن إيجاز هذه المؤشرات فيما يلي:

- تعميق مفهوم مجتمع التعليم كآلية فعالة لتحقيق التنمية المهنية داخل المؤسسة.
- ترسيخ ثقافة التنمية المهنية المستدامة داخل المؤسسة.
- تحفيز الأنشطة والمجهودات الفردية والجماعية في التنمية المهنية المستدامة داخل المؤسسة.
- تطبيق أساليب التقويم الذاتي والاستفادة من نتائجه في تطوير الأداء.
- تفعيل وحدة التدريب والتقويم في التنمية المهنية المستدامة لجميع العاملين.
- تحديد معوقات التنمية المهنية المستدامة ثم وضع خطط للتغلب عليها.

ثانياً: تفعيل دور إدارة التدريب بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد: حيث تهدف إدارة التدريب بالهيئة إلي التنمية المهنية المستدامة للكوادر البشرية بالمؤسسات التعليمية بما يمكنهم من تفعيل نظم ضمان الجودة وأداء أدوارهم بكفاءة وفاعلية ويساعدهم علي التطوير المستمر للمؤسسات التعليمية.

وتعتمد إدارة التدريب علي مجموعة من المبادئ والأسس هي:-

- تنمية قدرات العاملين بالمؤسسات التعليمية وتدريبهم علي التعلم الذاتي والتنمية المهنية المستدامة.
- إعداد برامج تدريب العاملين في ضوء الاحتياجات التدريبية الفعلية.
- الاهتمام بالاداءات التطبيقية في البرامج التدريبية من خلال ورش العمل والتركيز علي المهارات.
- الاهتمام باختيار أفضل الكوادر التدريبية وفقاً للتخصصات المختلفة.
- الاهتمام بتنمية المهارات العقلية الخاصة بالتفكير العلمي.
- تأكيد مفهوم الجودة الشاملة والاعتماد الذي يتطلب تحسين مدخلات التعليم وعملياته بما يؤدي إلي تحسين مخرجات التعليم.
- الاهتمام بوضع خطة شاملة للبرامج التدريبية قابلة للتنفيذ بما يحقق الاستمرارية والتطوير.

ويتضح من العرض السابق، الأهمية البالغة للتنمية المهنية في تحسين التعليم وتطويره وتجويده وذلك من خلال تطوير وتحسين الأداء لجميع أعضاء المجتمع المدرسي من معلمين وأخصائيين اجتماعيين وغيرهم، حيث أن تنمية احد الكوادر المهنية في المجال المدرسي وهو الأخصائي الاجتماعي قد يكون له الأثر في تحسين الأداء المهني وتطويره والارتقاء بنوعية الخدمة المقدمة لعملاء هذا المجال، تحقيقا لإدارة الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية، فالأخصائي الاجتماعي يمثل المهنة أمام المجتمع فتقدم ورقى المهنة مرهون بمستوى الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي الممارس فهو يحتاج إلي تنمية المعارف والمهارات والخبرات والاتجاهات والتعلم الذاتي وذلك لتحقيق الجودة في الأداء المهني.

وهذا يؤكد أهمية الحاجة إلي تحقيق التنمية المهنية للأخصائي الاجتماعي ومهنة الخدمة الاجتماعية والمؤسسة التي يعمل بها، فالأخصائي الاجتماعي لا يمكن أن يعمل بمجموعة محدودة وقديمة من المعارف والمهارات والاتجاهات والخبرات، في ظل التقدم العلمي والتكنولوجي والانفجار المعرفي الهائل الذي يتميز به العصر الحالي، فقد أصبح من الضروري أن يحافظ الأخصائي الاجتماعي علي مستوى متجدد وبشكل دوري من المعارف والمعلومات والمهارات والاتجاهات والقيم والخبرات والأساليب الحديثة المتطورة في مجال عمله ومهنته، ونظرا لصعوبة واستحالة الإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي الصالح لكل زمان ومكان، وفي ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات.

فأصبحت التنمية المهنية أمر ضروري وهام للأخصائيين الاجتماعيين، فارتفاع كفاءة الأخصائي الاجتماعي المهنية وتحسين أدائه المهني ترفع من مكانته الاجتماعية ويرتفع شأنه ويزداد احترامه وتقديره لنفسه وبالتالي احترام الناس والمجتمع له فيطلبون مشورته ويستعينون به علي حل مشكلاتهم، كما انه يشعر بالأمن الوظيفي، وبالتالي ترتفع وترتقي مكانة مهنة الخدمة الاجتماعية بالمجتمع، ومن هنا تظهر أهمية التدريب والبرامج التدريبية في تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين.

رابعاً: خصائص التنمية المهنية: -

تتمثل خصائص التنمية المهنية في التالي^(١):

- تشمل جميع أعضاء المجتمع المدرسي، من معلمين وأخصائيين وغيرهم.
- تركز علي تقدم الفرد والمجموعات والمؤسسات التعليمية.
- تحترم وترعي القدرات الذهنية والقيادية لأعضاء المجتمع المدرسي.
- تعكس أفضل الأبحاث والممارسة المتاحة في التعليم والتعلم.
- تقوم علي التعاون بين المشاركين في التخطيط وتنفيذ أنشطتها.
- تتطلب الكثير من الوقت.
- تقودها خطة متماسكة وطويلة المدى.
- يتم تقييمها في النهاية علي أساس تأثيرها علي فاعلية الأداء، وهذا التقييم يقود الجهود اللاحقة للتنمية المهنية.

وهناك من يري أن خصائص التنمية المهنية ما يلي^(٢):

- تحسين الأداء في الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية.
 - تقوم علي فكرة التعلم مدي الحياة.
 - تمد أعضاء المجتمع المدرسي بكل ما هو جديد في مجال تخصصه.
- ويحدد المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية من خلال النشرة الدورية، خصائص التنمية المهنية في الآتي^(٣):

- أنها عملية مقصودة ومخطط لها من قِبل المؤسسات والتنظيمات التربوية من أجل زيادة نمو العاملين بالمدرسة مهنياً.
- أنها عملية مقصودة تستهدف تحسين أداء العاملين بالمدرسة في كافة الجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية.

(١) طارق عبدالرؤف عامر: النمو والتنمية المهنية للمعلم، مرجع سبق ذكره، ص ٥٢، ٥٣.

(٢) عيد أبو المعاطي الدسوقي: جودة واعتماد مؤسسات التعليم، مرجع سبق ذكره، ص ١٧٣.

(٣) المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية: التنمية المهنية للمعلم في ضوء ثورة المعلومات، النشرة الدورية، العدد (١٦)، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٢٠.

- أنها تبدأ منذ تخرج العاملين والتحاقهم بالمهنة وتنتهي بعد انتهاء خدمتهم فيها،
وهي بذلك طويلة المدى تقوم على فكرة التعلم مدى الحياة وليست موقوتة بمدة
زمنية محددة.

- أنها تمد العاملين بكل ما هو جديد في مجال التخصص والعمل.

وبعض الباحثين يحدد خصائص التنمية المهنية فيما يلي^(١):

- عملية تتضمن سلسلة من الخطوات المترابطة.
- تحتوي على مجموعة الأنشطة والخبرات التعليمية.
- تستخدم العديد من وسائل الاتصال كالبرامج والدورات التدريبية والإشراف.

خامسا: منطلقات التنمية المهنية الفعالة:

تتمثل هذه المنطلقات فيما يلي^(٢):

- إتاحة فرص التنمية المهنية المتكافئة لجميع العاملين وتوسيع مجالاتها وتنويع
مصادرها وأساليبها، وهو أهم شروط ومعايير تحقيق جودة النظام التعليمي، والتي
أصبحت أيضا من الأمور الضرورية للتطوير المستمر والشامل للنظام التعليمي.
- كل إصلاح أو تطوير تعليمي باتجاه معايير الجودة الشاملة في التعليم لا
يحقق أهدافه ما لم تشكل التنمية المهنية للمعلم أو الأخصائي بعداً أساسيا من
أبعاد هذا الإصلاح أو التطوير، نظرا للدور الذي تؤديه التنمية المهنية من سد
الفجوة بين الممارسات الحالية والمستحدثات التربوية المعاصرة.
- برامج الإعداد قبل الخدمة مهما بلغت كفايتها فلا تخرج عن كونها مدخلا
لسلسلة متواصلة من فعاليات وأنشطة التدريب وإعادة التدريب والتأهيل
لمدركات الحياة المهنية للمعلم والأخصائي.
- أحد أهم ضمانات استمرارية التنمية المهنية يحتاج إلي مشاركة مجتمعية
حقيقية وفعالة ومخططة في جميع مراحلها، من خلال دمج كل من يؤثر في
تعليم الطلاب في إطار ما يعرف بمجتمعات التعلم.

(١) عبد الحكيم أحمد محمد: العلاقة بين دور الإشراف التوجيهي الاجتماعي وتنمية الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي

في المجال المدرسي، مرجع سبق ذكره، ص ١٢٩٤.

(٢) عباس حلمي الجمل، أسامة محمد سيد: مرجع سبق ذكره، ٢٠١٢، ص ٢١٣، ٢١٤.

- التنمية المهنية تنجح أكثر عندما تكون جزءاً من نظام أكبر لاختيار وإعداد وترخيص ومنح شهادات التأهيل والترقي لجميع العاملين.
- إن الإعداد المهني للأخصائي المستمر يعمل علي تكوين صورة إيجابية لتدعيم المكانة الاجتماعية لمهنة الخدمة الاجتماعية، بما يساهم في زيادة فاعليتها وزيادة ثقة المواطنين أنفسهم فيما تؤديه المهنة من خدمات، مما ينعكس أثره مباشرة علي ثقة الأخصائيين الاجتماعيين بأنفسهم وقدراتهم^(١).
- التنمية المهنية أصبحت مطلباً ملحاً لكافة ممارسي الخدمة الاجتماعية حيث تراكمت خبرات الممارسة وتطرقت المهنة إلي مجالات عديدة، فضلاً عن الدور المتوقع للمهنة في التصدي للظواهر الاجتماعية المتجددة، كما أن مطلب التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين في المؤسسات التعليمية له خصوصية مميزة^(٢).

سادساً: عوامل نجاح التنمية المهنية:

- يجب علي المؤسسة التعليمية أن توفر الفرص للأخصائيين الاجتماعيين للمشاركة في أنشطة التنمية المهنية التي تدعم ممارسة الخدمة الاجتماعية المدرسية والاعتماد المستمر.
- إن الدعم المالي وأيام الخبرة المهنية الكافية تمكن الأخصائيين الاجتماعيين من تقوية وزيادة المهارات المطلوبة لتقديم خدمة أفضل للطلاب وأسرهم والمؤسسة التعليمية والمجتمع^(٣).
- مناخ المؤسسة التعليمية، من خلال القيادة والدعم (المادي والمعنوي) وتوفير الوقت اللازم^(٤).

(١) جمال شكري محمد عثمان: دراسة ميدانية لواقع الخدمة الاجتماعية في دولة البحرين، مجلة القاهرة للخدمة

الاجتماعية، العدد التاسع، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالقاهرة، ١٩٩٨، ص ١٨٠.

(٢) حصة يوسف العبد الكريم: الاحتياجات التدريبية للأخصائيات الاجتماعيات بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن،

مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد السادس والثلاثون، الجزء الأول، كلية

الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ابريل ٢٠١٤، ص ٥.

(٣) Notional Association of Social Workers. **NASW Standards for School Social Work Services**, 2012. P 17.

(٤) طارق عبدالرؤوف عامر: النمو والتنمية المهنية للمعلم، مرجع سبق ذكره، ص ٦٣، ٦٤.

- التعرف علي الاحتياجات التدريبية لجميع العاملين بالمؤسسة التعليمية وترتيبها وفقا لأولوياتها.
- استخدام خبراء ومتخصصين لعقد دورات تدريبية ولقاءات تلبي الاحتياجات التدريبية للعاملين.
- الاستفادة بكافة الموارد البشرية والمادية المتاحة في المجتمع المحلي.
- إحداث التغيير وتهيئة البيئة المناسبة والملائمة للعاملين بالمدرسة والاستغلال الأمثل للموارد المادية والبشرية وتحسين الرؤى المستقبلية للمدرسة وزيادة قدرتها علي الإبداع^(١).

سابعاً: أساليب وطرق التنمية المهنية:

تتعدد أساليب وطرق للتنمية المهنية، فتشمل: الدورات التدريبية والاطلاع والتوجيه والإشراف والإرشاد وتبادل الزيارات والزيارات المدرسية والاجتماعات الفنية والإدارية والتدريب عن بعد والتعليم المعتمد علي الكمبيوتر والملاحظة والحلقات النقاشية، ويعتبر التدريب من أهم أساليب وسائل التنمية المهنية، فالتدريب وهو من أكثر أساليب التنمية المهنية شيوعاً واستخداماً، وتأخذ تدريبات التنمية المهنية عدة صور فمنها ما يتم داخل المدرسة، ومنها ما يتم خارجها، ومنها ما يتم عن طريق الإبتعاث في دورات تدريبية إلى بعض الدول المتقدمة بهدف تطوير الممارسات المهنية، ويتم التدريب من خلال العروض الجماعية والمناقشات، وورش العمل، وتمثيل الأدوار، والمحاكاة، والتدريس المصغر، والمباريات الإدارية، والسمينارات، ولكي يكون التدريب فعالاً لا بد أن يعتمد على أساس نظري وعرضٍ لنماذج من المهارات، وتتاح الفرصة لتطبيقه في الواقع، ويتم الحصول على تغذية راجعة، وفي هذا الأسلوب يتم تبادل الأفكار والمعلومات بين مجموعة كبيرة من المتدربين، ويتم تزويدهم بأساسٍ معرفي ومفاهيم مشتركة^(٢).

(١) أسامة محمد سيد، عباس حلمي الجمل: التدريب والتنمية المهنية المستدامة، مرجع سبق ذكره، ص ٢٢١، ٢٢٢.

(٢) المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية: التنمية المهنية للمعلم في ضوء ثورة المعلومات، مرجع سبق ذكره، ص ١١.

لا يتم التدريب عشوائياً بل يتم من خلال برنامج تدريبي محدد له أهدافه ويحدد بدقه متناهية المهارات والقدرات المستهدف اكتسابها وتميئتها لدي المتدربين، والأساليب والإجراءات الضرورية لاكتساب وتنمية كل مهارة بمفردها ونوعية الأنشطة المهنية والوقت اللازم لاكتساب كل مهارة بمفردها وتحديد أساليب تتبع وتقدير اكتساب المهارة ونموها ومن ثم التخطيط الناجح لاكتساب ونمو المهارة والقدرة المستهدفة، حيث يعتمد التدريب علي تحديد أهداف محددة مسبقا ومهارات ضرورية مرغوبة ومحددة وفق برنامج تدريبي مخطط حتى يمكن تقويم قدرة البرنامج التدريبي علي تحقيق أهدافه من ناحية وتطوير البرنامج التدريبي من ناحية آخري^(١).

ثامنا: المعايير العالمية للتنمية المهنية:

يمكن تحديد المعايير العالمية للتنمية المهنية في الآتي^(٢):

١ - تعزيز المعرفة في إطار المحتوي الدراسي:

- تقديم المساعدة اللازمة للقائمين علي العملية التعليمية، وتمكينهم من اكتساب المعارف اللازمة، والمرتبطة بالمحتوي الدراسي، وتطبيقها في كافة المناحي الدراسية.
- استعراض ومراجعة مدى توافق محتوى التنمية المهنية مع معايير المحتوي الدراسي.

٢ - إدراك الاحتياجات المادية، والنفسية، والاجتماعية، والأكاديمية الخاصة بكل

متعلم، بهدف تمكين المتعلمين من الاستفادة من قدراتهم من خلال:

- تعديل الاستراتيجيات التعليمية بناء على مدى درايتهم ومعرفتهم بكيفية تعلم ونمو المتعلم.
- تقديم المساعدة اللازمة للقائمين علي العملية التعليمية، بهدف التعرف علي قدرات ونقاط القوة لدي المتعلمين، واحترام وجهات النظر، وقدرات المتعلمين .

(١) طلعت مصطفى السروجي: الخدمة الاجتماعية الدولية، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ٢٠١٠، ص٢٦٢، ٢٦٥.

(٢) أنظر التفاصيل:

- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد: نظم ضبط الجودة الداخلية لمؤسسات التعليم قبل الجامعي، الإصدار الأول، القاهرة، ٢٠١٠، ص٤٣، ٤٤، ٤٥، ٤٦.

٣- تمكين القائمين على العملية التعليمية من:

- مواكبة الأبحاث التعليمية المعاصرة .

▪ تعزيز المهارات القيادية لديهم، وتوظيفها في مجتمع العملية التعليمية.

٤- تشجيع القائمين على العملية التعليمية، لتطوير مهارات متنوعة في مجال تقييم

الفصل الدراسي:

- اختيار وتشكيل وتوظيف استراتيجيات تقييم لمتابعة تعلم المتعلمين.

٥- الاعتماد على المبادئ الخاصة بتعلم الكبار والراشدين:

▪ تشجيع المهارات الفردية والجماعية لدى القائمين على العملية التعليمية.

▪ توظيف نماذج ومداخل متنوعة، بما في ذلك علي سبيل المثال: إستراتيجيات

العمل الفرقي، ورصد الملاحظات والتقييم، والاشتراك في التدريبات.

٦- إجراء تقييم دوري، لتحديد الآثار المحتملة علي الممارسات التدريسية، أو على

نتائج تعلم المتعلم:

▪ إجراء تحليل دقيق للفصل الدراسي، وللمؤسسة التعليمية وغيرها من البيانات

بهدف توجيه الجهود المستقبلية التي يتم بذلها في إطار التنمية المهنية.

▪ توظيف التقييم الذاتي للقائمين على العملية التعليمية بهدف تقييم آثار التنمية المهنية.

٧- إجراء تخطيط إستراتيجي على كافة مستويات النظام المدرسي:

▪ تحديد المعارف المتوقع أن يكتسبها المتعلمين، بالإضافة إلي القدرات المتوقع تزويدهم بها .

▪ دعم رؤية واضحة، بما يتفق مع أهداف المؤسسة والإدارة.

▪ التركيز على النظريات القائمة على الأبحاث والدراسات، والتي يتم توظيفها من قبل الإدارة.

٨- خلق ثقافة مدرسية تهدف إلي تعزيز التحسين، والتطور المتواصل، بهدف تغيير

الأدوار، والعلاقات التقليدية فيما بين القائمين على العملية التعليمية:

▪ ضرورة تحقيق التعاون المتواصل والفعال بين القائمين على العملية التعليمية.

- تشجيع الإبداع والابتكار، ودعم التطور المتواصل للمهارات الجديدة في إطار مناخ جماعي.

٩- تخصيص الالتزامات المادية والفكرية، التي يمكن في إطارها تحقيق خطط التنمية المهنية:

- النظر إلى التنمية المهنية باعتبارها عملية متواصلة.
 - تشجيع الإدارة على دعم خبرات التعلم والمشاركة فيها، وذلك لتعزيز جودة التنمية المهنية.
 - تشجيع مديري المؤسسات على دعم أنشطة التنمية المهنية والمشاركة فيها.
 - تعظيم الفهم العام، وتشجيع الرأي العام على دعم وتعزيز التنمية المهنية.
- ١٠- تخصيص الوقت الكافي على مدار ساعات العمل:

- توفير الوقت الكافي للقائمين على عملية التعلم بهدف التعاون فيما بينهم لإعداد الخطط اللازمة، وتحليل البيانات ودراسة أنشطة المتعلمين.
 - الاعتراف بأهمية الوفاء بالالتزامات المهنية والشخصية.
- ١١- التعاون بفاعلية مع أولياء الأمور ومع الشركاء من المجتمع:
- تقديم المساعدة اللازمة للقائمين على العملية التعليمية بهدف توثيق علاقات شراكة مع أولياء الأمور.
 - تحديد الموارد المجتمعية، وتوظيفها، بهدف تعزيز تعلم المتعلم.

وبالمختصر المفيد يتضح لنا، أن هناك عدة عناصر متداخلة ومتفاعلة ومرتبطة ببعضها البعض في العملية التعليمية، والتي من شأنها تحسين مستوى العملية التعليمية وتحقيق الجودة الشاملة في التعليم، وهذه العناصر تهدف إلى تحسين الأداء المهني وتطويره وذلك من خلال وضع أسس ومعايير للأداء المهني الأمثل لجميع عناصر المؤسسة التعليمية (التربويون) من معلمين وأخصائيين اجتماعيين والبرامج التدريبية لتحقيق التنمية المهنية، حيث تعتبر التنمية المهنية وتحقيقها لدي جميع العاملين بالمؤسسة التعليمية من مؤشرات تحقيق الجودة الشاملة.

تاسعا: معايير التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي:

كما تشير الرابطة الوطنية للأخصائيين الاجتماعيين الأمريكية (NASW) في وثيقة معايير خدمات الخدمة الاجتماعية المدرسية في عام ٢٠٠٢، في معيار الإعداد والتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، من خلال عدة معايير للتنمية المهنية، ومن أهم هذه المعايير ما يلي^(١):

- الأخصائي الاجتماعي المدرسي في حاجة إلى معارف خاصة وفهم كامل للأنظمة التعليمية، ويجب على الأخصائي الاجتماعي أن يلتزم بجد التدريبات الخاصة.
- يجب على الأخصائيين أن يمتلكوا المعرفة والإدراك والفهم الأساسي لأسس المهنة.
- يجب أن يكون لدى الأخصائي الاجتماعي المدرسي فهم للسلوك الإنساني في البيئة الاجتماعية وان يكون ماهر في تنفيذ أساليب وطرائق الممارسة المتنوعة للمساعدة في تمكين العاجزين والبيئيين.
- يجب على الأخصائيين الاجتماعيين أن يكونوا على معرفة عن تنمية الطفل والعوامل البيولوجية التي تؤثر على قدرة الطلاب للتكيف بشكل فعال مع المدرسة.
- يجب امتلاك المعارف وفهم تنظيم وبناء المؤسسة التعليمية المحلية.
- يجب فهم المنظور التاريخي والحالي للتعليم في مدارس الدولة (علي المستوي المحلي والقومي)، بما في ذلك الإصلاح التربوي والتشريعات التي تؤثر على الفرص التعليمية، والمشكلات وقضايا السياسة العامة، وأن يكونوا على دراية بالنظم والإمكانات المالية للمؤسسة التعليمية، وسياسة العلاقة بين المدرسة والمجتمع.
- يجب امتلاك المهارات والمعرفة والفهم الكامل للتأثير المتبادل بين المنزل والمدرسة والمجتمع المحلي.
- يجب على الأخصائيين الاجتماعيين أن يكونوا قادرين على اختيار وتطبيق طرق الوقاية والتدخل التي تم التأكد من صحتها تجريبياً لتعزيز خبرات الطلاب التعليمية.
- يجب أن يكونوا قادرين على تعزيز التنسيق بين مقدمي خدمات الصحة المجتمعية والصحة العقلية وتسهيل وصول الطالب إلى هذه الخدمات.

^(١) National Association of Social Workers: **NASW, Standards for School Social Work Services**, 2002, p17-22. <http://www.socialworkers.org>

- يجب الاقتناع بالمسئولية عن استمرارهم في التطوير المهني، ويجب أيضا أن يبقوا ملمين بالإصلاح في التعليم وأفضل نماذج الممارسة في مهنة الخدمة الاجتماعية.

وأبضا في وثيقة (NASW) معايير خدمات الخدمة الاجتماعية المدرسية عام ٢٠١٢، في المعيار الثامن (التنمية المهنية) للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، من خلال عدة معايير فرعية هي ما يلي^(١):

- يجب على الأخصائي الاجتماعي أن يلتزم التطوير المستمر للمهارات والمعارف ليقدم خدمات أكثر إفادة وحدائة ومناسبة بشكل حضاري للطلاب وأسرهم.
- لابد من الالتزام بمعايير التعلم المهني المستمر التابعة للوكالة الدولية للأخصائيين الاجتماعيين وان يتبعوا التنظيم المهني للدولة التي تهتم بمتطلبات التعليم المستمر.
- يجب الوصول إلى الإشراف والاستشارة المستمرة لتنمية كفاءتهم ومهارتهم المهنية.
- يجب على الأخصائي الاجتماعي المدرسي المشاركة في أنشطة التنمية المهنية التي تعزز مهاراتهم ومعارفهم، كما يجب عليه الإسهام في تنمية المهنة من خلال التعليم والإشراف على المتدربين بمدارس الخدمة الاجتماعية قدر المستطاع.

ويتضح من العرض السابق، أن للتنمية المهنية معايير يجب الالتزام بها وهذا يتفق مع أسلوب إدارة الجودة الشاملة وتحقيقا لها، وعلي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي السعي باستمرار لزيادة وتنمية المعارف والمهارات والاتجاهات والخبرات المهنية وتطبيقها في الممارسة العملية وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي المستمر، فالأخصائي الاجتماعي الجيد والكفاء هو من يتمتع بالقدرة على أداء العمل وحسن تصريفه بشكل جيد من أول مرة، وله القوة والقدرة على إنجاز أي عمل يكلف به، ويجب علي الأخصائي الاجتماعي الطموح إلى المساهمة في تكوين قاعدة علمية معرفية لمهنة الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي، وذلك لتحقيق الجودة الشاملة في الأداء المهني وأداء العمل بشكل صحيح من أول مرة، وتحقيق رؤية ورسالة المؤسسة التعليمية.

^(١) Notional Association of Social Workers: **NASW Standards for School Social Work Services**, 2012. PP 11-12

عاشرا: المسئوليات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي:

الأخصائي الاجتماعي هو ذلك المتخصص في الخدمة الاجتماعية الذي يعد بحيث تتوفر لديه المهارة والقدرة علي استخدام الأساس العام ومنهج حل المشكلة متعدد المستويات للتعامل مع بيئات متعددة وانساق مختلفة من العملاء لإحداث التغييرات التي تؤدي إلي زيادة الأداء الاجتماعي إلي أقصى درجة ممكنة^(١).

والأخصائي الاجتماعي المدرسي أحد أعضاء فريق العمل في المدرسة يعمل مع أنساق مختلفة، عليه عبء ليس بالهين، ويمكن أن يكون المحرك والمثير والمنمي لو أحسن إعداده وتأهيله حتى يقوم بالدور المرسوم له مبتكرا ومجددا لكي يؤدي رسالته الاجتماعية التربوية التنموية علي الوجه المرجو^(٢).

حيث يشكل الأخصائيون الاجتماعيون بالمجال المدرسي القوي المهنية للخدمة الاجتماعية وهم المسئولين عن القيام بأنشطتها المهنية المختلفة، ومن هنا تظهر أهمية البرامج التدريبية لنقل عملية الإعداد المهني المستمر لتحقيق التنمية المهنية للأخصائي الاجتماعي، وذلك من خلال تزويده بالمعارف الحديثة المتعلقة بمسئوليته المهنية وأساليب الأداء الأمثل لها وصقل المهارات والقدرات التي يتمتع بها ومن اجل إتاحة الفرص لمزيد من التحسين والتطوير في أدائه لمسئوليته المهنية^(٣).

تتعدد وتختلف المسئوليات المهنية التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي، حيث تعدد واختلاف المستويات التي يتعامل معها .. ومن أهم هذه المسئوليات هي ما يلي:

١. مسئوليات الأخصائي الاجتماعي في عملة مع المدرسة.

٢. مسئوليات الأخصائي الاجتماعي في عملة مع التلاميذ.

(١) ماهر أبو المعاطي علي: الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ١٣٠.

(٢) محمد نجيب توفيق: الخدمة الاجتماعية المدرسية، الطبعة الثانية، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ٢٠٠٠، ص

٥٢٩.

(٣) خالد بن يوسف برفاوي: الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين لتحقيق التنمية المهنية، مجلة دراسات في

الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد السادس والثلاثون، الجزء الثالث عشر، كلية الخدمة

الاجتماعية، جامعة حلوان، ابريل ٢٠١٤، ص ٤٧٨٣.

٣. مسئوليات الأخصائي الاجتماعي في عملة مع المجتمع المحلي.
٤. مسئوليات الأخصائي الاجتماعي في مجال تقويم الخدمات الاجتماعية.
٥. مسئوليات الأخصائي الاجتماعي في تحقيق الوظيفة الاجتماعية للمدرسة.
٦. مسئوليات الأخصائي الاجتماعي في جعل المدرسة مركز إشعاع بيئي.

١- مسئوليات الأخصائي الاجتماعي في عملة مع المدرسة:

- المدرسة في الاتصال بسكان المجتمع المحلي المحيط بالمدرسة الذي تقع المدرسة في دائرته.
- مساعدة المدرسة علي الاستفادة من موارد وإمكانيات المجتمع المحلي.
- القيام بعمل الدراسات وتنفيذ المشروعات التي تخدم أغراض المدرسة.
- مساعدة المدرسة علي تقديم خدماتها لسكان المجتمع المحلي المحيط بالمدرسة حتى تصبح المدرسة المركز الثقافي للمجتمع المحلي المحيط بها.
- المساعدة علي تحقيق العملية التعليمية وجعلها ممكنة وذلك من خلال العمل مع الطلاب فرادا وفي أنشطة جماعات وأيضا بمعنى اشمل من خلال العمل مع المجتمع^(١).
- يقوم الأخصائي الاجتماعي بتحديد مجالات ومناطق المشكلة والحلول الممكنة، بالإضافة إلي المشاركة في صياغة السياسة المدرسية والتي سوف تحدد هذه الاهتمامات^(٢).
- تقديم المشورة لإدارة المدرسة لتحديد أهم المشكلات التي يجب أن توجهها الإدارة وتعمل على حلها والمساعدة في تنمية العلاقات التعاونية بين المدرسة ومؤسسات المجتمع، والمساهمة في وضع السياسة المدرسية والتي تؤثر مباشرة على رعاية الطلاب^(٣).

(١) محمد رفعت قاسم، مصطفى عبد العظيم فرماوي: الخدمة الاجتماعية في مجال المؤسسات التعليمية، دار المهندس للطباعة، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٥٦.

(٢) William, O. Farley, and others: **Introduction to Social Work**, tenth edition, United States, Pearson, 2006, p197.

(٣) إقبال الأمير السمالوطي: الاتجاهات المعاصرة في الخدمة الاجتماعية المدرسية، مؤسسة كوثر للطباعة، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ١٤٤.

- مساعدة المدرسة في تحقيق أهدافها التربوية والتعليمية وتنظيم الحياة الاجتماعية داخلها حتى يصبح الجو المدرسي محبباً للتلاميذ من خلال تدعيم العلاقات الاجتماعية بينهم وبين وإدارة المدرسة^(١).

٢- مسئوليات الأخصائي الاجتماعي في عملة مع التلاميذ:

- مساعدة الطلبة علي اكتساب رضاء شخصي ومركزا اجتماعي^(٢).
- توجيه التلاميذ إلي الاستفادة من مصادر الخدمات المتوفرة في المجتمع المحلي أو المجتمع العام.
- المساهمة والاشتراك في المشروعات المحلية والقومية خلال العطلات وأوقات الفراغ ومن أمثلة تلك المشروعات هي محو الأمية والإسعافات الأولية^(٣).
- التأكد من أن الطالب ذو الاحتياجات الخاصة يحصل على خدمات تعليمية ملائمة ومجانية^(٤).
- تحديد احتياجات التلاميذ ومساعدتهم علي مواجهة مشكلاتهم من خلال مشاركتهم في جماعة خدمة البيئة^(٥).
- إعداد المواطن الصالح القادر علي فهم ذاته وقدراته وإمكانياته في حدود إمكانيات ومتطلبات الآخرين بما يحقق التنمية الاقتصادية والاجتماعية^(٦).
- تأصيل المفهوم الخاص بخدمة البيئة والخدمة العامة لدي التلاميذ بما يعود بالنفع العام علي المجتمع^(٧).

(١) طلعت السروجي، ماهر أبوالمعاطي: ميادين ممارسة الخدمة الاجتماعية، الشركة العربية للتسويق والتوريدات، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ١١٣.

(٢) علي عباس دندراوي: الخدمة الاجتماعية رؤية مستقبلية، دار المهندس للطباعة، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ١٧٩.

(٣) سيد سلامة إبراهيم: الخدمة الاجتماعية المدرسية المعاصرة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٢٣٣.

(٤) Segal, elezabeth and Caren E. Gerdgs: **An Introduction to The Profession of Social Work**, Canada, Thomson Brooks, 2007, p280.

(٥) إقبال الأمير، إيمان أبو ربه: الخدمة الاجتماعية المدرسية والجودة الشاملة، دار المهندس، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ١٨٤.

(٦) عبد الرحمن الخطيب: الخدمة الاجتماعية كممارسة تخصصية مهنية في المؤسسات التعليمية، ط ٢، مكتبة الانجلو، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٥٨، ٥٩.

(٧) محمد نجيب توفيق: الخدمة الاجتماعية المدرسية، مرجع سبق ذكره، ص ٥٤٩.

٣- مسئوليات الأخصائي الاجتماعي في عملة مع المجتمع المحلي:

إن إعداد الأخصائي الاجتماعي يمكنه من القيام بتحمل مسئوليات العمل مع المجتمع المحلي المحيط بالمدرسة بما يساعد على ربط المجتمع المحلي بالمدرسة وإيجاد العلاقات القوية بينهم، وقيام المدرسة بتحقيق الوظيفة الاجتماعية. ويعتبر ذلك من أهم الأعمال التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي، ويمكن تحديد أهم الأعمال والمسئوليات فيما يلي^(١):

- شرح وظيفة المدرسة لسكان المجتمع المحلي، تعريفهم بالدور المكلف به الأخصائي الاجتماعي من قبل المدرسة.
- الاتصال بالهيئات والمؤسسات والتنظيمات التي توجد بالمجتمع المحلي لضمان تعاونها مع المدرسة وخدمة تلاميذها.
- حث سكان المجتمع المحلي علي تدعيم برامج النشاط المدرسي ودعوتهم للاشتراك فيه ووضع خطته وتنفيذه وتقويمه.
- الاتصال بالقيادة الشعبية بالمجتمع المحلي للاستعانة بهم في عملة مع سكان ذلك المجتمع ولضمان تعاونهم مع المدرسة.
- مساعدة سكان المجتمع المحلي ليعوا احتياجات ومشكلات أبنائهم وحثهم علي توفير الموارد والإمكانيات.
- معاونة المدرسة علي أداء رسالتها كمركز إشعاع ثقافي واجتماعي^(٢).
- تنظيم تبادل الخدمات الاجتماعية بين المدرسة والمجتمع المحلي. والإشراف المباشر علي التنظيمات المجتمعية خارج المدرسة كأندية الطلاب الصيفية ومراكز الخدمة العامة^(٣).
- إتاحة الفرصة للمجتمع المحلي للاستفادة من إمكانيات المدرسة الثقافية والترفيهية وغيره.

(١) محمد رفعت قاسم، مصطفى عبد العظيم فرماوي: مرجع سبق ذكره، ص ٥٨، ٥٧.

(٢) محمد سلامة غباري: مداخل الخدمة الاجتماعية المدرسية وأهدافها الترموية، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٩، ص ٣٤٠.

(٣) عدلي سليمان: الوظيفة الاجتماعية للمدرسة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٤٢٦هـ/٢٠٠٦م، ص ١١٢.

- تنظيم برامج ومشروعات توعية صحية واجتماعية، تنظيم برامج لتقديم خدمات أو تسهيلات للمجتمع المحلي كإنشاء ملعب رياضي، تشجير طريق.
- المسح الاجتماعي للمجتمع المحلي وكشف احتياجاته والعمل علي إشباعها.
- زيادة المشروعات التي تدخل في نطاق برامج خدمة البيئة التي تعود بالنفع على الطلاب وإدارة المدرسة^(١).
- إدارة التنظيمات الخاصة بخدمة وتنمية المجتمع المحلي التي تقوم بها المدرسة كأندية الطلاب، والإشراف المباشر على مشروعات خدمة البيئة التي تنفذ في محيط البيئة المدرسية^(٢).
- المساهمة في خدمة وتنمية المجتمع المحلي المحيط بالمدرسة من خلال تنفيذ برامج ومشروعات تنمية مثل النادي الصيفي^(٣).
- توطيد العلاقة بين المدرسة والبيئة ومؤسسات المجتمع المحلي لإيجاد ترابط وتفاهم بين المدرسة والمنزل حيث يشترك الآباء والمدرسون في تربية التلاميذ وتنشئتهم تنشئة اجتماعية سليمة إلي جانب جعل المدارس مركز إشعاع تعليمي واجتماعي ورياضي والعمل علي خروج الطلاب للبيئة المحلية^(٤).
- تنمية المسؤولية الاجتماعية لدي طلاب المدارس من خلال توطيد العلاقات بين المدارس والبيئة المحلية والمؤسسات الموجودة بالمجتمع^(٥).

(١) سلوى عثمان الصديقي، سمير حسن منصور: الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المجتمع المدرسي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٥، ص ٢٧٣.

(٢) عصام توفيق قمر، سحر فتحي: الخدمة الاجتماعية المدرسية في إطار العملية التربوية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٢٢١.

(٣) نصرالدين بركات محمد أحمد: تقويم مشروعات الخدمة الاجتماعية المدرسية في تنمية المجتمع المحلي بمدينة قنا، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة جنوب الوادي، ٢٠١١، ص ٢٦.

(٤) ماهر أبو المعاطي علي: الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان، ٢٠٠٠، ص ١٤٣.

(٥) علي عباس دندراوي: مدخل في الخدمة الاجتماعية، المكتب العلمي النشر والتوزيع، الإسكندرية، ١٩٩٦. ص ١٠٣.

٤ - مسؤوليات الأخصائي الاجتماعي في مجال تقويم الخدمات الاجتماعية المدرسية:

يقصد بالتقويم عملية تحديد التغيرات التي طرأت نتيجة لتنفيذ برنامج معين، والتقويم بالنسبة للخدمات الاجتماعية يعني تحديد القيمة الفعلية التي تبذل في أي ناحية من نواحي الخدمات، كتقويم مشروع أو تقويم أهداف أو برامج أو قيادات، والأسباب التي تدعونا إلى الاهتمام بعمليات التقويم للخدمات الاجتماعية المدرسية متعددة، من أهمها ما يلي^(١):

- الرغبة في الوقوف على أهمية الأغراض الاجتماعية التي تحاول تحقيقها في المدرسة.
- الرغبة في معرفة اتجاه الأغراض الاجتماعية التي تقوم بها، وهل تسير في اتجاهات متوازية لاتجاهات الجهود التعليمية والأهداف المشتركة، والرغبة في الوقوف على مدى ما حققته جهودنا من الأغراض المراد تحقيقها.
- فحص الأساليب التي نستخدمها في جهودنا وخدماتنا ومدى توافقها مع اتجاهات الخدمة الاجتماعية.
- الرغبة في معرفة النتائج، وهل تتناسب مع الجهود والأموال التي بذلت في الخدمات التي قدمت.
- التعرف على ما وصلت إليه المدرسة في تحقيق أهدافها، والتعرف على مدى ما تحققه الأدوار المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، والتعرف على طبيعة العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي ومحاولة تدعيم هذه العلاقة، والوقوف على المعوقات الإدارية والمادية التي تحد من تحقيق المدرسة لوظائفها^(٢).
- تقويم الأنشطة الاجتماعية ضمن منظومة التقويم الشامل، تقويم تطور الوظيفة الاجتماعية للمدرسة لمقابلة المتغيرات المجتمعية، تقويم أثر الخدمة الاجتماعية المدرسية على تحقيق أهداف المدرسة^(٣).

(١) عدلي سليمان: مرجع سبق ذكره، ص ١١٤.

(٢) إقبال الأمير السمالوطي: الخدمة الاجتماعية المدرسية، مرجع سبق ذكره، ٢٠٠٢، ص ٢٥١.

(٣) إقبال الأمير السمالوطي، إيمان أبو ربه: مرجع سبق ذكره، ٢٠٠٨، ص ١٧٣، ١٧٤.

- تقويم الخطة التعليمية والتربوية، تقويم التنظيم المدرسي، تقويم العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي ومدى القيام بمشروعات مشتركة تخدم الجانبين^(١).

٥- مسؤوليات الأخصائي الاجتماعي في تحقيق وظيفة الاجتماعية للمدرسة:

عندما زادت مسؤوليات المدرسة كمؤسسة اجتماعية وتعقد أدوارها وكادت تنحصر مهمتها في التعليم فقط، ظهرت الخدمة الاجتماعية كنظام اجتماعي جديد يقف بجانب النظام التربوي ليساعد المدرسة على أداء أدوارها المتعددة ويساندها وظيفياً ويستكمل معها الشرط الثاني من العملية وهو التربية من خلال ممارسة الأنشطة المتعددة المرسومة والمخططة لتحقيق هذا الهدف التربوي، وأصبحت الحاجة إلى جهود الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي ودورها في تحقيق الوظيفة الاجتماعية للمدرسة، ويمكن عرض أدوارها الرئيسية فيما يلي^(٢):

١. الربط بين المدرسة والبيئة.
٢. تدريب القادة والرواد من المدرسين.
٣. وضع سياسة اجتماعية واضحة المعالم.

أولاً: الربط بين المدرسة والبيئة: لا يمكن أن تؤدي المدرسة وظيفتها الاجتماعية على أحسن وجه دون أن يكون هناك ارتباط قوي بينها وبين البيئة التي تحيط بها، على أن يكون الارتباط مبنياً على أسس من التفاعل الاجتماعي وعلى أسس من الأخذ والعطاء.

ثانياً: تدريب القادة والرواد من المدرسين: لتحقيق وظيفة المدرسة الاجتماعية لا بد من تضافر جميع الجهود والإمكانات، فالوظيفة الاجتماعية للمدرسة تتطلب إيماناً برسالة المدرسة وسعياً لتحقيق رسالتها من الجميع فلا بد من مشاركة المدرس لتحقيق الرسالة ويتم ذلك من خلال:

(١) <http://daamfany.montadalhilal.com/montada-f3/topic-t5.htm>

(٢) محمد سلامة غباري: مداخل الخدمة الاجتماعية المدرسية وأهدافها التنموية، مرجع سبق ذكره، ص ٨٧، ٨٨.

- عقد مؤتمرات وندوات للمدرسين والرواد يتدارسون فيها المشاكل والصعوبات التي تقابلهم في محيط عملهم الاجتماعي.
- إعداد كتيبات فنية عن الخدمة الاجتماعية وإيصالها للمدرسين.
- تنظيم دورات تدريبية بين وقت وآخر للرواد و المدرسين.

ثالثاً: وضع سياسة اجتماعية واضحة المعالم: تختلف ظروف البيئة من مدرسة إلى أخرى، فوجب على كل مدرسة أن تحدد لنفسها سياسة اجتماعية واضحة المعالم مستوحاة من دراسة بيئتها المحلية بمواردها وإمكانياتها واحتياجاتها المتعددة، وبذلك يتسنى للمدرسة أن تتفادى الارتجال ويمكنها قياس مدى النجاح في تأدية رسالتها طبقاً للتطورات المختلفة.

ويمكن القول أن الخدمة الاجتماعية قادرة على تحقيق وظيفة المدرسة من خلال ما يقوم به الأخصائي الاجتماعي المعد إعداداً علمياً وعملياً والمدرّب تدريب جيد من خدمات وأنشطة ومشروعات وبرامج داخل المدرسة وخارجها، ومن خلال المشاركة المجتمعية، وتحقيقاً للجودة الشاملة والمعايير القومية للتعليم، ويمكن للخدمة الاجتماعية أن تحقق الوظيفة الاجتماعية للمدرسة من خلال ما يلي:

- الإيمان بأن التربية عملية اجتماعية ونظام اجتماعي.
- الإيمان بأن المدرسة مؤسسة اجتماعية وتربوية تخدم المجتمع المحيط بها.
- تحديد طرق وأساليب ربط المدرسة بالمجتمع المحلي، ودراسة وبحث المشكلات التي يعاني منها.
- تحديد الاحتياجات المجتمعية من خدمات وأنشطة، لتنفيذ برامج ومشروعات تنموية.
- مساعدة المدرسة للاستفادة من إمكانيات وموارد المجتمع المحلي.
- الإيمان بأهمية وضرورة التقويم، كوسيلة وليست غاية، وذلك للتحسين والتطوير المستمر في العمل.

٦- مسئوليات الأخصائي الاجتماعي في جعل المدرسة مركز إشعاع بيئي:

إن المدرسة في الحي وفي القرية تنجح إذا استطاعت أن تصل إلى إقامة العلاقات مع الأهالي، وإذا شعر الناس أن المدرسة هي المكان الطبيعي الذي يجتمعون فيه وإذا أحس أن اجتماعهم في المدرسة يستفيدون منه في استثمار أوقات فراغهم وفراغ أبنائهم في ألوان متعددة من النشاط الترويحي، وكذلك الاستفادة من هذا الوقت في دراسة شئون الحي أو القرية والاستفادة من جهود الآباء والأهالي في مقابلة الاحتياجات اللازمة ومُدارسة شئون المدرسة واحتياجاتها بحيث يسهل الاتصال بالمؤسسات والهيئات القائمة في البيئة للاستفادة بها في تقديم الخدمات اللازمة للمدرسة^(١).

وفي المجتمعات المحلية الصغيرة تمثل المدرسة المركز القيادي الوحيد لمثل هذه المجتمعات مما يتطلب منها دوراً أكبر في عمليات التنشئة والتنمية الاجتماعية^(٢).

والمدرسة مسئولة عن المجتمع الخارجي المحيط بها حيث تتيح للبيئة المحلية الاستفادة الكاملة من إمكانياتها ثقافياً وترويحياً وقومياً ووجدانياً، وتتحول إلى مركز للنور والإشعاع والخير وللتنظيم الاجتماعي في مجتمعها المحلي المحيط بها، كما تقوم بتأييد ومعاونة المجتمع بجميع مؤسساته وإمكانياته وموارده البشرية والمادية بقصد تعاونها مع المدرسة في تحقيق وظيفتها الاجتماعية^(٣).

وبصفة عامة لا بد وأن يسعى الأخصائي الاجتماعي المدرسي جاهداً على تحويل المدرسة إلى ما يسمى بمدرسة البيئة يشعر أفراد المجتمع بأهميتها ليس فقط في العملية التعليمية بصفة عامة ولكن ليشعر المجتمع بأنها قادرة على تعليم القيم، وجعل

(١) محمد سلامة غباري: مداخل الخدمة الاجتماعية المدرسية وأهدافها التنموية، مرجع سبق ذكره، ص ٣٣٧.

(٢) عدلي سليمان: الوظيفة الاجتماعية للمدرسة، مرجع سبق ذكره، ص ٣٠.

(٣) سلوى عثمان الصديقي، وآخرون: منهاج الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي ورعاية الشباب، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٢، ص ٢٨٩.

المدرسة مركز إشعاع للبيئة المحلية المحيطة حتى تتمكن من المساهمة في خدمة المجتمع المحلي المحيط بها، وذلك من خلال ما يلي^(١):

١. مدرسة البيئة وتحسين المعيشة: تهدف التربية الحديثة إلى الارتفاع بمستوى معيشة أفراد البيئة المدرسية ويتحقق ذلك عن طريق توفير الوسائل الكفيلة التي تساعد على النمو الجسمي والروحي والعاطفي والبيئي، هذا بالإضافة إلى إكسابهم مهارات وقدرات في العمل يستطيعون بها المساهمة في عملية الإنتاج وزيادة معدلاته، وينعكس ذلك على الارتفاع بمستوى الفرد وتقدمه مادياً واجتماعياً وثقافياً.
٢. مدرسة البيئة ومحور عملها: إن إكساب المهارات والخبرات ضروري لنمو الأفراد وتطورهم والخبرة المكتسبة لممارسة العملية أفضل من الخبرة النظرية، والتربية الحديثة هي التي تستطيع جعل مشكلات الحياة الواقعية محوراً أساسياً لعمليات التعلم بالمدرسة.
٣. مدرسة البيئة وإحداث التوافق الاجتماعي: تتجه المدرسة الجيدة إلى العمل مع غيرها من سائر منظمات البيئة التي تهدف إلى تحسين مستوى المعيشة، وتحرص على إيجاد صلة من الترابط الوثيق بين المنظمات وتنسيق العمل بينها من أجل تحقيق أهداف البيئة وحل مشكلاتها بأقل الوسائل الممكنة، حتى تتمكن من إحداث التوافق بين أفراد المجتمع ومنظماته الاجتماعية.
٤. مدرسة البيئة واستخداماتها كمرفق في خدمة البيئة: فالمدرسة لها إمكانيات عديدة يمكن بواسطتها تحقيق خدمات متعددة للبيئة المحلية، فتتصف بسعة المكان ونظافته وقربها من المواصلات وبها الملاعب والمكتبات وقاعات، وبناء على ذلك يمكن أن يتوجه المواطنون إلى المدرسة بقصد الدراسة أو العمل أو الترفيه فتعقد الندوات والمحاضرات لدراسة مشكلات البيئة وكيفية التغلب عليها، ودورات لتعليم الكبار، والحفلات المدرسية، والعروض المسرحية، والمعارض العامة، والمباريات الرياضية بالإضافة إلى دورات تعليمية لإكساب الأفراد بعض المهارات.

(١) إقبال الأمير السمالوطي: الاتجاهات المعاصرة في الخدمة الاجتماعية المدرسية، مؤسسة كوثر للطباعة، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ٣١١، ٣١٢، ٣١٣.

ويتضح مما سبق، أهمية المدرسة كمؤسسة تربية اجتماعية وجعلها مركز إشعاع بيئي وثقافي للمجتمع المحلي، ويعتبر ذلك أحد أهم العوامل لتحقيق معايير الجودة الشاملة للأداء المؤسسي، وذلك من خلال الأنشطة والخدمات والمشروعات التي تقدمها المدرسة لتنمية المجتمع المحلي، من خلال الأخصائي الاجتماعي المدرب تدريب جيد، ويتم ذلك عن طريق:-

- عمل دراسات ومسوح لدراسة احتياجات المجتمع، وتحديد الأولويات ووضع الخطط.
- نشر الوعي بثقافة الجودة الشاملة في التعليم وأهمية المشاركة المجتمعية.
- تنفيذ الندوات والمحاضرات والمؤتمرات في شتى المجالات الاجتماعية والدينية والثقافية والعلمية والصحية لتوعية التلاميذ والعاملين بالمدرسة وأولياء الأمور وسكان المجتمع المحلي.

ويتضح أيضا أن للأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي مهام وأدوار ومسئوليات وظيفية مهنية متعددة ومختلفة ومتداخلة ومتراصة ومتكاملة، لتحقيق رؤية ورسالة وأهداف المدرسة كمؤسسة اجتماعية وتربوية ووصولاً إلى تحقيق الجودة الشاملة في العملية التعليمية بما يتفق والمعايير القومية للتعليم، فالأخصائي الاجتماعي الكفاء والمعد إعداد علمياً وعملياً والمدرّب تدريب جيد، قادر على تحمل مهام ومسئوليات العمل مع كافة الأنساق والمستويات، وهذا لن يتحقق إلا من خلال:

- الإيمان بروؤية ورسالة المدرسة والسعي لتحقيقها.
- العمل الفريقي بالمدرسة.
- تطبيق التقويم في كل أعماله ومسئولياته المنوط بها.
- التنمية المهنية من خلال تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم والخبرات المهنية وذلك عن طريق التدريب والاشتراك في البرامج التدريبية للتنمية المهنية.

والدراسة الحالية تسعى إلى تنفيذ برنامج تدريبي لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي في ضوء إدارة الجودة الشاملة، كما تهدف الدراسة الحالية إلى قياس مدي فاعلية هذا البرنامج في تحقيقه لأهدافه.

وفيما يلي يمكن تحديد المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات المهنية اللازمة للأخصائيين الاجتماعيين في عمله بالمجال المدرسي، ولكي يقوم بأدواره ومسئوليته بطريقة صحيحة من أول مرة وعلي أكمل وجه.

حادي عشر: المعارف والقيم والمهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي:

حيث أشار "علي عباس دندراوي ٢٠٠٧" إلى المهارات المعاصرة في الخدمة الاجتماعية كما يلي^(١):

- مهارة في اختيار المدخل النظري المناسب للعمل بالنسبة لكل طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية.
- مهارة في تطبيق مفاهيم كل مدخل علمي للتدخل علي حدة.
- مهارة في تكامل عملية المساعدة وترابطها كالقدرة علي حصر الحقائق الدراسية وتفسيرها وتحديد اتجاهات العلاج.
- مهارة في ممارسة الإجراءات المهنية مثل (قيادة المقابلة- تطبيق المبادئ- تحويل الحالات- تكوين العلاقات- العمل الفرقي- التسجيل- إدارية).
- مهارات قيمة مثل (ترجمة قيم المهنة إلي سلوك- غرس القيم في نفوس الطلاب- تدعيم القيم الايجابية).
- مهارات مهنية عامة مثل (التقويم الذاتي- استغلال إمكانيات المجتمع).

(١) علي عباس دندراوي: الخدمة الاجتماعية رؤية مستقبلية، دار المهندس للطباعة، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ٩٠، ٩١.

كما أشارت "إقبال الأمير السمالوطي وإيمان أبو ربه ٢٠٠٨" إلى البناء المعرفي والقيمي والمهاري اللازم لزيادة أداء الأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي، حيث يجب أن يلم الأخصائي الاجتماعي بمجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات وهي ما يلي^(١):

١- مجموعة المعارف: وتشمل أهمها:-

- معرفة عن تنظيم المؤسسة التعليمية وسياستها وأهدافها، ومعلومات عن طبيعة عملها والخدمة التي تقدمها.
- معلومات عن الميزانية المخصصة لأداء العمل، ومعرفة بالوظائف الإدارية وأساليب القيادات والإشراف.
- معارف عن الوظيفة الاجتماعية للمدرسة.
- معارف عن الاتجاهات الحديثة في ممارسة الخدمة الاجتماعية بالمجال المدرسي.
- معارف عن الروافد العلمية التي تستمد منها الخدمة الاجتماعية النظريات والنماذج الحديثة.

٢- المهارات: وتشمل أهمها:-

- المهارة في انتقاء المعارف النظرية المناسبة في مواقف الممارسة.
- المهارة في متابعة وتقويم جهوده المهنية من خلال التسجيل.
- المهارة في استخدام نظرية الاتصال لزيادة التفاعلات.
- المهارة في ربط الأسرة والمجتمع المحلي بالمدرسة.
- المهارة في اكتشاف القيادات الطلابية وتدريبها.
- المهارة في اكتشاف وتقدير الموارد المتاحة داخل المدرسة وخارجها.

٣- الاتجاهات: وتشمل أهمها:-

- الاتجاه نحو تنمية الشعور بالمسئولية تجاه المهنة واتجاه المدرسة.
- الاتجاه نحو تأييد سياسة وأهداف المدرسة.

(١) إقبال الأمير السمالوطي وإيمان أبو ربه: الخدمة الاجتماعية المدرسية والجودة الشاملة، المهندس للطباعة، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ١٥٤ - ١٥٧.

- الاتجاه نحو تنمية قيمة العطاء ومساعدة الآخرين، والاتجاه نحو التعامل مع فريق العمل.
 - الاتجاه نحو الرضا الوظيفي عن العمل في المجال المدرسي.
 - الاتجاه إلي تنمية الشعور بالتفوق في العمل وأهمية التقويم.
- وتوصلت دراسة "مرفت أحمد أبو النيل ٢٠١١" إلي مجموعة من المهارات التي يستخدمها الأخصائي الاجتماعي وتتناسب مع تطبيق الجودة الشاملة داخل المدرسة هي ما يلي^(١):

- مهارة حل المشكلة واتخاذ القرار، والمهارة في التوجيه وتغيير السلوك داخل المدرسة.
 - المهارة في إجراء الدراسات والبحوث داخل المدرسة، والمهارة في التحليل والتفسير للبيانات.
 - المهارة في اكتشاف المواهب بالمدرسة، والمهارة في استخدام وسائل وأدوات العمل المهني.
 - المهارة في تحديد وتنمية الموارد المجتمعية، والمهارة في الاتصال داخل المدرسة وخارجها.
- وكشفت دراسة "تامر محمد عبد الغني إبراهيم ٢٠١١" عن الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين من معارف ومهارات لتطبيق عمليات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي، حيث تتمثل هذه المعارف في الآتي^(٢):
- معارف متصلة بالمشكلات المدرسية، وبخصائص المرحلة السنوية للطلاب.
 - معارف متصلة بمراد المجتمع المحلي المحيط بالمدرسة.
 - معارف متصلة بمستويات وانساق الممارسة، في المجال المدرسي.
 - معارف متصلة بالعلوم الاجتماعية والبيئية المؤثرة في الطلاب.

(١) مرفت أحمد أبو النيل: مرجع سبق ذكره، ص ١٤١٢، ١٤١٣.

(٢) تامر محمد عبد الغني إبراهيم: مرجع سبق ذكره.

- معارف متصلة بنظريات ونماذج ومداخل الممارسة العامة.
- معارف متصلة بأدوار الأخصائي الاجتماعي كممارس عام.

بينما تتمثل المهارات في الآتي:

- مهارة الاتصال بأنساق التعامل، وإقامة العلاقة المهنية وإدارة المقابلات.
- مهارات الوصف والتحديد والتحليل والتفسير للمشكلات المدرسية.
- مهارة التسجيل للمقابلات المهنية، ومهارة التقييم.
- مهارات التخطيط في وضع وتصميم خطة التدخل المهني، المهارات الفنية والاجتماعية والإدارية.
- مهارة تطبيق نماذج ومداخل التدخل المهني.

ومن خلال العرض السابق يتضح مدي أهمية مهنة الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي ومدي أهمية المجال المدرسي لمهنة الخدمة الاجتماعية، والأخصائي الاجتماعي هو المهني المسئول الذي يمثل مهنة الخدمة الاجتماعية في هذا المجال، يجب عليه أن يكون قادرا علي تحمل مسئولية المهنة ووضعها في المكانة اللائقة بالمجتمع بشكل عام والمجتمع المدرسي بشكل خاص، وهذا لن يتحقق إلا من خلال أخصائي اجتماعي متميز وكفاء، وهذا التميز وهذه الكفاءة تتحقق عن طريق التنمية المهنية المستمرة والمستدامة، وذلك بتنمية المعارف والمعلومات والاتجاهات والقيم والخبرات والمهارات المهنية وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي، من خلال الاشتراك في الدورات والبرامج التدريبية.

المبحث الثاني

إدارة الجودة الشاملة في المجال المدرسي

المقدمة.

أولاً: مفهوم إدارة الجودة الشاملة.

ثانياً: أهمية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية.

ثالثاً: أهداف إدارة الجودة الشاملة في المجال التعليمي.

رابعاً: معايير الجودة الشاملة في المجال التعليمي.

خامساً: المعايير القومية للتعليم وتحقيق الجودة الشاملة للتعليم.

سادساً: مرتكزات تحقيق الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية.

سابعاً: التدريب من منظور الجودة الشاملة.

ثامناً: الجودة الشاملة في تعليم وممارسة الخدمة الاجتماعية.

مقدمة:-

المدرسة هي مؤسسة اجتماعية وتربوية أوجدها وأنشئها المجتمع عن قصد، نتيجة للتطور والتغير الاجتماعي والتقدم المستمر، ووظيفتها الأساسية تنشئة الأفراد اجتماعياً، أو هي مؤسسة اجتماعية أوجدها المجتمع لكي تنوب عنه في عملية إعداد المواطنين إعداداً يمكنهم من التكيف والمساهمة في تطوير المجتمع وتقدمه وازدهاره، أو هي مؤسسة تعليمية ذات وظيفة اجتماعية تقوم بعملية التنشئة الاجتماعية السليمة، ووظيفتها إعداد الطالب للنمو الاجتماعي عن طريق تعديل سلوكه وإكسابه القيم والاتجاهات والمهارات التي تساعد على التكيف الاجتماعي.

لذلك أصبح الاهتمام بموضوع الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية يحظى باهتمام كبير من العلماء والأكاديميين والباحثين كمدخل غير تقليدي ومبتكر لتطوير وتحسين المؤسسات التعليمية، فقد تم عقد العديد من الندوات والمؤتمرات حول هذا الموضوع، وإجراء العديد من البحوث والدراسات التي توصلت وأوصت بضرورة الأخذ وتطبيق مدخل إدارة الجودة الشاملة في المجال التعليمي.

حيث تعتبر إدارة الجودة الشاملة أسلوب إداري حديث وفلسفة إدارية جديدة واضحة المعالم، هدفها الأساسي تحقيق الكفاءة والفاعلية وتحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة التعليمية والارتقاء بمستوى الخدمات وبالثقافة التنظيمية من خلال تحسين جودة الأداء والخدمة المقدمة، أي تحقيق التميز في أداء المؤسسة التعليمية ككل، حيث يتوقف نجاح المدرسة في تحقيق الجودة الشاملة لمخرجاتها إلى حد كبير على كفاءة جميع العناصر البشرية فيها، وذلك من خلال تحقيق التنمية المهنية لجميع العاملين بها، ويتم تحقيق التنمية المهنية عن طريق عدة أساليب، ومن أهم هذه الأساليب هو التدريب والبرامج التدريبية، حيث تعتبر التنمية المهنية من أهم مقومات ومرتكزات تحقيق الجودة الشاملة في المدرسة.

وتعتبر المدرسة من أهم المؤسسات التي تمارس فيها مهنة الخدمة الاجتماعية، وأكثرها انتشاراً في المجتمع المصري والعربي، وعلى الرغم من أنها مؤسسة ثانوية بالنسبة للخدمة الاجتماعية، إلا أن دخول مهنة الخدمة الاجتماعية إليها وتكاملها مع

المجتمع الداخلي للمدرسة من طلاب ومعلمين وأخصائيين وإداريين وإدارة مدرسية ومجالس وتنظيمات مدرسية مختلفة، باستخدام مختلف طرقها، جعلها حقلاً خصباً لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية في مجال المؤسسات التعليمية.

حيث كان ولازال حتى الآن القطاع الأكبر من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في الجهاز الحكومي للدولة يعملون بالمدارس، حيث أصبحت وظيفة الأخصائي الاجتماعي المدرسي من الوظائف الأساسية في كل مدرسة، وأصبحت هناك إدارة للتربية الاجتماعية بكل إدارة تعليمية (التوجيه الاجتماعي) كما تنشأ بكل مدرسة مكتب للتربية الاجتماعية يعمل فيه عدد من الأخصائيين الاجتماعيين، وبالتالي مع الانتشار والتوسع في المدارس (الحكومية والخاصة) بمراحلها المختلفة، ازداد عدد الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال التعليمي، مما جعل المجال التعليمي أكبر المجالات استيعاباً لخريجي الخدمة الاجتماعية^(١).

والأخصائي الاجتماعي من أهم العناصر البشرية الموجودة في المدرسة، فهو المسئول عن ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية في هذا المجال بكفاءة، ولن تتحقق هذه الكفاءة إلا من خلال تحقيق التنمية المهنية.

ولذا يتناول هذا المبحث عرض نظري لمفهوم إدارة الجودة الشاملة وأهميتها تطبيقها في المؤسسة التعليمية، وأهداف إدارة الجودة الشاملة في المجال التعليمي، ومعايير الجودة الشاملة في المجال التعليمي، التدريب من منظور الجودة الشاملة، وأخيراً الجودة الشاملة في تعليم وممارسة الخدمة الاجتماعية.

(١) محمد رفعت قاسم، مصطفى عبد العظيم فرماوي: الخدمة الاجتماعية في مجال المؤسسات التعليمية، مرجع سبق ذكره، ص ١٧، ١٨.

أولاً: مفهوم إدارة الجودة الشاملة:

هناك من يري أن إدارة الجودة الشاملة تمثل بصفة عامه فلسفة إدارية مبنية علي أساس رضا المستفيد وهي بذلك تضمن التصميم المتفق للمنتجات المقدمة من المؤسسة، وتحتل إدارة الجودة الشاملة إستراتيجية تنظيمية يمكن تطبيقها في مختلف مستويات المنظمة، إذ يصبح تحقيق الجودة عملية يلتزم بها الجميع وبشكل متواصل، ولا بد من تضافر جهود أفراد المؤسسة للوصول إلي الجودة الشاملة المرجوة^(١).

ويري البعض أن الجودة هي الفلسفة التي تتضمن العمليات والأدوات للتطبيق العملي الذي يهدف إلي تحقيق ثقافة التحسين المستمر التي يساهم فيها العاملين داخل المنظمة بهدف إشباع حاجات العملاء^(٢).

كما عرفت أيضا بأنها فلسفة ومجموعة مبادئ إرشادية تعتبر بمثابة دعائم للتحسين المستمر في المؤسسة، وهي تطبيق للأساليب الكمية والاستفادة من الموارد البشرية لتحسين خدمات المؤسسة وتحسين كل العمليات داخل المؤسسة، حتى يمكن الوفاء باحتياجات المستفيد الحالية والمستقبلية^(٣).

ويراها آخرون أنها تعني نظاماً إدارياً شاملاً قائماً علي أحداث تغييرات إيجابية جذرية لكل شيء داخل المنظمة، وذلك من أجل تحسين وتطوير مكونات المنظمة كلها، للوصول إلي أعلى جودة في مخرجاتها وبأقل تكلفة، وبهدف تحقيق أعلى درجة من الرضا لأبنائها، عن طريق إشباع حاجاتهم ورغباتهم^(٤).

(١) محمد عوض الترتوري، أغادير عرفات جويحات: إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ٢٠٠٦، ص ٢٩.

(٢) احمد إبراهيم احمد: تطبيق الجودة والاعتماد في المدارس، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠٧، ص ١٩.

(٣) Pike John, Barnes Richard: **Tatal Quality Management in action, Apractical approach to continuaus improvement**, prentice- Hall, London, 2004, P14.

(٤) عيد أبو المعاطي الدسوقي: جودة واعتماد مؤسسات التعليم، مرجع سبق ذكره، ص ٤٦.

هي منهج علمي لتطوير أداء المنظمات والعاملين بهدف تقديم سلع أو خدمات تلبي احتياجات وتوقعات ورضاء المستفيدين، وذلك من خلال الحرص علي التحسين المستمر وتدريب العاملين والعمل الفرقي وإشراك المستفيدين في جميع مراحل العمل^(١).

فالجودة الشاملة هي السمة الأساسية للأداء المستهدف ومن ثم تصبح إدارة الجودة بمعناها الشامل هي المدخل الطبيعي لتحسين أداء المنظمة، والجودة الشاملة هي جودة كل الوظائف وكل الأعمال في المنظمة علي مختلف المستويات، فهي مسئولية كل شخص في المنظمة^(٢).

وتعني الجودة ببساطة تهيئة مناخ للعمل بالمنظمة يساعد علي تحقيق التطوير المستمر والذي يؤدي لفاعلية المنظمة في تأدية خدماتها وتحقيق أهدافها^(٣).

وفي تعريف الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد أن إدارة الجودة الشاملة هي المنهجية الإدارية المنظمة التي تستهدف تنفيذ الأنشطة التي تم التخطيط لها مسبقاً، والتي تمكن المؤسسة من تحسين الأداء بشكل مستمر علي كافة المستويات، وذلك بالاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية المتاحة، ودعم المهارات من خلال التنمية المهنية المستدامة، وتفويض السلطة، ونظم المساءلة، وضمان الجودة، والاستقلالية، وتقديم تغذية راجعة مستمرة، وإزالة العوائق بما يضمن رضا المستفيدين من العملية التعليمية^(٤).

التعريف الإجرائي الذي تأخذ به الدراسة الراهنة لإدارة الجودة الشاملة:

- مدخل شامل يشمل كافة مستويات الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي.
- مدخل يهدف إلي تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس، من خلال ما يلي:-

- تنمية المعارف المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس.

(١) مدحت محمد أبو النصر: أساسيات إدارة الجودة الشاملة، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ٦٦.

(٢) علي السلمي: تطوير أداء وتجديد المنظمات، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٩٨، ص ١٥٥.

(٣) محمد عويس، خالد عبد الفتاح: إدارة المنظمات الاجتماعية، مؤسسة الكوثر للطباعة، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٢٥٨.

(٤) الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد: وثيقة المستويات المعيارية لضمان جودة واعتماد مؤسسات التعليم

قبل الجامعي (مرحلة التعليم الثانوي العام)، الإصدار الثالث، ٢٠١١/٢٠١٢ ص ١٢.

- تنمية القيم المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس.
 - تنمية الاتجاهات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس.
 - تنمية المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس.
 - تنمية القدرة علي التعلم الذاتي للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس.
- مدخل يهدف إلي التحسين المستمر في أداء الأخصائيين الاجتماعيين.

ثانيا: أهمية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية:

إن التوجه نحو تطبيق إدارة الجودة الشاملة يتطلب قبل كل شيء تغييرا في طبيعة الإدارة وطبيعة التطوير والتغيير ومستلزماته، إن وراء إدارة الجودة الشاملة فلسفة تقوم علي الإيمان العميق بالإدارة بالمشاركة والتخطيط العلمي المحكم بأهداف التقويم الشامل والتحسين المستمر للجودة وصولا إلي أفضل النتائج التي تقنع وترضي كل من يشارك في العملية التعليمية، حيث جاء مفهوم الإدارة الشاملة ليضيف مزيدا من الجدية والوضوح علي التوجهات التي كانت دائما تتادي بالاهتمام بالجودة في مجالات العمل المختلفة وخاصة المؤسسات التعليمية، وليضع أنظمة الجودة التي تشمل عادة الضمان والمراقبة في سياقها الصحيح وهو الاعتبار الشامل لكل ما يدور في المؤسسة التعليمية وما يؤثر في مسيرتها، حيث يشكل هذا المفهوم ارتقاء بأنظمة الجودة نحو المزيد من الفاعلية والتميز^(١).

ويمكن تحديد أهمية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية في عدة نقاط أهمها ما يلي:-

- الجودة الشاملة هي طريقة حياة جديدة داخل المؤسسات تنظر إلي التنظيم علي انه سلسلة تبدأ من المنتج إلي المستهلك مارة بعمليات الإنتاج نفسها، وهي شاملة لأنها تشمل كل جوانب العملية التعليمية: الطلاب كمدخلات وكمخرجات والبيئة والبرامج التعليمية ومستويات الأداء^(٢).

(١) عبد الراضي حسن المراغي: تطبيق نظام ضمان الجودة التعليمية والاعتماد لتطوير التعليم الجامعي وقبل الجامعي، دار

الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ٤٠.

(٢) احمد إبراهيم احمد: تطبيق الجودة والاعتماد في المدارس، مرجع سبق ذكره، ص ١٥٤.

- إن الجودة الشاملة نظام متكامل يؤدي إلى فاعلية الأداء من خلال الاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية والتنظيمية الخاصة للخدمات وتحسين العلاقات بين العاملين وبعضهم البعض وبينهم وبين العملاء المستفيدين من الخدمات، إلى جانب تطوير قنوات الاتصال بينهم والاهتمام بالتدريب والإبداع في العمل بما يؤدي إلى أداء أفضل وتحسين الخدمات وجودتها^(١).
- إن الجودة الشاملة تحقق إنتاجية أعلى من الخدمات الاجتماعية مع ضمان جودتها ومطابقتها لاحتياجات العملاء في الحصول على أفضل خدمة بما ينعكس على زيادة مصداقية تلك الخدمات ومصادقية المؤسسات الاجتماعية المسؤولة عنها والتقدير المجتمعي لخدماتها بل ويحقق زيادة مشاركة المواطنين في جميع مراحل العمل تخطيطا وتنفيذا ومتابعة وتقويما ودعمهم لأنشطتها.
- الجودة الشاملة أساس لحسن استثمار الموارد المالية والمادية والمعلومات والعاملين المسؤولين عن الخدمات والإجراءات المرتبطة بمراحل العمل المختلفة بما يسهم في حسن استثمار المدخلات والجودة في العمليات التحويلية بما يضمن أداء أفضل وتحقيق أدق للأهداف التي وضعت^(٢).
- توصف الجودة الشاملة بأنها عملية شاملة حينما تغطي جميع المراحل للمدخلات والعمليات والمخرجات، وتعمل على إرجاع الأثر في منظومة متكاملة للتغذية الراجعة لباقي العناصر لتحسين جودة الأداء في كافة المجالات، وعلى هذا تهدف إدارة الجودة الشاملة إلى محاولة إيجاد ثقافة متميزة في أداء العمل بشكل صحيح منذ بدايته من أجل تحقيق مستوى الجودة بصورة أفضل وبفعالية عالية^(٣).

(١) مدحت محمد أبو النصر: فن ممارسة الخدمة الاجتماعية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٢٣٦.

(٢) طلعت مصطفى السروجي، مدحت محمد أبو النصر: جودة الخدمات الاجتماعية المفهوم والأهمية والضمانات، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد الحادي والعشرين، الجزء الرابع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، أكتوبر ٢٠٠٦، ص ١٤٥٦، ١٤٥٧.

(٣) إسماعيل محمد دياب، عادل السعيد البناء: تطوير تقويم الأداء وأساليب تنميته لتحقيق الجودة التعليمية بمدارس التعليم العام، المؤتمر العلمي الرابع، كلية التربية، جامعة المنيا، ٥-٦ مايو ١٩٩٨، ص ١٢.

- تعتبر الجودة الشاملة أحد الركائز الأساسية لنموذج الإدارة الجديد وذلك لمسايرة المتغيرات الدولية والمحلية ومحاولة التكيف معها، وأصبح المجتمع العالمي ينظر إلى الجودة والإصلاح التربوي باعتبارهما وجهين لعملة واحدة^(١).
- إن إدارة الجودة الشاملة تمثل شكل تعاوني لأداء الأعمال بتحريك المواهب والقدرات لكل من العاملين والإدارة لتحسين الإنتاجية والجودة بشكل مستمر^(٢).

ومن العرض السابق يتضح مدي أهمية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية، وذلك لما تحققه من منافع وفوائد تعود علي المؤسسة التعليمية والطلاب والمعلمين والإداريين والأخصائيين الاجتماعيين ومهنة الخدمة الاجتماعية، والمجتمع كله، ولن تتحقق أو تطبق إدارة الجودة الشاملة إلا من خلال تحقيق التنمية المهنية المستدامة لجميع أعضاء المجتمع المدرسي من مديرين ومعلمين وأخصائيين اجتماعيين وغيرهم، وذلك من خلال برامج تدريبية ذات جودة عالية.

ثالثاً: أهداف إدارة الجودة الشاملة في المجال التعليمي:

- التحسين المستمر في أداء العاملين وأداء المؤسسة.
- استثمار القدرات وتدعيم مهارات العاملين من خلال التنمية المهنية المستدامة^(٣).
- تدريب العاملين وإعادة تدريبهم وإكسابهم مهارات جديدة ليؤدوا عملهم علي أحسن وجه.
- الحيلولة دون حدوث المشاكل وعدم الانتظار إلي حين وقوعها^(٤).
- ضبط النظام الإداري التعليمي وتطويره، نتيجة لتوصيف الأدوار والمسئوليات المحددة لكل فرد.
- تحسين كفاءة العاملين بالمجال المدرسي ورفع مستوي الأداء من خلال التدريب المستمر.

(١) أحمد إبراهيم أحمد : الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية، دار الوفاء، الإسكندرية، ٢٠٠٣، ص ١٤١ .
(٢) جوزيف جابلونسكي: إدارة الجودة الشاملة - تطبيق إدارة الجودة الشاملة، (ترجمة عبد الفتاح النعماني)، الجزء الثاني، مركز الخبرات المهنية للإدارة - بميك، القاهرة، ١٩٩٦، ص ٢٦ .
(٣) عيد أبو المعاطي الدسوقي: جودة واعتماد مؤسسات التعليم، مرجع سبق ذكره، ص ٤٧ .
(٤) عبد الرازي حسن المراغي: مرجع سبق ذكره، ص ٤٠ .

- توفير جو من التفاهم والتعاون والعلاقات الإنسانية بين جميع العاملين في النظام التعليمي^(١).
- تحسين جودة مخرجات المؤسسة التعليمية لتتواءم مع متطلبات السوق المحلي.
- تساعد العاملين علي اختلاف مستوياتهم في تعزيز اتجاهاتهم الايجابية نحو الإبداع والابتكار في جو من الثقة والفاعلية الأمر الذي يؤدي إلي خلق مناخ تعليمي جيد يحقق أهداف المؤسسة التعليمية^(٢).
- تطوير المهارات اللازمة للعمل بالمؤسسة ويتم ذلك بإكساب العاملين طرق وأساليب التخطيط والإنتاج، ووضع نظام فعال للتدريب علي العمل وإنشاء برنامج جيد للتعليم والتعلم الذاتي المستمر.
- تنظيم برامج للتدريب المستمر لتحسين الجودة.
- الأداء الصحيح للعملية التعليمية من المرة الأولى مع العمل علي التحسين والتطوير المستمر لتحقيق رغبات الطلاب^(٣).

رابعاً: معايير الجودة الشاملة في المجال التعليمي:-

- يمكن تحديد أهم هذه المعايير في النقاط الرئيسية التالية^(٤):
- وضع هدف دائم لتحسين مخرجات التعلم بحيث تأتي الجودة أولاً وتأتي المخرجات بعدها كنتيجة للجودة، والاعتماد علي التخطيط والقياس للجودة.
- تبني الإدارة فلسفة تربوية تتماشى مع التغيرات، وتثير الدافعية لدي المتعلمين للتحدي والإبداع وتحمل المسؤولية.
- استمرارية التحسين للخدمات التعليمية المقدمة من المؤسسات.
- وضع برامج للتدريب المستمر أثناء الخدمة لكل فرد من اجل الجودة.

(١) عصام توفيق قمر: تطوير الأداء، مرجع سبق ذكره، ص ٨٩.

(٢) هنداري محمد حافظ، إبراهيم عباس الزهيري: مرجع سبق ذكره، ص ٣٠.

(٣) أسامة محمد سيد علي: التخطيط الاستراتيجي وجودة التعليم واعتماده، الطبعة الثانية، العلم والإيمان للنشر والتوزيع، كفر الشيخ، ٢٠١٠، ص ٤٢٨.

(٤) عبد أبو المعاطي الدسوقي: جودة واعتماد مؤسسات التعليم، مرجع سبق ذكره، ص ٢٨٣، ٢٨٤.

- إيجاد القيادة الفعالة لمساعدة العاملين علي حسن استخدام التقنيات والإمكانيات لتحقيق أداء أفضل يساعد علي الابتكار والإبداع.
- تشجيع السلوك القيادي الفعال لدي الأفراد النابع من دوافعهم الذاتية لتحسين الأداء.
- تدعيم التعلم الذاتي والتعلم المستمر من قبل كل فرد عن طريق توفير البرامج التدريبية.
- نشر ثقافة الجودة بين أفراد المجتمع.
- جودة البرامج التعليمية ومرونة هذه البرامج بتطويعها بما يتناسب مع التغيرات البيئية المتلاحقة.
- جودة المعلم وجميع العناصر البشرية في المؤسسة التعليمية بتأهيلهم علميا وسلوكيا^(١).

خامسا: المعايير القومية للتعليم وتحقيق الجودة الشاملة للتعليم:-

الأساس الفكري لمشروع المعايير القومية للتعليم يهدف هذا المشروع القومي الطموح في جملته إلى تحقيق الجودة الشاملة في التعليم في مصر وذلك باعتبار المعايير القومية محددة لمستويات الجودة المنشودة في منظومة التعليم والتعلم بكل عناصرها وتنهض فلسفة بناء المعايير القومية للتعليم على مجموعة من المبادئ المفاهيم الرئيسية تعكس محاور الرؤية المستقبلية للتعليم وتشكل في الوقت نفسه الأساس الفكري لهذا المشروع وهي^(٢):

- ١- التزام المعايير بالمواثيق الدولية والقومية الخاصة بحقوق الطفل و المرأة والإنسان عموما.
- ٢- خدمة المحاسبية والعدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص والحرية.
- ٣- إحداثا تحول تعليمي يرتقى بقدرة المجتمع على المشاركة وغرس مقومات المواطنة الصالحة والانتماء والديمقراطية لدى المتعلم.
- ٤- ترسيخ قيم العمل الجماعي و التنوع والتسامح وتقبل الآخر.

(١) أحمد إبراهيم احمد: تطبيق الجودة والاعتماد في المدارس، مرجع سبق ذكره، ص١٩٣، ١٩٤.

(٢) وزارة التربية والتعليم: المعايير القومية للتعليم في مصر، المجلد الأول، الأمل للطباعة والنشر، القاهرة، ٢٠٠٣، ص١٠.

- ٥- ترسيخ قدرة المجتمع على تنمية أجيال مستقبلية قادرة على التعامل مع النظم المتعددة مع النظم المعقدة والتكنولوجيا المتقدمة والمنافسة مع عالم متغير .
 - ٦- مواكبة التطورات الحديثة في عالم متغير يعتمد على صنع المعرفة والتكنولوجيا وعلى تعدد مصادر التعلم وتنمية المهارات اللازمة للتعامل مع مجتمع المعرفة.
 - ٧- تودى المعايير إلى استحداث نمط من الإدارة يرسخ مفاهيم القيادة ومجتمع التعلم وتعمل على تحقيق الجودة الشاملة.
 - ٨- مساهمة المعايير في توفير مناخ يكفل حق التعليم المتميز لجميع التلاميذ.
 - ٩- مساهمة المعايير في توفير مناخ يكفل حق التنمية المهنية المستدامة للممارسين التربويين.
 - ١٠- تعزز المعايير المتعلم على توظيف المعرفة ودعم قيم الإنتاج.
 - ١١- تدعم المعايير قدرة المشاركين في العملية التعليمية على حل المشكلات واتخاذ القرار والتفكير الناقد الإبداعي.
 - ١٢- تسهم المعايير في بناء قاعدة معرفية عريضة لدى المتعلم تتسم بالتكامل والفاعلية.
 - ١٣- تحقق المعايير الالتزام بالتميز في التعلم والقدرة على المتابعة والتقييم الأصيل.
 - ١٤- تساعد المعايير قدرة الأنساق التربوية على التجدد والتطوير المستمر.
- سادسا: مرتكزات تحقيق الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية:-**

تحدد بعض مرتكزات تحقيق الجودة لنظام التعليم بمدارسه المختلفة، فيما يلي^(١):

أولاً: مرتكزات تحسين مدخلات التعليم:

- ١- المدرسة: ضرورة ترسيخ فلسفة إنشائها من خلال النظر إليها علي أنها مؤسسة تربوية اجتماعية، أنشأها المجتمع لصالح أبنائه، والتأكيد علي وظيفتها التربوية والتعليمية والاجتماعية والثقافية.

(١) محمد صبر الحوت: المدرسة الفعالة طموحات التطوير وتحديات الجودة، المؤتمر العلمي السنوي لكلية التربية،

جامعة المنصورة ، أكتوبر ٢٠٠٤، ص٦٥، ٦٦

- ٢- المعلم: زيادة الاهتمام بإعداده وتدريبه ورعايته صحيا واجتماعيا وماديا وتوفير برامج تدريب جادة له أثناء الخدمة.
- ٣- الطالب: زيادة الاهتمام بإشباع حاجاته وميوله، وتنمية قدراته، مع توفير الرعاية الاجتماعية والنفسية والصحية له، وإتاحة الفرص أمام الطلاب للبحث عن الحقائق والمفاهيم بأنفسهم مما ينمي لديهم القدرة علي التعلم الذاتي والاهتمام بالجانب الخلقى لديهم ورعاية المتفوقين.
- ٤- الإدارة المدرسية والتعليمية: زيادة الاهتمام بها والعمل علي تحديثها بشكل مستمر، من خلال إدخال التكنولوجيا الحديثة في مجال إدارة المدرسة وتنظيم دورات تدريبية للمعلمين في إدارة الفصل وضرورة وضع توصيف لكل وظيفة إدارية في المدرسة علي حده.
- ٥- المبني المدرسي والمرافق الصحية: التوسع في إنشاء المباني المدرسية والمرافق الصحية علي أن يتوفر فيها كل المتطلبات مثل: تخصيص فناء مناسب المساحة، وتوفير الشروط الصحية للمرافق، وتوافر المعامل والورش.
- ٦- البيئة العامة المحيطة بالمدرسة: ضرورة وضعها في الاعتبار عند إعداد المناهج والبرامج الدراسية، وتشجيع الطلاب علي القيام بزيارات علمية للبيئة.
- ٧- المناخ العام داخل المدرسة: النظر إلي هذا المناخ علي أنه مصدر لاستقرار العملية التعليمية، وهذا يستلزم أن تكون بيئة المدرسة جاذبة وليست طاردة، وضرورة توفير المناخ العلمي والتعليمي والاجتماعي المناسب.
- ٨- زيادة الدعم المالي: حيث أن تحسين مدخلات التعليم يستلزم ضرورة زيادة المخصصات المالية للتعليم.

ثانيا: مرتكزات تحسين العمليات التعليمية الداخلية:

- ١- البرامج والمناهج الدراسية: يجب أن تقوم علي الخبرات الشاملة والمتكاملة الجوانب والتي تتضمن المعلومات الوظيفية والاتجاهات والميول والاهتمامات العملية والتفكير بأنواعه وزيادة الفرصة أمام الطلاب لممارسة الأنشطة التربوية وتوجيههم نحو المشاركة في خدمة المجتمع المحيط.

- ٢- تكنولوجيا التعليم: النظر إليها علي أنها تطبيق الأسس العلمية في مجال تخطيط وتنفيذ النظام التعليمي علي ضوء أهداف تربوية محددة يمكن قياسها.
- ٣- الكتاب المدرسي والمحتوي الدراسي: زيادة الاهتمام بهما من خلال إدخال قضايا المجتمع ومشكلاته حتي يجد الطلاب معني ومغزى لما يدرسونه.
- ٤- مراكز ومصادر المعلومات: زيادة الاهتمام بها وبما تتضمنه من كتب وقواميس ودوائر معارف وبرامج تعليمية وحث الطلاب علي الاستفادة منها.
- ٥- طرق التدريس: ضرورة تنويعها بما يتلاءم مع الأهداف التعليمية المحددة واستخدام الطرق التي تنمي المراتب العليا للتفكير مثل العصف الذهني وأسلوب حل المشكلات.
- ٦- عمليات التقويم: النظر إلي التقويم علي أنه عملية تشخيصية وعلاجية وقائية، تستهدف الكشف عن مواطن الضعف والقوة.
- ٧- رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة: نظرا لما تتضمنه من أهمية في تحقيق الجودة الشاملة في التعليم وهذا يتطلب الاهتمام بالكشف المبكر للموهوبين ورعايتهم وكذلك المتفوقين دراسيا والعمل المتواصل لتنميتهم علميا وأديبا واجتماعيا، بالإضافة إلي زيادة الاهتمام ببطئ التعلم ومن يعانون صعوبات في التعلم وتوفير الرعاية التربوية والنفسية والاجتماعية لهم.

سابعا: التدريب من منظور الجودة الشاملة:-

يعد التدريب من العوامل الرئيسية في نجاح إدارة الجودة الشاملة وهو ركن أساسي من أركانها ومقوم من مقومات استمرارية تقدمها، ومن هنا ينبغي تدريب الموظفين في المؤسسة علي مختلف ممارسات الجودة وأساليبها كما يجب أن يحتوي برامج التدريب علي مواضيع مختلفة مثل تطوير المهارات الفردية وعمليات تحسين الجودة وطرق حل المشكلات وتشكيل فرق العمل وإدارة الاجتماعات والتحليل الإحصائي^(١).

(١) محمد عبد اللطيف موسي: قياس العائد من الاستثمار في التدريب الإداري في ضوء معايير الجودة الشاملة، طيبة للنشر والتوزيع، ٢٠١٢، ص ٢٧.

فالتدريب هو الأنشطة التي تؤدي إلي زيادة معارف ومهارات الأفراد وتطوير اتجاهاتهم وآرائهم حول العمل وهو أيضا تغيير في الاتجاهات نحو العمل تمهيدا لتقديم المعارف ورفع المهارات^(١).

فعند تطبيق إدارة الجودة الشاملة لابد من التعليم والتدريب حيث أن الالتزام بتعليم وتدريب جميع المديرين والعاملين يعتبر أمرا في غاية الأهمية، فالتدريب من الأمور المستمرة وليس مجرد حدث عارض^(٢) فمن أهم معايير الجودة الشاملة في مجال التعليم، أن التدريب لكل فرد في المؤسسة من اجل الجودة^(٣).

والجودة هي القياس الفعال والمستمر للأداء، والتحقق من مقابله للاحتياجات والتوقعات لذلك فان الجودة في التدريب تتطلب توافر رؤية وإستراتيجية واضحة وأهداف محددة وتحديد صحيح للاحتياجات التدريبية، كما أنها تتطلب أيضا أساليب فعالة لقياس النتائج ومقارنتها بالأهداف والاحتياجات المحددة، والجودة أيضا هي عملية مستمرة للتحسين والتطوير لذلك فان الجودة في التدريب تعني ضرورة العمل المتواصل والمستمر في تطوير العملية التدريبية بمكوناتها المختلفة^(٤).

ولتحسين جودة التدريب تعتمد علي الواقع الفعلي للعاملين، وكيفية تنمية معارفهم ومعلوماتهم ومهاراتهم وإمكانياتهم ونقل ما تعلموه إلي مجال التطبيق، ولتحسين جودة الخدمة المقدمة لابد وان يسعى نظام التدريب الي انجاز الأعمال التدريبية بكفاءة، فمدخل إدارة الجودة الشاملة يعتمد علي الكفاءة في تحديد الاحتياج التدريبي باستخدام الأساليب الأكثر فاعلية والتي تعطينا صورة حقيقية عن القصور في أداء المتدربين وكيفية تلبية احتياجاتهم والحصول علي رضاهم، وتحقيق ذلك يتطلب قيام النظام التدريبي علي الأسس التالية^(٥):

(١) أحمد ماهر: تطوير المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠١٤، ص ٤١٦.

(٢) عبد الرحمن توفيق: الجودة الشاملة، الطبعة الثالثة، مركز الخبرات المهنية، بميك، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ١٨، ٢٦.

(٣) علي الدين السيد محمد: الجودة والاعتماد في تعليم الخدمة الاجتماعية في المجتمع المصري، المؤتمر الأول، المجلد الأول، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية ببور سعيد، ٦- ٨ ابريل ٢٠٠٥، ص ٨٩.

(٤) وجدي حامد حجازي: التدريب في القرن الحادي والعشرين، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٠، ص ١٥٥.

(٥) محمد عبد الفتاح محمد: إدارة الجودة الشاملة بمنظمات الرعاية الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٨، ص ٢٠٠.

- إحساس العاملين في التدريب بهذا التدريب وتفاعلهم معه.
 - الوصول إلي مشكلات التطبيق الحالية والمتوقعة، والوقاية من حدوث أي مشاكل أثناء العمل.
 - التحسين والتطوير الدائم لأساليب العمل سعياً وراء رضا المستفيدين.
- وأوضح "طارق لبيب ٢٠١١" أن جودة التدريب هي عملية إدارية مستمرة تستهدف التطوير والتحسين المستمر في المهارات التنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين للوصول إلي نوعية مميزة ومستويات عالية في الأداء تساعد الأخصائيين الاجتماعيين في أداء أعمالهم بطريقة صحيحة تجعلهم يعتزون بعملهم وبالخدمات التي يقدمونها، والمقصود بالمهارات التنظيمية هي^(١):
- القدرات المتوفرة لدي الاجتماعيين والتي تجعلهم يؤدون أعمالهم المهنية بكفاءة عالية وجودة.
 - تتكون من تفاعل كل من المعارف المهنية والقيم والأخلاقيات المهنية وخبرات التعلم الماضية في مجالات عمل الأخصائي الاجتماعي.
 - تعتمد علي قدرة الأخصائي الاجتماعي علي استخدام هذا التفاعل بين المعارف والقيم والخبرات بما يتناسب مع طبيعة المواقف التي يتعامل معها.
 - يتم اكتساب وتنمية هذه المهارات من خلال الدورات التدريبية.

ثامناً: الجودة الشاملة في تعليم وممارسة الخدمة الاجتماعية:-

هي إستراتيجية عامة لتطوير تعليم واستخدام البحث العلمي في الخدمة الاجتماعية، تتضمن آليات إعداد الأخصائي الاجتماعي كباحث من خلال تطوير البرامج والأساليب التعليمية والتدريبية التي تعكس مستوي جودته لأداء العمل البحثي الصحيح انطلاقاً من حاجة الاقتصاديات الحديثة الخريجين قادرين علي تطوير معارفهم ومهاراتهم والتحلي بسمات الباحثين مع القدرة علي استخدام نتائج البحوث في إثراء القاعد العلمية للمهنة من ناحية وتجويد الخدمات المقدمة للعملاء لتكون أكثر

(١) طارق لبيب محمد عمارة: العلاقة بين جودة التدريب وبين تنمية المهارات التنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين في مجال التأمين الصحي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، عدد (٣١)، الجزء الثالث عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، أكتوبر ٢٠١١، ص ٦٢٣٦، ٦٢٣٧.

فعالية لمواجهة مشكلاتهم وإشباع احتياجاتهم المتغيرة والمتجددة تجنباً لضياع الموارد أو تبديدها أو سوء استغلالها من ناحية أخرى^(١).

أما جودة الأخصائي الاجتماعي هي المستوى المهني والمهاري الذي يحقق توقعات ورغبات نسق عملاء الخدمة الاجتماعية ويتفوق عنها ويحقق للأخصائي الاجتماعي الرضا الكامل عن أدائه المهني، وتحسين وضعه التنافسي بين غيره من خريجي الخدمة الاجتماعية والعاملين في حقلها من خلال ارتفاع مستوى جودته في خدمة المجتمع والبيئة وذلك من خلال نظام تعليمي فعال للخدمة الاجتماعية ملتزم بالتحسين المستمر في ظل وجود قيادة فعالة لمؤسسات تعليم وممارسة الخدمة الاجتماعية وعمل فريقي قائم علي المشاركة الفعالة^(٢).

والأداء المهني للأخصائي الاجتماعي المدرسي هو القدرة علي القيام بأعباء وظيفته بما تشمله من مسؤوليات وادوار مهنية متعددة مع كافة عناصر العمل التربوي بالمدرسة والمتعاملين معها من البيئة المحيطة من اجل تحقيق الأهداف التعليمية والاجتماعية للمدرسة^(٣).

ولتحقيق جودة الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية والارتقاء بمستوي الخدمات المقدمة، يجب تنفيذ برامج تدريبية علي نطاق واسع للتدريب الأخصائيين الاجتماعيين علي تطبيق نظام الجودة والاعتماد^(٤).

(١) ماهر أبو المعاطي علي: منظومة جودة تعليم واستخدام البحث العلمي في الخدمة الاجتماعية، المؤتمر التاسع عشر، المجاد السابع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٢-١٣/٣/٢٠٠٦، ص ٣٦٥٣.

(٢) محمد رفعت قاسم، مصطفى عبد العظيم فرماوي: متطلبات ضمان الجودة والاعتماد في تعليم الخدمة الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص ٣٦٠٢.

(٣) سمير حسن منصور: مقياس جودة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بالمجال المدرسي، مرجع سبق ذكره، ص ٦٢٤.

(٤) علي حسين زيدان: جودة الخدمات الاجتماعية في مصر بين الواقع والمأمول، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الأول لكلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط، ١٦-١٧ فبراير ٢٠٠٨، ص ٥٨.

ويتضح من العرض السابق، ضرورة الأخذ بنظام الجودة الشاملة للارتقاء بالممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية والارتقاء بالأداء المهني للأخصائي الاجتماعي المدرسي حتى يستطيع أن يتواكب مع المدرسة في متطلباتها الجديدة نحو تطبيق الجودة الشاملة للوصول بالعملية التعليمية إلى مستوى الجودة المطلوبة، وتطبيق نظام الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية يتطلب التعليم والتدريب المستمر لكافة أعضاء المجتمع المدرسي، وإتاحة الفرص لهم لحضور البرامج التدريبية، فثورة المعلومات والتكنولوجيا والانفجار المعرفي، تدفع باتجاه استخدام أساليب وأدوات متنوعة ومتعددة لتحسين وتطوير الجوانب المهنية وتحقيق التنمية المهنية للأخصائي الاجتماعي، فالأخصائي المتميز والمبدع قادر على التعامل مع هذه المتغيرات والتطورات المتلاحقة.

الفصل الثالث

البرامج التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين لتحقيق التنمية المهنية

المقدمة.

أولاً: مفهوم البرنامج التدريبي.

ثانياً: مفاهيم مرتبطة بالبرنامج التدريبي.

ثالثاً: أهداف التدريب.

رابعاً: أهمية البرامج التدريبية.

خامساً: تصميم البرامج التدريبية.

سادساً: الأساليب والطرق التدريبية.

سابعاً: تقويم التدريب (البرنامج التدريبي).

ثامناً: التدريب كنظام متكامل (النظام التدريبي).

تاسعاً: الممارسة العامة والنظام التدريبي.

مقدمة:-

أصبح التدريب أكثر أهمية في الوقت الحالي، خصوصا بعد الانفجار العلمي والمعرفي والتطورات الهائلة والمستمرة، وظهور مفاهيم واتجاهات حديثة في الإدارة مثل إدارة الجودة الشاملة، ولذلك أصبح التدريب ضرورة أساسية لإعادة تأهيل الأخصائي الاجتماعي ليساير مستحدثات الوقت الحالي.

ويعتبر التدريب عملية أساسية وأسلوب هام من أساليب إعداد الكوادر والقوي البشرية من أجل تحسين ورفع كفاءاتهم وتنمية معارفهم مهاراتهم وخبراتهم، فالتدريب يؤدي إلي زيادة إنتاجية الفرد ورفع الروح المعنوية، وزيادة الثقة بالنفس مما يؤدي إلي تحقيق الاستقرار في العمل وجودته.

ويُعد التدريب والبرامج التدريبية من أهم أساليب وأدوات التنمية المهنية حيث تنمية المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات المهنية وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي.

ويُعد أيضا التدريب والبرامج التدريبية أحد المرتكزات الأساسية لنشر وتحقيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية، وهو معيار أساسي من معاييرها، حيث أن تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية يتطلب التدريب المستمر لجميع العاملين في المؤسسة التعليمية، وإتاحة الفرصة لهم لحضور البرامج التدريبية للتحقيق التنمية المهنية.

وفي الخدمة الاجتماعية يعتبر التدريب جزء أساسي في إعداد ورفع مستوى الأخصائيين الاجتماعيين إلي أقصى حد ممكن حيث يهدف إلي إكسابهم المعارف والمهارات والخبرات والاتجاهات التي تساعدهم علي القيام بأدوارهم ومسئولياتهم علي أكمل وأتم وجه

حيث إن إعداد الأخصائي الاجتماعي لا ينتهي بمجرد تخرجه، ولكن هذا الإعداد لا يكتمل إلا في أثناء الخدمة والعمل للقيام بأداء أدواره ومسئولياته ومهامه الوظيفية في مجالات الخدمة الاجتماعية المختلفة، طالما يقوم بهذا العمل طيلة حياته المهنية، فقد بينت الدراسات والبحوث السابقة أن إعداد الأخصائي الاجتماعي قبل

الخدمة وأثناء دراسته بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية لا يمكن أن يُخرج أو ينتج أخصائي اجتماعي ملما بكل المعارف والمعلومات والقيم والاتجاهات والمهارات والخبرات المهنية، ولكن التدريب المستمر للأخصائيين الاجتماعيين هو الذي يسهم في التطوير والتحسين المستمر للأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين وتحقيقا للتنمية المهنية.

ولذا يتناول هذا الفصل عرض نظري لمفهوم التدريب والبرنامج التدريبي وأهداف التدريب وأهمية البرامج التدريبية وكيفية تصميم البرامج التدريبية والأساليب والطرق التدريبية وتقويم البرنامج التدريبي والتدريب كنظام متكامل.

أولاً: مفهوم التدريب والبرنامج التدريبي:-

١ - مفهوم التدريب:

في البداية يمكن تعرف التدريب علي أنه عملية مخططة محورها الفرد تهدف إلي تنمية وتطوير مستوي نمطه الفكري بما يؤدي إلي إحداث تطوير إيجابي في قدراته المعرفية والمهارية واتجاهاته وسلوكياته لتلبية احتياجات حالية أو مستقبلية يحتاجها الفرد والدور الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها بهدف رفع معدلات أداءه وإنتاجيته وتطوير نظم وأساليب العمل والارتقاء بها^(١).

وهناك من يعرف التدريب علي أنه نشاط مخطط يهدف إلي إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية معلوماتهم، ومعارفهم، ومهاراتهم، وسلوكياتهم، بما يجعلهم لائقين لأداء أعمالهم بكفاية وإنتاجية عالية^(٢).

ويري آخرون أن التدريب هو عملية إكساب فرد ما المعارف والمهارات والاتجاهات المرتبطة بكيفية أداء عمل ما أو كيفية التصرف في موقف محدد بأعلى قدر من الفعالية والكفاءة^(٣).

ويعرفه البعض علي أنه عملية تعتمد علي تقديم فن الخبرة والمهارة والعلم بهدف تقديم الخدمة التدريبية للأفراد والجماعات داخل المؤسسة الإنتاجية والخدمية، لتحقيق أعلى قدر من الأداء في مواجهة المعوقات والعقبات التي تواجه وظائفهم ومهنتهم في ضوء إستراتيجية تلك المؤسسات^(٤).

وهناك من يعرفه أيضا علي أنه العملية التي تتم من خلال الممارسة الميدانية وتستخدم فيها أسس علمية بهدف إحداث تغييرات في الفرد من ناحية المعلومات

(١) عبد الرحمن توفيق: موسوعة المدربين الناجحون، مركز الخبرات المهنية للإدارة- بميك، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ٢٢.

(٢) وجدي حامد حجازي: التدريب في القرن الحادي والعشرين، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٠، ص ٨.

(٣) رضا السيد: الاحتياجات التدريبية بين النظرية والتطبيق وأساليب إعداد الخطة التدريبية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ١٧.

(٤) رأفت السيد عبد الفتاح: سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠١، ص ١٣.

والخبرات والاتجاهات بما يجعله لائقا بعمله، بكفاءة وإنتاجية عالية^(١) وهو أيضا أي شكل من أشكال العمليات التي تصمم بغرض تسهيل عملية التعلم لدي الجمهور المستهدف^(٢).

إن التدريب يشير إلى التغيير أو التحسين أو التطوير، وتتمثل وظيفته في تغيير سلوك المتدربين لا الثغرة بين الأداء الفعلي والمستوي المطلوب، والتدريب عملية مؤسسية ومستمرة، محورها المعلم أو الأخصائي الاجتماعي أو الموجه أو المدير في شخصيته ككل، وتهدف هذه العملية إلى إحداث تغييرات فنية وعقلية وسلوكية لتلبية الاحتياجات والمتطلبات الحالية والمستقبلية للمعلم أو الأخصائي أو المدير أو الموجه، وللمدرسة وللمجتمع الذي يعيش فيه^(٣).

وبالنظر إلى التعريفات السابقة نجد أنها متعددة ومختلفة من حيث الشكل

ولكنها تتفق من حيث الموضوع والجوهر، فهي تتفق علي ما يلي:

- أن الهدف الأساسي للتدريب هو تنمية الموارد البشرية من خلال التطوير أو التحسين المستمر في مستوى الأداء المهني لمسايرة الاتجاهات الحديثة، وزيادة الإنتاجية، لتحقيق فاعلية المؤسسة في تقديمها للخدمات وذلك من خلال الكفاءة العالية للعاملين بها.
- التدريب يعتبر استثمار للموارد البشرية التي تعود بالنفع والفائدة علي كل من المؤسسة والمهنة والمورد البشري ذاته والمجتمع كله.
- أن التدريب الفعال يجب أن يتم من خلال تصميم برنامج تدريبي مخطط ومحدد الأهداف، والهدف من البرنامج التدريبي هو تحقيق التنمية المهنية من خلال تنمية واكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم المهنية، التي تساعد المهني علي القيام بأعباء الوظيفة من مهام ومسئوليات وادوار مهنية.

(١) ماهر أبو المعاطي علي: الاتجاهات الحديثة في الخدمة الاجتماعية، سلسلة مجالات وطرق الخدمة الاجتماعية، الكتاب الثاني، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠١٠، ص ٢٤٠.

(٢) توني براى: المرشد العملي في تصميم الدورات التدريبية، ترجمة (هدى فؤاد)، مجموعة النيل العربية، ٢٠٠٨، ص ٢٢.

(٣) وزارة التربية والتعليم: المادة التدريبية للبرنامج التدريبي لمنظومة التقويم التربوي الشامل، مطابع روزا ليوسف، ٢٠٠٨ / ٢٠٠٩، ص ٤٨.

٢- مفهوم البرنامج التدريبي:

ومن خلال العرض السابق لتعريف التدريب بوجه عام يمكن توضيح وعرض تعريف البرنامج التدريبي، بالنسبة لتعريف البرنامج هو مجموعة من الأنشطة التي تعتمد علي بعضها البعض وموجهه لتحقيق غرض أو مجموعة من الأغراض^(١).

أما بالنسبة لتعريف البرنامج التدريبي فهو عملية مخططة ومستمرة تهدف إلي تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لدي الفرد من خلال زيادة معارفه وتدعيم اتجاهاته وتحسين مهاراته بما يساهم ذلك في تحسين أدائه في العمل وزيادة الإنتاجية في المنظمة^(٢).

أو هو مجموعة من التدريبات المخططة الملائمة لاحتياجات المتدربين والتي تهدف إلي زيادة مستوي أدائهم المهني وتتضمن هذه التدريبات إكساب المتدربين مهارات عملية ومعارف وأفكار نظرية لزيادة أدائهم وتنمية مهاراتهم في مجال معين^(٣).

وهو أيضاً مجموعة عناصر مخططة ومتكاملة ومتفاعلة مع بعضها البعض موجهة لعدد من الأعضاء لتحقيق أهداف معينة خلال فترة زمنية معينة، وهو بذلك يعرف علي أنه العملية المنظمة التي تكسب العضو معارف ومهارات أو قدرات وأفكار وآراء لأداء عمل معين ومضمون تلك العملية يعتبر شكلا من أشكال التعليم قصير المدى مصمم لتحسين المهارات والمعارف والخبرات والاتجاهات والأداء بشكل أفضل وأمثلة^(٤).

ويري البعض علي أنه مجموعة من الإجراءات التي تصمم لمساعدة الأفراد علي اكتساب المهارات والاتجاهات اللازمة لتطوير أدائهم المهني^(٥).

(١) أحمد شفيق السكري: قاموس الخدمة الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٠، ص ٤٠٧.

(٢) مدحت محمد أبو النصر: مفهوم ومراحل وأخلاقيات مهنة التدريب بالمنظمات العربية، إيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ١٧.

(٣) فتحي أحمد السيسي: مرجع سبق ذكره ص ٢٤١٣.

(٤) نبيل الحسيني وآخرون: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الشركة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٩٢، ص ٣٥٣.

(٥) كمال عزيز عطا الله: مرجع سبق ذكره، ص ٢٣٦٥، ٢٣٦٦.

وهناك من يري أن البرنامج التدريبي هو عبارة عن ربط كل موضوع تدريبي من موضوعات المنهج التدريبي بمدرب وتاريخ وتوقيت، وترتيب الموضوعات لبعضها البعض في تسلسل منطقي، وهو ما يعبر عنه بالجدول الزمني لتنفيذ البرنامج^(١).

وبالنظر إلى التعريفات السابقة نجد أنها تختلف من حيث الشكل ولكنها تتفق من حيث الموضوع، حيث تتفق علي أن هدف التدريب هو التحسين المستمر في الأداء المهني لمسايرة الاتجاهات الحديثة مثل (إدارة الجودة الشاملة) والانفجار المعرفي والمتغيرات الحالية، كما يتضح لنا أيضا استنباطاً من خلال التعريفات السابقة أن البرنامج التدريبي هو:

- أسلوب أو وسيلة علمية يمكن استخدامه لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي لتطوير وتحسين أدائهم المهني وذلك لتحقيق الجودة الشاملة بالمؤسسة التعليمية.
- الجهود العلمية التي تقدم من خلال مجموعة من المدربين علي درجة عالية من الكفاءة والمهارة.
- تصميم وتخطيط مجموعة من المتخصصين.
- تحقيق وإحداث التنمية المهنية للمدربين حيث تنمية معارف ومهارات واتجاهات وخبرات مهنية.

والتعريف الإجرائي الذي تأخذ به الدراسة الراهنة للبرنامج التدريبي ما يلي:-

يهدف البرنامج التدريبي إلي تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس وذلك من خلال مجموعة عناصر مخططة ومتفاعلة أو مجموعة إجراءات مصممة لمساعدة للأخصائيين علي ما يلي:

- تنمية المعارف المهنية التي لها علاقة بعملهم.
- تنمية القيم والاتجاهات المهنية الداعمة للعمل بالمدارس.
- تنمية المهارات المهنية، ومنها (جمع المعلومات- حل المشكلة)
- تنمية القدرة علي التعلم الذاتي، ومنها (تلخيص الخبرات- تقويم الذات).

(١) وجدي حامد حجازي: التدريب في القرن الحادي والعشرين، مرجع سبق ذكره، ص ١١٠.

ثانياً: مفاهيم مرتبطة بالبرنامج التدريبي:-

من المفاهيم المرتبطة بالبرنامج التدريبي في هذه الدراسة الحالية ما يلي:-

١. الفاعلية ٢. الكفاءة ٣. القياس

وفيما يلي عرض مختصر لتوضيح تعريف لكل مفهوم من هذه المفاهيم:-

١- الفاعلية:

الفاعلية في اللغة: هي (فعل) الشيء - فعلاً وفعالاً: عمله .. وهي مقدرة الشيء على التأثير^(١).

وهذا يعني أن البرنامج التدريبي الفعال له المقدرة على التأثير في الأخصائين الاجتماعيين (المتدربين) من خلال ما يقدمه من أنشطة وتدريب لتحقيق الأهداف المطلوبة (التنمية المهنية).

ويعرف البعض الفاعلية علي أنها عملية قياس لنتائج الانجاز، تشمل تحديد الأولويات والأبعاد والمستويات والقيم وأيضاً القرارات التي اتخذت والتي نفذت مقارنة بالمستويات الواجب تحقيقها^(٢).

أو هي التي يوصف بها فعل معين وهي تعكس استخدام أكثر الوسائل قدرة على تحقيق هدف محدد ولا تمثل خاصية فطرية في أي فعل من الأفعال بل تتحدد عن طريق العلاقة بين الوسائل المتعددة والأهداف وفقاً لترتيب أولوياتها^(٣).

وتشير أيضاً إلى قدرة وإمكانية المنظمة على إنجاز مسؤولياتها وأهدافها المتوقع منها في إطار البيئة الداخلية والخارجية المحيطة بها^(٤).

(١) المعجم الوجيز: مجمع اللغة العربية، طبعة خاصة بوزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٣، ص٤٧٧.

(2) Richard Scott: **organizations rational natural and systems**, New Jersey, Prentice Hall, Inc, 1987, P.327.

(٤) محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٥.

(4) Robert Elkin, Molitor: **Management Indicators in Nonprofit Organization**, N.Y, peat Marwick offices in the United States, 1985, P.11.

ويعرف معجم مصطلحات العلوم الإدارية الفاعلية علي أنها مدي صلاحية العناصر المستخدمة للحصول علي النتائج المطلوبة، فهي علاقة بين العناصر وليس كميتها^(١). فهي القدرة على توظيف شروط الكفاءة في تحقيق الهدف^(٢).

التعريف الإجرائي الذي تأخذ به الدراسة الراهنة للفاعلية ما يلي:-

قياس فاعلية البرنامج التدريبي لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة وذلك من خلال ما يلي:-

١- قياس مدي قدرة البرنامج التدريبي علي تنمية المعارف المهنية للأخصائيين الاجتماعيين.

٢- قياس مدي قدرة البرنامج التدريبي علي تنمية المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين.

٣- قياس مدي قدرة البرنامج التدريبي علي تنمية القيم والاتجاهات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين.

٤- قياس مدي قدرة البرنامج التدريبي علي تنمية القدرة علي التعلم الذاتي للأخصائيين الاجتماعيين.

٢- الكفاءة:

الكفاءة في اللغة: هي المماثلة في القوة والشرف، و- للعمل: القدرة عليه وحسن تصريفه، و(الكفاء): المماثل. و- : القوي القادر علي تصريف العمل^(٣).

وهذا يعني أن الشخص الكفاء (الأخصائي الاجتماعي) هو من يتمتع بالقدرة علي أداء العمل وحسن تصريفه بشكل جيد، وله القوة والقدرة علي انجاز أي عمل يكلف به.

(١) أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الإدارية، دار الكتاب المصري القاهرة، دار الكتاب اللبناني بيروت، الطبعة الثانية، ١٩٩٤، ص ١٧٠.

(٢) محمد عويس: البحث العلمي وممارسة الخدمة الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٧، ص ١٨٩.

(٣) المعجم الوجيز: مرجع سبق ذكره، ص ٥٣٦.

وفي معجم المصطلحات التربوية والنفسية يعرف الكفاءة بأنها امتلاك المعلم أو (الأخصائي الاجتماعي) مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات والمفاهيم والاتجاهات، التي يمكن اشتقاقها من أدواره المتعددة، وهي أداء عملي يمكن ملاحظته وتحليله وتفسيره وقياسه^(١).

وفي معجم مصطلحات العلوم الإدارية يعرف الكفاءة علي أنها القدرة علي تحقيق النتيجة المقصودة طبقا لمعايير محددة مسبقا وتزداد الكفاءة كلما أمكن تحقيق النتيجة تحقيقا كاملا^(٢). فالكفاءة هي توافر الشروط اللازمة لتحقيق الهدف^(٣).

كما تعرف الكفاءة أيضا بأنها تتألف من السلوكيات المهنية التي تتكامل مع المعارف والمهارات والأنشطة في أداء المهام في الخدمة الاجتماعية المدرسية، وإن الكفاءة في الخدمة الاجتماعية المدرسية تشمل كل المتطلبات التعليمية والخبرائيه ذات الصلة، القدرة الظاهرة من خلال تلبية متطلبات الاعتماد والترخيص، والقدرة على تنفيذ المهام وتحقيق الأهداف إلى جانب الالتزام بالقيم والقواعد الأخلاقية للمهنة، والكفاءة الثقافية: سلوكيات ومواقف ومهارات منسجمة مع بعضها لتمكين الفرد من العمل بشكل مؤثر اكبر في المواقف متعددة الثقافات^(٤).

٣- القياس:

هو مجموعة من المؤشرات الكيفية والكمية، تتوجه إلي اختبار فاعلية مشروع أو برنامج محدد تتبناه المنظمة أو قد يتوجه إلي المنظمة ككل أو مجموعة من المنظمات بهدف الوقوف علي نوعية الأداء ومدى تحقيق المنظمة لأهداف تتبناها وقدرتها علي الاستمرارية وعلاقتها وتفاعلاتها مع البيئة السياسية والاقتصادية والاجتماعية^(٥).

(١) حسن شحاتة وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص ٢٤٥.

(٢) أحمد نكي بدوي: مرجع سبق ذكره، ص ص ١٧٠، ١٧١.

(٣) محمد عويس: البحث العلمي وممارسة الخدمة الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص ١٨٩.

(٤) National Association of Social Workers: **NASW, Standards for School Social Work Services**, 2002, p7. <http://www.socialworkers.org>

(٥) أماني قنديل: الموسوعة العربية للمجتمع المدني، سلسلة العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة،

أو هو عملية يتم بها إضفاء قيمة علي مستوي أو حالة لبعض الخصائص لموضوع ما تحت الدراسة، وتأخذ هذه القيمة شكلا رقميا وبذلك تتضمن عملية القياس التعبير عن المعلومات بشكل كمي وليس بيان شفهي^(١).

ثالثا: أهداف التدريب:

- ويمكن تحديد أهم أهداف التدريب في الآتي^(٢):
- زيادة كفاءة وفاعلية المنشأة في تأدية الأدوار التي تقوم بها وتحقيق الأهداف المطلوبة منها.
 - مساعدة العاملين علي تأدية المسؤوليات والواجبات المطلوبة منهم بكفاءة وفاعلية.
 - إمداد المتدرب بالأفكار والمعلومات والخبرات التي يحتاجها في عملة وإكساب المتدرب المهارات التي يحتاجها في عمله.
 - إتباع الطرائق العلمية السليمة والمدروسة والمصممة وفق برامج مرسومة ومحددة وذلك بعيدا من أسلوب التجربة والخطأ^(٣).
 - تدعيم قدرات الأخصائيين الاجتماعيين من خلال تزويدهم بمجموعة من المهارات والمعارف والقيم لتحسين مستوي أدائهم المهني^(٤).
 - يساهم في الحد من الأخطاء وتوفير الوقت والجهد والتكاليف.
 - توفير احتياجات المنظمة من القوي العاملة المدربة القادرة علي أداء العمل بكفاءة.
 - تهيئة الأفراد الملتحقين حديثاً بالعمل والذين يشغلون مواقع عمل جديدة بالنقل أو الترقى للعمل بكفاءة وفاعلية^(٥).

(١) ميشيل مان: موسوعة العلوم الاجتماعية، (ترجمة: عادل مختار، سعد عبد العزيز)، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٩، ص ٤٣٠.

(٢) مدحت محمد أبو النصر: مفهوم ومراحل وأخلاقيات مهنة التدريب بالمنظمات العربية، مرجع سبق ذكره، ص ٢٢

(٣) سمير محمد حسين وآخرون: العلاقات العامة، الشركة الكويتية العربية، الكويت، ٢٠٠٤، ص ٣٥٦.

(٤) الشيماء جمال احمد مصطفى: فاعلية البرامج التدريبية لتدعيم قدرات الأخصائيين الاجتماعيين المهنية في الجمعيات الأهلية، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١٢، ص ٥٥.

(٥) منى عطية: إدارة المؤسسات الاجتماعية في بيئة متغيرة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠١٣، ص ١٦٥.

- تنمية الوعي بأهمية التجديد والابتكار للتفاعل مع التغيرات المتعددة في جميع ميادين الحياة العصرية، ويمنح المتدرب فرصة استكشاف جوانب القصور في اتجاهاته وميوله ويحفزه لتنمية قيم واتجاهات ايجابية.
- يساعد علي اكتشاف مواهب ومهارات وإمكانات الأفراد كما يساعد علي اكتشاف نقاط الضعف فيهم.
- يعمل علي إشاعة روح التعاون بين الأفراد والعاملين نتيجة تدريبهم علي العمل الجماعي^(١).
- زيادة معارف المتدربين ومعلوماتهم وإكسابهم المهارات اللازمة لتطوير كفاءتهم، وتنمية اتجاهاتهم نحو العمل وزيادة إتقانه وفرص النجاح فيه وبما يؤدي إلي رفع الروح المعنوية لديهم وزيادة الإنتاج والإنتاجية بالعملية التعليمية ورفع المستوي العلمي للطلاب بمواكبة المستجدات وتنمية الروابط الإنسانية السليمة بينهم^(٢).
- إشباع متطلبات واحتياجات الفرد والمنظمة^(٣).
- تنمية الثقة بين المنظمة والعاملين فيها حيث يعمق الإحساس بالاستقرار الوظيفي والانتماء للمنظمة.
- تعزيز المعارف الأساسية وتعميقها بما يتفق مع التطورات المعرفية واحتياجات العمل الأساسية وتطوير القدرات الذاتية علي التفكير والتحليل.
- تعزيز القيم والاتجاهات لدي العاملين بحيث تكون متفقة مع منظومة القيم بالمنظمة، وتعديل القيم والاتجاهات التي يجب تعديلها بما يتفق مع منظومة القيم بالمنظمة، وتغيير القيم والاتجاهات التي تبدو متعارضة مع منظومة القيم بالمنظمة.
- تعزيز المهارات الموجودة والمطلوب توكيدها وصقلها بما يتناسب مع متطلبات الفعالية الإدارية، وتعديل بعض المهارات بما يتناسب مع التكنولوجيا المتجددة، وتغيير بعض المهارات التي لم تعد تحتاجها المنظمة نتيجة التجديد المستمر في

(١) منال طلعت محمود: أساسيات في علم الإدارة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠١٢، ص٢٣٨، ص٢٤٥.

(٢) محمود أحمد عبد الفتاح: نظرية التدريب التحول من أفكار ومبادئ التدريب إلي واقع الملموس، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ٢٠١٣، ص٤٦.

(٣) رأفت السيد عبد الفتاح: سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠١، ص٨٢.

تكنولوجيا العمل واستبدالها بمهارات جديدة، وتطوير القدرات الذاتية لدى العاملين لمتابعة صقل مهاراتهم^(١).

- زيادة الكفاية الإنتاجية وتحسين أسلوب الأداء، وتنمية قدرات الأفراد ومهاراتهم في مجالات عملهم تنمية تكاملية علميا ومهنيا.
- تمكين العاملين من الإلمام بالجديد في مجالات عملهم ومسايرة التقدم العلمي والتكنولوجي والوسائل والأساليب الحديثة، لزيادة كفاءة الفرد العامل وقدرته ومهارته علي أداء مهام بذاتها وتغير اتجاهاته وسلوكه في المنظمة وعلاقاته في العمل إلي الأفضل.^(٢)

رابعاً: أهمية البرامج التدريبية:

لقد ظهرت أهمية التدريب في الوقت الحالي بشكل واضح جداً، وتتضح هذه الأهمية من خلال ما يلي:

- التغيرات المتلاحقة للنظم المختلفة بالمجتمع، وزيادة معدلات التكنولوجيا واتجاهات المنافسة العامة، أصبحت المنظمات تواجه بالكثير من الضغوط والقيود التي تشكل تحدياً أمام تحقيق الأهداف المنشودة، لذلك اتجهت المنظمات للبحث عن الكيفية التي تمكنها من أن تنافس بنجاح، ويأتي الاهتمام بالموارد البشري في مقدمة اهتمامات الإدارة الحديثة لما لهذا المورد من مقومات تميزه عن غيره من الموارد الأخرى واليقين بأن عملية الاستثمار في البشر تؤتي ثماراً مضاعفة تمكن المنظمات من المنافسة بفاعلية لذلك تحرص المنظمات دوماً علي رفع كفاءة العاملين بها من خلال عمليات التدريب^(٣).
- الثورة العلمية والانفجار التكنولوجي الذي يميز العصر وما يتبع ذلك من ضرورة التطوير المستمر لأساليب الإنتاج وأساليب الإدارة وبالتالي أصبح التدريب ضرورة

(١) عبد المعطي محمد عساف، يعقوب حمدان: التدريب وتنمية الموارد البشرية الأسس والعمليات، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٠، ص ٤٥، ٤٦، ٤٧.

(٢) عبد الكريم درويش، ليلي تكللا: أصول الإدارة العامة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة ١٩٩٥، ص ٦٢٥، ٦٢٦.

(٣) محمد عويس، خالد عبد الفتاح: إدارة المنظمات الاجتماعية رؤية معاصرة، مرجع سبق ذكره، ص ١٩٩.

لإعادة تأهيل العامل (الأخصائي الاجتماعي) ليساير مستحدثات العصر في أساليب الأداء الخاصة بمجالات عمله^(١).

- أنه أفضل استثمار يمكن أن يحقق عائداً مجزياً متى كان هادفاً وجاداً ومثمراً، ومتى تهيأت الظروف المواتية للاستفادة بمن درّبوا وتمكينهم من تطبيق ما تدرّبوا عليه^(٢).

- ان التدريب مدخل للتربية المستمرة والتنمية المهنية يعمل علي تعديل وتغيير القيم والاتجاهات التي يجب تعديلها بما يتفق مع منظومة القيم وتعزيز القيم والاتجاهات الموجودة لدي العاملين والتي تكون مشابهه لمنظومة القيم السائدة في المنظمة^(٣).

- يُعد التدريب عملية أساسية وحيوية في مجال التنمية والتطوير المستمر للعاملين في شتي الوظائف، فهو يجدد المعلومات والمعارف ويحسن معدل الأداء^(٤).

- إن الاهتمام بالتدريب لا ينطلق من فراغ، وإنما يرجع لما يمثله التدريب من مكانة مهمة في تدعيم الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، فضلاً عن تزويد الأخصائيين الاجتماعيين بالمعلومات والمعارف المهنية المتخصصة والمتعلقة بأعمالهم وأساليب الأداء الأمثل لديهم وتحسين السلوك وتطوير أساليب الأداء^(٥).

- يُعد التدريب في الخدمة الاجتماعية عموماً من العناصر الأساسية والهامة في إعداد الأخصائي الاجتماعي للممارسة المهنية في أي مجال من مجالات الممارسة، بما يعزز قدرات وينمي مهارات محددة ومستهدفة وليست عشوائية تساعد علي نجاح وفاعلية الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وتطويرها.

(١) مني عطية: إدارة المؤسسات الاجتماعية في بيئة متغيرة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠١٣، ص ١٦٤.

(٢) عبد الكريم درويش، ليلى تكلا: أصول الإدارة العامة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة ١٩٩٥، ص ٦٢٣.

(٣) المجموعة العربية للتدريب والنشر: تنمية مهارات مسنولي التدريب والتطوير، القاهرة، ٢٠١٣، ص ١٢.

(٤) أمّنة حمد الرشيدى: الحاجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجال التأهيل، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد السابع والثلاثون، الجزء الثاني، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، أكتوبر ٢٠١٤، ص ٢٩١.

(٥) احمد يوسف عليق: تحديد الاحتياجات التدريبية لمشرفي الإسكان الطلابي بالمدن الجامعية، المجلد التاسع، المؤتمر العلمي الدولي الحادي عشر للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٢-١٣ مارس ٢٠٠٨، ص ٣٩٤٧.

- يساهم التدريب وبصورة مباشرة في ربط الدارسين (المتدربين) بالواقع المجتمعي بأبعاده ومتغيراته ومشكلاته ومحاولات الممارسة المهنية للتدخل المهني وأساليب وطرق الممارسة المهنية باستراتيجياتها وتكنيكاتها واختيار الأدوار المهنية في مواقف مهنية محددة، والتعرف علي نماذج الممارسة المهنية ونقل الخبرات والتجارب بما ينعكس بشكل مباشر في اكتساب وتنمية مهارات وقدرات مستهدفة وبشكل غير مباشر ينعكس كل ذلك علي الثراء والتنمية المعرفية المرتبطة بالخدمة الاجتماعية^(١).

خامسا: تصميم البرامج التدريبية:

تتطلب عملية تصميم البرامج التدريبية مجموعة من المراحل، فهناك من يجمعها في مرحلتين أساسيتين وكل مرحلة تتضمن مجموعة من الخطوات هما ما يلي^(٢):

المرحلة الأولى: مرحلة التحليل: وتتضمن الخطوات الآتية:

١. تحديد الوظائف التي يستهدفها البرنامج التدريبي.
٢. تحديد مهام كل وظيفة من الوظائف التي يستهدفها البرنامج.
٣. تحديد المهام المشتركة للوظائف التي يستهدفها البرنامج.
٤. اختيار المهام الحيوية من بين المهام المشتركة.
٥. تحليل المهام الحيوية إلي مجموعة من المعارف والمهارات.

المرحلة الثانية: مرحلة التصميم: وتتضمن الخطوات الآتية:

١. تحديد الهدف العام للبرنامج وتحديد الأهداف السلوكية التفصيلية.
٢. تحديد شروط القبول في البرنامج وتحديد الفئة المستهدفة.
٣. إعداد المنهج التدريبي، ويقصد به كيفية تغطية مجموعة المعارف والمهارات التي تم التوصل إليها عن تحليل المهام الحيوية (الخطوة الخامسة في المرحلة الأولى)، ويتم ذلك من خلال ثلاث خطوات فرعية هي ما يلي:-

- تنظيم وسلسلة المحتوي التدريبي.

(١) طلعت مصطفى السروجي: الخدمة الاجتماعية الدولية، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ٢٠١٠، ص ٢٦١، ٢٦٢.

(٢) عبد الرحمن توفيق: موسوعة المدريون الناجحون، مرجع سبق ذكره، ص ٣٦.

- اختيار الأنشطة والمعينات التدريبية التي سيتم بمقتضاها المحتوى التدريبي.

- تحديد الوقت المخصص للتدريب وجدولته حتى نضمن تغطية كل موضوعات المحتوى التدريبي في الوقت المحدد للبرنامج.

٤. إعداد دليل البرنامج الذي يشتمل علي كل العناصر السابقة.

وهناك من يري أن تصميم البرامج التدريبية يأتي ترجمة للأهداف التدريبية، فكل هدف تدريبي يتمثل في سد احتياج تدريبي أو أكثر بتعزيز قدرات أو تنمية اتجاهات وسلوكيات في مجال معين، يؤدي لتصميم برنامج محدد يغطي الاحتياج التدريبي المخطط، وتتمثل أهم عناصر البرنامج التدريبي في الآتي^(١):

- ١- هدف أو أهداف البرنامج التدريبي.
- ٢- الفئة المستهدفة بالبرنامج التدريبي.
- ٣- إطار موضوعات البرنامج التدريبي (المادة التدريبية) مبتكر ومتطورا مسائرا للمستجدات في بيئة المنظمة ومخاطبا للتحديات التي تواجهها.
- ٤- أساليب التدريب المنسجمة مع أهداف وطبيعة موضوعات البرنامج التدريبي، شاملة أساليب حديثة.
- ٥- وسائل الإيضاح السمعية والبصرية المنسجمة مع موضوعات وأساليب البرنامج التدريبي.
- ٦- جدول موضوعي لا يضغط عنصرا من عناصر البرنامج أو يطيل آخر، بل يساعد علي تكريس الاهتمام بكل عنصر بما يتناسب مع وزنه أو أهميته النسبية ضمن إطار عناصر البرنامج ككل.

(١) محمود أحمد عبد الفتاح: نظرية التدريب التحول من أفكار ومبادئ التدريب إلي واقع الملموس، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ٢٠١٣، ص ١٦٦.

والبعض الآخر يحدد ثمانية مراحل لتصميم البرنامج التدريبي وهي ما يلي^(١):

أولاً: أهداف البرنامج: يعتبر تحديد أهداف البرنامج الخطوة الأولى والأساسية عند تصميم البرامج التدريبية، إن صياغة أهداف البرنامج بصورة دقيقة تعبر عن التغيير المطلوب في مستويات المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات والسلوكيات ليس أمراً سهلاً ولكنه يتطلب من مصمم البرنامج معرفة ودراية دقيقة بطبيعة الوظائف التي سيوجه لها البرنامج ومستويات شاغلي هذه الوظائف، وغالباً ما يفضل صياغة الأهداف في شكل أهداف أداء في شكل أهداف محددة تشير إلى ما يستطيع المتدرب عمله أو اكتسابه بعد نهاية البرنامج.

ثانياً: الموضوعات التدريبية وتحديد أولوياتها: في ضوء الأهداف التي يتم الاستقرار عليها كأهداف للبرنامج، تبدأ مرحلة تحديد الموضوعات التي سيتضمنها البرنامج، كما يتوقف تحديد موضوعات البرنامج أيضاً على تحليل الاحتياجات التدريبية ومستوى المشاركين.

ثالثاً: المواد التدريبية: هي مجموعة من المواد التدريبية المطبوعة التي يتضمنها الملف التدريبي فهي تأخذ صوراً متعددة منها المقال والحالة التدريبية والتمرين والاستقصاء، ويجب أن تكون هذه المواد التدريبية مرتبطة بالموضوع التدريبي، وأن تكون شيقة وتتضمن بعض الأمثلة والرسوم والأشكال التوضيحية.

رابعاً: أساليب التدريب: تتعدد الأساليب التدريبية، فيجب على مصمم المادة التدريبية أن يكون مدركاً للأسلوب التدريبي الذي يتناسب مع طبيعة الموضوع، وصياغة المادة التدريبية بالشكل الذي يتناسب مع الأسلوب التدريبي، ومن أهم هذه الأساليب هي: المحاضرات- دراسة الحالة- التمارين- تمثيل الأدوار.

خامساً: مدة البرنامج التدريبي ومكان انعقاده: مدة البرنامج هي إجمالي الساعات التدريبية اللازمة لتغطية موضوعات البرنامج التدريبي، أما مكان الانعقاد فقد يتم داخل المنظمة نفسها أو خارج المنظمة في مؤسسات تدريبية متخصصة.

(١) وجدي حامد حجازي: التدريب في القرن الحادي والعشرين، مرجع سبق ذكره، ص ١١١.

سادسا: أساليب اختيار المدربين والمتدربين: إن الاختيار السليم للمدربين والمتدربين يعتبر ركيزة أساسية لنجاح البرنامج التدريبي، وهناك عدة اعتبارات يجب مراعاتها في هذا الخصوص: بالنسبة لاختيار المدربين: يجب أن تتوفر لديه المهارات كمدرّب، التخصص والخبرة في الموضوع التدريبي، لديه مهارات الاتصال الفعال، لديه درجة عالية من الحساسية الاجتماعية، أما بالنسبة لاختيار المتدربين: يجب أن تتناسب طبيعة البرنامج مع احتياجاتهم التدريبية، والتجانس في المستوى الوظيفي، والتجانس من حيث المؤهلات العلمية، وأن يكون عدد المشاركين مناسب لطبيعة البرنامج التدريبي.

سابعا: تصميم الجدول الزمني للبرنامج التدريبي: فالبرنامج التدريبي هو ربط كل موضوع من موضوعات التدريب التي تم تحديدها بمدرب معين وتاريخ وتوقيت محدد وبالتالي يتحول المنهج التدريبي إلى شكل جدول زمني لتنفيذ البرنامج التدريبي.

ثامنا: ميزانية التدريب: بعد الانتهاء من المراحل السابقة يجب تحديد الميزانية اللازمة للبرنامج بدقة، بحيث تشمل: مكافآت المدربين-تكلفة إقامة المتدربين- تكلفة إعداد وتجهيز المادة التدريبية-مصروفات إدارية.

ولكي ينجح التدريب ويؤدي إلى النتيجة المأمولة لابد من تصميم برنامج تدريبي يعالج جوانب القصور ويزيد من كفاءة الموظف ويزيد لديه الشعور بالرضا والفخر والاعتزاز إذا أتقن عمله^(١).

فتصميم برنامج التدريب الجيد يجب أن يعتمد علي دراسة واقعية لحاجات الأخصائيين الاجتماعيين المعرفية والمهارية لتحديد محتويات البرنامج التدريبي، ويقوم بالتدريب نخبة من أساتذة الخدمة الاجتماعية وعلماء الاجتماع والتربية، والاستفادة من الخبراء في الميدان والمسؤولين من المؤسسات واتخاذ القرار، ويمكن اعتبار الحصول علي الدورات التدريبية من الشروط الواجب توافرها في العمل حيث أنها تتيح الفرصة للأخصائي الاجتماعي لاستحضار المعلومات وتجديدها خاصة في ظل ثورة المعلومات وتطور العلوم عامة وخاصة الإنسانية منها^(٢).

(١) إدريس عزام: مشكلات إدارة التنمية، الشركة العربية للتسويق والتدريب، القاهرة، ٢٠١٠، ص ١٧٦.

(٢) جمال شكري محمد عثمان: دراسة ميدانية لواقع الخدمة الاجتماعية في دولة البحرين، مرجع سبق ذكره، ص ١٨٠.

ويتضح من العرض السابق لعملية تصميم البرامج التدريبية أن البرنامج التدريبي الفعال وذات جودة عالية يجب أن يعتمد علي أسس علمية وتنظيمية وتخطيطية، وحتى يحقق البرنامج التدريبي أهدافه ولا بد أن يسير وفق مجموعة من الخطوات العلمية المنظمة المتتالية المتفاعلة والمترابطة، كما يتضح أيضا أن هناك عدة أسس يجب مراعاتها عند تصميم البرنامج التدريبي هي: الاحتياجات التدريبية للمتدربين ونوعية المتدربين واختيار المدربين والإمكانات المتاحة وتحديد أساليب التدريب وتحديد الوقت المناسب والميزانية.

سادسا: الأساليب والطرق التدريبية:

أسلوب التدريب هو الذي يمنح الحياة للبرنامج التدريبي أو يؤدي إلي تجمده وفشله، واختيار الأسلوب المناسب للتدريب يختلف باختلاف الهدف منه وطبيعة العمل والمستوي الوظيفي ومادة التدريب^(١).

وعملية اختيار أساليب التدريب ذات أهمية لتحقيق النجاح للبرنامج التدريبي، لما لها تأثير علي تقبل المتدربين لأنواع المعرفة أو المهارات أو الاتجاهات التي يسعى البرنامج التدريبي إلي تحقيقه ويتوقف نجاحه علي أساليب التدريب المستخدمة فيه، وعلي الرغم من تعدد تلك الأساليب وأهمية كل منها إلا أنه يجب التنوع في استخدامها، وذلك لمراعاة مبدأ التشويق والبعد عن التكرار في عرض موضوعات ومحتوي البرنامج التدريبي، وتحقيق احتياجات المتدربين التي تختلف باختلاف أسلوب تعلمهم المعرفي والمهاري، وتتمشي مع دوافعهم واتجاهاتهم ومستوي ثقافتهم ونموهم المهني^(٢).

إن الانتقاء والاختيار العلمي السليم للطرق والأساليب التدريبية يُعد أحد المعايير الأساسية التي تحكم في النهاية درجة جودة وفاعلية البرنامج التدريبي، فهناك من يحدد الطرق التدريبية في نوعين (طرق تقليدية - طرق حديثة) وهما ما يلي^(٣):

(١) عبد الكريم درويش، ليلي نكلا: أصول الإدارة العامة، مرجع سبق ذكره، ص ٦٣٩.

(٢) محمد الحماحمي: التدريب أثناء الخدمة في المجال التربوي، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، ١٩٩٩، ص ٢٧.

(٣) عبد الرحمن توفيق: موسوعة المدربين الناجحون، مرجع سبق ذكره، ص ٣٧، ٣٨، ٣٩.

أولاً: الطرق التدريبية التقليدية: وتشمل ما يلي:

- المحاضرة: من أقدم الطرق التدريبية، وهي عملية إلقاء المعلومات من جانب المدرب واستماع المتدربين
- النقاش الجماعي (المؤتمر): وهو ما يعني مزيجاً من الأسئلة والإجابات والتعليقات والمداخلات، وهو ينقسم إلى النقاش الجماعي المفتوح والنقاش الجماعي الموجه وحلقات النقاش.
- البيان العملي: حيث يقوم المدرب بالأداء الفعلي لعملية ما أو عمل ما ويشرح كيف يؤديها.
- الأداء (التمرين) العملي: حيث يقوم المتدرب تحت ظروف محكمة أداء عملية ما أو عمل ما ويوجهه المدرب.
- التعليم المبرمج: ويعتمد على تمكين المتدرب من تعليم نفسه من خلال مجموعة من الخطوات المبرمجة المحددة التي تؤدي في النهاية إلى تحقيق أهداف تدريبية محددة.
- الواجبات الدراسية أو التدريبية: وتتضمن قراءات محددة أو مشروع أو بحث وغيره.

ثانياً: الطرق التدريبية الحديثة: وتشمل ما يلي:

- دراسة الحالة: فالحالة وصف لمواقف وأحداث مستمدة من الواقع، وتحتوي على مشكلة مطلوب حلها أو معالجتها من المتدربين في إطار تفعيل المعارف والمهارات التي يقدمها البرنامج.
- تمثيل الأدوار: وتعتمد على توجيه المدرب للمتدربين لتمثيل أدوار معينة ومحاكاة الواقع الفعلي وتفعيل المعارف والمهارات التي يقدمها البرنامج التدريبي.
- المبادرة الإدارية: وهي تمرين ديناميكي يمثل نموذجاً مصغراً لواقع معين مستمد من البيئة الإدارية.

- العصف الذهني: وهي تعتمد علي الإطلاق الحر للأفكار من خلال طرح المدرب علي المتدربين مشكلة أو موقف أو سؤال ويطلب إليهم توليد أكبر عدد من أفكار الحل دون قيود وتدوين هذه الأفكار وتناقش وتحلل حتى الوصول للحل الأمثل.
- جماعات العمل: وتعتمد علي تقسيم المتدربين إلي مجموعات عمل صغيرة كل جماعة منوط بها تحقيق هدف معين.
- نماذج المحاكاة: حيث يتم تمثيل الموقف العملي المراد التدريب عليه بنموذج يحاكي الواقع تماما ويتم تدريب المتدربين عليه.
- التدريب عن بُعد: حيث يكون المدرب في مكان والمتدربين في مكان آخر وذلك من خلال شبكة الفيديو كونفرانس أو شبكة الانترنت.

وسوف تعتمد الدراسة الحالية علي الجمع بين الطرق والأساليب التدريبية التقليدية والحديثة، وذلك للتنوع في هذه الأساليب بما يتفق مع أهداف البرنامج التدريبي، والمادة التدريبية وطبيعة العمل، والمستوي الوظيفي، ودوافع واتجاهات المتدربين، ويمكننا عرض مختصر لأهم هذه الأساليب التي يمكن استخدامها في الدراسة الحالية، وهي ما يلي:

١ - المحاضرة: Discourse

يعتبر هذا الأسلوب أقدم أساليب التدريب ومن أكثرها انتشارا واستخداما في العملية التعليمية والتدريبية التي تستهدف أساسا توصيل المعلومات من طرف واحد (شخص متخصص في موضوعها) لمجموعة صغيرة أو كبيرة من المتدربين^(١).

وهذا الأسلوب يُستخدم كثيرا في أي برنامج تدريبي، حيث يتم عن طريقها تقديم الجانب النظري من المعلومات الخاصة بالبرنامج التدريبي، (وتزويد المتدربين بالمعلومات النظرية لتتمية الجانب المعرفي) ولكن يؤخذ علي أسلوب المحاضرة في انه يتم من طرف واحد يمثل المحاضر وبالتالي لا يسمح فيه بالمناقشة الجماعية أو تبادل الأفكار والآراء بين المدرب والمتدربين، وسلبية المتدربين لعدم تركيزهم فيما يعرض في

(١) محمد عبد الفتاح محمد: إدارة الجودة الشاملة بمنظمات الرعاية الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص ٢٦٧.

المحاضرة، وهذا الأسلوب غير مناسب للتدريب علي المهارات، وبرغم العيوب في هذا الأسلوب إلا انه يمكن تطويره وتعديله حيث أن أسلوب المحاضرة يتميز بالمرونة وسهولة التنظيم ويجب أن يمتزج مع أساليب أخرى لتحقيق الهدف^(١).

٢ - المناقشة: argumentation

هي نشاط جماعي يأخذ طابع الحوار الكلامي المنظم الذي يدور حول مشكلة أو موضوع معين، فهي تتيح الاستفادة من أكبر عدد من الخبرات الفردية^(٢)، ويتم فيها أيضا تبادل المعرفة والأفكار والآراء والخبرات بين المتدربين وبين المدرب بحرية، وهذا الأسلوب يصلح عندما تكون المعلومات عرضه للمناقشة، أو استنتاج أو تغيير الاتجاهات^(٣)، أو تعميق وتوضيح بعض المفاهيم والموضوعات التي تحتاج إلي توضيح، وهذا الأسلوب يمكن من الوصول إلي الحلول لكثير من المشكلات التي تواجه المتدربين أثناء عملهم^(٤).

فهذا الأسلوب يعتمد أساسا علي مشاركة المتدربين، وطبيعة محل المناقشة والمستوي العقلي والخبري للمتدربين، وقدرة المدرب علي إدارة المناقشة وتنظيمها، وإعطاء الفرصة لأكثر عدد من المشاركين في الإدلاء بأرائهم وأفكارهم واحترام الرأي والرأي الآخر، ومن مزايا المناقشة أنها تعتمد علي خلفية المتدربين وخبراتهم، وأنها تزيد من دافعية المتدربين للتعلم وتقبل الحلول المعروضة للمشكلات والقضايا المطروحة، ومن سلبياتها أنها لا تصلح مع المجموعات كبيرة العدد من المتدربين، كما يصعب استخدامها مع الموضوعات الجديدة علي المتدربين حيث تحتاج إلي متدربين علي مستوي عال من النضج والمعرفة والخبرة، ويصعب أن يستفيد منها المتدربون الذين لديهم إحساس بالخجل والعزلة والسلبية، فالمناقشة الناجحة هي المناقشة الموجهة التي

(١) أسامة محمد سيد: مرجع سبق ذكره، ص ١١٦، ١١٧.

(٢) محمد محمود المهدي: الاتصال الاجتماعي في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٥، ص ١٢٠.

(٣) محمد عبد الفتاح محمد: إدارة الجودة الشاملة بمنظمات الرعاية الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص ٢٦٩.

(٤) أسامة محمد سيد: مرجع سبق ذكره، ص ١١٧، ١١٨.

يقوم خلالها المدرب بعرض مختصر لأفكار الموضوع ثم يتولى قيادة المناقشة وتوجيهها لتحقيق الهدف، ويشجع غالبية المتدربين علي الحور والمناقشة^(١).

٣- دراسة الحالة: case study

وهي عبارة عن مجموعة من الأحداث والظروف يقوم المتدرب بدراستها وينقسم أسلوب دراسة الحالة إلي جزئيين، الأول: الدراسة التي يقوم فيها المتدرب بتشخيص أسباب حدوث مشكلة معينة، أما الثاني: الدراسة التي يقوم فيها المتدرب بحل المشكلة، وأسلوب دراسة الحالة يصلح في النظر إلي المشكلة أو إلي ظروف معينة نظرة متأنية بعيدا عن الضغوط التي تتوافر في المواقف الحقيقية، كما أنه أسلوب يتيح توافر الفرص لتبادل الأفكار والحلول البديلة للمشاكل التي سيواجهها المتدربون في العمل^(٢).

٤- تمثيل الأدوار: Role playing

يعتبر أسلوب تمثيل الأدوار أسلوبا تدريبيا يعمل فيه المشاركون - كما هو مفترض- هوية تختلف عن هويتهم الأصلية وبما يتمشي مع واقع مشاكل افتراضية في مجال العلاقات الإنسانية وغيره من المجالات، حيث يقوم المشاركون بالتمثيل والتعبير عن أنماط سلوكية يعتقدون أنها تمثل سمة لتلك الأدوار في مواقف اجتماعية معينة^(٣)، فهذا الأسلوب له القدرة علي إبراز صورة حقيقية للسلوك الإنساني والعلاقات الإنسانية مما يصعب الحصول عليه باستخدام أساليب تدريبية آخر^(٤).

ويجمع هذا الأسلوب بين عدة أساليب تدريبية كالتمثيل والمشاركة والمناقشة، حيث يساعد هذا الأسلوب علي الدراسة والتحليل والتفكير من الأنشطة التي يقوم بها المتدربون من خلال تحليل أسباب المشكلة المتناولة بالدراسة، كما انه يتيح الفرصة للمناقشة والحوار حول التصرفات التي قاموا بها والوصول إلي التصرف السليم، ويساعد علي تنمية العلاقات الإنسانية في الإدارة، ويقوم هذا الأسلوب علي ممارسة

(١) وزارة التربية والتعليم: المادة التدريبية للبرنامج التدريبي لمنظومة التقويم التربوي الشامل، مطابع روزا ليوسف، ٢٠٠٨ / ٢٠٠٩، ص ٥١.

(٢) محمد عبد الفتاح محمد: إدارة الجودة الشاملة بمنظمات الرعاية الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص ٢٧٠.

(٣) عبد الرحمن توفيق: التدريب الأصول والمبادئ العلمية، موسوعة التدريب والتنمية البشرية، الجزء، ١٩٩٤، ص ٢٢٦.

(٤) محمد محمود المهدي: الاتصال الاجتماعي في الخدمة الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص ١٣٩.

الواقع لذا فهو أكثر واقعية في التدريب عن المحاضرات أو قراءة كتاب أو مشاهدة فيلم، ولكن يؤخذ علي هذا الأسلوب أنه يحتاج إلي إعداد ووقت طويل، يقوم علي موقف صناعية، قد يصاب المتدربون بالارتباك ويفقدون ثقتهم بأنفسهم ولا يأخذون الموضوع مأخذ الجد ثم يخرج عن الهدف الحقيقي^(١).

٥ - العصف الذهني: Brain Storming

أسلوب للتفكير الإبداعي يستخدم في أغراض متعددة منها حل المشكلات والتدريب بقصد زيادة كفاءة القدرات والعمليات الذهنية، وهو أسلوب منظم للتفكير لتوليد أكبر عدد من الأفكار التي تساعد علي حل المشكلة بشكل فعال^(٢).

لذلك يُطلق علي هذا الأسلوب عدة مسميات منها التفتق الذهني، واستمطار الأفكار، أو التنشيط الفكري، وهو أسلوب تعليمي تدريبي يقوم علي حرية التفكير ويستخدم لتوليد أكبر كم من الأفكار لمعالجة موضوع معين خلال جلسة قصيرة، فهذا الأسلوب من الأساليب الحديثة التي تشجع التفكير الإبداعي وتطلق الطاقات الكامنة عند المتدربين في جو من الحرية والأمان يسمح بظهور كل الآراء والأفكار حيث يكون المتدرب في قمة التفاعل مع الموقف، وتصلح هذه الطريقة في القضايا والموضوعات المفتوحة التي ليس لها إجابة واحدة صحيحة، وتتمثل أهمية هذا الأسلوب في المساعدة علي الإقلال من الخمول الفكري، ويكون الرأي وطرح الأفكار دون خوف من فشل الفكرة، وهذا يؤدي إلي وجود أفكار جديدة وتنمية التفكير الإبداعي استخدام القدرات العليا (التحليل والتركيب والتقييم) ويجعل نشاط عملية التعليم والتعلم أكثر تركيزاً حول المتدرب^(٣).

فأسلوب العصف الذهني يعتمد على توليد أكبر عدد ممكن من الأفكار من المتدربين (الأخصائيين الاجتماعيين) خلال فترة زمنية وجيزة لمعالجة موضوع من

(١) أسامة محمد سيد: ، مرجع سبق ذكره، ص ١٢٤، ١٢٥، ١٢٦.

(٢) أنظر:

مصري عبد الحميد حنورة: الإبداع وتنميته من منظور تكاملي، الطبعة الثالثة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ٤١٢.

(٣) أسامة محمد سيد: مرجع سبق ذكره، ص ١٢٣، ١٢٤.

الموضوعات المفتوحة أو حل مشكلة أو تناول قضية معينة، في جو تسوده الحرية والأمان في طرح الأفكار والآراء بعيداً عن المصادرة والتقييم، وهذا الأسلوب يؤدي إلى تنمية الإبداع عند المتدربين.

٦- ورش العمل: workshop

يعتبر هذا الأسلوب من الأساليب الفعالة في التدريب أثناء الخدمة، حيث يساعد علي توفير فرص التدريب علي التعاون الجماعي الخلاق والاشتراك الايجابي الفعال في برامج التدريب والتفاعل مع البرنامج ومواجهة المشكلات، ويقوم التدريب في الورشة علي أساس توزيع موضوعات الدراسة بحيث تقوم المجموعة أو المجموعات بدراسة مشكلة محددة ويقوم كل فرد بدراسة جانب من جوانبها، ومن أهم مميزات هذا الأسلوب أنه يتيح مجال التفكير الجماعي ويطبق الاتجاهات الحديثة في حل المشكلات النابعة من خبرات العاملين، كما أنه يقوم باقتراح عملية للمشكلات التعليمية مثل مشكلة التأخر الدراسي ووقت الفراغ، كما أن هذا الأسلوب يتميز بوضوح الهدف وتحديده^(١).

سابعاً: تقويم التدريب (البرنامج التدريبي):

التقويم هو العملية التي من خلالها يتم التوصل إلي المعلومات والأحكام علي دراسة معينة لحدث، للتأكد ما إذا كانت توصلت إلي النتائج المرغوبة، وهو مصدر رئيسي للبرهان الذي من خلاله تحدد مؤسسات الخدمة الاجتماعية ما إذا كانت البرامج والممارسات فعالة أم لا، وعلي الرغم من اعتماد التقويم علي مجموعة مميزة من المفاهيم مثل المدخلات والمخرجات والمؤشرات إلا انه يهتم أساساً بقضية واحدة هي: هل العمل مؤثر أم لا؟^(٢).

وفي معجم المصطلحات التربوية والنفسية نجد أن التقويم هو عملية تقدير قيمة الشيء أو كميته، وهدف التقويم هو الحكم الموضوعي علي العمل المقوم، صلاحاً وفساداً، نجاحاً وفشلاً، بتحليل المعلومات المتيسرة عنه، وتفسيرها في ضوء العوامل

(١) أسامة محمد سيد، عباس حلمي الجمل: التدريب والتنمية المهنية المستدامة، مرجع سبق ذكره، ص ٨٤.

(٢) John pierson and Martin Thomas: Dictionary of social work, 2nd Edition, Great Britian, Glasgow, 2002, p.179.

والظروف التي من شأنها أن تؤثر علي العمل، والتقويم عملية وزن وقياس تتضح بها عوامل النجاح ودواعي الفشل، أي أن التقويم عملية جمع معلومات عن ظاهرة ما، وتصنيف هذه المعلومات أو البيانات وتحليلها وتفسيرها سواء أكانت كمية أم كيفية، ويهدف ذلك كله إلي إصدار الحكم أو القرار بقصد تحسين العمل. كما يتضمن أيضا معني التحسين والتعديل والتطوير الذي يعتمد علي هذه الأحكام في ضوء الأهداف المنشودة^(١).

وفي قاموس الخدمة الاجتماعية نجد أن التقويم هو قياس أو تقدير إلي أي مدي حقق التدخل أو المشروع أو البرنامج أغراضه وأهدافه وما هي بالتحديد أسباب نجاح أو فشل التدخل أو البرنامج أو المشروع^(٢).

ويبري آخرون أن هذا المصطلح في الخدمة الاجتماعية يدل على قياس أو تقدير إلى أي مدى حقق التدخل المهني أو البرنامج أو المشروع أغراضه وأهدافه؟ وما هي أسباب نجاح أو فشل هذا التدخل المهني أو البرنامج أو المشروع، حيث تستخدم الإجابة على هذين السؤالين بغرض إعادة تحديد بدائل لأساليب التدخل المهني أو بدائل للبرنامج نفسه أو إعادة تحديد الأهداف أو السياسات التي يتم ذلك في إطارها^(٣).

ويعد التقويم أحد الوسائل الهامة للوصول إلي نتائج صادقة مرتبطة بالأداء في البرامج الاجتماعية، وهذه النتائج توضح طرق التخطيط وجودة الأداء ودرجة تحقيق الأهداف بكفاءة^(٤)، فالتقويم هو عملية تستهدف البحث والتفسير وتقدير نتائج التدخل المهني لظاهرة معينة من خلال وسائل محددة^(٥).

(١) حسن شحاتة وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص ١٣٠، ١٣١.

(٢) احمد شفيق السكري: مرجع سبق ذكره، ص ١٨٦.

(٣) محمد رفعت قاسم، ماهر أبو المعاطي: المنهج العلمي في بحوث الخدمة الاجتماعية، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة،

٢٠٠٥، ص ١٧٦.

(٤) Duane, Monette, Editor: **Applied Social Research, Tool for human Services, fourth edition**, U.S.A, Holt, rinebort and Weston, 1998, p319.

(٥) Lane Shaw and Joyce Lehman: **Evaluation and social work practice sage publication**, LTD, London, 1999, p.61.

يستهدف تقويم البرنامج التدريبي الوقوف علي مدي ما حققه من أهداف بالنسبة للمتدربين، أي قياس مدي تحقيق البرنامج لأهدافه، وهناك مجموعة من المراحل لتقويم البرنامج التدريبي هي ما يلي^(١):

١- متابعة وتقويم البرنامج قبل التنفيذ: وذلك بغرض اكتشاف نواحي الضعف في تصميم البرنامج وعلاجها قبل التنفيذ.

٢- متابعة وتقويم البرنامج أثناء التنفيذ: وذلك بغرض التعرف علي مطابقة سير تنفيذ البرنامج لما هو مخطط له.

٣- متابعة وتقويم البرنامج بعد التنفيذ: وذلك بغرض التعرف علي مدي ما حققه البرنامج من أهداف واكتشاف الصعوبات التي اعترضت تنفيذ البرنامج تهميدا لمعالجتها مستقبلا.

ويري آخرون أن تقويم التدريب يتم أيضا من خلال ثلاث مراحل وهي ما يلي^(٢):

المرحلة الأولى: قبل التنفيذ:-

وهنا يتم تقويمه من خلال دراسة أهدافه، ودرجة تحقيقه لحاجات المتدربين، ودراسة محتوى ومواد التدريب وتحليلها وفق للأهداف الموضوعه.

المرحلة الثانية: أثناء التنفيذ:-

بهدف التأكد من أن البرنامج يسير وفق الخطوات المرسومة وذلك لتلافي السلبيات وتعزيز الايجابيات وتطوير النشاطات التدريبية.

المرحلة الثالثة: بعد التنفيذ:-

وهنا يتم التأكد من تحقيق أهداف البرنامج التدريبي من خلال استخدام أدوات القياس الملائمة له.

والمقصود بمتابعة البرنامج هو التقدير الدوري لبيانات البرنامج والذي يعين الإداري علي اتخاذ القرارات بشأن التعديلات في البرنامج والتخطيط بفاعلية أكثر في المستقبل^(٣).

(١) عبد الرحمن توفيق: موسوعة المدربين الناجحون، مرجع سبق ذكره، ص ٤٠.

(٢) وائل صلاح وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص ٥٨.

(٣) أحمد شفيق السكري: مرجع سبق ذكره، ص ٤٠٨.

ثامنا: التدريب كنظام متكامل (النظام التدريبي):

يُمثل النظام التدريبي أحد الاتجاهات الحديثة التي ظهرت علي سطح الفكر الإداري، ويشير هذا المصطلح إلي أن أي مركب يتكون من مجموعة أجزاء مترابطة ومتفاعلة تؤدي إلي وجود درجة من التعاون والتكامل بين الأجزاء المختلفة في أدائها لوظائفها بطريقة ديناميكية^(١).

ومن أجل أن يكون التدريب ناجحا وفعالا فيجب الأخذ بعين الاعتبار بمفهومه الشامل وان يكون نظاما متكاملا، فيجب النظر إليه من خلال إطار فكري مبني علي نظرية النظم أو الأنساق العامة، وهي مجموعة من القواعد لتحليل كيفية عمل الأنساق وكيفية ارتباطهما مع بعضها البعض، والأنساق هي أجزاء مترابطة ومتفاعلة أو انساق فرعية التي تشكل وحدة متكاملة وكل نسق فرعي يؤثر في جميع الأجزاء الأخرى وفي النسق برمته، فالأنساق لها حدود مغلقة أو مفتوحة وهي تميل نحو التوازن^(٢).

فالنسق عبارة عن الكل الذي يتضمن أجزاء ومكونات وهناك تفاعل بين أجزاء ومكونات النسق ولكي يتم فهم أي نسق يجب دراسته داخل السياق المتكامل كما أن نظرية الأنساق توصف التفاعلات والعلاقات بين أجزاء النسق الواحد^(٣).

وهذه النظرية تُعتبر أي تنظيم نظاما متكاملا مفتوحا وانه يتكون من أجزاء ومتفاعلة ومتبادلة ولا يمكن لأي منها أن يعمل بكفاية وفاعلية دون أن يكون تعاون فيما بينهم ومن ثم يمكن تطبيق هذا المفهوم للنظام علي التدريب، ويعد موضوع التدريب من الأنظمة المفتوحة والتي تتكامل عناصره داخليا و خارجياً والتي يمكن تلخيصها على النحو الآتي^(٤):

(١) أسامة محمد سيد: مرجع سبق ذكره، ص ١٤١.

(2) [Sources:

- Hutchison, E. D: **Dimensions of human behavior: Person and environment** (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage, 2003.
- Robbins, S., Chatterjee, P., & Canda, E: **Contemporary human behavior theory: A critical perspective for social work** (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon, 2005.

(٣) Scott W. Boyle and others: **Practice in Social Work** (New York ,Pearson education Inc,2000)p .57.

(٤) جمال شحاتة حبيب: مرجع سبق ذكره، ص ١٥٥.

١ - المدخلات: Inputs

- وهي الأجزاء التي يراد إخضاعها لعمليات محددة لتحويلها وتغييرها من طبيعتها الأولي إلى شكل يتناسب ورغبات النظام وأهدافه، وتتكون من:
- مدخلات بشرية: وتشمل العنصر البشري من مدربين (الأساتذة المتخصصين في الخدمة الاجتماعية والتربية وعلم النفس والخبراء والمسؤولين) ومدربين (الأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي).
 - مدخلات مادية: وتتمثل في الأموال التي تنفق في التدريب، والأجهزة المستخدمة والوسائل والقاعات والمقاعد والأدوات (حاسب- داتا شو- سبورة- مطبوعات- أفلام تسجيلية- نماذج)، وغيرها من المستلزمات التي يستفاد منها في عملية التدريب.
 - مدخلات معنوية: وتتمثل في (معارف وخبرات واتجاهات وقيم مهنية خاصة بالمجال المدرسي) المعلومات والطرق والأساليب كما تشمل الأفكار والبحوث والتجارب والنظريات التي يطرحها المدربون والمتدربون، والأساليب المستخدمة في التدريب، والمعلومات المتوفرة عن المنظمة وعن البيئة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتقنية التي تتصل بالتدريب.

٢ - العمليات التحويلية: Conversion Operations

وهي عبارة عن معالجة معينه تتضمن أنشطة وإجراءات وأساليب وأدوات مختلفة لتحويل المدخلات إلى مخرجات، وفيها (يتحقق التفاعل بين مكونات النظام التدريبي) وتشمل ما يلي:-

- البحث وحصر الاحتياجات التدريبية وتحديد لها.
- وضع الأهداف.
- تصميم البرنامج التدريبي المناسب للاحتياجات.
- تنفيذ البرنامج التدريبي ويحدث فيه التفاعل بين المتدربين والمدربين وموضوع التدريب.
- متابعة البرنامج التدريبي والتأكد من حسن سيره لما مخطط له.
- التقويم المبدئي والتكويني.

٣- المخرجات: Outputs

وتتمثل في كل ما ينتج عن نظام التدريب من نتائج تكون على شكل تحسين في أداء الأفراد أو عدم تحسين أو تغيير يطرأ على أداء الفرد، أو نمو وتحسين في أنشطة المنظمة، أو منافع عامة تعود على المجتمع ككل، فالمخرجات هي الانجازات أو نتائج التدريب ويمكن تقسيمها إلى:

- مخرجات إنسانية وهي المتدربين أنفسهم (الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي) مع التغيير المطلوب في خصائصهم الشخصية أو المعرفية أو المهارية، اكتساب وتنمية (المعارف والمهارات والخبرات والقيم المهنية بالمجال المدرسي).
- مخرجات مادية تتمثل في النتائج الملموسة للمتدربين بعد التدريب مثل زيادة الإنتاجية وارتفاع مستوى الأداء المهني (للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي لتحقيق الجودة الشاملة بالمؤسسة التعليمية).
- مخرجات معنوية وتتمثل في الجانب الفكري والنفسي للمتدربين كزيادة الولاء للمؤسسة والانسجام في العلاقات، تحسين الرضا الوظيفي.

٤- البيئة (بيئة النظام): Environment

وهي مجموعة الظروف المحيطة بالنظام والتي يتفاعل معها وهي تنقسم إلى قسمين: البيئة الداخلية وتشمل المدربين والمتدربين والإداريين والعلاقات الرسمية وغير الرسمية وأساليب وطرق التدريب والأجهزة والأدوات والمعدات، والبيئة الخارجية وتشمل البعد المجتمعي والبعد التنظيمي والبعد الإداري.

٥- التغذية الراجعة (المرتدة): Feed Back

وهي معلومات تصحيحية ترد من المخرجات إلى المدخلات أو العمليات وتقوم بعملية المراقبة للنشاط التدريبي، وهي بمثابة أداة لمقارنة خصائص المخرجات

بالأهداف الموضوعية لتحديد مدي تطابق النتائج الفعلية للنتائج المحددة مسبقا لمعرفة الانحرافات، فالتغذية المرتدة تعطي مؤشرات عن مدي تحقيق الأهداف وانجازها.

ومما لاشك فيه أن الجودة الشاملة في التدريب نظام يسعى إلي إنجاز الأعمال التدريبية بكفاءة، كي يستمر، ويعتمد هذا النظام علي المدخلات والعمليات التحويلية والمخرجات والتغذية الراجعة والبيئة، ويقوم هذا النظام علي أربعة أسس هامة هي ما يلي^(١):

١. إحساس العاملين في التدريب بهذا النظام وتفاعلهم معه.
٢. الوصول إلي مشكلات التطبيق الحالية والمتوقعة بسرعة والتعرف علي الأسباب الحقيقية لها.
٣. الوقاية من حدوث أي مشاكل يمكن أن تقع أثناء العمل.
٤. التحسين والتطوير الدائم لأساليب العمل سعيا وراء رضا العميل.

تاسعا: الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية والنظام التدريبي:

يعتمد اتجاه الممارسة العامة علي مفاهيم كل من النظرية العامة للأنساق ونظرية الأنساق البيئية كأساس لتقدير وتفسير المواقف التي يتعامل معها الممارس العام وكموجهات للتدخل المهني^(٢).

والممارسة العامة هي اتجاه تطبيقي للخدمة الاجتماعية يتعامل مع كافة الأنساق التي توجهها استراتيجيات محددة للممارسة لها أدوار وتكتيكات لتحقيق أهداف محددة وذلك من خلال برنامج أو أكثر للتدخل المهني الذي له أساليبه وأهدافه إما مع الفرد أو مع الجماعة أو مع مجتمع محلي أو مجتمع قومي^(٣).

(١) محمد عبد اللطيف موسي: قياس العائد من الاستثمار في التدريب الإداري في ضوء معايير الجودة الشاملة، مؤسسة طبية للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٢، ص ٩٤.

(٢) ماهر أبو المعاطي علي: الاتجاهات الحديثة في الخدمة الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص ٢٦٨.

(٣) احمد محمد السنهوري: الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الحادي والعشرين، الطبعة الثانية، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٢٧٤.

وتعتبر الممارسة العامة هي اتجاه يؤكد على الجوانب العامة من المعارف والمهارات التي تتصل بتقديم الخدمات الاجتماعية من خلال استخدام الممارس العام أساليب متعددة للتدخل المهني مع كافة الأنساق^(١).

ويمكن النظر إلي الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية على أنها مدخل شامل للممارسة يركز على المسؤولية المتبادلة للأخصائي (نسق تقديم الخدمات) والعميل (نسق العميل) للتعامل مع مشكلات العملاء في البيئة ونسق الأخصائي يتضمن الأخصائي في مواقع الممارسة المختلفة لشخص متعدد الاتجاهات والموارد المتاحة في المجتمع المحلي الذي من الممكن أن يساعد الأخصائي العميل في الحصول عليها، أما العميل فيتضمن العميل كشخص كلي متعدد الاتجاهات مثل: (الأسرة-الأصدقاء- المجتمع المحلي- المحيطين)^(٢).

إن الممارس العام المتقدم بجانب احتياجه للأساس المعرفي للخدمة الاجتماعية ككل، فهو بحاجة إلي أساس معرفي لكل مجال من مجالات الخدمة الاجتماعية الذي يتخصص فيه، كما أن علم الخدمة الاجتماعية كعلم تطبيقي يتناول موضوع مشكلات الأداء الاجتماعي في تفاعل الإنسان مع البيئة علي متصل أنساق العميل الذي تركز عليه الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية^(٣).

(1) Robert L. Barker: **The Social Work Dictionary** (Washington: N.A.S.W. Press, 1997) p. 174.

(2) Davids. Derezatos: **Advanced Generalist Social Work Practice** (London: Sage Publication Sine, 2000) p. 5.

(٣) احمد محمد السنهوري: موسوعة منهج الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الواحد والعشرين الميلادي، الطبع السادسة المعدلة، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٢٦٨.

أنساق الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية^(١):

أ - النسق المحدث للتغيير (نسق التغيير): Chang Agent System

ويشمل الأخصائي الاجتماعي والمؤسسة والآخرين من فرق العمل الذين يسهمون في تحقيق أهداف التغيير المخطط في نسق العمل والأنساق الأخرى.

ويعتبر الممارس العام مغيراً اجتماعياً لما له من أدوار عديدة في عملية إحداث التغيير المطلوب في جميع عناصر مهنة الخدمة الاجتماعية بل وفي المساهمة في إحداث التغيير المطلوب في المجتمع كذلك تعتبر المؤسسة التي يعمل من خلالها الممارس العام نسقاً مسئولاً عن إحداث التغيير.

ونعنى به في الدراسة الحالية المجال المدرسي (المؤسسة التعليمية)، من خلال تنفيذ البرنامج التدريبي لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين.

ب - نسق العميل: Client System

هو شخص أو مجموعة أشخاص سواء كانوا أفراد أو جماعات يحتاجون إلي مساعدة، حيث يمثل هذا النسق وحده العمل أو من تقدم لهم المساعدة سواء بطريقه مباشرة أو غير مباشرة.

ونعنى به في دراستنا الحالية الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمجال المدرسي بشكل مباشر حيث تنميتهم مهنيًا من خلال برنامج تدريبي لتنمية المعارف

(١) أنظر:

- مالكوم باين: نظرية الخدمة الاجتماعية المعاصرة، (ترجمة: حمدي إبراهيم ، سعيد عبد العزيز) المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠١٠، ص ١٥٩.
- حسين حسن سليمان، وآخرون: الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية مع الفرد والأسرة، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، بيروت، ٢٠٠٥، ص ٦٨.
- مدحت محمد أبو النصر: الاتجاهات المعاصرة في ممارسه الخدمة الاجتماعية الوقائية، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ٤٠، ٤١.
- إيهاب محمد أحمد عبد النعيم: الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية وتنمية المهارات الاجتماعية للتلاميذ ذوي صعوبات التعلم الأكاديمي، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، ص ٧٦.

والمهارات والاتجاهات والقيم والخبرات المهنية لمساعدتهم علي تحقيق مستوي عالي من الجودة في الأداء المهني، والمشاركة الفعالة في تحقيق الجودة الشاملة بالمؤسسة التعليمية، وتقديم المساعدة بشكل غير مباشر للطلاب من خلال أخصائي اجتماعي علي درجة عالية من الكفاءة يساعد ويوفر للطلاب بيئة تعليمية متميزة، وتقديم المساعدة للمؤسسة التعليمية في تحقيق رؤيتها ورسالتها وأهدافها وصولاً لتحقيق الجودة الشاملة بالمدرسة.

ج - نسق الهدف (النسق المستهدف) : Target System

هم أولئك الأشخاص الذين يغير فيهم البرنامج التدريبي من أجل إحداث تغيير في العميل، وهم في الدراسة الحالية الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمجال المدرسي، الحاصلين علي درجة البكالوريوس في الخدمة الاجتماعية من خريجي معاهد وكليات الخدمة الاجتماعية.

د - نسق العمل (الفاعل) : Action System

نسق العمل يتضمن الأشخاص المحيطين بالعميل الذين يعتقد الأخصائي الاجتماعي أن لديهم القدرة علي إحداث التغيير المطلوب في العميل، فهو الذي يغير في قوة نسق العميل ويعمل على تحقيق أهدافه، ويقصد به الفريق المشارك في عملية التفاعل بين مكونات البرنامج التدريبي، وهم:

- الأساتذة المتخصصين في الخدمة الاجتماعية، وعلم النفس، والتربية، وعلم الاجتماع، بالجامعات المصرية.
- الخبراء والمسؤولين بالتربية والتعليم.
- الموجهون الاجتماعيون بالمديرية والإدارة التعليمية.
- الباحث.

الباب الثاني

الإطار التطبيقي للدراسة

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة.

الفصل الخامس: مناقشة وتحليل نتائج الدراسة.

الفصل السادس: النتائج العامة للدراسة وتوصياتها.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً: نوع الدراسة.

ثانياً: المنهج المستخدم.

ثالثاً: أدوات الدراسة.

رابعاً: مجالات الدراسة.

خامساً: البرنامج التدريبي للدراسة.

أولاً: نوع الدراسة:-

تنتمي هذه الدراسة إلي الدراسات شبه التجريبية التي تتجه إلي قياس فاعلية برنامج تدريبي لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة، حيث تهتم بدراسة العلاقة بين متغيرين أحدهما مستقل والآخر تابع فهي تسعى لاختبار تأثير المتغير المستقل وهو (برنامج تدريبي) علي المتغير التابع وهو (التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي).

ثانياً: المنهج المستخدم في الدراسة:-

تعتمد الدراسة الراهنة علي المنهج شبه التجريبي باستخدام مجموعة تجريبية واحدة وتطبيق القياس القبلي والبعدي عليها ومقارنة التطبيقين واستخراج النتائج، وذلك من خلال قيام الباحث بقياس المتغير التابع وهو التنمية المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، قبل إدخال المتغير المستقل وهو البرنامج التدريبي، ثم قياس المتغير التابع بعد تنفيذ البرنامج التدريبي (المتغير المستقل) علي المجموعة التجريبية، ثم مقارنة القياسيين (القياس القبلي البعدي للمجموعة التجريبية) وحساب الفروق بين القياس القبلي والبعدي للتعرف علي فاعلية البرنامج التدريبي.

ثالثاً: الأدوات المستخدمة في الدراسة:-

تعتمد الدراسة الراهنة في جمع البيانات علي الأدوات التالية:-
- مقياس التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين من إعداد الباحث.

خطوات بناء المقياس المستخدم في الدراسة:-

لقد مر إعداد وتصميم المقياس المستخدم بعدة مراحل هي ما يلي:-

- ١- مرحلة اختيار ووضع عبارات المقياس.
- ٢- مرحلة تحكيم المقياس.
- ٣- مرحلة الصياغة النهائية للمقياس.
- ٤- مرحلة التأكد من صدق وثبات المقياس.

وفيما يلي عرض تفصيلي لكل مرحلة وما تم فيها:-

١- مرحلة اختيار ووضع عبارات المقياس:

وفيها قام الباحث بتحديد الآتي:

- تحديد موضوع المقياس: وهو التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي.

- تحديد أبعاد المقياس: وهي التي ترتبط بعملية التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، وهي ما يلي:

• البعد الأول: المعارف المهنية.

• البعد الثاني: المهارات المهنية.

• البعد الثالث: الاتجاهات المهنية.

• البعد الرابع: القيم المهنية.

• البعد الخامس: القدرة علي التعلم الذاتي.

- جمع مجموعة من العبارات المرتبطة بموضوع القياس وأبعاده، من خلال الاستفادة من التراث النظري والدراسات والبحوث السابقة في الخدمة الاجتماعية والتربية وإدارة الجودة الشاملة.

- صياغة عبارات المقياس بما يتلاءم مع موضوعه وأبعاده، وبصياغة واضحة وبسيطة ومفهومة وبعيدة عن الغموض ولا تحمل أكثر من معني.

٢- مرحلة تحكيم المقياس:

وفي هذه المرحلة تم الآتي:

- قام الباحث بعرض المقياس علي مجموعة من السادة المحكمين في مجال التخصص وهم أساتذة الخدمة الاجتماعية بكليات الخدمة الاجتماعية بالجامعات المصرية، للتأكد من صدق العبارات في قياس موضوع المقياس وأبعاده ومدى بساطة وسهولة العبارات من حيث الصياغة ومدى ارتباط كل عبارة بالبعد المراد قياسه.

- بعد عرض المقياس علي السادة المحكمين وما أشاروا إليه من ملاحظات، قام الباحث باستبعاد العبارات التي لم تصل نسبة الاتفاق عليها إلي ٨٠% وإجراء التعديلات التي أوصي بها السادة المحكمين.
- وتم حساب نسبة الاتفاق لصدق المحكمين علي كل عبارات المقياس من خلال:

عدد مرات الاتفاق

$$\text{نسبة الاتفاق} = \frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{\text{عدد مرات الاتفاق} + \text{عدد مرات الاختلاف}} \times 100$$

٣- مرحلة الصياغة النهائية للمقياس.

وتم في هذه المرحلة ما يلي:-

- تحديد الشكل النهائي للمقياس، حيث بلغت عبارات المقياس في شكله النهائي (٨٠) عبارة علي خمس أبعاد، حيث اشتمل كل بعد علي (١٦) عبارات.
- تم خلط العبارات الخاصة بأبعاد المقياس بشكل منتظم، وتوضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١) يوضح أرقام العبارات الخاصة لكل بُعد

م	أبعاد المقياس	العبارات
١	المعارف المهنية	٧٦/٧١/٦٦/٦١/٥٦/٥١/٤٦/٤١/٣٦/٣١/٢٦/٢١/١٦/١١/٦/١
٢	المهارات المهنية	٧٧/٧٢/٦٧/٦٢/٥٧/٥٢/٤٧/٤٢/٣٧/٣٢/٢٧/٢٢/١٧/١٢/٧/٢
٣	الاتجاهات المهنية	٧٨/٧٣/٦٨/٦٣/٥٨/٥٣/٤٨/٤٣/٣٨/٣٣/٢٨/٢٣/١٨/١٣/٨/٣
٤	القيم المهنية	٧٩/٧٤/٦٩/٦٤/٥٩/٥٤/٤٩/٤٤/٣٩/٣٤/٢٩/٢٤/١٩/١٤/٩/٤
٥	القدرة علي التعلم الذاتي	٨٠/٧٥/٧٠/٦٥/٦٠/٥٥/٥٠/٤٥/٤٠/٣٥/٣٠/٢٥/٢٠/١٥/١٠/٥

- قام الباحث بوضع ثلاث استجابات للمقياس وهي (نعم- إلي حد ما- لا) وقد تم وضع أوزان لكل عبارة وذلك عن طريق إعطاء (٣) درجات للاستجابة بـ (نعم)، (٢) درجة للاستجابة بـ (إلي حد ما)، (١) درجة للاستجابة بـ (لا)، وذلك في حالة العبارات الايجابية، أما في حالة العبارات السلبية فتأخذ الاستجابة بـ (نعم) درجة واحدة، وإعطاء درجتان عند الاستجابة بـ (إلي حد ما) وإعطاء ثلاث درجات عند الاستجابة بـ (لا)، وتحددت العبارات الايجابية والسلبية وفقا لكل بعد من أبعاد المقياس كما هو موضح في الجدول التالي:-

جدول رقم (٢) يوضح أرقام العبارات الايجابية والسلبية لكل بُعد

م	أبعاد المقياس	العبارات الايجابية	العبارات السلبية
١	المعارف	٦٦/٦١/٥٦/٥١/٤٦/٣٦/٣١/٢٦/٢١/١٦/٦/١	٧٦/٧١/٤١/١١
٢	المهارات	٧٧/٧٢/٦٧/٦٢/٥٧/٤٧/٤٢/٣٧/٣٢/٢٧/١٢/٧	٥٢/٢٢/١٧/٢
٣	الاتجاهات	٧٨/٧٣/٦٨/٦٣/٥٣/٤٨/٤٣/٣٣/٢٨/٢٣/١٨/١٣	٥٨/٣٨/٨/٣
٤	القيم	٧٩/٧٤/٦٩/٦٤/٥٤/٤٩/٤٤/٣٤/٢٤/١٩/١٤/٩/٤	٥٩/٣٩/٢٩
٥	التعلم الذاتي	٨٠/٧٥/٧٠/٦٥/٥٥/٥٠/٤٠/٣٥/٢٥/٢٠/١٥/١٠/٥	٦٠/٤٥/٣٠

وبالتالي يصبح أقصى درجة يمكن أن الحصول عليها في المقياس هي ٢٤٠ درجة (الدرجة العظمى) بنسبة مئوية ١٠٠% وهي تشير إلي مستوي تحقيق التنمية المهنية للأخصائي الاجتماعي بدرجة مرتفعة، والدرجة المتوسطة هي ١٦٠ درجة بنسبة مئوية ٦٦.٦٦% وتشير إلي مستوي تحقيق التنمية المهنية بدرجة متوسطة، وأقل درجة يمكن الحصول عليها في المقياس هي ٨٠ درجة بنسبة مئوية ٣٣.٣٣% (الدرجة الصغرى) وهي تشير إلي مستوي تحقيق التنمية المهنية بدرجة ضعيفة، أي انه كلما اقتربت درجة الأخصائي الاجتماعي من الدرجة العظمى أشار هذا إلي وجود زيادة في المعارف والمهارات والاتجاهات المهنية وزيادة في القدرة علي التعلم الذاتي، وكلما

اقتربت درجة الأخصائي الاجتماعي من الدرجة الصغرى للمقياس أشار هذا إلي وجود نقص شديد في المعارف والمهارات والاتجاهات المهنية وعدم القدرة علي التعلم الذاتي.

٤- مرحلة التأكد من صدق وثبات المقياس:-

وفي هذه المرحلة تم الآتي:-

- قام الباحث بحساب ثبات المقياس باستخدام معامل ارتباط الرتب لسبيرمان وذلك بتطبيق المقياس علي عينة مكونة من (١٢) أخصائي اجتماعي من العاملين بالمجال المدرسي وقد طبق المقياس مرتين بفاصل زمن قدره (١٥) يوم، وفيما يلي نتائج ثبات المقياس:

معامل ارتباط الرتب (تشارلز سبيرمان) من خلال الآتي:-

$$r = \frac{6 \text{ مج ف } 2}{n(n-1)}$$

وفيما يلي جدول يوضح التطبيق الأول والثاني لحساب ثبات المقياس ككل:-

جدول رقم (٣) يوضح التطبيق الأول والثاني لحساب ثبات المقياس

م	التطبيق الأول (س)	التطبيق الثاني (ص)	رتب س	رتب ص	ف (س - ص)	ف٢
١	١١٣	١١٤	٢.٥	٢	٠.٥	٠.٢٥
٢	١٢٠	١٢٢	٨	٦.٥	١.٥	٢.٢٥
٣	١١٧	١١٦	٦.٥	٤	٢.٥	٦.٢٥
٤	١١٣	١١٧	٢.٥	٥	٢.٥-	٦.٢٥
٥	١٢٧	١٢٥	٩	٨	١	١
٦	١١٧	١٢٨	٦.٥	٩	٢.٥-	٦.٢٥
٧	١١٥	١٢٢	٤.٥	٦.٥	٢-	٤
٨	١٤٠	١٤٣	١٠	١٠	٠	٠
٩	١١٥	١١٥	٤.٥	٣	١.٥	٢.٢٥
١٠	١٠٧	١١٠	١	١	٠	٠
١١	١٥٤	١٤٦	١٢	١١	١	١
١٢	١٤٩	١٥٥	١١	١٢	١-	١
مج					٠.٠	٣٠.٥

وبتطبيق القانون يكون كالتالي:-

$$٣٠.٥ \times ٦$$

$$٠.٨٩٣ = \frac{\quad}{\quad} - ١ = ر$$

$$١ - ١٤٤ \times ١٢$$

ويتضح أن معامل الثبات = ٠.٨٩٣

وهذا يدل علي أن الارتباط قوي بين التطبيق الأول وإعادة التطبيق مرة أخرى، وهذا يدل علي أنه يمكن الاعتماد علي المقياس وعلي النتائج التي يمكن التوصل إليها من خلال تطبيقه.

- قام الباحث بالتأكد من صدق المقياس عن طريق الصدق الظاهري وذلك بعرض المقياس علي مجموعة من المحكمين، وعن طريق الصدق الذاتي أو الإحصائي وذلك بحساب الجزر التربيعي لمعامل الثبات، وكان الصدق الذاتي للمقياس ككل = ٠.٩٤٥ وفيما يلي جدول يوضح الصدق الذاتي لكل بُعد من أبعاد المقياس:

جدول رقم (٤) يوضح الصدق الذاتي لكل بُعد

م	أبعاد المقياس	معامل الثبات	الصدق الذاتي
١	المعارف المهنية	٠.٧٩٨	٠.٨٩٣
٢	المهارات المهنية	٠.٩٠٩	٠.٩٥٣
٣	الاتجاهات المهنية	٠.٨٣٢	٠.٩١٢
٤	القيم المهنية	٠.٨١٨	٠.٩٠٤
٥	القدرة علي التعلم الذاتي	٠.٥٨٤	٠.٧٦٤
	الدرجة الكلية للمقياس ككل	٠.٨٩٣	٠.٩٤٥

ومن الجدول رقم (٤) يتضح أن قيم معامل الثبات لأبعاد المقياس تراوحت ما بين (٠.٩٠٩) و (٠.٥٨٤) كما بلغت قيمة معامل الثبات للمقياس ككل (٠.٨٩٣)، ويتضح أيضا أن معامل الصدق الذاتي لأبعاد المقياس تتراوح ما بين (٠.٩٥٣) و (٠.٧٦٤) كما بلغت قيمة الصدق الذاتي للمقياس ككل (٠.٩٤٥)، وهذا يدل علي أن المقياس علي درجة مرتفع من الصدق والثبات مما يؤكد سلامة وصلاحيته استخدامه وتطبيقه.

ومن ناحية أخرى يتضح وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية للمقياس ككل حيث أن قيمة (ر) المحسوبة (٠.٨٩٣) أكبر من قيمة (ر) الجدولية (٠.٧٠٨) عند درجة حرية (١٠) وعند مستوي معنوية (٠.٠١) أي أن نسبة الثقة في معامل الارتباط لثبات المقياس ٩٩% ونسبة الشك ٠.١% وبالتالي يعتبر المقياس علي درجة عالية من الثبات وصلاحيته للتطبيق.

ويتضح أيضا وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية لكل يُعد من أبعاد المقياس، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول رقم (٥):

جدول رقم (٥) يوضح الدلالة الإحصائية لكل بُعد

م	أبعاد المقياس	قيمة (ر) المحسوبة	قيمة (ر) الجدولية*	درجات الحرية**	مستوي المعنوية	الدلالة الإحصائية
١	المعارف	٠.٧٩٨	٠.٧٠٨	١٠	٠.٠١	دال
٢	المهارات	٠.٩٠٩	٠.٧٠٨	١٠	٠.٠١	دال
٣	الاتجاهات	٠.٨٣٢	٠.٧٠٨	١٠	٠.٠١	دال
٤	القيم المهنية	٠.٨١٨	٠.٧٠٨	١٠	٠.٠١	دال
٥	التعلم الذاتي	٠.٥٨٤	٠.٥٧٦	١٠	٠.٠٥	دال
	الدرجة الكلية للمقياس	٠.٨٩٣	٠.٧٠٨	١٠	٠.٠١	دال

ويتضح من الجدول السابق وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية للبُعد الأول والثاني والثالث والرابع عند مستوي معنوية (٠.٠١) أي أن نسبة الثقة ٩٩% ونسبة الشك ٠.١%، بينما البعد الخامس كان عند مستوي معنوية (٠.٠٥) أي أن نسبة الثقة تساوي ٩٥% ونسبة الشك ٠.٥%.

وهذا يدل على أن قيمة الارتباط للمقياس ككل وأبعاده المختلفة على درجة مرتفعة ودالة إحصائية مما يؤكد سلامة وصلاحية استخدامه وتطبيقه مع العينة المختارة.

* جدول دلالة معاملات الارتباط عند درجات الحرية المختلفة.

** درجات الحرية = ن - ٢

رابعاً: مجالات الدراسة:-

١- المجال المكاني:

وقع اختيار الباحث علي مدارس التعليم الأساسي بإدارة قنا التعليمية التابعة لمديرية التربية والتعليم بقنا، وذلك للأسباب الآتية:-

- موافقة المديرية والإدارة التعليمية علي التعاون وتنفيذ البرنامج التدريبي.
- وجود علاقة طيبة بين الباحث والموجه العام بالمديرية والسادة الموجهين الاجتماعيين بالإدارة التعليمية.

٢- المجال البشري:

لقد بلغ الإطار العام للعينة (٣٥) مفردة من الأخصائيين الاجتماعيين، وقام الباحث باختيار عينة عمدية قوامها (٢٥) أخصائي اجتماعي وفق مجموعة من الشروط التالية:

- أن يكون حاصل علي بكالوريوس الخدمة الاجتماعية.
- أن يكون مضي علي عمله في المدرسة عام واحد، ولا يزيد عن خمس سنوات.
- من يكون من غير الحاصلين علي دراسات عليا في الخدمة الاجتماعية.
- من غير الحاصلين علي أي دورات أو برامج تدريبية في مجال التخصص.
- أن يوافق علي الالتزام والانتظام في حضور البرنامج التدريبي.
- حسن السير والسلوك وإلا يكون من الذين تعرضوا للجزاء التأديبية.

٣- المجال الزمني:

استغرقت فترة إجراء التدخل المهني ستة أشهر بدأت في يناير وانتهت في يونيو ٢٠١٥

خامسا: البرنامج التدريبي:-

لقد حدد الباحث مجموعة عناصر لتصميم البرنامج التدريبي وهي ما يلي:

- ١- رؤية البرنامج التدريبي.
- ٢- رسالة البرنامج التدريبي.
- ٣- أهداف البرنامج التدريبي.
- ٤- تحديد الاحتياجات التدريبية.
- ٥- الأسس التي يركز عليها البرنامج التدريبي.
- ٦- نوع البرنامج التدريبي.
- ٧- وحدة العمل للبرنامج التدريبي.
- ٨- الإطار المهني للبرنامج التدريبي.
- ٩- القائمون بالتدريب.
- ١٠- الأساليب التدريبية المستخدمة في تنفيذ البرنامج التدريبي.
- ١١- الأدوات المستخدمة في تنفيذ البرنامج التدريبي.
- ١٢- الاستراتيجيات المستخدمة في البرنامج التدريبي.
- ١٣- التقنيات المستخدمة البرنامج التدريبي.
- ١٤- الأدوار المهنية المستخدمة في تطبيق البرنامج التدريبي.
- ١٥- مدة البرنامج التدريبي.
- ١٦- تنفيذ البرنامج التدريبي.
- ١٧- محتويات ومقررات البرنامج التدريبي.
- ١٨- تقويم البرنامج التدريبي.

أولاً: رؤية البرنامج التدريبي:-

نحو برنامج تدريبي فعال، علي مستوى عالي من الجودة لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي بما يتفق مع إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية وتحقيق الريادة والتميز لمهنة الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي بما يتوافق مع المعايير العالمية، والارتقاء بمكانة مهنة الخدمة الاجتماعية بالمجتمع.

ثانياً: رسالة البرنامج التدريبي:-

يسعى البرنامج إلى تنمية الكوادر المهنية المتخصصة في الخدمة الاجتماعية المدرسية من خلال تنمية المعارف والمهارات والخبرات والاتجاهات والقيم المهنية والقدرة علي التعلم الذاتي المستمر، على مستوى عالي من التعليم والتدريب في ضوء إدارة الجودة الشاملة، للمشاركة الفاعلة في تحقيق رؤية ورسالة المؤسسة التعليمية، ورفع كفاءة الأخصائيين الاجتماعيين مما يسهم في خلق بيئة تعليمية متميزة هادفة قادرة على بناء جيل مبدع ومتميز يتحدى الصعوبات ويواكب المتغيرات الحالية، كما يسعى البرنامج إلى دعم جهود التنمية المهنية في كل ما يتعلق بمجال التخصص.

ثالثاً: أهداف البرنامج التدريبي:-

الهدف الرئيسي للبرنامج التدريبي هو:

قياس مدي فاعلية برنامج تدريبي لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي في ضوء إدارة الجودة الشاملة.

ويتفرع من الهدف الرئيسي عدة أهداف وهي ما يلي:

- ١- تنمية المعارف المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس.
- ٢- تنمية الخبرات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس.
- ٣- تنمية القيم والاتجاهات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس.
- ٤- تنمية المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس.
- ٥- تنمية القدرة علي التعلم الذاتي للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس.

رابعاً: تحديد الاحتياجات التدريبية:-

الاحتياجات التدريبية هي مجموع المتغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الأخصائي الاجتماعي المدرسي، بهدف إعداده وتهيئته وجعله محققاً للأداء الذي يتطلبه عمله بدرجة محددة من الجودة الإتقان^(١).

كما تعرف بأنها مجموع التغيرات والتحسينات المطلوب إحداثها في معلومات ومهارات واتجاهات العاملين بقصد التغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل، وتحول دون تحقيق أهداف المنظمة من ناحية، ومسايرة متطلبات التقدم وتحقيق التنمية علي المدى الاستراتيجي للمنظمة من ناحية^(٢).

وتتمثل الاحتياجات التدريبية في الفرق بين مستوي الأداء الفعلي ومستوي الأداء المرغوب لدي عدد من العاملين في موقع أو مستوي تنظيمي، بحيث يؤدي سد هذه الاحتياجات لتحسين الأداء^(٣).

ولتحديد الاحتياجات التدريبية هناك أربعة مصادر هي^(٤):

- ١- تحليل المنظمة أو النظام.
- ٢- تحليل العمل أو المهام (الوظيفة).
- ٣- تحليل الفرد (الموظف/العامل).
- ٤- تحليل الأداء.

وإنفاقاً مع ما سبق قام الباحث بتحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين

الاجتماعيين في المجال المدرسي بما يلي:-

- تحليل محتوى ومضمون الوثائق والنشرات والتقارير الخاصة بعمل الأخصائي الاجتماعي بالمجال المدرسي.

(١) محمد عبد الغني حسن هلال: دراسة الاحتياجات والتخطيط للتدريب، موسوعة التدريب، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ١١.

(٢) عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، المكتبة العصرية، المنصورة، ٢٠٠٩، ص ٤٨.

(٣) محمود أحمد عبد الفتاح: مرجع سبق ذكره، ص ١٦٠.

(٤) مدحت محمد أبو النصر: مرجع سبق ذكره، ص ٦٠، ٦١.

- الاستفادة من نتائج الدراسات والبحوث السابقة في دراسة تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بمجالات الخدمة الاجتماعية المختلفة بشكل عام والمجال المدرسي بشكل خاص.

خامسا: الأسس العلمية التي يركز عليها البرنامج:-

- نظرية الأنساق العامة.
- المعارف النظرية للممارسة المهنية في المجال المدرسي.
- الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية.
- فلسفة إدارة الجودة الشاملة.
- نتائج الدراسات والبحوث السابقة.
- المقابلات مع الخبراء المتخصصين والأكاديميين.

سادسا: نوع البرنامج:-

البرنامج التدريبي أثناء الخدمة الوظيفية وذلك لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة.

سابعا: وحدة العمل للبرنامج التدريبي (النسق المستهدف):-

الأخصائيون الاجتماعيون في المجال المدرسي، حيث بلغ الإطار العام للعيينة (٣٥) أخصائي اجتماعي مدرسي، حيث تم اختيار عينة قوامها (٢٥) أخصائي اجتماعي في ضوء الشروط التالية:-

- أن يكون حاصل علي بكالوريوس الخدمة الاجتماعية من كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية.
- أن يكون مضي علي عمله في المدرسة عام واحد، ولا يزيد عن خمس سنوات.
- من يكون من غير الحاصلين علي درجة الماجستير أو الدكتوراه في الخدمة الاجتماعية.
- من غير الحاصلين علي أي دورات أو برامج تدريبية في مجال التخصص.
- أن يوافق علي الالتزام والانتظام في حضور البرنامج التدريبي.
- حسن السير والسلوك وإلا يكون من الذين تعرضوا للجزاء التأديبية.

ثامنا: الإطار المهني للبرنامج التدريبي (نسق التغيير):-

يتحدد الإطار المهني في المؤسسات التعليمية التي يمكن أن تستفيد من تطبيق البرنامج التدريبي، وتحديدًا مدارس التعليم الأساسي، ويمكن تطبيق البرنامج التدريبي علي جميع المراحل التعليمية للتعليم قبل الجامعي.

تاسعا: القائمون بالتدريب (نسق الفعل):-

- المتخصصون في الخدمة الاجتماعية.
- المتخصصون في علم النفس التربوي والإدارة والحاسب الآلي.
- الموجهون الاجتماعيون بمديرية التربية والتعليم بقنا الذين لديهم خبرة طويلة بالعمل.

عاشرا: الأساليب والطرق التدريبية المستخدمة في تنفيذ البرنامج التدريبي:-

- المحاضرات - المناقشة - دراسة - تمثيل - العصف
- الجماعية الحالة الأدوار الذهني
- ورش العمل - الاجتماعات - تدريبات - أفلام - معمل
- وتمارين تسجيلية الحاسب

إحدى عشر: الأدوات والوسائل المستخدمة في تنفيذ البرنامج التدريبي:-

- السبورة الورقية.
- سبورة الحائط.
- داتا شو.
- الحاسب الآلي.
- المطبوعات الورقية للمادة التدريبية.

ثاني عشر: الاستراتيجيات المستخدمة في البرنامج التدريبي:-

الإستراتيجية هي مجموعة من الوسائل المتضافرة، تعتبر كافية لتحقيق غايات محددة في أفق زمني معين بدءا من وضع ابتدائي موصوف بدقة استخدام تشكيلة

موارد راهنة أو محتملة فيظل مفهوماً منسقا، فهي تحديد الأهداف والكيفية التي تحقق بها تلك الأهداف، فالإستراتيجية منهج يستخدم لتحقيق الأهداف^(١).

وهنا نجد أن إستراتيجية التدريب ترتبط باختيار المنهج المناسب لتنفيذ التدريب، وتظهر أهمية الإستراتيجية عند البدء في تصميم البرنامج التدريبي، حيث أنها تحدد الكيفية المناسبة لتنفيذ التدريب باستخدام الطرق والوسائل التدريبية التي تحقق الأهداف المطلوبة^(٢).

ومن أهم الإستراتيجيات التي يعتمد عليها البرنامج التدريبي لتحقيق أهدافه، هي ما يلي:

١- إستراتيجية التفاعل الاجتماعي: وتستخدم لتنمية العلاقات بين المتدربين من خلال إتاحة الفرصة لتبادل وجهات النظر وإبداء الرأي في الموضوعات المختلفة، حيث توجيه التفاعل بين المتدربين أثناء ممارسة الأنشطة التدريبية.

٢- إستراتيجية حل المشكلة: وتستخدم للتعرف على المشكلات التي تواجه المتدربين أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي، والمساعدة على حلها، فهي خطة تدريبية تتيح للمتدربين الفرصة للتفكير العلمي حيث يتحدى المتدربين مشكلات معينة، فيخططون لمعالجتها وبحثها، ويجمعون البيانات وينظمونها ويستخلصون منها استنتاجاتهم الخاصة وذلك من خلال مجموعة العمليات التي يقوم بها الفرد مستخدماً المعلومات والمعارف العلمية التي سبق أن تعلمها، والمهارات والخبرات التي اكتسبها في التغلب على موقف بشكل جديد، وغير مألوف له في السيطرة عليه، والوصول إلى حل له.

٣- إستراتيجية التعليم والتعلم والتدريب: وتستخدم لإتاحة الفرصة لممارسة مواقف تطبيقية للمحاكاة في التدريب على المهارات وذلك بالاشتراك في الأنشطة المرتبطة بالحلقات التمثيلية المخططة، الورش التدريبية، وذلك من خلال خطوات إجرائية منتظمة ومتسلسلة بحيث تكون شاملة ومرنة ومراعية لطبيعة

(١) طلعت مصطفى السروجي: السياسة الاجتماعية في إطار المتغيرات العالمية الجديدة، مرجع سبق ذكره ص ٣٢٠.

(٢) محمد عبد الغني حسن هلال: دراسة الاحتياجات والتخطيط للتدريب، مرجع سبق ذكره، ص ١٣١.

المتدربين، والتي تمثل الواقع الحقيقي لما يحدث داخل قاعة التدريب من استغلال لإمكانات متاحة، لتحقيق مخرجات تعليمية مرغوب فيها وهي مجموعة تحركات المدرب داخل قاعة التدريب التي تحدث بشكل منتظم ومتسلسل تهدف إلى تحقيق الأهداف التعليمية.

٤- إستراتيجية البناء المعرفي: وتستخدم من خلال الاستعانة بالخبراء والمتخصصين في الخدمة الاجتماعية وعلم النفس والتربية لتزويد المتدربين (الأخصائيين الاجتماعيين) بالمعارف والمعلومات والقيم والخبرات، وذلك لتنمية قدرات التفكير الابتكاري وممارسة أدوارهم المهنية بكفاءة وفاعلية.

٥- إستراتيجية التعزيز للدافعية الذاتية والتعلم : وتهدف إلى زيادة المعارف والمعلومات لدى المتدربين وتنمية روح القيادة والمسئولية، كما توضح طرق الاستفادة من الأنشطة التدريبية للبرنامج.

٦- إستراتيجية الإقناع: وتستخدم في إقناع المتدربين بالتخلي عن السلوكيات السلبية في العمل، وتغيير وتعديل الاتجاهات السلبية في العمل.

ثالث عشر: التكنيكات المستخدمة البرنامج التدريبي:-

يعني التكتيك بأنه الخطوات الإجرائية الموضحة لكيفية تطبيق الإستراتيجية أو الخطة وتحقيق الأهداف المرحلية التي توصلنا إلي تحقيق الأهداف النهائية^(١).

كما يعني التكتيك أيضا بأنه الاستخدام الصحيح للوسائل المتاحة لتحقيق الهدف، ويجب أن تكون موزعة وفقا لخطة حسنه الإعداد تمكن واضع التكتيك من استغلال جميع الأدوات التي تحت تصرفه استغلالا كاملا، ويلزم كل الإستراتيجية تكتيك أو أكثر يتوافق مع الأهداف ويعمل علي تحقيقها، فالتكتيك ترجمة واعية محسوبة لواقع ملموس، وعملية لتطبيق ولتنفيذ الإستراتيجية وملازمة لها باستخدام

(١) أحمد شفيق السكري: قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص ٥٢٧.

الأساليب وفقا لخطة فعالة تكفل تحقيق الأهداف بكفاءة عالية وعلية فإنها فن استخدام الأساليب للوصول إلي أقصى مردود^(١).

فالتكنيكات هي مجموعة الأساليب والوسائل والأدوات الفنية التي يعتمد عليها البرنامج التدريبي في استخدام وتطبيق الاستراتيجيات، لتحقيق أهداف البرنامج، ومن أهم التكنيكات المستخدمة ما يلي:-

- تكنيك العمل المشترك، وذلك من خلال العمل المشترك بين الأنساق المختلفة التي يتم التعامل معها وبين الباحث كالمسؤولين والخبراء والمتخصصين والمتدربين.
- تكنيك الشرح والتفسير والتوضيح وإبراز الحقائق المرتبطة بموضوعات البرنامج
- تكنيك المناقشة الجماعية لإتاحة الفرصة للمتدربين للتعبير عن آرائهم وأفكارهم وتبادل الحوار في القضايا والموضوعات الخاصة بالمجال المدرسي.
- تكنيك جمع البيانات والمعلومات الخاصة بالقضايا التي يعالجها البرنامج.

رابع عشر: الأدوار المهنية المستخدمة في تطبيق البرنامج التدريبي:-

- وتحدد ادوار الباحث في هذا البرنامج التدريبي محل الدراسة الراهنة في الآتي:
- دور الباحث: ويتمثل في جمع وتحليل البيانات والمعلومات والحقائق.
- دور الملاحظ: ويتمثل في ملاحظة المتدربين أثناء تنفيذ البرنامج.
- دور التريوي: ويتمثل في تزويد المتدربين بالمعلومات والمعارف والأفكار والخبرات والمهارات التي يحتاجون إليها أثناء التدريب.
- دور المنمي: ويتمثل في الاستفادة من الموارد والإمكانات المادية والبشرية الموجودة في المجتمع المحلي
- دور المدرب: ويتمثل في تدريب المتدربين علي تنمية بعض المعارف والمهارات.
- دور الممكن: يتمثل في مساعدة المتدربين علي تعزيز الثقة بالذات وتنمية القدرات والمهارات، والمساعدة علي اكتشاف جوانب القوة من مواهب وقدرات واستثمارها في أنشطة البرنامج التدريبي.

(١) طلعت مصطفى السروجي: السياسة الاجتماعية في إطار المتغيرات العالمية الجديدة، مرجع سبق ذكره، ،

- دور الإداري: يتمثل في تحديد المواعيد وجدول الأعمال وتنظيم الاجتماعات والجلسات التدريبية، وكتابة التقارير وتوثيق الأنشطة.
- دور المخطط: ويتمثل في التخطيط للبرنامج التدريبي من تحديد الاحتياجات التدريبية وترتيبها حسب الأهمية، وترجمة هذه الاحتياجات إلى أهداف، ووضع الإطار الزمني للأنشطة والجلسات التدريبية ووضع خطة التنفيذ للبرنامج.
- دور المنسق: يتمثل في التنسيق بين المتدربين (الأخصائيين الاجتماعيين) والمدارس العاملين فيها، والإدارة التعليمية والمديرية التعليمية بقنا.

خامس عشر: مدة البرنامج التدريبي:-

تم عمل جدول زمني موزع علي (١٦) أسبوع كل أسبوع ثلاث أيام، وكل يوم تدريبي ثلاث ساعات ونصف علي جلستين وكل جلسة ساعة ونصف يتخللها نصف ساعة استراحة.

سادس عشر: تنفيذ البرنامج التدريبي:-

تم تنفيذ البرنامج التدريبي كما هو مخطط له في المكان والتوقيت المحددين من قبل بعد إعداد التجهيزات المطلوبة والوسائل التدريبية والإعلان عن البرنامج وإعلام المدربين والمتدربين به قبل التنفيذ بوقت كاف.

سابع عشر: محتويات ومقررات البرنامج التدريبي:-

علي ضوء أهداف البرنامج تم تحديد محتوى ومقررات البرنامج في الجدول التالي:

اليوم والتاريخ	الجلسة التدريبية	الموضوع	أسلوب التدريب	الوسائل المستخدمة	الاستراتيجيات المستخدمة	الزمن	القائم بالتدريب	
		عن البرنامج التدريبي					٣ ساعات	
الأول ٢٠١٥/٢/٢٨	الأولي	- عرض رؤية ورسالة البرنامج. - توضيح أهمية البرنامج. - توضيح أهداف البرنامج.	اجتماع محاضرة مناقشة	- مطبوعات - سبورة حائط - داتا شو - حاسب آلي	- الإقناع - التعزيز للدافعية الذاتية والتعلم	ساعة ونصف	الباحث	
	الثانية	- توضيح محتويات ومقررات البرنامج. - توضيح أنشطة البرنامج.	اجتماع محاضرة مناقشة	- مطبوعات - سبورة حائط	- الإقناع - التعزيز للدافعية الذاتية والتعلم	ساعة ونصف	الباحث	
		التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي					٣ ساعات	
الثاني ٢٠١٥/٣/٣	الأولي	- المفهوم، الأهمية، الأهداف. - منطلقات التنمية المهنية. - المعايير العالمية للتنمية المهنية.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعزيز للدافعية الذاتية والتعلم	ساعة ونصف	متخصص الباحث	
	الثانية	- معايير التنمية المهنية - الأساليب والطرق، الأدوات. - عوامل نجاح التنمية المهنية	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - سبورة حائط - داتا شو	- البناء المعرفي - التعزيز للدافعية الذاتية والتعلم	ساعة ونصف	متخصص الباحث	

اليوم والتاريخ	الجلسة التدريبية	الموضوع	أسلوب التدريب	الوسائل المستخدمة	الاستراتيجيات المستخدمة	الزمن	القائم بالتدريب
الثالث ٢٠١٥/٣/٥	الأولى	الحاسب الآلي والشبكة العالمية				٣ ساعات	
		<ul style="list-style-type: none"> - استخدامات الحاسب الآلي - مكونات الحاسب الآلي - برامج الحاسب الآلي 	<ul style="list-style-type: none"> - محاضرة - مناقشة - جماعية 	<ul style="list-style-type: none"> - مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي 	<ul style="list-style-type: none"> - البناء المعرفي - التعليم والتدريب - التعزيز 	ساعة ونصف	متخصص في الحاسب
	الثانية	<ul style="list-style-type: none"> - كيفية استخدام Word - كيفية عرض الشرائح 	<ul style="list-style-type: none"> - تدريب - تمرين 	<ul style="list-style-type: none"> - معمل الحاسب - سيورة ورقية 	<ul style="list-style-type: none"> - البناء المعرفي - التعليم والتدريب - التعزيز 	ساعة ونصف	متخصص في الحاسب
			الانترنت وشبكة التواصل الاجتماعي				٣ ساعات
الرابع ٢٠١٥/٣/٧	الأولى	<ul style="list-style-type: none"> - معرفة نظرية عن الانترنت والتواصل الاجتماعي. - كيفية عمل بريد الكتروني. - كيفية عمل صفحة فيسبوك. 	<ul style="list-style-type: none"> - محاضرة - مناقشة - جماعية - تدريبات 	<ul style="list-style-type: none"> - مطبوعات - داتا شو - معمل الحاسب 	<ul style="list-style-type: none"> - البناء المعرفي - التعليم والتدريب - التعزيز 	ساعة ونصف	متخصص في الحاسب
	الثانية	<ul style="list-style-type: none"> - إنشاء بريد الكتروني لكل أخصائي. - إنشاء صفحة تواصل لكل أخصائي. 	<ul style="list-style-type: none"> - محاضرة - مناقشة - جماعية - تدريبات 	<ul style="list-style-type: none"> - معمل الحاسب - داتا شو 	<ul style="list-style-type: none"> - البناء المعرفي - التعليم والتدريب - التعزيز 	ساعة ونصف	متخصص في الحاسب

اليوم والتاريخ	الجلسة التدريبية	الموضوع	أسلوب التدريب	الوسائل المستخدمة	الاستراتيجيات المستخدمة	الزمن	القائم بالتدريب	
الخامس ٢٠١٥/٣/١٠		إدارة الجودة الشاملة في التعليم					٣ ساعات	
	الأولي	- مفهوم وأهداف إدارة الجودة الشاملة. - معايير الجودة الشاملة. - أهمية التطبيق في المجال التعليمي.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعزيز للدافعية والتعلم - الإقناع	ساعة ونصف	متخصص في إدارة الجودة الشاملة	
	الثانية	- عناصر الجودة الشاملة. - نماذج الجودة الشاملة في التعليم.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - الإقناع - التعزيز للدافعية	ساعة ونصف	متخصص في إدارة الجودة الشاملة	
		تابع إدارة الجودة الشاملة في التعليم					٣ ساعات	
السادس ٢٠١٥/٣/١٢	الأولي	- خطوات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية. - الرؤية والرسالة	محاضرة مناقشة جماعية تدريبات تمرين	- مطبوعات - داتا شو - سبورة حائط - ورشة عمل	- البناء المعرفي - الإقناع - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في إدارة الجودة الشاملة	
	الثانية	- ثقافة الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية. - جودة تعليم وممارسة الخدمة الاجتماعية.	محاضرة مناقشة تدريبات	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - الإقناع - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في إدارة الجودة الشاملة	

اليوم والتاريخ	الجلسة التدريبية	الموضوع	أسلوب التدريب	الوسائل المستخدمة	الاستراتيجيات المستخدمة	الزمن	القائم بالتدريب
السابع ٢٠١٥/٣/١٤	الأولى	المعايير القومية للتعليم والجودة الشاملة	- مبادئ ومفاهيم. - الخصائص والمنهجية. - مجالات العمل.	- محاضرة - مناقشة - جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	٣ ساعات	موجه التربية الاجتماعية
	الثانية	المستويات المعيارية لضمان الجودة. وثيقة معايير ضمان الجودة	- محاضرة - مناقشة - جماعية تحليل وثائق	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعزيز للدافعية الذاتية والتعلم	ساعة ونصف	موجه التربية الاجتماعية
الثامن ٢٠١٥/٣/١٧	الأولى	تابع المعايير القومية للتعليم والجودة الشاملة	- وثيقة معايير المرحلة الابتدائية. - وثيقة معايير المرحلة الإعدادية.	- محاضرة - مناقشة - جماعية تحليل وثائق	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	٣ ساعات	موجه التربية الاجتماعية
	الثانية	نظم ضبط الجودة الداخلية. الخطة الإستراتيجية للتعليم ٢٠٣٠/٢٠١٤	- محاضرة - مناقشة - جماعية تحليل وثائق	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعزيز للدافعية الذاتية والتعلم	ساعة ونصف	موجه التربية الاجتماعية

اليوم والتاريخ	الجلسة التدريبية	الموضوع	أسلوب التدريب	الوسائل المستخدمة	الاستراتيجيات المستخدمة	الزمن	القائم بالتدريب	
		الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي					٣ ساعات	
التاسع ٢٠١٥/٣/١٩	الأولى	- التعليم في مصر. - الوظيفة الاجتماعية للمدرسة. - التأثير المتبادل بين المدرسة والأسرة والمجتمع.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في الخدمة الاجتماعية الباحث	
	الثانية	- المدرسة كمؤسسة اجتماعية لخدمة وتنمية المجتمع المحلي. - المدرسة مركز إشعاع بيئي.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في الخدمة الاجتماعية	
		تابع الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي					٣ ساعات	
العاشر ٢٠١٥/٣/٢١	الأولى	- التطور التاريخي للخدمة الاجتماعية المدرسية في أمريكا ومصر. - تطور دور الأخصائي الاجتماعي في مصر.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في الخدمة الاجتماعية	
	الثانية	- ماهية الخدمة الاجتماعية المدرسية (المفهوم- الفلسفة- الخصائص- الأهداف- المقومات- المداخل)	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في الخدمة الاجتماعية	

اليوم والتاريخ	الجلسة التدريبية	الموضوع	أسلوب التدريب	الوسائل المستخدمة	الاستراتيجيات المستخدمة	الزمن	القائم بالتدريب	
الحادي عشر ٢٠١٥/٣/٢٤		تابع الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي					٣ ساعات	
	الأولي	- أجهزة الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي. - منهج عمل الأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي.	محاضرة مناقشة جماعية دراسة حالة	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في الخدمة الاجتماعية الباحث	
	الثانية	- أدوار ومسئوليات الأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي.	محاضرة مناقشة دراسة حالة	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في الخدمة الاجتماعية الباحث	
		تابع الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي					٣ ساعات	
الثاني عشر ٢٠١٥/٣/٢٦	الأولي	- تطبيقات الخدمة الاجتماعية المدرسية مع جميع الأنساق المختلفة.	مناقشة جماعية تمثيل الأدوار العصف الذهني	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في الخدمة الاجتماعية الباحث	
	الثانية	- تطبيقات الخدمة الاجتماعية المدرسية مع جميع الأنساق المختلفة.	مناقشة تمثيل الأدوار العصف الذهني	- مطبوعات - سيورة ورقية - سيورة الحائط	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في الخدمة الاجتماعية الباحث	

اليوم والتاريخ	الجلسة التدريبية	الموضوع	أسلوب التدريب	الوسائل المستخدمة	الاستراتيجيات المستخدمة	الزمن	القائم بالتدريب
		المراحل التعليمية (خصائص - مشكلات)				٣ ساعات	
الثالث عشر	الأولي	- تعريف وأهمية المرحلة الابتدائية. - خصائص المرحلة الابتدائية.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب	ساعة ونصف	الموجه الاجتماعي
٢٠١٥/٣/٢٨	الثانية	- مشكلات المرحلة الابتدائية (النفسية- الاجتماعية- المدرسية) - دور الأخصائي الاجتماعي في هذه المرحلة.	محاضرة مناقشة جماعية دراسة حالة	- داتا شو - حاسب - فيلم وثائقي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب	ساعة ونصف	الموجه الاجتماعي
		تابع المراحل التعليمية (خصائص - مشكلات)				٣ ساعات	
الرابع عشر	الأولي	- تعريف وأهمية المرحلة الإعدادية. - خصائص المرحلة الإعدادية.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم - التعزيز	ساعة ونصف	الموجه الاجتماعي
٢٠١٥/٣/٣١	الثانية	- مشكلات المرحلة الإعدادية (النفسية- الاجتماعية- المدرسية) - دور الأخصائي الاجتماعي في هذه المرحلة.	محاضرة مناقشة جماعية دراسة حالة	- مطبوعات - داتا شو - حاسب - فيلم وثائقي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	الموجه الاجتماعي

اليوم والتاريخ	الجلسة التدريبية	الموضوع	أسلوب التدريب	الوسائل المستخدمة	الاستراتيجيات المستخدمة	الزمن	القائم بالتدريب	
		الإحصاء الاجتماعي في الخدمة الاجتماعية					٣ ساعات	
الخامس عشر	الأولى	- مفهوم وأهداف علم الإحصاء. - فوائد علم الإحصاء. - أنواع وأساليب الإحصاء.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - سبورة الحائط	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	الباحث	
٢٠١٥/٤/٢	الثانية	- خطوات البحث الإحصائي.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - سبورة الحائط	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	الباحث	
		تابع الإحصاء الاجتماعي في الخدمة الاجتماعية					٣ ساعات	
السادس عشر	الأولى	- كيفية تقريغ البيانات في الجداول الإحصائية المختلفة.	محاضرة مناقشة جماعية تدريبات تمارين	- مطبوعات - سبورة الحائط	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	الباحث	
٢٠١٥/٤/٤	الثانية	- كيفية تمثيل البيانات بيانياً.	محاضرة مناقشة جماعية تدريبات تمارين	- مطبوعات - سبورة الحائط	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	الباحث	

اليوم والتاريخ	الجلسة التدريبية	الموضوع	أسلوب التدريب	الوسائل المستخدمة	الاستراتيجيات المستخدمة	الزمن	القائم بالتدريب	
		تابع الإحصاء الاجتماعي في الخدمة الاجتماعية					٣ ساعات	
السابع عشر ٢٠١٥/٤/٧	الأولى	- مقاييس النزعة المركزية (المتوسط- الوسيط- المنوال).	محاضرة مناقشة جماعية تدريبات تمرين	- مطبوعات - سبورة الحائط	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	الباحث	
	الثانية	- مقاييس التشتت (المدى المطلق- الانحراف المعياري).	محاضرة مناقشة جماعية تدريبات تمارين	- مطبوعات - سبورة الحائط	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	الباحث	
		تابع الإحصاء الاجتماعي في الخدمة الاجتماعية					٣ ساعات	
الثامن عشر ٢٠١٥/٤/٩	الأولى	- معامل الارتباط. - معامل ارتباط الرتب	محاضرة مناقشة جماعية تدريبات تمارين	- مطبوعات - سبورة الحائط	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	الباحث	
	الثانية	- معامل ارتباط بيرسون. - معامل ارتباط فاي	محاضرة مناقشة جماعية تدريبات تمارين	- مطبوعات - سبورة الحائط	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	الباحث	

اليوم والتاريخ	الجلسة التدريبية	الموضوع	أسلوب التدريب	الوسائل المستخدمة	الاستراتيجيات المستخدمة	الزمن	القائم بالتدريب	
		التعلم الذاتي المستمر					٣ ساعات	
التاسع عشر ٢٠١٥/٤/١١	الأولي	- مفهوم التعلم الذاتي. - أهمية التعلم الذاتي. - شروط التعلم الذاتي.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في علم النفس	
	الثانية	- العوامل المؤثرة في عملية التعلم. - أنواع التعلم الذاتي. - ركائز عملية التعلم الذاتي.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في علم النفس	
		تابع التعلم الذاتي المستمر					٣ ساعات	
العشرون ٢٠١٥/٤/١٤	الأولي	- طرق التعلم الذاتي. - استراتيجيات التعلم الذاتي.	محاضرة مناقشة جماعية ورش عمل تدريبات	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب	ساعة ونصف	متخصص في علم النفس	
	الثانية	- مهارات التعلم الذاتي. - أساليب التعلم الذاتي.	محاضرة مناقشة جماعية ورش عمل تدريبات	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في علم النفس	

اليوم والتاريخ	الجلسة التدريبية	الموضوع	أسلوب التدريب	الوسائل المستخدمة	الاستراتيجيات المستخدمة	الزمن	القائم بالتدريب
		الإبداع والتفكير الإبداعي				٣ ساعات	
الواحد والعشرون ٢٠١٥/٤/١٦	الأولى	- مفهوم الإبداع. - ما هو الإبداع. - ضرورة الإبداع.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في علم النفس
	الثانية	- القدرات الإبداعية. - مفهوم التفكير الإبداعي. - النظريات المفسرة للتفكير الإبداعي.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي - سيورة الحائط	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في علم النفس
		تابع الإبداع والتفكير الإبداعي				٣ ساعات	
الثاني والعشرون ٢٠١٥/٤/١٨	الأولى	- قيمة التفكير الإبداعي وأهميته. - العوامل المؤثرة في التفكير الإبداعي. - مهارات التفكير الإبداعي.	محاضرة مناقشة جماعية تدريبات	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي - سيورة الحائط	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في علم النفس
	الثانية	- توليد الأفكار الإبداعية. - الحل الإبداعي للمشكلات. - العصف الذهني.	محاضرة مناقشة جماعية تدريبات	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في علم النفس

اليوم والتاريخ	الجلسة التدريبية	الموضوع	أسلوب التدريب	الوسائل المستخدمة	الاستراتيجيات المستخدمة	الزمن	القائم بالتدريب	
		خطوات البحث العلمي					٣ ساعات	
الثالث والعشرون	الأولي	- أهمية البحوث وأنواعها. - أدوات البحث العلمي.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - سبورة الحائط - داتا شو	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في الخدمة الاجتماعية	
٢٠١٥/٤/٢١	الثانية	- مناهج البحث العلمي. - طرق تصميم البحوث.	محاضرة تدريب تمرين	- مطبوعات - سبورة الحائط - داتا شو	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في الخدمة الاجتماعية	
		تابع خطوات البحث العلمي					٣ ساعات	
الرابع والعشرون	الأولي	- التدريب علي إعداد أدوات البحث. - كيفية عمل الاستبيانات وتفريغها.	تدريبات تمرين ورش عمل	- مطبوعات - داتا شو - سبورة الحائط	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في الخدمة الاجتماعية	
٢٠١٥/٤/٢٣	الثانية	- التدريب علي كتابة تقرير البحث.	مناقشة جماعية تدريبات ورش عمل	- داتا شو - سبورة الحائط - سبورة ورقية	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في الخدمة الاجتماعية	

اليوم والتاريخ	الجلسة التدريبية	الموضوع	أسلوب التدريب	الوسائل المستخدمة	الاستراتيجيات المستخدمة	الزمن	القائم بالتدريب
		النظريات العلمية المستخدمة في المجال المدرسي			٣ ساعات		
الخامس والعشرون	الأولي	- نظرية الدور. - نظرية التفاعل الاجتماعي.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في علم الاجتماع
٢٥/٤/٢٥	الثانية	- نظرية الأنساق العامة.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في علم الاجتماع
		تابع النظريات العلمية المستخدمة في المجال المدرسي			٣ ساعات		
السادس والعشرون	الأولي	- النظرية السلوكية.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في علم الاجتماع
٢٨/٤/٢٥	الثانية	- النظرية المعرفية.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في علم الاجتماع

اليوم والتاريخ	الجلسة التدريبية	الموضوع	أسلوب التدريب	الوسائل المستخدمة	الاستراتيجيات المستخدمة	الزمن	القائم بالتدريب	
		الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي					٣ ساعات	
السابع والعشرون	الأولي	- مفهوم الممارسة العامة. - خصائص الممارسة العامة.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في الخدمة الاجتماعية	
٢٠١٥/٤/٣٠	الثانية	- مستويات الممارسة العامة. - أبعاد ومقومات الممارسة العامة.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في الخدمة الاجتماعية	
		تابع الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي					٣ ساعات	
الثامن والعشرون	الأولي	- قيم الممارسة العامة. - مهارات الممارسة العامة. - عمليات الممارسة العامة.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في الخدمة الاجتماعية	
٢٠١٥/٥/٢	الثانية	- انساق الممارسة العامة. - نظريات الممارسة العامة. - خطوات التدخل المهني للممارسة العامة.	محاضرة مناقشة جماعية دراسة حالة	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي - سبورة الحائط	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في الخدمة الاجتماعية	

اليوم والتاريخ	الجلسة التدريبية	الموضوع	أسلوب التدريب	الوسائل المستخدمة	الاستراتيجيات المستخدمة	الزمن	القائم بالتدريب
		مهارات الاتصال الاجتماعي				٣ ساعات	
التاسع والعشرون ٢٠١٥/٥/٥	الأولي	- مفهوم الاتصال. - عناصر الموقف الاتصالي. - أنماط الاتصال. - وسائل الاتصال.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي - سيورة الحائط	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	الباحث خبير تنمية بشرية
		مهارات الإتصالات.	محاضرة مناقشة جماعية تدريبات تمثيل الأدوار	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	الباحث خبير تنمية بشرية
		تابع مهارات الاتصال الاجتماعي				٣ ساعات	
الثلاثون ٢٠١٥/٥/٧	الأولي	- مهارة فن التعامل مع الآخرين. - مهارة المقابلة.	مناقشة جماعية تدريبات تمثيل ادوار	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	الباحث خبير تنمية بشرية
		مهارة تقويم الذات. مهارة التفاوض.	مناقشة جماعية تدريبات تمثيل الأدوار	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	الباحث خبير تنمية بشرية

اليوم والتاريخ	الجلسة التدريبية	الموضوع	أسلوب التدريب	الوسائل المستخدمة	الاستراتيجيات المستخدمة	الزمن	القائم بالتدريب	
		التسجيل المهني					٣ ساعات	
الواحد والثلاثون	الأولى	- أساليب التسجيل المهني وأنواعه. - أهمية وأهداف التسجيل المهني.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - سبورة ورقية - سبورة الحائط	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	الموجه الاجتماعي الباحث	
٢٠١٥/٥/٩	الثانية	- سجلات الأخصائي الاجتماعي المدرسي.	محاضرة مناقشة جماعية دراسة حالة	- مطبوعات - سبورة ورقية - سبورة الحائط	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	الموجه الاجتماعي الباحث	
		التقويم في المجال المدرسي					٣ ساعات	
الثاني والثلاثون	الأولى	- مفهوم وأهمية التقويم. - أنواع التقويم. - أسس التقويم.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	الموجه الاجتماعي الباحث	
٢٠١٥/٥/١٢	الثانية	- أدوات التقويم. - خطوات التقويم. - متطلبات التقويم.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	الموجه الاجتماعي الباحث	

اليوم والتاريخ	الجلسة التدريبية	الموضوع	أسلوب التدريب	الوسائل المستخدمة	الاستراتيجيات المستخدمة	الزمن	القائم بالتدريب	
		قوانين وتشريعات التربية والتعليم					٣ ساعات	
الثالث والثلاثون ٢٠١٥/٥/١٤	الأولي	- قانون التعليم وتعديلاته. - قانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧ - قانون الجمعيات التعاونية التعليمية.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص قانوني	
	الثانية	- قانون الكادر الخاص للأخصائيين الاجتماعيين. - قرارات وزارية.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص قانوني	
		العمل الفرقي					٣ ساعات	
الرابع والثلاثون ٢٠١٥/٥/١٦	الأولي	- مفهوم العمل الفرقي. - أهمية وأهداف العمل الفرقي. - خصائص وسمات العمل الفرقي.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في الخدمة الاجتماعية	
	الثانية	- مهارات العمل الفرقي. - دور الأخصائي الاجتماعي في فريق العمل.	محاضرة مناقشة جماعية دراسة حالة	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في الخدمة الاجتماعية	

اليوم والتاريخ	الجلسة التدريبية	الموضوع	أسلوب التدريب	الوسائل المستخدمة	الاستراتيجيات المستخدمة	الزمن	القائم بالتدريب	
		الإدارة المدرسية					٣ ساعات	
الخامس والثلاثون	الأولى	- مفهوم الإدارة. - نظريات الإدارة. - مبادئ الإدارة.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	الباحث الموجه الاجتماعي	
٢٠١٥/٥/١٩	الثانية	- وظائف الإدارة (التخطيط- التوجيه- التنسيق- التوظيف- التقويم- التنظيم)	تدريب تمرين	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	الباحث الموجه الاجتماعي	
		تابع الإدارة المدرسية					٣ ساعات	
السادس والثلاثون	الأولى	- الهيكل الإداري لوزارة التربية والتعليم. - الهيكل الإداري للمديرية والإدارة. - الهيكل الإداري للمدرسة.	محاضرة مناقشة جماعية تدريبات تمرين	- مطبوعات - سبورة ورقية	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	الباحث الموجه الاجتماعي	
٢٠١٥/٥/٢١	الثانية	- إعادة هندسة العمليات الإدارية (الهندرة)	محاضرة مناقشة جماعية تدريبات	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	الموجه الاجتماعي الباحث	

اليوم والتاريخ	الجلسة التدريبية	الموضوع	أسلوب التدريب	الوسائل المستخدمة	الاستراتيجيات المستخدمة	الزمن	القائم بالتدريب	
السابع والثلاثون ٢٠١٥/٥/٢٣		التخطيط العلمي وكيفية وضع الخطة					٣ ساعات	
	الأولى	- مفهوم التخطيط. - أهمية التخطيط. - سمات التخطيط.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	الباحث الموجه الاجتماعي	
	الثانية	- أنواع التخطيط. - قواعد ومبادئ التخطيط.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - سبورة - الحائط - داتا شو	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	الباحث الموجه الاجتماعي	
		تابع التخطيط العلمي وكيفية وضع الخطة					٣ ساعات	
الثامن والثلاثون ٢٠١٥/٥/٢٦	الأولى	- خطوات وضع خطة العمل في المجال المدرسي والدور المهني للأخصائي الاجتماعي.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - سبورة - الحائط - سبورة ورقية	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	الموجه الاجتماعي	
	الثانية	- وضع خطة العمل. - تنفيذ البرنامج. - تقويم الأنشطة.	محاضرة مناقشة جماعية تدريبات	- مطبوعات - سبورة - الحائط - سبورة ورقية	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	الموجه الاجتماعي	

اليوم والتاريخ	الجلسة التدريبية	الموضوع	أسلوب التدريب	الوسائل المستخدمة	الاستراتيجيات المستخدمة	الزمن	القائم بالتدريب
		اتخاذ القرار				٣ ساعات	
التاسع والثلاثون ٢٠١٥/٥/٢٨	الأولى	- معني القرار . - عمليات اتخاذ القرار .	تدريب محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - سبورة الحائط	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص الباحث
	الثانية	- مقومات القرار . - أنواع القرارات .	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - سبورة الحائط	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص الباحث
		تابع اتخاذ القرار				٣ ساعات	
الأربعون ٢٠١٥/٥/٣٠	الأولى	- مراحل صنع القرار . - اتخاذ القرار والمعلومات الرشيدة .	محاضرة مناقشة جماعية تدريبات تمرين	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص الباحث
	الثانية	- العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار . - إشراك المجموعة في اتخاذ القرار .	محاضرة مناقشة جماعية تدريبات	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص الباحث

اليوم والتاريخ	الجلسة التدريبية	الموضوع	أسلوب التدريب	الوسائل المستخدمة	الاستراتيجيات المستخدمة	الزمن	القائم بالتدريب
		فن القيادة التربوية				٣ ساعات	
الواحد والأربعون	الأولي	- مفهوم وتعريف القيادة. - أهمية القيادة.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	موجه التربية الاجتماعية الباحث
٢٠١٥/٦/٢	الثانية	- القيادة الإدارية. - الفرق بين القيادة والإدارة.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	موجه التربية الاجتماعية الباحث
		تابع فن القيادة التربوية				٣ ساعات	
الثاني والأربعون	الأولي	- قوة تأثير القيادة. - أساليب القيادة.	محاضرة مناقشة جماعية نماذج مصورة	- مطبوعات - عرض فيلم - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	موجه التربية الاجتماعية الباحث
٢٠١٥/٦/٤	الثانية	- أنماط القيادة. - صفات القائد التربوي الناجح.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	موجه التربية الاجتماعية الباحث

اليوم والتاريخ	الجلسة التدريبية	الموضوع	أسلوب التدريب	الوسائل المستخدمة	الاستراتيجيات المستخدمة	الزمن	القائم بالتدريب	
		تابع فن القيادة التربوية					٣ ساعات	
الثالث والأربعون	الأولي	- نظريات القيادة وتشمل (السمات- السلوكية- الموقفية).	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	موجه التربية الاجتماعية الباحث	
٢٠١٥/٦/٦	الثانية	- فنون القيادة. - مهارات القيادة (الفنية- الإنسانية- التنظيمية- الفكرية).	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	موجه التربية الاجتماعية الباحث	
		تابع فن القيادة التربوية					٣ ساعات	
الرابع والأربعون	الأولي	- القيادة التربوية للمدرسة وإدارة الجودة الشاملة.	محاضرة مناقشة جماعية دراسة حالة	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	موجه التربية الاجتماعية الباحث	
٢٠١٥/٦/٩	الثانية	- القيادة وفريق العمل.	محاضرة مناقشة جماعية دراسة حالة نماذج مصورة	- مطبوعات - عرض فيلم - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	موجه التربية الاجتماعية الباحث	

اليوم والتاريخ	الجلسة التدريبية	الموضوع	أسلوب التدريب	الوسائل المستخدمة	الاستراتيجيات المستخدمة	الزمن	القائم بالتدريب	
		المسئولية الاجتماعية					٣ ساعات	
الخامس والأربعون ٢٠١٥/٦/١١	الأولى	- مفهوم وأهمية المسئولية الاجتماعية. - عناصر وأركان المسئولية.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص الباحث	
	الثانية	- المظاهر السلوكية للمسئولية الاجتماعية. - مستويات وشروط المسئولية الاجتماعية.	محاضرة مناقشة جماعية دراسة حالة	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي - عرض فيلم تسجيلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص الباحث	
		تابع المسئولية الاجتماعية					٣ ساعات	
السادس والأربعون ٢٠١٥/٦/١٣	الأولى	- الاعتدال والاعتلال الأخلاقي للمسئولية الاجتماعية لدي تلاميذ المدارس.	محاضرة مناقشة جماعية دراسة حالة.	- مطبوعات - داتا شو - عرض فيلم تسجيلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص الباحث	
	الثانية	- تنمية المسئولية الاجتماعية.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص الباحث	

اليوم والتاريخ	الجلسة التدريبية	الموضوع	أسلوب التدريب	الوسائل المستخدمة	الاستراتيجيات المستخدمة	الزمن	القائم بالتدريب	
		الميثاق الأخلاقي لمهنة الخدمة الاجتماعية					٣ ساعات	
السابع والأربعون ٢٠١٥/٦/١٦	الأولى	- مفهوم وأهداف الميثاق الأخلاقي. - المصادر الأساسية لصياغة الميثاق الأخلاقي.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في الخدمة الاجتماعية الباحث	
	الثانية	- الإجراء اللازمة لوضع الميثاق الأخلاقي. - الجهات المسؤولة عن وضع وإقرار ومتابعة الالتزام بالميثاق.	محاضرة مناقشة جماعية عرض نماذج عربية وأجنبية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في الخدمة الاجتماعية الباحث	
		تابع الميثاق الأخلاقي لمهنة الخدمة الاجتماعية					٣ ساعات	
الثامن والأربعون ٢٠١٥/٦/١٨	الأولى	- السلوك الشخصي للأخصائي الاجتماعي.	محاضرة مناقشة جماعية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في الخدمة الاجتماعية الباحث	
	الثانية	- المسؤولية الأخلاقية للأخصائي الاجتماعي تجاه العملاء والزملاء والرؤساء والمهنة والمجتمع.	محاضرة مناقشة جماعية عرض نماذج عربية وأجنبية	- مطبوعات - داتا شو - حاسب آلي	- البناء المعرفي - التعليم والتعلم والتدريب - التعزيز	ساعة ونصف	متخصص في الخدمة الاجتماعية الباحث	

ثامن عشر: تقويم البرنامج التدريبي:-

إن الهدف من تقويم البرنامج التدريبي هو التعرف علي مدى استفادة المتدربين من مقرراته ومحتوياته ومدى تحقيق البرنامج لأهدافه والايجابيات والسلبيات وذلك بغرض تعزيز وتقوية الايجابيات وحل المشكلات وتلافي السلبيات في البرامج المستقبلية، ويتم تقويم البرنامج التدريبي من خلال ما يلي:

١- تقويم البرنامج التدريبي ومدى مناسبته لتحقيق الأهداف، وذلك من خلال:-

- تصميم مقياس التنمية المهنية للاختبار القبلي في بداية البرنامج، ثم اختبار بعدي في نهاية البرنامج التدريبي للتعرف علي مدى استفادتهم ومدى فاعلية هذا البرنامج.

- كتابة التقرير النهائي للبرنامج التدريبي.

٢- تقويم البرنامج التدريبي أثناء التنفيذ.

- بهدف التأكد من أن تنفيذ البرنامج يسير وفق ما هو محدد ومخطط له، ويتم الاعتماد علي أداة الملاحظة والتسجيل في ذلك.

٣- تقويم البرنامج التدريبي بعد فترة التنفيذ.

- يهدف قياس عائد التدخل للبرنامج التدريبي، أي ما حققه البرنامج من إشباع الاحتياجات التدريبية للمتدربين الأخصائيين الاجتماعيين، ويتم الاعتماد في ذلك علي مقياس التنمية المهنية من تصميم الباحث.

٤- تقويم المتدربين ومدى استفادتهم.

أدوات التقويم:-

١. مقياس التنمية المهنية.

٢. الملاحظة.

٣. ملاحظة المدربين.

٤. آراء وملاحظات المتدربين.

الفصل الخامس

مناقشة وتحليل نتائج الدراسة

أولاً: مناقشة وتحليل النتائج المرتبطة بعينة الدراسة.

ثانياً: مناقشة وتحليل النتائج المرتبطة بفروض الدراسة.

ثالثاً: مناقشة وتحليل النتائج المرتبطة بالتغيرات التي أحدثها البرنامج.

رابعاً: مناقشة وتحليل النتائج المرتبطة بالتأثيرات التي أحدثها البرنامج.

أولاً: مناقشة وتحليل النتائج المرتبطة بعينة الدراسة:-

جدول رقم (٦)

يوضح توزيع عينة البحث وفقاً للنوع

ن = ٢٥

م	النوع	التكرار	النسبة المئوية %
١	ذكر	٧	٢٨ %
٢	أنثى	١٨	٧٢ %
مجموع		٢٥	١٠٠ %

يتضح من نتائج هذا الجدول أن أغلب العينة من الإناث بلغت بنسبة ٧٢% في مقابل ٢٨% من الذكور، وهذا يتفق مع الواقع الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين بإدارة قنا التعليمية حيث زيادة عدد الأخصائيين الاجتماعيين الإناث عن الذكور.

جدول رقم (٧)

يوضح توزيع عينة البحث وفقاً للسنة

ن = ٢٥

م	السنة	التكرار	النسبة المئوية %	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	من ٢٥ إلى أقل من ٣٠	١٣	٥٢ %	٣٠.١	٢.٨٧
٢	من ٣٠ إلى أقل من ٣٥	١١	٤٤ %		
٣	من ٣٥ إلى أقل من ٤٠	١	٤ %		
مجموع		٢٥	١٠٠ %		

يتضح من نتائج هذا الجدول أن متوسط أعمار العينة يساوي (٣٠.١) سنة، بانحراف معياري بلغ (٢.٨٧)، حيث يتضح أن أعلى نسبة كانت (٥٢%) تتراوح أعمارهم من ٢٥ إلى أقل من ٣٠ سنة، وأن النسبة التي تليها (٤٤%) تتراوح أعمارهم من ٣٠ إلى أقل من ٣٥ سنة وأقل نسبة كانت (٤%) من ٣٥ إلى أقل من ٤٠ سنة، ويتضح أن جميع أفراد العينة في مرحلة عمرية متقاربة جداً، وفي بداية حياتهم

الوظيفية، والتي غالباً ما تكون معارفهم وخبراتهم واتجاهاتهم ومهارتهم وقيمهم المهنية قليلة وفي بداية تكوينها، الأمر الذي يؤكد علي ضرورة تنفيذ برامج تدريبية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدارس.

جدول رقم (٨)

يوضح توزيع عينة البحث وفقاً لمدة العمل

ن = ٢٥

م	مدة العمل	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	من ٢ إلى أقل من ٤	١٨	٧٢%	٣.٥	٠.٩
٢	من ٤ إلى أقل من ٦	٧	٢٨%		
	مجموع	٢٥	١٠٠%		

ويتضح من نتائج هذا الجدول أن متوسط مدة العمل يساوي (٣.٥) وكان التشتت بانحراف معياري بلغ (٠.٩) وهو تشتت ضعيف جداً يدل علي تجانس وتقارب كبير بين عينة الدراسة في مدة العمل، حيث يتضح أن أعلى نسبة كانت (٧٢%) من عينة الدراسة تتراوح مدة العمل لديها من سنتين إلى أقل من أربع سنوات، وأن نسبة (٢٨%) من العينة تتراوح مدة العمل لديها من أربع سنوات إلى أقل من ست سنوات، فنجد أن جميع مفردات العينة لم تتجاوز أكثر من خمس سنوات في مدة العمل، ويعتبر ذلك من شروط البرنامج التدريبي ومن مقومات نجاح البرنامج التدريبي، لأن هذا يشير إلى حداثة الأخصائيين الاجتماعيين في العمل بالمجال المدرسي وبالتالي هم في حاجة ماسة إلى تدريبهم لتميزهم مهنيًا من حيث تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات المهنية وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي.

جدول رقم (٩)

يوضح توزيع عينة البحث وفقا للوظيفة الحالية

ن = ٢٥

م	الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية
١	أخصائي اجتماعي مساعد	١٠	٤٠ %
٢	أخصائي اجتماعي	١٥	٦٠ %
	مجموع	٢٥	١٠٠ %

ويتضح من نتائج هذا الجدول أن نسبة (٦٠%) من العينة في وظيفة أخصائي اجتماعي، وأن نسبة (٤٠%) في وظيفة أخصائي اجتماعي مساعد، حيث أن هذه الفئة في بداية الحياة الوظيفية بالمجال المدرسي، الأمر الذي يؤكد احتياج عينة الدراسة إلي برامج تدريبية للتنمية المهنية وذلك لتحسين أدائهم المهني، وهذه الفئة هي المستهدفة في البرنامج التدريبي.

ثانياً: مناقشة وتحليل النتائج المرتبطة بفروض الدراسة:-

جدول رقم (١٠)

يوضح دلالة الفروق بين القياس القبلي والبعدي للمقياس ككل وذلك باستخدام

T TEST

القياس البعدي ن = ٢٥			القياس القبلي ن = ٢٥			
معامل الاختلاف ٢	٢٤	٢م	معامل الاختلاف ١	١٤	١م	
٥.٠٧%	١٠.٥٩	٢٠.٨.٦٨	١٢.٤٥%	١٥.٩٠	١٢٧.٦٤	
حجم التأثير ٢	مستوي الدلالة الإحصائية	مستوي المعنوية	قيمة t الجدولية	قيمة t المحسوبة	درجات الحرية	فرق المتوسط
٠.٩٧	دالة	٠.٠٠١	٣.٧٤	٣١.٧٠	٢٤	٨١.٠٤

وبالنظر إلى الجدول رقم (١٠) يتضح الآتي:-

- أن قيمة (ت) المحسوبة تساوي (٣١.٧٠) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية الثلاث المذكورة وهي (٢.٠٦) و (٢.٨٠) و (٣.٧٤) عند درجات حرية = ٢٤ درجة، فتكون قيمة (ت) المحسوبة دالة عند مستوي معنوية (٠.٠٠١) وهو المستوي الأعلى، أي مستوي الثقة بنسبة (٩٩.٩%) وبنسبة الشك (٠.٠٠١%) مما يدل علي وجود فروق معنوية وجوهية ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي لصالح القياس البعدي، حيث أدى تطبيق البرنامج التدريبي إلي تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي في ضوء إدارة الجودة الشاملة، وذلك من خلال تنمية المعارف

المهنية وتنمية المهارات المهنية وتنمية الاتجاهات المهنية وتنمية القيم المهنية وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي المستمر .

- حيث كان متوسط درجات القياس القبلي (١٢٧.٦٤) بانحراف معياري (١٥.٩٠) بينما كان متوسط درجات القياس البعدي (٢٠٨.٦٨) بانحراف معياري (١٠.٥٩) وفرق المتوسط (٨١.٠٤) مما يوضح ارتفاع المتوسط الحسابي لمؤشر التنمية المهنية وانخفاض التشتت في الانحراف المعياري، ويمكن إرجاع الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلي تطبيق البرنامج التدريبي المرتكز علي تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم المهنية وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي (عينة الدراسة)، ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة للتنمية المهنية لديهم، وذلك لرفع كفاءة وتحسين المستوي والأداء المهني للأخصائيين في العمل بالمجال المدرسي .

- كذلك انخفاض درجات الاختلاف قبل التدريب وبعده والتي يظهرها معامل الاختلاف من (١٢.٤٥%) إلي (٥.٠٧%)، وهذا يعكس أهمية وفاعلية البرنامج التدريبي في تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي بشكل عام .

- ويتضح أيضا قوة التأثير حيث كان حجم التأثير باستخدام معامل ايتا ٢ (٠.٩٧) وهو تأثير قوي مما يدل علي أن البرنامج التدريبي قد أدي إلي تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي بفاعلية وكفاءة .

ومما سبق نستنتج أن البرنامج التدريبي أدي إلي تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي ومن ثم إثبات صحة الفرض الرئيسي للدراسة وهو توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرنامج التدريبي وتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة .

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة "نظيمة سرحان ١٩٩٥" التي أشارت إلى أهمية النمو المهني المستمر للأخصائي الاجتماعي، وأهمية إيجاد الرغبة لدى الأخصائيين الاجتماعيين لتقلل الجوانب المعرفية والمهارية لتحسين أدائهم المهني، وتتفق أيضا نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة "جمال شحاتة ١٩٩٧" التي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق البرنامج التدريبي والتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين، وتتفق أيضا مع دراسة "يوسف محمد عبد الحميد ٢٠٠٢" التي اختبرت طبيعة العلاقة بين استخدام البرنامج التدريبي وتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين، وتدعيم وتنمية المعارف والمهارات والاتجاهات الايجابية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدن الجامعية، وكذلك أوضحت النتائج فاعلية البرنامج التدريبي في تحسين المستوي العام للتنمية المهنية للمتدربين بدرجة ملحوظة، وتتفق أيضا مع دراسة "عماد حمدي ٢٠٠٦" التي توصلت إلى ضرورة تنفيذ دورات تدريبية للأخصائيين الاجتماعيين عن إدارة الجودة الشاملة، وتتفق هذه الدراسة أيضا مع توصيات المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرون للخدمة الاجتماعية مارس ٢٠١١ حيث الاهتمام بإعداد برامج للتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مؤسسات الممارسة المهنية في المجالات المختلفة، وتتفق أيضا مع دراسة "أحمد عبد الفتاح ٢٠٠١" التي أوضحت أن تدريب العنصر البشري ضروري لفهم مبادئ وأساليب الجودة وتطبيقاتها، وتأكيدا مع ما توصلت إليه دراسة "تمر زكي وعبد الوهيد الرشيد ٢٠٠٧" إلى مجموعة من المقترحات لدعم التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين حيث تدريب وتنقيف وإكساب الأخصائيين الاجتماعيين معارف نظرية وإمكانات لغوية وقدرة علي استخدام التكنولوجيا الحديثة لمتابعة كل ما هو جديد في مجال التخصص، وإقامة دورات تدريبية يحاضر فيها خبراء ومتخصصين.

جدول رقم (١١)

يوضح دلالة الفروق بين القياس القبلي والبعدي في البعد الأول وهو تنمية المعارف المهنية وذلك باستخدام T TEST

القياس البعدي ن = ٢٥			القياس القبلي ن = ٢٥			
معامل الاختلاف ٢	٢ع	٢م	معامل الاختلاف ١	١ع	١م	
٥.٧٣ %	٢.٢٧	٣٩.٦٠	١٤.٤٦ %	٣.٥٣	٢٤.٤٠	
حجم التأثير ٢ا	مستوي الدلالة الإحصائية	مستوي المعنوية	قيمة t الجدولية	قيمة t المحسوبة	درجات الحرية	فرق المتوسط
٠.٩٧	دالة	٠.٠٠١	٣.٧٤	٣٣.٧٠	٢٤	١٥.٢٠

ونستنتج من الجدول رقم (١١) ما يلي:-

- أن قيمة (ت) المحسوبة تساوي (٣٣.٧٠) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية الثلاث المذكورة وهي (٢.٠٦) و (٢.٨٠) و (٣.٧٤) عند درجات حرية = ٢٤ درجة، فتكون قيمة (ت) المحسوبة دالة عند مستوي معنوية (٠.٠٠١) وهو المستوي الأعلى، أي مستوي الثقة بنسبة (٩٩.٩%) وبنسبة الشك (٠.٠١%) مما يدل علي وجود فروق معنوية وجوهرية ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي لصالح القياس البعدي، حيث أدي تطبيق البرنامج التدريبي إلي تنمية المعارف المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي في ضوء إدارة الجودة الشاملة، وذلك من خلال الإلمام بالمعلومات والمفاهيم والحقائق والنظريات العلمية المتصلة بطبيعة العمل بالمجال المدرسي ومن أهمها معارف متصلة بالخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي، ومعارف عن الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية واستخدامها في المجال المدرسي،

ومسئوليات وادوار الأخصائي الاجتماعي بالمجال المدرسي، ومعارف ومعلومات نظرية عن خصائص ومشكلات مرحلة التعليم الأساسي، ومعارف عن النظريات العلمية المرتبطة بالمهنة والمرتبطة بالمجال التربوي، ومعلومات عن قوانين وتشريعات التربية والتعليم، والمعارف النظرية المرتبطة بإدارة الجودة الشاملة في التعليم، حيث الاستفادة من المعارف المهنية وربطها بواقع الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وانعكاسها علي جميع انساق التعامل والمستفيد من الخدمات المدرسية.

- حيث كان متوسط درجات القياس القبلي (٢٤.٤٠) بانحراف معياري (٣.٥٣) بينما كان متوسط درجات القياس البعدي (٣٩.٦٠) بانحراف معياري (٢.٢٧) وفرق المتوسط (١٥.٢٠) مما يوضح ارتفاع المتوسط الحسابي لمؤشر تنمية المعارف المهنية وانخفاض التشتت في الانحراف المعياري، ويمكن إرجاع الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلي تطبيق البرنامج التدريبي المرتكز علي تنمية المعارف المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي (عينة الدراسة)، ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة لتنمية معارفهم المهنية ومعرفة كل جديد مرتبط بالمهنة والعمل، ويمكن إرجاع الفروق أيضا إلي الأساليب والأدوات والوسائل والاستراتيجيات والتقنيات التدريبية المستخدمة في البرنامج التدريبي، والقائمين علي تنفيذ البرنامج التدريبي من المدربين، والتي أدت بالفعل إلي تنمية المعارف المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين، وذلك لرفع كفاءة وتحسين المستوي والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين لتحقيق الجودة الشاملة في العمل بالمجال المدرسي.

- كذلك انخفاض درجات الاختلاف قبل التدريب وبعده والتي يظهرها معامل الاختلاف من (١٤.٤٦ %) إلي (٥.٧٣ %)، وهذا يعكس أهمية وفاعلية البرنامج التدريبي في تنمية المعارف المهنية لدي للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي.

- ويتضح أيضا قوة التأثير حيث كان حجم التأثير باستخدام معامل ايتا ٢ (٠.٩٧) وهو تأثير قوي مما يدل علي أن البرنامج التدريبي قد أدي إلي

تحسين وتنمية المعارف المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي (عينة الدراسة) بفاعلية وكفاءة، وبدل أيضا علي التخطيط الجيد والمدرّس لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي والتي تم وضعها علي أسس علمية.

ومما سبق نستنتج أن البرنامج التدريبي أدي إلي تحسين وتنمية المعارف المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي ومن ثم إثبات صحة الفرض الفرعي للدراسة وهو توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرنامج التدريبي تنمية المعارف المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة "ستات محمد خليل ٢٠٠٧" التي أكدت علي أهمية البرامج التدريبية في تنمية المعارف والمعلومات وتنمية الاتجاهات والقيم وتنمية المهارات لدي الأخصائيين، كأحد أبعاد التنمية المهنية بالمجال المدرسي، وتتفق أيضا مع دراسة " Howe Mellor 2004 " التي أكدت علي ضرورة تدريب الأخصائيين الاجتماعيين من خلال برامج تدريبية وبشكل مستمر علي الجديد في المعارف المهنية، كما تتفق أيضا مع دراسة " Perdigo Sheila 2002 " التي أوصت بضرورة التدريب باعتباره احد أهم الوسائل في تنمية المعارف والاتجاهات لدي الأخصائيين الاجتماعيين، وكيفية تصميم وتنفيذ برنامج تدريبي للأخصائيين الاجتماعيين للتعامل مع كافة الأنساق.

جدول رقم (١٢)

يوضح دلالة الفروق بين القياس القبلي والبعدي في البعد الثاني وهو تنمية المهارات المهنية وذلك باستخدام T TEST

القياس البعدي ن = ٢٥			القياس القبلي ن = ٢٥			
معامل الاختلاف ٢	٢ع	٢م	معامل الاختلاف ١	١ع	١م	
٧.٧١ %	٣.١٠	٤٠.١٦	١٦.١١ %	٣.٦١	٢٢.٤٠	
حجم التأثير ٢ايتا	مستوي الدلالة الإحصائية	مستوي المعنوية	قيمة t الجدولية	قيمة t المحسوبة	درجات الحرية	فرق المتوسط
٠.٩٥	دالة	٠.٠٠١	٣.٧٤	٢٣.٠٣	٢٤	١٧.٧٦

ونستنتج من الجدول رقم (١٢) ما يلي:-

- أن قيمة (ت) المحسوبة تساوي (٢٣.٠٣) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية الثلاث المذكورة وهي (٢.٠٦) و (٢.٨٠) و (٣.٧٤) عند درجات حرية = ٢٤ درجة، فتكون قيمة (ت) المحسوبة دالة عند مستوي معنوية (٠.٠٠١) وهو المستوي الأعلى، أي مستوي الثقة بنسبة (٩٩.٩%) وبنسبة الشك (٠.٠١%) مما يدل علي وجود فروق معنوية وجوهرية ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي لصالح القياس البعدي، حيث أدي تطبيق البرنامج التدريبي إلي تنمية المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي في ضوء إدارة الجودة الشاملة، والتي تمثلت في مهارة توفير جو يسوده التفاهم بين جميع العاملين بالمدرسة، ومهارة توثيق كافة المعاملات الإدارية وحفظها في شكل مناسب وفعال، ومهارة استخدام خطوات البحث العلمي في دراسة أي مشكلة بالمدرسة، ومهارة التسجيل والتنظيم، ومهارة وضع

وتصميم خطة العمل، ومهارة التقويم في كل أعمال المهنة، ومهارة استخدام نتائج البحوث العلمية في حل ومواجهة المشكلات المدرسية، ومهارة العمل الفرقي، ومهارة اكتشاف المواهب، ومهارة أداء العمل المهني بشكل صحيح من أول مرة، ومهارة الاتصال، ومهارة إزالة العوائق لكسب رضا المستفيدين من العملية التعليمية، مهارة الاستخدام والاستفادة من الانترنت في الاتصال بقواعد البيانات والمعلومات الدولية المرتبطة بالخدمة الاجتماعية المدرسية، مهارة استخدام الإحصاء في تحليل البيانات المرتبطة بالمشكلات المدرسية، مهارة الاستعانة بالخبراء المتخصصين في حل المشكلات المدرسية، ومهارة توظيف الموارد المتاحة لتحسين الإنتاجية بشكل مستمر.

- حيث كان متوسط درجات القياس القبلي (٢٢.٤٠) بانحراف معياري (٣.٦١) بينما كان متوسط درجات القياس البعدي (٤٠.١٦) بانحراف معياري (٣.١٠) وفرق المتوسط (١٧.٧٦) مما يوضح ارتفاع المتوسط الحسابي لمؤشر تنمية المهارات المهنية وانخفاض التشتت في الانحراف المعياري، ويمكن إرجاع الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلي تطبيق البرنامج التدريبي المرتكز علي تنمية المهارات المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي (عينة الدراسة)، ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة لتنمية مهاراتهم المهنية المرتبط بالمهنة والعمل، ويمكن إرجاع الفروق أيضا إلي الأساليب والأدوات والوسائل والاستراتيجيات والتقنيات التدريبية المستخدمة في البرنامج التدريبي، والقائمين علي تنفيذ البرنامج التدريبي من المدربين، والتي أدت بالفعل إلي تنمية المهارات المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين، وذلك لرفع كفاءة وتحسين المستوي والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين لتحقيق الجودة الشاملة في العمل.

- كذلك انخفاض درجات الاختلاف قبل التدريب وبعده والتي يظهرها معامل الاختلاف من (١٦.١١ %) إلي (٧.٧١ %)، وهذا يعكس أهمية وفاعلية البرنامج التدريبي في تنمية المهارات المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي.

- ويتضح أيضا قوة التأثير حيث كان حجم التأثير باستخدام معامل ايتا ٢ (٠.٩٥) وهو تأثير قوي مما يدل علي أن البرنامج التدريبي قد أدى إلي تنمية المهارات المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي (عينة الدراسة) بفاعلية وكفاءة، ويدل أيضا علي التخطيط الجيد والمدروس لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي والتي تم وضعها علي أسس علمية.

ومما سبق نستنتج أن البرنامج التدريبي أدى إلي تنمية المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي ومن ثم إثبات صحة الفرض الفرعي للدراسة وهو توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرنامج التدريبي تنمية المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة "سلامة منصور محمد ٢٠٠٣" التي توصلت إلي أن البرنامج التدريبي حقق فعالية في تنمية المعارف والمهارات للأخصائيين الاجتماعيين، كما تتفق مع دراسة " محمد السيد ٢٠٠٥"، وتتفق أيضا مع دراسة " صفاء أبو بكر ٢٠٠٦" التي أكدت علي تنمية المهارات المهنية للأخصائي الاجتماعيين في المجال المدرسي، وتتفق أيضا دراسة "هنداوي عبد اللاهي حسن ٢٠١٠" التي أثبتت نجاح البرنامج التدريبي في إكساب الأخصائيين الاجتماعيين المهارة، وتتفق أيضا مع دراسة " Frank, Crasbon 2008" التي أشارت إلي ضرورة تزويد المشرفين بالعديد من المهارات الجديدة والحديثة، وتتفق أيضا مع دراسة "Alvarez Michelle 2006" التي أكدت علي ضرورة تزويد الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس بالمهارات لازمة لتطوير الممارسة والتقييم المستمر لأدائهم المهني.

جدول رقم (١٣)

يوضح دلالة الفروق بين القياس القبلي والبعدى في البعد الثالث وهو تنمية
الاتجاهات المهنية وذلك باستخدام T TEST

القياس البعدي ن = ٢٥			القياس القبلي ن = ٢٥			
معامل الاختلاف ٢	٢ع	٢م	معامل الاختلاف ١	١ع	١م	
٦.٦٧ %	٢.٨٧	٤٣.٠٠	١٥.٣٧ %	٣.٩٦	٢٥.٧٦	
حجم التأثير ٢ايتا	مستوي الدلالة الإحصائية	مستوي المعنوية	قيمة t الجدولية	قيمة t المحسوبة	درجات الحرية	فرق المتوسط
٠.٩٥	دالة	٠.٠٠١	٣.٧٤	٢٣.٢٢	٢٤	١٧.٢٤

ونستنتج من الجدول رقم (١٣) ما يلي:-

- أن قيمة (ت) المحسوبة تساوي (٢٣.٢٢) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية
الثلاث المذكورة وهي (٢.٠٦) و (٢.٨٠) و (٣.٧٤) عند درجات حرية = ٢٤
درجة، فتكون قيمة (ت) المحسوبة دالة عند مستوي معنوية (٠.٠٠١) وهو
المستوي الأعلى، أي مستوي الثقة بنسبة (٩٩.٩%) وبنسبة الشك (٠.٠٠١%) مما
يدل علي وجود فروق معنوية وجوهرية ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي
والقياس البعدي لصالح القياس البعدي، حيث أدى تطبيق البرنامج التدريبي إلي
تنمية الاتجاهات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي في ضوء
إدارة الجودة الشاملة، والتي تمثلت في الاتجاه نحو استطلاع آراء التلاميذ باستمرار
عن مدي رضاهم في الخدمات المقدمة لهم، والاتجاه نحو تقييم الأخصائي
الاجتماعي لذاته، والاتجاه نحو تقبل توجيهات الزملاء من فريق العمل إذا كان في
صالح العمل، والاتجاه نحو تحسين العلاقات بين العاملين بالمدرسة واسر
التلاميذ، والاتجاه نحو الالتزام بتطبيق المعايير القومية للتعليم والجودة الشاملة في

العمل، والاتجاه نحو أهمية تطبيق الجودة الشاملة في التعليم، والاتجاه نحو السعي الدائم لتحقيق رؤية ورسالة وأهداف المدرسة، والاتجاه نحو الاعتزاز بمهنة الأخصائي اجتماعي بالمجال التربوي، والاتجاه نحو تنفيذ البرامج البيئية تدعيماً للمشاركة المجتمعية، والاتجاه نحو استخدام الأساليب الحديث في العمل، والاتجاه نحو تجويد جميع الأعمال المهنية في العمل، الاتجاه نحو تحقيق التنمية المهنية، الاتجاه نحو نشر ثقافة الجودة الشاملة في المجتمع المدرسي، الاتجاه نحو تنفيذ الأنشطة التي تم التخطيط لها مسبقاً، الاتجاه نحو استخدام المدخل الوقائي لمنع حدوث المشكلات بالمدرسة.

- حيث كان متوسط درجات القياس القبلي (٢٥.٧٦) بانحراف معياري (٣.٩٦) بينما كان متوسط درجات القياس البعدي (٤٣.٠٠) بانحراف معياري (٢.٨٧) وفرق المتوسط (١٧.٢٤) مما يوضح ارتفاع المتوسط الحسابي لمؤشر تنمية الاتجاهات المهنية وانخفاض التشتت في الانحراف المعياري، ويمكن إرجاع الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلى تطبيق البرنامج التدريبي المرتكز علي تدعيم وتنمية الاتجاهات المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي (عينة الدراسة) وتوضيح أهميته وتميتها وانعكاسها علي طبيعة العمل بالمجال المدرسي، وإرجاع الفروق إلى درجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة لتنمية اتجاهاتهم المهنية المرتبط بالمهنة والعمل، ويمكن إرجاع الفروق أيضاً إلى الأساليب والأدوات والوسائل والاستراتيجيات والتقنيات التدريبية المستخدمة في البرنامج التدريبي، والقائمين علي تنفيذ البرنامج التدريبي من المدربين، والتي أدت بالفعل إلى تنمية الاتجاهات المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين، وذلك لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين.

- كذلك انخفاض درجات الاختلاف قبل التدريب وبعده والتي يظهرها معامل الاختلاف من (١٥.٣٧%) إلى (٦.٦٧%)، وهذا يعكس أهمية وفاعلية البرنامج التدريبي في تنمية الاتجاهات المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، وانعكاس ذلك علي العمل المهني بالمدارس.

- ويتضح أيضا قوة التأثير حيث كان حجم التأثير باستخدام معامل ايتا (٠.٩٥) وهو تأثير قوي مما يدل علي أن البرنامج التدريبي قد أدى إلي تنمية الاتجاهات المهنية لدي عينة الدراسة بفاعلية وكفاءة، ويدل أيضا علي التخطيط الجيد لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي والتي تم وضعها علي أسس علمية.

ومما سبق نستنتج أن البرنامج التدريبي أدى إلي تنمية الاتجاهات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي ومن ثم إثبات صحة الفرض الفرعي للدراسة وهو توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرنامج التدريبي تنمية الاتجاهات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة "ستات محمد ٢٠٠٧" التي أكدت علي أهمية البرامج التدريبية في تنمية المعارف والمعلومات وتنمية الاتجاهات والقيم وتنمية المهارات لدي الأخصائيين، كأحد أبعاد التنمية المهنية بالمجال المدرسي، كما تتفق مع دراسة "سامي مصطفى وإيهاب عبد الخالق ٢٠١١" التي أثبتت أن البرنامج التدريبي أدى إلي تنمية الاتجاهات الايجابية الخاصة بالنمو المهني الوظيفي للأخصائيين، وتتفق أيضا مع دراسة "Perdigo Sheila 2002" التي أوصت بضرورة التدريب باعتباره احد أهم الوسائل في تنمية المعارف والاتجاهات لدي الأخصائيين الاجتماعيين، وكيفية تصميم وتنفيذ برنامج تدريبي للأخصائيين الاجتماعيين للتعامل مع كافة الأنساق.

جدول رقم (١٤)

يوضح دلالة الفروق بين القياس القبلي والبعدي في البعد الرابع وهو تنمية القيم المهنية وذلك باستخدام T TEST

القياس البعدي ن = ٢٥			القياس القبلي ن = ٢٥			
معامل الاختلاف ٢	٢ع	٢م	معامل الاختلاف ١	١ع	١م	
٥.٤٧ %	٢.٤٧	٤٥.١٢	١١.١٠ %	٣.٤٥	٣١.٠٨	
حجم التأثير ٢ايتا	مستوي الدلالة الإحصائية	مستوي المعنوية	قيمة t الجدولية	قيمة t المحسوبة	درجات الحرية	فرق المتوسط
٠.٩٥	دالة	٠.٠٠١	٣.٧٤	٢٢.٩٢	٢٤	١٤.٠٤

ونستنتج من الجدول السابق رقم (١٤) ما يلي:-

- أن قيمة (ت) المحسوبة تساوي (٢٢.٩٢) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية الثلاث المذكورة وهي (٢.٠٦) و (٢.٨٠) و (٣.٧٤) عند درجات حرية = ٢٤ درجة، فتكون قيمة (ت) المحسوبة دالة عند مستوي معنوية (٠.٠٠١) وهو المستوي الأعلى، أي مستوي الثقة بنسبة (٩٩.٩%) وبنسبة الشك (٠.٠٠١%) مما يدل علي وجود فروق معنوية وجوهرية ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي لصالح القياس البعدي، حيث أدى تطبيق البرنامج التدريبي إلي تنمية القيم المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي في ضوء إدارة الجودة الشاملة، والتي تمثلت في قيمة الإحساس بالمسئولية الاجتماعية، وقيمة التشاور مع الآخرين قبل اتخاذ أي قرار خاص بالعمل، وقيمة الالتزام بأداء العمل في الوقت المحدد، وقيمة الالتزام بمبدأ العدالة في تقديم الخدمات الاجتماعية للتلاميذ، وقيمة الحرص علي مد إدارة

المدرسة بالمعلومات الإدارية اللازمة، وقيمة إقامة علاقات طيبة مع الآخرين، وقيمة توخي الدقة في إشباع الحاجات المختلفة للتلاميذ، وقيمة تحقيق توقعات المستفيدين من العملية التعليمية، وقيمة الالتزام بتكوين صلات طيبة بالمؤسسات التي لها علاقة بالمدرسة، وقيمة الحرص علي المعاملة الحسنة مع جميع انساق التعامل بالمدرسة، وقيمة تشجيع السلوك القيادي الفعال لدي التلاميذ، وقيمة مساعدة التلاميذ في التعبير عن آرائهم، وقيمة دعوة الجميع من زملاء وتلاميذ للحفاظ علي ممتلكات المدرسة، وقيمة الإيمان والالتزام بأخلاقيات المهنة في الأداء المهني، وقيمة الاحترام لقرارات وتعليمات الرؤساء في العمل، وقيمة الإيمان والالتزام بالتخطيط العلمي في الأداء المهني للعمل بالمدرسة.

- حيث كان متوسط درجات القياس القبلي (٣١.٠٨) بانحراف معياري (٣.٤٥) بينما كان متوسط درجات القياس البعدي (٤٥.١٢) بانحراف معياري (٢.٤٧) وفرق المتوسط (١٤.٠٤) مما يوضح ارتفاع المتوسط الحسابي لمؤشر تنمية القيم المهنية وانخفاض التشتت في الانحراف المعياري، ويمكن إرجاع الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلي تطبيق البرنامج التدريبي المرتكز علي تنمية القيم المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي (عينة الدراسة)، ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة لتنمية مهاراتهم المهنية المرتبط بالمهنة والعمل، ويمكن إرجاع الفروق أيضا إلي الأساليب والأدوات والوسائل والاستراتيجيات والتقنيات التدريبية المستخدمة في البرنامج التدريبي، والقائمين علي تنفيذ البرنامج التدريبي من المدربين، والتي أدت بالفعل إلي تنمية المهارات القيم لدي الأخصائيين الاجتماعيين، وذلك لرفع كفاءة وتحسين المستوي والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين لتحقيق الجودة الشاملة في العمل بالمجال المدرسي.

- كذلك انخفاض درجات الاختلاف قبل التدريب وبعده والتي يظهرها معامل الاختلاف من (١١.١٠%) إلي (٥.٤٧%)، وهذا يعكس أهمية وفاعلية

البرنامج التدريبي في تنمية القيم المهنية لدي للأخصائيين الاجتماعيين
بالمجال المدرسي.

- ويتضح أيضا قوة التأثير حيث كان حجم التأثير باستخدام معامل ايتا ٢
(٠.٩٥) وهو تأثير قوي مما يدل علي أن البرنامج التدريبي قد أدى إلي تنمية
القيم المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي (عينة الدراسة)
بفاعلية وكفاءة، ويدل أيضا علي التخطيط الجيد والمدرّس لتحقيق أهداف
البرنامج التدريبي والتي تم وضعها علي أسس علمية.

**ومما سبق نستنتج أن البرنامج التدريبي أدى إلي تنمية القيم المهنية
للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي ومن ثم إثبات صحة الفرض الفرعي
للدراسة وهو توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرنامج
التدريبي تنمية القيم المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة
الشاملة.**

**وتتفق هذه الدراسة مع دراسة "ستات محمد خليل ٢٠٠٧" التي أكدت علي
أهمية البرامج التدريبية في تنمية المعارف والمعلومات وتنمية الاتجاهات والقيم وتنمية
المهارات لدي الأخصائيين، كأحد أبعاد التنمية المهنية بالمجال المدرسي، وتتفق أيضا
مع دراسة "هاشم مرعي ٢٠٠٥" التي أوضحت أهمية تدعيم القيم المهنية، حيث أكدت
علي أن تطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين يتطلب تزويدهم بمجموعة من
المعارف والمهارات المهنية والقيم الإنسانية والمهنية اللازمة لأداء الأدوار علي أكمل
وجه.**

جدول رقم (١٥)

يوضح دلالة الفروق بين القياس القبلي والبعدي في البعد الخامس وهو تنمية القدرة علي التعلم الذاتي وذلك باستخدام T TEST

القياس البعدي ن = ٢٥			القياس القبلي ن = ٢٥			
معامل الاختلاف ٢	٢ع	٢م	معامل الاختلاف ١	١ع	١م	
٩.٤٦ %	٣.٨٦	٤٠.٨٠	١٤.٧٥ %	٣.٥٤	٢٤.٠٠	
حجم التأثير ٢ا	مستوي الدلالة الإحصائية	مستوي المعنوية	قيمة T الجدولية	قيمة T المحسوبة	درجات الحرية	فرق المتوسط
٠.٩٤	دالة	٠.٠٠١	٣.٧٤	٢٠.٠٣	٢٤	١٦.٨٠

ونستنتج من الجدول السابق رقم (١٥) ما يلي:-

- أن قيمة (ت) المحسوبة تساوي (٢٠.٠٣) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية الثلاث المذكورة وهي (٢.٠٦) و (٢.٨٠) و (٣.٧٤) عند درجات حرية = ٢٤ درجة، فتكون قيمة (ت) المحسوبة دالة عند مستوي معنوية (٠.٠٠١) وهو المستوي الأعلى، أي مستوي الثقة بنسبة (٩٩.٩%) وبنسبة الشك (٠.٠٠١%) مما يدل علي وجود فروق معنوية وجوهية ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي لصالح القياس البعدي، حيث أدي تطبيق البرنامج التدريبي إلي تنمية القدرة علي التعلم الذاتي للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي في ضوء إدارة الجودة الشاملة، والتي تمثلت في كيفية تطبيق طرق التعلم الذاتي، واستخدام استراتيجيات وأساليب التعلم الذاتي، واكتساب بعض مهارات التعلم الذاتي، والاطلاع علي كل ما هو جديد في الخدمة الاجتماعية المدرسية، والقيام بعملية تحليل وتقييم الذات، والقدرة علي الاحتفاظ

بالمثابرة على عملية التعلم الذاتي المستمر، والقدرة على تنظيم المكان والوقت والأولويات، والقدرة على التنبؤ المستقبلي، والقدرة على استخدام التفكير الناقد في العمل المهني، القدرة على اتخاذ القرار المناسب والسليم، والقدرة على الاستعداد للتغيير للأفضل، والقدرة على اقتراح حلول مبتكرة للمشكلات التي تعوق المدرسة، والقدرة على استخدام العصف الذهني في حل المشكلات المدرسية، والحرص على الاشتراك في الدورات التدريبية لتنمية الأداء المهني، والقدرة على تقبل النقد لأعمال المهني للأخصائي الاجتماعي دون التأثير على حالته المعنوية.

- حيث كان متوسط درجات القياس القبلي (٢٤.٠٠) بانحراف معياري (٣.٥٤) بينما كان متوسط درجات القياس البعدي (٤٠.٨٠) بانحراف معياري (٣.٨٦) وفرق المتوسط (١٦.٨٠) مما يوضح ارتفاع المتوسط الحسابي لمؤشر تنمية القدرة على التعلم الذاتي وانخفاض التشتت في الانحراف المعياري، ويمكن إرجاع الفرق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلى تطبيق البرنامج التدريبي المرتكز على تنمية القدرة على التعلم الذاتي لدي الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة)، ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة لتنمية القدرة على التعلم الذاتي المستمر للمعارف والمعلومات والمهارات والخبرات المهنية ومعرفة كل جديد مرتبط بمهنة الخدمة الاجتماعية والعمل بالمجال التربوي، ويمكن إرجاع الفرق أيضا إلى الأساليب والأدوات والوسائل والاستراتيجيات والتكنيكات التدريبية المستخدمة في البرنامج التدريبي، والقائمين على تنفيذ البرنامج التدريبي من المدربين، والتي أدت بالفعل إلى تنمية القدرة على التعلم الذاتي المستمر لدي الأخصائيين الاجتماعيين، وذلك لرفع كفاءة وتحسين المستوي والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين لتحقيق الجودة الشاملة في العمل بالمجال المدرسي.

- كذلك انخفاض درجات الاختلاف قبل التدريب وبعده والتي يظهرها معامل الاختلاف من (١٤.٧٥%) إلى (٩.٤٦%)، وهذا يعكس أهمية وفاعلية البرنامج التدريبي في تنمية القدرة على التعلم الذاتي المستمر لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي.

- ويتضح أيضا قوة التأثير حيث كان حجم التأثير باستخدام معامل ايتا ٢ (٠.٩٤) وهو تأثير قوي مما يدل علي أن البرنامج التدريبي قد أدى إلي تنمية القدرة علي التعلم الذاتي المستمر لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي (عينة الدراسة) بفاعلية وكفاءة، ويدل أيضا علي التخطيط الجيد والمدرّوس لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي والتي تم وضعها علي أسس علمية.

ومما سبق نستنتج أن البرنامج التدريبي أدى إلي تنمية القدرة علي التعلم الذاتي للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي ومن ثم إثبات صحة الفرض الفرعي للدراسة وهو توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرنامج التدريبي تنمية القدرة علي التعلم الذاتي للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة " محمد السيد حسونة ٢٠٠٥ " التي أوضحت أن التنمية المهنية المستدامة لمعلمي القرن الواحد والعشرون يجب تنمية القدرة علي التعلم الذاتي، تنمية القدرة علي انتقاء المعرفة وتوظيفها، وتنمية القدرة علي التفكير العلمي والناقد والإبداعي، وتتفق أيضا مع دراسة "عبد الحكيم أحمد ٢٠١٠" التي اقترحت عمل دورات تدريبية بشكل مستمر لتطوير أداء الأخصائي الاجتماعي، والاطلاع علي كل ما هو جديد في المجال المدرسي، وتتفق أيضا مع دراسة "Kayser, K 2003" التي أكدت نتائجها علي ضرورة استخدام إدارة الجودة الشاملة كأسلوب للتحليل والبحث في مشكلات التدخل المهني وفي إنتاج وتوليد أفكار ابتكاريه وفي تنظيم واستثمار البيانات والمعلومات في صنع القرارات المبنية علي حقائق بما يساهم في تطوير الخدمات المقدمة.

جدول رقم (١٦)

يوضح دلالة الفروق بين درجات المجموعة علي القياس القبلي والبعدي للمقياس
T TEST لأبعاد مقياس التنمية المهنية وذلك باستخدام

أبعاد المقياس	فرق المتوسط	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	درجات الحرية	مستوي معنوية	مستوي الدلالة الإحصائية	حجم التأثير يتا ٢
تنمية المعارف	١٥.٢٠	٣٣.٧٠	٣.٧٤	٢٤	٠.٠٠١	دالة	٠.٩٧
تنمية المهارات	١٧.٧٦	٢٣.٠٣	٣.٧٤	٢٤	٠.٠٠١	دالة	٠.٩٥
تنمية الاتجاهات	١٧.٢٤	٢٣.٢٢	٣.٧٤	٢٤	٠.٠٠١	دالة	٠.٩٥
تنمية القيم	١٤.٠٤	٢٢.٩٢	٣.٧٤	٢٤	٠.٠٠١	دالة	٠.٩٥
تنمية القدرة علي التعلم الذاتي	١٦.٨٠	٢٠.٠٣	٣.٧٤	٢٤	٠.٠٠١	دالة	٠.٩٤
المقياس ككل	٨١.٠٤	٣١.٧٠	٣.٧٤	٢٤	٠.٠٠١	دال	٠.٩٧

ويتضح من الجدول السابق رقم (١٦) ما يلي:-

- وجود فروق دالة إحصائية بين كل متغيرات مقياس التنمية المهنية بأبعاده الخمس، المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم والقدرة علي التعلم الذاتي المستمر، حيث أن (ت) المحسوبة في كل منهم أكبر من (ت) الجدولية عند درجات حرية = ٢٤ وعند مستوي معنوية = ٠.٠٠١ وهو المستوي الأعلى، أي مستوي الثقة بنسبة (٩٩.٩%) وبنسبة الشك (٠.٠٠١%) مما يدل علي وجود فروق معنوية وجوهرية ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي لصالح القياس البعدي، حيث أدي تطبيق البرنامج التدريبي إلي تحقيق

التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمجال المدرسي في ضوء إدارة الجودة الشاملة، ويعني ذلك أن الفروق بين المتغيرين حقيقية وليست راجعة إلي الصدفة.

- وجود وفروق للمتوسط مما يوضح ارتفاع المتوسط الحسابي لمؤشر التنمية المهنية، ويمكن إرجاع الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلي تطبيق البرنامج التدريبي المرتكز علي تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم المهنية وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي (عينة الدراسة)، ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة للتنمية المهنية لديهم، وذلك لرفع كفاءة وتحسين المستوى والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في العمل بالمجال المدرسي، ويمكن أيضا إرجاع الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلي الأساليب والأدوات والوسائل والاستراتيجيات والتقنيات التدريبية المستخدمة في البرنامج التدريبي، والقائمين علي تنفيذ البرنامج التدريبي من المدربين، والتخطيط الجيد والمدروس لتحقيق أهداف البرنامج.

- ويؤكد ذلك قوة التأثير الكبيرة لجميع أبعاد المقياس حيث كان حجم التأثير باستخدام معامل ايتا ٢ ما بين (٠.٩٧) و (٠.٩٤) وهو تأثير قوي مما يدل علي أن البرنامج التدريبي قد أدى إلي تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي بفاعلية وكفاءة.

ثالثاً: مناقشة وتحليل النتائج المرتبطة بالتغيرات التي أحدثها البرنامج:-

ولقد وضع الباحث تقديرات تقييمية لتحديد التقديرات والنسب المئوية والدرجات علي مقياس التنمية المهنية وأبعاده المختلفة وهي (المعارف المهنية- المهارات المهنية- الاتجاهات المهنية- القيم المهنية- القدرة علي التعلم الذاتي) في ضوء إدارة الجودة الشاملة، والتي سيتم بناء عليها توضيح مستوى التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين، قبل وبعد إدخال المتغير التجريبي (تطبيق البرنامج التدريبي).

جدول رقم (١٧)

يبين مستوى التنمية المهنية طبقاً للتقديرات والنسب المئوية والدرجات المعيارية

التقديرات	النهاية العظمي	ممتاز	جيد جدا	جيد	مقبول	ضعيف	ضعيف جدا
النسبة المئوية	%١٠٠	%٩٦.٦٦ فأكثر	%٨٦.٦٦	%٧٦.٦٦	%٦٦.٦٦	%٥٦.٦٦	%٤٦.٦٦ فأقل
الدرجة المعيارية للأبعاد	٤٨	٤٦	٤١	٣٦	٣٢	٢٧	٢٢
الدرجة المعيارية للمقياس ككل	٢٤٠	٢٣٢ فأكثر	٢٠٨	١٨٤	١٦٠	١٣٦	١١٢ فأقل

باستقراء الجدول رقم (١٧) تم تقدير المعاملات الإحصائية لمقياس التنمية المهنية وأبعاده المختلفة من خلال:-

- إن تحويل المتغيرات الكيفية إلى كمية يستوجب ذلك افتراض إمكانية تحويل الكيفي إلى درجات كمية تعطي لاستجابات المبحوثين، درجات على أساس نعم (٣) إلى حد ما (٢) لا (١) في حالة العبارات الايجابية، بينما في حالة العبارات السلبية يكون نعم (١) إلى حد ما (٢) لا (٣) وذلك لكل عبارة من العبارات

الخاصة بكل متغير من متغيرات المقياس الخمس (المعارف المهنية- المهارات المهنية- الاتجاهات المهنية- القيم المهنية- القدرة علي التعلم الذاتي).
- وارتباطاً بما أعطي من درجات لكل عبارة وعلى أساس أن عدد العبارات الخاصة بمقياس التنمية المهنية تساوي (٨٠) عبارة وعدد المبحوثين (٢٥) متدرب فإنه لحساب درجات المقياس يكون كالتالي:

- الدرجة الكلية للمقياس تساوي

$$(٦٠٠٠) \text{ درجة، أي } (٨٠ \times ٣ = ٢٤٠ \times ٢٥)$$

- الدرجة الكلية لبعده المعارف المهنية تساوي

$$(١٢٠٠) \text{ درجة، أي } (١٦ \times ٣ = ٤٨ \times ٢٥)$$

- الدرجة الكلية لبعده المهارات المهنية تساوي

$$(١٢٠٠) \text{ درجة، أي } (١٦ \times ٣ = ٤٨ \times ٢٥)$$

- الدرجة الكلية لبعده الاتجاهات المهنية تساوي

$$(١٢٠٠) \text{ درجة، أي } (١٦ \times ٣ = ٤٨ \times ٢٥)$$

- الدرجة الكلية لبعده القيم المهنية تساوي

$$(١٢٠٠) \text{ درجة، أي } (١٦ \times ٣ = ٤٨ \times ٢٥)$$

- الدرجة الكلية لبعده القدرة علي التعلم الذاتي تساوي

$$(١٢٠٠) \text{ درجة أي } (١٦ \times ٣ = ٤٨ \times ٢٥)$$

والجدول التالي يلخص نتائج هذه الخطوات:-

جدول رقم (١٨)

يوضح التغيرات التي أحدثها البرنامج علي الأخصائيين الاجتماعيين (المتدربين)

نسبة التغير	القياس البعدي			القياس القبلي			أبعاد التنمية المهنية
	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	الدرجة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	الدرجة	
%٣١.٦٧	٣٩.٦٠	%٨٢.٥٠	٩٩٠	٢٤.٤٠	%٥٠.٨٣	٦١٠	المعارف
%٣٧.٠٠	٤٠.١٦	%٨٣.٦٦	١٠٠٤	٢٢.٤٠	%٤٦.٦٦	٥٦٠	المهارات
%٣٥.٩٢	٤٣.٠٠	%٨٩.٥٨	١٠٧٥	٢٥.٧٦	%٥٣.٦٦	٦٤٤	الاتجاهات
%٢٩.٢٤	٤٥.١٢	%٩٤.٠٠	١١٢٨	٣١.٠٨	%٦٤.٧٥	٧٧٧	القيم
%٣٥.٠٠	٤٠.٨٠	%٨٥.٠٠	١٠٢٠	٢٤.٠٠	%٥٠.٠٠	٦٠٠	التعلم الذاتي
%٣٣.٧٧	٢٠٨.٦٨	%٨٦.٩٥	٥٢١٧	١٢٧.٦٤	%٥٣.١٨	٣١٩١	المقياس ككل

تشير النتائج الموضحة في الجدول رقم (١٨) إلي ما يلي:-

- أن متوسط درجات عينة الدراسة في القياس القبلي بلغ (١٢٧.٦٤) درجة وهي تعادل نسبة قدرها (٥٣.١٨%) من الدرجة العظمي بانحراف معياري (١٥.٩٠)، وهي تتدرج تحت تقدير (ضعيف)، الأمر الذي يعكس تدني المستوي العام لعينة الدراسة علي مقياس التنمية المهنية بأبعاده ويتضح أيضا انخفاض المتوسط الحسابي في كل أبعاد المقياس وانخفاض الدرجات التي حصلت عليها عينة الدراسة في كل الأبعاد وينسب منخفضة تتراوح من ٤٦.٦٦% إلي ٦٤.٧٥% وهذه النسب تتدرج تحت تقديرات (ضعيف وضعيف جدا)، حيث نجد متوسط درجات التنمية المهنية في بُعد المعارف والاتجاهات والقيم المهنية والقدرة علي التعلم الذاتي، يندرج تحت تقدير (ضعيف) بينما بُعد

المهارات المهنية يندرج تحت تقدير (ضعيف جدا)، وهذا ما يؤكد انخفاض المستوى العام لعينة الدراسة علي المقياس وأبعاده المختلفة.

- أن مستوى التنمية المهنية تحسن بدرجة مرتفعة بعد تطبيق البرنامج التدريبي، حيث يتضح أن متوسط درجات عينة الدراسة في القياس البعدي بلغ (٢٠٨.٦٨) درجة وهي تعادل نسبة قدرها (٨٦.٩٥%) من الدرجة العظمي بانحراف معياري (١٠.٥٩)، وهي تندرج تحت تقدير (جيد جدا)، الأمر الذي يؤكد ارتفاع وتحسن المستوى العام للتنمية المهنية لدي عينة الدراسة علي المقياس بكل أبعاده، ويتضح أيضا ارتفاع المتوسط الحسابي في كل أبعاد المقياس وارتفاع الدرجات التي حصلت عليها عينة الدراسة في كل الأبعاد وينسب مرتفعة تتراوح من ٨٢.٥٠% إلي ٩٤.٠٠%، وهذه النسب تندرج تحت تقديرات (جيد وجيد جدا)، حيث نجد متوسط درجات التنمية المهنية في بُعد المعارف والمهارات المهنية وبُعد القدرة علي التعلم الذاتي يندرج تحت تقدير (جيد مرتفع) بينما بُعد الاتجاهات والقيم المهنية يندرج تحت تقدير (جيد جدا)، وبنسبة تغيير للمقياس ككل (٣٣.٧٧%) وبنسبة تغيير لكل الأبعاد تتراوح من ٢٩.٢٤% الي ٣٧.٠٠%، وهذا ما يؤكد ارتفاع وتحسن المستوى العام لعينة الدراسة علي مقياس التنمية المهنية بأبعاده المختلفة.

جدول رقم (١٩)

يوضح الفروق والتغيرات التي أحدثتها البرنامج التدريبي علي الأخصائيين الاجتماعيين

التغير	الفرق	القياس البعدي		القياس القبلي		م
		النسبة المئوية	الدرجة	النسبة المئوية	الدرجة	
%٣٧.٩٢	٩١	%٨٧.٥٠	٢١٠	%٤٩.٥٨	١١٩	١
%٣١.٦٧	٧٦	%٨٦.٢٥	٢٠٧	%٥٤.٥٨	١٣١	٢
%٣٤.١٧	٨٢	%٨٩.١٧	٢١٤	%٥٥.٠٠	١٣٢	٣
%٣٣.٣٣	٨٠	%٩٤.٥٨	٢٢٧	%٦١.٢٥	١٤٧	٤
%٢٥.٠٠	٦٠	%٨٨.٧٥	٢١٣	%٦٣.٧٥	١٥٣	٥
%٣٠.٤١	٧٣	%٩٥.٨٣	٢٣٠	%٦٥.٤٢	١٥٧	٦
%٣٧.٥٠	٩٠	%٩٥.٠٠	٢٢٨	%٥٧.٥٠	١٣٨	٧
%٢٨.٣٤	٦٨	%٩١.٦٧	٢٢٠	%٦٣.٣٣	١٥٢	٨
%٣٣.٣٣	٨٠	%٨٤.٥٨	٢٠٣	%٥١.٢٥	١٢٣	٩
%٣٦.٦٧	٨٨	%٨٢.٥٠	١٩٨	%٤٥.٨٣	١١٠	١٠
%٤٢.٥٠	١٠٢	%٨٧.٠٨	٢٠٩	%٤٤.٥٨	١٠٧	١١
%٣٢.٥٠	٧٨	%٨٧.٩٢	٢١١	%٥٥.٤٢	١٣٣	١٢
%٣٨.٣٣	٩٢	%٨١.٢٥	١٩٥	%٤٢.٩٢	١٠٣	١٣
%٤٣.٣٣	١٠٤	%٨٧.٥٠	٢١٠	%٤٤.١٧	١٠٦	١٤
%٣٥.٤٢	٨٥	%٨٧.٥٠	٢١٠	%٥٢.٠٨	١٢٥	١٥
%٤٢.٥٠	١٠٢	%٩٠.٨٣	٢١٨	%٤٨.٣٣	١١٦	١٦
%٢٤.٥٩	٥٩	%٧٩.١٧	١٩٠	%٥٤.٥٨	١٣١	١٧
%٣٨.٧٥	٩٣	%٨٣.٣٣	٢٠٠	%٤٤.٥٨	١٠٧	١٨
%٣٠.٠٠	٧٢	%٨٢.٠٨	١٩٧	%٥٢.٠٨	١٢٥	١٩
%٣٣.٧٥	٨١	%٨٠.٤٢	١٩٣	%٤٦.٦٧	١١٢	٢٠
%٣٢.٥٠	٧٨	%٨٥.٨٣	٢٠٦	%٥٣.٣٣	١٢٨	٢١
%٣٣.٣٣	٨٠	%٨٤.٥٨	٢٠٣	%٥١.٢٥	١٢٣	٢٢
%٢٩.١٦	٧٠	%٨٩.٥٨	٢١٥	%٦٠.٤٢	١٤٥	٢٣
%٢٣.٧٥	٥٧	%٨٤.٥٨	٢٠٣	%٦٠.٨٣	١٤٦	٢٤
%٣٥.٤٢	٨٥	%٨٦.٢٥	٢٠٧	%٥٠.٨٣	١٢٢	٢٥
%٣٣.٧٧	٢٠٢٦	%٨٦.٩٥	٥٢١٧	%٥٣.١٨	٣١٩١	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق رقم (١٩) ما يلي:-

- أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين الاجتماعيين المتدربين (عينة الدراسة)، حيث نجد في القياس القبلي لدرجات الأخصائيين الاجتماعيين علي مقياس التنمية المهنية يتراوح من (١٠٣) درجة بنسبة (٤٢.٩٢%) إلي (١٥٧) درجة بنسبة (٦٥.٤٢%)، وهي تتدرج تحت تقديرات (ضعيف وضعيف جدا)، بينما كانت درجات الأخصائيين الاجتماعيين بعد تطبيق البرنامج التدريبي في القياس البعدي تتراوح من (١٩٠) درجة بنسبة (٧٩.١٧%) إلي (٢٣٠) درجة بنسبة (٩٥.٨٣%)، وهي تتدرج تحت تقديرات (جيد مرتفع- جيد جدا مرتفع).

- أن مستوي التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) تحسن بدرجة ملحوظة بعد تطبيق البرنامج التدريبي، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لدرجات القياس القبلي (١٢٧.٦٤) بانحراف معياري (١٥.٩٠) بينما كان متوسط درجات القياس البعدي (٢٠٨.٦٨) بانحراف معياري (١٠.٥٩) وفرق المتوسط (٨١.٠٤) مما يوضح انخفاض المتوسط الحسابي في القياس القبلي، بينما ارتفاع المتوسط الحسابي في القياس البعدي لمؤشر التنمية المهنية وانخفاض التشتت في الانحراف المعياري، ويمكن إرجاع الفرق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلي تطبيق البرنامج التدريبي المرتكز علي تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم المهنية وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي لدي الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة)، ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة للتنمية المهنية لديهم، وذلك لرفع كفاءة وتحسين المستوي والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في العمل بالمجال المدرسي.

- أن نسبة التغيير كانت مرتفع فهي تتراوح من ٢٥.٠٠% إلي ٤٣.٣٣% وهذا يؤكد أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) ورفع وتحسين الأداء المهني وتحقيق التنمية المهنية وبالتالي تنعكس علي العمل بالمجال المدرسي وتحقيق الجودة الشاملة في التعليم وكسب رضا المجتمع والمستفيدين من المدرسة والخدمات التعليمية.

جدول رقم (٢٠)

يوضح الفروق التي أحدثها البرنامج علي البعد الفرعي للمقياس (تنمية المعارف المهنية)

التغيير	الفرق	القياس البعدي		القياس القبلي		م
		النسبة المئوية %	الدرجة	النسبة المئوية %	الدرجة	
%٢٩.١٧	١٤	٨٥.٤٢	٤١	٥٦.٢٥	٢٧	١
%٣٣.٣٣	١٦	٨١.٢٥	٣٩	٤٧.٩٢	٢٣	٢
%٣١.٢٥	١٥	٨٣.٣٣	٤٠	٥٢.٠٨	٢٥	٣
%٢٥.٠٠	١٢	٨٧.٥٠	٤٢	٦٢.٥٠	٣٠	٤
%٢٢.٩٢	١١	٨٧.٥٠	٤٢	٦٤.٥٨	٣١	٥
%٢٢.٩٢	١١	٩١.٦٧	٤٤	٦٨.٧٥	٣٣	٦
%٣٥.٤١	١٧	٨٣.٣٣	٤٠	٤٧.٩٢	٢٣	٧
%٢٩.١٧	١٤	٨٧.٥٠	٤٢	٥٨.٣٣	٢٨	٨
%٣٥.٤١	١٧	٨٣.٣٣	٤٠	٤٧.٩٢	٢٣	٩
%٢٥.٠٠	١٢	٦٨.٧٥	٣٣	٤٣.٧٥	٢١	١٠
%٣٩.٥٨	١٩	٨٧.٥٠	٤٢	٤٧.٩٢	٢٣	١١
%٢٧.٠٨	١٣	٨١.٢٥	٣٩	٥٤.١٧	٢٦	١٢
%٣٥.٤١	١٧	٧٧.٠٨	٣٧	٤١.٦٧	٢٠	١٣
%٣٩.٥٨	١٩	٨١.٢٥	٣٩	٤١.٦٧	٢٠	١٤
%٣٣.٣٣	١٦	٨٣.٣٣	٤٠	٥٠.٠٠	٢٤	١٥
%٣٥.٤٢	١٧	٨١.٢٥	٣٩	٤٥.٨٣	٢٢	١٦
%٣١.٢٥	١٥	٧٩.١٧	٣٨	٤٧.٩٢	٢٣	١٧
%٣٥.٤٢	١٧	٨٥.٤٢	٤١	٥٠.٠٠	٢٤	١٨
%٣٣.٣٤	١٦	٧٩.١٧	٣٨	٤٥.٨٣	٢٢	١٩
%٣٥.٤١	١٧	٧٧.٠٨	٣٧	٤١.٦٧	٢٠	٢٠
%٣٣.٣٣	١٦	٧٧.٠٨	٣٧	٤٣.٧٥	٢١	٢١
%٣٣.٣٣	١٦	٨٣.٣٣	٤٠	٥٠.٠٠	٢٤	٢٢
%٢٩.١٧	١٤	٨٥.٤٢	٤١	٥٦.٢٥	٢٧	٢٣
%٢٧.٠٩	١٣	٨٥.٤٢	٤١	٥٨.٣٣	٢٨	٢٤
%٣٣.٣٤	١٦	٧٩.١٧	٣٨	٤٥.٨٣	٢٢	٢٥
%٣١.٦٧	٣٨٠	%٨٢.٥٠	٩٩٠	%٥٠.٨٣	٦١٠	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق رقم (٢٠) ما يلي:-

- أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة)، في بُعد المعارف المهنية حيث نجد في القياس القبلي لدرجات الأخصائيين الاجتماعيين علي مقياس التنمية المهنية في بُعد المعارف المهنية يتراوح من (٢٠) درجة بنسبة (٤١.٦٧%) إلي (٢٨) درجة بنسبة (٥٨.٣٣%)، وهي تتدرج تحت تقديرات (ضعيف وضعيف جدا)، بينما كانت درجات الأخصائيين الاجتماعيين بعد تطبيق البرنامج التدريبي في القياس البعدي تتراوح من (٣٣) درجة بنسبة (٦٨.٧٥%) إلي (٤٤) درجة بنسبة (٩١.٦٧%)، وهي تتدرج تحت تقديرات (مقبول-جيد مرتفع-جيد جدا).
- أن مستوي التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد المعارف المهنية تحسن بدرجة ملحوظة بعد تطبيق البرنامج التدريبي، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لدرجات القياس القبلي (٢٤.٤٠) بانحراف معياري (٣.٥٣) بينما كان متوسط درجات القياس البعدي (٣٩.٦٠) بانحراف معياري (٢.٢٧) وفرق المتوسط (١٥.٢٠) مما يوضح انخفاض المتوسط الحسابي في القياس القبلي، بينما ارتفاع المتوسط الحسابي في القياس البعدي لمؤشر التنمية المهنية في بُعد المعارف المهنية وانخفاض التشتت في الانحراف المعياري، ويمكن إرجاع الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلي تطبيق البرنامج التدريبي المرتكز علي تنمية المعارف المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة)، ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة للمعارف المهنية، وذلك لرفع كفاءة وتحسين المستوي والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين.
- أن نسبة التغيير كانت مرتفع فهي تتراوح من ٢٢.٩٢% بفارق (١١) درجة إلي ٣٩.٥٨% بفارق (١٩) درجة، وهذا يؤكد أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين (عينة الدراسة) في بُعد المعارف المهنية، وذلك لرفع وتحسين الأداء المهني وتحقيق التنمية المهنية وبالتالي تنعكس علي العمل بالمجال المدرسي وتحقيق الجودة الشاملة في التعليم وكسب رضا المجتمع والمستفيدين من المدرسة والخدمات التعليمية.

جدول رقم (٢١)

يوضح الفروق التي أحدثتها البرنامج التدريبي علي البعد الفرعي للمقياس (تنمية المهارات)

التغيير	الفرق	القياس البعدي		القياس القبلي		م
		النسبة المئوية %	الدرجة	النسبة المئوية %	الدرجة	
%٥٠	٢٤	٩١.٦٧	٤٤	٤١.٦٧	٢٠	١
%٣٥.٤١	١٧	٨٣.٣٣	٤٠	٤٧.٩٢	٢٣	٢
%٣٧.٥	١٨	٩١.٦٧	٤٤	٥٤.١٧	٢٦	٣
%٣٥.٤٢	١٧	٩١.٦٧	٤٤	٥٦.٢٥	٢٧	٤
%٢٠.٨٣	١٠	٨١.٢٥	٣٩	٦٠.٤٢	٢٩	٥
%٣٧.٥	١٨	٩٣.٧٥	٤٥	٥٦.٢٥	٢٧	٦
%٤٥.٨٣	٢٢	٩٥.٨٣	٤٦	٥٠.٠٠	٢٤	٧
%٢٩.١٧	١٤	٨٧.٥٠	٤٢	٥٨.٣٣	٢٨	٨
%٣٧.٥	١٨	٨٣.٣٣	٤٠	٤٥.٨٣	٢٢	٩
%٤١.٦٦	٢٠	٨٣.٣٣	٤٠	٤١.٦٧	٢٠	١٠
%٤٥.٨٣	٢٢	٨٣.٣٣	٤٠	٣٧.٥٠	١٨	١١
%٣٧.٥	١٨	٨٩.٥٨	٤٣	٥٢.٠٨	٢٥	١٢
%٤٣.٧٥	٢١	٧٩.١٧	٣٨	٣٥.٤٢	١٧	١٣
%٤٧.٩١	٢٣	٨٣.٣٣	٤٠	٣٥.٤٢	١٧	١٤
%٣٣.٣٤	١٦	٧٩.١٧	٣٨	٤٥.٨٣	٢٢	١٥
%٤٧.٩٢	٢٣	٨٥.٤٢	٤١	٣٧.٥٠	١٨	١٦
%١٨.٧٥	٩	٦٨.٧٥	٣٣	٥٠.٠٠	٢٤	١٧
%٤١.٦٧	٢٠	٧٩.١٧	٣٨	٣٧.٥٠	١٨	١٨
%٢٩.١٦	١٤	٧٠.٨٣	٣٤	٤١.٦٧	٢٠	١٩
%٣٧.٥	١٨	٧٧.٠٨	٣٧	٣٩.٥٨	١٩	٢٠
%٣٧.٥	١٨	٨٣.٣٣	٤٠	٤٥.٨٣	٢٢	٢١
%٣٧.٥	١٨	٨٣.٣٣	٤٠	٤٥.٨٣	٢٢	٢٢
%٢٥	١٢	٨١.٢٥	٣٩	٥٦.٢٥	٢٧	٢٣
%٣٣.٣٣	١٦	٨٣.٣٣	٤٠	٥٠.٠٠	٢٤	٢٤
%٣٧.٥	١٨	٨١.٢٥	٣٩	٤٣.٧٥	٢١	٢٥
%٣٧.٠٠	٤٤٤	%٨٣.٦٦	١٠٠٤	%٤٦.٦٦	٥٦٠	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق رقم (٢١) ما يلي:-

- أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة)، في بُعد المهارات حيث نجد في القياس القبلي لدرجات الأخصائيين الاجتماعيين علي مقياس التنمية المهنية في بُعد المهارات المهنية يتراوح من (١٧) درجة بنسبة (٣٥.٤٢%) إلي (٢٨) درجة بنسبة (٥٨.٣٣%)، وهي تتدرج تحت تقديرات (ضعيف وضعيف جدا)، بينما كانت درجات الأخصائيين الاجتماعيين بعد تطبيق البرنامج التدريبي في القياس البعدي تتراوح من (٣٣) درجة بنسبة (٦٨.٧٥%) إلي (٤٦) درجة بنسبة (٩٥.٨٣%)، وهي تتدرج تحت تقديرات (مقبول- جيد مرتفع- جيد جدا).

- أن مستوي التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد المهارات المهنية تحسن بدرجة ملحوظة بعد تطبيق البرنامج التدريبي، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لدرجات القياس القبلي (٢٢.٤٠) بانحراف معياري (٣.٦١) بينما كان متوسط درجات القياس البعدي (٤٠.١٦) بانحراف معياري (٣.١٠) وفرق المتوسط (١٧.٧٦) مما يوضح انخفاض المتوسط الحسابي في القياس القبلي، بينما ارتفع المتوسط الحسابي في القياس البعدي لمؤشر التنمية المهنية في بُعد المهارات المهنية وانخفاض التشتت في الانحراف المعياري، ويمكن إرجاع الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلي تطبيق البرنامج التدريبي المرتكز علي تنمية المهارات المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي (عينة الدراسة)، ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة للمهارات المهنية، وذلك لرفع كفاءة وتحسين المستوي والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في العمل بالمجال المدرسي.

- أن نسبة التغيير كانت مرتفع فهي تتراوح من ١٨.٧٥% بفارق (٩) درجة إلي ٥٠.٠٠% بفارق (٢٤) درجة، وهذا يؤكد أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين الاجتماعيين المتدربين (عينة الدراسة) في بُعد المهارات المهنية، وذلك لرفع وتحسين الأداء المهني وتحقيق التنمية المهنية وبالتالي تنعكس علي العمل بالمجال المدرسي وتحقيق الجودة الشاملة

في التعليم وكسب رضا المجتمع والمستفيدين من المدرسة والخدمات التعليمية، إلا انه هناك ضرورة لتنمية المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي من خلال الدورات التدريبية المتخصصة مهنيا.

- أن نسبة التغير الإجمالي لبعء المهارات المهنية بلغت ٣٧.٠٠%، حيث كانت درجات عينة الدراسة في القياس القبلي (٥٦٠) درجة بنسبة ٤٦.٤٤%، بينما في القياس البعدي كانت (١٠٠٤) بنسبة ٨٣.٦٦% وذلك بفارق (٤٤٤) درجة، وهذا يؤكد نجاح البرنامج التدريبي في إحداث تغيرات في المهارات المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين.

جدول رقم (٢٢)

يوضح الفروق التي أحدثتها البرنامج التدريبي علي البعد الفرعي للمقياس (تنمية الاتجاهات)

التغيير	الفرق	القياس البعدي		القياس القبلي		م
		النسبة المئوية %	الدرجة	النسبة المئوية %	الدرجة	
%٥٠.٠٠	٢٤	٨٩.٥٨	٤٣	٣٩.٥٨	١٩	١
%٣٥.٤١	١٧	٨٩.٥٨	٤٣	٥٤.١٧	٢٦	٢
%٣١.٢٥	١٥	٨٥.٤٢	٤١	٥٤.١٧	٢٦	٣
%٣٣.٣٣	١٦	٩٣.٧٥	٤٥	٦٠.٤٢	٢٩	٤
%٢٥.٠٠	١٢	٩٥.٨٣	٤٦	٧٠.٨٣	٣٤	٥
%٣١.٢٥	١٥	٩٥.٨٣	٤٦	٦٤.٥٨	٣١	٦
%٤٣.٧٥	٢١	١٠٠.٠٠	٤٨	٥٦.٢٥	٢٧	٧
%٢٧.٠٨	١٣	٩٥.٨٣	٤٦	٦٨.٧٥	٣٣	٨
%٣١.٢٥	١٥	٨١.٢٥	٣٩	٥٠.٠٠	٢٤	٩
%٣٧.٥	١٨	٨٣.٣٣	٤٠	٤٥.٨٣	٢٢	١٠
%٤٧.٩١	٢٣	٨٩.٥٨	٤٣	٤١.٦٧	٢٠	١١
%٣٥.٤٢	١٧	٩٣.٧٥	٤٥	٥٨.٣٣	٢٨	١٢
%٣٥.٤١	١٧	٨٣.٣٣	٤٠	٤٧.٩٢	٢٣	١٣
%٤١.٦٦	٢٠	٨٩.٥٨	٤٣	٤٧.٩٢	٢٣	١٤
%٣٥.٤١	١٧	٨٩.٥٨	٤٣	٥٤.١٧	٢٦	١٥
%٥٤.١٧	٢٦	٩٧.٩٢	٤٧	٤٣.٧٥	٢١	١٦
%٣٩.٥٨	١٩	٩٣.٧٥	٤٥	٥٤.١٧	٢٦	١٧
%٣٩.٥٨	١٩	٨٣.٣٣	٤٠	٤٣.٧٥	٢١	١٨
%٢٥.٠٠	١٢	٧٧.٠٨	٣٧	٥٢.٠٨	٢٥	١٩
%٣٣.٣٣	١٦	٨١.٢٥	٣٩	٤٧.٩٢	٢٣	٢٠
%٣٧.٥	١٨	٩٣.٧٥	٤٥	٥٦.٢٥	٢٧	٢١
%٣٣.٣٤	١٦	٨٥.٤٢	٤١	٥٢.٠٨	٢٥	٢٢
%٣٧.٥	١٨	٩٥.٨٣	٤٦	٥٨.٣٣	٢٨	٢٣
%٢٠.٨٣	١٠	٨٧.٥٠	٤٢	٦٦.٦٧	٣٢	٢٤
%٣٥.٤٢	١٧	٨٧.٥٠	٤٢	٥٢.٠٨	٢٥	٢٥
%٣٥.٩٢	٤٣١	%٨٩.٥٨	١٠٧٥	%٥٣.٦٦	٦٤٤	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق رقم (٢٢) ما يلي:-

- أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين الاجتماعيين المتدربين (عينة الدراسة)، في بُعد الاتجاهات المهنية حيث نجد في القياس القبلي لدرجات الأخصائيين الاجتماعيين علي مقياس التنمية المهنية في بُعد الاتجاهات المهنية يتراوح من (٢٠) درجة بنسبة (٤١.٦٧%) إلي (٣٣) درجة بنسبة (٦٨.٧٥%)، وهي تتدرج تحت تقديرات (مقبول وضعيف وضعيف جدا)، بينما كانت درجات الأخصائيين الاجتماعيين بعد تطبيق البرنامج التدريبي في القياس البعدي تتراوح من (٤٨) درجة بنسبة (١٠٠.٠٠%) إلي (٣٧) درجة بنسبة (٧٧.٠٨%)، وهي تتدرج تحت تقديرات (جيد مرتفع وجيد جدا وممتاز).

- أن مستوي التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد الاتجاهات المهنية تحسن بدرجة كبيرة بعد تطبيق البرنامج التدريبي، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لدرجات القياس القبلي (٢٥.٧٦) بانحراف معياري (٣.٩٠) بينما كان متوسط درجات القياس البعدي (٤٣.٠٠) بانحراف معياري (٢.٨٠) وفرق المتوسط (١٧.٢٤) مما يوضح انخفاض المتوسط الحسابي في القياس القبلي، بينما ارتفاع المتوسط الحسابي في القياس البعدي لمؤشر التنمية المهنية في بُعد الاتجاهات المهنية وانخفاض التشتت في الانحراف المعياري، ويمكن إرجاع الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلي تطبيق البرنامج التدريبي المرتكز علي تنمية الاتجاهات المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي (عينة الدراسة)، ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة للاتجاهات المهنية، وذلك لرفع كفاءة وتحسين المستوي والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في العمل بالمجال المدرسي.

- أن نسبة التغيير كانت مرتفع فهي تتراوح من ٢٠.٨٣% بفارق (١٠) درجة إلي ٥٤.١٧% بفارق (٢٦) درجة، وهذا يؤكد أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين الاجتماعيين المتدربين (عينة الدراسة) في بُعد تنمية الاتجاهات المهنية، مما يؤدي إلي رفع وتحسين الأداء المهني

وتحقيق التنمية المهنية وبالتالي تنعكس علي العمل بالمجال المدرسي وتحقيق الجودة الشاملة في التعليم وكسب رضا المجتمع والمستفيدين من المدرسة والخدمات التعليمية والسعي لنشر ثقافة الجودة الشاملة.

- أن نسبة التغير الإجمالي لبعء تنمية الاتجاهات المهنية بلغت ٣٥.٩٢%، حيث كانت درجات عينة الدراسة في القياس القبلي (٦٤٤) درجة بنسبة ٥٣.٦٦%، بينما في القياس البعدي كانت درجات العينة (١٠٧٥) بنسبة ٨٩.٥٨% وذلك بفارق (٤٣١) درجة، وهذا يؤكد نجاح البرنامج التدريبي في إحداث تغيرات في الاتجاهات المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين.

جدول رقم (٢٣)

يوضح الفروق التي أحدثها البرنامج التدريبي علي البعد الفرعي للمقياس (تتمية القيم)

التغير	الفرق	القياس البعدي		القياس القبلي		م
		النسبة المئوية %	الدرجة	النسبة المئوية %	الدرجة	
%٣٥.٤٢	١٧	٩٧.٩٢	٤٧	٦٢.٥٠	٣٠	١
%٢٥	١٢	٩١.٦٧	٤٤	٦٦.٦٧	٣٢	٢
%٢٥	١٢	٩٥.٨٣	٤٦	٧٠.٨٣	٣٤	٣
%٣١.٢٥	١٥	١٠٠.٠٠	٤٨	٦٨.٧٥	٣٣	٤
%٢٢.٩٢	١١	٩١.٦٧	٤٤	٦٨.٧٥	٣٣	٥
%٢٢.٩٢	١١	١٠٠.٠٠	٤٨	٧٧.٠٨	٣٧	٦
%٣١.٢٥	١٥	١٠٠.٠٠	٤٨	٦٨.٧٥	٣٣	٧
%٢٢.٩٢	١١	٩٧.٩٢	٤٧	٧٥.٠٠	٣٦	٨
%٢٢.٩١	١١	٨٩.٥٨	٤٣	٦٦.٦٧	٣٢	٩
%٤٣.٧٥	٢١	٩٧.٩٢	٤٧	٥٤.١٧	٢٦	١٠
%٤١.٦٦	٢٠	٩٥.٨٣	٤٦	٥٤.١٧	٢٦	١١
%٢٥	١٢	٨٧.٥٠	٤٢	٦٢.٥٠	٣٠	١٢
%٣١.٢٥	١٥	٨١.٢٥	٣٩	٥٠.٠٠	٢٤	١٣
%٣٧.٥	١٨	٩١.٦٧	٤٤	٥٤.١٧	٢٦	١٤
%٣١.٢٥	١٥	٩٥.٨٣	٤٦	٦٤.٥٨	٣١	١٥
%٣٣.٣٤	١٦	٩٧.٩٢	٤٧	٦٤.٥٨	٣١	١٦
%١٦.٦٧	٨	٨٥.٤٢	٤١	٦٨.٧٥	٣٣	١٧
%٣١.٢٥	١٥	٨٧.٥٠	٤٢	٥٦.٢٥	٢٧	١٨
%٢٩.١٧	١٤	٩٣.٧٥	٤٥	٦٤.٥٨	٣١	١٩
%٣١.٢٥	١٥	٨٧.٥٠	٤٢	٥٦.٢٥	٢٧	٢٠
%٢٩.١٧	١٤	٩٧.٩٢	٤٧	٦٨.٧٥	٣٣	٢١
%٢٧.٠٨	١٣	٩٣.٧٥	٤٥	٦٦.٦٧	٣٢	٢٢
%٢٩.١٧	١٤	١٠٠.٠٠	٤٨	٧٠.٨٣	٣٤	٢٣
%٢٠.٨٣	١٠	٩٥.٨٣	٤٦	٧٥.٠٠	٣٦	٢٤
%٣٣.٣٣	١٦	٩٥.٨٣	٤٦	٦٢.٥٠	٣٠	٢٥
%٢٩.٢٥	٣٥١	%٩٤.٠٠	١١٢٨	%٦٤.٧٥	٧٧٧	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق رقم (٢٣) ما يلي:-

- أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين الاجتماعيين المتدربين (عينة الدراسة)، في بُعد القيم المهنية حيث نجد في القياس القبلي لدرجات الأخصائيين الاجتماعيين علي مقياس التنمية المهنية في بُعد القيم المهنية يتراوح من (٢٤) درجة بنسبة (٥٠.٠٠%) إلي (٣٧) درجة بنسبة (٧٧.٠٨%)، وهي تتدرج تحت تقديرات (جيد ومقبول وضعيف)، بينما كانت درجات الأخصائيين الاجتماعيين بعد تطبيق البرنامج التدريبي في القياس البعدي تتراوح من (٤٨) درجة بنسبة (١٠٠.٠٠%) إلي (٤١) درجة بنسبة (٨٥.٤٢%)، وهي تتدرج تحت تقديرات (ممتاز وجيد جدا وجيد مرتفع).
- أن مستوي التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد القيم المهنية تحسن بدرجة كبيرة بعد تطبيق البرنامج التدريبي، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لدرجات القياس القبلي بلغ (٣١.٠٨) بانحراف معياري (٣.٤٥) بينما بلغ متوسط درجات القياس البعدي (٤٥.١٢) بانحراف معياري (٢.٤٧) وفرق المتوسط (١٤.٠٣) مما يوضح انخفاض المتوسط الحسابي في القياس القبلي، بينما ارتفع المتوسط الحسابي في القياس البعدي لمؤشر التنمية المهنية في بُعد القيم المهنية وانخفاض التشتت في الانحراف المعياري، ويمكن إرجاع الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلي تطبيق البرنامج التدريبي المرتكز علي تنمية القيم المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي (عينة الدراسة)، ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة للقيم المهنية، وذلك لرفع كفاءة وتحسين المستوي والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في العمل بالمجال المدرسي.
- أن نسبة التغيير كانت مرتفع فهي تتراوح من ١٦.٦٧% بفارق (٨) درجة إلي ٤٣.٧٥% بفارق (٢١) درجة، وهذا يؤكد أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين الاجتماعيين المتدربين (عينة الدراسة) في بُعد تنمية القيم المهنية، مما يؤدي إلي رفع وتحسين الأداء المهني وتحقيق التنمية المهنية وبالتالي تتعكس علي العمل بالمجال المدرسي وتحقيق الجودة

الشاملة في التعليم وكسب رضا المجتمع والمستفيدين من المدرسة والخدمات التعليمية والإيمان بالجودة الشاملة.

- أن نسبة التغير الإجمالي لبعء تنمية القيم المهنية بلغت ٢٩.٢٥%، حيث كانت درجات عينة الدراسة في القياس القبلي (٧٧٧) درجة بنسبة ٦٤.٧٥%، بينما في القياس البعدي كانت درجات العينة (١١٢٨) بنسبة ٩٤.٠٠% وذلك بفارق (٣٥١) درجة، وهذا يؤكد نجاح البرنامج التدريبي في إحداث تغييرات في القيم المهنية لدى الأخصائيين الاجتماعيين.

جدول رقم (٢٤)

يوضح الفروق التي أحدثها البرنامج التدريبي علي البعد الفرعي (تنمية القدرة علي التعلم الذاتي)

التغيير	الفرق	القياس البعدي		القياس القبلي		م
		النسبة المئوية %	الدرجة	النسبة المئوية %	الدرجة	
%٢٥	١٢	٧٢.٩٢	٣٥	٤٧.٩٢	٢٣	١
%٢٩.١٧	١٤	٨٥.٤٢	٤١	٥٦.٢٥	٢٧	٢
%٤٥.٨٣	٢٢	٨٩.٥٨	٤٣	٤٣.٧٥	٢١	٣
%٤١.٦٧	٢٠	١٠٠.٠٠	٤٨	٥٨.٣٣	٢٨	٤
%٣٣.٣٣	١٦	٨٧.٥٠	٤٢	٥٤.١٧	٢٦	٥
%٣٧.٥	١٨	٩٧.٩٢	٤٧	٦٠.٤٢	٢٩	٦
%٣١.٢٥	١٥	٩٥.٨٣	٤٦	٦٤.٥٨	٣١	٧
%٣٣.٣٣	١٦	٨٩.٥٨	٤٣	٥٦.٢٥	٢٧	٨
%٣٩.٥٩	١٩	٨٥.٤٢	٤١	٤٥.٨٣	٢٢	٩
%٣٥.٤٢	١٧	٧٩.١٧	٣٨	٤٣.٧٥	٢١	١٠
%٣٧.٥	١٨	٧٩.١٧	٣٨	٤١.٦٧	٢٠	١١
%٣٧.٥	١٨	٨٧.٥٠	٤٢	٥٠.٠٠	٢٤	١٢
%٤٥.٨٤	٢٢	٨٥.٤٢	٤١	٣٩.٥٨	١٩	١٣
%٥٠	٢٤	٩١.٦٧	٤٤	٤١.٦٧	٢٠	١٤
%٤٣.٧٥	٢١	٨٩.٥٨	٤٣	٤٥.٨٣	٢٢	١٥
%٤١.٦٧	٢٠	٩١.٦٧	٤٤	٥٠.٠٠	٢٤	١٦
%١٦.٦٧	٨	٦٨.٧٥	٣٣	٥٢.٠٨	٢٥	١٧
%٤٥.٨٣	٢٢	٨١.٢٥	٣٩	٣٥.٤٢	١٧	١٨
%٣٣.٣٣	١٦	٨٩.٥٨	٤٣	٥٦.٢٥	٢٧	١٩
%٣١.٢٥	١٥	٧٩.١٧	٣٨	٤٧.٩٢	٢٣	٢٠
%٢٥	١٢	٧٧.٠٨	٣٧	٥٢.٠٨	٢٥	٢١
%٣٥.٤١	١٧	٧٧.٠٨	٣٧	٤١.٦٧	٢٠	٢٢
%٢٥	١٢	٨٥.٤٢	٤١	٦٠.٤٢	٢٩	٢٣
%١٦.٦٦	٨	٧٠.٨٣	٣٤	٥٤.١٧	٢٦	٢٤
%٣٧.٥	١٨	٨٧.٥٠	٤٢	٥٠.٠٠	٢٤	٢٥
%٣٥.٠٠	٤٢٠	%٨٥.٠٠	١٠٢٠	%٥٠.٠٠	٦٠٠	الإجمالي

يتضح من الجدول رقم (٢٤) ما يلي:-

- أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين الاجتماعيين المتدربين (عينة الدراسة)، في بُعد القدرة علي التعلم الذاتي حيث نجد في القياس القبلي لدرجات الأخصائيين الاجتماعيين علي مقياس التنمية المهنية في بُعد القدرة علي التعلم الذاتي يتراوح من (١٧) درجة بنسبة (٣٥.٤٢%) إلي (٣١) درجة بنسبة (٦٤.٥٨%)، وهي تتدرج تحت تقديرات (ضعيف وضعيف جدا)، بينما كانت درجات الأخصائيين الاجتماعيين بعد تطبيق البرنامج التدريبي في القياس البعدي تتراوح من (٤٨) درجة بنسبة (١٠٠.٠٠%) إلي (٣٣) درجة بنسبة (٦٨.٧٥%)، وهي تتدرج تحت تقديرات (ممتاز وجيد جدا وجيد مرتفع ومقبول).

- أن مستوي التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد القدرة علي التعلم الذاتي تحسن بدرجة ملحوظة بعد تطبيق البرنامج التدريبي، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لدرجات القياس القبلي بلغ (٢٤.٠٠) بانحراف معياري (٣.٥٤) بينما بلغ متوسط درجات القياس البعدي (٤٠.٨٠) بانحراف معياري (٣.٨٦) وفرق المتوسط (١٦.٨٠) مما يوضح انخفاض المتوسط الحسابي في القياس القبلي، بينما ارتفع المتوسط الحسابي في القياس البعدي لمؤشر التنمية المهنية في بُعد القدرة علي التعلم الذاتي، ويمكن إرجاع الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلي تطبيق البرنامج التدريبي المرتكز علي تنمية القدرة علي التعلم الذاتي لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي (عينة الدراسة)، ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة لتنمية القدرة علي التعلم الذاتي المستمر، وذلك لتحقيق جودة وكفاءة وتحسين المستوي والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في العمل بالمجال المدرسي وتحقيقا للجودة الشاملة في المجال التربوي والتعليمي.

- أن نسبة التغيير كانت مرتفع فهي تتراوح من ١٦.٦٧% بفارق (٨) درجة إلي ٤٣.٧٥% بفارق (٢١) درجة، وهذا يؤكد أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين الاجتماعيين المتدربين (عينة الدراسة)

في بُعد تنمية القيم المهنية، مما يؤدي إلي رفع وتحسين الأداء المهني وتحقيق التنمية المهنية وبالتالي تنعكس علي العمل بالمجال المدرسي وتحقيق الجودة الشاملة في التعليم وكسب رضا المجتمع والمستفيدين من المدرسة والخدمات التعليمية والإيمان بالجودة الشاملة.

- أن نسبة التغير الإجمالي لبعد تنمية القدرة علي التعلم الذاتي بلغت ٣٥.٠٠%، حيث كانت درجات عينة الدراسة في القياس القبلي (٦٠٠) درجة بنسبة ٥٠.٠٠%، بينما في القياس البعدي كانت درجات العينة (١٠٢٠) بنسبة ٨٥.٠٠% وذلك بفارق (٤٢٠) درجة، وهذا يؤكد نجاح البرنامج التدريبي في إحداث تغيرات في بُعد تنمية القدرة علي التعلم الذاتي لدي الأخصائيين الاجتماعيين.

رابعاً: مناقشة وتحليل النتائج المرتبطة بالتأثيرات التي أحدثها البرنامج.

أولاً: القياس القبلي (قبل تطبيق البرنامج التدريبي):-

جدول رقم (٢٥)

يوضح القياس القبلي (قبل تطبيق البرنامج التدريبي) علي الأخصائيين الاجتماعيين
(عينة الدراسة) علي مقياس التنمية المهنية بأبعاده المختلفة

الترتيب	الوزن النسبي	مجموع الأوزان	الاستجابة			المتغيرات	م
			لا	إلى حد ما	نعم		
٣	٠.٥٠٨		٢١٢	٢٤٨	١٥٠	١	تنمية المعارف المهنية
٥	٠.٤٦٦		٢٧٥	٢٠٠	٨٥	٢	تنمية المهارات المهنية
٢	٠.٥٣٦		٢٢٧	٢٧٦	١٤١	٣	تنمية الاتجاهات المهنية
١	٠.٦٤٧		١٣٣	٣٧٨	٢٦٦	٤	تنمية القيم المهنية
٤	٠.٥٠		١٩٨	٣١٦	٨٦	٥	تنمية القدرة علي التعلم الذاتي
	٠.٥٣١	٣١٩١	١٠٤٥	١٤١٨	٧٢٨		المجموع
			٣٩.٨٨				المتوسط المرجح
			% ٥٣.١٨				القوة النسبية
			منخفض				مستوي التمثيل الوزني

باستقراء الجدول رقم (٢٥) يتضح أن مستوى التنمية المهنية منخفض جدا لدي عينة الدراسة، وذلك بمجموع أوزان مرجحة تساوي (٣١٩١) وهذه دلالة منخفضة، وذلك بمتوسط مرجح يساوي (٣٩.٨٨) وبقوة نسبية بلغت (% ٥٣.١٨) وهذه دلالة علي

مستوي التمثيل الوزني منخفضة، ويتضح من الجدول أن ترتيب أبعاد مقياس التنمية المهنية كانت ما يلي:-

- احتل الترتيب الأول بُعد تنمية القيم المهنية وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٦٤٧) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٧٧٧)، وهذه دلالة منخفضة.
- جاء في الترتيب الثاني بُعد تنمية الاتجاهات المهنية بوزن نسبي مرجح (٠.٥٣٦) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٤٤)، وهذه أيضا دلالة منخفضة.
- بينما احتل الترتيب الثالث بُعد تنمية المعارف المهنية بوزن نسبي مرجح (٠.٥٠٨) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦١٠)، وهذه دلالة منخفضة.
- في حين احتل الترتيب الرابع بُعد تنمية لقدرة علي التعلم الذاتي وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٥٠) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٠٠)، وهذه دلالة منخفضة.
- وجاء في الترتيب الخامس والأخير بُعد المهارات المهنية بوزن نسبي مرجح (٠.٤٦٦) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٦٠)، وهذه دلالة منخفضة.

وهذا يؤكد انخفاض وتدني المستوي العام للتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي (عينة الدراسة) علي المقياس وأبعاده الخمس المختلفة.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة "هاشم مرعي ٢٠٠٥" التي توصلت إلي أن هناك قصور في الجوانب المعرفية لدي الأخصائيين الاجتماعيين، لذلك توصي الدراسة بتطوير الجوانب المعرفية والمهنية، وتتفق أيضا مع دراسة "تظيمة سرحان ١٩٩٥" التي أشارت إلي أهمية النمو المهني المستمر للأخصائي الاجتماعي، وأهمية إيجاد الرغبة لدى الأخصائيين الاجتماعيين لنقل الجوانب المعرفية والمهارية لتحسين أدائهم المهني في مجالات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، وخلصت الدراسة إلي أن رغبة الأخصائيين الاجتماعيين لتحقيق نموهم المعرفي والمهاري ضعيفة مما يؤثر على أدائهم المهني، ومن ثم فهناك ضرورة لتنظيم البرامج والدورات التدريبية من جانب المنظمات للأخصائيين الاجتماعيين لتحقيق النمو المهني المستمر وتوفير المتطلبات المعرفية والمهارية لتحسين أدائهم المهني، كما تتفق أيضا مع دراسة "نمر زكي شلبي

وعبد الوئيس محمد الرشيدى ٢٠٠٧" التى أشارت إلى مجموعة من المقترحات لدعم التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين فى سياق الخدمة الاجتماعية الدولية حيث تدريب وتنقيف وإكساب الأخصائيين الاجتماعيين معارف نظرية وإمكانات لغوية وقدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة لمتابعة كل ما هو جديد فى مجال التخصص، وإقامة دورات تدريبية يحاضر فيها خبراء ومتخصصين لديهم معارف وخبرات ومهارات متميزة لتمكين الأخصائيين الاجتماعيين من القيام بأدوارهم المهنية بمستوى أكثر كفاءة، تنمية المعارف والخبرات والمهارات والقيم المرتبطة بالممارسة المهنية معتمدين فى ذلك على الاتجاهات الحديثة والنماذج الدولية للممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، وتتفق أيضا مع دراسة "تامر محمد عبد الغنى ٢٠١١" التى أوضحت مدى احتياج الأخصائيين الاجتماعيين إلى برنامج تدريبي لتحقيق التنمية المهنية.

جدول رقم (٢٦)

يوضح القياس القبلي (قبل تطبيق البرنامج التدريبي) علي الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد تنمية المعارف المهنية

الترتيب	الوزن النسبي	مجموع الأوزان ن	الاستجابة						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			وزن	ك	وزن	ك	وزن	ك		
٢	٠.٧٢	٥٤	١	١	٣٨	١٩	١٥	٥	اسعي لمعرفة معلومات جديدة عن طبيعة العمل بالمجال المدرسي	١
٥	٠.٥٩	٤٤	٨	٨	٣٠	١٥	٦	٢	لدي معارف متصلة بخصائص المرحلة التي اعلم بها	٢
٧	٠.٤٥	٣٤	٣	١	١٤	٧	١٧	١٧	معارف النظرية المتصلة بالمشكلات المدرسية محدودة	٣
١٠	٠.٤١	٣١	١٩	١٩	١٢	٦	٠	٠	أحرص علي استخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي	٤
٩	٠.٤٣	٣٢	١٩	١٩	١٠	٥	٣	١	لدي معلومات عن الطرق الإبداعية	٥
١٢	٠.٣٦	٢٧	٢٣	٢٣	٤	٢	٠	٠	اهتم بمعرفة النظريات العلمية المرتبطة بتخصصي في العمل	٦
١٣	٠.٣٥	٢٦	٢٤	٢٤	٢	١	٠	٠	استعين بالمعارف النظرية المرتبطة بالجودة الشاملة في التعليم	٧
٤	٠.٦١	٤٦	٨	٨	٢٦	١٣	١٢	٤	أدرك حجم مسؤولياتي المهنية في مجال تخصصي	٨
١	٠.٧٥	٥٦	٣٣	١١	١٨	٩	٥	٥	لدي قناعة بأن معارفي العلمية كافية لممارسة عملي بالمدرسة	٩
٦	٠.٥١	٣٨	١٣	١٣	٢٢	١١	٣	١	أحرص علي تبادل المعارف المهنية مع زملائي بالمجال المدرسي	١٠
٣	٠.٦٧	٥٠	٧	٧	٢٢	١١	٢١	٧	استفيد من توجيهات القيادة في زيادة معارفي المهنية	١١
١	٠.٧٥	٥٦	٣	٣	٢٦	١٣	٢٧	٩	أدرك أن هناك تأثير متبادل بين الأسرة والمدرسة	١٢
١١	٠.٣٧	٢٨	٢٢	٢٢	٦	٣	٠	٠	تتاح لي فرصة المشاركة في المؤتمرات العلمية للخدمة الاجتماعية	١٣
١٢	٠.٣٦	٢٧	٢٣	٢٣	٤	٢	٠	٠	لدي دراية بالإمكانيات المالية للمؤسسة التعليمية	١٤
١١	٠.٣٧	٢٨	٣	١	٢	١	٢٣	٢٣	تنقصني المعلومات الكافية عن قوانين التربية والتعليم	١٥
٨	٠.٤٤	٣٣	٣	١	١٢	٦	١٨	١٨	افتقد حسن توظيف المعلومات في عملي المهني	١٦
	٠.٥٠٨	٦١٠	٢١٢		٢٤٨		١٥٠		المجموع	
							٣٨.١٢		المتوسط المرجح	
							% ٥٠.٨٣		القوة النسبية	
							منخفض		مستوي التمثيل الوزني	

بالنظر إلى الجدول السابق رقم (٢٦) يتضح أن مستوى التنمية المهنية منخفض جدا لدي عينة الدراسة، في القياس القبلي، في بُعد تنمية المعارف المهنية، وذلك بمجموع أوزان مرجحة تساوي (٦١٠) وهذه دلالة منخفضة، وذلك بمتوسط مرجح يساوي (٣٨.١٢) وبقوة نسبية بلغت (٥٠.٨٣%) وهذه دلالة علي مستوى التمثيل الوزني منخفضة، ويتضح من الجدول أن ترتيب عبارات هذا البُعد كانت كالتالي:-

- احتلت الترتيب الأول العبارة رقم (٩) وهي: لدي قناعة بأن معارفي العلمية كافية لممارسة عملي بالمدرسة (سلبية)، مما تشير إلي أن المعارف العلمية لديهم غير كافية لممارسة العمل المهني، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٧٥) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٦)، وهذه دلالة متوسطة، ويتفق ذلك مع دراسة "مشيرة محمد شعراوي ٢٠٠٥" التي أوضحت أن هناك قصور فيما يتعلق بالإعداد النظري والمعارف النظرية، وعدم اهتمام الأخصائي الاجتماعي بالاطلاع علي كل ما هو جديد في مجال التخصص، وتتفق أيضا مع دراسة "Harkness, L. and P. Mulinski 1988" التي أشارت إلي أن هناك قصور في الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، وان معالجة هذا القصور لن يتم إلا من خلال برنامج تدريبي هادف يقوم علي أسس واستراتيجيات الخدمة الاجتماعية، وتقويم فاعلية هذا البرنامج، وذلك لزيادة الأداء المهني وتحقيق أهداف المهنة بأقصى درجة ممكنة.

- واحتلت الترتيب الأول مكرر والعبارة رقم (١٢) وهي: أدرك أن هناك تأثير متبادل بين الأسرة والمدرسة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٧٥) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٦)، وهذه دلالة متوسطة.

- وجاءت في الترتيب الثاني العبارة رقم (١) وهي: اسعي لمعرفة معلومات جديدة عن طبيعة العمل بالمجال المدرسي، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٧٢) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٤)، وهذه دلالة متوسطة، ويتفق ذلك مع دراسة "مشيرة محمد شعراوي ٢٠٠٥" التي أوضحت عدم اهتمام الأخصائي الاجتماعي بالاطلاع علي كل ما هو جديد في مجال التخصص.

- جاء الترتيب الثالث للعبارة رقم (١١) وهي: استفيد من توجيهات القيادة في زيادة معارفي المهنية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٦٧) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٠) وهذه دلالة متوسطة، مما يشير إلي عدم استفادة الأخصائيين الاجتماعيين من التوجيه الاجتماعي كقيادة مهنية لزيادة معارفهم المهنية بدرجة كبيرة، ويتفق ذلك مع دراسة " أحمد حسني ٢٠٠١ " التي توصلت إلي أن التوجيه الاجتماعي له دور ضعيف جداً في تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدارس بشكل عام.
- جاءت في الترتيب الرابع العبارة رقم (٨) وهي: أدرك حجم مسؤولياتي المهنية في مجال تخصصي، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٦١) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٤٦) وهذه دلالة منخفضة.
- جاءت في الترتيب الخامس العبارة رقم (٢) وهي: لدي معارف متصلة بخصائص المرحلة التي اعمل بها، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٥٩) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٤٤) وهذه دلالة منخفضة.
- جاءت في الترتيب السادس العبارة رقم (١٠) وهي: أحرص علي تبادل المعارف المهنية مع زملائي بالمجال المدرسي، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٥١) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٣٨) وهذه دلالة منخفضة.
- جاءت في الترتيب السابع العبارة رقم (٣) وهي: معارفي النظرية المتصلة بالمشكلات المدرسية محدودة ، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٤٥) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٣٤) وهذه دلالة منخفضة.
- جاءت في الترتيب الثامن العبارة رقم (١٦) وهي: افتقد حسن توظيف المعلومات في عملي المهني، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٤٤) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٣٣) وهذه دلالة منخفضة.
- جاءت في الترتيب التاسع العبارة رقم (٥) وهي: لدي معلومات عن الطرق الإبداعية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٤٣) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٣٢) وهذه دلالة منخفضة.

- جاءت في الترتيب العاشر العبارة رقم(٤) وهي: أحرص علي استخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٤١) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٣١) وهذه دلالة منخفضة.
- جاءت في الترتيب الحادي عشر العبارة رقم(١٣) وهي: نتاح لي فرصة المشاركة في المؤتمرات العلمية للخدمة الاجتماعية، والعبارة رقم (١٥) وهي: تتقضي المعلومات الكافية عن قوانين التربية والتعليم، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٣٧) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٢٨) وهذه دلالة منخفضة.
- جاءت في الترتيب الثاني عشر العبارة رقم(٦) وهي: اهتم بمعرفة النظريات العلمية المرتبطة بتخصصي في العمل، والعبارة رقم (١٥) وهي: لدي دراية بالإمكانيات المالية للمؤسسة التعليمية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٣٦) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٢٧) وهذه دلالة منخفضة.
- جاءت في الترتيب الثالث العاشر والأخير العبارة رقم(٧) وهي: استعين بالمعارف النظرية المرتبطة بالجودة الشاملة في التعليم، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٣٥) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٢٦) وهذه دلالة منخفضة، مما يشير إلي عدم اهتمام الأخصائيين الاجتماعيين بالاستعانة بالمعارف النظرية المرتبطة بالجودة الشاملة في التعليم، وهذا يتفق مع دراسة "عماد حمدي داود ٢٠٠٦" التي توصلت إلي ضرورة عقد وتنفيذ دورات تدريبية للأخصائيين الاجتماعيين عن إدارة الجودة الشاملة، والتطوير المستمر لبرامج الخدمات المقدمة، واتخاذ القرارات بناء علي الحقائق والمعلومات.

جدول رقم (٢٧)

يوضح القياس القبلي (قبل تطبيق البرنامج التدريبي) علي الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد تنمية المهارات المهنية

الترتيب	الوزن النسبي	مجموع الأوزان ن	الاستجابة						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			وزن	ك	وزن	ك	وزن	ك		
٣	٠.٥٦	٤٢	٩	٣	٢٢	١١	١١	١١	١	توفير جو يسوده التفاهم بين جميع العاملين بالمدرسة أمر صعب
٧	٠.٤١	٣١	١٩	١٩	١٢	٦	٠	٠	٢	أحرص علي توثيق كافة المعاملات الإدارية وحفظها في شكل مناسب وفعال
٥	٠.٤٤	٣٣	١٩	١٩	٨	٤	٦	٢	٣	استخدم خطوات البحث العلمي في دراسة أي مشكلة بالمدرسة
١	٠.٧٢	٥٤	٣٠	١٠	١٨	٩	٦	٦	٤	التسجيل أمر غير ضروري ومضيق للوقت
٩	٠.٣٩	٢٩	٠	٠	٨	٤	٢١	٢١	٥	وضع وتصميم خطة العمل بالمدرسة عملية صعبة
٨	٠.٤٠	٣٠	٢٠	٢٠	١٠	٥	٠	٠	٦	أهتم بعملية التقويم في كل أعمال المهنة بالمدرسة
١٠	٠.٣٧	٢٨	٢٢	٢٢	٦	٣	٠	٠	٧	استخدم نتائج البحوث العلمية في حل ومواجهة المشكلات المدرسية
١	٠.٧٢	٥٤	٣	٣	٣٠	١٥	٢١	٧	٨	أتعاون مع فريق العمل بالمدرسة
٤	٠.٤٩	٣٧	١٤	١٤	٢٠	١٠	٣	١	٩	لدي القدرة علي اكتشاف المواهب بالمدرسة
٩	٠.٣٩	٢٩	٢١	٢١	٨	٤	٠	٠	١٠	أقوم بأداء عملي المهني بشكل صحيح من أول مرة
٢	٠.٥٩	٤٤	١٥	٥	١٨	٩	١١	١١	١١	قدرتي علي التواصل مع الآخرين بالمدرسة محدودة
٥	٠.٤٤	٣٣	١٨	١٨	١٢	٦	٣	١	١٢	أعمل علي إزالة العوائق لكسب رضا المستفيدين من العملية التعليمية
١١	٠.٣٦	٢٧	٢٣	٢٣	٤	٢	٠	٠	١٣	استفيد من الانترنت في الاتصال بقواعد البيانات والمعلومات الدولية المرتبطة بالخدمة الاجتماعية المدرسية
٩	٠.٣٩	٢٩	٢١	٢١	٨	٤	٠	٠	١٤	استخدم الإحصاء في تحليل البيانات المرتبطة بالمشكلات المدرسية
٦	٠.٤٣	٣٢	١٩	١٩	١٠	٥	٣	١	١٥	استعين بالخبراء المتخصصين في حل المشكلات المدرسية
١٠	٠.٣٧	٢٨	٢٢	٢٢	٦	٣	٠	٠	١٦	استطيع توظيف الموارد المتاحة لتحسين الإنتاجية بشكل مستمر
	٠.٤٦٦	٥٦٠	٢٧٥		٢٠٠		٨٥			المجموع
							٣٥			المتوسط المرجح
							% ٤٦.٦٦			القوة النسبية
							منخفض			مستوي التمثيل الوزني

بالنظر إلى الجدول السابق رقم (٢٧) يتضح أن مستوى التنمية المهنية منخفض جدا لدي عينة الدراسة، في القياس القبلي، في بُعد تنمية المهارات المهنية، وذلك بمجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٦٠) وهذه دلالة منخفضة، وذلك بوزن نسبي مرجح يساوي (٠.٤٦٦) وبمتوسط مرجح يساوي (٣٨.١٢) وبقوة نسبية بلغت (٤٦.٦٦) % وهذه دلالة علي مستوي التمثيل الوزني منخفضة، ويتضح من الجدول أن ترتيب عبارات هذا البُعد كانت كالتالي:-

- جاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (٤) وهي: التسجيل أمر غير ضروري ومضیعة للوقت (سلبية)، مما تشير إلى أن التسجيل كمهارة ضرورية للأخصائي الاجتماعي وليس مضیعة للوقت، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٧٢) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٤)، وهذه دلالة متوسطة.
- جاءت في الترتيب الأول مكرر العبارة رقم (٨) وهي: أتعاون مع فريق العمل بالمدرسة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٧٢) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٤)، وهذه دلالة متوسطة.
- جاءت في الترتيب الثاني العبارة رقم (١١) وهي: قدرتي علي التواصل مع الآخرين بالمدرسة محدودة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٥٩) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٤٤)، وهذه دلالة منخفضة.
- جاءت في الترتيب الثالث العبارة رقم (١) وهي: توفير جو يسوده التفاهم بين جميع العاملين بالمدرسة أمر صعب، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٥٦) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٤٢)، وهذه دلالة منخفضة.
- جاءت في الترتيب الرابع العبارة رقم (٩) وهي: لدي القدرة علي اكتشاف المواهب بالمدرسة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٤٩) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٣٧)، وهذه دلالة منخفضة.
- جاءت في الترتيب الخامس العبارة رقم (٣) وهي: استخدم خطوات البحث العلمي في دراسة أي مشكلة بالمدرسة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٤٤) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٣٣)، وهذه دلالة منخفضة.

- جاءت في الترتيب الخامس مكرر العبارة رقم (١٢) وهي: اعمل علي إزالة العوائق لكسب رضا المستفيدين من العملية التعليمية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٤٤) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٣٣)، وهذه دلالة منخفضة، يتفق ذلك مع دراسة "عماد حمدي ٢٠٠٦" التي أشارت إلي ضرورة عقد وتنفيذ دورات تدريبية للأخصائيين الاجتماعيين عن إدارة الجودة الشاملة، والتطوير المستمر لبرامج الخدمات المقدمة، واتخاذ القرارات بناء علي الحقائق والمعلومات، والتركيز علي المستفيدين، وتقديم الخدمات بصورة أفضل مما يتوقعون.
- جاءت في الترتيب السادس العبارة رقم (١٥) وهي: استعين بالخبراء المتخصصين في حل المشكلات المدرسية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٤٣) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٣٢)، وهذه دلالة منخفضة.
- جاءت في الترتيب السابع العبارة رقم (٢) وهي: احرص علي توثيق كافة المعاملات الإدارية وحفظها في شكل مناسب وفعال، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٤١) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٣١)، وهذه دلالة منخفضة.
- جاءت في الترتيب الثامن العبارة رقم (٦) وهي: اهتم بعملية التقويم في كل أعمال المهنيّة بالمدرسة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٤٠) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٣٠)، وهذه دلالة منخفضة.
- جاءت في الترتيب التاسع العبارة رقم (١٠) وهي: أقوم بأداء عملي المهني بشكل صحيح من أول مرة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٣٩) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٢٩)، وهذه دلالة منخفضة، وهذا يتفق مع دراسة "إلهام علي أحمد ٢٠١٠" التي أوصت بضرورة تطبيق إدارة الجودة الشاملة وبخاصة في برامج التدريب المهني للمعلمين داخل مدارسهم بما يحقق التنمية المستدامة، والارتقاء بمستوى الأداء، وتكوين الخبرة التي تساعد على أداء الأعمال بصورة صحيحة.
- جاءت في الترتيب التاسع مكرر العبارة رقم (١٤) وهي: استخدم الإحصاء في تحليل البيانات المرتبطة بالمشكلات المدرسية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٣٩) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٢٩)، وهذه دلالة منخفضة.

- جاءت في الترتيب التاسع مكرر العبارة رقم (٥) وهي: وضع وتصميم خطة العمل بالمدرسة عملية صعبة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٣٩) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٢٩)، وهذه دلالة منخفضة.
- جاءت في الترتيب العاشر العبارة رقم (٧) وهي: استخدم نتائج البحوث العلمية في حل ومواجهة المشكلات المدرسية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٣٧) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٢٨)، وهذه دلالة منخفضة.
- جاءت في الترتيب العاشر مكرر العبارة رقم (١٦) وهي: استطيع توظيف الموارد المتاحة لتحسين الإنتاجية بشكل مستمر ، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٣٧) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٢٨)، وهذه دلالة منخفضة.
- جاءت في الترتيب الحادي عشر والأخير العبارة رقم (١٣) وهي: استفيد من الانترنت في الاتصال بقواعد البيانات والمعلومات الدولية المرتبطة بالخدمة الاجتماعية المدرسية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٣٦) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٢٧)، وهذه دلالة منخفضة.

وتتفق أيضا نتائج هذه الدراسة مع دراسة "تمر زكي وعبد الويس الرشيدى ٢٠٠٧" التي أشارت إلي مجموعة من المقترحات لدعم التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في سياق الخدمة الاجتماعية الدولية حيث القدرة علي استخدام التكنولوجيا الحديثة لمتابعة كل ما هو جديد في مجال التخصص، كما تتفق مع دراسة "فضل محمد ٢٠٠٠" التي وأثبتت أن الأخصائيين الاجتماعيين لديهم بعض القصور في بعض المهارات المهنية التي يحتاجونها داخل العمل، وتتفق أيضا دراسة "ناصر عويس ٢٠٠٢" والتي أكدت علي حاجة الأخصائيين الاجتماعيين للإلمام بأسس تطوير المهارات المهنية لديهم، والتي تتمثل في الاستعداد، والرغبة والتدريب المستمر، كما تتفق مع دراسة "مشيرة شعراوي ٢٠٠٥" التي أوضحت أن هناك إفتقار إلي المهارة المهنية ونقص الخبرة وعدم الاهتمام بتطبيق المبادئ المهنية، وتتفق أيضا مع دراسة "أحمد عبد الفتاح ٢٠٠١" التي توصلت إلي مجموعة من الاعتبارات التي يجب مراعاتها عند تطبيق إدارة الجودة الشاملة، منها ما يتعلق بالمؤسسة نفسها، ومنها ما يتعلق بكسب رضا المستفيدين، كما أوضحت أن تدريب العنصر البشري ضروري لفهم

مبادئ وأساليب الجودة وتطبيقاتها، وأيضا تتفق مع نتائج دراسة "تامر محمد عبد الغني ٢٠١١" التي أوضحت مدي احتياج الأخصائيين الاجتماعيين إلي برنامج تدريبي لتحقيق التنمية المهنية، وتتفق أيضا مع دراسة " Frank, Crasbon 2008 " التي أشارت إلي ضرورة تزويد المشرفين بالعديد من المهارات الجديدة والحديثة التي تساعدهم علي أداء أدوارهم وأعمالهم، كالمهارة في حل المشكلات والمهارة في إدارة الاجتماعات والمهارة في الاتصال، وغيرها من المهارات المهنية التي تساهم في تحسين الأداء الاجتماعي لديهم، كما تتفق أيضا مع دراسة " Harkness, L. and P. Mulinski 1988 " التي أشارت إلي أن هناك قصور في الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، وان معالجة هذا القصور لن يتم إلا من خلال برنامج تدريبي هادف يقوم علي أسس واستراتيجيات الخدمة الاجتماعية، وتقويم فاعلية هذا البرنامج، وذلك لزيادة الأداء المهني وتحقيق أهداف المهنة بأقصى درجة ممكنة، وتتفق أيضا مع دراسة "Alvarez Michelle 2006" التي أشارت إلي ضرورة تزويد الأخصائيين الاجتماعيين بالمهارات اللازمة لتحسين الأداء المهني لتطوير الممارسة، وفي دراسة " James Blewett And other 2009" التي أكدت علي أهمية تحسين فرص التدريب والتطوير للأخصائيين الاجتماعيين، وذلك من خلال إطلاق برنامج التنمية المهنية المبكرة للأخصائيين الاجتماعيين وتمكين أصحاب العمل على مواصلة دعم الأخصائيين الاجتماعيين في السنتين الثانية والثالثة في عملهم.

جدول رقم (٢٨)

يوضح القياس القبلي (قبل تطبيق البرنامج التدريبي) علي الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد تنمية الاتجاهات المهنية

الترتيب	الوزن النسبي	مجموع الأوزان	الاستجابة						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			وزن	ك	وزن	ك	وزن	ك		
٦	٠.٥٦	٤٢	١٥	٥	١٤	٧	١٣	١٣	استطلاع آراء التلاميذ باستمرار عن مدى رضاهم في الخدمات المقدمة لهم ليس ذي جدوى	١
٣	٠.٦٩	٥٢	٢٧	٩	١٨	٩	٧	٧	تقييم الأخصائي الاجتماعي لذاته ليس له أهمية	٢
٢	٠.٧٦	٥٧	٣	٣	٢٤	١٢	٣٠	١٠	أقبل توجيهات زملائي من فريق العمل إذا كان في صالح العمل	٣
٩	٠.٤٧	٣٥	١٥	١٥	٢٠	١٠	٠	٠	أقوم بتحسين العلاقات بين العاملين بالمدرسة واسر التلاميذ	٤
١٢	٠.٣٧	٢٨	٢٢	٢٢	٦	٣	٠	٠	التزم بتطبيق المعايير القومية للتعليم والجودة الشاملة في عملي	٥
١	٠.٨١	٦١	٢	٢	٢٠	١٠	٣٩	١٣	أعتر بكوني أخصائي اجتماعي اعمل بالمجال التربوي	٦
١٠	٠.٤٤	٣٣	١٨	١٨	١٢	٦	٣	١	أنفذ البرامج البيئية تدعيما للمشاركة المجتمعية	٧
٤	٠.٦٤	٤٨	٢١	٧	١٨	٩	٩	٩	لدي قناعة بعدم أهمية تطبيق الجودة الشاملة في التعليم	٨
٧	٠.٥٢	٣٩	١٢	١٢	٢٤	١٢	٣	١	اسعي لتحقيق رؤية ورسالة المدرسة	٩
٥	٠.٦١	٤٦	٨	٨	٢٦	١٣	١٢	٤	التعلم الذاتي المستمر عملية هامة للأخصائي الاجتماعي	١٠
١٠	٠.٤٤	٣٣	١٧	١٧	١٦	٨	٠	٠	احرص علي استخدام الأساليب الحديث في العمل	١١
١١	٠.٤٣	٣٢	٣	١	١٠	٥	١٩	١٩	تجويد جميع أعمال المهنة في العمل أمر صعب	١٢
٦	٠.٥٦	٤٢	٩	٩	٣٠	١٥	٣	١	طموحاتي تمثل حافز لتحقيق التنمية المهنية	١٣
١٣	٠.٣٥	٢٦	٢٤	٢٤	٢	١	٠	٠	اسعي لنشر ثقافة الجودة الشاملة في المجتمع المدرسي	١٤
٨	٠.٥١	٣٨	١٢	١٢	٢٦	١٣	٠	٠	أنفذ الأنشطة التي تم التخطيط لها مسبقا	١٥
١١	٠.٤٣	٣٢	١٩	١٩	١٠	٥	٣	١	استخدم المدخل الوقائي تجنباً لحدوث المشكلات بالمدرسة	١٦
	٠.٥٣	٦٤٤	٢٢٧		٢٧٦		١٤١		المجموع	
	٦								المتوسط المرجح	٤٠.٢٥
									القوة النسبية	% ٥٣.٦٦
									مستوي التمثيل الوزني	منخفض

بالنظر إلى الجدول رقم (٢٨) يتضح أن مستوى التنمية المهنية منخفض جدا لدي عينة الدراسة، في القياس القبلي، في بُعد تنمية الاتجاهات المهنية، وذلك بمجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٤٤) وهذه دلالة منخفضة، وذلك بوزن نسبي مرجح يساوي (٠.٥٣٦) وبمتوسط مرجح يساوي (٤٠.٢٥) وبقوة نسبية بلغت (٥٣.٦٦ %) وهذه دلالة علي مستوى التمثيل الوزني منخفضة، ويتضح من الجدول أن ترتيب عبارات هذا البُعد كانت كالتالي:-

- جاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (٦) وهي: أعتز بكوني أخصائي اجتماعي اعمل بالمجال التربوي، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨١) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦١)، وهذه دلالة مرتفعة، مما تشير إلى أن الاتجاه المهني نحو الاعتزاز بمهنة الأخصائي الاجتماعي والرضا الوظيفي بالمجال التربوي عند الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) مرتفعة جدا.

- جاءت في الترتيب الثاني العبارة رقم (٣) وهي: أقبل توجيهات زملائي من فريق العمل إذا كان في صالح العمل، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٧٦) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٧)، وهذه دلالة مرتفعة، مما تشير إلى أن الاتجاه المهني نحو تقبل توجيهات الزملاء من فريق العمل إذا كان في صالح العمل، عند الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) مرتفعة، وهذا يشير أيضا إلى إدراك ووعي الأخصائيين الاجتماعيين بأهمية تقبل توجيهات الزملاء من فريق العمل.

- جاءت في الترتيب الثالث العبارة رقم (٢) وهي: تقييم الأخصائي الاجتماعي لذاته ليس له أهمية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٦٩) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٢)، وهذه دلالة متوسطة، مما تشير إلى أن الاتجاه المهني نحو أهمية التقييم الذاتي للأخصائي الاجتماعي، عند الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) متوسط، وهذا يشير إلى إدراك ووعي الأخصائيين الاجتماعيين بأهمية عملية التقييم الذاتي بدرجة متوسطة.

- جاءت في الترتيب الرابع العبارة رقم (٨) وهي: لدي قناعة بعدم أهمية تطبيق الجودة الشاملة في التعليم، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٦٤) ومجموع أوزان

مرجحة تساوي (٤٨)، وهذه دلالة ضعيفة، مما تشير إلي أن الاتجاه المهني نحو أهمية تطبيق الجودة الشاملة في التعليم عند الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) منخفض، ويتفق ذلك مع دراسة "عبد الونيس محمد الرشدي ٢٠١١" التي أكدت علي ضرورة عقد دورات تدريبية متخصصة للأخصائيين الاجتماعيين، والاهتمام بالتنمية البشرية كمدخل لتحقيق الجودة الشاملة، وتشجيع الأخصائيين الاجتماعيين علي التعليم المستمر (الرسمي، وغير الرسمي) حتى يتم مواكبة التغيرات المتلاحقة في العصر الحديث، وتنمية المعارف والخبرات والمهارات.

- جاءت في الترتيب الخامس العبارة رقم (١٠) وهي: التعلم الذاتي المستمر عملية هامة للأخصائي الاجتماعي، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٦١) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٤٦)، وهذه دلالة منخفضة، مما تشير إلي أن الاتجاه المهني نحو التعلم الذاتي المستمر عند الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) ضعيف.

- جاءت في الترتيب السادس العبارة رقم (١) وهي: استطلاع آراء التلاميذ باستمرار عن مدي رضاهم في الخدمات المقدمة لهم ليس ذي جدوى، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٥٦) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٤٢)، وهذه دلالة منخفضة، مما يشير إلي أن عدم اهتمام الأخصائيين الاجتماعيين بموضوع استطلاع آراء التلاميذ باستمرار عن مدي رضاهم في الخدمات المقدمة.

- جاءت في الترتيب السادس مكرر العبارة رقم (١٣) وهي: طموحاتي تمثل حافز لتحقيق التنمية المهنية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٥٦) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٤٢)، وهذه دلالة منخفضة، مما تشير إلي انخفاض مستوي الطموح عند الأخصائيين الاجتماعيين، وقد يرجع ذلك إلي الصعوبات والمعوقات التي تواجه الأخصائي الاجتماعي في عمله بالمجال المدرسي، وعدم ترقيته إلي المناصب القيادية مثل مدير مدرسة أو إدارة أو مديرية، وذلك يتفق مع دراسة "عبد الحكيم أحمد ٢٠١٠" التي أوضحت أن المكانة المهنية للخدمة الاجتماعية غير واضحة، وفي حاجة إلي تدعيم من المسؤولين، وعدم

تحقيق مطالب وإشباع احتياجات الأخصائيين الاجتماعيين مما يؤثر علي فاعلية أدائهم لدورهم، لذلك اقترحت هذه الدراسة بعمل دورات تدريبية بشكل مستمر لتطوير أداء الأخصائي الاجتماعي، وتطوير مهارات الممارسة المهنية، والاطلاع علي كل ما هو جديد في المجال المدرسي، مع تقديم الدعم المناسب من جانب المؤسسات التعليمية للأخصائيين الاجتماعيين وذلك للارتقاء بمكانة المهنة، وتتفق أيضا مع دراسة "Alvarez Michelle 2006" التي أشارت إلي اتخاذ خطوات جديدة وتطوير تشريعات منظمة لعمل الأخصائي الاجتماعي المدرسي ووضع قواعد عامة لتوجيه الأخصائيين الاجتماعيين الجدد، والتقييم المستمر لأدائهم المهني وذلك لتحسين الأداء.

- جاءت في الترتيب السابع العبارة رقم (٩) وهي: اسعي لتحقيق رؤية ورسالة المدرسة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٥٢) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٣٩)، وهذه دلالة منخفضة جدا، مما تشير إلي أن الاتجاه المهني نحو تحقيق رؤية ورسالة المدرسة عند الأخصائيين الاجتماعيين ضعيف جدا، وقد يرجع ذلك إلي عدم المعرفة برؤية المدرسة ورسالتها وأهدافها.

- جاءت في الترتيب الثامن العبارة رقم (١٥) وهي: أنفذ الأنشطة التي تم التخطيط لها مسبقا، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٥١) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٣٨)، وهذه دلالة منخفضة جدا، مما تشير إلي أن الاتجاه المهني نحو تنفيذ الأنشطة التي تم التخطيط لها مسبقا عند الأخصائيين الاجتماعيين ضعيف جدا، وقد يرجع ذلك إلي قلة الخبرة والمهارة.

- جاءت في الترتيب التاسع العبارة رقم (٤) وهي: أقوم بتحسين العلاقات بين العاملين بالمدرسة واسر التلاميذ، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٤٧) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٣٥)، وهذه دلالة منخفضة جدا، مما تشير إلي أن الاتجاه المهني نحو تحسين العلاقات بين العاملين بالمدرسة واسر التلاميذ عند الأخصائيين الاجتماعيين ضعيف جدا، وقد يرجع ذلك إلي قلة الخبرة والمهارة والمعرفة بالتعامل مع الأنساق المختلفة.

- جاءت في الترتيب العاشر العبارة رقم (٧) وهي: أنفذ البرامج البيئية تدعيما للمشاركة المجتمعية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٤٤) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٣٣)، وهذه دلالة منخفضة جدا، مما تشير إلي أن الاتجاه المهني نحو تنفيذ البرامج البيئية تدعيما للمشاركة المجتمعية عند الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) ضعيف جدا، وقد يرجع ذلك إلي قلة خبرة ومهارة ومعرفة الأخصائيين الاجتماعيين الجدد بأهمية المشاركة المجتمعية كأحد المعايير القومية للتعليم والجودة الشاملة.

- جاءت في الترتيب العاشر مكرر العبارة رقم (١١) وهي: احرص علي استخدام الأساليب الحديث في العمل، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٤٤) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٣٣)، وهذه دلالة منخفضة جدا، مما تشير إلي أن الاتجاه المهني نحو استخدام الأساليب الحديث في العمل عند الأخصائيين الاجتماعيين ضعيف جدا، وقد يرجع ذلك إلي قلة الخبرة والمهارة والمعرفة باستخدام الأساليب الحديثة.

- جاءت في الترتيب الحادي العاشر العبارة رقم (١٢) وهي: تجويد جميع أعمال المهنة في العمل أمر صعب ، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٤٣) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٣٢)، وهذه دلالة منخفضة جدا، مما تشير إلي أن الاتجاه المهني نحو تجويد جميع الأعمال المهنية في العمل عند الأخصائيين الاجتماعيين ضعيف جدا، وقد يرجع ذلك إلي صعوبة هذا الأمر وقلة الخبرة والمهارة والمعرفة باستخدام الجودة في كل الأعمال المهنية.

- جاءت في الترتيب الحادي العاشر مكرر العبارة رقم (١٦) وهي: استخدم المدخل الوقائي تجنباً لحدوث المشكلات بالمدرسة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٤٣) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٣٢)، وهذه دلالة منخفضة جدا، مما تشير إلي أن الاتجاه المهني نحو استخدام المدخل الوقائي تجنباً لحدوث المشكلات بالمدرسة عند الأخصائيين الاجتماعيين ضعيف جدا، وقد يرجع ذلك إلي قلة الخبرة والمهارة والمعرفة باستخدام المدخل الوقائي.

- جاءت في الترتيب الثاني العاشر العبارة رقم (٥) وهي: التزم بتطبيق المعايير القومية للتعليم والجودة الشاملة في عملي، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٣٧) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٢٨)، وهذه دلالة منخفضة جداً، مما تشير إلي أن الاتجاه المهني نحو التزم بتطبيق المعايير القومية للتعليم والجودة الشاملة في العمل عند الأخصائيين الاجتماعيين ضعيف جداً، وقد يرجع ذلك إلي قلة الخبرة والمهارة والمعرفة بمعرفة المعايير القومية للتعليم.
- جاءت في الترتيب الثالث العاشر العبارة رقم (١٤) وهي: اسعي لنشر ثقافة الجودة الشاملة في المجتمع المدرسي، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٣٥) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٢٦)، وهذه دلالة منخفضة جداً، مما تشير إلي أن الاتجاه المهني نحو نشر ثقافة الجودة الشاملة في المجتمع المدرسي عند الأخصائيين الاجتماعيين ضعيف جداً، وقد يرجع ذلك إلي عدم قناعة أو عدم معرفة الأخصائيين الاجتماعيين الجدد بالجودة الشاملة وهذه النتيجة مرتبطة بالنتائج السابقة.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة "تامر محمد عبد الغني ٢٠١١" التي أوضحت مدي احتياج الأخصائيين الاجتماعيين إلي برنامج تدريبي لتحقيق التنمية المهنية، وتتفق أيضاً مع دراسة "Harkness, L. and P. Mulinski 1988" التي أشارت إلي أن هناك قصور في الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، وان معالجة هذا القصور لن يتم إلا من خلال برنامج تدريبي هادف يقوم علي أسس واستراتيجيات الخدمة الاجتماعية، وتقويم فاعلية هذا البرنامج، وذلك لزيادة الأداء المهني وتحقيق أهداف المهنة بأقصى درجة ممكنة.

جدول رقم (٢٩)

يوضح القياس القبلي (قبل تطبيق البرنامج التدريبي) علي الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد تنمية القيم المهنية

الترتيب	الوزن النسبي	مجموع الأوزان	الاستجابة						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	وزن	ك	وزن	ك	وزن		
١	٠.٩٥	٧١	٢	٢	٠	٠	٦٩	٢٣	الإحساس بالمسئولية الاجتماعية أمر في غاية الأهمية	١
٤	٠.٧٢	٥٤	٤	٤	٢٦	١٣	٢٤	٨	أتشاور مع الآخرين قبل اتخاذ أي قرار خاص بالعمل	٢
٨	٠.٦٤	٤٨	٧	٧	٢٦	١٣	١٥	٥	التزم بأداء عملي في الوقت المحدد	٣
٧	٠.٦٥	٤٩	٤	٤	٣٦	١٨	٩	٣	التزم بمبدأ العدالة في تقديم الخدمات الاجتماعية للتلاميذ	٤
١٤	٠.٤٣	٣٢	٢٠	٢٠	٦	٣	٦	٢	أحرص علي مد إدارة المدرسة بالمعلومات الإدارية اللازمة	٥
٧	٠.٦٥	٤٩	٢١	٧	٢٠	١٠	٨	٨	إقامة علاقات مع الآخرين تؤدي إلي مشكلات عديدة	٦
٩	٠.٦٣	٤٧	٤	٤	٤٠	٢٠	٣	١	أتوخي الدقة في إشباع حاجات التلاميذ بقدر استطاعتي	٧
١٠	٠.٥٩	٤٤	٢١	٧	١٠	٥	١٣	١٣	تحقيق توقعات المستفيدين من العملية التعليمية أمر غير ضروري	٨
١٢	٠.٥٥	٤١	١٢	١٢	٢٠	١٠	٩	٣	التزم بتكوين صلات طيبة بالمؤسسات التي لها علاقة بالمدرسة	٩
٥	٠.٦٩	٥٢	١	١	٤٢	٢١	٩	٣	أحرص علي المعاملة الحسنة مع جميع اناساق التعامل بالمدرسة	١٠
١١	٠.٥٦	٤٢	١١	١١	٢٢	١١	٩	٣	أشجع السلوك القيادي الفعال لدي التلاميذ	١١
١٣	٠.٥٢	٣٩	٩	٣	١٦	٨	١٤	١٤	مساعدة التلاميذ في التعبير عن آرائهم يؤدي إلي مشكلات عديدة	١٢
١٠	٠.٥٩	٤٤	٨	٨	٣٠	١٥	٦	٢	أدعو الجميع من زملاء وتلاميذ للحفاظ علي ممتلكات المدرسة	١٣
٦	٠.٦٧	٥٠	٣	٣	٣٨	١٩	٩	٣	التزم بأخلاقيات المهنة في أدائي المهني	١٤
٣	٠.٧٦	٥٧	١	١	٣٢	١٦	٢٤	٨	أحترم قرارات وتعليمات رؤسائي في العمل	١٥
٢	٠.٧٧	٥٨	٥	٥	١٤	٧	٣٩	١٣	أؤمن بالتخطيط العلمي في أدائي للعمل المهني بالمدرسة	١٦
	٠.٦٤٧	٧٧٧	١٣٣		٣٧٨		٢٦٦		المجموع	
							٤٨.٥٦		المتوسط المرجح	
							% ٦٤.٧٥		القوة النسبية	
							منخفضة		مستوي التمثيل الوزني	

بتحليل الجدول السابق رقم (٢٩) يتضح أن مستوى التنمية المهنية منخفض لدي عينة الدراسة، في القياس القبلي، في بُعد تنمية القيم المهنية، وذلك بمجموع أوزان مرجحة تساوي (٧٧٧) وهذه دلالة منخفضة، وذلك بوزن نسبي مرجح يساوي (٠.٦٤٧) وبمتوسط مرجح يساوي (٤٨.٥٦) وبقوة نسبية بلغت (٦٤.٧٥ %) وهذه دلالة علي مستوى التمثيل الوزني منخفضة، ويتضح من الجدول أن ترتيب عبارات هذا البُعد كانت كالتالي:-

- جاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (١) وهي: الإحساس بالمسئولية الاجتماعية أمر في غاية الأهمية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٥) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٧١)، وهذه دلالة مرتفعة جدا، مما تشير إلي أن المسئولية الاجتماعية والإحساس بها أمر في غاية الأهمية عند الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) مرتفعة جدا، مما يشير ذلك إلي إدراك ووعي الأخصائيين الاجتماعيين بأهمية المسئولية الاجتماعية والإحساس والإيمان بها كقيمة مهنية.
- جاءت في الترتيب الثاني العبارة رقم (١٦) وهي: أوّمن بالتخطيط العلمي في أدائي للعمل المهني بالمدرسة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٧٧) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٨)، وهذه دلالة مرتفعة، مما تشير إلي إيمان الأخصائيين الاجتماعيين بالتخطيط العلمي في أداء العمل المهني بالمدرسة.
- جاءت في الترتيب الثالث العبارة رقم (١٥) وهي: احترم قرارات وتعليمات رؤسائي في العمل، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٧٦) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٧)، وهذه دلالة مرتفعة، مما تشير إلي إدراك ووعي الأخصائيين الاجتماعيين بأهمية احترم قرارات وتعليمات الرؤساء في العمل كقيمة مهنية.
- جاءت في الترتيب الرابع العبارة رقم (٢) وهي: أتشاور مع الآخرين قبل اتخاذ أي قرار خاص بالعمل، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٧٢) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٤)، وهذه دلالة متوسطة.

- جاءت في الترتيب الخامس العبارة رقم (١٠) وهي: احرص علي المعاملة الحسنة مع جميع اناسق التعامل بالمدرسة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٦٩) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٢)، وهذه دلالة متوسطة.
- جاءت في الترتيب السادس العبارة رقم (١٤) وهي: التزم بأخلاقيات المهنة في أدائي المهني، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٦٧) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٠)، وهذه دلالة متوسطة.
- جاءت في الترتيب السابع العبارة رقم (٤) وهي: التزم بمبدأ العدالة في تقديم الخدمات الاجتماعية للتلاميذ، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٦٥) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٤٩)، وهذه دلالة منخفضة، مما يشير ذلك إلي أن قيمة العدالة في تقديم الخدمات الاجتماعية عند الأخصائيين الاجتماعيين منخفضة.
- جاءت في الترتيب السابع مكرر العبارة رقم (٦) وهي: إقامة علاقات مع الآخرين تؤدي إلي مشكلات عديدة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٦٥) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٤٩)، وهذه دلالة منخفضة، مما تشير إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين في حذر عند إقامة علاقات مع الآخرين.
- جاءت في الترتيب الثامن العبارة رقم (٣) وهي: التزم بأداء عملي في الوقت المحدد، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٦٤) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٤٨)، وهذه دلالة منخفضة، مما يشير ذلك إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين لا يلتزمون بأداء أعمالهم في الوقت المحدد.
- جاءت في الترتيب التاسع العبارة رقم (٧) وهي: أتوخي الدقة في إشباع حاجات التلاميذ بقدر استطاعتي، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٦٣) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٤٧)، وهذه دلالة منخفضة، مما تشير ذلك إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين لا يتوخون الدقة في العمل وفي إشباع حاجات التلاميذ.
- جاءت في الترتيب العاشر العبارة رقم (٨) وهي: تحقيق توقعات المستفيدين من العملية التعليمية أمر غير ضروري، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٥٩) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٤٤)، وهذه دلالة منخفضة، مما يشير ذلك إلي

- أن الأخصائيين الاجتماعيين لا يهتمون بتوقعات المستفيدين من العملية التعليمية سوء كان التلاميذ أو أولياء الأمور أو المجتمع المحلي المحيط.
- جاءت في الترتيب العاشر مكرر العبارة رقم (١٣) وهي: أدعو الجميع من زملاء وتلاميذ للحفاظ علي ممتلكات المدرسة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٥٩) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٤٤)، وهذه دلالة منخفضة، مما يشير ذلك إلي عدم اهتمام الأخصائيين الاجتماعيين بدعوة زملائهم أو التلاميذ للحفاظ علي ممتلكات المدرسة.
- جاءت في الترتيب الحادي عشر العبارة رقم (١١) وهي: أشجع السلوك القيادي الفعال لدي التلاميذ، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٥٦) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٤٢)، وهذه دلالة منخفضة، مما تشير ذلك إلي عدم اهتمام الأخصائيين الاجتماعيين بتشجيع السلوك القيادي لدي التلاميذ.
- جاءت في الترتيب الثاني عشر العبارة رقم (٩) وهي: التزم بتكوين صلات طيبة بالمؤسسات التي لها علاقة بالمدرسة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٥٥) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٤١)، وهذه دلالة منخفضة جدا، مما يشير ذلك إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين لا يهتمون بتكوين صلات طيبة بالمؤسسات التي لها علاقة بالمدرسة.
- جاءت في الترتيب الثالث عشر العبارة رقم (١٢) وهي: مساعدة التلاميذ في التعبير عن آرائهم يؤدي إلي مشكلات عديدة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٥٢) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٣٩)، وهذه دلالة منخفضة جدا، مما يشير ذلك إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين لا يساعدون التلاميذ في التعبير عن آرائهم.
- جاءت في الترتيب الرابع عشر العبارة رقم (٥) وهي: احرص علي مد إدارة المدرسة بالمعلومات الإدارية اللازمة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٤٣) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٣٢)، وهذه دلالة منخفضة جدا، مما يشير ذلك إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين لا يهتمون بمد أو تزويد إدارة المدرسة

بالمعلومات الإدارية، وقد يرجع ذلك إليّ حادثة وقلة معرفة وخبرة الأخصائيين الاجتماعيين الجدد بالعمل في المجال المدرسي.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة "هاشم مرعي ٢٠٠٥" التي توصلت إليّ أن هناك قصور لديّ الأخصائيين الاجتماعيين، لذلك توصي الدراسة بضرورة تدعيم القيم المهنية، حيث أكدت هذه الدراسة عليّ أن تطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين يتطلب تزويدهم بمجموعة من القيم الإنسانية والمهنية اللازمة لأداء الأدوار عليّ أكمل وجه، وتتفق أيضاً مع دراسة "تمر زكي شلبي وعبد الوهيد محمد ٢٠٠٧" التي أشارت إليّ مجموعة من المقترحات لدعم التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين من أهمها تنمية القيم المرتبطة بالممارسة المهنية معتمدين في ذلك عليّ الاتجاهات الحديثة والنماذج الدولية للممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، وأيضاً دراسة "عماد حمدي ٢٠٠٦" التي أشارت إليّ ضرورة عقد وتنفيذ دورات تدريبية للأخصائيين الاجتماعيين عن إدارة الجودة الشاملة، والتطوير المستمر لبرامج الخدمات المقدمة، واتخاذ القرارات بناء عليّ الحقائق والمعلومات، والتركيز عليّ المستفيدين، وتقديم الخدمات بصورة أفضل مما يتوقعون، كما تتفق مع دراسة "مشيرة محمد شعراوي ٢٠٠٥" التي أوضحت أن هناك قصور فيما يتعلق بالإعداد النظري والمعارف النظرية المتعلقة بالسلوك الإنساني، وعدم الاهتمام بتطبيق المبادئ المهنية، وقلة الدورات التدريبية المتخصصة في مجال المهنة، كما أوضحت هذه الدراسة بعض المؤشرات التي تسهم في تحقيق الاتساق بين أساليب الممارسة المهنية بالمجال المدرسي مثل: العمل عليّ زيادة عدد الدورات التدريبية بحيث يكون بشكل دوري ومستمر والاهتمام بمحتوي تلك الدورات وذلك لتنمية معارف وخبرات ومهارات وقيم ممارسي الخدمة الاجتماعية في مؤسسات الممارسة كالمدارس. كما تتفق أيضاً مع دراسة " Harkness, L. and P. Mulinski 1988 " التي أشارت إليّ أن هناك قصور في الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، وأن معالجة هذا القصور لن يتم إلا من خلال برنامج تدريبي هادف يقوم عليّ أسس واستراتيجيات الخدمة الاجتماعية، وتقييم فاعلية هذا البرنامج، وذلك لزيادة الأداء المهني وتحقيق أهداف المهنة بأقصى درجة ممكنة.

جدول رقم (٣٠)

يوضح القياس القبلي (قبل تطبيق البرنامج التدريبي) علي الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد تنمية القدرة علي التعلم الذاتي

الترتيب	الوزن النسبي	مجموع الأوزان ن	الاستجابة						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			وزن	ك	وزن	ك	وزن	ك		
١٠	٠.٤١	٣١	٢٠	٢٠	٨	٤	٣	١	أطبق طرق التعلم الذاتي	١
١١	٠.٣٩	٢٩	٢١	٢١	٨	٤	٠	٠	استخدم استراتيجيات التعلم الذاتي	٢
٧	٠.٥٣	٤٠	١٢	١٢	٢٢	١١	٦	٢	لدي بعض مهارات التعلم الذاتي	٣
٨	٠.٥٢	٣٩	١٢	١٢	٢٤	١٢	٣	١	اطلع علي ما هو جديد في الخدمة الاجتماعية المدرسية	٤
١١	٠.٣٩	٢٩	٢١	٢١	٨	٤	٠	٠	استخدم أساليب التعلم الذاتي	٥
١٠	٠.٤١	٣١	٠	٠	١٢	٦	١٩	١٩	من الصعب القيام بعملية تحليل وتقويم الذات	٦
٢	٠.٦٤	٤٨	٥	٥	٣٤	١٧	٩	٣	لدي القدرة علي الاحتفاظ بالمثابرة في عملية التعلم الذاتي المستمر	٧
٤	٠.٦٠	٤٥	٦	٦	٣٦	١٨	٣	١	أقوم بتنظيم المكان والوقت والأولويات	٨
٣	٠.٦١	٤٦	١٥	٥	٢٢	١١	٩	٩	قدرتي علي التنبؤ المستقبلي ضعيفة	٩
١٠	٠.٤١	٣١	٢٠	٢٠	٨	٤	٣	١	استخدم في عملي التفكير الناقد	١٠
٦	٠.٥٥	٤١	١٠	١٠	٢٨	١٤	٣	١	أعتقد أن لدي القدرة علي اتخاذ القرار المناسب	١١
٩	٠.٥١	٣٨	٣	١	٢٢	١١	١٣	١٣	النقد لأعمالي المهنية يؤثر علي حالتي المعنوية	١٢
١	٠.٦٧	٥٠	٤	٤	٣٤	١٧	١٢	٤	لدي القدرة علي الاستعداد للتغيير للأفضل	١٣
٥	٠.٥٦	٤٢	٩	٩	٣٠	١٥	٣	١	أحرص علي الاشتراك في الدورات التدريبية لتنمية أدائي المهني	١٤
١٠	٠.٤١	٣١	١٩	١٩	١٢	٦	٠	٠	أحرص علي اقتراح حلول مبتكرة للمشكلات التي تعوق المدرسة	١٥
١١	٠.٣٩	٢٩	٢١	٢١	٨	٤	٠	٠	استخدم العصف الذهني في حل المشكلات المدرسية	١٦
	٠.٥٠	٦٠٠	١٩٨		٣١٦		٨٦		المجموع	
							٣٧.٥		المتوسط المرجح	
							% ٥٠		القوة النسبية	
							منخفض		مستوي التمثيل الوزني	

بتحليل الجدول السابق رقم (٣٠) يتضح أن مستوى التنمية المهنية منخفض لدي عينة الدراسة، في القياس القبلي، في بُعد تنمية القدرة علي التعلم الذاتي، وذلك بمجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٠٠) وهذه دلالة منخفضة جدا، وذلك بوزن نسبي مرجح يساوي (٠.٥٠) وبمتوسط مرجح يساوي (٣٧.٥٠) وبقوة نسبية بلغت (٥٠.٠٠) % وهذه دلالة علي مستوي التمثيل الوزني منخفضة، ويتضح من الجدول أن ترتيب عبارات هذا البُعد كانت كالتالي:-

- جاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (١٣) وهي: لدي القدرة علي الاستعداد للتغيير للأفضل، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٦٧) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٠)، وهذه دلالة متوسطة، مما تشير إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) لديها استعداد علي التغيير ولكن بدرجة متوسطة.
- جاءت في الترتيب الثاني العبارة رقم (٧) وهي: لدي القدرة علي الاحتفاظ بالمثابرة في عملية التعلم الذاتي المستمر، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٦٤) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٤٨)، وهذه دلالة منخفضة، مما تشير إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) قدرتهم علي الاحتفاظ بالمثابرة في عملية التعلم الذاتي المستمر بدرجة ضعيفة.
- جاءت في الترتيب الثالث العبارة رقم (٩) وهي: قدرتي علي التنبؤ المستقبلي ضعيفة ، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٦١) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٤٦)، وهذه دلالة منخفضة، مما تشير إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) قدرتهم علي التنبؤ ضعيفة، وقد يرجع ذلك إلي حداثة عملهم بالمجال المدرسي وقد يرجع أيضا إلي قلة المعرفة والخبرة والمهارة.
- جاءت في الترتيب الرابع العبارة رقم (٨) وهي: أقوم بتنظيم المكان والوقت والأولويات، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٦٠) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٤٥)، وهذه دلالة منخفضة، مما تشير إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين قدرتهم علي تنظيم المكان والوقت والأولويات ضعيفة، وقد يرجع ذلك إلي حداثة عملهم بالمجال المدرسي وقد يرجع أيضا إلي قلة الخبرة والمهارة.

- جاءت في الترتيب الخامس العبارة رقم (١٤) وهي: احرص علي الاشتراك في الدورات التدريبية لتنمية أدائي المهني، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٥٦) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٤٢)، وهذه دلالة منخفضة.
- جاءت في الترتيب السادس العبارة رقم (١١) وهي: أعتقد أن لدي القدرة علي اتخاذ القرار المناسب، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٥٥) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٤١)، وهذه دلالة منخفضة، مما يشير إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين قدرتهم علي اتخاذ القرار المناسب ضعيفة، وقد يرجع ذلك إلي حداثة عملهم بالمجال المدرسي وقد يرجع أيضا إلي قلة الخبرة والمهارة.
- جاءت في الترتيب السابع العبارة رقم (٣) وهي: لدي بعض مهارات التعلم الذاتي، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٥٣) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٤٠)، وهذه دلالة منخفضة، مما يشير إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين تنقصهم مهارات التعلم الذاتي، وقد يرجع ذلك إلي عدم تنفيذ وتصميم برامج تدريبية لهم
- جاءت في الترتيب الثامن العبارة رقم (٤) وهي: اطلع علي ما هو جديد في الخدمة الاجتماعية المدرسية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٥٢) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٣٩)، وهذه دلالة منخفضة، مما تشير إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين قدرتهم علي الاطلاع علي ما هو جديد في الخدمة الاجتماعية المدرسية ضعيفة.
- جاءت في الترتيب التاسع العبارة رقم (١٢) وهي: النقد لأعمالي المهنية يؤثر علي حالتي المعنوية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٥١) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٣٨)، وهذه دلالة منخفضة، مما يشير ذلك إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) قدرتهم علي تحمل النقد ضعيفة.
- جاءت في الترتيب العاشر العبارة رقم (١) وهي: أطبق طرق التعلم الذاتي، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٤١) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٣١)، وهذه دلالة منخفضة جدا، مما يشير ذلك إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين قدرتهم علي تطبيق طرق التعلم الذاتي ضعيفة جدا وقد يرجع ذلك إلي حداثة عملهم

وبالتالي قلة الخبرة والمهارة والمعرفة، وقد يرجع ذلك أيضا إلي عدم تنفيذ وتصميم برامج تدريبية لهم.

- جاءت في الترتيب العاشر مكرر العبارة رقم (٦) وهي: من الصعب القيام بعملية تحليل وتقويم الذات، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٤١) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٣١)، وهذه دلالة منخفضة جدا، مما يشير ذلك إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين قدرتهم علي تحليل وتقويم الذات ضعيفة جدا، وقد يرجع ذلك إلي حداثة عملهم وبالتالي قلة الخبرة والمهارة والمعرفة، وقد يرجع ذلك أيضا إلي عدم تنفيذ وتصميم دورات أو برامج تدريبية لهم.

- جاءت أيضا في الترتيب العاشر مكرر العبارة رقم (١٠) وهي: استخدم في عملي التفكير الناقد، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٤١) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٣١)، وهذه دلالة منخفضة جدا، مما يشير ذلك إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين قدرتهم علي استخدام التفكير الناقد في العمل ضعيفة جدا، وقد يرجع ذلك إلي حداثة عملهم وبالتالي قلة الخبرة والمهارة والمعرفة، وقد يرجع ذلك أيضا إلي عدم تنفيذ وتصميم دورات أو برامج تدريبية لهم.

- جاءت أيضا في الترتيب العاشر مكرر العبارة رقم (١٥) وهي: أحرص علي اقتراح حلول مبتكرة للمشكلات التي تعوق المدرسة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٤١) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٣١)، وهذه دلالة منخفضة جدا، مما يشير ذلك إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين قدرتهم علي اقتراح حلول مبتكرة للمشكلات التي تعوق المدرسة ضعيفة جدا، وقد يرجع ذلك إلي حداثة عملهم وبالتالي قلة الخبرة والمهارة والمعرفة، وقد يرجع ذلك أيضا إلي عدم تنفيذ وتصميم برامج تدريبية لهم.

- جاءت في الترتيب الحادي عشر مكرر والأخير العبارة رقم (٢) وهي: استخدم استراتيجيات التعلم الذاتي، والعبارة رقم (٥) وهي: استخدم أساليب التعلم الذاتي، والعبارة رقم (١٦) وهي: استخدم العصف الذهني في حل المشكلات المدرسية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٣٩) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٢٩)، وهذه دلالة منخفضة جدا، مما يشير ذلك إلي أن الأخصائيين

الاجتماعيين (عينة الدراسة) قدرتهم ضعيفة جدا في استخدام استراتيجيات وأساليب التعلم الذاتي، وقدرتهم أيضا ضعيفة جدا في استخدام العصف الذهني في حل المشكلات المدرسية.

وقد يرجع ذلك إلي تدني وانخفاض مستوي التنمية المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين في المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم المهنية وبالتالي كما هو واضح تدني مستوي القدرة علي التعلم الذاتي المستمر، وقد يرجع أيضا إلي عدم وجود أو عدم تنفيذ وتصميم دورات أو برامج تدريبية للتنمية المهنية من جانب المؤسسة التعليمية التي يعملون بها سواء كانت مدرسة أو إدارة أو مديرية، أو حتى جهات خارجية من المجتمع المحلي مثل الجامعات أو الجمعيات الأهلية وغيرها.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة "نظيمة سرحان ١٩٩٥" التي خلصت إلى أن رغبة الأخصائيين الاجتماعيين لتحقيق نموهم المعرفي والمهاري ضعيفة مما يؤثر على أدائهم المهني، ومن ثم فهناك ضرورة لتنظيم البرامج والدورات التدريبية من جانب المنظمات للأخصائيين الاجتماعيين لتحقيق النمو المهني المستمر وتوفير المتطلبات المعرفية والمهارية لتحسين أدائهم المهني، كما تتفق أيضا مع دراسة "ناصر عويس ٢٠٠٢" والتي أكدت علي حاجة الأخصائيين الاجتماعيين للإلمام بأسس تطوير المهارات المهنية لديهم، والتي تتمثل في الاستعداد، والرغبة والتدريب المستمر، وتتفق أيضا مع دراسة "تمر زكي شلبي وعبد الوهيد محمد ٢٠٠٧" التي أشارت إلي مجموعة من المقترحات لدعم التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في سياق الخدمة الاجتماعية الدولية حيث تدريب وتنقيف وإكساب الأخصائيين الاجتماعيين معارف نظرية وإمكانات لغوية وقدرة علي استخدام التكنولوجيا الحديثة لمتابعة كل ما هو جديد في مجال التخصص، وإقامة دورات تدريبية يحاضر فيها خبراء ومختصين لديهم معارف وخبرات ومهارات متميزة لتمكين الأخصائيين الاجتماعيين من القيام بأدوارهم المهنية بمستوي أكثر كفاءة، تنمية المعارف والخبرات والمهارات والقيم المرتبطة بالممارسة المهنية معتمدين في ذلك علي الاتجاهات الحديثة والنماذج الدولية للممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، وتتفق أيضا مع دراسة "مشيرة

شعراوي ٢٠٠٥" التي أوضحت أن هناك قصور فيما يتعلق بالإعداد النظري والمعارف النظرية المتعلقة بالسلوك الإنساني، وعدم اهتمام الأخصائي الاجتماعي بالاطلاع علي كل ما هو جديد في مجال التخصص في مؤسسات الممارسة كالمدارس، وأيضا مع دراسة "عبد الحكيم أحمد ٢٠١٠" التي أوضحت أن المكانة المهنية للخدمة الاجتماعية غير واضحة، وفي حاجة إلي تدعيم من المسؤولين، وعدم تحقيق مطالب وإشباع احتياجات الأخصائيين الاجتماعيين مما يؤثر علي فاعلية أدائهم لدورهم، لذلك اقترحت هذه الدراسة بعمل دورات تدريبية بشكل مستمر لتطوير أداء الأخصائي الاجتماعي، وتطوير مهارات الممارسة المهنية، والاطلاع علي كل ما هو جديد في المجال المدرسي، مع تقديم الدعم المناسب من جانب المؤسسات التعليمية للأخصائيين الاجتماعيين وذلك للارتقاء بمكانة المهنة، ودراسة "تامر محمد عبد الغني ٢٠١١" التي أوضحت مدي احتياج الأخصائيين الاجتماعيين إلي برنامج تدريبي لتحقيق التنمية المهنية، وتتفق أيضا مع دراسة "صلوحة محمود ٢٠١١" التي أوضحت أهمية وضرورة الإشراف والتوجيه والتدريب للأخصائي الاجتماعي حيث يمثل ذلك مطلب أساسي في ظل الجودة الشاملة التي أصبحت ضرورة ملحة في المؤسسة التعليمية، كم تتفق مع دراسة "Harkness, L. and P. Mulinski 1988" التي أشارت إلي أن هناك قصور في الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، وان معالجة هذا القصور لن يتم إلا من خلال برنامج تدريبي هادف يقوم علي أسس واستراتيجيات الخدمة الاجتماعية، وتقويم فاعلية هذا البرنامج، وذلك لزيادة الأداء المهني وتحقيق أهداف المهنة بأقصى درجة ممكنة، ودراسة "James Blewett And other 2009" التي أكدت علي أهمية تحسين فرص التدريب والتطوير للأخصائيين الاجتماعيين، وذلك من خلال إطلاق برنامج التنمية المهنية المبكرة للأخصائيين الاجتماعيين وتمكين أصحاب العمل على مواصلة دعم الأخصائيين الاجتماعيين في السنتين الثانية والثالثة في عملهم.

- احتل الترتيب الأول بُعد تنمية القيم المهنية وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٤) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (١١٢٨).
- جاء في الترتيب الثاني بُعد تنمية الاتجاهات المهنية بوزن نسبي مرجح (٠.٨٩٥) ومجموع أوزان تساوي (١٠٧٥).
- بينما احتل الترتيب الثالث بُعد تنمية القدرة علي التعلم الذاتي بوزن نسبي مرجح (٠.٨٥٠) ومجموع أوزان تساوي (١٠٢٠).
- في حين احتل الترتيب الرابع بُعد تنمية المهارات المهنية وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨٣٦) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (١٠٠٤).
- وجاء في الترتيب الخامس والأخير بُعد تنمية المعارف المهنية بوزن نسبي مرجح (٠.٨٢٥) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٩٩٠).

وهذا يوضح أن البرنامج التدريبي كان يتميز بمجموعة من التأثيرات الايجابية علي التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، وذلك من خلال تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم المهنية وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي المستمر، الذي انعكس بالتالي علي معتقداتهم وتوجهاتهم نحو مهنتهم وعملهم بالمجال التربوي، ويوضح أيضا مدي استيعاب الأخصائيين الاجتماعيين لعملية التنمية المهنية المستمرة في ظل التغيرات والتحولات المتلاحقة والسريعة في مختلف المجالات، الأمر الذي يفرض علي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي ضرورة الارتقاء بمستوي الأداء المهني وتحسين جودته باستمرار للتكيف مع هذه المتغيرات والتحولات.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة "جمال شحاتة ١٩٩٧" التي توصلت إلي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق البرنامج التدريبي والتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين، حيث أدي تطبيق البرنامج التدريبي إلي تنمية معارف ومهارات واتجاهات الأخصائيين الاجتماعيين والتوصل إلي برنامج تدريبي مقنن يصلح لتدريب الأخصائيين الاجتماعيين، وتتفق أيضا مع دراسة "يوسف محمد عبد الحميد ٢٠٠٢" التي أوضحت فاعلية البرنامج التدريبي في تحسن المستوي العام للتنمية المهنية للمتدربين بدرجة ملحوظة، وتتفق أيضا مع دراسة "سنات محمد خليل ٢٠٠٧"

التي أكدت علي أهمية البرامج التدريبية في تنمية المعارف والمعلومات وتنمية الاتجاهات والقيم وتنمية المهارات لدي الأخصائيين، كأحد أبعاد التنمية المهنية بالمجال المدرسي، ويعتمد ذلك علي تنمية المعارف والمعلومات المرتبطة بطبيعة العمل بالمدرسة وفهم قضايا المجتمع المدرسي والتعاون والتسجيل والعمل الفرقي والوعي الثقافي وتوظيف إمكانيات ولوائح وقوانين المدرسة، ودراسة "أفراح محمد علي ٢٠٠٩" التي أكدت علي رفع كفاءة برامج التنمية المهنية وخاصة في ظل الاهتمام الواضح من الدولة بتحقيق جودة النظام التعليمي، وأيضا مع دراسة "إلهام علي أحمد ٢٠١٠" التي أوصت بضرورة تطبيق إدارة الجودة الشاملة وبخاصة في برامج التدريب المهني للمعلمين داخل مدارسهم بما يحقق التنمية المستدامة للعاملين تمهيداً لتحقيق مخرجات تربوية ذات جودة عالية، والتدريب المستمر للمديرين ولأعضاء المجتمع المدرسي كافة، ودراسة "محمد قاسم علي ٢٠١٠" التي أوضحت أن أي إصلاح أو تطوير تعليمي باتجاه معايير ومتطلبات تحقيق الجودة الشاملة في النظام التعليمي لا يمكن أن يحقق أهدافه، أو يبلغ مقاصده ما لم تشكل التنمية المهنية المستدامة للمعلم بعداً أساسياً من أبعاد الاستراتيجيات وخطط الإصلاح والتطوير التربوي، كما تتفق مع دراسة "راندا سماحة ٢٠١٠" التي أكدت على أهمية التدريب المهني للمعلم حتى يكون ملماً بكل ما هو مستحدث في مجال التربية، ويتمكن كذلك من اكتساب المهارات المطلوبة وذلك من خلال عرض دواعي التدريب المهني للمعلم وأهميته وأهدافه، وأيضا دراسة "صلوحة محمود ٢٠١١" التي أوضحت أهمية وضرورة الإشراف والتوجيه والتدريب للأخصائي الاجتماعي حيث يمثل ذلك مطلب أساسي في ظل الجودة الشاملة التي أصبحت ضرورة ملحة في المؤسسة التعليمية، ودراسة "أحمد سعد جودة ٢٠١٣" التي أوضحت أهمية تطوير الدور التربوي للأخصائي الاجتماعي المدرسي في ضوء معايير الأداء المهني للقيام بدوره التربوي الاطلاع على معارف الخدمة الاجتماعية والتفسيرات النظرية لمشكلات الطلاب، وامتلاك مهارة الملاحظة المنتظمة، وتتفق أيضا مع دراسة "Frank, Crasbon 2008" التي أشارت إلي ضرورة تزويد المشرفين بالعديد من المهارات الجديدة والحديثة التي تساعدهم علي أداء أدوارهم وأعمالهم، كالمهارة في حل المشكلات والمهارة في إدارة الاجتماعات والمهارة في الاتصال، وغيرها من المهارات

المهنية التي تساهم في تحسين الأداء الاجتماعي لديهم، وأيضاً دراسة " Perdigo 2002 Sheila " النتائج والتوصيات هي ضرورة التدريب باعتباره احد أهم الوسائل في تنمية المعارف والاتجاهات لدي الأخصائيين الاجتماعيين، وكيفية تصميم وتنفيذ برنامج تدريبي للأخصائيين الاجتماعيين للتعامل مع كافة الأنساق المختلفة في المجالات المتعددة، ودراسة " Howe Mellor 2004 " أكدت هذه الدراسة علي أهمية وضرورة تدريب الأخصائيين الاجتماعيين من خلال دورات وبرامج تدريبية وبشكل مستمر حيث تدريبهم علي الجديد في المعارف المهنية وذلك للارتقاء بمستوي الخدمة المقدمة، دراسة " Alvarez Michelle 2006 " بتقديم مقترحات لتحسين الأداء المهني مثل تحديد وتقدير درجة عالية من الكفاءة للعاملين المؤثرين في العملية التعليمية وخاصة الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس والتي تتطلب بدورها تزويدهم بمهارات لازمة لتطوير الممارسة وتطبيق النظرية واتخاذ خطوات جديدة وتطوير تشريعات منظمة لعمل الأخصائي الاجتماعي المدرسي ووضع قواعد عامة لتوجيه الأخصائيين الاجتماعيين الجدد والتقييم المستمر لأدائهم المهني، ودراسة " James Blewett And other 2009 " التي أكدت علي أهمية تحسين فرص التدريب والتطوير للأخصائيين الاجتماعيين، وذلك من خلال إطلاق برنامج التنمية المهنية المبكرة للأخصائيين الاجتماعيين وتمكين أصحاب العمل على مواصلة دعم الأخصائيين الاجتماعيين في السنتين الثانية والثالثة في عملهم، ودراسة " عبد الويس محمد ٢٠١١ " علي ضرورة عقد دورات تدريبية متخصصة للأخصائيين الاجتماعيين، والاهتمام بالتنمية البشرية كمدخل لتحقيق الجودة الشاملة، وتشجيع الأخصائيين الاجتماعيين علي التعليم المستمر (الرسمي، وغير الرسمي) حتى يتم مواكبة التغيرات المتلاحقة في العصر الحديث، وتنمية المعارف والخبرات والمهارات، ومع دراسة " Kayser, K 2003 " التي أكدت علي ضرورة استخدام إدارة الجودة الشاملة كأسلوب للتحليل والبحث فهي تفيد في تحليل مشكلات التدخل المهني وفي إنتاج وتوليد أفكار ابتكاريه وفي تنظيم واستثمار البيانات والمعلومات في صنع القرارات المبنية علي حقائق بما يساهم في تطوير الخدمات المقدمة.

جدول رقم (٣٢)

يوضح تأثير البرنامج التدريبي علي الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد تنمية المعارف المهنية

الترتيب	الوزن النسبي	مجموع الأوزان	الاستجابة						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			وزن	ك	وزن	ك	وزن	ك		
٣	٠.٩٢	٦٩	٠	٠	١٢	٦	٥٧	١٩	اسعي لمعرفة معلومات جديدة عن طبيعة العمل بالمجال المدرسي	١
٤	٠.٩١	٦٨	١	١	١٠	٥	٥٧	١٩	لدي معارف متصلة بخصائص المرحلة التي اعمل بها	٢
٦	٠.٨٠	٦٠	٣٦	١٢	٢٢	١١	٢	٢	معارفي النظرية المتصلة بالمشكلات المدرسية محدودة	٣
٦	٠.٨٠	٦٠	١	١	٢٦	١٣	٣٣	١١	أحرص علي استخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي	٤
٨	٠.٧٧	٥٨	٣	٣	٢٢	١١	٣٣	١١	لدي معلومات عن الطرق الإبداعية	٥
٥	٠.٨٧	٦٥	٠	٠	٢٠	١٠	٤٥	١٥	اهتم بمعرفة النظريات العلمية المرتبطة بتخصصي في العمل	٦
٦	٠.٨٠	٦٠	٢	٢	٢٢	١١	٣٦	١٢	استعين بالمعارف النظرية المرتبطة بالجودة الشاملة في التعليم	٧
١	٠.٩٥	٧١	٠	٠	٨	٤	٦٣	٢١	أدرك حجم مسؤولياتي المهنية في مجال تخصصي	٨
٩	٠.٧٥	٥٦	٣٠	١٠	٢٢	١١	٤	٤	لدي فناعة بأن معارفي العلمية كافية لممارسة عملي بالمدرسة	٩
٢	٠.٩٣	٧٠	١	١	٦	٣	٦٣	٢١	أحرص علي تبادل المعارف المهنية مع زملائي بالمجال المدرسي	١٠
١	٠.٩٥	٧١	٠	٠	٨	٤	٦٣	٢١	استفيد من توجيهات القيادة في زيادة معارفي المهنية	١١
١	٠.٩٥	٧١	٠	٠	٨	٤	٦٣	٢١	أدرك أن هناك تأثير متبادل بين الأسرة والمدرسة	١٢
١١	٠.٦٠	٤٥	١٢	١٢	١٢	٦	٢١	٧	تتاح لي فرصة المشاركة في المؤتمرات العلمية للخدمة الاجتماعية	١٣
٧	٠.٧٩	٥٩	٨	٤	٢٤	١٢	٢٧	٩	لدي دراية بالإمكانيات المالية للمؤسسة التعليمية	١٤
١٠	٠.٦٨	٥١	٩	٣	٤٠	٢٠	٢	٢	تنقصني المعلومات الكافية عن قوانين التربية والتعليم	١٥
٩	٠.٧٥	٥٦	٣٣	١١	١٨	٩	٥	٥	افتقد حسن توظيف المعلومات في عملي المهني	١٦
		٩٩٠	١٣٦		٢٨٠		٥٧٤		المجموع	
							٦١.٨٧		المتوسط المرجح	
							% ٨٢.٥		القوة النسبية	
							مرتفع		مستوي التمثيل الوزني	

وبتحليل الجدول السابق رقم (٣٢) يتضح أن مستوى التنمية المهنية تحسن بشكل ملحوظ بعد تطبيق البرنامج التدريبي علي عينة الدراسة في بُعد تنمية المعارف المهنية، وذلك بمجموع أوزان يساوي (٩٩٠) وهذه دلالة مرتفعة، وذلك بمتوسط مرجح يساوي (٦١.٨٧) وبقوة نسبية بلغت (٨٢.٥ %) وهذه دلالة علي مستوى التمثيل الوزني مرتفعة، مما يشير ذلك إلي استيعاب الأخصائيين الاجتماعيين لمعظم المعارف المهنية المقدمة في البرنامج التدريبي بدرجة كبيرة، ويتضح من الجدول أن ترتيب عبارات هذا البُعد كانت ما يلي:-

- احتلت الترتيب الأول العبارة رقم (٨) وهي: أدرك حجم مسؤولياتي المهنية في مجال تخصصي، والعبارة رقم (١١) وهي: استفيد من توجيهات القيادة في زيادة معارفي المهنية، والعبارة رقم (١٢) وهي: أدرك أن هناك تأثير متبادل بين الأسرة والمدرسة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٥) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٧١)، وهذه دلالة مرتفعة جدا، مما يشير ذلك إلي استفادة الأخصائيين الاجتماعيين من البرنامج التدريبي بدرجة كبيرة.
- جاء الترتيب الثاني للعبارة رقم (١٠) وهي: أحرص علي تبادل المعارف المهنية مع زملائي بالمجال المدرسي، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٣) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٧٠)، وهذه دلالة مرتفعة.
- وجاءت في الترتيب الثالث العبارة رقم (١) وهي: اسعي لمعرفة معلومات جديدة عن طبيعة العمل بالمجال المدرسي، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٢) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٩)، وهذه دلالة مرتفعة.
- جاء الترتيب الرابع للعبارة رقم (٢) وهي: لدي معارف متصلة بخصائص المرحلة التي اعمل بها، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩١) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٨)، وهذه دلالة مرتفعة.
- جاء الترتيب الخامس للعبارة رقم (٦) وهي: اهتم بمعرفة النظريات العلمية المرتبطة بتخصصي في العمل، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨٧) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٥)، وهذه دلالة مرتفعة.

- جاء الترتيب السادس للعبارة رقم (٣) وهي: معارفي النظرية المتصلة بالمشكلات المدرسية محدودة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨٠) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٠)، وهذه دلالة مرتفعة.
- جاء الترتيب السادس مكرر للعبارة رقم (٤) وهي: أحرص علي استخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨٠) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٠)، وهذه دلالة مرتفعة، ويتفق ذلك مع دراسة وتتفق مع دراسة "مرفت احمد أبو النيل ٢٠١١" التي هدفت إلي التعرف علي دور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تحقيق معايير جودة المدرسة الفعالة.
- جاء الترتيب السادس مكرر أيضا للعبارة رقم (٧) وهي: استعين بالمعارف النظرية المرتبطة بالجودة الشاملة في التعليم، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨٠) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٠)، وهذه دلالة مرتفعة، ويتفق ذلك مع دراسة "Anderson Sally 2003" التي أشارت إلي أن الجودة في مجال التعليم عملية مهمة لتحسين الأداء المدرسي.
- جاء الترتيب السابع للعبارة رقم (١٤) وهي: لدي دراية بالإمكانات المالية للمؤسسة التعليمية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٧٩) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٩)، وهذه دلالة مرتفعة.
- جاء الثامن للعبارة رقم (٩) وهي: لدي معلومات عن الطرق الإبداعية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٧٧) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٨)، وهذه دلالة مرتفعة.
- جاء الترتيب التاسع للعبارة رقم (٩) وهي: لدي قناعة بأن معارفي العلمية كافية لممارسة عملي بالمدرسة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٧٥) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٦)، وهذه دلالة متوسطة.
- جاء الترتيب التاسع مكرر للعبارة رقم (٩) وهي: لدي قناعة بأن معارفي العلمية كافية لممارسة عملي بالمدرسة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٧٥) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٦)، وهذه دلالة متوسطة، مما يشير ذلك إلي

أن هناك بعض القصور في محتوى البرنامج التدريبي فيما يتعلق بكيفية حسن
توظيف المعلومات في العمل المهني

- جاء الترتيب العاشر للعبارة رقم (١٥) وهي: تتقضي المعلومات الكافية عن
قوانين التربية والتعليم، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٦٨) ومجموع أوزان مرجحة
تساوي (٥١)، وهذه دلالة متوسطة، مما يشير ذلك إلي أن هناك بعض
القصور في محتوى البرنامج التدريبي فيما يتعلق بالمعارف والمعلومات المتعلقة
بالتشريعات والقوانين الخاصة بالتربية والتعليم.

- جاء الترتيب الحادي عشر للعبارة رقم (١٣) وهي: تتاح لي فرصة المشاركة
في المؤتمرات العلمية للخدمة الاجتماعية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٦٠)
ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٤٥)، وهذه دلالة منخفضة جدا، مما يشير ذلك
إلي عدم إتاحة الفرصة للأخصائيين الاجتماعيين للمشاركة في المؤتمرات العلمية.

ويتضح من تحليل النتائج الجدول رقم (٣٢) أن مستوى التنمية المهنية تحسن
بشكل ملحوظ بعد تطبيق البرنامج التدريبي علي عينة الدراسة في بُعد تنمية المعارف
المهنية، مما يشير ذلك إلي استيعاب الأخصائيين الاجتماعيين لمعظم المعارف المهنية
المقدمة في البرنامج التدريبي بدرجة كبيرة، ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة
للمعارف المهنية، وذلك لرفع كفاءة وتحسين المستوي والأداء المهني للأخصائيين
الاجتماعيين في العمل بالمجال المدرسي، ويشير أيضا إلي الأساليب والأدوات
والوسائل والاستراتيجيات والتقنيات التدريبية المستخدمة في البرنامج التدريبي،
والقائمين علي تنفيذ البرنامج التدريبي من المدربين، والتخطيط الجيد والمدروس لتحقيق
أهداف البرنامج، وهذه النتائج تؤكد نجاح البرنامج التدريبي في إحداث تأثيرات إيجابية
على الأخصائيين الاجتماعيين المتدربين (عينة الدراسة)، في بُعد المعارف المهنية.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة "جمال شحاتة ١٩٩٧" التي توصلت إلي
وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق البرنامج التدريبي والتنمية المهنية
للأخصائيين الاجتماعيين، حيث أدى تطبيق البرنامج التدريبي إلي تنمية معارف
الأخصائيين الاجتماعيين، كما تتفق مع دراسة "كوثر محمد الحسيني ١٩٩٩" التي

توصلت الدراسة إلي وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين تطبيق البرنامج وتحقيق التنمية المهنية للمثقفات السكانيات، حيث أدي تطبيق البرنامج إلي زيادة وتنمية المعارف لدي المثقفات السكانيات، وأيضا مع دراسة "كمال عزيز عطا الله ٢٠٠٧" التي أوضحت أن للبرنامج التدريبي تأثير ايجابي في إكساب الأخصائيين الاجتماعيين بعض المعارف النظرية التي تساعد علي تحقيق التنمية المهنية لهم، كم أكدت الدراسة أن الأخصائيين الاجتماعيين في حاجة إلي مزيد من البرامج التدريبية المستقبلية لتحقيق ودعم التنمية المهنية للأخصائي الاجتماعي، وتتفق أيضا مع دراسة "سلامة منصور محمد ٢٠٠٣" التي أكدت أن البرنامج التدريبي حقق فعالية في تنمية المعارف العلمية والمهارات للأخصائيين الاجتماعيين المرتبطة باستخدام وتطبيق المقاييس عند العمل مع المشكلات الفردية، وأيضا دراسة "عبد الناصف يوسف شومان ٢٠٠٤" التي أوضحت أن للبرنامج التدريبي تأثير ايجابي في إكساب الأخصائيين الاجتماعيين بعض المعارف النظرية والمهارات المهنية التي تساعد علي تحسين أدائهم المهني في لعمل مع الحالات الفردية بالمجال المدرسي، واتضح أيضا أن هؤلاء الأخصائيين الاجتماعيين في حاجة إلي مزيد من المعارف المتصلة بالنماذج الحديثة والمرتبطة بالمؤسسات الخدمية بالمجتمع، وأيضا مع دراسة "هنداوي عبد اللاهي حسن ٢٠١٠" التي أوضحت أن البرنامج التدريبي في ساهم في تزويد الأخصائيين الاجتماعيين بمجموعة من المعارف الهامة التي وحدت مفاهيم الأخصائيين الاجتماعيين نحو النماذج العلمية وإحداث نوع من التقارب في المستوي.

جدول رقم (٣٣)

يوضح تأثير البرنامج التدريبي علي الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد تنمية المهارات المهنية

الترتيب	الوزن النسبي	مجموع الأوزان	الاستجابة						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			وزن	ك	وزن	ك	وزن	ك		
١١	٠.٦٨	٥١	١٥	٥	٣٢	١٦	٤	٤	توفير جو يسوده التفاهم بين جميع العاملين بالمدرسة أمر صعب	١
٤	٠.٨٧	٦٥	١	١	١٦	٨	٤٨	١٦	أحرص علي توثيق كافة المعاملات الإدارية وحفظها في شكل مناسب وفعال	٢
٣	٠.٩١	٦٨	٠	٠	١٤	٧	٥٤	١٨	استخدم خطوات البحث العلمي في دراسة أي مشكلة بالمدرسة	٣
٢	٠.٩٧	٧٣	٧٢	٢٤	٠	٠	١	١	التسجيل أمر غير ضروري ومضیعة للوقت	٤
٨	٠.٨٠	٦٠	٣٦	١٢	٢٢	١١	٢	٢	وضع وتصميم خطة العمل بالمدرسة عملية صعبة	٥
٦	٠.٨٣	٦٢	٠	٠	٢٦	١٣	٣٦	١٢	اهتم بعملية التقويم في كل أعمال المهنة بالمدرسة	٦
٧	٠.٨١	٦١	١	١	٢٤	١٢	٣٦	١٢	استخدم نتائج البحوث العلمية في حل ومواجهة المشكلات المدرسية	٧
١	١.٠٠	٧٥	٠	٠	٠	٠	٧٥	٢٥	أتعاون مع فريق العمل بالمدرسة	٨
٥	٠.٨٥	٦٤	٢	٢	١٤	٧	٤٨	١٦	لدي القدرة علي اكتشاف المواهب بالمدرسة	٩
١٠	٠.٦٩	٥٢	٣	٣	٣٤	١٧	١٥	٥	أقوم بأداء عملي المهني بشكل صحيح من أول مرة	١٠
٤	٠.٨٧	٦٥	٤٨	١٦	١٦	٨	١	١	قدرتي علي التواصل مع الآخرين بالمدرسة محدودة	١١
٨	٠.٨٠	٦٠	١	١	٢٦	١٣	٣٣	١١	اعمل علي إزالة العوائق لكسب رضا المستفيدين من العملية التعليمية	١٢
٣	٠.٩١	٦٨	٠	٠	١٤	٧	٥٤	١٨	استفيد من الانترنت في الاتصال بقواعد البيانات والمعلومات الدولية المرتبطة بالخدمة الاجتماعية المدرسية.	١٣
٦	٠.٨٣	٦٢	٣	٣	١٤	٧	٤٥	١٥	استخدم الإحصاء في تحليل البيانات المرتبطة بالمشكلات المدرسية	١٤
٩	٠.٧٧	٥٨	١	١	٣٠	١٥	٢٧	٩	استعين بالخبراء المتخصصين في حل المشكلات المدرسية	١٥
٨	٠.٨٠	٦٠	١	١	٢٦	١٣	٣٣	١١	استطيع توظيف الموارد المتاحة لتحسين الإنتاجية بشكل مستمر	١٦
	٠.٨٣٦	١٠٠٤	١٨٤		٣٠٨		٥١٢		المجموع	
							٦٢.٧٥		المتوسط المرجح	
							% ٨٣.٦٦		القوة النسبية	
							مرتفع		مستوي التمثيل الوزني	

وبتحليل الجدول السابق رقم (٣٣) يتضح أن مستوى التنمية المهنية تحسن بشكل ملحوظ بعد تطبيق البرنامج التدريبي علي عينة الدراسة في بُعد تنمية المهارات المهنية، وذلك بمجموع أوزان يساوي (١٠٠٤) وهذه دلالة مرتفعة، وذلك بمتوسط مرجح يساوي (٦١.٨٧) وبقوة نسبية بلغت (٨٣.٦٦%) وهذه دلالة علي مستوى التمثيل الوزني مرتفعة، مما يشير ذلك إلي اكتساب الأخصائيين الاجتماعيين لمعظم المهارات المهنية المقدمة في البرنامج التدريبي بدرجة كبيرة، ويتضح من الجدول أن ترتيب عبارات هذا البُعد كانت ما يلي:-

- جاء الترتيب الأول للعبارة رقم (٨) وهي: أتعاون مع فريق العمل بالمدرسة، وذلك بوزن نسبي مرجح (١) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٧٥)، وهذه دلالة مرتفعة جدا، وهذا قد يوضح أن اكتساب مهارة العمل الفريقي نالت اهتمام الأخصائيين الاجتماعيين لما شعروا به من أهمية لهذه المهارة في العمل وأن دور الأخصائي الاجتماعي مكمل لباقي الأدوار بالمدرسة.

- جاء الترتيب الثاني للعبارة رقم (٤) وهي: التسجيل أمر غير ضروري ومضيعة للوقت، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٧) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٧٣)، وهذه دلالة مرتفعة جدا، مما يدل علي أن التسجيل ومهارة التسجيل من المهارات الهامة والضرورية لعمل الأخصائي الاجتماعي بالمجال المدرسي، وهذا يتفق مع دراسة "حمدي عبد الله ٢٠٠٦" التي أوضحت تأثير البرنامج التدريبي علي تنمية مهارة التسجيل.

- جاء الترتيب الثالث للعبارة رقم (٣) وهي: استخدم خطوات البحث العلمي في دراسة أي مشكلة بالمدرسة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩١) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٨)، وهذه دلالة مرتفعة، وهذا يدل علي وعي وإدراك الأخصائيين الاجتماعيين بأهمية استخدام خطوات البحث العلمي في دراسة أي مشكلة بالمدرسة بمهارة، ويرجع ذلك إلي تأثير البرنامج التدريبي في اكتساب هذه المهارة.

- جاء الترتيب الثالث مكرر للعبارة رقم (١٣) وهي: استفيد من الانترنت في الاتصال بقواعد البيانات والمعلومات الدولية المرتبطة بالخدمة الاجتماعية

المدرسية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩١) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٨)، وهذه دلالة مرتفعة، ويتفق ذلك مع دراسة "حمدي عبدالله ٢٠١٤" التي أوضحت أن للتدريب الإلكتروني دور قوى في تنمية مهارات ومعارف ومعلومات الأخصائي الاجتماعي المدرسي، وأظهرت أيضا أن للتدريب الإلكتروني دور قوى في تحقيق التنمية الذاتية والتنمية التكنولوجية للأخصائي الاجتماعي المدرسي.

- جاء الترتيب الرابع للعبارة رقم (٢) وهي: احرص علي توثيق كافة المعاملات الإدارية وحفظها في شكل مناسب وفعال، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨٧) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٥)، وهذه دلالة مرتفعة.

- جاء الترتيب الرابع مكرر للعبارة رقم (١١) وهي: قدرتي علي التواصل مع الآخرين بالمدرسة محدودة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨٧) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٥)، وهذه دلالة مرتفعة، توضح اكتساب الأخصائيين الاجتماعيين بعض مهارات الاتصال للتواصل مع الآخرين مثل مهارة فن التعامل مع الآخرين ومهارة التحدث والإقناع ومهارة إدراك الذات ومهارة الاستماع والإنصات، وأصبحت قدرة الأخصائيين الاجتماعيين علي التواصل مع الآخرين غير محددة بعد تطبيق البرنامج التدريبي.

- جاء الترتيب الخامس للعبارة رقم (٩) وهي: لدي القدرة علي اكتشاف المواهب بالمدرسة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨٥) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٤)، وهذه دلالة مرتفعة.

- جاء الترتيب السادس للعبارة رقم (٦) وهي: اهتم بعملية التقويم في كل أعمال المهنة بالمدرسة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨٣) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٢)، وهذه دلالة مرتفعة.

- جاء الترتيب السادس مكرر للعبارة رقم (١٤) وهي: استخدم الإحصاء في تحليل البيانات المرتبطة بالمشكلات المدرسية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨٣) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٢)، وهذه دلالة مرتفعة.

- جاء الترتيب السابع للعبارة رقم (٧) وهي: استخدم نتائج البحوث العلمية في حل ومواجهة المشكلات المدرسية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨١) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦١)، وهذه دلالة مرتفعة.
- جاء الترتيب الثامن للعبارة رقم (٥) وهي: وضع وتصميم خطة العمل بالمدرسة عملية صعبة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨٠) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٠)، وهذه دلالة مرتفعة.
- جاء الترتيب الثامن مكرر للعبارة رقم (١٢) وهي: اعمل علي إزالة العوائق لكسب رضا المستفيدين من العملية التعليمية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨٠) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٠)، وهذه دلالة مرتفعة.
- جاء الترتيب الثامن مكرر للعبارة رقم (١٦) وهي: استطيع توظيف الموارد المتاحة لتحسين الإنتاجية بشكل مستمر، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨٠) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٠)، وهذه دلالة مرتفعة.
- جاء الترتيب التاسع للعبارة رقم (١٥) وهي: استعين بالخبراء المتخصصين في حل المشكلات المدرسية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٧٧) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٨)، وهذه دلالة مرتفعة.
- جاء الترتيب العاشر للعبارة رقم (١٠) وهي: أقوم بأداء عملي المهني بشكل صحيح من أول مرة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٦٩) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٢)، وهذه دلالة متوسطة.
- جاء الترتيب الحادي عشر للعبارة رقم (١) وهي: توفير جو يسوده التفاهم بين جميع العاملين بالمدرسة أمر صعب، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٦٨) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥١)، وهذه دلالة متوسطة.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كلا من "سامي مصطفى وإيهاب عبد الخالق ٢٠١١" التي أوضحت العلاقة بين استخدام برنامج تدريبي لتنمية مهارات الأداء المهني وتحقيق الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين، حيث جاء حجم تأثير البرنامج التدريبي لتنمية مهارات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين مرتفع جداً، وتتفق أيضاً مع دراسة "إلهام علي ٢٠١٠" التي أوصت بضرورة تطبيق إدارة الجودة

الشاملة وبخاصة في برامج التدريب المهني للمعلمين داخل مدارسهم بما يحقق التنمية المستدامة للعاملين تمهيداً لتحقيق مخرجات تربوية ذات جودة عالية، والتدريب المستمر للمديرين ولأعضاء المجتمع المدرسي كافة، لأن هذا التدريب وسيلة فعالة لبناء الفهم الواضح لمنهجية إدارة الجودة الشاملة، والارتقاء بمستوى الأداء، وتكوين الخبرة التي تساعد على أداء الأعمال بصورة صحيحة، وأيضاً مع دراسة "هنداوي عبد اللاهي ٢٠١٠" التي أثبتت نجاح البرنامج التدريبي في إكساب الأخصائيين الاجتماعيين المهارة في استخدام النموذج المعرفي السلوكي ونموذج التركيز علي المهام ونموذج الأهداف الاجتماعية، وتتفق أيضاً مع دراسة "وجدي محمد بركات ٢٠٠٨" التي قدمت رؤى ومقترحات لتقل عملية التدريب المستمر للأخصائيين الاجتماعيين لتنمية مهارات الأداء المهني في ظل آليات التطور المستمر والجودة الشاملة، وتتفق أيضاً مع دراسة كلا من "تمر زكي شلبي وعبد الونيس محمد ٢٠٠٧" التي أشارت إلي مجموعة من المقترحات لدعم التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين حيث تدريب وإكساب الأخصائيين الاجتماعيين قدرة علي استخدام التكنولوجيا الحديثة لمتابعة كل ما هو جديد في مجال التخصص، وإقامة دورات تدريبية يحاضر فيها خبراء ومتخصصين لديهم معارف وخبرات ومهارات متميزة لتمكين الأخصائيين الاجتماعيين من القيام بأدوارهم المهنية بمستوي أكثر كفاءة، وتتفق أيضاً مع دراسة "سلامة منصور ٢٠٠٣" التي أوضحت أن البرنامج التدريبي حقق فعالية في تنمية المهارات للأخصائيين الاجتماعيين، كما تتفق أيضاً مع دراسة "ناصر عويس ٢٠٠٢" والتي أكدت علي حاجة الأخصائيين الاجتماعيين للإلمام بأسس تطوير المهارات المهنية لديهم، والتي تتمثل في الاستعداد، والرغبة والتدريب المستمر، وتتفق أيضاً مع دراسة "ماهر أبو المعاطي ١٩٩٦" التي أوضحت أن الإعداد المهني وتنظيم الدورات التدريبية يؤدي إلي رفع مستوي أداء الأخصائي الاجتماعي وقيامه بدوره في العمليات المتصلة بالتخطيط والتنسيق والاتصال داخل وخارج المؤسسة، كما تتفق أيضاً مع دراسة " Frank, 2008 Crasbon" التي أشارت إلي ضرورة تزويد المشرفين بالعديد من المهارات الجديدة والحديثة التي تساعدهم علي أداء أدوارهم وأعمالهم، كالمهارة في حل المشكلات والمهارة في إدارة الاجتماعات والمهارة في الاتصال، وغيرها من المهارات

المهنية التي تساهم في تحسين الأداء الاجتماعي لديهم، وتتفق أيضا مع دراسة "Alvarez Michelle 2006" التي قدمت مقترحات لتحسين الأداء المهني مثل تحديد وتقدير درجة عالية من الكفاءة للعاملين المؤثرين في العملية التعليمية وخاصة الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس والتي تتطلب بدورها تزويدهم بمهارات لازمة لتطوير الممارسة وتطبيق النظرية واتخاذ خطوات جديدة وتطوير تشريعات منظمة لعمل الأخصائي الاجتماعي المدرسي ووضع قواعد عامة لتوجيه الأخصائيين الاجتماعيين الجدد والتقييم المستمر لأدائهم المهني، وأيضا دراسة " James Blewett And other 2009" التي أكدت علي أهمية تحسين فرص التدريب والتطوير للأخصائيين الاجتماعيين، وذلك من خلال إطلاق برنامج التنمية المهنية المبكرة للأخصائيين الاجتماعيين وتمكين أصحاب العمل على مواصلة دعم الأخصائيين الاجتماعيين في السنتين الثانية والثالثة في عملهم.

جدول رقم (٣٤)

يوضح تأثير البرنامج التدريبي علي الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد تنمية الاتجاهات المهنية

الترتيب	الوزن النسبي	مجموع الأوزان	الاستجابة						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			وزن	ك	وزن	ك	وزن	ك		
٩	٠.٨٨	٦٦	٥١	١٧	١٤	٧	١	١	استطلاع آراء التلاميذ باستمرار عن مدى رضاهم في الخدمات المقدمة لهم ليس ذي جدوى	١
٢	٠.٩٨	٧٤	٧٢	٢٤	٢	١	٠	٠	تقييم الأخصائي الاجتماعي لذاته ليس له أهمية	٢
١	١.٠٠	٧٥	٠	٠	٠	٠	٧٥	٢٥	أقبل توجيهات زملائي من فريق العمل إذا كان في صالح العمل	٣
٧	٠.٩٠	٦٨	٠	٠	١٤	٧	٥٤	١٨	أقوم بتحسين العلاقات بين العاملين بالمدرسة واسر التلاميذ	٤
١١	٠.٧٨	٥٩	١	١	٢٨	١٤	٣٠	١٠	التزم بتطبيق المعايير القومية للتعليم والجودة الشاملة في عملي	٥
٣	٠.٩٧	٧٣	١	١	٠	٠	٧٢	٢٤	أعتر بكوني أخصائي اجتماعي اعمل بالمجال التربوي	٦
١١	٠.٧٨	٥٩	٣	٣	٢٠	١٠	٣٦	١٢	أنفذ البرامج البيئية تدعياً للمشاركة المجتمعية	٧
٤	٠.٩٦	٧٢	٦٩	٢٣	٢	١	١	١	لدي قناعة بعدم أهمية تطبيق الجودة الشاملة في التعليم	٨
٦	٠.٩٣	٧٠	١	١	٦	٣	٦٣	٢١	اسعى لتحقيق رؤية ورسالة المدرسة	٩
٢	٠.٩٨	٧٤	٠	٠	٢	١	٧٢	٢٤	التعلم الذاتي المستمر عملية هامة للأخصائي الاجتماعي	١٠
٨	٠.٨٩	٦٧	١	١	١٢	٦	٥٤	١٨	أحرص علي استخدام الأساليب الحديث في العمل	١١
١٢	٠.٧٧	٥٨	٣٣	١١	٢٢	١١	٣	٣	تجويد جميع أعمال المهنة في العمل أمر صعب	١٢
٥	٠.٩٤	٧١	٠	٠	٨	٤	٦٣	٢١	طموحاتي تمثل حافز لتحقيق التنمية المهنية	١٣
١٢	٠.٧٧	٥٨	١	١	٣٠	١٥	٢٧	٩	اسعى لنشر ثقافة الجودة الشاملة في المجتمع المدرسي	١٤
٨	٠.٨٩	٦٧	٠	٠	١٦	٨	٥١	١٧	أنفذ الأنشطة التي تم التخطيط لها مسبقاً	١٥
١٠	٠.٨٥	٦٤	٠	٠	٢٢	١١	٤٢	١٤	استخدم المدخل الوقائي تجنباً لحدوث المشكلات بالمدرسة	١٦
	٠.٨٩٥	١٠٧٥	٢٣٣		١٩٨		٦٤٤		المجموع	
							٦٧.١٨		المتوسط المرجح	
							% ٨٩.٥٨		القوة النسبية	
							مرتفع		مستوي التمثيل الوزني	

وبتحليل الجدول السابق رقم (٣٤) يتضح أن مستوى التنمية المهنية ارتفع بشكل ملحوظ بعد تطبيق البرنامج التدريبي علي عينة الدراسة في بُعد تنمية الاتجاهات المهنية، وذلك بمجموع أوزان يساوي (١٠٧٥) وهذه دلالة مرتفعة، وذلك بمتوسط مرجح يساوي (٦٧.١٨) وبقوة نسبية بلغت (٨٩.٥٨%) وهذه دلالة علي مستوى التمثيل الوزني مرتفعة، مما يشير ذلك إلي تنمية الاتجاهات المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بدرجة كبيرة، ويتضح من الجدول أن ترتيب عبارات هذا البُعد كانت ما يلي:-

- احتلت الترتيب الأول العبارة رقم (٣) وهي: أتقبل توجيهات زملائي من فريق العمل إذا كان في صالح العمل، وذلك بوزن نسبي مرجح (١) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٧٥)، وهذه دلالة مرتفعة جدا، مما يشير ذلك إلي أن الاتجاه المهني نحو تقبل توجيهات الزملاء من فريق العمل إذا كان في صالح العمل، عند الأخصائيين الاجتماعيين مرتفعة جدا، وهذا يشير أيضا إلي إدراك ووعي الأخصائيين الاجتماعيين بأهمية تقبل توجيهات الزملاء من فريق العمل.
- احتلت الترتيب الثاني العبارة رقم (٢) وهي: تقييم الأخصائي الاجتماعي لذاته ليس له أهمية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٨) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٧٤)، وهذه دلالة مرتفعة جدا، مما يشير ذلك إلي أن الاتجاه المهني نحو أهمية التقييم الذاتي، عند الأخصائيين الاجتماعيين مرتفعة جدا.
- احتلت الترتيب الثاني مكرر العبارة رقم (١٠) وهي: التعلم الذاتي المستمر عملية هامة للأخصائي الاجتماعي، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٨) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٧٤)، وهذه دلالة مرتفعة جدا، مما يشير ذلك إلي أن الاتجاه المهني نحو أهمية التعلم الذاتي المستمر، عند الأخصائيين الاجتماعيين مرتفعة جدا.
- جاءت في الترتيب الثالث العبارة رقم (٦) وهي: أعتز بكوني أخصائي اجتماعي اعمل بالمجال التربوي، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٧) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٧٣)، وهذه دلالة مرتفعة جدا، مما تشير إلي أن الاتجاه

المهني نحو الاعتزاز بمهنة الأخصائي الاجتماعي والرضا الوظيفي بالمجال التربوي عند الأخصائيين الاجتماعيين مرتفع جدا.

- جاءت في الترتيب الرابع العبارة رقم (٨) وهي: لدي قناعة بعدم أهمية تطبيق الجودة الشاملة في التعليم، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٦) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٧٢)، وهذه دلالة مرتفعة، مما تشير إلي أن الاتجاه المهني نحو أهمية تطبيق الجودة الشاملة في التعليم عند الأخصائيين الاجتماعيين مرتفع، ويتفق ذلك مع دراسة "عبد الونيس محمد الرشيدى ٢٠١١" علي ضرورة عقد دورات تدريبية متخصصة للأخصائيين الاجتماعيين، والاهتمام بالتنمية البشرية كمدخل لتحقيق الجودة الشاملة، وتشجيع الأخصائيين الاجتماعيين علي التعليم المستمر (الرسمي، وغير الرسمي) حتى يتم مواكبة التغيرات المتلاحقة في العصر الحديث، وتنمية المعارف والخبرات والمهارات.

- جاءت في الترتيب الخامس العبارة رقم (١٣) وهي: طموحاتي تمثل حافز لتحقيق التنمية المهنية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٤) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٧١)، وهذه دلالة مرتفعة، مما تشير إلي ارتفاع مستوى الطموح عند الأخصائيين الاجتماعيين، ويرجع ذلك إلي تطبيق البرنامج التدريبي والتشجيع المستمر لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين.

- جاءت في الترتيب السادس العبارة رقم (٩) وهي: اسعي لتحقيق رؤية ورسالة المدرسة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٣) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٧٠)، وهذه دلالة منخفضة جدا، مما تشير إلي أن الاتجاه المهني نحو تحقيق رؤية ورسالة المدرسة عند الأخصائيين الاجتماعيين ضعيف جدا، وقد يرجع ذلك إلي عدم المعرفة برؤية المدرسة ورسالتها وأهدافها.

- جاءت في الترتيب السابع العبارة رقم (٤) وهي: أقوم بتحسين العلاقات بين العاملين بالمدرسة واسر التلاميذ، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٠) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٨)، وهذه دلالة مرتفعة جدا، مما تشير إلي أن الاتجاه المهني نحو تحسين العلاقات بين العاملين بالمدرسة واسر التلاميذ عند

الأخصائيين الاجتماعيين مرتفع جدا، وقد يرجع ذلك إلى زيادة الخبرة والمهارة والمعرفة بالتعامل مع الأنساق المختلفة نتيجة تطبيق البرنامج.

- جاءت في الترتيب الثامن العبارة رقم (١١) وهي: احرص علي استخدام الأساليب الحديث في العمل، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨٩) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٧)، وهذه دلالة مرتفعة، مما تشير إلي أن الاتجاه المهني نحو استخدام الأساليب الحديث في العمل عند الأخصائيين مرتفع، وقد يرجع ذلك إلي زيادة الخبرة والمهارة والمعرفة باستخدام الأساليب الحديثة.

- جاءت في الترتيب الثامن مكرر العبارة رقم (٧) وهي: أنفذ البرامج البيئية تدعيما للمشاركة المجتمعية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨٩) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٧)، وهذه دلالة مرتفعة، مما تشير إلي أن الاتجاه المهني نحو تنفيذ البرامج البيئية تدعيما للمشاركة المجتمعية عند الأخصائيين الاجتماعيين مرتفع، ويرجع ذلك إلي زيادة الخبرة والمهارة والمعرفة بأهمية المشاركة المجتمعية كأحد المعايير القومية للتعليم والجودة الشاملة نتيجة تطبيق البرنامج التدريبي.

- جاءت في الترتيب التاسع العبارة رقم (١) وهي: استطلاع آراء التلاميذ باستمرار عن مدي رضاهم في الخدمات المقدمة لهم ليس ذي جدوى، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨٨) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٦)، وهذه دلالة مرتفعة، مما تشير إلي إدراك واهتمام الأخصائيين الاجتماعيين بموضوع استطلاع آراء التلاميذ باستمرار عن مدي رضاهم في الخدمات المقدمة.

- جاءت في الترتيب العاشر العبارة رقم (١٦) وهي: استخدم المدخل الوقائي تجنباً لحدوث المشكلات بالمدرسة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨٥) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٤)، وهذه دلالة مرتفعة، مما تشير إلي أن الاتجاه المهني نحو استخدام المدخل الوقائي تجنباً لحدوث المشكلات بالمدرسة عند الأخصائيين الاجتماعيين مرتفع، ويرجع ذلك إلي زيادة الخبرة والمهارة والمعرفة باستخدام المدخل الوقائي.

- جاءت في الترتيب الحادي العاشر العبارة رقم (٥) وهي: التزم بتطبيق المعايير القومية للتعليم والجودة الشاملة في عملي، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٧٨) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٩)، وهذه دلالة مرتفعة، مما تشير إلي أن الاتجاه المهني نحو التزم بتطبيق المعايير القومية للتعليم والجودة الشاملة في العمل عند الأخصائيين الاجتماعيين مرتفع، ويرجع ذلك إلي زيادة الخبرة والمهارة والمعرفة بالمعايير القومية للتعليم.

- جاءت في الترتيب الحادي العاشر مكرر العبارة رقم (٧) وهي: أنفذ البرامج البيئية تدعيما للمشاركة المجتمعية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٧٨) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٩)، وهذه دلالة مرتفعة، مما تشير إلي أن الاتجاه المهني نحو تنفيذ البرامج البيئية تدعيما للمشاركة المجتمعية عند الأخصائيين الاجتماعيين مرتفع، ويرجع ذلك إلي تنمية الخبرة والمهارة والمعرفة بأهمية المشاركة المجتمعية كأحد المعايير القومية للتعليم والجودة الشاملة.

- جاءت في الترتيب الثاني العاشر العبارة رقم (١٤) وهي: اسعي لنشر ثقافة الجودة الشاملة في المجتمع المدرسي، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٧٧) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٨)، وهذه دلالة مرتفعة، مما تشير إلي أن الاتجاه المهني نحو نشر ثقافة الجودة الشاملة في المجتمع المدرسي عند الأخصائيين الاجتماعيين ارتفع، ويرجع ذلك إلي تنمية المعارف لدي الأخصائيين الاجتماعيين الجدد بموضوع الجودة الشاملة.

- جاءت في الترتيب الثاني العاشر العبارة رقم (١٢) وهي: تجويد جميع أعمال المهنة في العمل أمر صعب ، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٧٧) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٨)، وهذه دلالة مرتفعة، مما تشير إلي أن الاتجاه المهني نحو تجويد جميع الأعمال المهنية في العمل عند الأخصائيين الاجتماعيين مرتفع جدا، ويرجع ذلك إلي زيادة الخبرة والمهارة والمعرفة باستخدام الجودة في كل الأعمال المهنية.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة "جمال شحاتة ١٩٩٧" دراسة "كوثر الحسيني ١٩٩٩" دراسة "يوسف محمد عبد الحميد ٢٠٠٢" دراسة "فتحي السيسي ٢٠٠٧".

جدول رقم (٣٥)

يوضح تأثير البرنامج التدريبي علي الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد تنمية القيم المهنية

الترتيب	الوزن النسبي	مجموع الأوزان	الاستجابة						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			وزن	ك	وزن	ك	وزن	ك		
١	٠.٩٩	٧٤	٠	٠	٢	١	٧٢	٢٤	الإحساس بالمسئولية الاجتماعية أمر في غاية الأهمية	١
٤	٠.٩٥	٧١	١	١	٤	٢	٦٦	٢٢	أشاور مع الآخرين قبل اتخاذ أي قرار خاص بالعمل	٢
٦	٠.٩٢	٦٩	٠	٠	١٢	٦	٥٧	١٩	التزم بأداء عملي في الوقت المحدد	٣
١	٠.٩٩	٧٤	٠	٠	٢	١	٧٢	٢٤	التزم بمبدأ العدالة في تقديم الخدمات الاجتماعية للتلاميذ	٤
٨	٠.٨٥	٦٤	٠	٠	٢٢	١١	٤٢	١٤	أحرص علي مد إدارة المدرسة بالمعلومات الإدارية اللازمة	٥
٧	٠.٨٩	٦٧	٥٧	١٩	٨	٤	٢	٢	إقامة علاقات مع الآخرين تؤدي إلي مشكلات عديدة	٦
٨	٠.٨٥	٦٤	٠	٠	٢٢	١١	٤٢	١٤	أتوخي الدقة في إشباع حاجات التلاميذ بقدر استطاعتي	٧
٣	٠.٩٦	٧٢	٦٦	٢٢	٦	٣	٠	٠	تحقيق توقعات المستفيدين من العملية التعليمية أمر غير ضروري	٨
٥	٠.٩٣	٧٠	٠	٠	١٠	٥	٦٠	٢٠	التزم بتكوين صلات طيبة بالمؤسسات التي لها علاقة بالمدرسة	٩
٢	٠.٩٧	٧٣	٠	٠	٤	٢	٦٩	٢٣	أحرص علي المعاملة الحسنة مع جميع اناساق التعامل بالمدرسة	١٠
٢	٠.٩٧	٧٣	٠	٠	٤	٢	٦٩	٢٣	أشجع السلوك القيادي الفعال لدي التلاميذ	١١
٧	٠.٨٩	٦٧	٥٤	١٨	١٢	٦	١	١	مساعدة التلاميذ في التعبير عن آرائهم يؤدي إلي مشكلات عديدة	١٢
٢	٠.٩٧	٧٣	٠	٠	٤	٢	٦٩	٢٣	أدعو الجميع من زملاء وتلاميذ للحفاظ علي ممتلكات المدرسة	١٣
١	٠.٩٩	٧٤	٠	٠	٢	١	٧٢	٢٤	التزم بأخلاقيات المهنة في أدائي المهني	١٤
٣	٠.٩٦	٧٢	٠	٠	٦	٣	٦٦	٢٢	أحترم قرارات وتعليمات رؤسائي في العمل	١٥
٤	٠.٩٥	٧١	٠	٠	٨	٤	٦٣	٢١	أؤمن بالتخطيط العلمي في أدائي للعمل المهني بالمدرسة	١٦
	٠.٩٤	١١٢٨	١٧٨		١٢٨		٨٢٢		المجموع	
							٧٠.٥٠		المتوسط المرجح	
							٩٤.٠٠%		القوة النسبية	
							مرتفع		مستوي التمثيل الوزني	

بتحليل الجدول السابق رقم (٣٥) يتضح أن مستوي التنمية المهنية مرتفع لدي عينة الدراسة، في القياس البعدي بعد تطبيق البرنامج التدريبي، في بُعد تنمية القيم المهنية، وذلك بمجموع أوزان مرجحة تساوي (١١٢٨) وهذه دلالة مرتفعة جدا، وذلك بوزن نسبي مرجح يساوي (٠.٩٤) وبمتوسط مرجح يساوي (٧٠.٥٠) وبقوة نسبية بلغت (٩٤ %) وهذه دلالة علي مستوي التمثيل الوزني مرتفعة، ويتضح من الجدول أن ترتيب عبارات هذا البُعد كانت كالتالي:-

- جاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (١) وهي: الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية أمر في غاية الأهمية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٩) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٧٤)، وهذه دلالة مرتفعة جدا، مما تشير إلي أن المسؤولية الاجتماعية والإحساس بها أمر في غاية الأهمية عند الأخصائيين الاجتماعيين مرتفعة جدا، مما يشير ذلك إلي إدراك ووعي الأخصائيين بأهمية المسؤولية الاجتماعية والإحساس والإيمان بها كقيمة مهنية.

- جاءت في الترتيب الأول مكرر العبارة رقم (٤) وهي: التزم بمبدأ العدالة في تقديم الخدمات الاجتماعية للتلاميذ، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٩) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٧٤)، وهذه دلالة مرتفعة جدا، مما يشير ذلك إلي أن قيمة العدالة في تقديم الخدمات الاجتماعية عند الأخصائيين الاجتماعيين ارتفعت بعد تطبيق البرنامج التدريبي.

- جاءت في الترتيب الأول مكرر العبارة رقم (١٤) وهي: التزم بأخلاقيات المهنة في أدائي المهني، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٩) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٧٤)، وهذه دلالة مرتفعة جدا، مما تشير ذلك إلي التزام وإيمان الأخصائيين الاجتماعيين بأخلاقيات المهنة كقيمة مهنية.

- جاءت في الترتيب الثاني العبارة رقم (١٠) وهي: احرص علي المعاملة الحسنة مع جميع اناسق التعامل بالمدرسة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٧) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٧٣)، وهذه دلالة مرتفعة جدا، مما تشير ذلك إلي إيمان الأخصائيين الاجتماعيين بالمعاملة الحسنة مع جميع اناسق التعامل كقيمة مهنية.

- جاءت في الترتيب الثاني مكرر العبارة رقم (١١) وهي: أشجع السلوك القيادي الفعال لدي التلاميذ، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٧) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٧٣)، وهذه دلالة مرتفعة جدا، مما تشير ذلك إلي إيمان الأخصائيين الاجتماعيين بتشجيع السلوك القيادي لدي التلاميذ كقيمة مهنية.
- جاءت في الترتيب الثاني مكرر العبارة رقم (١٣) وهي: أدعو الجميع من زملاء وتلاميذ للحفاظ علي ممتلكات المدرسة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٧) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٧٣)، وهذه دلالة مرتفعة جدا، مما يشير ذلك إلي اهتمام الأخصائيين الاجتماعيين بدعوة زملائهم أو التلاميذ للحفاظ علي ممتلكات المدرسة والإيمان بها كقيمة مهنية.
- جاءت في الترتيب الثالث العبارة رقم (٨) وهي: تحقيق توقعات المستفيدين من العملية التعليمية أمر غير ضروري، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٦) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٧٢)، وهذه دلالة مرتفعة جدا، مما يشير ذلك إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين أصبحوا يهتمون بتوقعات المستفيدين من العملية التعليمية سوء كان التلاميذ أو أولياء الأمور أو المجتمع المحلي المحيط، والإيمان بذلك كقيمة مهنية.
- جاءت في الترتيب الثالث مكرر العبارة رقم (١٥) وهي: احترم قرارات وتعليمات رؤسائي في العمل، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٦) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٧٢)، وهذه دلالة مرتفعة جدا، مما تشير إلي إدراك ووعي الأخصائيين الاجتماعيين بأهمية احترم قرارات وتعليمات الرؤساء في العمل كقيمة مهنية.
- جاءت في الترتيب الرابع العبارة رقم (٢) وهي: أتناشور مع الآخرين قبل اتخاذ أي قرار خاص بالعمل، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٥) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٧١)، وهذه دلالة مرتفعة جدا، مما يشير ذلك إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين يهتمون بالتشاور مع الآخرين والإيمان بذلك كقيمة مهنية.
- جاءت في الترتيب الرابع مكرر العبارة رقم (١٦) وهي: أومن بالتخطيط العلمي في أدائي للعمل المهني بالمدرسة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٥) ومجموع

أوزان مرجحة تساوي (٧١)، وهذه دلالة مرتفعة جدا، مما تشير إلي إيمان الأخصائيين الاجتماعيين بالتخطيط العلمي في أداء العمل المهني بالمدرسة كقيمة مهنية.

- جاءت في الترتيب الخامس العبارة رقم (٩) وهي: التزم بتكوين صلات طيبة بالمؤسسات التي لها علاقة بالمدرسة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٣) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٧٠)، وهذه دلالة مرتفعة، مما يشير ذلك إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين أصبحوا يهتمون بتكوين صلات طيبة بالمؤسسات التي لها علاقة بالمدرسة، والإيمان بذلك كقيمة مهنية.

- جاءت في الترتيب السادس العبارة رقم (٣) وهي: التزم بأداء عملي في الوقت المحدد، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٢) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٩)، وهذه دلالة مرتفعة، مما يشير ذلك إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين يلتزمون بأداء أعمالهم في الوقت المحدد، والإيمان بذلك كقيمة مهنية.

- جاءت في الترتيب السابع العبارة رقم (٦) وهي: إقامة علاقات مع الآخرين تؤدي إلي مشكلات عديدة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨٩) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٧)، وهذه دلالة مرتفعة، مما تشير إلي إيمان الأخصائيين الاجتماعيين في إقامة علاقات مع الآخرين بدون خوف أو حذر، كقيمة مهنية.

- جاءت في الترتيب السابع مكرر العبارة رقم (١٢) وهي: مساعدة التلاميذ في التعبير عن آرائهم يؤدي إلي مشكلات عديدة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨٩) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٧)، وهذه دلالة مرتفعة، مما يشير ذلك إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين يساعدون التلاميذ في التعبير عن آرائهم والإيمان بذلك كقيمة مهنية.

- جاءت في الترتيب الثامن العبارة رقم (٥) وهي: احرص علي مد إدارة المدرسة بالمعلومات الإدارية اللازمة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨٥) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٤)، وهذه دلالة مرتفعة، مما يشير ذلك إلي أن الأخصائيين أصبحوا يهتمون بمد أو تزويد إدارة المدرسة بالمعلومات الإدارية، ويرجع ذلك

إلى زيادة وتنمية معارف وخبرات الأخصائيين (عينة الدراسة) نتيجة تطبيق البرنامج التدريبي.

- جاءت في الترتيب الثامن مكرر العبارة رقم (٧) وهي: أتوخي الدقة في إشباع حاجات التلاميذ بقدر استطاعتي، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨٥) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٤)، وهذه دلالة مرتفعة، مما تشير ذلك إلى أن الأخصائيين الاجتماعيين أصبحوا يتوحدون الدقة في العمل وفي إشباع حاجات التلاميذ، والإيمان بذلك كقيمة مهنية.

جدول رقم (٣٦)

يوضح تأثير البرنامج التدريبي علي الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد تنمية القدرة علي التعلم الذاتي

الترتيب	الوزن النسبي	مجموع الأوزان	الاستجابة						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			وزن	ك	وزن	ك	وزن	ك		
٧	٠.٨٠	٦٠	٠	٠	٣٠	١٥	٣٠	١٠	أطبق طرق التعلم الذاتي	١
٨	٠.٧٩	٥٩	٠	٠	٣٢	١٦	٢٧	٩	استخدم استراتيجيات التعلم الذاتي	٢
٥	٠.٨٣	٦٢	١	١	٢٢	١١	٣٩	١٣	لدي بعض مهارات التعلم الذاتي	٣
٣	٠.٨٩	٦٧	٠	٠	١٦	٨	٥١	١٧	اطلع علي ما هو جديد في الخدمة الاجتماعية المدرسية	٤
٩	٠.٧٧	٥٨	٠	٠	٣٤	١٧	٢٤	٨	استخدم أساليب التعلم الذاتي	٥
٣	٠.٨٩	٦٧	٥١	١٧	١٦	٨	٠	٠	من الصعب القيام بعملية تحليل وتقويم الذات	٦
٤	٠.٨٥	٦٤	١	١	١٨	٩	٤٥	١٥	لدي القدرة علي الاحتفاظ بالمتابعة في عملية التعلم الذاتي المستمر	٧
١	٠.٩٧	٧٣	٠	٠	٤	٢	٦٩	٢٣	أقوم بتنظيم المكان والوقت والأولويات	٨
٦	٠.٨١	٦١	٣٣	١١	٢٨	١٤	٠	٠	قدرتي علي التنبؤ المستقبلي ضعيفة	٩
١٠	٠.٧٢	٥٤	٤	٤	٢٦	١٣	٢٤	٨	استخدم في عملي التفكير الناقد	١٠
٢	٠.٩١	٦٨	١	١	١٠	٥	٥٧	١٩	أعتقد أن لدي القدرة علي اتخاذ القرار المناسب	١١
٨	٠.٧٩	٥٩	٣٩	١٣	١٦	٨	٤	٤	النقد لأعمالي المهنية يؤثر علي حالتي المعنوية	١٢
١	٠.٩٧	٧٣	٠	٠	٤	٢	٦٩	٢٣	لدي القدرة علي الاستعداد للتغيير للأفضل	١٣
١	٠.٩٧	٧٣	٠	٠	٤	٢	٦٩	٢٣	أحرص علي الاشتراك في الدورات التدريبية لتنمية أدائي المهني	١٤
٦	٠.٨١	٦١	٠	٠	٢٨	١٤	٣٣	١١	أحرص علي اقتراح حلول مبتكرة للمشكلات التي تعوق المدرسة	١٥
٦	٠.٨١	٦١	١	١	٢٤	١٢	٣٦	١٢	استخدم العصف الذهني في حل المشكلات المدرسية	١٦
	٠.٨٥	١٠٢٠	١٣١		٣١٢		٥٧٧		المجموع	
							٦٣.٧٥		المتوسط المرجح	
							% ٨٥.٠٠		القوة النسبية	
							مرتفع		مستوي التمثيل الوزني	

بتحليل الجدول السابق رقم (٣٦) يتضح أن مستوي التنمية المهنية مرتفع لدي عينة الدراسة، في القياس البعدي للبرنامج التدريبي، في بُعد تنمية القدرة علي التعلم الذاتي، وذلك بمجموع أوزان مرجحة تساوي (١٠٢٠) وهذه دلالة مرتفعة، وذلك بوزن نسبي مرجح يساوي (٠.٨٥) وبمتوسط مرجح يساوي (٦٣.٧٥) وبقوة نسبية بلغت (٨٥.٠٠%) وهذه دلالة علي مستوي التمثيل الوزني مرتفعة، ويتضح من الجدول أن ترتيب عبارات هذا البُعد كانت كالتالي:-

- جاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (٨) وهي: أقوم بتنظيم المكان والوقت والأولويات، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٧) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٧٣)، وهذه دلالة مرتفعة جدا، مما تشير إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) قدرتهم علي تنظيم المكان والوقت والأولويات أصبحت مرتفعة، وقد يرجع ذلك إلي تنمية وزيادة المعارف والمهارات والخبرات لدي الأخصائيين الاجتماعيين بعد تطبيق البرنامج التدريبي.

- جاءت في الترتيب الأول مكرر العبارة رقم (١٣) وهي: لدي القدرة علي الاستعداد للتغيير للأفضل، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٧) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٧٣)، وهذه دلالة مرتفعة جدا، مما تشير إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) لديها استعداد علي التغيير ولكن بدرجة مرتفعة.

- جاءت في الترتيب الأول مكرر العبارة رقم (١٤) وهي: احرص علي الاشتراك في الدورات التدريبية لتنمية أدائي المهني، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩٧) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٧٣)، وهذه دلالة مرتفعة جدا.

- جاءت في الترتيب الثاني العبارة رقم (١١) وهي: أعتقد أن لدي القدرة علي اتخاذ القرار المناسب، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٩١) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٨)، وهذه دلالة مرتفعة، مما يشير إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) أصبحت قدرتهم علي اتخاذ القرار المناسب مرتفعة، ويرجع ذلك إلي تنمية وزيادة المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات المهنية نتيجة تطبيق البرنامج التدريبي.

- جاءت في الترتيب الثالث العبارة رقم (٤) وهي: اطلع علي ما هو جديد في الخدمة الاجتماعية المدرسية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨٩) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٧)، وهذه دلالة مرتفعة، مما تشير إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) أصبحت قدرتهم علي الاطلاع علي ما هو جديد في الخدمة الاجتماعية المدرسية مرتفعة.
- جاءت في الترتيب الثالث مكرر العبارة رقم (٦) وهي: من الصعب القيام بعملية تحليل وتقويم الذات، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨٩) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٧)، وهذه دلالة مرتفعة، مما يشير ذلك إلي أن عينة الدراسة قدرتهم علي تحليل وتقويم الذات أصبحت مرتفعة، ويرجع ذلك إلي تنفيذ وتطبيق البرنامج التدريبي.
- جاءت في الترتيب الرابع العبارة رقم (٧) وهي: لدي القدرة علي الاحتفاظ بالمثابرة في عملية التعلم الذاتي المستمر، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨٥) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٤)، وهذه دلالة مرتفعة، مما تشير إلي أن المتدربين أصبحت لديهم قدرتهم علي الاحتفاظ بالمثابرة في عملية التعلم الذاتي المستمر بدرجة مرتفعة.
- جاءت في الترتيب الخامس العبارة رقم (٣) وهي: لدي بعض مهارات التعلم الذاتي، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨٣) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٢)، وهذه دلالة مرتفعة، مما يشير إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) أصبح لديهم مهارات التعلم الذاتي، ويرجع ذلك إلي تطبيق البرنامج التدريبي.
- جاءت في الترتيب السادس العبارة رقم (٩) وهي: قدرتي علي التنبؤ المستقبلي ضعيفة ، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨١) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦١)، وهذه دلالة مرتفعة، مما تشير إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) أصبح لديهم القدرة علي التنبؤ بدرجة مرتفعة.
- جاءت أيضا في الترتيب السادس مكرر العبارة رقم (١٥) وهي: أحرص علي اقتراح حلول مبتكرة للمشكلات التي تعوق المدرسة، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨١) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦١)، وهذه دلالة مرتفعة، مما يشير ذلك إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) أصبح قدرتهم علي اقتراح حلول مبتكرة للمشكلات التي تعوق المدرسة مرتفعة.

- جاءت في الترتيب السادس مكرر العبارة رقم (١٦) وهي: استخدم العصف الذهني في حل المشكلات المدرسية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨١) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦١)، وهذه دلالة مرتفعة، مما يشير ذلك إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) أصبحت قدرتهم مرتفعة في استخدام العصف الذهني في حل المشكلات المدرسية، ويرجع ذلك لتطبيق البرنامج التدريبي.
- جاءت في الترتيب السابع العبارة رقم (١) وهي: أطبق طرق التعلم الذاتي، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٨٠) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٦٠)، وهذه دلالة مرتفعة، مما يشير ذلك إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) أصبحت قدرتهم علي تطبيق طرق التعلم الذاتي مرتفعة.
- جاءت في الترتيب الثامن العبارة رقم (٢) وهي: استخدم استراتيجيات التعلم الذاتي، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٧٩) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٩)، وهذه دلالة مرتفعة، مما يشير ذلك إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) أصبحت قدرتهم علي استخدام استراتيجيات التعلم الذاتي مرتفعة.
- جاءت في الترتيب الثامن مكرر العبارة رقم (١٢) وهي: النقد لأعمال المهنة يؤثر علي حالتني المعنوية، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٧٩) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٩)، وهذه دلالة مرتفعة، مما يشير ذلك إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) أصبحت قدرتهم علي تحمل النقد مرتفع.
- جاءت في الترتيب التاسع العبارة رقم (٥) وهي: استخدم أساليب التعلم الذاتي، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٧٧) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٨)، وهذه دلالة مرتفعة، مما يشير ذلك إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) أصبحت قدرتهم علي استخدام أساليب التعلم الذاتي مرتفعة.
- جاءت أيضا في الترتيب العاشر العبارة رقم (١٠) وهي: استخدم في عملي التفكير الناقد، وذلك بوزن نسبي مرجح (٠.٧٢) ومجموع أوزان مرجحة تساوي (٥٤)، وهذه دلالة متوسطة، مما يشير ذلك إلي أن المتدربين قدرتهم علي استخدام التفكير الناقد في العمل متوسطة، وقد يرجع ذلك إلي بعض القصور

في محتوى البرنامج التدريبي المطبق أو قصور في أدوات وأساليب واستراتيجيات البرنامج التدريبي، وقد يرجع ذلك إلي عدم استعداد واستجابة الأخصائيين الاجتماعيين في استخدام التفكير الناقد في العمل.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة "جمال شحاتة ١٩٩٧" دراسة "كوثر محمد الحسيني ١٩٩٩" دراسة "يوسف محمد عبد الحميد ٢٠٠٢" دراسة "فتحي أحمد السيسي ٢٠٠٧" دراسة كلا من "سامي مصطفى كامل وإيهاب عبد الخالق محمد ٢٠١١".

الفصل السادس

النتائج العامة للدراسة وتوصياتها

أولاً: النتائج العامة المرتبطة بعينة الدراسة.

ثانياً: النتائج العامة المرتبطة بفروض الدراسة.

ثالثاً: النتائج العامة المرتبطة بالتغيرات التي أحدثها البرنامج.

رابعاً: النتائج العامة المرتبطة بالتأثيرات التي أحدثها البرنامج.

خامساً: توصيات الدراسة.

أولاً: النتائج العامة المرتبطة بعينة الدراسة:

جاءت نتائج البيانات الأولية لتعطي مؤشراً مبدئياً إلي ضرورة الاهتمام بتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين الجدد بالمجال المدرسي في ضوء إدارة الجودة الشاملة، حيث أوضحت نتائج الدراسة ما يلي:-

- أن أغلب العينة من الإناث، حيث أن جميع أفراد العينة في مرحلة عمرية متقاربة جداً، وفي بداية حياتهم الوظيفية، والتي غالباً ما تكون معارفهم وخبراتهم واتجاهاتهم ومهارتهم وقيمهم المهنية قليلة وضعيفة، الأمر الذي يؤكد علي ضرورة عمل وتنفيذ برامج تدريبية لتنميتهم مهنيًا.
- واتضح أن جميع مفردات العينة لم تتجاوز أكثر من خمس سنوات في مدة العمل، ويعتبر ذلك من شروط البرنامج التدريبي ومن مقومات نجاح البرنامج التدريبي، لان هذا يشير إلي حداثة الأخصائيين الاجتماعيين في العمل بالمجال المدرسي وبالتالي هم في حاجة ماسة إلي تدريبهم لتنميتهم مهنيًا من حيث تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات المهنية وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي.

ثانياً: النتائج العامة المرتبطة بفروض الدراسة:

- أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الرئيس أنه توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرنامج التدريبي وتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة، حيث أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق معنوية وجوهرية ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي لصالح القياس البعدي، حيث أدي تطبيق البرنامج التدريبي إلي تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي في ضوء إدارة الجودة الشاملة، ويمكن إرجاع الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلي تطبيق البرنامج التدريبي المرتكز علي تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم المهنية وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي (عينة الدراسة)، ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة للتنمية المهنية لديهم، وذلك لرفع كفاءة

وتحسين المستوي والأداء المهني للأخصائيين في العمل بالمجال المدرسي، حيث ارتفاع متوسط درجات الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في القياس البعدي (بعد تطبيق البرنامج التدريبي) علي جميع أبعاد المقياس، وانخفاض التشتت في الانحراف المعياري بين الأخصائيين الاجتماعيين في القياس البعدي، وهذا يؤكد علي أن البرنامج التدريبي ساهم في تقليل الاختلافات والفروق الكبيرة التي كانت بين الأخصائيين الاجتماعيين علي مقياس التنمية المهنية بإبعاده المختلفة، كذلك انخفاض درجات الاختلاف قبل التدريب وبعده والتي أظهرها معامل الاختلاف وهذا يعكس أهمية وفاعلية البرنامج التدريبي في تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي بشكل عام، وأن البرنامج التدريبي قد أدي إلي تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي بفاعلية وكفاءة، كما أوضحت النتائج قوة التأثير للبرنامج التدريبي، حيث كان حجم التأثير تأثير قوي.

- أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي، أنه توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرنامج التدريبي تنمية المعارف المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة، اتضح ذلك من خلال وجود فروق معنوية وجوهرية ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي لصالح القياس البعدي، حيث أدي تطبيق البرنامج التدريبي إلي تنمية المعارف المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي في ضوء إدارة الجودة الشاملة، وذلك من خلال الإلمام بالمعلومات والمفاهيم والحقائق والنظريات العلمية المتصلة بطبيعة العمل بالمجال المدرسي ومن أهمها معارف متصلة بالخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي، ومعارف عن الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية واستخدامها في المجال المدرسي، ومسئوليات وادوار الأخصائي الاجتماعي بالمجال المدرسي، ومعارف ومعلومات نظرية عن خصائص ومشكلات مرحلة التعليم الأساسي، ومعارف عن النظريات العلمية المرتبطة بالمهنة والمرتبطة بالمجال التربوي، ومعلومات عن قوانين وتشريعات التربية والتعليم، والمعارف النظرية المرتبطة بإدارة الجودة

الشاملة في التعليم، حيث الاستفادة من المعارف المهنية وربطها بواقع الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وانعكاسها علي جميع انساق التعامل والمستفيد من الخدمات المدرسية، حيث أظهرت النتائج ارتفاع المتوسط الحسابي لمؤشر تنمية المعارف المهنية وانخفاض التشنتت في الانحراف المعياري، ويمكن إرجاع الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلي تطبيق البرنامج التدريبي المرتكز علي تنمية المعارف المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة لتنمية معارفهم المهنية ومعرفة كل جديد مرتبط بالمهنة والعمل، ويمكن إرجاع الفروق أيضا إلي الأساليب والأدوات والوسائل والاستراتيجيات والتقنيات التدريبية المستخدمة في البرنامج التدريبي، والقائمين علي تنفيذ البرنامج التدريبي من المدربين، والتي أدت بالفعل إلي تنمية المعارف المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين، وذلك لرفع كفاءة وتحسين المستوي والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين لتحقيق الجودة الشاملة في العمل بالمجال المدرسي، كذلك انخفاض درجات الاختلاف قبل التدريب وبعده والتي يظهرها معامل الاختلاف، وهذا يعكس أهمية وفاعلية البرنامج التدريبي في تنمية المعارف المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، كما بينت النتائج أيضا قوة تأثير البرنامج.

- أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي أنه توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرنامج التدريبي تنمية المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة، حيث وجود فروق معنوية وجوهريه ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي لصالح القياس البعدي، حيث أدي تطبيق البرنامج التدريبي إلي تنمية المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي في ضوء إدارة الجودة الشاملة، والتي تمثلت في مهارة توفير جو يسوده التفاهم بين جميع العاملين بالمدرسة، ومهارة توثيق كافة المعاملات الإدارية وحفظها في شكل مناسب وفعال، ومهارة استخدم خطوات البحث العلمي في دراسة أي مشكلة بالمدرسة،

ومهارة التسجيل والتنظيم، ومهارة وضع وتصميم خطة العمل بالمدرسة، ومهارة التقويم في كل أعمال المهنة بالمدرسة، ومهارة استخدام نتائج البحوث العلمية في حل ومواجهة المشكلات المدرسية، ومهارة العمل الفريقي، ومهارة اكتشاف المواهب بالمدرسة، ومهارة أداء العمل المهني بشكل صحيح من أول مرة، ومهارة الاتصال، ومهارة إزالة العوائق لكسب رضا المستفيدين من العملية التعليمية، مهارة الاستخدام والاستفادة من الانترنت في الاتصال بقواعد البيانات والمعلومات الدولية المرتبطة بالخدمة الاجتماعية المدرسية، مهارة استخدام الإحصاء في تحليل البيانات المرتبطة بالمشكلات المدرسية، مهارة الاستعانة بالخبراء المتخصصين في حل المشكلات المدرسية، ومهارة توظيف الموارد المتاحة لتحسين الإنتاجية بشكل مستمر، حيث أظهرت الدراسة ارتفاع المتوسط الحسابي لمؤشر تنمية المهارات المهنية وانخفاض التشنت في الانحراف المعياري، ويمكن إرجاع الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلي تطبيق البرنامج التدريبي المرتكز علي تنمية المهارات المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة لتنمية مهاراتهم المهنية المرتبط بالمهنة والعمل، ويمكن إرجاع الفروق أيضا إلي الأساليب والأدوات والوسائل والاستراتيجيات والتقنيات التدريبية المستخدمة في البرنامج التدريبي، والقائمين علي تنفيذ البرنامج التدريبي من المدربين، والتي أدت بالفعل إلي تنمية المهارات المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين، وذلك لرفع كفاءة وتحسين المستوى والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين لتحقيق الجودة الشاملة في العمل بالمجال المدرسي، وكذلك أيضا انخفاض درجات الاختلاف قبل التدريب وبعده والتي يظهرها معامل الاختلاف، وهذا يعكس أهمية وفاعلية البرنامج التدريبي في تنمية المهارات المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، كما بينت النتائج أيضا قوة تأثير البرنامج، وهذا يدل علي أن التخطيط الجيد والمدرّس لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي والتي تم وضعها علي أسس علمية.

- أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي أنه توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرنامج التدريبي تنمية الاتجاهات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة، حيث دلت النتائج علي وجود فروق معنوية وجوهريه ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي لصالح القياس البعدي، حيث أدي تطبيق البرنامج التدريبي إلي تنمية الاتجاهات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي في ضوء إدارة الجودة الشاملة، والتي تمثلت في الاتجاه نحو استطلاع آراء التلاميذ باستمرار عن مدي رضاهم في الخدمات المقدمة لهم، والاتجاه نحو تقييم الأخصائي الاجتماعي لذاته، والاتجاه نحو تقبل توجيهات الزملاء من فريق العمل إذا كان في صالح العمل، والاتجاه نحو تحسين العلاقات بين العاملين بالمدرسة واسر التلاميذ، والاتجاه نحو الالتزام بتطبيق المعايير القومية للتعليم والجودة الشاملة في العمل، والاتجاه نحو أهمية تطبيق الجودة الشاملة في التعليم، والاتجاه نحو السعي الدائم لتحقيق رؤية ورسالة وأهداف المدرسة، والاتجاه نحو الاعتزاز بمهنة الأخصائي اجتماعي بالمجال التربوي، والاتجاه نحو تنفيذ البرامج البيئية تدعيماً للمشاركة المجتمعية، والاتجاه نحو استخدام الأساليب الحديث في العمل، والاتجاه نحو تجويد جميع أعماله المهنية في العمل، الاتجاه نحو تحقيق التنمية المهنية، الاتجاه نحو نشر ثقافة الجودة الشاملة في المجتمع المدرسي، الاتجاه نحو تنفيذ الأنشطة التي تم التخطيط لها مسبقاً، الاتجاه نحو استخدام المدخل الوقائي لمنع حدوث المشكلات بالمدرسة، حيث أظهرت النتائج ارتفاع المتوسط الحسابي لمؤشر تنمية الاتجاهات المهنية وانخفاض التشتت في الانحراف المعياري، ويمكن إرجاع الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلي تطبيق البرنامج التدريبي المرتكز علي تدعيم وتنمية الاتجاهات المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي وتوضيح أهميته تنميتها وانعكاسها علي طبيعة العمل بالمجال المدرسي، وإرجاع الفروق إلي درجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة لتنمية اتجاهاتهم المهنية المرتبط بالمهنة والعمل، ويمكن إرجاع الفروق أيضا

إلى الأساليب والأدوات والوسائل والاستراتيجيات والتقنيات التدريبية المستخدمة في البرنامج التدريبي، والقائمين على تنفيذ البرنامج التدريبي من المدربين، والتي أدت بالفعل إلى تنمية الاتجاهات المهنية لدى الأخصائيين الاجتماعيين، وذلك لرفع كفاءة وتحسين المستوى والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين لتحقيق الجودة الشاملة في العمل بالمجال المدرسي، كما أوضحت النتائج انخفاض درجات الاختلاف قبل التدريب وبعده والتي يظهرها معامل الاختلاف، وهذا يعكس أهمية وفاعلية البرنامج التدريبي في تنمية الاتجاهات المهنية لدى الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، وانعكاس ذلك على العمل المهني بالمدارس، وبينت النتائج أيضاً قوة تأثير البرنامج التدريبي.

- أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي أنه توجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرنامج التدريبي تنمية القيم المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة، حيث دلت على وجود فروق معنوية وجوهرية ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي لصالح القياس البعدي، حيث أدى تطبيق البرنامج التدريبي إلى تنمية القيم المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي في ضوء إدارة الجودة الشاملة، والتي تمثلت في قيمة الإحساس بالمسئولية الاجتماعية، وقيمة التشاور مع الآخرين قبل اتخاذ أي قرار خاص بالعمل، وقيمة الالتزام بأداء العمل في الوقت المحدد، وقيمة الالتزام بمبدأ العدالة في تقديم الخدمات الاجتماعية للتلاميذ، وقيمة الحرص على مد إدارة المدرسة بالمعلومات الإدارية اللازمة، وقيمة إقامة علاقات طيبة مع الآخرين، وقيمة توخي الدقة في إشباع الحاجات المختلفة للتلاميذ، وقيمة تحقيق توقعات المستفيدين من العملية التعليمية، وقيمة الالتزام بتكوين صلات طيبة بالمؤسسات التي لها علاقة بالمدرسة، وقيمة الحرص على المعاملة الحسنة مع جميع اناساق التعامل بالمدرسة، وقيمة تشجيع السلوك القيادي الفعال لدى التلاميذ، وقيمة مساعدة التلاميذ في التعبير عن آرائهم، وقيمة دعوة الجميع من زملاء وتلاميذ للحفاظ

علي ممتلكات المدرسة، وقيمة الإيمان والالتزام بأخلاقيات المهنة في الأداء المهني، وقيمة الاحترام لقرارات وتعليمات الرؤساء في العمل، وقيمة الإيمان والالتزام بالتخطيط العلمي في الأداء المهني للعمل بالمدرسة، حيث أشارت نتائج الدراسة إلي ارتفاع المتوسط الحسابي لمؤشر تنمية القيم المهنية وانخفاض التشتمت في الانحراف المعياري، ويمكن إرجاع الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلي تطبيق البرنامج التدريبي المرتكز علي تنمية القيم المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة لتنمية مهاراتهم المهنية المرتبط بالمهنة والعمل، ويمكن إرجاع الفروق أيضا إلي الأساليب والأدوات والوسائل والاستراتيجيات والتقنيات التدريبية المستخدمة في البرنامج التدريبي، والقائمين علي تنفيذ البرنامج التدريبي من المدربين، والتي أدت بالفعل إلي تنمية المهارات القيم لدي الأخصائيين الاجتماعيين، وذلك لرفع كفاءة وتحسين المستوى والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين لتحقيق الجودة الشاملة في العمل بالمجال المدرسي، وكذلك أوضحت النتائج انخفاض درجات الاختلاف قبل التدريب وبعده والتي يظهرها معامل الاختلاف، وهذا يعكس أهمية وفاعلية البرنامج التدريبي في تنمية القيم المهنية لدي للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، وبينت النتائج أيضا قوة تأثير البرنامج التدريبي

- أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي أنه توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرنامج التدريبي تنمية القدرة علي التعلم الذاتي للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة، حيث دلت النتائج علي وجود فروق معنوية وجوهرية ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي لصالح القياس البعدي، حيث أدي تطبيق البرنامج التدريبي إلي تنمية القدرة علي التعلم الذاتي للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي في ضوء إدارة الجودة الشاملة، والتي تمثلت في كيفية تطبيق طرق التعلم الذاتي، واستخدام استراتيجيات وأساليب التعلم الذاتي، واكتساب بعض مهارات التعلم الذاتي، والاطلاع علي كل ما هو جديد في الخدمة

الاجتماعية المدرسية، والقيام بعملية تحليل وتقويم الذات، والقدرة علي الاحتفاظ بالمتابعة على عملية التعلم الذاتي المستمر، والقدرة علي تنظيم المكان والوقت والأولويات، والقدرة علي التنبؤ المستقبلي، والقدرة علي استخدام التفكير الناقد في العمل المهني، القدرة علي اتخاذ القرار المناسب والسليم، والقدرة علي الاستعداد للتغيير للأفضل، والقدرة علي اقتراح حلول مبتكرة للمشكلات التي تعوق المدرسة، والقدرة علي استخدام العصف الذهني في حل المشكلات المدرسية، والحرص علي الاشتراك في الدورات التدريبية لتنمية الأداء المهني، والقدرة علي تقبل النقد لأعمال المهني للأخصائي الاجتماعي دون التأثير علي حالته المعنوية، حيث أظهرت النتائج ارتفاع المتوسط الحسابي لمؤشر تنمية القدرة علي التعلم الذاتي وانخفاض التشتت في الانحراف المعياري، ويمكن إرجاع الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلي تطبيق البرنامج التدريبي المرتكز علي تنمية القدرة علي التعلم الذاتي لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة لتنمية القدرة علي التعلم الذاتي المستمر للمعارف والمعلومات والمهارات والخبرات المهنية ومعرفة كل جديد مرتبط بمهنة الخدمة الاجتماعية والعمل بالمجال التربوي، ويمكن إرجاع الفروق أيضا إلي الأساليب والأدوات والوسائل والاستراتيجيات والتقنيات التدريبية المستخدمة في البرنامج التدريبي، والقائمين علي تنفيذ البرنامج التدريبي من المدربين، والتي أدت بالفعل إلي تنمية القدرة علي التعلم الذاتي المستمر لدي الأخصائيين الاجتماعيين، وذلك لرفع كفاءة وتحسين المستوى والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين لتحقيق الجودة الشاملة في العمل بالمجال المدرسي، وأوضحت نتائج الدراسة أيضا انخفاض درجات الاختلاف قبل التدريب وبعده والتي أظهرها معامل الاختلاف، وهذا يؤكد أهمية وفاعلية البرنامج التدريبي في تنمية القدرة علي التعلم الذاتي المستمر لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، كما بينت النتائج أيضا قوة تأثير البرنامج التدريبي.

- أظهرت نتائج الدراسة بوجه عام وجود فروق دالة إحصائية بين كل متغيرات مقياس التنمية المهنية بأبعاده الخمس، المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم والقدرة علي التعلم الذاتي المستمر، حيث دلت النتائج علي وجود فروق معنوية وجوهريّة ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والقياس البعدي لصالح القياس البعدي، حيث أدي تطبيق البرنامج التدريبي إلي تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمجال المدرسي في ضوء إدارة الجودة الشاملة، ويعني ذلك أن الفروق بين المتغيرين حقيقية وليست راجعة إلي الصدفة، ووجود وفروق للمتوسط مما يوضح ارتفاع المتوسط الحسابي لمؤشر التنمية المهنية، ويمكن إرجاع الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلي تطبيق البرنامج التدريبي المرتكز علي تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم المهنية وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة للتنمية المهنية لديهم، وذلك لرفع كفاءة وتحسين المستوي والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في العمل بالمجال المدرسي، ويمكن أيضا إرجاع الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلي الأساليب والأدوات والوسائل والاستراتيجيات والتقنيات التدريبية المستخدمة في البرنامج التدريبي، والقائمين علي تنفيذ البرنامج التدريبي من المدربين، والتخطيط الجيد والمدرّس لتحقيق أهداف البرنامج، ويؤكد ذلك قوة حجم التأثير لجميع أبعاد المقياس.

ثالثا: النتائج العامة المرتبطة بالتغيرات التي أحدثها البرنامج:

- أظهرت نتائج الدراسة وجود تغيرات إيجابية حادثة في أبعاد المقياس، حيث كان متوسط درجات عينة الدراسة في القياس القبلي منخفضة، وهي تتدرج تحت تقدير (ضعيف)، الأمر الذي يعكس تدني المستوي العام لعينة الدراسة علي مقياس التنمية المهنية بأبعاده، ويتضح أيضا انخفاض المتوسط الحسابي في كل أبعاد المقياس وانخفاض الدرجات التي حصلت عليها عينة الدراسة في كل الأبعاد وبنسب منخفضة وهذه النسب تتدرج تحت تقديرات (ضعيف وضعيف جدا)، حيث نجد متوسط درجات التنمية المهنية في بُعد المعارف

والاتجاهات والقيم المهنية والقدرة علي التعلم الذاتي، يندرج تحت تقدير (ضعيف) بينما بُعد المهارات المهنية يندرج تحت تقدير (ضعيف جدا)، وهذا ما يؤكد انخفاض المستوي العام لعينة الدراسة علي المقياس وأبعاده المختلفة، كما أظهرت النتائج أيضا أن مستوي التنمية المهنية تحسن بدرجة مرتفعة بعد تطبيق البرنامج التدريبي، حيث يتضح أن متوسط درجات عينة الدراسة في القياس البعدي ارتفع وهي تتدرج تحت تقدير (جيد جدا)، الأمر الذي يؤكد ارتفاع وتحسن المستوي العام للتنمية المهنية لدي عينة الدراسة علي المقياس بكل أبعاده، ويتضح أيضا ارتفاع المتوسط الحسابي في كل أبعاد المقياس وارتفاع الدرجات التي حصلت عليها عينة الدراسة في كل الأبعاد وينسب مرتفعة، وهذه النسب تتدرج تحت تقديرات (جيد وجيد جدا)، حيث نجد متوسط درجات التنمية المهنية في بُعد المعارف والمهارات المهنية وبُعد القدرة علي التعلم الذاتي يندرج تحت تقدير (جيد مرتفع) بينما بُعد الاتجاهات والقيم المهنية يندرج تحت تقدير (جيد جدا)، وهذا ما يؤكد ارتفاع وتحسن المستوي العام لعينة الدراسة علي مقياس التنمية المهنية بأبعاده المختلفة، ويؤكد أيضا أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائين الاجتماعيين المتدربين، ويتضح أيضا من نتائج الدراسة أن مستوي التنمية المهنية للأخصائين الاجتماعيين تحسن بدرجة ملحوظة بعد تطبيق البرنامج التدريبي، حيث نجد أن المتوسط الحسابي قد انخفض في القياس القبلي، بينما ارتفاع المتوسط الحسابي في القياس البعدي لمؤشر التنمية المهنية وانخفاض التشتت في الانحراف المعياري، ويمكن إرجاع الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلي تطبيق البرنامج التدريبي المرتكز علي تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم المهنية وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي لدي الأخصائين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة للتنمية المهنية لديهم، وذلك لرفع كفاءة وتحسين المستوي والأداء المهني للأخصائين الاجتماعيين في العمل بالمجال المدرسي، أن نسبة التغيير كانت مرتفع.

- وأظهرت نتائج الدراسة أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين الاجتماعيين المتدربين ، في بُعد المعارف المهنية، حيث نجد في القياس القبلي لدرجات الأخصائيين الاجتماعيين علي مقياس التنمية المهنية في بُعد المعارف المهنية تتدرج تحت تقديرات (ضعيف وضعيف جدا)، بينما كانت درجات الأخصائيين الاجتماعيين بعد تطبيق البرنامج التدريبي في القياس البعدي تتدرج تحت تقديرات (مقبول- جيد مرتفع- جيد جدا مرتفع)، كما أظهرت النتائج أن مستوي التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في بُعد المعارف المهنية تحسن بدرجة ملحوظة بعد تطبيق البرنامج التدريبي، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لدرجات القياس القبلي منخفضة، بينما ارتفاع المتوسط الحسابي في القياس البعدي لمؤشر التنمية المهنية في بُعد المعارف المهنية وانخفاض التشتت في الانحراف المعياري، ويمكن إرجاع الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلي تطبيق البرنامج التدريبي المرتكز علي تنمية المعارف المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة للمعارف المهنية، وذلك لرفع كفاءة وتحسين المستوي والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في العمل بالمدرسة.

- أوضحت نتائج الدراسة أيضا أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين الاجتماعيين المتدربين، في بُعد المهارات حيث نجد في القياس القبلي لدرجات الأخصائيين الاجتماعيين علي مقياس التنمية المهنية في بُعد المهارات المهنية تتدرج تحت تقديرات (ضعيف وضعيف جدا)، بينما كانت درجات الأخصائيين الاجتماعيين بعد تطبيق البرنامج التدريبي في القياس البعدي تتدرج تحت تقديرات (مقبول- جيد مرتفع- جيد جدا مرتفع)، كما أظهرت النتائج أن مستوي التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في بُعد المهارات المهنية تحسن بدرجة ملحوظة بعد تطبيق البرنامج التدريبي، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لدرجات القياس القبلي منخفض، بينما ارتفاع المتوسط الحسابي في القياس البعدي لمؤشر التنمية المهنية في بُعد المهارات المهنية وانخفاض التشتت في الانحراف المعياري، ويمكن إرجاع الفروق بين

القياس القبلي والقياس البعدي إلي تطبيق البرنامج التدريبي المرتكز علي تنمية المهارات المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة للمهارات المهنية، وذلك لرفع كفاءة وتحسين المستوي والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في العمل بالمجال المدرسي، وهذا يوضح أن نسبة التغيير كانت مرتفع ، وهذا يؤكد أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين الاجتماعيين المتدربين في بُعد المهارات المهنية، وذلك لرفع وتحسين الأداء المهني وتحقيق التنمية المهنية وبالتالي تنعكس علي العمل بالمجال المدرسي وتحقيق الجودة الشاملة في التعليم وكسب رضا المجتمع والمستفيدين من المدرسة والخدمات التعليمية، إلا انه هناك ضرورة لتنمية المهارات المهنة للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي من خلال الدورات التدريبية المتخصصة مهنيًا.

- اتضح من نتائج الدراسة أيضا أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين الاجتماعيين المتدربين، في بُعد الاتجاهات المهنية حيث نجد في القياس القبلي لدرجات الأخصائيين الاجتماعيين علي مقياس التنمية المهنية في بُعد الاتجاهات المهنية تتدرج تحت تقديرات (مقبول وضعيف وضعيف جدا)، بينما كانت درجات الأخصائيين الاجتماعيين بعد تطبيق البرنامج التدريبي في القياس البعدي تتدرج تحت تقديرات (جيد مرتفع وجيد جدا وممتاز)، كما أتضح أيضا أن مستوي التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في بُعد الاتجاهات المهنية تحسن بدرجة كبيرة بعد تطبيق البرنامج التدريبي، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لدرجات القياس القبلي منخفض، بينما ارتفاع المتوسط الحسابي في القياس البعدي لمؤشر التنمية المهنية في بُعد الاتجاهات المهنية وانخفاض التشننت في الانحراف المعياري، ويمكن إرجاع الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلي تطبيق البرنامج التدريبي المرتكز علي تنمية الاتجاهات المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي (عينة الدراسة)، ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة للاتجاهات المهنية، وذلك لرفع كفاءة وتحسين المستوي والأداء المهني

للأخصائيين الاجتماعيين في العمل بالمجال المدرسي، حيث أظهرت النتائج أن نسبة التغيير كانت مرتفع، وهذا يؤكد أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين الاجتماعيين المتدربين (عينة الدراسة) في بُعد تنمية الاتجاهات المهنية، مما يؤدي إلي رفع وتحسين الأداء المهني وتحقيق التنمية المهنية وبالتالي تنعكس علي العمل بالمجال المدرسي وتحقيق الجودة الشاملة في التعليم وكسب رضا المجتمع والمستفيدين من المدرسة والخدمات التعليمية والسعي لنشر ثقافة الجودة الشاملة.

- وبينت نتائج الدراسة أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين الاجتماعيين المتدربين (عينة الدراسة)، في بُعد القيم المهنية حيث نجد في القياس القبلي لدرجات الأخصائيين الاجتماعيين علي مقياس التنمية المهنية في بُعد القيم المهنية، وهي تتدرج تحت تقديرات (جيد ومقبول وضعيف)، بينما كانت درجات الأخصائيين الاجتماعيين بعد تطبيق البرنامج التدريبي في القياس البعدي تتدرج تحت تقديرات (ممتاز وجيد جدا وجيد مرتفع)، كما بينت أن مستوي التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد القيم المهنية تحسن بدرجة كبيرة بعد تطبيق البرنامج التدريبي، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لدرجات القياس القبلي منخفض، بينما ارتفع المتوسط الحسابي في القياس البعدي لمؤشر التنمية المهنية في بُعد القيم المهنية وانخفاض التشتت في الانحراف المعياري، ويمكن إرجاع الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلي تطبيق البرنامج التدريبي المرتكز علي تنمية القيم المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي (عينة الدراسة)، ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة للقيم المهنية، وذلك لرفع كفاءة وتحسين المستوي والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في العمل بالمجال المدرسي، وتوضح النتائج أن نسبة التغيير كانت مرتفع، وهذا يؤكد أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين الاجتماعيين المتدربين (عينة الدراسة) في بُعد تنمية القيم المهنية، مما يؤدي إلي رفع وتحسين الأداء المهني وتحقيق التنمية المهنية وبالتالي تنعكس علي العمل

بالمجال المدرسي وتحقيق الجودة الشاملة في التعليم وكسب رضا المجتمع والمستفيدين من المدرسة والخدمات التعليمية والإيمان بالجودة الشاملة.

- أشارت نتائج الدراسة أيضا إلي أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين الاجتماعيين المتدربين (عينة الدراسة)، في بُعد القدرة علي التعلم الذاتي حيث نجد في القياس القبلي لدرجات الأخصائيين الاجتماعيين علي مقياس التنمية المهنية في بُعد القدرة علي التعلم الذاتي تتدرج تحت تقديرات (ضعيف وضعيف جدا)، بينما كانت درجات الأخصائيين الاجتماعيين بعد تطبيق البرنامج التدريبي في القياس البعدي تتدرج تحت تقديرات (ممتاز وجيد جدا وجيد مرتفع ومقبول)، كما أشارت النتائج أيضا إلي أن مستوي التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة) في بُعد القدرة علي التعلم الذاتي تحسن بدرجة ملحوظة بعد تطبيق البرنامج التدريبي، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لدرجات القياس القبلي منخفض، بينما ارتفاع المتوسط الحسابي في القياس البعدي لمؤشر التنمية المهنية في بُعد القدرة علي التعلم الذاتي، ويمكن إرجاع الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلي تطبيق البرنامج التدريبي المرتكز علي تنمية القدرة علي التعلم الذاتي لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي (عينة الدراسة)، ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة لتنمية القدرة علي التعلم الذاتي المستمر، وذلك لتحقيق جودة وكفاءة وتحسين المستوي والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في العمل بالمجال المدرسي وتحقيقا للجودة الشاملة في المجال التربوي والتعليمي، وتوضح النتائج أن نسبة التغيير كانت مرتفع وهذا يؤكد أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين الاجتماعيين المتدربين (عينة الدراسة) في بُعد تنمية القيم المهنية، مما يؤدي إلي رفع وتحسين الأداء المهني وتحقيق التنمية المهنية وبالتالي تنعكس علي العمل بالمجال المدرسي وتحقيق الجودة الشاملة في التعليم وكسب رضا المجتمع والمستفيدين من المدرسة والخدمات التعليمية والإيمان بالجودة الشاملة.

رابعاً: النتائج العامة المرتبطة بالتأثيرات التي أحدثها البرنامج:

- أظهرت نتائج الدراسة في القياس القبلي (قبل تطبيق البرنامج التدريبي) أن مستوى التنمية المهنية منخفض لدي عينة الدراسة، وهذا يؤكد انخفاض وتدني المستوى العام للتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي (عينة الدراسة) علي المقياس وأبعاده الخمس المختلفة، كما أظهرت النتائج أيضاً أن مستوى التنمية المهنية مرتفع بعد تطبيق البرنامج التدريبي علي عينة الدراسة، وذلك بمستوي التمثيل الوزني مرتفعة وهذا يوضح أن البرنامج التدريبي كان يتميز بمجموعة من التأثيرات الايجابية علي التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، وذلك من خلال تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم المهنية وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي المستمر، الذي انعكس بالتالي علي معتقداتهم وتوجهاتهم نحو مهنتهم وعملهم بالمجال التربوي، ويوضح أيضاً مدي استيعاب الأخصائيين الاجتماعيين لعملية التنمية المهنية المستمرة في ظل التغيرات والتحويلات المتلاحقة والسريعة في مختلف المجالات، الأمر الذي يفرض علي الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي ضرورة الارتقاء بمستوي الأداء المهني وتحسين جودته باستمرار للتكيف مع هذه المتغيرات والتحويلات.

- وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً أن مستوى التنمية المهنية منخفض جدا لدي عينة الدراسة، في القياس القبلي، في بُعد تنمية المعارف المهنية، كما أظهرت النتائج أيضاً أن مستوى التنمية المهنية تحسن بشكل ملحوظ بعد تطبيق البرنامج التدريبي علي عينة الدراسة في بُعد تنمية المعارف المهنية، وذلك بمستوي التمثيل الوزني مرتفعة، مما يشير ذلك إلي استيعاب الأخصائيين الاجتماعيين لمعظم المعارف المهنية المقدمة في البرنامج التدريبي بدرجة كبيرة ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة للمعارف المهنية، وذلك لرفع كفاءة وتحسين المستوى والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في العمل بالمجال المدرسي، ويشير أيضاً إلي الأساليب والأدوات والوسائل والاستراتيجيات والتكنيكات التدريبية المستخدمة في البرنامج التدريبي، والقائمين علي تنفيذ

البرنامج التدريبي من المدربين، والتخطيط الجيد والمدرّس لتحقيق أهداف البرنامج، وهذه النتائج تؤكد نجاح البرنامج التدريبي في إحداث تأثيرات إيجابية على الأخصائيين الاجتماعيين المتدربين (عينة الدراسة)، في بُعد المعارف المهنية.

- وبينت نتائج الدراسة أيضا أن مستوى التنمية المهنية منخفض جدا لدى عينة الدراسة، في القياس القبلي، في بُعد تنمية المهارات المهنية، وذلك بمستوي تمثيل وزني منخفض، كما بينت النتائج أيضا أن مستوى التنمية المهنية ارتفع وتحسن بشكل ملحوظ بعد تطبيق البرنامج التدريبي على عينة الدراسة في بُعد تنمية المهارات المهنية، وذلك بمستوي تمثيل وزني مرتفع، مما يشير ذلك إلي اكتساب الأخصائيين الاجتماعيين لمعظم المهارات المهنية المقدمة في البرنامج التدريبي بدرجة كبيرة، وإلي درجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة للمهارات المهنية، وذلك لتحسين مستوى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في العمل بالمجال المدرسي، ويشير أيضا إلي الأساليب والأدوات والوسائل والاستراتيجيات والتكنيكات التدريبية المستخدمة في البرنامج التدريبي، والقائمين على تنفيذ البرنامج التدريبي من المدربين، والتخطيط الجيد والمدرّس لتحقيق أهداف البرنامج، وهذه النتائج تؤكد نجاح البرنامج التدريبي في إحداث تأثيرات إيجابية على الأخصائيين الاجتماعيين المتدربين، في بُعد المهارات المهنية.

- توصلت نتائج الدراسة أيضا إلي أن مستوى التنمية المهنية منخفض لدى عينة الدراسة، في القياس القبلي، في بُعد تنمية الاتجاهات المهنية، كما توصلت النتائج أيضا إلي أن مستوى التنمية المهنية ارتفع بشكل ملحوظ بعد تطبيق البرنامج التدريبي على عينة الدراسة في بُعد تنمية الاتجاهات المهنية، وذلك بمستوي تمثيل وزني مرتفع، مما يشير ذلك إلي تنمية الاتجاهات المهنية لدى الأخصائيين الاجتماعيين بدرجة كبيرة، وإلي درجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة لاكتساب وتنمية الاتجاهات المهنية، وذلك لرفع كفاءة وتحسين المستوى والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في العمل بالمجال المدرسي، ويشير أيضا إلي الأساليب والأدوات والوسائل والاستراتيجيات

والتكنيكات التدريبية المستخدمة في البرنامج التدريبي، والقائمين علي تنفيذ البرنامج التدريبي من المدربين، والتخطيط الجيد والمدرّوس لتحقيق أهداف البرنامج، وهذه النتائج تؤكد نجاح البرنامج التدريبي في إحداث تأثيرات إيجابية على الأخصائيين الاجتماعيين المتدربين (عينة الدراسة)، في بُعد الاتجاهات المهنية.

- كما أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التنمية المهنية منخفض لدي عينة الدراسة، في القياس القبلي، في بُعد تنمية القيم المهنية، وأظهرت أيضا أن مستوى التنمية المهنية ارتفع لدي الأخصائيين الاجتماعيين (عينة الدراسة)، في القياس البعدي بعد تطبيق البرنامج التدريبي، في بُعد تنمية القيم المهنية، وذلك بمستوي تمثيل وزني مرتفع، مما يشير ذلك إلي تنمية القيم المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بدرجة كبيرة، وإلي ودرجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة لاكتساب وتنمية القيم المهنية، وذلك لتحسين مستوى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، ويشير أيضا إلي الأساليب والأدوات والوسائل والاستراتيجيات والتكنيكات التدريبية المستخدمة في البرنامج التدريبي، والقائمين علي تنفيذ البرنامج التدريبي من المدربين، والتخطيط الجيد لتحقيق أهداف البرنامج، وهذه النتائج تؤكد نجاح البرنامج التدريبي في إحداث تأثيرات إيجابية على الأخصائيين الاجتماعيين المتدربين (عينة الدراسة)، في بُعد القيم المهنية.

- وأوضحت نتائج الدراسة أيضا أن مستوى التنمية المهنية منخفض لدي عينة الدراسة، في القياس القبلي، في بُعد تنمية القدرة علي التعلم الذاتي، كما أوضحت أيضا أن مستوى التنمية المهنية مرتفع لدي عينة الدراسة، في القياس القبلي، في بُعد تنمية القدرة علي التعلم الذاتي، وذلك بمستوي تمثيل وزني مرتفع، مما يشير ذلك إلي تنمية القدرة علي التعلم الذاتي المستمر لدي الأخصائيين الاجتماعيين بدرجة كبيرة، ويشير أيضا إلي درجة استعداد المتدربين وشدة الحاجة لاكتساب وتنمية القيم المهنية، وذلك لرفع كفاءة وتحسين المستوى والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في العمل بالمجال المدرسي، ويشير أيضا إلي الأساليب والأدوات والوسائل والاستراتيجيات

والتكنيكات التدريبية المستخدمة في البرنامج التدريبي، والقائمين علي تنفيذ البرنامج التدريبي من المدربين، والتخطيط الجيد والمدرّوس لتحقيق أهداف البرنامج، وهذه النتائج تؤكد نجاح البرنامج التدريبي في إحداث تأثيرات إيجابية على الأخصائيين الاجتماعيين المتدربين، في بُعد القدرة علي التعلم الذاتي.

خامسا: توصيات الدراسة:-

وفقا لما أسفرت عنه الدراسة من نتائج يمكن تقديم بعض التوصيات التي يمكن الاستفادة منها:

- إجراء دراسات مماثلة تتناول موضوع التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجالات المختلفة للخدمة الاجتماعية.
- استمرارية تنفيذ البرامج التدريبية أثناء الخدمة للأخصائيين الاجتماعيين وذلك لتنمية المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات المهنية وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي لديهم.
- تشجيع الأخصائيين الاجتماعيين علي حضور حلقات النقاش والندوات العلمية والمؤتمرات المهنية والبرامج التدريبية للاستفادة من خبرات وتجارب الآخرين.
- تشجيع وتنمية الرغبة لدى الأخصائيين الاجتماعيين في التطوير والتغيير والقدرة على التخلص مما لديهم من سلبيات.
- جعل التنمية المهنية حافز مهني ومادي وأدبي للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي.
- أن تؤمن إدارة المدرسة بالتحسن المستمر في أداء العمل داخلها وذلك لضمان تحقيق الجودة الشاملة.
- تقويم وتطوير البرامج التدريبية للتنمية المهنية لمسايرة التغيرات المحلية والعالمية المعاصرة.
- إنشاء وحدة للتنمية المهنية بكل إدارة تعليمية تقوم بتنفيذ البرامج التدريبية وعمل الندوات العلمية المهنية وتنظيم حلقات نقاش للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال المدرسي.

مراجع الدراسة

أولاً: المراجع العربية.

ثانياً: المراجع الأجنبية.

ثالثاً: مواقع الشبكة العنكبوتية (الانترنت).

أولاً: المراجع العربية:

(أ) المعاجم والقواميس:

- ١- أحمد شفيق السكري: قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٠.
- ٢- أحمد ذكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الإدارية، دار الكتاب المصري القاهرة، دار الكتاب اللبناني بيروت، الطبعة الثانية، ١٩٩٤.
- ٣- المعجم الوجيز: مجمع اللغة العربية، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، ج.م.ع، القاهرة، ٢٠٠٣.
- ٤- حسن شحاتة وآخرون: معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ٢٠٠٣.
- ٥- محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٥.
- ٦- منير البعلبكي: المورد، قاموس المورد، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، ١٩٩٠.

(ب) المؤلفات العلمية:

- ٧- أحمد إبراهيم أحمد: الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية، دار الوفاء الإسكندرية، ٢٠٠٣.
- ٨- _____: تطبيق الجودة والاعتماد في المدارس، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٧.
- ٩- أحمد ماهر: تطوير المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠١٤.
- ١٠- أحمد محمد السنهوري: الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الحادي والعشرين، الطبعة الثانية، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١.
- ١١- _____: موسوعة منهج الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الواحد والعشرين الميلادي، الطبعة السادسة المعدلة، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦.

- ١٢- إدريس عزام: مشكلات إدارة التنمية، الشركة العربية للتسويق والتدريب، القاهرة، ٢٠١٠.
- ١٣- أسامة محمد سيد علي: التخطيط الاستراتيجي وجودة التعليم واعتماده، الطبعة الثانية، العلم والإيمان للنشر والتوزيع، كفر الشيخ، ٢٠١٠.
- ١٤- إقبال الأمير السمالوطي: الاتجاهات المعاصرة في الخدمة الاجتماعية المدرسية، مؤسسة كوثر للطباعة، القاهرة، ٢٠٠٣.
- ١٥- إقبال الأمير السمالوطي، إيمان أبو ريه: الخدمة الاجتماعية المدرسية والجودة الشاملة، المهندس للطباعة، القاهرة، ٢٠٠٨.
- ١٦- _____: الخدمة الاجتماعية المدرسية، مؤسسة كوثر للطباعة، القاهرة، ٢٠٠٢.
- ١٧- الان إ. باركسي: التعليم الناجح للخدمة الاجتماعية، (ترجمة: محمد علي سلام)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠١٣.
- ١٨- أماني قنديل: الموسوعة العربية للمجتمع المدني، سلسلة العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ٢٠٠٨.
- ١٩- توني براي: المرشد العملي في تصميم الدورات التدريبية، ترجمة (هدى فؤاد)، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ٢٠٠٨.
- ٢٠- جنيفر جوي- ماثيوز، وآخرون: تنمية الموارد البشرية، (ترجمة علاء أحمد صلاح) مجموعة النيل العربية، القاهرة، ٢٠٠٨.
- ٢١- جوزيف جابلونسكى: تطبيق إدارة الجودة الشاملة، ترجمة (عبد الفتاح النعماني) الجزء الثاني، مركز الخبرات المهنية للإدارة - بميك، القاهرة، ١٩٩٦.
- ٢٢- حسن عبد الباري: الوعي التخطيطي، دار المعارف، القاهرة، ١٩٩٩.
- ٢٣- حسين حسن سليمان، وآخرون: الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية مع الفرد والأسرة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، ٢٠٠٥.

- ٢٤- رأفت السيد عبد الفتاح: سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠١.
- ٢٥- رضا السيد: الاحتياجات التدريبية بين النظرية والتطبيق وأساليب إعداد الخطة التدريبية، الشركة العربية المتحدة للتسويق، القاهرة، ٢٠٠٧.
- ٢٦- سحر فتحي مبروك: الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٠.
- ٢٧- سلوى عثمان، سمير حسن: الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المجتمع المدرسي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٥.
- ٢٨- سلوى عثمان، آخرون: منهاج الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي ورعاية الشباب، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٢.
- ٢٩- سمير محمد حسين وآخرون: العلاقات العامة، الشركة الكويتية العربية، الكويت، ٢٠٠٤.
- ٣٠- سيد سلامة إبراهيم: الخدمة الاجتماعية المدرسية المعاصرة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٤.
- ٣١- طارق عبد الرؤوف عامر: النمو والتنمية المهنية للمعلم، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١١.
- ٣٢- طلعت السروجي، ماهر أبو المعاطي: ميادين ممارسة الخدمة الاجتماعية، الشركة العربية للتسويق، القاهرة، ٢٠٠٨.
- ٣٣- طلعت مصطفى السروجي: الخدمة الاجتماعية الدولية، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ٢٠١٠.
- ٣٤- _____: السياسة الاجتماعية في إطار المتغيرات العالمية الجديدة، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٤.
- ٣٥- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، المكتبة العصرية، المنصورة، ٢٠٠٩.
- ٣٦- عبد الخالق محمد عفيفي: الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، ٢٠٠٧.

- ٣٧- _____: تنظيم المجتمع، مكتبة عين شمس، القاهرة، ١٩٩٦.
- ٣٨- عبد الرازي حسن المراغي: تطبيق نظام ضمان الجودة التعليمية والاعتماد لتطوير التعليم الجامعي وقبل الجامعي، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٨.
- ٣٩- عبد الرحمن الخطيب: الخدمة الاجتماعية كممارسة تخصصية مهنية في المؤسسات التعليمية، الطبعة الثانية، مكتبة الانجلو، القاهرة، ٢٠٠٩.
- ٤٠- عبد الرحمن توفيق: التدريب الأصول والمبادئ العلمية، موسوعة التدريب والتنمية البشرية، الجيزة، ١٩٩٤.
- ٤١- _____: الجودة الشاملة، الطبعة الثالثة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، بميك، القاهرة، ٢٠٠٨.
- ٤٢- _____: موسوعة المدربين الناجحون، مركز الخبرات المهنية للإدارة- بميك، القاهرة، ٢٠٠٧.
- ٤٣- عبد الكريم العفيفي: الخدمة الاجتماعية المدرسية، مكتبة عين شمس، القاهرة، ١٩٩٥.
- ٤٤- عبد الكريم درويش، ليلي تكلّا: أصول الإدارة العامة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ١٩٩٥.
- ٤٥- عبد المعطي عساف، يعقوب حمدان: التدريب وتنمية الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٠.
- ٤٦- عدلي سليمان: الوظيفة الاجتماعية للمدرسة، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٦.
- ٤٧- عصام توفيق، سحر فتحي: الخدمة الاجتماعية المدرسية في إطار العملية التربوية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٤.
- ٤٨- عقيل محمود رفاعي: إدارة التنمية المهنية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٩.
- ٤٩- علي السلمي: تطوير أداء وتجديد المنظمات، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٩٨.
- ٥٠- علي عباس دندراوي: الخدمة الاجتماعية رؤية مستقبلية، دار المهندس للطباعة، القاهرة، ٢٠٠٧.

- ٥١- _____: مدخل في الخدمة الاجتماعية، المكتب العلمي للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ١٩٩٦.
- ٥٢- عيد أبو المعاطي الدسوقي: جودة واعتماد مؤسسات التعليم، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠١٠.
- ٥٣- مالكوم باين: نظرية الخدمة الاجتماعية المعاصرة، (ترجمة: حمدي منصور، سعيد عويضة)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠١٠.
- ٥٤- ماهر أبو المعاطي علي: الاتجاهات الحديثة في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠١٠.
- ٥٥- _____: الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان، ٢٠٠٠.
- ٥٦- _____: الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، ٢٠٠٣.
- ٥٧- محمد الحماحمي: التدريب أثناء الخدمة في المجال التربوي، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، .
- ٥٨- محمد رفعت قاسم، ماهر أبو المعاطي علي: المنهج العلمي في بحوث الخدمة الاجتماعية، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، ٢٠٠٥.
- ٥٩- محمد رفعت قاسم، مصطفى فرماوي: الخدمة الاجتماعية في مجال المؤسسات التعليمية، دار المهندس للطباعة، القاهرة، ٢٠٠٦.
- ٦٠- محمد رفعت قاسم، وآخرون: الرعاية الاجتماعية في الخدمة الاجتماعية، دار نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان، القاهرة، ٢٠٠٦.
- ٦١- محمد سلامة غباري: مداخل الخدمة الاجتماعية المدرسية وأهدافها التنموية، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٩.
- ٦٢- محمد عبد الخالق مدبولي: التنمية المهنية للمعلمين، دار الكتاب الجامعي، الإسكندرية، ٢٠٠٢.
- ٦٣- محمد عبد الغني حسن: دراسة الاحتياجات والتخطيط للتدريب، موسوعة التدريب، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٣.

- ٦٤- محمد عبد الفتاح محمد: إدارة الجودة الشاملة بمنظمات الرعاية الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٨.
- ٦٥- _____: الأسس النظرية للتنمية الاجتماعية في إطار الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٥.
- ٦٦- محمد عبد اللطيف موسي: قياس العائد من الاستثمار في التدريب الإداري في ضوء معايير الجودة الشاملة، الطبعة الأولى، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، ٢٠١٢.
- ٦٧- محمد عوض الترتوري، أغادير عرفات جويحات: إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٦.
- ٦٨- محمد عويس: البحث العلمي وممارسة الخدمة الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٧.
- ٦٩- محمد عويس، خالد عبد الفتاح: إدارة المنظمات الاجتماعية، مؤسسة الكوثر للطباعة، القاهرة، ٢٠٠٦.
- ٧٠- محمد محمود المهدي: الاتصال الاجتماعي في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية .
- ٧١- محمد نجيب توفيق: الخدمة الاجتماعية المدرسية، الطبعة الثانية، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ٢٠٠٠.
- ٧٢- محمود أحمد عبد الفتاح: نظرية التدريب التحول من أفكار ومبادئ التدريب إلي واقع الملموس، موسوعة التدريب، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ٢٠١٣.
- ٧٣- مدحت محمد أبو النصر: أساسيات إدارة الجودة الشاملة، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٨.
- ٧٤- _____: الاتجاهات المعاصرة في ممارسه الخدمة الاجتماعية الوقائية، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ٢٠٠٨.

- ٧٥- _____: فن ممارسة الخدمة الاجتماعية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٩.
- ٧٦- _____: إدارة وتنمية الموارد البشرية "الاتجاهات المعاصرة"، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ٢٠٠٧.
- ٧٧- _____: مفهوم ومراحل وأخلاقيات مهنة التدريب بالمنظمات العربية، إيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٧.
- ٧٨- مصري عبد الحميد حنورة: الإبداع وتنميته من منظور تكاملي، الطبعة الثالثة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ٢٠٠٣.
- ٧٩- منال طلعت محمود: أساسيات في علم الإدارة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠١٢.
- ٨٠- مني عطية خزام خليل: إدارة المؤسسات الاجتماعية في بيئة متغيرة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠١٣.
- ٨١- ميشيل مان: موسوعة العلوم الاجتماعية، (ترجمة: عادل مختار، سعد عبد العزيز)، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٩.
- ٨٢- نبيل الحسيني وآخرون: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الشركة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٩٢.
- ٨٣- نبيل سعد خليل: الإدارة المدرسية الحديثة في ضوء الفكر الإداري المعاصر، دار الفجر، القاهرة، ٢٠٠٩.
- ٨٤- هنداوي حافظ، إبراهيم عباس: إدارة الجودة الشاملة وإعادة هندسة العمليات في التعليم، هبة النيل العربية للنشر والتوزيع، الجيزة، ٢٠٠٩.
- ٨٥- وائل صلاح وآخرون: التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي، الطبعة الثانية، إيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٨.
- ٨٦- وجدي حامد حجازي: التدريب في القرن الحادي والعشرين، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٠.
- ٨٧- يسري دعيبس: المشاركة المجتمعية والتنمية المتواصلة، البيطاش للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨.

(ج) المؤتمرات والبحوث العلمية:

- ٨٨- إبراهيم بيومي مرعي: رؤية مستقبلية لممارسة الخدمة الاجتماعية في مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد الأول، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٩٦.
- ٨٩- أحمد حسني إبراهيم: تقويم دور التوجيه الاجتماعي في تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في ضوء التحولات الجديدة، المؤتمر العلمي السنوي الثاني عشر، الجزء الأول، كلية الخدمة الاجتماعية بالفيوم، جامعة القاهرة، ٢٠٠١.
- ٩٠- أحمد حسين عبد الرازق: الحاجات الإشرافية لتطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، المؤتمر العلمي السابع عشر، المجلد الخامس، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٤-٢٥ مارس ٢٠٠٤.
- ٩١- أحمد عبد الفتاح ناجي: تطبيق مدخل إدارة الجودة لتحسين خدمات المنظمات التطوعية في مصر، المؤتمر العلمي الثاني عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، ٢-٣ مايو ٢٠٠١.
- ٩٢- أحمد علي غنيم: تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بالكفايات المهنية لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية للبنين بالمدينة المنورة، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، المجلد السابع عشر، عدد الثاني، السعودية، ٢٠٠٥م.
- ٩٣- احمد يوسف عليق: تحديد الاحتياجات التدريبية لمشرفي الإسكان الطلابي بالمدن الجامعية، المجلد التاسع، المؤتمر العلمي الدولي الحادي عشر للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٢-١٣ مارس ٢٠٠٨.

- ٩٤- إسماعيل محمد دياب، عادل السعيد البنا: تطوير تقويم الأداء وأساليب تنميته لتحقيق الجودة التعليمية بمدارس العليم العام، المؤتمر العلمي الرابع، كلية التربية، جامعة المنيا، ٥-٦ مايو ١٩٩٨.
- ٩٥- إلهام علي أحمد الشلبي: أثر إدارة الجودة الشاملة في برامج التنمية المهنية للمعلمين، مجلة جامعة دمشق، المجلد السادس والعشرون، العدد الرابع، عمان، الأردن، ٢٠١٠.
- ٩٦- آمنة حمد الرشيد: الحاجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجال التأهيل، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد السابع والثلاثون، الجزء الثاني، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، أكتوبر ٢٠١٤.
- ٩٧- تامر محمد عبد الغني: الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين لتطبيق عمليات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي، المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرين للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٩-١٠ مارس ٢٠١١.
- ٩٨- جمال شحاتة حبيب: العلاقة بين تطبيق برنامج تدريبي للأخصائيين الاجتماعيين وتنمية أدائهم المهني، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد الثاني، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، أبريل ١٩٩٧.
- ٩٩- جمال شكري محمد: دراسة ميدانية لواقع الخدمة الاجتماعية في دولة البحرين، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية، العدد التاسع، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالقاهرة، ١٩٩٨.
- ١٠٠- حسين بشير محمود: التنمية المهنية والتدريب، المؤتمر العلمي السنوي لكلية التربية، جامعة المنصورة، أكتوبر ٢٠٠٤.
- ١٠١- حصة يوسف العبد الكريم: الاحتياجات التدريبية للأخصائيات الاجتماعيات بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، مجلة دراسات في الخدمة

الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد السادس والثلاثون، الجزء

الأول، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ابريل ٢٠١٤.

١٠٢- حمدي عبدالله عبدالعال: دور التدريب الالكتروني في تحقيق التنمية المهنية

للأخصائي الاجتماعي المدرسي، المؤتمر العلمي الدولي

السابع والعشرون، الجزء الثالث، كلية الخدمة الاجتماعية،

جامعة حلوان، ١٢-١٣ مارس ٢٠١٤.

١٠٣- خالد بن يوسف برقايوي: الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين

لتحقيق التنمية المهنية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية

والعلوم الإنسانية، العدد السادس والثلاثون، الجزء الثالث

عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ابريل ٢٠١٤.

١٠٤- سامي مصطفى كامل وإيهاب عبد الخالق محمد: العلاقة بين تحقيق الرضا

الوظيفي وتنمية مهارات الأداء المهني للأخصائيين

الاجتماعيين بمجال ذوي الاحتياجات الخاصة، المؤتمر

العلمي الدولي الرابع والعشرين للخدمة الاجتماعية، كلية

الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٩-١٠ مارس ٢٠١١.

١٠٥- سلامة منصور محمد: ممارسة برنامج تدريبي لتنمية معارف ومهارات

الأخصائيين الاجتماعيين في استخدام المقاييس عند العمل

مع المشكلات الفردية، المؤتمر العلمي السادس عشر، كلية

الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩-٢٠ مارس ٢٠٠٣.

١٠٦- سمير حسن منصور: مقياس جودة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي

بالمجال المدرسي، المؤتمر العلمي التاسع عشر، المجلد الأول،

كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٢-١٣/٣/٢٠٠٦.

١٠٧- صلوحة محمود الفقي: المتطلبات المهنية لتحسين الأداء المهني للأخصائي

الاجتماعي المدرسي، المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرين

للخدمة الاجتماعية، المجلد العاشر، كلية الخدمة الاجتماعية،

جامعة حلوان، مارس ٢٠١١.

- ١٠٨ - طارق لبيب محمد: العلاقة بين جودة التدريب وبين تنمية المهارات التنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين في مجال التأمين الصحي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، عدد واحد وثلاثون، الجزء الثالث عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، أكتوبر ٢٠١١.
- ١٠٩ - طلعت السروجي، مدحت أبو النصر: جودة الخدمات الاجتماعية المفهوم والأهمية والضمانات، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد الحادي والعشرين، الجزء الرابع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، أكتوبر ٢٠٠٦.
- ١١٠ - عبد الحكيم أحمد عبد الهادي: العلاقة بين دور الإشراف التوجيهي الاجتماعي وتنمية الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي، المؤتمر العلمي الثامن عشر، المجلد الثالث، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٦-١٧/٣/٢٠٠٥.
- ١١١ - _____: المكانة المهنية للخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي وعلاقتها بفاعلية الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد التاسع والعشرين، الجزء الثالث، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، أكتوبر ٢٠١٠.
- ١١٢ - عبد الحميد عبد المجيد حكيم، وآخرون: تصور لمدرسة المستقبل في ضوء كل من معايير الجودة الشاملة وتجارب بعض الدول المتقدمة، كلية المعلمين بمكة المكرمة، معهد البحوث العلمية وإحياء التراث الإسلامي، جامعة أم القرى، ١٤٢٩هـ/٢٠٠٨.
- ١١٣ - عبد الرحمن صوفي عثمان، محمود عرفان: تحديات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في ظل مجتمع المعرفة، المؤتمر العلمي الدولي الأول، المجلد الثاني، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس، مسقط، سلطنة عمان، ديسمبر ٢٠٠٧.

- ١١٤ - عبد الناصف يوسف شومان: دراسة تقييمية لبرنامج تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في العمل مع الحالات الفردية، المؤتمر العلمي السابع عشر، المجلد الثالث، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٤-٢٥ مارس ٢٠٠٤.
- ١١٥ - عبد الونيس محمد الرشيدي: إدارة الجودة الشاملة بمؤسسات الرعاية الاجتماعية للمسنين في مصر، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد الثلاثون، الجزء الأول، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ابريل ٢٠١١.
- ١١٦ - علي الدين السيد: الجودة والاعتماد في تعليم الخدمة الاجتماعية في المجتمع المصري، المؤتمر الأول، المجلد الأول، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية ببور سعيد، وزارة التعليم العالي، ابريل ٢٠٠٥.
- ١١٧ - علي حسين زيدان: جودة الخدمات الاجتماعية في مصر بين الواقع والمأمول، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الأول لكلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط، ١٦-١٧ فبراير ٢٠٠٨.
- ١١٨ - عماد حمدي داود: التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز إعداد القادة في ضوء إدارة الجودة الشاملة، المؤتمر العلمي التاسع عشر، المجلد السابع، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، ٢٠٠٦.
- ١١٩ - _____: تطوير إدارة الرعاية الاجتماعية للمسنين بمحافظة البحيرة في ضوء مدخل الجودة الشاملة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، الجزء الأول، العدد الثامن والعشرون، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ابريل ٢٠١٠.
- ١٢٠ - فتحي أحمد السيسي: مدي فعالية البرنامج التدريبي في رفع مستوي الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع الأطفال الصم والبكم، المؤتمر العلمي الثامن عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٦-١٧/٣/٢٠٠٥.

١٢١- _____: نحو برنامج تدريبي لتنمية الأداء المهني
للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع الأحداث المنحرفين،
المؤتمر العلمي الدولي العشرون للخدمة الاجتماعية، المجلد
الرابع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١١-
٢٠٠٧/٣/١٢.

١٢٢- كمال عزيز عطا الله: دراسة تقييميه لبرنامج تدريبي لتحقيق التنمية المهنية
للأخصائي العمل مع الجماعات بمؤسسات رعاية الأحداث
بالقاهرة الكبرى، المؤتمر العلمي الدولي العشرون للخدمة
الاجتماعية، المجلد الرابع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة
حلوان، ١١-٢٠٠٧/٣/١٢.

١٢٣- كوثر محمد الحسيني: فعالية برنامج تدريبي لتحقيق التنمية المهنية وزيادة فهم
المتققات السكانيات العاملات في مجال تنظيم الأسرة والسمان
لأدوارهن المهنية، المؤتمر العلمي الدولي الثاني عشر، المجلد
الأول، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٣-
١٩٩٩/٤/١٤.

١٢٤- ليلى العساف وخالد أحمد الصرايرة: أنموذج مقترح لتطوير إدارة المؤسسة
التعليمية في الأردن في ضوء فلسفة إدارة الجودة الشاملة،
مجلة جامعة دمشق، المجلد السابع والعشرون، العدد الثالث
والرابع ٢٠١١.

١٢٥- ماهر أبو المعاطي علي: برنامج تدريبي مقترح لتنمية المهارات المهنية
للأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي، مجلة القاهرة
للخدمة الاجتماعية، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية
بالقاهرة، العدد السابع، الجزء الثاني، ١٩٩٦.

١٢٦- _____: منظومة جودة تعليم واستخدام البحث العلمي
في الخدمة الاجتماعية، المؤتمر التاسع عشر، المجاد السابع،
كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٢-٢٠٠٦/٣/١٣.

- ١٢٧- مایسة فاضل أبو مسلم: التنمية المهنية وضمان جودة التعليم، مجلة بحوث ودراسات جودة التعليم، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، القاهرة، ٢٠١٢.
- ١٢٨- محمد أحمد محمود: معايير تقييم ممارسة الخدمة الاجتماعية في تحقيق الجودة بالمؤسسات التعليمية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد الثلاثون، الجزء التاسع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ابريل ٢٠١١.
- ١٢٩- محمد البشير عبد الهادي: دور المدرسة في تنمية المجتمع، مجلة جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، العدد السابع عشر، السودان، ١٤٢٩هـ ٢٠٠٨م.
- ١٣٠- محمد السيد حسونة: رؤى مستقبلية لتدريب المعلمين في ضوء المستويات القياسية العلمية، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٥.
- ١٣١- محمد صبر الحوت: المدرسة الفعالة طموحات التطوير وتحديات الجودة، المؤتمر العلمي السنوي لكلية التربية، جامعة المنصورة، أكتوبر ٢٠٠٤.
- ١٣٢- محمد رفعت قاسم، مصطفى عبد العظيم فرماوي: متطلبات ضمان الجودة والاعتماد في تعليم الخدمة الاجتماعية، المؤتمر العلمي التاسع عشر، المجلد السابع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٢-١٣/٣/٢٠٠٦.
- ١٣٣- محمد محمد سعيد: مقياس التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمنظمات غير الحكومية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد الثلاثون، الجزء السادس، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ابريل ٢٠١١.

- ١٣٤- مرفت أحمد أبو النيل: دور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تحقيق معايير جودة المدرسة الفعالة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد الثلاثون، الجزء الثالث، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ابريل ٢٠١١.
- ١٣٥- مشيرة محمد شعراوي: الاتساق بين أساليب الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في مواجهة مشكلات طالبات المرحلة الثانوية في ضوء المداخل المعاصرة، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية، العدد السادس عشر، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالقاهرة، ٢٠٠٥.
- ١٣٦- مني جميل سلام: معوقات تطبيق اللامركزية بإدارات التربية الاجتماعية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد التاسع والعشرين، الجزء الرابع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، أكتوبر ٢٠١٠.
- ١٣٧- نادية عبد الجواد الجرواني: تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الأهلية، مجلة كلية الآداب، العدد السادس والعشرون، جامعة حلوان، يوليو ٢٠٠٩.
- ١٣٨- ناصر عويس عبد التواب: الاحتياجات اللازمة لتنمية مهارات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمجال رعاية الشباب، المؤتمر العلمي الخامس عشر للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠-٢١ مارس ٢٠٠٢.
- ١٣٩- نبيل محمد صادق: دراسة حول المتغيرات المؤثرة علي ممارسة الأخصائي الاجتماعي لدورة في التنمية المحلية، المؤتمر العلمي الثاني، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٨٨.
- ١٤٠- نظيمة أحمد سرحان: النمو المهني المستمر للأخصائي الاجتماعي، بحث منشور في المؤتمر القومي الثاني، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، القاهرة، ١٩٩٥.

- ١٤١- نمر زكي شلبي، عبد الونيس محمد الرشيدى: الخدمة الاجتماعية الدولية والتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين، المؤتمر العلمي الدولي العشرون، المجلد الرابع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١١-١٢/٣/٢٠٠٧.
- ١٤٢- نوال نصر: ملامح إستراتيجية للتنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة، مجلة مستقبل التربية العربية، العدد الحادي والعشرون، المجلد السابع، المركز العربي للتعليم والتنمية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ابريل ٢٠٠١.
- ١٤٣- هاشم مرعي هاشم: متطلبات تطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بجمعيات تنمية المجتمع، المؤتمر العلمي السادس عشر، كلية الخدمة الاجتماعية فرع الفيوم، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥.
- ١٤٤- هنداوي عبد اللاهي حسن: برنامج تدريبي لإكساب الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي المهارة في استخدام النماذج العلمية لطريقة خدمة الجماعة، المؤتمر العلمي الدولي الثالث والعشرون للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مارس ٢٠١٠.
- ١٤٥- وجدي محمد بركات: المتطلبات المعرفية والمهارية للأخصائي الاجتماعي في مجال رعاية الشباب للقيام بدور المرشد بمراكز التنسيق الالكتروني بالجامعة، المؤتمر الدولي الحادي والعشرون، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٨.
- ١٤٦- يوسف محمد عبد الحميد: العلاقة بين استخدام برنامج تدريبي وتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدن الجامعية، المؤتمر العلمي للخدمة الاجتماعية الخامس عشر - المجلد الأول، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، ٢٠٠٢.

(د) الرسائل العلمية:

- ١٤٧- أحمد سعد جودة: تطوير الدور التربوي للأخصائي الاجتماعي المدرسي في ضوء معايير الأداء المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بني سويف، ٢٠١٣.
- ١٤٨- أفراح محمد علي: تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠٠٩.
- ١٤٩- الشيماء جمال احمد: فاعلية البرامج التدريبية لتدعيم قدرات الأخصائيين الاجتماعيين المهنية في الجمعيات الأهلية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١٢.
- ١٥٠- إلهام أحمد الجابري: الاحتياجات التدريبية للموجهين الاجتماعيين لتنمية مهاراتهم الإشرافية في توجيه أخصائي العمل مع الجماعات المدرسية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١١.
- ١٥١- إيهاب محمد عبد النعيم: الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية وتنمية المهارات الاجتماعية للتلاميذ ذوي صعوبات التعلم الأكاديمي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، ٢٠١٠.
- ١٥٢- حمدي عبد الله عبد العال: تقويم البرنامج التدريبي للأخصائي الاجتماعي المدرسي علي استخدام الحاسب الآلي في تحسين مستوي أدائه المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، ٢٠٠٦.
- ١٥٣- راندا سماحة محمد: الأكاديمية المهنية للمعلمين ودورها في تحقيق متطلبات كادر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٢٠١٠.

- ١٥٤- ستات محمد خليل: تقييم البرامج التدريبية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٧.
- ١٥٥- صفاء أبو بكر أحمد: مهارات الممارسة المهنية للأخصائي الاجتماعي كمارس عام في المجال المدرسي وطرق تنميتها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، ٢٠٠٦.
- ١٥٦- صلاح طه إبراهيم: بعض متطلبات تطوير التعليم قبل الجامعي في ضوء تحديات العولمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٢٠٠٤.
- ١٥٧- فضل محمد أحمد: نحو برنامج تدريبي لرفع كفاءة القيادات المهنية في مراكز الشباب، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية فرع الفيوم، جامعة القاهرة، ٢٠٠٠.
- ١٥٨- محمد سيد محمد: تطوير بعض وظائف إدارة المدرسة الثانوية العامة في ضوء أسلوب إدارة الجودة الشاملة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة جنوب الوادي، ٢٠٠٢.
- ١٥٩- محمد قاسم علي: التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في اليمن في ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠١٠.
- ١٦٠- نصر الدين بركات محمد: تقويم مشروعات الخدمة الاجتماعية المدرسية في تنمية المجتمع المحلي بمدينة قنا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة جنوب الوادي، ٢٠١١.
- ١٦١- هاني رزق عبد الجواد محمد: متطلبات تفعيل ثقافة الجودة الشاملة بين قيادات التعليم الأساسي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٢٠٠٤.

(هـ) الوثائق والنشرات والتقارير والمطبوعات:

- ١٦٢- الأمم المتحدة البرنامج الإنمائي: تقرير التنمية البشرية في مصر (اختيار مستقبلنا: نحو عقد اجتماعي جديد) معهد التخطيط القومي، القاهرة، ٢٠٠٥.
- ١٦٣- المجلس القومي للتعليم والتكنولوجيا والبحث العلمي: التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، الدورة الثامنة والعشرون، ٢٠٠١ القاهرة.
- ١٦٤- المجموعة العربية للتدريب والنشر: تنمية مهارات مسؤولي التدريب والتطوير، القاهرة، ٢٠١٣.
- ١٦٥- المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية: التنمية المهنية للمعلم في ضوء ثورة المعلومات، النشرة الدورية للمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، العدد السادس عشر، القاهرة، أكتوبر ٢٠٠٩.
- ١٦٦- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد: الإطار العام لسياسات التعلم في مصر، القاهرة، مارس ٢٠٠٦.
- ١٦٧- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد: نظم ضبط الجودة الداخلية لمؤسسات التعليم قبل الجامعي، الإصدار الأول، القاهرة، ٢٠١٠.
- ١٦٨- ج.م.ع. وزارة التربية والتعليم: المادة التدريبية للبرنامج التدريبي لمنظومة التقويم التربوي الشامل، مطابع روزا ليوسف، ٢٠٠٨ / ٢٠٠٩.
- ١٦٩- ج.م.ع. الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد: وثيقة المستويات المعيارية لضمان جودة واعتماد مؤسسات التعليم قبل الجامعي (مرحلة التعليم الأساسي)، الإصدار الثالث، ٢٠١١ / ٢٠١٢.
- ١٧٠- ج.م.ع. وزارة التربية والتعليم: الخطة الإستراتيجية القومية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر (٢٠٠٧/٢٠٠٨ - ٢٠١١/٢٠١٢).
- ١٧١- ج.م.ع. وزارة التربية والتعليم: الخطة القومية للتعليم (٢٠١٤ - ٢٠٣٠).
- ١٧٢- ج.م.ع. وزارة التربية والتعليم: المعايير القومية للتعليم في مصر، المجلد الأول، الأمل للطباعة والنشر، القاهرة، ٢٠٠٣.

١٧٣- ج.م.ع. وزارة التربية والتعليم: الإدارة العامة للتربية الاجتماعية، منهاج عمل الأخصائي الاجتماعي، دليل مجالات العمل بالمؤسسات التعليمية، ١٩٨٣.

١٧٤- ج.م.ع. وزارة التربية والتعليم: توجيه التربية الاجتماعية، دليل التربية الاجتماعية، بدون سنة نشر.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 175- Alexander Minotti; Total Quality Management In Child Welfare Organization, Impact on Worker Satisfaction and Organization Effectiveness, PHD, State University of New York, U.S.A, 1999.
- 176- Alvarez Michelle: Moving into Specialization in School, School Social Work issues in Practice, Poliey and Education, School Social Work Journal VOL, 31, sum, 2006.
- 177- Anderson Sally: Using The Malcolm Baldrige (National Quality Award Education Pilot Criteria For Self Assessment Of School) Dissertation Abstract in, Vol, 59, 2003.
- 178- Brenda Du Bois , and Karla Krogsrud Mile: Social Work An empowering profession (Boston: Allyn & Bacon, 1992).
- 179- Bruce King M, Fred M. Newmann: Building school capacity through professional development: conceptual and empirical considerations, International Journal of Educational Management, Vol. 15 Iss: 2, 2001.
- 180- Cathy Wills, and Others: A Guide to Professional Development Opportunities, (Australia: Swinburne University Professional Development Unit, 2008).
- 181- Crasbon, Frank: promoting Versatility in mentor teachers use of supervisory skills, Teacher education An

- international journal of research and studies, V24, 2008.
- 182- Davids. Derezatos: Advanced Generalist Social Work Practice (London: Sage Publication Sine, 2000.
- 183- Duane, Monette, Editor: Applied Social Research, Tool for human Services, fourth edition, U.S.A, Holt, rinebort and Weston, 1998.
- 184- Fernandez, Villaran Ara Asuncoin: A total Quality Management Model For Human Service Organizations, The Particular Case of Pepole with Mental Retardation, DHP, Universidad, Deusto, Spain, 2001.
- 185- Glover, D, and Law,S, Managing Professional Development in Education, (Kogan Page Limited, London. 1998).P.54.
- 186- Hardness E: Performance Standard for Social Workers, Journal articles, Social Work, VOL (33), No (4), 2000.
- 187- Harkness, L. and P. Mulinski: "Performance Standards for Social Workers." Journal articles, Social Work, VOL (33), No (4), 1988.
- 188- Hutchison, E. D: Dimensions of human behavior: Person and environment (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage, 2003.
- 189- James Blewett, and Others: Early Professional Development Pilot Programme, (First cohort 2009 to 2011) Final Evaluation Report, University of Bristol, University of Salford & King's College, London .
- 190- James E: How to Make Total Quality Management Work for You, Wisconsin, National Center for Effective Schools, Journal Announcement, Oct, 1993.
- 191- John pierson and Martin Thomas: Dictionary of social work, 2nd Edition, Great Britian, Glasgow, 2002.
- 192- Joseph W : Total Quality Management (Continuous Improvement Initiation and Implementation) PH.

- D, University of Arcon, Diss, Abstract In, Vol, 57, no,8, Feb, 1997.
- 193- Karin Crawford, Janet Walker, and Marinela Granescu: Perspectives on Social Care Practice in Romania: Supporting the Development of Professional Learning and Practice, British Journal of Social Work, Volume 36, Issue 3, April 2006 .
- 194- Kayser K; Using Total Quality Management Tools In Human Service Intervention Research, Journal Of Social Work Research and Evaluation, N 4, 2003.
- 195- Lane Shaw and Joyce Lehman: Evaluation and social work practice sage publication, LTD, London, 1999.
- 196- Louise C. Johnson: Social Work Practice (Generalist Approach), Boston, Allan and Bacon, 1998.
- 197- Mary, Debra: When Worlds Collide, Negation between Academic and profession courses In accord Social Work program, U.S mass achsetts, 43^{ed}, 19-21 march, 1992.
- 198- Morzowski, Stanley: A study of Quality Management in County behavioural health organizations , influence of organizational, Characteristic and Leadership Perceptions of organization al Culture, PHD, the Pennsylvania stat University, 2001.
- 199- National Association of Social Workers: NASW, Standards for School Social Work Services, 2002.
- 200- Notional Association of Social Workers. NASW Standards for School Social Work Services, 2012.
- 201- Pedigo Sheila: The Socialization of and Residace Life Professional PH.D University of Kansas 2002.
- 202- Phil Loveder, "World Trends in Staff Development: Implications on The Performance of Technical Education Institutions", Paper presented to National Seminar: The development of Technology and Technical Vocational Education and Training in an era of Globalization, 23-24 August 2005.

- 203- Pike John, Barnes Richard: Total Quality Management in action, A practical approach to continuous improvement, Prentice-Hall, London, 2004.
- 204- Richard Scott: Organizations Rational Natural and Systems, New Jersey, Prentice Hall, Inc, 1987.
- 205- Robbins, S., Chatterjee, P., & Canda, E: Contemporary human behavior theory: A critical perspective for social work (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon, 2005.
- 206- Robert Elkin, Molitor: Management Indicators in Nonprofit Organization, N.Y, West Marwick offices in the United States, 1985.
- 207- Robert L. Barker: The Social Work Dictionary (Washington: N.A.S.W. Press, 1997.
- 208- Roberto, M. Berus: School Socialization and Support, N.Y. Harcourt, 2007.
- 209- Scott W. Boyle and others: Practice in Social Work (New York, Pearson Education Inc, 2000.
- 210- Segal, Elizabeth and Caren E. Gerds: An Introduction to the Profession of Social Work, Canada, Thomson Brooks, 2007.
- 211- Thomas J. Sergiovanni: Leadership What's in it for schools, London, Routledge Falmer, 2001.
- 212- Tsui, M. S: Construction of a job performance model for professional social workers, Asia Pacific Journal of Social Work, Volume 8, Issue 2, 1998.
- 213- William, O. Farley, and others: Introduction to Social Work, tenth edition, United States, Pearson, 2006.

ثالثاً: مواقع الشبكة العنكبوتية (الانترنت):

- 214- <http://www.shatharat.net>
- 215- <http://www.socialworkers.org>
- 216- <http://www.oxfordjournals.org>
- 217- <http://jsw.sagepub.com>
- 218- <http://www.tandfonline.com>
- 219- <http://www.tiss.edu/TopMenuBar/academic/indian-journal-of-social-work>
- 220- <http://www.press.uchicago.edu>
- 221- <http://www.sswaa.org>
- 222- <http://www.naswca.or>
- 223- <http://www.socialwelfarehistory.com>
- 224- <http://nabsw.org/>

ملحق الدراسة

- ملحق رقم (١): أسماء السادة المحكمين من أعضاء هيئة التدريس لأدوات الدراسة.
- ملحق رقم (٢) الصورة النهائية للمقياس.
- ملحق رقم (٣) موافقة مديرية التربية والتعليم والإدارة التعليمية بقنا.
- ملحق رقم (٤) عرض نموذج من المقابلات والاجتماعات التي أجراها الباحث.

ملحق رقم (١)

أسماء السادة المحكمين من أعضاء هيئة التدريس

لأدوات الدراسة

أسماء السادة المحكمين من أعضاء هيئة التدريس لأدوات الدراسة

م	الاسم	الدرجة العلمية
١	أ.م.د/ أحلام عبد المؤمن محمد	أستاذ مجالات الخدمة الاجتماعية المساعد كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم
٢	أ.د/ أحمد وفاء زيتون	أستاذ التنمية والتخطيط المتفرغ كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم
٣	أ.م.د/ رجاء عبد الكريم أحمد	أستاذ مجالات الخدمة الاجتماعية وكيل كلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط
٤	أ.د/ زينب معوض الباهي	أستاذ مجالات الخدمة الاجتماعية وكيل كلية الخدمة الاجتماعية لشئون التعليم جامعة الفيوم
٥	أ.د/ شريف سنوسي عبد اللطيف	أستاذ مجالات الخدمة الاجتماعية كلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط
٦	د/ صباح حسن علي	مدرس مجالات الخدمة الاجتماعية كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم
٧	أ.د/ عبدالرحيم محمود تمام	أستاذ علم الاجتماع المتفرغ كلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان
٨	أ.د/ عرفات زيدان خليل	أستاذ طرق الخدمة الاجتماعية المتفرغ كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم
٩	أ.م.د/ فاطمة أنور محمد	أستاذ طرق الخدمة الاجتماعية المساعد كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم
١٠	أ.م.د/ فاطمة عبدالله إسماعيل	أستاذ طرق الخدمة الاجتماعية المساعد كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم

تابع أسماء السادة المحكمين من أعضاء هيئة التدريس لأدوات الدراسة

م	الاسم	الدرجة العلمية
١١	أ.د./ فوزي محمد الهادي	أستاذ طرق الخدمة الاجتماعية وكيل كلية الخدمة الاجتماعية لشئون الدراسات العليا جامعة الفيوم
١٢	أ.م.د/ كوثر أحمد قناوي	أستاذ التخطيط الاجتماعي المساعد وكيل كلية الخدمة الاجتماعية لشئون الدراسات العليا جامعة أسوان
١٣	أ.م.د/ ليلى عبدالوارث عبدالوهاب	أستاذ طرق الخدمة الاجتماعية المساعد كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم
١٤	أ.د/ محمد جمال الدين عبدالعزيز	أستاذ مجالات الخدمة الاجتماعية عميد كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم
١٥	أ.م.د/ محمد حسان إبراهيم	أستاذ طرق الخدمة الاجتماعية المساعد كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم
١٦	أ.م.د/ مدثر سليم أحمد	أستاذ علم النفس التربوي المساعد المتفرغ كلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان
١٧	أ.م.د/ منال حمدي محمد الطيب	أستاذ مجالات الخدمة الاجتماعية المساعد كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم
١٨	د/ نبيلة محمد لطفي	مدرس مجالات الخدمة الاجتماعية كلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان
١٩	أ.م.د/ هاشم مرعي هاشم	أستاذ التنمية والتخطيط المساعد كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم
٢٠	أ.م.د/ هناء محمد السيد	أستاذ طرق الخدمة الاجتماعية المساعد كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم

ملحق رقم (٢)

الصورة النهائية للمقياس



Aswan University
Faculty of Social Work
Dept. of Social Work Fields



جامعة أسوان
كلية الخدمة الاجتماعية
قسم مجالات الخدمة الاجتماعية

مقياس

التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين
في ضوء إدارة الجودة الشاملة
"الصورة النهائية"

نصرالدين بركات محمد أحمد

الدكتور

إيهاب محمد عبد النعيم
مدرس مجالات الخدمة الاجتماعية
كلية الخدمة الاجتماعية
جامعة أسوان

الأستاذ الدكتور

علي عباس دندراوي
أستاذ ورئيس قسم مجالات الخدمة الاجتماعية
نائب رئيس الجامعة لشئون المجتمع وتنمية
البيئة
جامعة أسوان

/

أولا البيانات الأولية:

١- الاسم:.....(اختياري)

٢- النوع

() (أ) ذكر

() (ب) أنثي

٣- السن:

() (أ) أقل من ٢٥ سنة

() (ب) من ٢٥ إلى أقل من ٣٠ سنة

() (ج) من ٣٠ إلى أقل من ٣٥ سنة

() (د) من ٣٥ إلى أقل من ٤٠ سنة

() (و) من ٤٠ سنة فأكثر

٤- مدة العمل في المجال المدرسي:

() (أ) أقل من سنتين

() (ب) من ٢ إلى أقل من ٤ سنوات

() (ج) من ٤ فأكثر

٥- الوظيفة الحالية:

() (أ) أخصائي اجتماعي مساعد

() (ب) أخصائي اجتماعي

ثانياً: أبعاد المقياس:

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا
١	اسعي لمعرفة معلومات جديدة عن طبيعة العمل بالمجال المدرسي			
٢	توفير جو يسوده التفاهم بين جميع العاملين بالمدرسة أمر صعب			
٣	استطلاع آراء التلاميذ باستمرار عن مدي رضاهم في الخدمات المقدمة لهم ليس ذي جدوى			
٤	الإحساس بالمسئولية الاجتماعية أمر في غاية الأهمية			
٥	أطبق طرق التعلم الذاتي			
٦	لدي معارف متصلة بخصائص المرحلة التي اعمل بها			
٧	أحرص علي توثيق كافة المعاملات الإدارية وحفظها في شكل مناسب وفعال			
٨	تقييم الأخصائي الاجتماعي لذاته ليس له أهمية			
٩	أتشاور مع الآخرين قبل اتخاذ أي قرار خاص بالعمل			
١٠	استخدم استراتيجيات التعلم الذاتي			
١١	معارفي النظرية المتصلة بالمشكلات المدرسية محدودة			
١٢	استخدم خطوات البحث العلمي في دراسة أي مشكلة بالمدرسة			
١٣	أقبل توجيهات زملائي من فريق العمل إذا كان في صالح العمل			
١٤	التزم بأداء عملي في الوقت المحدد			
١٥	لدي بعض مهارات التعلم الذاتي			
١٦	أحرص علي استخدام الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي			
١٧	التسجيل أمر غير ضروري ومضيعة للوقت			
١٨	أقوم بتحسين العلاقات بين العاملين بالمدرسة وأسر التلاميذ			
١٩	التزم بمبدأ العدالة في تقديم الخدمات الاجتماعية للتلاميذ			
٢٠	اطلع علي ما هو جديد في الخدمة الاجتماعية المدرسية			
٢١	لدي معلومات عن الطرق الإبداعية			

٢٢	وضع وتصميم خطة العمل بالمدرسة عملية صعبة
٢٣	التزم بتطبيق المعايير القومية للتعليم والجودة الشاملة في عملي
٢٤	أحرص علي مد إدارة المدرسة بالمعلومات الإدارية اللازمة
٢٥	استخدم أساليب التعلم الذاتي
٢٦	اهتم بمعرفة النظريات العلمية المرتبطة بتخصصي في العمل
٢٧	اهتم بعملية التقويم في كل أعمال المهنة بالمدرسة
٢٨	أعتز بكوني أخصائي اجتماعي اعمل بالمجال التربوي
٢٩	إقامة علاقات مع الآخرين تؤدي إلي مشكلات عديدة
٣٠	من الصعب القيام بعملية تحليل وتقويم الذات
٣١	استعين بالمعارف النظرية المرتبطة بالجودة الشاملة في التعليم
٣٢	استخدم نتائج البحوث العلمية في حل ومواجهة المشكلات المدرسية
٣٣	أنفذ البرامج البيئية تدعياً للمشاركة المجتمعية
٣٤	أتوخي الدقة في إشباع حاجات التلاميذ بقدر استطاعتي
٣٥	لدي القدرة علي الاحتفاظ بالمتابعة في عملية التعلم الذاتي المستمر
٣٦	أدرك حجم مسؤولياتي المهنية في مجال تخصصي
٣٧	أتعاون مع فريق العمل بالمدرسة
٣٨	لدي القناعة بعدم أهمية تطبيق الجودة الشاملة في التعليم
٣٩	تحقيق توقعات المستفيدين من العملية التعليمية أمر غير ضروري
٤٠	أقوم بتنظيم المكان والوقت والأولويات
٤١	لدي قناعة بأن معارفي العلمية كافية لممارسة عملي بالمدرسة
٤٢	لدي القدرة علي اكتشاف المواهب بالمدرسة
٤٣	أسعي لتحقيق رؤية ورسالة المدرسة
٤٤	التزم بتكوين صلات طيبة بالمؤسسات التي لها علاقة بالمدرسة
٤٥	قدرتي علي التنبؤ المستقبلي ضعيفة
٤٦	أحرص علي تبادل المعارف المهنية مع زملائي بالمجال المدرسي
٤٧	أقوم بأداء عملي المهني بشكل صحيح من أول مرة

			التعلم الذاتي المستمر عملية هامة للأخصائي الاجتماعي	٤٨
			أحرص علي المعاملة الحسنة مع جميع انسااق التعامل بالمدرسة	٤٩
			استخدم في عملي التفكير الناقد	٥٠
			استفيد من توجيهات القيادة في زيادة معارفي المهنية	٥١
			قدرتي علي التواصل مع الآخرين بالمدرسة محدودة	٥٢
			أحرص علي استخدام الأساليب الحديث في العمل	٥٣
			أشجع السلوك القيادي الفعال لدي التلاميذ	٥٤
			أعتقد أن لدي القدرة علي اتخاذ القرار المناسب	٥٥
			أدرك أن هناك تأثير متبادل بين الأسرة والمدرسة	٥٦
			اعمل علي إزالة العوائق لكسب رضا المستفيدين من العملية التعليمية	٥٧
			تجويد جميع أعمالني المهنية في العمل أمر صعب	٥٨
			مساعدة التلاميذ في التعبير عن آرائهم يؤدي إلي مشكلات عديدة	٥٩
			النقد لأعمالني المهنية يؤثر علي حالتي المعنوية	٦٠
			تتاح لي فرصة المشاركة في المؤتمرات العلمية للخدمة الاجتماعية	٦١
			استفيد من الانترنت في الاتصال بقواعد البيانات والمعلومات الدولية المرتبطة بالخدمة الاجتماعية المدرسية.	٦٢
			طموحاتي تمثل حافز لتحقيق التنمية المهنية	٦٣
			أدعو الجميع من زملاء وتلاميذ للحفاظ علي ممتلكات المدرسة	٦٤
			لدي القدرة علي الاستعداد للتغيير للأفضل	٦٥
			لدي دراية بالإمكانات المالية للمؤسسة التعليمية	٦٦
			استخدم الإحصاء في تحليل البيانات المرتبطة بالمشكلات المدرسية	٦٧
			أسعي لنشر ثقافة الجودة الشاملة في المجتمع المدرسي	٦٨
			التزم بأخلاقيات المهنة في أدائي المهني	٦٩
			أحرص علي الاشتراك في الدورات التدريبية لتنمية أدائي المهني	٧٠
			تتقضي المعلومات الكافية عن قوانين التربية والتعليم	٧١

			استعين بالخبراء المتخصصين في حل المشكلات المدرسية	٧٢
			أنفذ الأنشطة التي تم التخطيط لها مسبقاً	٧٣
			احترم قرارات وتعليمات رؤسائي في العمل	٧٤
			أحرص علي اقتراح حلول مبتكرة للمشكلات التي تعوق المدرسة	٧٥
			أفتقد حسن توظيف المعلومات في عملي المهني	٧٦
			أستطيع توظيف الموارد المتاحة لتحسين الإنتاجية بشكل مستمر	٧٧
			أستخدم المدخل الوقائي تجنباً حدوث المشكلات بالمدرسة	٧٨
			أؤمن بالتخطيط العلمي في أدائي للعمل المهني بالمدرسة	٧٩
			أستخدم العصف الذهني في حل المشكلات المدرسية	٨٠

ملحق رقم (٣)

موافقة مديرية التربية والتعليم والإدارة التعليمية بقنا



Aswan University
Faculty of Social Work
Dean's Office

جامعة أسوان
كلية الخدمة الاجتماعية
مكتب العميد



السيد الأستاذ / وكيل وزارة التربية والتعليم بقنا

تحية طيبة وبعد ،،،

نتشرف بالإفادة بان الباحث /نصر الدين بركات محمد احمد يقوم بإعداد دراسة بعنوان "فاعليه برنامج تدريبي لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في ضوء إدارة الجودة الشاملة " وذلك ضمن مقتضيات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في الخدمة الاجتماعية . لذا نرجو التكرم بالموافقة على تسهيل مهمة الباحث في جمع البيانات اللازمة وتنفيذ البرنامج التدريبي بالمدارس التابعة للإدارة التعليمية بقنا.

وتفضلوا بقبول فائق التحية والاحترام،،،،،

عميد الكلية

أ.د/علي عباس دندراوي

توجيه البريد الإلكتروني
د. أيمن كاد الأراحم
مستقبل مشروع أبحاث



السيد صبري
السيد صبري
السيد صبري



١٤٤٧

E.MAIL:- AFSW.SUV@GMAIL.COM
web site :-dsoc@svu.edu.eg

Dandarawy318@gmail.com

أسوان صحارى - كلية الخدمة الاجتماعية

تلي فاكس ٠٩٧/٣٤٨٠٦٩٠

الرمز البريدي (٨١٥٢٨)

ملحق رقم (٤)

عرض نموذج من المقابلات والاجتماعات
التي أجراها الباحث

وفيما يلي عرض المقابلات التي تمت ثم عرض لمحتوي لإحدى هذه المقابلات بالتفصيل:-

م	نسق العمل	زمن المقابلة	الهدف من المقابلة
١	مدير مديرية التربية والتعليم بقنا	نصف ساعة	<ul style="list-style-type: none"> - الموافقة علي إجراء الدراسة وتسهيل مهمة الباحث. - السماح للباحث التعامل مع الإدارة التعليمية من خلال توجيه التربية الاجتماعية.
٢	مدير الإدارة التعليمية بقنا	ساعة	<ul style="list-style-type: none"> - الموافقة علي إجراء الدراسة وتسهيل مهمة الباحث. - السماح للباحث التعامل مع التوجيه الاجتماعي وقسم التدريب. - السماح للباحث استخدام الإمكانات المتاحة البشرية منها والمادية. - الاتفاق مع التوجيه علي مواعيد تطبيق الدراسة.
٣	مقابلة السادة موجهي التربية الاجتماعية	ساعة	<ul style="list-style-type: none"> - الاتفاق علي عقد اجتماع مع الأخصائيين الاجتماعيين الذين تنطبق عليهم شروط الدراسة واختيار العينة. - عرض محتوى ومقررات وجدول البرنامج التدريبي. - مشاركة السادة موجهي التربية الاجتماعية في تنفيذ البرنامج.

وفيما يلي عرض تفصيلي لإحدى هذه المقابلات:

رقم المقابلة: (١)

تاريخ المقابلة: ٢٠١٥/٢/١٠

مكان المقابلة: مديرية التربية والتعليم بقنا

مدة المقابلة: نصف ساعة

القائم بالمقابلة: الباحث

نسق العمل: وكيل وزارة التربية والتعليم

أهداف

المقابلة:

- الموافقة علي إجراء الدراسة وتسهيل مهمة الباحث.
- السماح للباحث التعامل مع الإدارة التعليمية من خلال توجيه التربية الاجتماعية.

محتوي المقابلة:

أنه في تمام الساعة العاشرة صباحا في يوم الثلاثاء الموافق ٢٠١٥/٢/١٠ حضر الباحث إلي مديرية التربية والتعليم بقنا، لمقابلة السيد الأستاذ مدير مديرية التربية والتعليم، وعند السماح للباحث بالدخول لمكتب السيد مدير المديرية، قام الباحث بإلقاء التحية والسلام وتقديم نفسه، فرحب السيد المدير بالباحث، وتم عرض الموضوع علي سيادته وعرض خطاب الكلية لتسهيل مهمة الباحث في تنفيذ الدراسة العلمية بالمدارس التابعة للإدارة التعليمية بقنا، فرحب سيادة المدير بالتعاون مع الكلية، وقال نحن دائما في تعاون مع جامعة أسوان وخاصة كلية الخدمة الاجتماعية وعميدها المحترم الأستاذ الدكتور/ علي دندراوي، وتم عرض وشرح ملخص للبرنامج ومحتواه

الذي سوف يطبق علي الأخصائيين الاجتماعيين، فرحب السيد المدير بتنفيذ الدراسة وقال نحن فعلا نحتاج لمثل هذه الدراسات التي تساعد علي تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس، نظرا للدور المهم والخطير الذي يقوم به الأخصائي الاجتماعي في المدرسة، فوافق السيد مدير المديرية علي تنفيذ الدراسة وحول الموضوع إلي السيد مدير الإدارة التعليمية بقنا، للاتفاق علي الإجراءات التي سوف تتبع، وقام الباحث بتوجيه الشكر للسيد مدير المديرية علي تعاونه وتسهيل مهمة الباحث، ثم قام الباحث بالتوجه إلي إدارة التربية والتعليم لمقابلة السيد مدير الإدارة.

الاستراتيجيات المستخدمة في المقابلة:

إستراتيجية الإقناع:

حيث قام الباحث بإقناع السيد مدير مديرية التربية والتعليم بتسهيل مهمة الباحث وتنفيذ البرنامج التدريبي واستخدام الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة بالإدارة التعليمية في تنفيذ البرنامج.

التكنيكات المستخدمة في المقابلة:

تكنيك التفسير والتوضيح:

حيث قام الباحث بتفسير وتوضيح الدراسة والبرنامج التدريبي ومحتواه وكيفية تنفيذه وكيفية التعاون مع المديرية والإدارة التعليمية والتوجيه الاجتماعي.

الوسائل المستخدمة في المقابلة:

تم استخدام المطبوعات الورقية حيث عرض ملخص للبرنامج التدريبي ومحتواه.

المهارات المستخدمة:

تم استخدام مهارة فن التعامل مع الآخرين، ومهارة التحدث والإقناع، ومهارة التفاوض، ومهارة المقابلة.

وفيما يلي عرض الاجتماعات التي تمت ثم عرض لمحتوي لإحدى هذه الاجتماعات بالتفصيل:-

م	نسق العمل	زمن المقابلة	الهدف من المقابلة
١	الموجهون الاجتماعيون	ساعة	<ul style="list-style-type: none"> - الاتفاق علي مكان تنفيذ البرنامج التدريبي. - استخدام الإمكانيات المتاحة. - الاتفاق علي كيفية مشاركة السادة الموجهين في تنفيذ البرنامج.
٢	الأخصائيون الاجتماعيون	ساعتان	<ul style="list-style-type: none"> - اختيار عينة الدراسة ومن تنطبق عليه شروط الدراسة. - إقناع الأخصائيون الاجتماعيون بالتعاون مع الباحث لتنفيذ البرنامج التدريبي موضوع الدراسة.
٣	الأخصائيون الاجتماعيون	ساعتان	<ul style="list-style-type: none"> - تطبيق القياس القبلي للدراسة (مقياس التنمية المهنية) علي الأخصائيين الاجتماعيين الذين تم اختيارهم. - الاتفاق علي مكان تنفيذ البرنامج. - الاتفاق علي مواعيد حضور البرنامج. - توضيح محتويات ومقررات البرنامج التدريبي.
٤	الأخصائيون الاجتماعيون	ساعتان	<ul style="list-style-type: none"> - تطبيق القياس البعدي للدراسة (مقياس التنمية المهنية) علي الأخصائيين الاجتماعيين عينة الدراسة.

وفيما يلي عرض تفصيلي لإحدى هذه الاجتماعات:

رقم الاجتماع: (١)

تاريخ الاجتماع: ٢٠١٥/٢/١٤

مكان الاجتماع: الإدارة التعليمية بقنا- مكتب توجيه التربية الاجتماعية

مدة الاجتماع: ساعة

نسق العمل: الموجهون الاجتماعيون

القائم بالاجتماع: - الباحث

- الاتفاق علي مكان تنفيذ البرنامج التدريبي.

أهداف

- استخدام الإمكانيات المتاحة.

الاجتماع: - الاتفاق علي كيفية مشاركة السادة الموجهين في تنفيذ

البرنامج.

محتوي المقابلة:

أنه في تمام الساعة التاسعة صباحا في يوم الثلاثاء الموافق ٢٠١٥/٢/١٤ حضر الباحث إلي الإدارة التعليمية بقنا، لعقد اجتماع مع السادة الموجهين الاجتماعيين بالإدارة التعليمية، وبدخول الباحث المكتب التوجيه والقاء التحية والسلام علي السادة الموجهين الاجتماعيين، قاموا بالترحيب، ثم بدء الباحث بعرض محتوى البرنامج التدريبي وكيفية تنفيذه وعرض الجدول الزمني المقترح، ثم عرض الأستاذ/ عبد الله جمعه الموجه الاجتماعي بالإدارة التعليمية أن يكون تنفيذ البرنامج بقاعة الإدارة التعليمية، ولكن كان هناك اعتراض من جانب الموجه الأول حيث يمكن استخدام القاعة في أوقات تنفيذ البرنامج من جانب المدير، ثم اقترح الأستاذ/ عبد اللطيف الموجه الاجتماعي بالإدارة التعليمية أن يكون تنفيذ البرنامج بقاعة مسرح مدرسة سيدي عبد الرحيم الإعدادية، ولكن كان هناك اعتراض وذلك لعدم تجهيز القاعة بالإمكانات

اللازمة، ثم عرض الباحث أن يكون تنفيذ البرنامج بالمعهد الفني للخدمة الاجتماعية بقنا وذلك لان به إمكانات ومعدات ومعامل وتجهيزات صالحة للاستخدام وتنفيذ البرنامج مع استخدام الإمكانيات المتاحة بالإدارة التعليمية، رحب الجميع بالفكرة، وتم الاتفاق علي مكان تنفيذ البرنامج، كما تم الاتفاق علي كيفية مشاركة السادة الموجهين الاجتماعيين في تنفيذ البرنامج التدريبي.

الاستراتيجيات المستخدمة في المقابلة:

إستراتيجية الإقناع

التكنيكات المستخدمة في المقابلة:

تكنيك التفسير والتوضيح:

حيث قام الباحث بتفسير وتوضيح الدراسة والبرنامج التدريبي ومحتواه وكيفية تنفيذه وكيفية التعاون مع التوجيه الاجتماعي.

تكنيك المناقشة:

حيث مناقشة الباحث في محتوى البرنامج، ومكان التنفيذ، وكيفية المشاركة والتعاون مع التوجيه الاجتماعي.

الوسائل المستخدمة في المقابلة:

تم استخدام المطبوعات الورقية حيث عرض ملخص للبرنامج التدريبي ومحتواه.

المهارات المستخدمة:

تم استخدام مهارة فن التعامل مع الآخرين، ومهارة التحدث والإقناع، ومهارة التفاوض.

ملخص الدراسة باللغة العربية

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

تُعتبر التنمية المهنية أحد المداخل الرئيسية لتحقيق التنمية البشرية، والجودة الشاملة، كما تُعد من أفضل الاستثمارات التي تساعد المؤسسات في تحقيق أهدافها، كما أنها المفتاح الأساسي لإكساب المهارات المهنية والأكاديمية، ويعتبر التدريب أحد المرتكزات الأساسية لتحقيق التنمية المهنية، لأنه يهتم بالعنصر البشري الذي يُعد من أفضل الاستثمارات التي تساعد المؤسسات التعليمية، وتأتي أهمية تدريب العاملين في الحقل التربوي علي المهارات والمعارف التي تمكنهم من قيادة المؤسسات التعليمية بكفاية واقتدار .

والخدمة الاجتماعية مهنة إنسانية تتعامل مع الإنسان بهدف التأثير فيه تأثيراً إيجابياً موجهاً، ولكي تستطيع القيام بهذا التأثير لابد من اكتساب ممارسيها مجموعة من المعارف والقدرات والمهارات والقيم المهنية.

ويعتبر المجال المدرسي من أهم المجالات النوعية الذي تمارس فيه مهنة الخدمة الاجتماعية لتمكين المدرسة من تحقيق أهدافها التربوية والاجتماعية، والأخصائي الاجتماعي من القيادات التربوية يشارك بفاعلية في تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة في التعليم، حيث يقع علي عاتق مسؤوليات ومهام وأدوار عديدة.

ومن هنا تظهر الحاجة الماسة والمستمرة للأخصائيين الاجتماعيين إلي برامج تدريبية لتحقيق التنمية المهنية وذلك من خلال تنمية المعارف المهنية والقدرة علي انتقائها وتوظيفها، وتنمية القيم والاتجاهات المهنية، وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي، وتنمية المهارات المهنية، بما يصلح شخصيته المهنية ليكون أكثر قدرة وكفاءة علي أداء أدواره ومسئوليته والتحسين المستمر للخدمة المهنية التي يقدمها لعملاء المجال المدرسي، والدراسة الراهنة تركز علي قياس فاعلية برنامج تدريبي لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة.

ثانياً: مفاهيم الدراسة:

- البرنامج التدريبي. - التنمية المهنية. - إدارة الجودة الشاملة.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

الهدف الرئيس يتمثل في:

قياس فاعلية برنامج تدريبي لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة. ويتفرع من الهدف الرئيس عدة أهداف وهي:

- ١- اختبار البرنامج التدريبي لتنمية المعارف المهنية للأخصائيين الاجتماعيين.
- ٢- اختبار البرنامج التدريبي لتنمية القيم المهنية للأخصائيين الاجتماعيين.
- ٣- اختبار البرنامج التدريبي لتنمية الاتجاهات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين.
- ٤- اختبار البرنامج التدريبي لتنمية المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين.
- ٥- اختبار البرنامج التدريبي لتنمية القدرة علي التعلم الذاتي للأخصائيين الاجتماعيين.

رابعاً: فروض الدراسة:

الفرض الرئيس يتمثل في:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرنامج التدريبي وتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة. ويتفرع من الفرض الرئيس عدة فروض فرعية وهي ما يلي:

- ١- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرنامج التدريبي وتنمية المعارف المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس.
- ٢- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرنامج التدريبي وتنمية القيم المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس.
- ٣- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرنامج التدريبي وتنمية الاتجاهات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس.
- ٤- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرنامج التدريبي وتنمية المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس.
- ٥- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرنامج التدريبي وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس.

خامسا: نوع الدراسة:-

تنتمي هذه الدراسة إلى نوعية الدراسات التجريبية التي تتجه إلى قياس فاعلية برنامج تدريبي لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة.

سادسا: المنهج المستخدم في الدراسة:-

تعتمد الدراسة الراهنة علي المنهج التجريبي باستخدام مجموعة تجريبية واحدة وتطبيق القياس القبلي والبعدي عليها ومقارنة التطبيقين واستخراج النتائج.

سابعا: الأدوات المستخدمة في الدراسة:-

- مقياس التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين من إعداد الباحث.
- الملاحظة العلمية أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي.

ثامنا: مجالات الدراسة:-

المجال المكاني: وقع اختيار الباحث علي مدارس التعليم الأساسي بإدارة قنا التعليمية التابعة لمديرية التربية والتعليم بقنا، لتكون مجالا مكانيا للدراسة.

المجال البشري: بلغ الإطار العام للعينة (٣٥) مفردة من الأخصائيين الاجتماعيين، وقام الباحث باختيار عينة عمديه قوامها (٢٥) أخصائي اجتماعي وفق مجموعة من الشروط.

المجال الزمني: استغرقت فترة إجراء التدخل المهني ستة أشهر بدأت في يناير وانتهت في يونيو ٢٠١٥

تاسعا: نتائج الدراسة:

النتائج المرتبطة بفروض الدراسة وأهدافها:

- أثبتت الدراسة صحة الفرض الرئيس أنه توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرنامج التدريبي وتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة.

- أثبتت الدراسة صحة الفرض الفرعي أنه توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرنامج التدريبي وتنمية المعارف المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة.
- أثبتت الدراسة صحة الفرض الفرعي أنه توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرنامج التدريبي وتنمية المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة.
- أثبتت الدراسة صحة الفرض الفرعي أنه توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرنامج التدريبي وتنمية الاتجاهات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة.
- أثبتت الدراسة صحة الفرض الفرعي أنه توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرنامج التدريبي وتنمية القيم المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة.
- أثبتت الدراسة صحة الفرض الفرعي أنه توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرنامج التدريبي وتنمية القدرة علي التعلم الذاتي للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء إدارة الجودة الشاملة.
- أظهرت نتائج الدراسة بوجه عام وجود فروق دالة إحصائيا بين كل متغيرات مقياس التنمية المهنية بأبعاده الخمس، المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم والقدرة علي التعلم الذاتي المستمر.

النتائج المرتبطة بالتغيرات التي أحدثها البرنامج:

- أظهرت نتائج الدراسة أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين الاجتماعيين المتدربين (عينة الدراسة).
- وأظهرت نتائج الدراسة أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين الاجتماعيين، في بُعد تنمية المعارف المهنية.
- أوضحت نتائج الدراسة أيضا أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين الاجتماعيين، في بُعد تنمية المهارات.

- اتضح من نتائج الدراسة أيضا أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين الاجتماعيين، في بُعد تنمية الاتجاهات المهنية.
- وبينت نتائج الدراسة أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين الاجتماعيين، في بُعد تنمية القيم المهنية.
- أشارت نتائج الدراسة أيضا إلي أن البرنامج التدريبي قد نجح في إحداث تغيير إيجابي على الأخصائيين الاجتماعيين، في بُعد تنمية القدرة علي التعلم الذاتي.

النتائج المرتبطة بالتأثيرات التي أحدثها البرنامج:

- أن مستوى التنمية المهنية تحسن بشكل ملحوظ بعد تطبيق البرنامج التدريبي علي عينة الدراسة، بشكل عام، وذلك بمستوي تمثيل وزني مرتفع.
- أن مستوى التنمية المهنية تحسن بشكل ملحوظ بعد تطبيق البرنامج التدريبي علي عينة الدراسة في بُعد تنمية المعارف المهنية، وذلك بمستوي تمثيل وزني مرتفع.
- أن مستوى التنمية المهنية تحسن بشكل ملحوظ بعد تطبيق البرنامج التدريبي علي عينة الدراسة في بُعد تنمية المهارات المهنية، وذلك بمستوي تمثيل وزني مرتفع.
- أن مستوى التنمية المهنية تحسن بشكل ملحوظ بعد تطبيق البرنامج التدريبي علي عينة الدراسة في بُعد تنمية الاتجاهات المهنية، وذلك بمستوي تمثيل وزني مرتفع.
- أن مستوى التنمية المهنية تحسن بشكل ملحوظ بعد تطبيق البرنامج التدريبي علي عينة الدراسة، في بُعد تنمية القيم المهنية، وذلك بمستوي تمثيل وزني مرتفع.
- أن مستوى التنمية المهنية تحسن بشكل ملحوظ بعد تطبيق البرنامج التدريبي علي عينة الدراسة، في بُعد تنمية القدرة علي التعلم الذاتي، وذلك بمستوي تمثيل وزني مرتفع.

ملخص الدراسة باللغة الانجليزية

- in post-professional skills development, and that the level of representation of my weight is high.
- The level of professional development significantly improved after the application of the training program on a sample study in post-professional development trends, the level of representation that my weight is high.
- The level of professional development significantly improved after the application of the training program on a sample survey, after the development of professional values, and that the level of representation of my weight is high.
- That professional development level is significantly improved after the application of the training program on a sample survey, after the development of the ability to self-learning, so the level of representation of my weight is high.

- Results of the study showed that the training program has succeeded in bringing about a positive change in the social workers trained (sample), in dimension the development of professional knowledge.
- Results of the study also showed that the training program has succeeded in bringing about a positive change in the social workers trained (sample), in dimension skills development.
- It became clear from the results of the study also that the training program has succeeded in bringing about a positive change in the social workers trained (sample), in dimension professional development trends.
- The results of the study showed that the training program has succeeded in bringing about a positive change in the social workers trained (sample), in dimension the development of professional values.
- Results of the study also noted that the training program has succeeded in bringing about a positive change in the social workers trained (sample), in dimension the development of the capacity for self-learning.

Results associated with the effects caused by the program:

- That professional development level is significantly improved after the application of the training program on a sample survey, in general, and so the level of representation of my weight is high.
- The level of professional development significantly improved after the application of the training program on a sample study in knowledge after the professional development, and that the level of representation of my weight is high.

The level of professional development significantly improved after the application of the training program on a sample study

- knowledge for social workers in schools in light of the overall quality management.
- The study showed health sub hypothesis that there is a positive correlation statistically significant differences between the use of the training program and the development of professional skills for social workers in schools in light of the overall quality management.
- The study showed health sub hypothesis that there is a positive correlation statistically significant differences between the use of the training program and professional development trends of social workers in schools in light of the overall quality management.
- The study showed health sub hypothesis that there is a positive correlation statistically significant differences between the use of the training program and the development of professional values for social workers in schools in light of the overall quality management.
- The study showed health sub hypothesis that there is a positive correlation statistically significant differences between the use of the training program and the development of self-learning ability of social workers in schools in light of the overall quality management.
- Results of the study showed generally in the presence of statistically significant differences between all the professional development scale variables five dimensions, knowledge, skills, attitudes and values and self-learning ability constant.

Results associated with changes brought about by the program:

- The results of the study showed that the training program has succeeded in bringing about a positive change in the social workers trainees (study sample).

Seventh: The tools used in the study: -

The current study is based on data collection on the following items: -

- Professional Development of Social Workers prepared by the researcher scale.
- Scientific observation during the implementation of the training program.

Eighth: fields of study: -

The field of place:

Spatial area: Find chose to basic education schools Qena educational management of the Directorate of Education in Qena, to be spatially scope of the study.

The field of human:

The total general framework of the sample (35) of the single social workers, and the researcher selecting a sample intentional strength (25) social worker according to a set of conditions.

The field of time:

It took a period of professional conduct intervention six months, began in January and ended in June 2015

Ninth: The results of the study:

Pferod results associated with the study and its objectives:

- The study validated the main hypothesis that there is a positive correlation statistically significant differences between the use of the training program and achieve the professional development of social workers in schools in light of the overall quality management.

The study showed health sub hypothesis that there is a positive correlation statistically significant differences between the use of the training program and the development of professional

And several branches of the imposition of a subset President hypotheses include:

- 1- There are statistically significant positive relationship between the use of the training program and the development of professional knowledge for social workers in schools in the light of total quality management.
- 2- There is a positive statistically significant relationship between the use of the training program and the development of professional values for social workers in schools in the light of total quality management.
- 3- There is a positive statistically significant relationship between the use of the training program and professional development trends for social workers in schools in the light of total quality management.
- 4- There is a positive statistically significant relationship between the use of the training program and the development of professional skills for social workers in schools in the light of total quality management.
- 5- There are significant differences between the use of the training program and the development of self-learning ability of social workers in schools is a positive relationship in the light of total quality management.

Fifth: study type: -

This study belongs to the experimental studies tend to measure the effectiveness of a training program for professional development of social workers in schools in the light of total quality management.

Sixth: The methodology used in the study: -

The current approach to study experimental rely using one experimental group and the application of the tribal measurement and post them and comparing the two applications and extract the results.

Second: Study Concepts:

- training program.
- Professional development.
- Total quality management.

Third: The objectives of the study:

The current study seeks to achieve the following objectives:

The main objective is to:

Measure the effectiveness of a training program for professional development of social workers in schools in the light of total quality management.

Branching from the target several goals which the president the following:

- 1- The training program for the development of professional knowledge of the social workers in school test.
- 2- The training program for the development of professional values of social workers in school test.
- 3- the training program for professional development trends of social workers in school test.
- 4- The training program for the development of professional skills of social workers in school test.
- 5- the training program for the development of self-learning ability of social workers in schools test.

Fourth, the study hypotheses:

President hypothesis is:

There are positive statistically significant relationship between the use of the training program and the achievement of professional development for social workers in schools in the light of total quality management.

First: the entrance to the problem of the study:

Professional development is one of the main entrances to achieve human development, and overall quality, as one of the best investments that help organizations to achieve their goals, it is also the key to give the professional and academic skills, training, and is considered a core to achieve professional development pillars, because he cares about the human element, which is one of the the best investments that help educational institutions, and the importance of training workers in the field of education on the skills and knowledge that will enable them to lead educational institutions efficiently and effectively.

Social Work humane profession dealing with a human in order to influence the positive impact directed, and to be able to do this effect has to be a group of practitioners to gain knowledge, abilities, skills and professional values.

It is a school area of the most important specific areas in which the social Work profession practiced to enable the school to achieve their educational, social, social worker of educational leadership actively involved in the application of total quality management system in education, as it is located on his shoulder the responsibilities, functions and roles of many.

Hence the urgent and continuing need for social workers to receive training programs for professional development through professional development of knowledge and the ability to sift and employment, and the development of values and attitudes career, and the development of self-learning ability, and the development of professional skills, including polished his career to be more capable and efficient performance roles and responsibilities and continuous improvement of the professional service provided to clients that the school field, and the current study focuses on measuring the effectiveness of a training program for professional development of social workers in schools in light of the overall quality management.



Aswan University
Faculty of Social Work
Dept. of Social Work Fields



جامعة أسوان
كلية الخدمة الاجتماعية
قسم مجالات الخدمة الاجتماعية

**Training Program Effectiveness to achieve the
Professional Development for Social Workers in the Light
of Total Quality Management**

**An Experimental Study Applied on Social Workers in School Field
Within the requirements to obtain the degree of Philosophia Doctor in
Social Work
(Specialization of Social Work fields)**

Prepared by

Nasr Eldeen Barakat Mohammed Ahmed

Supervised by

Prof. Dr.

Ali Abbas Dandarawy

Professor & Head of Social Work Fields
Department Vice president for Community
Service and Environmental Development
Aswan University

Doctor

Ihab Mohammed Abdul Naeem

Teacher in Social Work Fields
Department Faculty of Social Work
Aswan University

2016