

# التدخل المهني بنموذج تطوير البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات التدريبية لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس

Professional intervention with the model of developing programs and community links to develop the training capabilities of social education directors in schools

**دكتور أبو عمرة ربيع إمبابي محمد**

أستاذ مساعد بقسم تنظيم المجتمع

المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بقنا



## ملخص البحث

يمر العالم بمرحلة هامة من التحولات والتغيرات السريعة والمتلاحقة في المرحلة الراهنة وليست مصر ببعيدة عن تلك التغيرات والتحولات، وبسبب هذا التقدم الهائل في الاتصال في الوقت الراهن قد تبدلت وتغيرت حاجات ومشكلات الناس في العالم، حيث بدأت تدخل في اطار النظام العالمي الجديد، من هنا كان من الضروري ان تسعى كل المهن إلى تطوير نفسها بالصورة التي تتجاوب مع ما يتركه هذا النظام من آثار سواء منها الإيجابي أو السلبي، وهذا الأمر ينطبق بصفة خاصة علي المهن التي تتعامل مع الإنسان المتلقي الأول لتلك الآثار وعلي وجه الخصوص مهنة الخدمة الاجتماعية. فالأخصائيين الاجتماعيين ينبغي ان يكتسبوا مهارات مناسبة لاستخدام التكنولوجيا بشكل لائق كما ينبغي ان يهيئوا بروتوكولات الممارسة التقليدية لضمان الممارسة الأخلاقية المختصة، ويتميز الأخصائيين الاجتماعيين بالإلمام في مجال عملهم بالمجال التعليمي ومسابقة المتغيرات الثقافية والقيمية الحديثة، لذا فإن الدراسة الحالية تهدف إلى تنمية القدرات التدريبية لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس في ضوء تلك المتغيرات هذا ويمكن تمثيل القدرات التدريبية المعرفية والمهارية والقيمية.

**الكلمات المفتاحية:** التدخل المهني، القدرات التدريبية، البرامج

## Abstract

The world is going through an important stage of rapid and successive transformations and changes in the current stage, and Egypt is not far from these changes and transformations, Because of this tremendous progress in communication at the present time, the needs and problems of people in the world have changed and changed, as they began to enter the framework of the new world order, Hence, it was necessary for all professions to strive to develop themselves in a way that responds to the effects that this system leaves, whether positive or negative, This applies in particular to the professions that deal with the person who is the first recipient of these effects, and in particular the profession of social work. Social workers should acquire appropriate skills to use technology appropriately and should establish traditional practice protocols to ensure competent ethical practice, Social workers should acquire appropriate skills to use technology appropriately and should establish traditional practice protocols to ensure competent ethical practice, Therefore, the current study aims to develop the training capabilities of social education directors in schools in the light of these variables, and the cognitive, skill and value training capabilities can be represented.

**Keywords:** professional intervention, training capabilities, program

### أولاً: المدخل لمشكلة الدراسة:-

شهد العقد الأخير من القرن العشرين وبدايات القرن الحادي والعشرين تقدماً هائلاً في مجال التكنولوجيا عامة وتكنولوجيا المعلومات خاصة وما زال ينمو حتى يومنا هذا ويتسارع بخطى واسعة وسريعة وافرز هذا العصر العديد من اليات تصنيع المعرفة ويعرف العصر الراهن بعصر الثورة العلمية والتكنولوجية (عثمان، ٢٠٠٢، ص ٦٥) كما أكدت دراسة خضر (٢٠٠٩) علي ان ابرز مصادر المعرفة هم الأصدقاء وان التفاعل الاجتماعي بين الاشخاص عبر مواقع التواصل الاجتماعي يؤدي الي تنمية المهارات الشخصية والخبرات الحياتية والتعامل مع الآخرين.

وبسبب هذا التقدم الهائل في الاتصال في الوقت الراهن قد تبدلت وتغيرت حاجات ومشكلات الناس في العالم واصبح هناك حالة مزج واندماج للثقافات مع بعضها والمشكلات الاجتماعية والحاجات لاحد الشعوب قد تصبح من اهتمام وشأن شعوب أخرى(السنهوري، ٢٠٠١) وقد استهدفت دراسة نجلاء يوسف قنديل (٢٠١٢) التعرف علي اسهامات شبكة الانترنت في احداث التغييرات الاجتماعية والسياسية في المجتمع وقد اوضحت نتائجها الي ان تكنولوجيا المعلومات كان لها دورا فعالا في تحقيق التغيير الاجتماعي والسياسي.

كما ساعد علي تغيير هوية الدول وانتشار الجرائم والمنازعات والصراعات وتدهور أحوال المعيشة كما أثرت علي السلوكيات والقيم (بيتر ، ١٩٩٨، ص ٢٩) وخلصت دراسة بلاكزير (2008) Blacazar الي أهمية الانترنت في تغير المجتمع في عشوائيات شيكاغو و تطويره.

واذا كانت العولمة قد ساهمت في تطوير النظام الرأسمالي فقد كان لها انعكاساتها الفكرية والثقافية (يونس، ٢٠٠١، ص ٥٤) وأكدت دراسة أندريا (2008) Andrea ان شبكات التواصل الاجتماعي الالكترونية ساعدت علي تبادل المعلومات بسهولة و يسر و الحصول عليها أول بأول. وأوضحت دراسة شيلي (2008) Shelly ان شبكة الانترنت لها دور فعال في تقوية الحياة الدنية في المجتمع والتوعية بقضاياها من خلال زيادة فرص الحصول علي المعلومات المتعلقة بشتي مناحي الحياة السياسية والثقافية و الاجتماعية و الاقتصادية وإتاحة المناقشات والحوارات.

والعولمة الثقافية هي الشيء الوحيد تقريبا الذي يمكن ان يقتحم المجتمعات دون رضاها او رغما عنها كما انها الجانب الوحيد الذي يفقد الي وجود نظام عالمي يحكم اتجاهاته او يتحكم في توجهاته (الحنوي، ١٩٩٥، ص ٨٧) وهي نظام عالمي يقوم علي الفعل الإلكتروني والثورة المعلوماتية القائمة علي المعلومات دون اعتبار للأنظمة والحضارات والثقافات والحدود الجغرافية والسياسية والقيمية السائدة في العالم (زاهر، ٢٠٠٧، ص ٣٢)

وفضلا عن التناقضات المتعددة التي افرزتها العولمة الثقافية فهناك تقدم هائل في المجالات الاقتصادية والتكنولوجية يقابله اضمحلال في القيم الأخلاقية وذوبان الثقافات في بعضها البعض (إسماعيل، ٢٠٠٤، ص ٩٦) وقد أكدت دراسة نجلاء (٢٠١٢) اسهامات شبكة الانترنت في احداث التغييرات الثقافية والاجتماعية والسياسية في المجتمع وبينت نتائجها ان تكنولوجيا المعلومات كان لها دور فعال في تحقيق التغير الاجتماعي والسياسي. وليست مصر ببعيد عن تلك التغيرات والتحولات حيث بدأت تدخل في اطار النظام العالمي الجديد من هنا كان من الضروري ان تسعى كل المهن الي تطوير نفسها بالصورة التي تتجاوب مع ما يتركه هذا النظام من اثار سواء منها الايجابي او السلبي و هذا الأمر ينطبق بصفة خاصة علي المهن التي تتعامل مع الانسان المتلقي الأول لتلك الآثار و علي وجه الخصوص مهنة الخدمة الاجتماعية. والتكنولوجيا المعاصرة تغير من طبيعة الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ونتيجة لذلك فإن أدوار الأخصائيين الاجتماعيين تتغير وبناء عليه فإنهم قد يكونوا في حاجة إلى التأقلم مع المتطلبات الجديدة للممارسة في عصر المتغيرات الثقافية والقيمية (إبراهيم، ٢٠١١، ص ٨٥)

فالأخصائيين الاجتماعيين ينبغي ان يكتسبوا مهارات مناسبة لاستخدام التكنولوجيا بشكل لائق كما ينبغي ان يهيئوا بروتوكولات الممارسة التقليدية لضمان الممارسة الاخلاقية المختصة. وطريقة تنظيم المجتمع طريقة أساسيه من طرق مهنة الخدمة الاجتماعية وتمارس في إطار فلسفة هذه المهنة وأهدافها ومبادئها وتؤمن هذه الطريقة بالتغيير المقصود الذي يساعد علي تقدم المجتمع و تحقيق أهدافه. وتعمل علي تحقيق أهداف اجتماعية لها أهميتها بالنسبة للمجتمع بطرقها المختلفة و خاصة طريقة تنظيم المجتمع (خليفة، ١٩٨٩) وتساهم مهنة الخدمة الاجتماعية بطرقها المختلفة و منها طريقة العمل مع المجتمعات في توجيه الأهداف في التقدم المادي والمعنوي للمساهمة في تحقيق الرفاهية والرخاء للمجتمع وهذا ما يفسر ضرورة الاهتمام بالبحث العلمي الذي شهده العالم والذي

كانت تعززه التغييرات المتلاحقة والثورة المعلوماتية الامر الذي دعا الي ضرورة سرعة التكيف مع الواقع من تغييرات ثقافية وقيمة في المجتمع واستيعاب التكنولوجيا الحديثة لتمكين مهنة الخدمة الاجتماعية من القيام بدورها المنشود لتحقيق التنمية( حداد ، ٢٠٠٤ ، ص ٣٤)

وأوضحت دراسة amis, Henriues (2008) عن تطوير المجتمع الافتراضي لاطار الممارسة من قبل مجموعة من الممارسين واستهدفت الدراسة تقييم وسائل الاتصال لاستخدامها من قبل الشبكة وتوسيع نطاق المعرفة وتوفير منصة للتبادل والتواصل المعلوماتي عبر شبكة الإنترنت .

والخدمة الاجتماعية لها صفة عالمية مميزة وذلك بما يفعله العديد من القادة المهنيين في مختلف الدول والعمل علي تدريب الأخصائيين الاجتماعيين كي يصبحوا قادرين علي مساعدة ذوي المشكلات في تحسين أداءهم المهني ( السنهوري ، ٢٠٠١ ) وقد أوضحت دراسة حجازي (٢٠٠٩) ان المجتمعات الافتراضية كوحدة عمل بطريقة تنظيم المجتمع حيث هدفت الدراسة التعرف علي مفهوم المجتمع الافتراضي و خصائصه و مقوماته و مدي تأثير المجتمعات الافتراضية علي المجتمع الطبيعي و من اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة ان المجتمع الافتراضي يعتبر وحدة عمل بطريقة تنظيم المجتمع يمكن توظيفه بشكل ايجابي بما يساهم في تنميته وتطويره .

وبالتالي يمكن للخدمة الاجتماعية بما تملكه من نماذج علمية واستراتيجيات مهنية وأساس معرفي ومهاري ان تعمل في المجتمع لوقاية أفراده من الوقوع في برائن التطرف والمساهمة في تحسين نوعية حياتهم ومساعدتهم علي حل مشكلاتهم لإشباع حاجاتهم وتنمية القيم والديموقراطية واحترام التعددية الثقافية والاجتماعية فيسود المجتمع العدالة الاجتماعية ومن ثم شعور أفراد بالولاء والانتماء لهذا المجتمع ( حبيب، ٢٠١٩، ص ٧٧).

واهم ما يميز المهنة اعتمادها علي العلم والمعارف العلمية لتفسير وفهم المواقف والمشكلات والقضايا التي تتعامل معها من ناحية وفهم الوحدات والأنساق التي يعمل الأخصائي الاجتماعي معها لتحقيق أهداف المهنة من ناحية أخرى ومن ثم بناء نماذج وبرامج للتدخل المهني لتحقيق اهداف التدخل المهني مع نسق الهدف والمعرفة العلمية تضيف علي الممارسة المهنية الموضوعية وتنظم اساليب الاخصائيين الاجتماعيين في التدخل المهني كما ان هناك دورا هاما للتراكم المعرفي للخدمة الاجتماعية في تطوير المهنة وتقدمها وزيادة فاعليتها في مواجهة مشكلات المجتمع المعاصر(حبيب، ٢٠١٩، ص)

وممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية تشتمل علي طرق مشتملة علي الممارسة العامة والتخصصات المنوعة وتظهر ممارسة الخدمة الاجتماعية مع الأفراد والجماعات والمجتمعات. والأخصائي الاجتماعي في حاجة الي ان يكتسب العديد من المهارات المهنية التي تعينه علي الممارسة الفاعلة للمهنة و تمكنه من قيادة التدخل المهني و تحقيق اهداف المهنة بل و يتوقف نجاح الاخصائي الاجتماعي في تحقيق اهداف المهنة علي امتلاكه لهذه المهارات و اجادته لتطبيقها في المواقف المهنية المختلفة.

وتستهدف عملية اعداد الاخصائي الاجتماعي اكسابه المهارات المهنية بجانب المعارف العلمية و القيم المهنية(حبيب، ٢٠١٩، ص ٩٥) وتناولت دراسة ( Lester Parrott K2008) اصلاح تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات لتقوية ممارسة الخدمة الاجتماعية حيث اهتمت الدراسة بأن عملية استخدام التحكم الاداري من خلال الحاسب الآلي للأخصائيين الاجتماعيين المهتمين بالعمل الاجتماعي لها متطلبات لنقل الخدمة الاجتماعية من نشاط مهني الي مهمة ادارية و تكنولوجية متحكم فيها و كان من أهم نتائجها ان شبكة الانترنت تساعد الخدمة الاجتماعية في تبادل المعلومات و سرعة الحصول علي الخدمات و ان التكنولوجيا الحديثة تساعد في التقارب و المشاركة في الخبرات و المعرفة و تقديم الدعم لمستحقه و كذلك تحسين الحياة العامة.

وهناك الكثير من المواقف التي تواجه الاخصائي الاجتماعي و تتطلب تدخلا مهنيا فهم لا يختارون العمل مع مشكلات معينة او قضايا محددة فهم يعملون مع كل الناس لمساعدتهم علي حل مشكلاتهم لذا فهم في حاجة الي مجموعة كبيرة من المهارات المهنية و القيم و المهارات المعرفية فنجاح الاخصائي الاجتماعي يتوقف علي مدي ما يتمتع به من مهارات في التطبيق العملي للأساس المعرفي و الأساس القيمي للمهنة(حبيب، ٢٠١٩، ص ٣٨).

#### ثانياً: صياغة مشكلة الدراسة:

يمر العالم بمرحلة هامة من التحولات و التغيرات السريعة و المتلاحقة في المرحلة الراهنة وليست مصر ببعيدة عن تلك التغيرات و التحولات حيث بدأت تدخل في اطار النظام العالمي الجديد من هنا كان من الضروري ان تسعى كل المهن الي تطوير نفسها بالصورة التي تتجاوب مع ما يتركه هذا النظام من آثار سواء منها الإيجابي أو السلبي و هذا الأمر ينطبق بصفة خاصة علي المهن التي تتعامل مع الانسان المتلقي الاول لتلك الآثار وعلي وجه الخصوص مهنة الخدمة الاجتماعية.

فعلي الأخصائيين الاجتماعيين الإلمام في مجال عملهم بالمتغيرات الثقافية والقيمية الحديثة.

ومن هذا المنطلق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في هل التدخل المهني بنموذج تطوير البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات التدريبية لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس من خلال تنمية قدراتهم التدريبية؟ هذا ويمكن تمثيل القدرات التدريبية في:

- تحسين الأداء لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس من خلال تنمية قدراتهم المعرفية
  - تحسين الأداء لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس من خلال تنمية قدراتهم مهارية
  - تحسين الأداء لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس من خلال تنمية قدراتهم القيمية
- ثالثاً: أهمية الدراسة:-**

تعود أهمية الدراسة الحالية الي:

- (١) التغيير و التحول ذات الآثار العميقة في حياة الأفراد و الجماعات يتطلب تحسين القدرات التدريبية لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس.
- (٢) يمكن ان تفيد الدراسة في زيادة المعرفة لدي موجهي التربية الاجتماعية بالمدارس.
- (٣) الأخصائيون الاجتماعيون ينبغي ان يكتسبوا مهارات مناسبة لاستخدام التكنولوجيا بشكل لائق.
- (٤) التغيرات الحالية و المستقبلية سوف تغير من طبيعة ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية و من ثم أدوار الأخصائيين الاجتماعيين سوف تتغير في عصر المعلومات.
- (٥) يمكن ان تفيد الدراسة الحالية موجهي التربية الاجتماعية بأن يتزودوا بالتكنولوجيا و نظم المعلومات ليضمنوا ممارسة علي مستوى عال من الكفاءة.
- (٦) يمكن ان تفيد الدراسة في تطوير المعارف و المهارات و القيم المناسبة للاتصال عن بعد و التي تتوافق مع الخبرات الثقافية.

**رابعاً: أهداف التدخل المهني:**

تهدف الدراسة الحالية الي تحقيق هدف رئيسي ومؤداه هل يؤدي التدخل المهني بنموذج تطوير البرامج و الروابط المجتمعية لنمية القدرات التدريبية لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس؟



- وينبثق من الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية الآتية :-
- التعرف علي فاعلية نموذج تطوير البرامج و الروابط المجتمعية في تحسين الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس .
  - التعرف علي فاعلية نموذج تطوير البرامج و الروابط المجتمعية في تحسين الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس .
  - التعرف علي فاعلية نموذج تطوير البرامج و الروابط المجتمعية لتمتية القدرات مهارية اللازمة لتحسين الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس .
  - التعرف علي فاعلية نموذج تطوير البرامج و الروابط القيمية في تحسين الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس .

حدد الباحث المفاهيم الإجرائية للدراسة علي النحو التالي:

١. القدرات التدريبية:
٢. مفهوم التدخل المهني.
٣. مفهوم الأداء المهني
٤. مفهوم المتغيرات الثقافية و القيمية.

مفهوم التدخل المهني:

"يشير الي العمل الصادر من الاخصائي الاجتماعي و الموجه الي النسق او الي جزء فيه بغرض ادخال تعديلات أو تغييرات فيه"(الوجيز، ١٩٩٠، ص ١٢٥)  
او "عملية الانتقال من تحديد المشكلة الي مرحلة حل المشكلة من خلال تحديد ابعاد ما يجب عمله لمواجهتها" (بسيوني، ١٩٨٣، ص ٨٥)  
ويقصد بالتدخل المهني في الدراسة الحالية "مجموعة الجهود والانشطة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع يقوم بها الباحث من اجل تنمية القدرات التدريبية اللازمة لتحسين الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية في ضوء المتغيرات الثقافية و القيمية مستخدما في ذلك فنيات الممارسة المهنية بطريقة تنظيم المجتمع (استراتيجيات- تكتيكات- ادوار- مبادئ- نظريات علمية- ادوات) "

نموذج تطوير البرنامج والروابط المجتمعية:

و يهدف أساسا الي تطوير الخدمات من أجل مجموعة معينة من السكان او منطقة جغرافية او تصميم خدمة جديدة تناسب احتياجات السكان من خلال التوسع او إعادة التوجيه لبرنامج الهيئة من اجل تحسين مستوي الخدمة و زيادة فاعليتها او تصميم خدمة جديدة يحتاجها السكان و يقصد به التوسع او الحد من برامج المؤسسات لرفع كفاءة الخدمة المقدمة للمجتمع.

النسق المستهدف للتغيير هم منظمو برامج المؤسسات وكذلك المستفيدين من خدمات المؤسسة.

العلاء المشاركون (فريق العمل بالمؤسسة- الإداريون- ممثلو المجتمع- القادة الشعبيون) مجال الاهتمام (إيجاد خدمة أو تنميتها)  
أدوار المنظم الاجتماعي (المتحدث بلسان- المخطط - الإداري- الخبير)  
مفهوم تنمية القدرات

تعرف تنمية القدرات بحسب التعريف الذي وصفه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بأنه هو العملية التي يقوم من خلالها الأفراد والمنظمات والمجتمعات وتعزيز القدرات الإزمه والاحتفاظ بها لوضع أهداف إنمائية خاصة بهم.

**تعريف تنمية القدرات التدريبية:** تعني النهوض بمستوي الأداء لموجهي التربية الاجتماعية وخاصة العاملين بالمدارس في ظل المتغيرات العالمية و المحلية المعاصرة و اكتساب المزيد من المعارف والمهارات و القيم بما يصقل شخصيته المهنية بحيث يكون أكبر قدرة علي أداء مسؤولياته.

**تعريف تنمية القدرات التدريبية إجرائيا في هذه الدراسة:-**

١. تتطلب عملية تنمية القدرات التدريبية تنمية قدراتهم المعرفية المتعلقة بما يلي:-
  - معرفة متصلة بمراد المجتمع والخدمات المتوفرة فيه وبرامج الخدمات الاجتماعية الأساسية.
  - معرفة متصلة بنظريات الممارسة المهنية في تنظيم المجتمع.
  - معرفة متصلة بالنظريات الأساسية الاقتصادية والاجتماعية.
  - معرفة متصلة بالإشراف المهني وإدارة المؤسسات الاجتماعية.
  - معرفة متصلة بطرق التقدير النفسي الاجتماعي والتدخل المهني.
  - معرفة متصلة بنظريات الأنساق الاجتماعية.
  - معرفة متصلة بنظريات وتعليم وتدريب الخدمة الاجتماعية.
٢. تتطلب عملية تنمية القدرات التدريبية تنمية قدراتهم المهارية المتعلقة بما يلي:-
  - المهارة في الإنصات للآخرين بفهم وهدف.
  - المهارة في انتقاء المعلومات وتجميع الحقائق.
  - المهارة في الملاحظة وتفسير السلوك.
  - المهارة في تكوين العلاقة المهنية.

- المهارة في المناقشة.
- المهارة في التفاوض.
- المهارة في إقامة العلاقات التنظيمية.
- ٣. تتطلب عملية تنمية القدرات التدريبية تنمية قدراتهم القيمية المتعلقة بما يلي:-
- إعطاء الأولوية والأهمية للفرد في المجتمع.
- احترام سرية المعلومات عن العملاء.
- التعهد بإحداث التغيير الاجتماعي لمقابلة الحاجات المعترف بها اجتماعيا.
- احترام وتقدير الفروق الفردية والجماعية.
- تنمية قدرات العملاء علي مساعدة أنفسهم ونقل المعرفة والمهارة للأخرين.
- تحقيق العدالة الاجتماعية.
- الالتزام بالسلوك المهني والشخصي.

#### الأداء المهني:

يعرف الأداء بأنه تأدية العمل و القيام به مع التركيز علي الطريقة التي يتم بها هذا العمل (البلبكي، ٢٠٠٣)

ويشار كذلك إلى الأداء بأنه إنجاز الفرد للمهام الموكلة اليه و يرتبط هذا الأداء بمدى اكتساب الفرد للمهارات المختلفة التي تلزم لتحقيق هذا الانجاز (مازن، ٢٠٠٢)

أما الأداء المهني فيقصد به مهارات تخطيطية و تدريسية من حيث الاتصال و التفاعل و استخدام تقنيات التعليم و أساليب التقويم (الشحادة، ٢٠١٣)

وهي كذلك قيام الممارس بمهامه و واجباته المخولة اليه من قبل المؤسسة المنتمي اليها (أبو الريس، ٢٠١٠).

#### خامساً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

##### نوع الدراسة:

تهتم هذه الدراسة بتقدير عائد التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع في تنمية ،  
ويعد هذا النوع من الدراسات من أكثر الدراسات البحثية التي تنسم بالدقة ، والتي  
تهتم بدراسة العلاقة بين المتغيرات التابعة والمستقلة.

### المنهج المستخدم:

تعتمد هذه الدراسة على استخدام التصميمات شبه التجريبية، تصميم المجموعة الواحدة قبلي وبعدي يتم القياس القبلي ثم البعدي لمجموعة تجريبية واحدة ، وقياس الفرق بين القياسين، ويتم إرجاع النتيجة إلى المتغير التجريبي (برنامج التدخل المهني بنموذج تطوير البرامج و الروابط المجتمعية والثاني هو متغير تابع لتنمية القدرات التدريبية اللازمة لتحسين الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس).

### مجالات الدراسة:

- **المجال المكاني:** (نسق الهدف)  
تعتبر مديرية التربية و التعليم بمحافظة قنا هي نسق الهدف لتطبيق برنامج التدخل المهني.
- **المجال البشري:** يتضمن المجال البشري للدراسة علي موجهي التربية الاجتماعية بالمدارس.
- **المجال الزمني:** و يتمثل في فترة تنفيذ برنامج التدخل المهني والذي بدأ يوم السبت الموافق ٢٠٢٢ /٣/١ حتي الثلاثاء ٢٠٢٢ / ٧ / ٥.

### إجراءات المعاينة:-

- ١) وحدة المعاينة تتمثل في جميع موجهي التربية الاجتماعية مجال الدراسة.
- ٢) اطار المعاينة: جميع موجهي التربية الاجتماعية.

### أدوات الدراسة:-

١. استمارة تقدير الموقف للتعرف علي القدرات التدريبية لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس في ضوء المتغيرات الثقافية و القيمة.
٢. مقياس خاص بالأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية و يتضمن اهم القدرات التدريبية اللازمة لتحسين الأداء المهني ضوء المتغيرات الثقافية و القيمة .
٣. تحليل المحتوي من خلال الاطلاع علي السجلات الخاصة و ذلك في المرحلة السابقة لبرنامج التدخل المهني و الجهود التي تمت خلال برنامج التدخل المهني.

سادساً: الموجّهات النظرية للدراسة:

ترتكز هذه الدراسة علي بعض الموجّهات النظرية المتمثلة في:-

### (١) نظرية الاتصال : communication theory

أصبحت تكنولوجيا الاتصال والإعلام من الأعمدة الرئيسية لقياس قوة البلدان وتقدم الأمم بعد ان دخل العالم المعلوماتية بصورة مكثفة ، وقد فرضت تحديات التكنولوجيا نفسها علي العصر الحاضر حتي اصبح هذا العصر الحاضر بفصل هذا التطور التكنولوجي يعيش في بقعة محدودة تحدد عوامل الزمان والمكان متزامنة في وجودها وتطورها مع ثورة المعلومات فمع كل تطور في تكنولوجيا الاتصال تتطور معه موارد المعلومات وتطورها يبشر بأن العالم يتغير تغيرا سريعا وان التقنيات القديمة أخذة في الانحسار، وقد أحدثت المتغيرات التقنية المتسارعة في تكنولوجيا الاتصال والمعلومات انقلابا في العلاقات وأفرزت تغييرات هائلة في الأنظمة السياسية والأوضاع الاقتصادية في العالم وكشفت عن واقع جديد في مختلف المجالات(عبد الحليم، ٢٠٠٦، ص ص ١٩١ : ١٩٤) حيث أصبحت عملية الاتصال والتواصل سواء علي مستوي الأفراد او الجماعات أو المنظمات ضرورة حياتية لما لها من أهمية في التعرف علي الأحداث ونقل وتبادل المعلومات المتعلقة بشتي مناحي الحياة حيث يعرف الاتصال بأنه فن نقل المعلومات والأفكار والاتجاهات والمشاعر من شخص لأخر ( Webster, 1986, p 226).

ويعرف علي انه لب و اساس كل عمليات التفاعل الاجتماعي البسيط منها والمعقد. ويعرف " قاموس ويبستر " بأنه عمليات تبادل المعلومات بين الأفراد من خلال النظام الرمزي المتعارف عليه (Noel & RitaThimms, 1982, p25). وتوجد ثلاثة أنواع للاتصال حسب أطرافه وهي ( Robert N. Lussier,1990, p268 ):

١- الاتصال من جانب واحد : وفيه يتم اتصال من جانب واحد وما علي الجانب الاخر الا ان يستقبل .

٢- الحوار : و يتضمن تبادل معلومات بين المرسل و المستقبل.

٣- الحوار و الثقة المتبادلة بين الطرفين: ويتعدى هذا النوع من الاتصال مجرد تبادل المعلومات بين المرسل و المستقبل الي محاولة ايجاد نوع من العلاقة التبادلية بين الطرفين.

كما يعتبر الاتصال احد المتطلبات الرئيسية بالمنظمات غير الحكومية نظرا لما يمثله من أهمية في ذاتها و في تحقيق المتطلبات فضلا عن ان الاتصال من العمليات الحيوية داخل اي منظمة و التي لا يمكن لأي منظمة العمل بدونها. و تعد المعارف و المعلومات احدي العناصر الرئيسية التي تعتمد عليها عملية الاتصال داخل المنظمات سواء كانت هذه المعلومات عن المجتمع الخارجي او عن المنظمة نفسها(سعيد، ٢٠٠٣، ص ٤٤).

### متطلبات تحقيق الاتصال باستخدام تكنولوجيا المعلومات (المدافعة الالكترونية):

١. وجود مورد بشري در كناية عملية قادرة علي استيعاب المستويات التكنولوجية و العلمية المختلفة المنظمة(قنديل، ٢٠٠٠، ص ٤٤).
٢. توافر المعلومات المتعلقة بالمستفيدين و احتياجاتهم و امكانيات المنظمة المادية و البشرية.
٣. تحديد منهجية اتصال مثل: عمل مقابلات شخصية مفتوحة، استبانات، مقابلات مقننة، مناقشات بؤرية جماعية(حيدر، ٢٠٠٤، ص ٤٩).

### الاطار النظري للدراسة:

يعد الاخصائي الاجتماعي هو ذلك المتخصص المهني المسئول عن ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية في مجالاتها المختلفة و العنصر البشري الذي من خلاله تحقيق اهداف المهنة و يتطلب ذلك الالتزام بفلسفتها و مبادئها و أساليبها العلمية و بالتالي يمكنه الاسهام مع غيره من التخصصات الأخرى في تحقيق أهداف التنمية المنشودة في المجتمع. وبناءً علي ذلك فمن الاهمية بمكان التركيز علي ضرورة النهوض بمستوي الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مختلف مجالات الممارسة، و خاصة الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهلية، في ظل المتغيرات العالمية و المحلية المعاصرة، و ما تنسم به من سرعة و عمق، الامر الذي يستدعي النهوض بمستوي اداء الاخصائيين الاجتماعيين بصفة خاصة، و من ناحية اخري فهناك حاجة لذي الاخصائي الاجتماعي الي اكتساب المزيد من المعارف و المهارات و القيم بما يصفل شخصيته المهنية بحيث يكون اكبر قدرة علي اداء مسؤولياته و الاسهام بدور كبر فاعلية في تحقيق اهداف الجمعيات.

### أولاً: العناصر الأساسية للأداء المهني:

يعتبر الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي هو الشكل النهائي لكافة ممارساته في المواقف المهنية التي يتعامل معها، و في هذا الإطار يكتسب موضوع الأداء المهني أهمية خاصة، و ذلك في إطار المتغيرات المجتمعية التي يتعرض لها المجتمع و التي فرضت مفهوماً جديداً علي كافة الأصعدة المحلية و القومية و العالمية، ألا و هو مفهوم الجودة، فلم يعد الأداء كافياً لكي تؤدي التكاليفات و المسؤوليات المهنية للأخصائي الاجتماعي، بل أصبحت العملية التنافسية مبدأها الجودة في الأداء، و ليكن البقاء للأحسن و الأفضل: ان هناك ثلاث عناصر او مقومات أساسية للأداء المهني الناجح تتمثل في "الاهتمام و القدرة و الجهد" (عبدالرازق، ٢٠٠٤، ص ٢٦٩٩).

ويمكننا ان نري الأداء باعتباره كيان اجتماعي يتكون في الواقع من ثلاثة عناصر أساسية هي:-

١. اداء العاملين: يشير الي سلوك العاملين.
  ٢. الأداء التنظيمي: يشير الي المعايير التي وضعتها مصادر التمويل لأصحاب العمل في المنظمات.
  ٣. جودة الخدمة: تشير الي عملية تقديم الخدمات دخل المنظمة.
- و يوجد داخل مكونات الأداء العوامل التي تؤثر علي الأداء فتوقعات منظمات الخدمات الإنسانية تؤثر علي الأداء التنظيمي و الرعاية الشخصية و المهنية للأخصائيين الاجتماعيين تؤثر علي اداء العاملين و احتياجات العملاء تحدد نوع و جودة الخدمة.
- ان الأداء المهني يتوقف علي عنصرين متداخلين هما القدرة والرغبة، القدرة تعني ان الفرد يستطيع القيام بأداء العمل الموكل اليه بالدرجة المطلوبة من الاتقان، مقابلاً في ذلك المعايير الكمية و النوعية، و الزمنية. و تعتبر القدرة حصيلة تفاعل متغيرين هاميين هما: المعرفة و المهارة.
- و الرغبة: و تعني الرغبة بدوافع الفرد من القدرة، سواء في تكوينها او التنبؤ بها او معالجتها او معرفة اثارها .
- و تعتبر الرغبة هي حصيلة تفاعل متغيرين هاميين هما : الاتجاهات و المواقف (الشحري، ٢٠١٠، ص ١٠٩، ١١٠)
- ان المستويات المهنية يمكن اعتبارها العناصر الأساسية للأداء. و تستخدم في وصف و تقدير الأداء. و هذه المستويات تتضمن (ابوالسعود، ٢٠٠٧، ص ١١٠):

أ. المستويات المهنية: و هي المعارف و المهارات و الاتجاهات التي تكون مطلوبة للأداء.

ب. أهداف الأداء: و هي النتائج او المخرجات المتوقع تحقيقها.

ج. الاهداف التنموية: و هي تعديلات مخططة في الأداء و تتضمن أنشطة التنمية المهنية المطلوب تحقيقها.

لذلك يمكن تحديد عناصر الأداء المهني في(حافظ، ٢٠١٢، ص ٧١):

١. المعرفة بمتطلبات العمل: و تشمل المعارف الهامة و المهارات الفنية و المهنية، و ما يمتلكه الفرد من خبرات عن العمل.

٢. نوعية العمل: و تتمثل في مدي ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، و ما يمتلكه من رغبة و مهارات فنية و قدرة علي التنظيم و تنفيذ العمل دون الوقوع في الاخطاء.

٣. كمية العمل المنجز: اي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية للعمل و مقدار سرعة هذا الانجاز.

٤. المثابرة و الوثوق: و تشمل الجدية و التفاني في العمل، و قدرة هذا الموظف علي تحمل مسؤولية العمل و انجاز الاعمال في اوقاتها المحددة، و مدي حاجة هذا الموظف للإرشاد و التوجيه من قبل المشرفين، و تقييم نتائج عمله.

ثانيا: ركائز الأداء المهني:

يمكن ان نوضح ركائز الأداء للأخصائي الاجتماعي في الآتي(هافارد، ٢٠٠١، ص ١٨):

١. وضع هدف المؤسسة و اتجاهاتها لدي الاخصائي الاجتماعي.  
٢. تفهم كل من الاخصائي الاجتماعي و فريق العمل للمهام الموكلة اليهم من قبل المؤسسة.

٣. توفير الطموح، فيعرف الاخصائي الاجتماعي ان التجديد المستمر ضرورة و ليس شيئا مرغوبا فيه فحسب، و ان يتعرف علي صور الأداء المهني المتميز.

٤. الدعم: و هو ما يشجع أداء الأخصائي الاجتماعي و يحثه فيتمكن من احراز ثقته و التعرف علي ما لديه من قدرات، و علي الجوانب التي مازال في حاجة الي تحسينها عن طريق التدريب.

٥. إجراء عملية التقييم للأخصائي الاجتماعي لوقوف علي ما تم انجازه مقابل ما كان متوقعا منه.



٦. تحديد طرق لمكافأة الاخصائي الاجتماعي و تقديره سواء عن طريق المكافآت المادية و المعنوية.

٧. تجديد الطاقة و الحماس للبدء من جديد و تفعيل العناصر السابقة.

#### ثالثًا: محددات الأداء المهني:

ان الأداء لا يتحدد بناء علي توافر او عدم توافر بعض المحددات، بل هو نتيجة لمحصلة التفاعل بين محددات ثلاثة رئيسية هي (النميان، ٢٠٠٣، ص ٤٠):

١- الدفاعية الفردية: تعبر عن مدي الرغبة الموجودة لدي الفرد للعمل و التي يمكن ان تظهر من خلال حماسه و اقباله علي العمل الذي يعبر عن توافق هذا العمل مع ميوله و اتجاهاته.

٢- مناخ العمل: يعبر عن الاشباع الذي توفره بيئة العمل الداخلية، و هو احساسه بالرضا عن عمله بعد ان يكون قد حقق رغباته و أهدافه و اشباع جميع حاجاته.

٣- القدرة لدي الفرد علي اداء العمل: ان هذه القدرة تستطيع تحصيلها عن طريق التدريب، التعليم، اكتساب الخبرات و المهارات و المعارف المتخصصة بالعمل. يمكن تعزيز ثقافة الأداء الموجهة من خلال وضع أهداف و توفير التغذية العكسية و تحفيز الموظفين والذي يعتبر اسمي غاية لنظريات السلوك التنظيمي (Veronica, 2001, p 178).

#### رابعًا: معايير الأداء المهني:

معيار الأداء المهني هو بيان مختصر يصف النتيجة النهائية التي يتوقع ان يصل اليها الموظف الذي يؤدي عمله المطلوب. و تمثل معايير أداء المهني الدستور او القانون الداخلي المتفق عليه بين المدير و الموظف او الرئيس و المرؤوس علي الكيفية التي يتمكنوا من خلالها الي الوصول الي افضل أداء، و في نفس الوقت التعرف علي الأغراض او القصور في الأداء المطلوب فور حدوثه، و من الخطأ ان ننظر الي معايير الأداء كمقياس من اجل تقييم العاملين فقط في نهاية كل عام لاستيفاء بيانات و استمارات تقييم أداء العاملين السنوية من اجل منح العلاوات او الترقيات او توقيع الجزاءات، لأنه اذا سلم بأن هذا هو الغرض من هذه المعايير، فانه سوف يصعب علي الرئيس و الرؤوس الي اتفاق او رضا عل الاقل عنها (ighgK 2001K w 82).

و لكن معايير الأداء في نظام إدارة الأداء المهني و هو مؤشر ننظر اليه بصورة دائمة كي نتعرف من خلاله علي موضع و اتجاهات الأداء المهني بما يمكننا من التدخل في الوقت المناسب لتصحيح و توجيه الأداء قبل ان يتكرر و يتحول الي سلوك او اتجاه لدي العاملين يصعب تغييره المهني، و كلما كان هذا المؤشر مناسباً استهدف التصحيح و التجويد فانه سوف يساعد الموظف او العامل قبل الرئيس علي التعرف علي أوجه القصور في الأداء المهني و البحث عن السبيل المناسب للتطوير او التصحيح، و اذا كانت الأساليب القديمة و التقليدية تعتمد علي معايير غير محدودة في التقييم السنوي للأداء المهني للعاملين ينتج عنها خسائر مادية للمنظمة و معنوية للعاملين، فإن نظام إدارة الأداء المهني يعمل علي ان يساعد المدير او المشرف و الموظف او العامل علي التعاون من اجل تحقيق أهداف المنظمة التي يعملون فيها بل و يتيح للجميع ان يتعرفوا علي أخطائهم و يعطي لهم الفرصة الكاملة بل و المتعددة من اجل ان يسعي الي الوصول الي الأداء المهني المطلوب او المتوقع (ighgK 2003K w w 49K 50).

و تشير عوامل الأداء المهني التي يقيم الأخصائيين علي أساسها معايير التقييم و نوع معايير الأداء المستخدمة امر حاسم لنجاح عملية تقييم الأداء في اي نظام و ينبغي المعايير ان تمتلك أربعة خصائص هي (Kenneth I, Millar, 1990, p 70):

١- ان تكون ذات صلة اي تكون اجراءات موثوق و صحيحة من الخصائص او الصفات التي يتم تقييمها.

٢- ان تكون غير متحيزة اي تكون علي اساس عوامل متعلقة بالعمل فقط و ليس علي اساس الخصائص الشخصية.

٣- ان تكون هامة اي ترتبط مباشرة بالأهداف التنظيمية.

٤- ان تكون عملية اي تكون قابلة للقياس و فعالة الاستخدام لمنظمة معينة.

يتحدد معايير الأداء المهني النتائج المنتظرة من عمل الموظف، و لكي تكون هادفة، يتوجب علي كل من يقوم بالعمل ان يعرف و يتقبل تلك المعايير. و لقياس الأداء المهني لا بد من وضع معايير للأداء المهني المقبول. هذا، و يمكن تقسيم معايير الأداء المهني الي أنواع و ذلك حسب (ابوالنصر، ٢٠٠٨، ص ١٥٢):

- ١- الزمن Time: و هو عبارة عن تقدير عدد وحدات الزمن لإنجاز وحدة عمل واحدة باستخدام جهد معين.
- ٢- الكمية Quantity: و هو عبارة عن تحديد كمية معينة من وحدات العمل التي تنتج في وقت معين.
- ٣- الجودة Quality: و هو عبارة عن وحدات العمل التي يمكن انتاجها بمستوي معين من حيث الاتقان و التميز في وقت معين.
- ٤- التكلفة Cost: و هو عدد وحدات العمل التي يمكن انتاجها بتكلفة معينة في وقت معين.

و يقاس الانحراف في الأداء المهني من خلال معرفة و تحديد الفجوة بين الأداء الفعلي و المعيار المحدد لهذا الأداء المهني.

#### خامسا: العوامل المؤثرة علي الأداء المهني:

هناك ثالوث مؤثر علي الاخصائي الاجتماعي و علي نجاحه في عمله المهني، بل في تحديد خصائصه و مدي اقترابه او ابتعاده عن المهنة.

و يحدثنا "جولد شتين" عن هذه العوامل فيما يلي (حسين، ١٩٩٦، ص ١٧٦):

١. القدرة علي ضبط النفس و التحكم في البيئة الخارجية: و يتضمن ذلك فهمه للعامل الخارجي، و التحرك في ضوء هذا الفهم، و توظيف الحقائق لصالح الممارسة و التعرف علي مكونات الحياة اكثر من تعريفها.
٢. العملية: و تظهر مدي التأثير و المسؤولية التي قام بها الاخصائي الاجتماعي لتحقيق الانجازات المطلوبة و مدي توافر المسؤولية لديه، بجانب قدرته الابداعية.
٣. الوعي لمتطلبات الدور: حيث يعني الاخصائي الاجتماعي لمكانته المهنية، و متطلبات و مسؤوليات هذه المكانة و السلوك المتوقع منه.

#### سادسا: معوقات الأداء المهني:

تشير الدراسات الي ان هناك معوقات تعوق الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي

و من هذه المعوقات (إسماعيل، ٢٠٠٤، ص ١٢):

- ١- عدم فهم الاخصائي الاجتماعي لدوره و عدم توفر الدافعية لديه.
- ٢- اداء الاخصائي الاجتماعي لأعمال ادارية ليست من صميم عمله.
- ٣- عدم وعي الادارة لدور الاخصائي الاجتماعي مما يؤدي الي عدم تعاونهم معه الا في حدود ضيقة.
- ٤- عدم توافر الوقت الكافي لممارسة النشاط.

سابعاً: الأسس المهنية للأداء المهني:

#### ١. الأساس المعرفي:

ان اي تخصص من التخصصات ينمو بارتقاء معارفه و اساسه النظري الذي يساعد علي فهم الواقع و القدرة علي التعامل معه بإيجابية إلى جانب تفسير العلاقات بين ظواهره لتحليلها و فهمها.

و يقصد بالأساس المعرفي ألوان المعرفة النظرية التي تبني عليها الممارسة المهنية او الاساس العلمي لموضوعي لممارسة تخصص ما و الذي يتضمن النظريات العلمية (Theories) و النماذج العلمية (Models) و المداخل العلمية (Approaches) و التي توجه مسار التدخل المهني بعيدا عن العشوائية و الارتجال (علي، ٢٠٠٣، ص ٢٤١). و يشير مصطلح المعرفة Knowledge بوجه عام الي الاطلاع و الفهم لبعض فروع العلوم النظرية و التطبيقية التي تشكل الاساس العلمي الذي يعتمد عليه الممارس في ممارسته و يكتسب من خلاله المهارات المتنوعة، و حتي يحقق الاخصائي الاجتماعي الهدف من عمله مع الافراد و الجماعات و المجتمعات فلا بد ان يكون ملما بأساس معرفي قوي يزيد من قدرته علي التعامل وفقا لأسس علمية بعيدة عن العشوائية و الارتجال (عبد المجيد، ١٩٩٣، ص ٢٣٤).

تعتمد ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية علي مجموعة من المعارف المستمدة من العلوم المختلفة خاصة العلوم الاجتماعية و كلها تدرس زوايا المجتمع المختلفة، و لما كانت زوايا و أركان المجتمع متعاملة فان العلوم الاجتماعية ذاتها تكون متكاملة و مترابطة و لا يمكن فصلها عن بعضها فصلا كاملا (السنهوري، ٢٠٠١، ص ٣٥٢).

و تنقسم المعارف الي نوعين: المعارف النظرية Theoretical Knowledge، و المعارف المرتبطة بالممارسة و التطبيق Practical Knowledge، و تتضمن المعارف دراية بالحقائق حول الافراد، المجتمع، الخدمات بشقيها الموجودة و المتوقعة بالإضافة الي المعارف التطبيقية المشتقة من الخبرات و المواقف السابقة في الممارسة (عبد الله، ٢٠٠٤، ص ٥١٩).

و تشير المعرفة الي الحقائق و المعلومات و المهارات المكتسبة من خلال التجربة او التعلم او الفهم النظري و العلمي و لا يقصد بالمعرفة اكتساب المعرفة النظرية فقط بل هو مفهوم اوسع من ذلك فيشمل دمج تنمية المهارات و القدرة علي فهم كل المفاهيم النظرية و العمل علي تطبيقها بشكل علمي.

و يجب علي الأخصائي الاجتماعي تطوير المعارف الفردية المرتبطة بالممارسة و المبنية علي الخبرة في خدمة العملاء و يكون أيضا حساس علي دراسة بقيمته الذاتية و المعتقدات و الحس البديهي ز جميع المهن يتم وضعها علي أساس مجموعة من المعارف التي تعتبر بمثابة الركيزة الأساسية لها من الناحية العملية (Armando, 2012, p181).

جدول (١) يوضح رؤية تصويرية لبرنامج التدخل المهني بنموذج تطوير البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات التدريبية اللازمة لتحسين الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس

عناصر التدخل المهني	المحتوي
١. أهداف برنامج التدخل المهني	يهدف برنامج التدخل المهني الي تنمية القدرات التدريبية لتحسين الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية في ضوء المتغيرات الثقافية و القيمية
٢. نسق الهدف	مديرية التربية و التعليم بمحافظة قنا
٣. المشاركون في برنامج التدخل المهني	انساق العمل الداخلية و هم موجهي التربية الاجتماعية انساق العمل الخارجية و هم الخبراء و المتخصصون في مجال الخدمة الاجتماعية
٤. المنطلقات النظرية للتدخل المهني	نظرية الاتصال نموذج تنمية البرامج و العلاقات الاجتماعية
٥. الاستراتيجيات والتكتيكات	استراتيجية الاتصالات المفتوحة استراتيجية بناء القدرات تكتيك الاتصالات المفتوحة تكتيك تبادل الآراء تكتيك المناقشة الجماعية
٦. الأدوار المهنية	دور الميسر دور الإداري دور المخطط دور المهني
٧. الأدوات المستخدمة	المقابلات الاجتماعات اللجان المحاضرات

١. الأسس التي يعتمد عليها برنامج التدخل المهني :

- الاطار النظري لطريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية
  - الدراسات والبحوث السابقة وما توصلت إليه من نتائج وتوصيات
  - نتائج الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث
  - الاطار النظري للدراسة الحالية
٢. اهم الاعتبارات التي يجب مراعاتها في برنامج التدخل المهني
- ان يتفق برنامج التدخل المهني ومحتوياته مع حاجات ورغبات موجهي التربية الاجتماعية (عينة الدراسة)

- ان تتناسب البرامج والأنشطة التي يحتويها برنامج التدخل المهني مع قدرات عينة الدراسة
- مرونة برنامج التدخل المهني وقابليته للتغيير والتعديل حتي يلائم باستمرار مع المواقف الطارئة .
- ضرورة ارتباط برنامج التدخل المهني مع هدف الدراسة وهو تنمية القدرات التدريبية اللازمة لتحسين الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية في ضوء المتغيرات الثقافية والقيمية .
- ٣. **النسق المؤسسي الذي يتم من خلاله برنامج التدخل المهني :**  
هو مديرية التربية والتعليم قنا
- ٤. **وحدة العمل التي يتعامل معها برنامج التدخل المهني :**  
هم موجهي التربية الاجتماعية العاملين بالمجال التعليمي
- ٥. **القائمين علي تنفيذ برنامج التدخل المهني :**  
أساتذة الخدمة الاجتماعية وعلم الاجتماع المسؤولون عن تنفيذ برنامج التدخل المهني مع السادة موجهي التربية الاجتماعية
- ٦. **النماذج والنظريات التي يعتمد عليها برنامج التدخل المهني :-**  
يوجد العديد من نماذج التدخل المهني في طريقة تنظيم المجتمع وتضم هذه النماذج متغيرات الممارسة من الأهداف والأدوار والاستراتيجيات والتكتيكات التي يشتمل عليها برنامج التدخل المهني الذي يقوم به الباحث ومنها نموذج " ماري وكامبل " للممارسة وهي :-
  - نظرية الاتصال
  - نموذج تنمية البرامج والعلاقات الاجتماعية .
- ٧. **استراتيجيات وتكتيكات التدخل المهني :**
  - استراتيجية الاتصال :-  
وتستخدم هذه الاستراتيجية في إيجاد اتصال مشترك مع المؤسسات التعليمية في المجتمع
  - استراتيجية بناء القدرات :  
حيث تستهدف تدريب الأفراد لزيادة معارفهم ومساعدتهم علي زيادة خبراتهم العملية وتنمية مهاراتهم الفنية وقد يستفاد من هذه الاستراتيجية في إعداد وتصميم محتوى البرامج التدريبية لموجهي التربية الاجتماعية ويتم ذلك من خلال مشاركة متخصصين في الخدمة الاجتماعية .

#### ٨. اهم التكتيكات :

- تكتيك المناقشة الجماعية مع السادة موجهي التربية الاجتماعية لتبادل المعلومات حول تنمية القدرات التدريبية وذلك لتحسين الأداء المهني لهم في ضوء المتغيرات الثقافية والقيمية .
- تكتيك الاتصالات المفتوحة :
- كالاتصال بالمتخصصين في الخدمة الاجتماعية والخبراء في مجال العمل الاجتماعي
- تكتيك تبادل الآراء وذلك فيما يختص بالإجراءات التنفيذية لبرنامج التدخل المهني

#### ٩. الأدوار المهنية :

- دور الميسر ويعني تسهيل عملية التفاعل بين فريق العمل من خلال الاجتماعات وورش العمل
- دور الإداري من خلال توزيع المسؤوليات علي فريق العمل وتنظيم الأدوار
- دور المهني لتحديد الأولويات في الحلقات النقاشية .
- دور المخطط
- دور المتحدث بلسان

#### ١٠. الأدوات المستخدمة

- مقابلة المسؤولين و القيادات بمديرية التربية و التعليم لعرض برنامج التدخل المهني ومحاولة إقناعهم بأهدافه .
- الاتصالات الموسعة
- الندوات لسليط الضوء علي المتغيرات الثقافية و القيمية و تأثيراتها علي الفرد والمجتمع اجتماعيا و اقتصاديا.
- اللجان و ذلك للبحث و التفكير و تنفيذ المهام التي تساعد في بناء القدرات التدريبية.
- المحاضرات و ذلك لتزويد فريق العمل بالمعلومات و المعارف الخاصة ببناء القدرات التدريبية و ذلك عن طريق خبراء و متخصصون في هذا المجال.
- ورش العمل لإكساب فريق العمل بعض المهارات المتعلقة ببناء القدرات التدريبية.

## ١١. المهارات المستخدمة في برنامج التدخل المهني

- المهارة التوجيهية في اطار السلطة الممنوحة من حيث القدرة علي النمو المهني و التأثير علي العاملين تحت رئاسته.
- القدرة علي الإنجاز و الوصول الي تحقيق الأهداف لنهايتها سواء كانت الأهداف القريبة او البعيدة.
- الرغبة في مساعدة الآخرين و العمل علي توفير البيئة و المناخ المناسبين لتنمية مهاراتهم و معارفهم بسرعة و سهولة.
- حل المشكلات النمطية و التحليل السريع لتلك المشكلات للوصول الي العوامل المسببة لها.
- التجديد و الابتكار و المشاركة الفعالة في تحقيق النتائج بفاعلية.
- تفهم أعباء العمل و استخدام التقنية.
- المهارة في تفهم احتياجات العمل.

## ١٢. مراحل التدخل المهني (البرنامج التخطيطي للتدخل المهني)

- المرحلة التمهيديّة:
- (١) و يتم من خلالها التعرف علي فريق العمل و توزيع المهام بينهم و التعرف علي السجلات الخاصة بهم في دراسة المشكلات.
- (٢) تحديد أهداف برنامج التدخل المهني.
- (٣) وضع خطة للتدخل المهني تساهم في تحقيق الأهداف التي تم تحديدها مسبقا.
- (٤) عرض الخطة علي فريق العمل و مناقشتها و إجراء التعديلات ان وجدت.
- (٥) الموافقة من قبل مديرية التربية و التعليم علي تنفيذ برنامج التدخل المهني و توزيع المهام و المسؤوليات (تسمي التعاقد)

## • المرحلة التخطيطية:

- و تهتم بدراسة الواقع و تحديد الأهداف من خلال:
- (١) أنشطة خاصة بتقسيم العمل و تنظيمه.
- (٢) أنشطة خاصة لبناء القدرات التدريبية.
- (٣) تحديد تكلفة البرنامج و وسائل تمويله.



• المرحلة التنفيذية:

و يقصد بها التنفيذ الفعلي لبرنامج التدخل المهني التي تم اقتراحها مسبقاً و استمرت من ٢٠٢٢/٣/١ حتى ٢٠٢٢/٧/٥

• المرحلة التقييمية:

للقوف علي مدي النجاح الذي تحقق من خلال مدي تأثير برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع في بناء القدرات التدريبية لتحسين الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية العاملين بمديرية التربية و التعليم بمحافظة قنا و ذلك من خلال إجراء القياس البعدي و كذلك النتائج الكمية للفروق بين القياسين القبلي و البعدي.

فروض الدراسة:

١. توجد فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج تطوير البرامج و الروابط المجتمعية لتنمية القدرات التدريبية، على مقياس الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس، لصالح ما المقياس البعدي.

٢. لا توجد فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات المجموعة الضابطة في القياس القبلي و البعدي على مقياس الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس.

٣. توجد فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات المجموعتين التجريبية والضابطة بعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج تطوير البرامج و الروابط المجتمعية لتنمية القدرات التدريبية، على مقياس الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس، لصالح المجموعة التجريبية.

رابعاً: أدوات الدراسة

اعتمد الباحث في الدراسة الحالية على الأدوات العلمية التالية:

١- مقياس الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس (إعداد الباحث).

٢- برنامج التدخل المهني (إعداد الباحث)

وسيتم عرض هذه الأدوات كالاتي:

أ- مقياس الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس (إعداد الباحث).

أستهدف هذا المقياس معرفة مستوي الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس ، ونظراً لأهمية تلك الأداة في الدراسة فقد قام الباحث بالخطوات التالية:

(١) الاطلاع على الكتابات والتراث النظري الخاص بالأداء المهني.  
(٢) قام الباحث بإجراء مسح للبحوث والدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس ومن خلال هذه الدراسات استطاع الباحث الوصول إلي عدد من المقاييس التي استخدمت في قياس المهارات الاجتماعية على الوجه التالي:  
(٣) ولقد أفادت هذه المقاييس الباحث في التعرف على المؤشرات الرئيسية التي أمكن الاعتماد عليها في تصميم المقياس، ومن خلال ذلك تم التوصل إلي عدد من الأبعاد الخاصة بالأداء المهني للمنظم الاجتماعي على النحو التالي:

#### البعد الأول: القدرات المعرفية

#### البعد الثاني: القدرات مهارية

#### البعد الثالث: القدرات القيمية

(٤) قام الباحث بانتقاء مجموعة من العبارات التي يمكن أن يقيسها كل بعد من أبعاد المقياس والتي وجد أنها ترتبط بموضوع القياس وهو الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس.

(٥) قام الباحث بتصنيف وصياغة العبارات التي جمعها والتي حددت بـ (٨٥) عبارة باعتبارها العبارات الأكثر ارتباطاً بموضوع القياس - الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس - وقد اخذ الباحث في اعتباره عند صياغة هذه العبارات ما يلي:  
(أ) ألا تعبر العبارة إلا عن متغير واحد .

(ب) أن تكون العبارة واضحة ومرتبطة بموضوع الدراسة ومصاغة باللغة العربية صياغة صحيحة.

(ج) أن تكون العبارة محددة المعني ومختصرة .

(د) أن تصاغ بعض العبارات في الاتجاه الموجب و البعض الآخر في الاتجاه السالب لضمان الجدية و الموضوعية في الإجابة .

#### إجراءات ثبات وصدق المقياس

#### أولاً : الصدق Validity

يُعبّر الصدق عن مدى تحقيق الأداة البحثية للهدف الذي صممت من أجله، والصدق له أهميته في بناء المقاييس الاجتماعية والنفسية وغيرها، وذلك لأنه يكشف عن محتوياتها الداخلية، ويعتبر الاختبار صادقاً إذا كان يقيس الصفة والقدرة التي قصد قياسها، وللتحقق من صدق مقياس الدراسة، استخدم الباحث الأساليب التالية:

## (١) الصدق الظاهري Face Validity

يعتمد الصدق الظاهري على المراجعة الظاهرية لمحتويات الأداة للتأكد من وضوحها ودقتها وصحة ترتيبها وسهولة إدراك المبحوثين لها.

وفي ضوء ذلك تم عرض العبارات المنتقاة مرفقة بالتعريف بالمقياس وأبعاده على مجموعة من المحكمين عددها ( ١٥ ) أستاذاً من أعضاء هيئات التدريس بكليات الخدمة الاجتماعية بأسوان، حلوان، والفيوم والمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بقنا، وذلك لإبداء الرأي في صلاحية المقياس للتطبيق ومدى ملاءمته من حيث:

(أ) مدى سلامة العبارة من حيث الصياغة اللغوية .

(ب) مدى ارتباط العبارة بالبعد .

(ج) مدى ارتباط كل بعد من الأبعاد بموضوع القياس .

(د) نوعية العبارة من حيث كونها موجبة أو سالبة .

(هـ) إضافة أية عبارات يراها المحكم أكثر ارتباطاً بالبعد ولم يرد ذكرها .

وبعد عرض المقياس في صورته الأولية على المحكمين قام الباحث بحساب نسب اتفاق المحكمين على مدى ارتباط العبارات بأبعاد المقياس.

وأوضح مما سبق أن معظم العبارات حققت اتفاقاً قدرة (٨٠٪)، وقد استبعد الباحث

العبارات التي لم تحقق هذا القدر من الاتفاق، وعدد هذه العبارات (٢) عبارات.

وبذلك أصبح عدد عبارات المقياس (٢٧) عبارة تمثل الأبعاد الفرعية الثلاثة للمقياس،

أي تم حذف (٢) عبارة من عبارات المقياس بنسبة (٦,٩٪) من المجموع الكلي لعبارات المقياس، والتعديل في صياغة بعضها الأخر، وإضافة بعض العبارات المرتبطة بأبعاد المقياس.

وفيما يلي يعرض الباحث لإجمالي عدد عبارات مقياس الأداء المهني لموجهي التربية

الاجتماعية بالمدارس منسوبة لأبعاد المقياس الثلاثة قبل العرض على المحكمين وبعده لتوضيح إجمالي عدد العبارات لكل بعد في صورة المقياس بعد إجراءات التحكيم .

**جدول رقم (٢) يوضح عدد العبارات منسوبة لأبعاد المقياس قبل وبعد التحكيم**

م	الأبعاد	العدد قبل التحكيم	العدد بعد التحكيم
١	القدرات المعرفية	١٠	٩
٢	القدرات المهنية	٩	٩
٣	القدرات القيمية	١٠	٩
	الإجمالي	٢٩	٢٧

## (٢) صدق المضمون Content Validity

يعد صدق المضمون أحد الأساليب المناسبة للتحقق من الصدق التركيبي البنائي للمقياس Construct Validity ، و في هذه الطريقة فإن مجموع درجات المقياس ذاتها هي نفسها المعيار المستخدم لحساب صدقه ، وذلك بإيجاد قيمة معامل الارتباط بين مجموع درجات كل بعد ومجموع درجات المقياس ككل . وقد تم حساب صدق مقياس الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس بإيجاد معامل اتساقه الداخلي حيث تُعرف هذه الطريقة بطريقة الاتساق الداخلي في تحليل العنصر ، وذلك بحساب معامل ارتباط كل بعد بالأبعاد الأخرى ، وبالمقياس ككل .

جدول رقم (٣) يوضح صدق الاتساق الداخلي بين أبعاد المقياس وبين المقياس ككل

الأبعاد	القدرات المعرفية	القدرات المهارية	القدرات القيمية	المقياس ككل
	م. الارتباط	م. الارتباط	م. الارتباط	م. الارتباط
القدرات المعرفية	١.٠٠	٠.٩٢	٠.٨٦	٠.٩٠
القدرات المهارية	٠.٩٢	١.٠٠	٠.٨٥	٠.٩٣
القدرات القيمية	٠.٨٦	٠.٨٥	١.٠٠	٠.٩٥
المقياس ككل	٠.٩٠	٠.٩٣	٠.٩٥	١.٠٠

دال عند مستوى معنوية ٠,٠٠١

يتضح من الجدول السابق وجود ارتباط قوي بين أبعاد المقياس مع بعضها البعض وبينها وبين المقياس ككل وجميعها دال عند مستوى ٠,٠١ ودرجة ثقة ٩٩ ٪ وهذا يشير إلى صدق المقياس وإمكانية الاعتماد عليه بدرجة عالية من الاطمئنان والاعتماد على النتائج التي يتم التوصل إليها من خلال استخدامه .

## ثانياً: ثبات المقياس Scale Reliability

يعتبر المقياس على درجة عالية من الثبات إذا تم الحصول على نفس النتائج مع تكرار قياس الموضوع المراد قياسه مرة أخرى بنفس الأداة وعلى نفس المبحوثين مع وجود فارق زمني مناسب ، وقد أتمد الباحث في التحقق من ثبات المقياس على طريقة إعادة الاختبار Test - Retest حيث قام الباحث بتطبيق المقياس مرتين بفواصل زمني قدره أسبوعين على مجموعة قوامها (١٥) منظم اجتماعي، وقد قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين الدرجات التي حصل عليها أفراد المجموعة في التطبيق الأول والدرجات التي حصل عليها نفس الأفراد في التطبيق الثاني ، وذلك بالنسبة لكل بعد من الأبعاد المتضمنة في المقياس ، وكذلك بالنسبة للمقياس ككل عن طريق حساب معامل ارتباط سبيرمان والجدول رقم (٤)

يوضح قيم معاملات الثبات بالنسبة لإبعاد المقياس ، باستخدام برنامج الإحصاء الإلكتروني

SPSS

جدول رقم (٤) يوضح قيم معاملات ارتباط سبيرمان لأبعاد المقياس والمقياس ككل

م	الأبعاد	معامل ارتباط سبيرمان
١	القدرات المعرفية	٠.٨٣
٢	القدرات المهارية	٠.٨٥
٣	القدرات القيمية	٠.٨٤
	المقياس ككل	٠.٨٤

تشير بيانات الجدول السابق إلى ارتفاع معامل ارتباط سبيرمان بالنسبة لجميع أبعاد المقياس وللمقياس ككل فبالنسبة لبعد القدرات المعرفية بلغت قيمته (٠,٨٣)، وكذلك بعد القدرات المهارية بلغت قيمته (٠,٨٥) أما بعد القدرات القيمية بلغت قيمته (٠,٨٤)، بينما المقياس ككل بلغت قيمته (٠,٨٤)، وجميعها معاملات موجبة ودالة عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى أن مقياس الأداء المهني للمنظم الاجتماعي على قدر مناسب من الثبات، وبالتالي إمكانية استخدامه للعينة موضوع الدراسة ويجعله صالح للتطبيق وقياس الغرض منه، وبعد ذلك أمكن صياغة المقياس في صورته النهائية

أبعاد وبنود المقياس

تكون المقياس من ثلاثة أبعاد يتضمن كل بعد عدد من العبارات (البنود) ومن أهمها البعد الأول القدرات المعرفية ومن عباراته وجود قاعده معرفيه مرتبطة بالممارسة المهنية على مستوى المجتمعات، والتوسع من برامج المؤسسات لرفع كفاءه الخدمة المقدمة للمجتمع، والتطوير والتحسين المستمر للخدمة، والعمل على تنمية العلاقات الاجتماعية. والبعد الثاني القدرات المهارية ومن عباراته زيادة المرونة في الأداء، وزيادة الرغبة في تحسين الجهد، ونمو اتجاه الرضا عن العمل والاقبال عليه، والرغبة في أداء العمل وتجويده، والمهارة في اختيار النظرية المناسبة لتوجيه الممارسة. أما البعد الثالث والأخير وهو القدرات القيمية ومن عباراته الالتزام بالقواعد المنظمة للسلوك المهني، والمساواة بين الجميع في الحقوق والواجبات، والالتزام بالمسؤولية المهنية لصالح العملاء، ومساعدته الناس على التغيير وفقا لقدراتهم، والإنسان هو العنصر الأساسي في أي تغيير

نتائج الدراسة:

أولا : عرض وتحليل الجداول والنتائج المرتبطة بخصائص مجتمع الدراسة  
جدول رقم (٥) يوضح الفروق بين أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على متغير

النوع

المتغير	التجريبية		الضابطة		قيمة "ت"	مستوي الدلالة
	ن=١٥		ن=١٥			
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
النوع	١.٢٥	٠.٥٦٢	١.٢٤	٠.٥٠٢	٠.٢٤٥	٠.٧٣ غير دال

قيمة "ت" عند درجة حرية ٢٩ مستوى معنوي ٠,٠٥ = (٢,٠٤٥) ومستوي معنوي ٠,٠١ = (٢,٧٥٦)

يتضح من الجدول رقم (٤) أن قيمة (ت) قد بلغت (٠,٢٤٥) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يعني عدم وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على متغير النوع ، وهذا يشير إلى بوجود تكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة في متغير النوع.

#### جدول (٦) يوضح الفروق بين أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على متغير العمر

المتغير	التجريبية		الضابطة		قيمة "ت"	مستوي الدلالة
	ن=١٥		ن=١٥			
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
العمر	٣٥.٦٦	٠.٧٣٢	٣٤.٣٣	٠.٥٥٢	٠.٤٤٩	٠.٦٢ غير دال

قيمة "ت" عند درجة حرية ٢٩ مستوى معنوي ٠,٠٥ = (٢,٠٤٥) ومستوي معنوي ٠,٠١ = (٢,٧٥٦) باستقراء الجدول السابق رقم (٦) يتضح أن قيمة (ت) قد بلغت (٠,٤٤٩) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يعني عدم وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على متغير العمر ، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة لهم نفس خصائص المرحلة العمرية التي يمرون بها وبالتالي فإنه يمكن القول بوجود تكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة في متغير العمر.

#### جدول رقم (٧) يوضح الفروق بين أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على متغير المؤهل الدراسي

المتغير	التجريبية		الضابطة		قيمة "ت"	مستوي الدلالة
	ن=١٥		ن=١٥			
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
المؤهل الدراسي	١.٣٦	٠.٥٣٢	١.٤٤	٠.٦٤٢	٠.٣٤٠	٠.٦٨ غير دال

قيمة "ت" عند درجة حرية ٢٩ مستوى معنوي ٠,٠٥ = (٢,٠٤٥) ومستوي معنوي ٠,٠١ = (٢,٧٥٦) يتضح من الجدول السابق رقم (٧) أن قيمة "ت" قد بلغت (٠,٣٤٠) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يعني عدم وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين المجموعتين التجريبية والضابطة على متغير المؤهل الدراسي، وبالتالي فإنه يمكن القول بوجود تكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة في متغير المؤهل الدراسي.

جدول رقم (٨) يوضح الفروق بين متوسط درجات المجموعتين التجريبية والضابطة قبل تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج تطوير البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات التدريبية، على مقياس الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية وذلك باستخدام اختبار "ت"

مستوي الدلالة	قيمة "ت"	الضابطة		التجريبية		الابعاد
		ن=١٥		ن=١٥		
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
غير دال ٠.٩٤٤	٠.٢٢٥	١.٦٠٤	١٢	١.٦٤٢	١١.٨٧	القدرات المعرفية
غير دال ٠.٤٥٩	٠.٦٩٨	١.٢٢٣	١٢.٠٧	١.٣٨٧	١١.٧٣	القدرات المهنية
غير دال ٠.٩٧٠	٠.٤٧٩	١.١٢٥	١١.٥٣	١.١٦٣	١١.٧٣	القدرات القيمية
غير دال ٠.٨٩٨	٠.٢٥٥	٢.٨٢٣	٣٥.٦٠	٢.٨٩٥	٣٥.٣٣	المقياس ككل

قيمة "ت" عند درجة حرية ٢٩ مستوى معنوي ٠,٠٥ = (٢,٠٤٥) ومستوي معنوي ٠,٠١ = (٢,٧٥٦)  
يوضح الجدول السابق عدم وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات المجموعتين التجريبية والضابطة قبل تطبيق برنامج التدخل المهني على مقياس الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بأبعاده (المعرفية والمهنية والقيمية)، حيث بلغت قيمة "ت" = (٠,٢٥٥)، وهي ليست معنوية عند (٠,٠١) وأقل، مما يشير إلى أن كل من المجموعتين التجريبية والضابطة على نفس المستوى بالنسبة للقدرات المعرفية والمهنية والقيمية والأداء المهني ككل، وهذا ما يمكن اعتباره بمثابة خط الأساس الذي انطلق منه الباحث من خلال تدخله المهني بنموذج تطوير البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات التدريبية في تحسين الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية مع أفراد المجموعة التجريبية.

ثانياً: عرض وتحليل الجداول والنتائج المرتبطة بالتحقق من صحة فروض الدراسة

#### (١) نتائج الفرض الأول للدراسة:

جدول رقم (٩) يوضح الفروق بين متوسط درجات المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج تطوير البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات التدريبية، على مقياس الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية، وذلك باستخدام اختبار "ت".

مستوي الدلالة	قيمة "ت"	بعد التدخل		قبل التدخل		الابعاد
		ن=١٥		ن=١٥		
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
دال ٠.٠٠٠	٢٠.١٩٠	٢.١٢٧	٢٣.٣٣	١.٦٤٢	١١.٨٧	القدرات المعرفية
دال ٠.٠٠٠	٣١.٠٩٣	١.٣٩٧	٢٣.٦٧	١.٣٨٧	١١.٧٣	القدرات المهنية
دال ٠.٠٠٠	٤١.٣٨٦	٠.٨٦٢	٢٤.٨٠	١.١٦٣	١١.٧٣	القدرات القيمية
دال ٠.٠٠٠	٤٧.٥٠٨	٢.٠٠٧	٧١.٨٠	٢.٨٩٥	٣٥.٣٣	المقياس ككل

قيمة "ت" عند درجة حرية ١٤ مستوى معنوي ٠,٠٥ = (٢,١٤٥) ومستوي معنوي ٠,٠١ = (٢,٩٩٧)  
يوضح الجدول السابق وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين المقياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على مقياس الأداء المهني للمنظم الاجتماعي بأبعاده (المعرفية والمهنية والقيمية)، حيث بلغت قيمة "ت" = (٠,٤٧,٥٠٨) عند مستوى معنوية (٠,٠١).

وكانت هذه الفروق أعلى في القياس البعدي، حيث بلغ متوسط القياس القبلي (٣٥,٣٣)، أما بالنسبة لمتوسط القياس البعدي فقد بلغ (٧١,٨٠). وهذا يعني أن برنامج التدخل بنموذج تطوير البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات التدريبية أدى إلى تحسين الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية، مما يثبت صحة الفرض الأول للدراسة "وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج تطوير البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات التدريبية، على مقياس الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية، لصالح القياس البعدي".

### (٣) نتائج الفرض الثاني للدراسة:

جدول رقم (١٠) يوضح الفروق بين متوسط درجات المجموعة الضابطة في القياس القبلي والبعدي على مقياس الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس

مستوي الدلالة	قيمة "ت"	بعد التدخل		قبل التدخل		الابعاد
		ن=١٥		ن=١٥		
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
غير دال ٠.٣٠١	١.٠٧٥	١.٦٢٤	١٢.٢٧	١.٦٠٤	١٢	القدرات المعرفية
غير دال ٠.٣٨٢	١.٠٧١	١.٢٨٠	١٢.٢٧	١.٢٢٣	١٢.٠٧	القدرات مهارية
غير دال ٠.٣٣٤	١	١.٠٦٠	١١.٤٧	١.١٢٥	١١.٥٣	القدرات القيمية
غير دال ٠.٣٣٣	١.٠٤٧	٢.٦٧٣	٣٦	٢.٨٢٣	٣٥.٦٠	المقياس ككل

قيمة "ت" عند درجة حرية ١٤ مستوى معنوي ٠,٠٥ = (٢,١٤٥) ومستوي ٠,٠١ = (٢,٩٩٧)

يوضح الجدول السابق عدم وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات المجموعة الضابطة في القياس القبلي والقياس البعدي على مقياس الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بأبعاده (المعرفية والمهارية والقيمية)، حيث بلغت قيمة "ت" = (١,٠٤٧)، وهي ليست معنوية عند (٠,٠١) وأقل، مما يثبت صحة الفرض الثاني للدراسة "لا توجد فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات المجموعة الضابطة في القياس القبلي والبعدي على مقياس الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس".



### (٣) نتائج الفرض الثالث للدراسة:

جدول رقم (١١) يوضح الفروق بين متوسط درجات المجموعتين التجريبية والضابطة بعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج تطوير البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات التدريبية، على مقياس الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس

مستوي الدلالة	قيمة "ت"	الضابطة		التجريبية		الابعاد
		ن=١٥		ن=١٥		
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
دال ٠.٠٠٠	١٦.٠١٦	١.٦٢٤	١٢.٢٧	٢.١٢٧	٢٣.٣٣	القدرات المعرفية
دال ٠.٠٠٠	٢٣.٣٠١	١.٢٨٠	١٢.٢٧	١.٣٩٧	٢٣.٦٧	القدرات المهارية
دال ٠.٠٠٠	٣٧.٧٩٦	١.٠٦٠	١١.٤٧	٠.٨٦٢	٢٤.٨٠	القدرات القيمية
دال ٠.٠٠٠	٤١.٤٨٣	٢.٦٧٣	٣٦	٢.٠٠٧	٧١.٨٠	المقياس ككل

قيمة "ت" عند درجة حرية ٢٩ مستوى معنوي ٠.٠٥ = (٢,٠٤٥) ومستوي معنوي ٠,٠١ = (٢,٧٥٦) يوضح الجدول السابق وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات المجموعتين التجريبية والضابطة بعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج تطوير البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات التدريبية على مقياس الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس بأبعاده (المعرفية المهارية والقيمية)، حيث بلغت قيمة "ت" = (٤١,٤٨٣)، عند مستوى معنوية (٠,٠١). وكانت هذه الفروق أعلى في المجموعة التجريبية حيث بلغ متوسط المجموعة الضابطة (٣٦)، أما بالنسبة لمتوسط المجموعة التجريبية فقد بلغ (٧١,٨٠). وهذا يعني أن برنامج التدخل المهني بنموذج تطوير البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات التدريبية أدى إلى تحسين الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية لأفراد المجموعة التجريبية. مما يثبت صحة الفرض الثالث للدراسة "وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعتين التجريبية والضابطة بعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج تطوير البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات التدريبية، على مقياس الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس، لصالح المجموعة التجريبية"

جدول رقم (١٢) يوضح نسبة الكسب المعدل بليك لتحسين الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس

الابعاد	متوسط القياس القبلي	متوسط القياس البعدي	الدرجة النهائية للمقياس	نسبة الكسب المعدل (بليك)
القدرات المعرفية	١١.٨٧	٢٣.٣٣	٢٧	١.٥٣
القدرات المهارية	١١.٧٣	٢٣.٦٧	٢٧	١.٤٢
القدرات القيمية	١١.٧٣	٢٤.٨٠	٢٧	١.٣٤
المقياس ككل	٣٥.٣٣	٧١.٨٠	٨١	١.٦٢

يوضح الجدول السابق نسبة الكسب المعدل (بليك) لتحسين الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس وأبعاده والتي تراوحت بين (١,٣٤ و ١,٦٢) وهو أعلى من المعدل الذي اقترحه "بليك" للحكم على فعالية البرنامج وهو (١,٢). حيث كان برنامج التدخل المهني بنموذج تطوير البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات التدريبية فعالاً، وساهم في تحسين الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس.

جدول (١٣) يوضح قيمة مربع إيتا ( $\eta^2$ ) والدلالة العملية للفرق بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي

المقياس	إيتا Eta	مربع إيتا	الدلالة
الأداء المهني للمنظم الاجتماعي	٠,٨٩٠	٠,٧٩٢	٠,٨٢٠

يوضح الجدول السابق أن قيمة مربع إيتا ( $\eta^2$ ) بلغت ٠,٧٩٢ وهذا يعنى أن نسبة التباين الكلى لدرجات أفراد العينة ترجع إلى تأثير برنامج التدخل المهني الذي تم تطبيقه على المجموعة التجريبية، كما بلغت الدلالة العملية ٠,٨٢٠ ، وهذا يعنى أن برنامج التدخل المهني بنموذج تطوير البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات التدريبية الذي أعده الباحث قد أحدث تحسناً في الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس بنسبة ٨٢ %

عائد برنامج التدخل المهني واختبار فروض الدراسة:

أولاً: عرض نتائج الدراسة الميدانية بوصف خصائص المحوثن من المنظمين الاجتماعيين

ثانياً: عرض وتحليل وتفسير نتائج القياس القبلي والبعدي واختبار صحة الفروض

ثالثاً: النتائج العامة للدراسة

اهتمت الدراسة الحالية بالتدخل المهني بنموذج تطوير البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات التدريبية اللازمة لتحسين الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس في ضوء المتغيرات الثقافية و القيمة باستخدام استراتيجيات و تقنيات نظرية الاتصال و نظرية الأنساق العامة و سوف يتم مناقشة النتائج في ضوء نتائج القياسات القبلي والبعدي للمجموعات التجريبية و الضابطة:

• أظهرت نتائج الدراسة فاعلية برنامج التدخل المهني بنموذج تطوير البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات التدريبية اللازمة لتحسين الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس وادي ذلك الي ارتفاع درجات القدرات المعرفية لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس و قد ادي ذلك الي التعرف علي النماذج و النظريات الخاصة بمهنة

الخدمة الاجتماعية و الارتقاء بالمعارف و الاساس النظري مما يساعده علي فهم الواقع و القدرة علي التعامل معه بإيجابية في ضوء المتغيرات الثقافية و القيمة و هذا يوضح نجاح برنامج التدخل المهني في تنمية القدرات المعرفية لدي المجموعة التجريبية انطلاقا من نظرية الاتصال و نظرية الأنساق العامة حيث قام الباحث باستخدام استراتيجيات اعادة البناء المعرفي و الاقتناع من خلال تنفيذ أنشطة التدخل المهني المختلفة.

• اظهرت نتائج الدراسة فاعلية برنامج التدخل المهني بنموذج تطوير البرامج و الروابط المجتمعية لتنمية القدرات التدريبية اللازمة لتحسين الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس وأدى ذلك الي ارتفاع درجات القدرات المعرفية في المجموعة التجريبية و قد قام الباحث باستخدام استراتيجيات التعاون و التمكين و فنيات الاقتناع و التفسير من خلال أنشطة التدخل المهني المختلفة و قد ادي ذلك الي القدرة علي استخدام الحاسب الآلي و إجراء البحوث العلمية وكذلك الاستفادة من المعلومات التي تقدمها النظريات و النماذج العلمية الحديثة.

• اظهرت نتائج الدراسة فاعلية برنامج التدخل المهني بنموذج تطوير البرامج و الروابط المجتمعية لتنمية القدرات التدريبية اللازمة لتحسين الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس في ضوء المتغيرات الثقافية و القيمة و قد ادي ذلك الي ارتفاع درجات بعد الدرجات مهارية في المجموعة التجريبية مما زاد من تفاعل المعلومات مع القيم المهنية لمهنة الخدمة الاجتماعية و زيادة المرونة في الأداء و تجويده و القدرة علي تطبيق المعلومات و المبادئ و كذلك القدرة علي تطبيق المهارات و منها المهارة في التسجيل و الملاحظة و مهارة الاتصال بالمسؤولين و القيادات التطبيقية و التنفيذية و المهارة في الاستخدام الامثل و الفعال للنظريات العلمية و النماذج.

و هذا يوضح نجاح برنامج التدخل المهني بنموذج تطوير البرامج و الروابط المجتمعية لتنمية القدرات التدريبية اللازمة لتحسين الأداء المهني لدي افراد المجموعة التجريبية انطلاقا من نظرية التعلم و نظرية الأنساق الأيكولوجية و قد استخدم الباحث استراتيجيات إحداث التغيير و إعادة التوازن و التعاون و ذلك من خلال تنفيذ أنشطة التدخل المهني المختلفة.

• اظهرت نتائج الدراسة فاعلية برنامج التدخل المهني بنموذج تطوير البرامج و الروابط المجتمعية لتنمية القدرات التدريبية اللازمة لتحسين الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس في ضوء المتغيرات الثقافية و القيمة و قد ادي ذلك الي ارتفاع

درجات بعد القدرات القيمة في المجموعة التجريبية مما زاد من الالتزام بالقواعد المنظمة للسلوك المهني والاعتراف بقدرة الأنساق علي تحمل المسؤولية و المسؤولية المتبادلة بين فريق العمل وكذلك المساواة بين الجميع في الحقوق والواجبات و فهم وتقبل وظيفة المؤسسة والالتزام بالمسؤولية المهنية لصالح العملاء ومساعدة الناس علي التغيير وفقا لقدراتهم.

و هذا يوضح نجاح برنامج التدخل المهني بنموذج تطوير البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات التدريبية اللازمة لتحسين الأداء المهني لدي افراد المجموعة التجريبية انطلاقا من نظرية الأنساق العامة ونظرية الاتصال واستخدام استراتيجيات وتكتيكات منها استراتيجية الإقناع والتفاوض واستراتيجية الاتصال وتوسيع المشاركة (التضامن) و استخدام تكتيك الاتصالات المفتوحة و تكتيك التفاوض.

• اظهرت نتائج القياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية في مقياس تنمية القدرات التدريبية كما تبين الاختلافات في المتوسطات الحسابية بين القياسين القبلي و البعدي للمجموعة التجريبية مما يدل علي فاعلية برنامج التدخل المهني بنموذج تطوير البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات التدريبية اللازمة لتحسين الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس وأثبتت صحة الفرض الاول للدراسة "توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية قبل و بعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج تطوير البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات التدريبية اللازمة لتحسين الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس لصالح القياس البعدي " .

• اظهرت نتائج القياس البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية لصالح المجموعة التجريبية علي ابعاد مقياس تنمية القدرات التدريبية في المجموعة الضابطة وهذا ما تؤكد الفروق في متوسط درجات المجموعتين التجريبية والضابطة وبالتالي صحة الفرض الثالث للدراسة " توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات المجموعتين التجريبية والضابطة بعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج تطوير البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات التدريبية علي مقياس الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس لصالح المجموعة التجريبية " اثبتت الدراسة

• اتفقت بعض الدراسات مع نتائج الدراسة الحالية وتؤكد اهمية التدخل المهني وتبين نتائج الدراسة ان التدخل المهني كان فعالا في تنمية القدرات التدريبية سواء كانت قدرات

معرفية والقدرات المهنية والقيمة اللازمة لتحسين الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس في ضوء المتغيرات الثقافية والقيمة مثل دراسة : خضر (٢٠٠٩) ودراسة السنهوري (٢٠٠١) ودراسة قنديل (٢٠١٢) والتي خلصت ان تنمية القدرات التدريبية تتمثل في القدرات المعرفية والمهارية و القيمة - فمثلا في تنمية القدرات علي التعامل مع المشكلات وتوافر الخبرات الفنية والقدرة علي تحديد المشكلة بدقة والتعامل بفاعلية مع نظم المعلومات المتقدمة والقدرة علي ملاحظة التغيرات الاجتماعية والثقافية والقيمة والتعامل مع تلك المتغيرات

كما تختلف الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة في انها اثبتت فاعلية برنامج التدخل المهني بنموذج تطوير البرامج والروابط المجتمعية لموجهي التربية الاجتماعية بالمدارس في ضوء المتغيرات الثقافية والقيمة بينما الدراسات السابقة فقد استخدمت نماذج ومداخل اخري في تنمية القدرات لدي موجهي التربية الاجتماعية بالمدارس.

#### المراجع:

- إبراهيم ، ابو الحسن عبد الموجود (٢٠١١) المتغيرات الاجتماعية في مؤسسات التعليم قبل الجامعي، الاسكندرية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر .
- ابو الريس ، نور الدين (٢٠١٠). الانتماء الوظيفي لدي الافراد والاجهزة الامنية في فلسطين جامعة نايف، السعودية .
- ابوالنصر، مدحت محمد (٢٠٠٨). الأداء الاداري المتميز، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب و النشر، ط١ .
- إسماعيل ، غادة مصطفى (٢٠٠٤). التعامل الاسلامي للتربية الفنية مع العولمة ، كلية التربية - جامعة الملك سعود ، الرياض .
- بسيوني، الفاروق ذكي (١٩٨٣). الاتجاهات الحديثة في الخدمة الاجتماعية، المجلة العربية للعلوم الانسانية، الكويت.
- البعلبكي ، منير (٢٠٠٣) قاموس المورد ، ط٣ بيروت ن دار العلم
- بيتر، هاني (١٩٩٨) فتح العولمة ، الكويت ، عالم المعرفة
- جعفر موسي حيدر(٢٠٠٤). مفاهيم في ادارة المعرفة و تطبيقاتها في مؤسسات التعليم العالي العربي، مجلة رابطة المؤسسة العربية الخاصة بالتعليم العالي، المجلد الرابع العددان ٤/٣ ، تشرين .

حافظ، أمل طلبية (٢٠١٢). نموذج مقترح لتبني ادارة المعرفة لتحسين الأداء بالهيئة القومية لسكك حديد مصر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الادارية، قسم ادارة الاعمال، اكااديمية السادات للعلوم الادارية.

حبيب ، جمال شحاته ( ٢٠١٩ ) البات الخدمة الاجتماعية في مواجهة الارهاب والتطرف " من اجل السلام والتنمية " الاسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، ص ١٩٥  
حجازي ، هدي (٢٠٠٩) المجتمع الافتراضي كوحدة عمل لطريقة تنظيم بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد السابع والعشرون، الجزء الثالث ، اكتوبر .

حداد ، محمد بشير (٢٠٠٤). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ، القاهرة ، عالم الكتاب

حسين، مدحت فؤاد فتوح (١٩٩٦). الخدمة الاجتماعية مدخل تكاملي، القاهرة، دار النهضة العربية، ط٢.  
الحفناوي ، محمد صالح (١٩٩٨). الخصخصة " رؤية شخصية " الاسكندرية ، الدار الجامعية.  
خضر، نرمين زكريا (٢٠٠٩). الاثار النفسية والاجتماعية لاستخدام الشباب المصري لمواقع الشبكات الاجتماعية ، المؤتمر العلمي الاول " الاسرة والاعلام وتحديات العصر ( جامعة القاهرة ، كلية الاعلام.

خليفة ، محروس محمود (١٩٨٩). الخدمة الاجتماعية " قراءة جديدة في قضايا الرعاية الاجتماعية، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية.

رضا، عبدالحليم و اخرون(١٩٨٩). نماذج و نظريات في تنظيم المجتمع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

زاهر ، ضياء الدين (٢٠٠٧). مستقبل التعليم الجامعي " رؤية عن ابحاث علمية وفاعليات اكااديمية " الجزء الثاني ، القاهرة ، المركز العربي للتعليم والتنمية.

سعيد، مجدي (٢٠٠٣). بناء القدرات التكنولوجية للامة، القاهرة مركز التميز للمنظمات غير الحكومية.

السنهوري ، احمد محمد ( ٢٠٠١). الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الحادي والعشرين ، القاهرة ، دار النهضة العربية.

السنهوري، احمد محمد(٢٠٠١). الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية و تحديات القرن الحادي و العشرين، دار النهضة العربية، القاهرة، ط ٤.

الشحري، مبارك سعيد محم (٢٠١٠). تحسين اداء العنصر البشري باستخدام التقنيات الحديثة، بالتطبيق علي محافظة ظفار - سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الادارية، اكااديمية السادات للعلوم الادارية، القاهرة.

- الشهادة ، عبد الرازق قاسم (٢٠١٣). تقييم اداء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الادارية والاقتصاد بجامعة الزيتونة الاردنية علي ضوء معايير ضمان الجودة ، المؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم العالي جامعة الزيتونة ، عمان .
- عبد الحلیم، محيي الدين (٢٠٠٦). فنون الاعلام و تكنولوجيا الاتصال، القاهرة مكتبة الانجلو المصرية. عبدالرازق، احمد حسين (٢٠٠٤). الحاجات الإشرافية لتطوير أداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، بحث منشور في المؤتمر العلمي السابع عشر، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، في الفترة ٢٤ - ٢٥ مارس .
- عبدالعال، حمدي عبدالله . (٢٠٠٦). تقويم البرنامج التدريبي للأخصائي الاجتماعي المدرسي على استخدام الحاسب الالي في تحسين مستوى ادائه المهني. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية.
- عبدالفتاح، عبدالله خالد (٢٠٠٤). متطلبات تنمية القدرات المعرفية للمخططين الاجتماعيين حول حقوق النساء المعاقات، بحث منشور بالمؤتمر العلمي الخامس عشر، جامعة القاهرة، فرع الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية، ج ١ .
- عبدالفتاح، محمد (٢٠١١). الاتجاهات النظرية المعاصرة لتنظيم المجتمع (نماذج و نظريات - مهارات مهنية)، القاهرة، المكاتب الجامعي الحديث .
- عبداللطيف، رشاد احمد (١٩٩٩). نماذج و مهارات طريقة تنظيم المجتمع، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
- عبداللطيف، رشاد احمد (٢٠٠٣). نماذج و مهارات طريقة تنظيم المجتمع، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
- عبدالمجيد، هشام سيد (١٩٩٣). الاساس المعرفي للاخصائيات الاجتماعية العاملات مع الحالات الفردية في مجال الطفولة، بحث منشور بالمؤتمر العلمي السادس، جامعة القاهرة، فرع الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية، ج ٢ .
- عثمان ، ممدوح عبد الهادي (٢٠٠٢). التكنولوجيا ومدرسة المستقبل ، " الواقع والمأمول " ، الرياض جامعة الملك سعود .
- علي، ماهر ابو المعاطي (٢٠٠٣). الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة ط ٢ .
- قنديل ، نجلاء يوسف (٢٠١٢). إسهامات تكنولوجيا المعلومات و شبكة الأنترنت في الربيع العربي، بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي الخامس و العشرون، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان .
- قنديل، أماني (٢٠٠٠). المجتمع المدني في مصر في مطلع ألفية جديدة، القاهرة، مركز الدراسات السياسية و الاستراتيجية بالاهرام .

محمد، مازن ن حسام (٢٠٠٢). نموذج مقترح لتحسين بعض المهارات الحياتية في منظومة المنهج التعليمي في اطار مفهوم الأداء والجودة الشاملة ، المؤتمر العلمي الرابع عشر ، جامعة عين شمس، كلية التربية.

النميان، عبدالله عبدالرحمن (٢٠٠٣). الرقابة الادارية و علاقتها بالأداء الوظيفي في الاجهزة الامنية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الادارية، اكااديمية نايف العربية للعلوم الامنية.

هافارد، باري (٢٠٠١). نحو النجاح كيف تقيم اداء موظفك؟ ترجمة تيب توب لخدمات التعريب و الترجمة، شعبة الاقتصاد و العلوم الادارية، القاهرة، دار الفاروق للنشر و التوزيع.  
هلال، محمد عبدالغني حسن (٢٠٠١). مهارات ادارة الأداء، القاهرة، مركز تطوير الأداء و التنمية.

الوجيز، المعجم (١٩٩٠). مجمع اللغة العربية ، القاهرة، مجمع اللغة العربية.  
يونس، الفاروق زكي (١٩٩٢). مفاهيم البيئة في الخدمة الاجتماعية دراسة نظرية في الممارسة، بحث منشور بالمؤتمر العلمي السادس، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، من ٩- ١٢ ديسمبر.

AgenuineWebster(1986) New Collegiate dictionary, (Massachusetts: Publisher Spring Fielal,.

Amis. Henriques: Developing Virtual community of practice from work for a dispersed group of innovation digital commons at state.

Armando Morales and Bradford W(2012). shea for: social work profession of many faces. Allyn and Bacon.

Kenneth I,Millar(1990). Performance Appraisal of Professional social workers, administration in social work, vo! 14. P70.

Kim Andrea and others: Net goins poitical participation information communication in society, vol, 11

Lester Parrot: reclaiming in formation and communication technologies for empowering social work practice.

Noel & RitaThimms(1982). dictionary of social welfare, London raultedger and Kegan: poul.

Robert N.Lussier(1990). Human relation in organization D.Irwan Ime A skill building Approach. Boston MA.Richard.

Shelley Boulinn & Soug Los Kellnar: New Media and internet activism from the battle of seattle to blogging New Media & Society Frb.

Shelly Boulianne: News media and internet activism from the battle of seattle to blogging.

Suares Blacazar et al (2008). the internet on community change in Chicagi Slum , A punts Detsy Chology , vol , 21 , Dec

Veronica coulshel and Audrey Mull Ender (2001). Management in social work, Palgrave Macmilan.