

بحث بعنوان

الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين

الباحثة

لبنى يوسف محمود محمد

باحثة ماجستير بقسم تنظيم المجتمع

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة أسوان

الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين

وسوف نتناول الدراسة الاحتياجات التدريبية من حيث المفهوم والأهمية والأهداف, تصنيف الاحتياجات التدريبية وخصائص تحديد الاحتياجات التدريبية, مسؤولية تحديد الاحتياجات التدريبية, أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية, مراحل تحديد الاحتياجات التدريبية فى ضوء عمل الوحدة ومراحل طريقة تنظيم المجتمع, المعوقات التى تواجه عملية تحديد الاحتياجات التدريبية وكيفية التغلب عليها, مقترحات لتطوير عملية تحديد الاحتياجات التدريبية فى التربية والتعليم, الاحتياجات (المعرفية - المهارية - التكنولوجية) للأخصائيين الاجتماعيين من منظور طريقة تنظيم المجتمع.

وتهدف الدراسة الحالية الي التعرف على الاحتياجات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين, التعرف على الاحتياجات المهارية للأخصائيين الاجتماعيين, التعرف على الاحتياجات التكنولوجية للأخصائيين الاجتماعيين, الكشف عن نواحي القصور في عمل الأخصائي الاجتماعي المدرسي, رفع مستوى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الابتدائية تحديد محتوى البرامج التدريبية المقدمة للأخصائيين الاجتماعيين , زيادة كفاءتهم من خلال انتقال أثر التدريب .
الكلمات المفتاحية: تنظيم المجتمع- الاحتياجات التدريبية - مهارات الممارسة المهنية.

Abstract

Training needs of social workers

We will address: training needs in terms of concept, importance and objectives, classification of training needs and characteristics of determining training needs, responsibility for determining training needs, methods of determining training needs, stages of determining training needs in the light of the work of the unit and the stages of the method of organizing society, obstacles facing the process of determining training needs and how to overcome them, proposals for developing the process of determining training needs in education, needs (cognitive - skill - technological) of social workers from the perspective of the method of organizing society.

The current study aims to identify the cognitive needs of social workers, identify the skill needs of social workers, identify the technological needs of social workers, identify shortcomings in the work of school social workers, raise the level of professional performance of social workers in primary schools, determine the content of training programs for social workers, increase their efficiency through the transfer of the impact of training.

. **Keywords: community organization - training needs-professional practice skills.**

البريد الإلكتروني: swork_journal@aswu.edu.eg

الموقع الإلكتروني: [/https://sjss.journals.ekb.eg](https://sjss.journals.ekb.eg)

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

يعد تحديد الاحتياجات التدريبية من أهم أسباب نجاح التدريب، حيث تُمثل هذه الخطوة الركيزة التي يمكن من خلالها تحديد الفجوة بين الوضع الحالى والمرغوب الوصول إليه ومن ثم يجب تصميم أي برنامج تدريبي ناجح وفق احتياجات المتدربين (الأخصائيين الاجتماعيين)، إذ أن عملية التدريب أثناء الخدمة ينبغي أن تكون عملية منظمة ومخططة تقوم على احتياجات تدريبية فعلية وتسعى إلى تحقيق أهداف واضحة ومحددة .

وتتحدد الفجوة فى المعارف المتمثلة فى نماذج ونظريات الخدمة الاجتماعية وكل ما يخص الخدمة الاجتماعية المدرسية من مبادئ وفلسفة وأهداف وتنظيمات مدرسية وغيرها والمهارات التى يجب أن يتقنها الأخصائى الاجتماعى الذى يعمل فى المجال المدرسى والتكنولوجيا التى أصبحت سمة العصر الحديث وأصبح من الضرورى إتقان الأخصائيين الاجتماعيين لها ليكونوا قادرين على مواكبة العصر بكل تقنياته.

وسوف نتناول: الاحتياجات التدريبية من حيث المفهوم والأهمية والأهداف، تصنيف الاحتياجات التدريبية وخصائص تحديد الاحتياجات التدريبية، مسؤولية تحديد الاحتياجات التدريبية، أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية، مراحل تحديد الاحتياجات التدريبية فى ضوء عمل الوحدة ومراحل طريقة تنظيم المجتمع، المعوقات التى تواجه عملية تحديد الاحتياجات التدريبية وكيفية التغلب عليها، مقترحات لتطوير عملية تحديد الاحتياجات التدريبية فى التربية والتعليم، الاحتياجات (المعرفية - المهارية - التكنولوجية) للأخصائيين الاجتماعيين من منظور طريقة تنظيم المجتمع.

أولاً : مفهوم الاحتياجات التدريبية

يعتبر تحديد الاحتياجات من المراحل الأولى لتخطيط برامج أو خدمات لمقابلة الاحتياجات، كما تهتم هذه المرحلة بتحديد أهداف البرنامج والخدمات ويؤثر على تحديد الحاجة، الظروف المادية والاهتمامات العامة (1).

تعرف الدراسة الحالية الاحتياجات التدريبية إجرائيا كما يلي:

- جوانب قصور أو ضعف مهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال المدرسي .
- عملية مستمرة غير منتهية تتطلب إعداداً وتدريباً ملائماً ومستمرّاً لمواجهتها .
- نقص أو قصور في معارف ومهارات الأخصائي الاجتماعي المدرسي .
- العملية التي يتم من خلالها تطوير المعلومات والمهارات لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدارس الابتدائية .
- تتميز بأنها متجددة ومستمرة .

وبهذا تعبر الاحتياجات التدريبية عن الفرق بين المستوى المطلوب من المهارات والمعارف والاتجاهات لأداء عمل معين والمستوى المتوفر منها عند الفرد الذي يؤدي هذا العمل ومن هذا المنطلق لا تقتصر الاحتياجات التدريبية على جوانب القصور أو الخلل فقط، ولكنها تمتد أيضاً إلى جوانب تطويرية أخرى يراد ترميمها أو تعديلها أو تغييرها أو صقلها .⁽²⁾

ثانياً : أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية

لقد كان للتقدم المعرفي الهائل الذي يتميز به العصر الحالي والذي يتسم بالتغير الكمي والكيفي السريع في المعرفة العلمية وتطبيقاتها خاصة ما يحدث في المجالات المختلفة من تطور نتيجة للأبحاث العلمية المستمرة واستخدام التقنيات الحديثة، مما يتطلب محافظة الأخصائي الاجتماعي على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والخبرات والاتجاهات الحديثة، ولمواجهة هذا التحدي الكبير فإنه يجب على الأخصائي الاجتماعي أن يكون في مرحلة تدريب مستمر خلال حياته المهنية حتى يمكنه ملاحقة كل جديد في مجال عمله ومن ثم الارتقاء بمستوى أدائه .⁽³⁾

ويمثل تقدير الاحتياجات الخطوة الأولى في وضع برنامج للتدريب والتطوير وهي تستخدم كأساس لتحديد الأهداف التعليمية واختيار وتصميم البرامج التعليمية وتنفيذ البرامج وتقييم التدريبات المقدمة وتشكل هذه العمليات دورة مستمرة تبدأ دائماً بتقييم الاحتياجات .⁽⁴⁾

تشير الدراسة الحالية إلى أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية من العمليات التي يعتمد عليها النظام التعليمي في قياس الواقع بأبعاده المتعددة، بداية من الإمكانيات لدى العاملين وقدراتهم وخصائصهم ومجالات عملهم إلى نواحي القصور التي يواجهونها في الإمكانيات والظروف المادية التي تعوق بلوغ أهداف محددة لهم .

ثالثاً : الهدف من تحديد الاحتياجات التدريبية

إن تحديد الاحتياجات التدريبية هو الخطوة المهمة لضمان نجاح أى برنامج تدريبي وتحديدها وفق أسس علمية، يساعد مخططي برامج التدريب في تصميم برامج تدريبية ناجحة ذات أهداف محددة ودقيقة، وأقرب إلى الواقع ويمكن تلخيصها فيما يلي، إضافة إلى ما سبق:

- 1- تساعد في تحديد الفئات المستهدفة بالتدريب، وبالتالي نوع التدريب .
- 2- تساعد في تحديد أهداف التدريب بدقة، واختيار المحتوى المناسب .
- 3- تعين في الكشف عن وجود مشكلات ومعوقات العمل .(5)
- 4- التعرف على احتياجات التدريب الفعلية يؤدي إلى توفير الجهد والوقت والمال .
- 5- تحديد الاحتياجات التدريبية يؤدي إلى رفع مستوى الأداء ليصل للأداء المطلوب والمناسب.(6)
- 6- تحديد المسافة بين المستوى الذي يكون عليه المتدرب قبل بدء التدريب وما نأمل الوصول إليه.(7)

وترى الدراسة الحالية أن الهدف من تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين

الاجتماعيين:

- 1- التعرف على الاحتياجات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين.
- 2- التعرف على الاحتياجات المهارية للأخصائيين الاجتماعيين .
- 3- التعرف على الاحتياجات التكنولوجية للأخصائيين الاجتماعيين.
- 4- الكشف عن نواحي القصور في عمل الأخصائي الاجتماعي المدرسي .
- 5- رفع مستوى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الابتدائية .

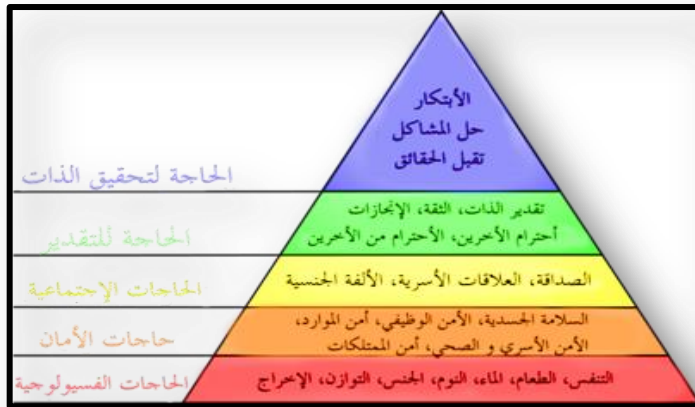
- 6- تحديد محتوى البرامج التدريبية المقدمة للأخصائيين الاجتماعيين.
7- زيادة كفاءتهم من خلال انتقال أثر التدريب .

رابعاً : تصنيف الاحتياجات التدريبية

لقد وجد ماسلو أن ثمة خمسة أنواع من الحاجات الأساسية:

- 1- الحاجات الفيزيولوجية كالحاجة إلى الطعام والشراب والنوم والرغبة الجنسية .
- 2- الحاجة إلى الأمن وتتمثل في الثقة والطمأنينة والدفاع .
- 3- الحاجة إلى التعامل مع الآخرين وإقامة روابط معهم .
- 4- الحاجة إلى الاعتراف والقيمة والاحترام بما في ذلك احترام الذات .
- 5- الحاجة إلى تحقيق الذات .

شكل رقم (1) هرم ماسلو للحاجات



ورأى ماسلو أن الحاجات تظهر لدى الإنسان الواحدة تلو الأخرى بنفس النظام الهرمي المذكور وتمتد على مراحل نموه الفرد فالحاجات الفيزيولوجية تحتل مكان الصدارة في سلوك الوليد وما أن يكبر قليلا حتى يصبح الأمن بالنسبة له أكثر أهمية وحيوية وبعد مرور بعض

الوقت يتجه بنشاطه نحو إقامة صلات متعددة مع الآخرين, ثم تقويم ذاته وتقديرها, والبحث عن تحقيق الذات. (8)

توجد ثلاثة أنواع مختلفة من تحديد الاحتياجات التي تستخدمها جميع أنواع المنظمات ولكنها متكاملة وهي :

(1) : تحديد احتياجات المنظمة

تمثل احتياجات المنظمة كلية شاملة حيث تضمن تحسين الإنتاجية, رفع الروح المعنوية وهذه الاحتياجات من الصعب تحديدها وتستمد احتياجات المنظمة من أهداف المنظمة وأولويتها, ويتم تلبية الاحتياجات عن طريق بعض أشكال تطوير المنظمة الفعلية (المقصود بالفعل عكس القائمة على التخمين والإحساس) .

(2) : تحديد احتياجات الموظف

يعتبر تحديد احتياجات الموظف أكثر سهولة من تحديد احتياجات المنظمة واحتياجات الجماعات, وهذه الاحتياجات تعتبر أكثر تحديدا حيث يمكن التعرف عليها بتحليل الخصائص العقلية والجسمانية والخلقية والتعليم والتدريب والخبرة والمهارات والمعارف والدافعية والأداء السابق.

(3) : تحديد احتياجات الوظيفة

قد يكون تحديد احتياجات الوظيفة أمراً في غاية السهولة أو أمراً بالغ الصعوبة وذلك اعتماداً على نوع الوظيفة, فبالنسبة للوظائف التشغيلية التي تتطوى على مهارات حركية يمكن مشاهدتها تكون العملية سهلة وبسيطة. (9)

خامساً : مسؤولية تحديد الاحتياجات التدريبية

تقع مهمة تحديد الاحتياجات على عاتق إدارة التدريب بالتعاون مع :

1- خبراء التنظيم : وهم العاملون بإدارة التنظيم وهؤلاء يقومون بتحديد الاحتياجات التدريبية من واقع تحليل الأداء الفعلي للأفراد ومقارنته بالأداء المستهدف في بطاقات التوصيف .

2- الرؤساء المباشرون: وهم يقومون بتحديد الاحتياجات التدريبية وذلك عن طريق :

- أ- ملء نماذج تحديد الاحتياجات التدريبية .
- ب- تقارير الأداء .
- ج- إجراء المقابلات الشخصية مع العاملين .

3- الأفراد أنفسهم: حيث يمكن الكشف عن نواحي القصور في أداء العاملين أنفسهم من خلال

توزيع نماذج تدريبية عليهم ويطلب منهم ملؤها ثم يقوم الخبراء المختصون بتحليل تلك النماذج والتعرف على الاحتياجات التدريبية. (10)

سادساً : وسائل تحديد الاحتياجات التدريبية

يقوم النشاط التدريبي بصفة أساسية على مدى الدقة والموضوعية في تحديد الاحتياجات التدريبية المناسبة لتنمية وتطوير المعارف والمهارات والاتجاهات المختلفة للأفراد وترجمة هذه الاحتياجات إلى برامج تدريبية تحقق الأهداف الأساسية لهذا النشاط (11).

هناك عدة وسائل للتعرف على الاحتياجات التدريبية يمكن لمسئول التدريب أو الرؤساء الاستعانة بها وتتلخص هذه الأساليب في الآتي :

- 1- المقابلة: وهي عبارة عن مواجهة شخصية بين الرئيس أو مسئول التدريب وبين العاملين بهدف التعرف على احتياجاتهم من التدريب .
- 2- صحيفة الاستفتاء: وهي عبارة عن استمارة بها عدة أسئلة مطلوب الإجابة عليها ويقوم بوضعها مسئول التدريب أو الرئيس المختص بهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية.
- 4- تحليل المشاكل: من أهم وسائل نجاح التدريب تحليل مشاكل العمل أو الإنتاج ومعرفة السبب الحقيقي للمشكلة وغالبا ما يساهم التدريب في علاج هذه المشاكل بكفاءة.
- 5- دراسة التقارير والسجلات: وقد تظهر دراسة التقارير والسجلات نقاط الضعف الممكن علاجه بالتدريب. (12)
- 6- تحليل الأداء: وذلك يتطلب تحديد المخرجات المرغوبة من العمل أو الوظيفة، ومن ثم تحديد المهام المطلوبة لتحقيقها وذلك حتى يمكن تحديد أنواع المعرفة والمهارات التي

يتطلبها أداء هذه المهام، كما أن هذا المدخل سوف يحدد أيضا نوع التغذية الراجعة المطلوبة. (13)

من خلال ما سبق نجد أن الطريقة المختارة تؤثر بشدة على اختيار المدربين ووسائل الإعلام المناسبة للتدريب ومتطلبات الإقامة والوقت المطلوب. (14)

سابعاً: مراحل تحديد الاحتياجات التدريبية

(أ) مراحل تحديد الاحتياجات التدريبية

إن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية تعد مرحلة مهمة، إذ لا بد من التحديد الدقيق للاحتياجات المطلوبة، وإن أى خلل أو نقص يحدث في مرحلة تحديد الاحتياجات ينتقل أثره إلى باقى خطوات التدريب. (15)

تمر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية بمجموعة من المراحل المتتالية المترابطة تؤدي إلى نتيجة معينة، ويمكن تحليل تلك الخطوات فى ضوء مجموعة من العناصر نوضحها فيما يلى:

(1) تحليل النظام: يتم ذلك للتعرف على القسم/ المجال الذى يحتاج إلى تدريب وذلك من خلال التعرف على أهداف ودور المؤسسة وتحليل الهيكل التنظيمي، التعرف على لوائح

المؤسسة وأساليب عملها، تحليل معدلات الأداء، دراسة التغير/ التطور فى المؤسسة .

(2) تحليل العمل (الوظيفة): ويتم ذلك من خلال مراجعة البيانات المتوفرة عن العمل، مراجعة الأداء الوظيفي، ملاحظة العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم، مقابلة العاملين ورؤسائهم المباشرين، إجراء الاستقصاءات، واستطلاعات الرأى اللازمة. (16)

(3) تحليل أداء الفرد: يتم تعرف درجة أداء الفرد لتحديد المعارف والمهارات والسلوكيات التى يحتاج إليها لتحسين أدائه لوظيفته من خلال مراجعة (تقارير كفاءته الأداء، مراجعة معلومات الأداء، الاحتياج للتدريب) .

إن جوانب الاحتياجات التدريبية لا تقتصر فقط على جوانب الخلل أو القصور ولكنها تمتد أيضا إلى جوانب تطويرية معينة، فهى بذلك تعنى معلومات أو مهارات أو اتجاهات يراد تنميتها فى شخص أو عدد من الأشخاص أو تعديلها أو تطويرها. (17)

حيث ترتبط مراحل تحديد الاحتياجات التدريبية بمراحل طريقة تنظيم المجتمع من حيث الدراسة والتخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم التي يتم من خلالها تلبية الاحتياجات التدريبية الفعلية للأخصائيين الاجتماعيين.

(ب) مراحل تنظيم المجتمع

حيث يمكن توضيح ذلك من خلال مراحل تنظيم المجتمع :

▪ الدراسة

كما تهدف عملية الدراسة والبحث إلى تعرف المجتمع والنظام الاجتماعى السائد فيه ونوعية التنظيمات الاجتماعية المعتمدة والإمكانيات والموارد المتاحة, سواء أكانت بشرية أم مادية أم مؤسسية لاستغلالها فى مواجهة الموقف .

▪ معرفة الاحتياجات والموارد والإمكانيات

فى ضوء مخرجات عملية الدراسة يمكن تحديد المشكلات التى يعانها المجتمع واحتياجاتها الخاصة.

▪ تحديد الأولويات ووضع الخطط

إن تعدد المشكلات وتفاوتها من حيث الأهمية ودرجة تأثيرها فى المواطنين تحتم على أخصائى تنظيم المجتمع وضع نظام للأولويات يتم على أساسه تنظيم المشكلات وترتيبها

▪ تنفيذ الخطة

وهى عملية ترجمة الخطة إلى مجموعة من البرامج والمشاريع التى تهدف إلى تحقيق الأهداف.

▪ عملية المتابعة والتقييم

المتابعة عملية تهدف إلى التأكد مما إذا كانت عملية تنفيذ البرامج تسير حسب المراحل المخططة لها.

أما التقييم فهى عملية تهدف إلى الوقوف على مدى ما حققته الخطة من أهداف ومعرفة الصعوبات والمشكلات التى واجهتها عملية التنفيذ والأساليب والطرق التى استخدمت لمواجهتها. (18)

(ج) مراحل تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين فى ضوء عمل وحدة التدريب والجودة:

يتم تحديد الاحتياجات التدريبية فى ضوء عمل وحدة التدريب والجودة بالمدارس الابتدائية من خلال:

- تصميم استمارة استبيان تتكون من أهم الاحتياجات الخاصة بكل فرد، وما هى البرامج التدريبية التى حصل عليها فى السنوات السابقة .
- توزيع استمارات لجميع العاملين بالمدرسة بما فيهم الأخصائيين الاجتماعيين .
- إجراء مقابلات معهم لمناقشة الاحتياجات التدريبية ومدى احتياجهم لها .
- ملاحظة (مستوى الأداء) أثناء تأدية العمل خلال اليوم الدراسى من قبل مسئول وحدة التدريب والجودة .
- تفرغ الاحتياجات التدريبية استعدادا لوضع الخطة لتلبية الاحتياجات التدريبية التى تم التعرف عليها من خلال الاستبيان .

ثامناً: وسائل تطوير عملية تحديد الاحتياجات التدريبية

مقترحات لتطوير عملية تحديد الاحتياجات التدريبية فى التربية والتعليم لتطوير عملية تحديد الاحتياجات التدريبية فى التربية والتعليم :

- 1- أن يجرى تشخيص للوضع القائم المتعلق بهذه العملية الحساسة باعتبارها من العمليات التدريبية الفرعية وذلك بدراسة المشكلات التى تم ذكرها .
- 2- توضع خطة عمل لمعالجة تلك المشكلات والمشكلات ذات الصلة بحلقات العملية التدريبية.
- 3- الاهتمام بموضوع تدريب المدربين فى وزارة التربية والتعليم . (19)

تاسعاً : معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية

توجد بعض المعوقات التى يمكن أن تحد من تحديد الاحتياجات التدريبية بفاعلية على مستوى الفرد والمؤسسة ويمكن إيضاح ذلك على النحو التالى :

أ- معوقات لها علاقة بالفرد :

يمكن تلخيص هذه المعوقات فى الأسباب الأتية :

1. عدم وعى إدارة التدريب بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية .
2. الاهتمام بالكم دون الكيف فى محصلة التدريب, أى كم اجتيازهم الدورات التدريبية وليس الاهتمام بنوعية السلوك أو المهارات المكتسبة من هذه الدورات .
3. نقص روح التعاون بين إدارة التدريب وبعض الإدارات الأخرى فى تحديد وحصر الاحتياجات التدريبية .

ب- معوقات لها علاقة بالمؤسسة :

ومن المعوقات التى تقع على عاتق المؤسسة ما يلى :

1. عدم وعى إدارة التدريب بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية .
 2. سرعة تنفيذ البرامج دون تحديد الاحتياجات الفعلية .
 3. عدم النظر إلى التدريب على أنه نشاط جماعى تعاونى يشارك فيه كل من الإداريين والمدربين والمتدربين والمسؤولين عن تخطيط ومتابعة النشاط التدريبى لتحديد الاحتياجات التدريبية .
 4. عدم توافر العدالة فى توزيع التدريب .
 5. عدم التنسيق بين إدارة التدريب والإدارات الفرعية الأخرى .(20)
- ترى الدراسة الحالية أنه بالرغم من أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدارس الابتدائية إلا أنها تواجه مجموعة من المعوقات التى منها
- ضعف الاهتمام بتطوير أداء الأخصائي الاجتماعى المدرسى .
 - عزوف الأخصائيين الاجتماعيين عن المشاركة فى تحديد الاحتياجات التدريبية الخاصة بهم .
 - غياب الوعي لدى الأخصائيين الاجتماعيين بأهمية البرامج التدريبية فى تطوير أدائهم المهنى .
 - نظرة مديري المدارس إلى التدريب على أنه مضيعة للوقت ولا فائدة منه .

- عدم تفهم الإدارة المدرسية لأهمية الدور الذي يقوم به الأخصائي الاجتماعي المدرسي.
- قلة وعى مسؤولي وحدة التدريب والجودة بأهمية الدور الذي يؤديه الأخصائي الاجتماعي مما يترتب عليه وجود قصور في المعارف والمهارات.
- ضعف الاهتمام بتدريب مسؤولي وحدة التدريب والجودة على جمع المعلومات وتحليلها.
- عدم توفير طاقم مدرب ذي خبرة عالية، لديه القدرة على إدارة العمل في وحدات التدريب والجودة بالمدارس الابتدائية.
- اعتقاد مسؤولي التدريب بصعوبة جمع المعلومات وتحليلها.
- ممارسة مسؤولي وحدة التدريب والجودة أدوارهم بشكل تطوعي مما يؤدي إلى عدم اهتمامهم بتحديد الاحتياجات والمشكلات ومن ثم عدم وضع الخطط التي تساعد على حلها.
- يحدد مسؤولي وحدة التدريب والجودة الاحتياجات التدريبية بشكل روتيني وفقاً لما يروه هم وبالتالي تكون هذه الاحتياجات التدريبية غير معبرة تعبيراً صادقاً عن احتياجات الأخصائيين الاجتماعيين.
- القصور في الدور الذي تقوم به وحدة التدريب والجودة في تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بوضوح .
- ندرة الاهتمام بالتسويق الجيد للبرامج التدريبية التي تنظمها وحدة التدريب والجودة.

عاشراً: كيفية التغلب على المشكلات من واقع الدراسة

- الاهتمام بتطوير أداء الأخصائي الاجتماعي المدرسي.
- تطبيق المبادئ الأساسية في إعداد الخطط التدريبية مثل مبدأ المشاركة للأخصائيين الاجتماعيين لتحديد احتياجاتهم التدريبية (المعرفية - المهارية - التكنولوجية) الذي يتحقق من ورائه الوقوف على الاحتياج الفعلي للتدريب.
- توعية الإدارة المدرسية ووحدة التدريب والجودة من جانب وحدة قياس الجودة وموجهي التربية الاجتماعية بأهمية الدور الذي يقوم به الأخصائي الاجتماعي المدرسي.

- التسويق الجيد للبرامج التدريبية التي تنظمها وحدة التدريب والجودة عن طريق الندوات والاجتماعات داخل المدرسة لجميع العاملين وكذلك المجتمع المحلي المحيط بها من أجل زيادة المشاركة المجتمعية لتوفير الموارد المادية والبشرية لتحقيق أهدافها.
- تغيير نظرة مديري المدارس إلى التدريب على أنه مضيعة للوقت ولا فائدة منه .
- توفير طاقم مدرب ذي خبرة عالية من مسؤولي وحدة التدريب والجودة لديه القدرة على جمع المعلومات وتحليلها وإدارة العمل في وحدات التدريب والجودة بالمدارس الابتدائية .
- توعية وحدة التدريب والجودة من قبل وحدة قياس الجودة والمديريات التعليمية بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين .
- يجب على مسؤولي وحدة التدريب والجودة تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل واقعي، وبالتالي تكون هذه الاحتياجات التدريبية معبرة تعبيراً صادقاً عن احتياجات الأخصائيين الاجتماعيين .
- تطوير الدور الذي تقوم به وحدة التدريب والجودة لتحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بوضوح .

حادي عشر: الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين من منظور

طريقة تنظيم المجتمع

المدارس أو المؤسسة التعليمية هي وحدة العمل المباشر في المجال التعليمي، تمارس فيها الخدمة الاجتماعية لتحقيق أغراض تعليمية من خلال خدماتها الفردية والجماعية والمجتمعية، لذلك يتضمن عمل الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل داخل المدرسة ممارسة مباشره مع الطلاب الدارسين وكذلك يمارس دوره مع الهيئة التعليمية بما فيها من إدارة وقيادة تعليمية على أساس أن لها دوراً في الخدمات الاجتماعية المدرسية، بالإضافة إلى عمله مع البيئة والمجتمع المحلي المؤثر والمتأثر بالمدرسة سواء بالنسبة للاحتياجات أو المشكلات المدرسية. (21)

لذلك يجب أن يكون أفق الأخصائي الاجتماعي متسعا ومعلوماته العامة كافية وأن يكون ملما بالمعرفة العلمية الخاصة بمهنة الخدمة الاجتماعية متقهما لها، فضلا عن تمكنه من العلوم التأسيسية التي تعتمد عليها طرق الخدمة الاجتماعية وأساليبها ولا يأتي هذا إلا إذا تلقى إعداداً مهنيًا مناسباً يتضمن الإلمام بجميع العلوم التي تتصل بمهنته من قريب أو من بعيد، وأن يكون قد تلقى وما زال يتلقى التدريب المستمر على القيام بأعمال مهنته. (22)

أ- الاحتياجات التدريبية المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين:

❖ مفهوم الأساس المعرفي

الأساس المعرفي للخدمة الاجتماعية المدرسية:

لكي يصل الأخصائي الاجتماعي عامة والأخصائي الاجتماعي المدرسي بصفة خاصة إلى مستوى عالى من الكفاءة المهنية، فإنه يحتاج إلى دراسة وفهم الأساس المعرفي للخدمة الاجتماعية ذلك الأساس الذى يوجه الممارسة المهنية للأخصائي الاجتماعي والأساس المعرفي للخدمة الاجتماعية المدرسية يعتمد على مجموعة كبيرة من النظريات، منها نظريات الأنساق والاتصال وعن التعلم الاجتماعي وتعديل السلوك والنمو الإنساني والنماذج الخاصة بممارسة الخدمة الاجتماعية المدرسية. (23)

مفهوم الأساس المعرفي: المعلومات المتوقع أن يكتسبها دارسو الخدمة الاجتماعية نتيجة لأنشطة تعليمية وتدريبية تتضمن الحقائق والمصطلحات والنظريات والمفاهيم الأساسية وفهم إدراك المعنى أو التفسير الأساسى والضمنى للمادة العلمية. (24)

تشير الدراسة الحالية إلى أن هناك احتياجات معرفية للأخصائيين الاجتماعيين يجب تحديدها تتعلق بنظريات ونماذج ومبادئ وفلسفة الخدمة الاجتماعية المدرسية وهذا ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الميدانية حيث أظهرت وجود احتياجات معرفية ملحة لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدارس الابتدائية والتي منها:

- الاحتياجات المعرفية الخاصة بالتدريب على النظريات الحديثة في الخدمة الاجتماعية.

- التعرف على كل ما هو جديد في الخدمة الاجتماعية.

- التدريب على كيفية تدعيم علاقة المؤسسة بالمؤسسات الأخرى.

- البرامج التدريبية التي توضح دور الأخصائي الاجتماعي في العمل مع الجماعات المدرسية.

- التعرف على مهارة استثمار الموارد والإمكانيات المتاحة.

مما يشير إلى أن الدورات التدريبية التي تعرض لها أفراد العينة لم تلب حاجاتهم التدريبية المعرفية مما يعكس وجود قصور في التدريب على النظريات الحديثة في الخدمة الاجتماعية ومعرفة كل ما هو جديد في الخدمة الاجتماعية، ثم الحاجة إلى التعرف على كيفية تدعيم علاقة المؤسسة بالمؤسسات الأخرى.

ب- الاحتياجات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين:

وتتمثل مهارة الأخصائي الاجتماعي في قدرته على تطبيق المعلومات والمبادئ التي تعلمها وإدراكه وفهمه للعوامل المختلفة التي تؤثر في المواقف الاجتماعية ولا تظهر هذه المهارة إلا أثناء أدائه

لمسئوليته المهنية، أي أن المهارة المهنية هي الأنشطة التي تشكل عمل الأخصائي الاجتماعي ويحتاج اكتساب المهارة في الخدمة الاجتماعية إلى تدريب مستمر وممارسة منظمة. (25)

تعتبر المهارات المهنية في الخدمة الاجتماعية ضرورة أساسية في نجاح الممارسة، حيث أنها إحدى المكونات التي توجه المسارات الصحيحة بشكل واضح ومحدد وتوضح هويتها المهنية والإنسانية من خلال ممارستها مع الوحدات المختلفة تبعاً لمواقف التعامل ومن الواضح أن مهنة الخدمة الاجتماعية تتعامل مع العديد من الوحدات وعلى مختلف المستويات والقطاعات تهدف من خلال هذا التعامل إلى مساعدة هذه الوحدات على مواجهة مشكلاتها وتحقيق أهدافها بأعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية ويتولى الممارسة المهنية أخصائيين اجتماعيين يتطلب أن يكون لديهم القدر المناسب من المهارات التي تجعلهم قادرين على مساعدة هذه الوحدات. (26)

❖ مفهوم الأساس المهاري تعرف الخدمة الاجتماعية المهارة: بأنها الخبرة النقدية أو

القدرة على استخدام المعرفة بطريقة فعالة وسهلة أثناء تأدية الفرد لواجباته وتركز القدرة

البريد الإلكتروني: swork_journal@aswu.edu.eg

[/https://sjss.journals.ekb.eg/](https://sjss.journals.ekb.eg/)

في ممارسة الخدمة الاجتماعية على تنمية المهارات أثناء استخدام الأخصائي الاجتماعي للأساليب والتقنيات الخاصة بممارسة الخدمة الاجتماعية، وذلك بهدف الوصول إلى المستوى الذى يتمكن فيه الأخصائي الاجتماعي من مساعدة عملائه على تفهمهم بوضوح وتمكينهم من المشاركة في العمليات الخاصة بحل مشكلاتهم. (27)

المهارة فى الخدمة الاجتماعية: وفى إطار مهنة الخدمة الاجتماعية تعرف بأنها قدرة الأخصائي الاجتماعي على أداء عمل معين في الخدمة الاجتماعية معتمداً في ذلك على الاستعداد والتعلم والخبرة. (28)

تقصد الباحثة بأن المهارة هي: قدرة الأخصائيين الاجتماعيين على استخدام المعارف والخبرات التي تم اكتسابها في مواجهة المشكلات داخل المدرسة من خلال ممارسة الأنشطة وتفعيل البرامج.

■ مهارات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية

حيث أمكن تجميع مهارات الخدمة الاجتماعية في ثلاث فئات رئيسية وهي:

1- مهارات خدمة الفرد: وهي التي تركز أساساً على التعامل المباشر مع العملاء وهو ما يمكن اعتباره بمثابة تحليل متعدد الأسباب للمستوى الأصغر من الممارسة (Micro).

2- مهارات خدمة الجماعة: حيث توجد مجموعات كبيرة من الجماعات العلاجية والمهام وهذه المجموعة من المهارات يضمها مستوى الوحدات الوسطى أو المتوسطة للممارسة (Mizza).

3- مهارات تنظيم المجتمع: من خلال العمل مع المنظمات والتنسيق والتخطيط والمجتمعات المحلية والعمل الاجتماعي وهي تمثل مهارات مستوى الوحدات الكبرى للممارسة (Macro).

تتعدد مجالات الممارسة المهنية ومؤسساتها التي يعمل فيها الأخصائيون الاجتماعيون لتطبيق المهارات المهنية المختلفة، هذه المجالات والمؤسسات متنوعة ومتعددة، حيث ينقسم كل مجال إلى مؤسسات فرعية فمثلاً المجال التعليمي يبدأ من المستوى القومي (الوزارى) مروراً بالمديرية والمناطق والإدارات التعليمية وصولاً إلى المدارس

بأنواعها على كافة المستويات التعليمية. (29) كما أن اكتساب المهارة يرتبط بأهمية إعداد الأخصائي الاجتماعي الذي لابد أن يركز على درجة عالية من الإعداد والاستعداد المناسب باعتبار أنه العنصر المؤثر من عناصر الخدمة الاجتماعية كمرکز يجسد فاعلية المهنة بكل معارفها ومهاراتها وقيمتها وأهدافها، وترجع أهمية الإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي وتدريبه إلى العوامل الآتية :

1- حاسيه المهنة وتناولها لجوانب حساسة في حياة الإنسان فضلاً عن تنوع مشكلات العملاء.

2- يتوقف نجاح الأخصائي الاجتماعي في العمل مع العملاء على مدى اختياره المناسب وإعداده علمياً باعتبار العملاء كيانات إنسانية لا يجب أن يكونوا موضع تدريب وبحث أو محاولة وخطأ.

3- الإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي أصبح ضرورة بعد أن اتسعت القاعدة العلمية للخدمة الاجتماعية بمدخلها المختلفة وطرقها ومهاراتها .

4- كفاءة الأخصائي الاجتماعي وممارسته عالية المستوى، يرفع من مستوى مكانة المهنة في المجتمع.

5- إن ممارسة المهنة ضعيفة المستوى والتوجيه غير المدروس لحياة الأفراد والجماعات قد تؤدي إلى مزيد من المشاكل.

6- أن تعقد الحياة الاجتماعية المعاصرة يستوجب ممارس مهني على درجة عالية من الكفاءة.

7- من الضروري اليوم إعداد الأخصائي الاجتماعي المهني إعداداً خاصاً حتى يمكنه متابعة القوانين والتشريعات الاجتماعية المتلاحقة والتي تنظم العمل الاجتماعي.⁽³⁰⁾

أهم المهارات الخاصة في الخدمة الاجتماعية المدرسية:

- 1- المهارة في تدعيم دور الأخصائي الاجتماعي وطبيعة عمله في المدرسة.
- 2- المهارة في مشاركة الآخرين في الأنشطة الاجتماعية للأخصائي الاجتماعي.
- 3- مهارة الأخصائي الاجتماعي في التمسك بالأعمال المهنية في المدرسة.

- 4- مهارة الإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي لتحقيق التكامل.
- 5- المهارة على التحليل العلمي للمشكلات وتحديد الأولويات.
- 6- المهارة في حصر الموارد المجتمعية المادية والبشرية وتوظيفها بالخدمة المدرسية .
- 7- مهارة على اكتساب المعرفة وتوظيفها عند الحاجة .(31)

وهذا ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الميدانية حيث أظهرت وجود قصور في الاحتياجات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدارس الابتدائية والتي منها:

1. الحاجة الكبيرة إلى تدريب عينة الدراسة على مهارة الإشراف والتوجيه الاجتماعي.
2. القصور في تطبيق مهارة إدارة الوقت ومهارة استنباط المعلومات.
3. مهارة حل المشكلات التي تواجه المجتمع المدرسي.
4. مهارة وضع الخطة العلاجية المناسبة.

مما يدل على وجود احتياج في الجانب المهاري للأخصائيين الاجتماعيين يتطلب العمل على تحديد الاحتياجات التدريبية وتخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية التي تساعد على إشباع الاحتياجات التدريبية المهنية لهم حيث يحتاج اكتساب المهارة في الخدمة الاجتماعية إلى تدريب مستمر وممارسة منظمة.

ج- الاحتياجات التكنولوجية للأخصائيين الاجتماعيين:

يشهد العالم في الحاضر تقدماً علمياً وتكنولوجياً هائلاً تلعب فيه المعلوماتية والاتصالات دوراً رئيسياً، فالعلم والتكنولوجيا نشاطان متباينان يعتمد أحدهما على الآخر، فدور العلم هو تنوير البشرية بالمعرفة، أما دور التكنولوجيا فهو تطبيق هذه المعرفة لخدمة البشرية (32).

التكنولوجيا هي: التطبيق المنظم للمعرفة والأدوات والأجهزة والمواد الناتجة عن تطبيق المعرفة العلمية، مثل تقنيات الحاسوب التعليمي وما يقدمه من برامج علمية منظمة وهادفة (33).

تعرف الدراسة الحالية التكنولوجيا الحديثة بأنها: التطبيق العلمى المنظم لتحقيق الأهداف عند قيام المنظم الاجتماعى بممارسة تنظيم المجتمع فى المجال المدرسى والوسائل المختلفة للحصول على المعلومات والاستفادة منها فى تطوير معارف ومهارات الأخصائيين الاجتماعيين فى مجال عملهم .

■ أهمية التكنولوجيا فى الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي المدرسي يرى البعض أن التكنولوجيا ونظمها لها من الأثر الإيجابي على الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي وما يقدمه من خدمات إنسانية يمكن النظر إليها من منظورات متعددة مثل :

- 1- إدارة المؤسسة من حيث تنظيم العمل وإحداث التغيير المطلوب فى سلوك العاملين.
 - 2- الخدمات المباشرة للعملاء من الطلاب وتحويلهم إلى الخدمات المختلفة مع تحديد درجات استحقاق العميل للخدمة ومحاولة التطوير المستمر للخدمات.
 - 3- تبادل المعلومات والأنشطة المختلفة بين المؤسسات بهدف التعرف على الموارد ومستوى الأداء المهني والخدمات والأنشطة والعائد منها والمشكلات الاجتماعية.
- الأمر الذي يستوجب أن يتضمن التعليم المستمر الاعتماد على تقنية المعلومات والاتصالات خاصة فى الموضوعات أو القضايا المهنية التى تتصل بالممارسة مثل الحاسب الآلي والإنترنت. (34)

■ أهمية استخدام الكمبيوتر فى الخدمة الاجتماعية

- 1- توفر خدمة آمنه لتخزين المعلومات.
 - 2- استخراج البيانات عند الطلب.
 - 3- حصر البيانات المخزنة بهدف البحث عن معلومات معينة.
 - 4- كتابة البيانات.
 - 5- حصر البيانات المتشابهة .
 - 6- إعادة ترتيب وتنظيم البيانات. (35)
- أهمية استخدام التقنيات الحديثة فى مجال التعليم (فوائد شبكة الإنترنت) :
- توفير الوقت والجهد .

- عقد المؤتمرات والاجتماعات عن بعد .
- تبادل الآراء فيما يفيد في سرعة اتخاذ القرار .
- توفير خدمة الدخول عن بعد للمكتبات العالمية والاستفادة من إمكانيتها .
- الاتصال بالعالم بأسرع وقت وأقل تكلفة .
- تتيح الوصول إلى المعلومات وقواعد البيانات .⁽³⁶⁾
- **انعكاسات الثورة العلمية والتكنولوجية على العملية التعليمية :**

أتاحت الثورة العلمية والتكنولوجية فى مجال التعليم إمكانية حفظ المعلومات واسترجاعها ونقلها والوصول إليها, كما أتاحت إمكانية التواصل بين الأشخاص فى أى وقت, وأيا كانت أماكن تواجدهم, ولهذا السبب يمكن القول بأن مدرسة المستقبل التى تستفيد من هذه التطورات سوف تكون مدرسة من نوع جديد .⁽³⁷⁾
- **توضح نتائج الدراسة الحالية وجود احتياجات تدريبية تكنولوجية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدارس الابتدائية والتي منها :**
 - الاحتياجات التكنولوجية الخاصة بالدورات التدريبية لتوظيف تقنيات تكنولوجيا التعليم فى العملية التعليمية .
 - والتدريب على كيفية استخدام نظم المعلومات الحديثة .
 - التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة لتنمية قدرات الأخصائيين الاجتماعيين .
 - تدريب الأخصائيين الاجتماعيين على البرامج التكنولوجية الحديثة .
 - ضعف قدرة الأخصائيين الاجتماعيين على مواكبة تحديات العصر الحديث .
- مما يشير إلى الحاجة الكبيرة إلى تدريب الأخصائيين الاجتماعيين على الدورات التدريبية لتوظيف تقنيات تكنولوجيا التعليم فى العملية التعليمية والتدريب على كيفية استخدام نظم المعلومات الحديثة والتدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة لتنمية قدراتهم, وقد يرجع ذلك إلى قلة الخبرة والمعرفة والمهارة باستخدام التكنولوجيا الحديثة لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدارس الابتدائية .

■ **التحديات التي تواجه استخدام الأخصائيين الاجتماعيين لتكنولوجيا المعلومات العاملين بالمجال المدرسى :**

- 1- قصور الدعم وعدم توفر الميزانية الكافية .
- 2- لا توفر البيئة التقنية الكفاء بالمؤسسات التعليمية .
- 3- عدم توفر الكفاءات التي يؤكل إليها تأهيل الأخصائيين الاجتماعيين لاستخدام التقنيات.
- 4- الاتجاهات السلبيه تجاه التكنولوجيا .
- 5- عدم وجود مؤسسة مسئولة عن التعليم الإلكتروني والتزود بالمعلومات المهنية الكفاء .
- 6- قلة الخبرة لدى الأخصائيين الاجتماعيين فى التعامل مع التقنية الحديثة والخوف من إتلافها أو عدم القدرة للتعامل معها .
- 7- الضغوط المهنية والحياتية لدى الأخصائيين الاجتماعيين.(38)

■ **أدوار المنظم الاجتماعى المدرسى فى تحديد الاحتياجات التدريبية :**

قد حدد فرانكلين عدد من الأدوار التي يقوم بها الأخصائيين الاجتماعيين فى المجال المدرسى من منظور الممارسة العامة التي تسهم فى تحسين أداء أدوار الأخصائيين الاجتماعيين فى التنظيمات الاجتماعية المختلفة والتي تتمثل فى (مدير الحالة, المعلم, الخبير, المستشار, الوسيط, المدافع, المتعاون مع المجتمع المحلى والمطور) .(39)

تشير الدراسة الحالة إلى أن هناك أدوارا هامه للمنظم الإجماعى تساعد وحدة التدريب والجودة على تحديد احتياجات الأخصائيين الاجتماعيين التدريبية (المعرفية - المهارة - التكنولوجية) بالمدارس الابتدائية :

■ (دور الخبير) : حيث يعمل المنظم الاجتماعى على مساعدة الأخصائيين الاجتماعيين فى تحديد احتياجاتهم التدريبية (المعرفية - المهارة - التكنولوجية) والمشكلات التي تواجههم أثناء تأدية عملهم بالمجال المدرسى .

- دراسة وتقدير احتياجات الأخصائيين الاجتماعيين والوقوف علي التحديات والصعوبات التي تواجههم.
- مد وحدة التدريب والجودة بالمعلومات اللازمة لتلبية الاحتياجات التدريبية الفعلية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الابتدائية .
- **(دور المستشار):** يقوم المنظم الاجتماعى بتقديم الاستشارات التي تحتاجها وحدة التدريب والجودة حول طبيعة عمل الأخصائيين الاجتماعيين وأهمية ممارسة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة فى المجال المدرسى وطريقة (تنظيم المجتمع) بصفة خاصة للتعرف على أوجه القصور فى احتياجاتهم التدريبية بالمدارس الابتدائية .
- **(دور المنشط) :** يعمل المنظم الاجتماعى على حث الأخصائيين الاجتماعيين على تحديد احتياجاتهم من أجل اكتساب الخبرة والمهارة لتطوير أدائهم المهنى بالمجال المدرسى .
- **(دور المعالج) :** يعمل المنظم الاجتماعى على تحديد الاحتياجات ووضع أولويات لمواجهة القصور فى المعارف والمهارات الذى يعانى منه الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدارس الابتدائية .

المراجع

- 1- سميرة سمير دنفلوى أبو زيد .(د. د. ت). تقدير حاجات الأطفال المعاقين ذهنيا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ص22.
- 2- عصام عطا الله حسين الخليفات .(2010). تحديد الاحتياجات التدريبية لضمان فاعلية البرامج التدريبية، ط 1، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، ص60.
- 3- زياد بركات .(2010). الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في المرحلة الأساسية الدنيا من وجهة نظر معلمى المدارس الحكومية بمحافظة طولكرم بفلسطين، ورقة بحث علمية مقدمة إلى المؤتمر العلمى الثالث لجامعة جرش الأهلية بعنوان " تربية المعلم العربى وتأهيله "، جامعة القدس المفتوحة، ص6.
- 4- *Janice A . Miller, SPHR and Diana M . Osinski, SP . (February 1996). Reviewed July 2002 , Training needs assessment, p5 .*
- 5- عادل صلاح عبدالخالق محمد .(2015). تصميم برنامج تدريبي متعدد المداخل لمعلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الصناعية فى ضوء احتياجات سوق العمل وقياس أثره على تنمية مهاراتهم فى صيانة السيارات، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ص 20.
- 6- منال محمد درويش .(2015). الاحتياجات التدريبية اللازمة لتحسين الأداء الوظيفى لمشرفات رياض الأطفال بالعاصمة المقدسة من وجهة نظر معلمات الروضة، بحث علمى منشور فى مجلة دراسات عربية فى التربية وعلم النفس، السعودية، ع 67، ص254.
- 7- أحمد إسماعيل سلام أبو سويرح .(2009). برنامج تدريبي قائم على التصميم التعليمى فى ضوء الاحتياجات التدريبية لتنمية بعض المهارات التكنولوجية لدى معلمى التكنولوجي، رسالة غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، ص75.
- 8- نبيل صالح سفيان .(2010). مدخل إلى علم النفس الاجتماعى المعاصر، الإسكندرية: المكتب الجامعى الحديث، ص ص 65 - 66 .
- 9- وجدى حامد حجازى .(2010). التدريب فى القرن الحادى والعشرين، الإسكندرية: دار التعليم الجامعى، ص ص 70 - 71 .
- 10- محمد الصرفى .(2009). التحليل على مستوى المنظمات، الإسكندرية: المكتب الجامعى الحديث، ص 220.
- 11- عادل صلاح عبدالخالق محمد .(2015). مرجع سبق ذكره، ص 22.
- 12- وجدى حامد حجازى .(2010). مرجع سبق ذكره، ص ص 79 - 80 .
- 13- منال محمد درويش .(2015). مرجع سبق ذكره، ص255 .
- 14- *Truelove , S .(1995). The handbook of training and development , USA: black well business, second edition, p161.*

- 15- محمد حسن العميرة .(2014). الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الأساسية ومديراتها ومساعدتهم فى مدارس وكالة الغوث الدولية فى الأردن من وجهة نظرهم، بحث منشور فى مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، سوريا، مج 12، ع 4، ص 13.
- 16- خالد بن يوسف برفاوى .(إبريل 2014). الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين لتحقيق التنمية المهنية، بحث منشور فى مجلة الدراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية (مجلة نصف سنوية)، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ع 36، ص 4794 .
- 17- رابوية محمد حسن .(1999). إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية: المكتب الجامعى الحديث، ص 167.
- 18- خليل درويش، وائل مسعود .(2008). مدخل إلى الخدمة الاجتماعية، القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، ص ص 177 - 178 .
- 19- إبراهيم عاصى المساد .(2011). الاحتياجات التدريبية التدريسية لمعلمى الدراسات الاجتماعية فى مديرية التربية والتعليم للواء الأغوار الشمالية، بحث منشور فى مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ع 146، ج 1، ص 109.
- 20- محمود عبداللطيف موسى .(2006). الدافعية للتدريب الإداري فى ضوء التحديات العالمية والمحلية، ط 1، القاهرة: الدار العالمية للنشر والتوزيع، ص 172.
- 21- عدلى سليمان .(2006). الوظيفة الاجتماعية للمدرسية، القاهرة: دار الفكر العربى، ص 105 .
- 22- سحر فتحى مبروك .(2000). الخدمة الاجتماعية فى المجال المدرسى، (د . ن)، ص 36 .
- 23- أحمد مصطفى خاطر، محمد بهجت جاد الله كشك .(1999). الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية فى المجال التعليمى، ط 1، الإسكندرية: المكتب الجامعى الحديث، ص 115 .
- 24- ماهر أبو المعاطى على .(2012). الاتجاهات الحديثة فى الخدمة الاجتماعية الدولية "سلسلة مجالات وطرق الخدمة الاجتماعية"، الكتاب السابع، الإسكندرية: المكتب الجامعى الحديث، ص 72.
- 25- ماهر أبو المعاطى .(2012). الإتجاهات الحديثة فى التنمية الشاملة "معالجة محلية ودولية وعالمية لقضايا التنمية"، الكتاب الثامن، الإسكندرية: المكتب الجامعى الحديث، ص 143.
- 26- سميرة على الجوهري، زكية عبدالقادر خليل .(أكتوبر 2007). برنامج مقترح لتنمية مهارات الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالإدارة الاجتماعية لتحسين أدائهم المهني فى العمل مع الجمعيات الأهلية، بحث منشور فى مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ع 23، ج 3، ص ص 1179 - 1180.
- 27- عبدالعزيز متولى .(2001). الإعداد المهني وممارسة الخدمة الاجتماعية، ط 1، القاهرة: مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، ص 94.
- 28- نبيل إبراهيم أحمد .(2002). أساسيات الممارسة فى خدمة الجماعة، القاهرة: مكتبة زهراء الشرق، ص 159.

- 29- على سيد على مسلم .(ابريل2009). تأثيرات تطبيق نظام الفصلين الدراسيين على جودة إعداد الأخصائيين الاجتماعيين وممارستهم المهنية (دراسة وصفية مقارنة بالمجالين التعليمي والطبي بمحافظة حلوان), بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية, كلية الخدمة الاجتماعية, جامعة حلوان, ع 26, ج 4, ص 1995.
- 30- فوزية سبيت الزبير .(2005). مقياس مهارات الممارسة المهنية في خدمة الفرد في المجال الطبي "دراسة وصفية مطبقة على المستشفيات الحكومية والأهلية بمدينة الرياض", بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية, كلية الخدمة الاجتماعية, جامعة حلوان, ع 19, ج 1, ص 365.
- 31- سلوى عثمان الصديقي .(2013). منهاج الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي ورعاية الشباب, الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث, ص ص 113 - 114.
- 32- عيد أبوالمعاطى الدسوقي .(1998). مفاهيم طلاب المرحلة الثانوية واتجاهاتهم نحو القضايا المتصلة بالعلم والتكنولوجيا والمجتمع, دراسات في المناهج وطرق التدريس, مصر, ع 55, ص 69.
- 33- نور الهدى عبدالخالق محمد عفيفي .(2015). برنامج مقترح لتطوير ممارسة طريقة تنظيم المجتمع في المجال المدرسي في ضوء المتغيرات الحديثة, رسالة دكتوراه غير منشورة, كلية الخدمة الاجتماعية, جامعة حلوان, ص 220.
- 34- ماهر أبوالمعاطى على .(2013). الاتجاهات الحديثة في جودة تعليم الخدمة الاجتماعية" مع نماذج مصرية وعربية وعالمية ", سلسلة طرق ومجالات الخدمة الاجتماعية, الكتاب العاشر, الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث, ص ص 331 - 332 .
- 35- محمد إمام محمد ظاهر .(2010). متطلبات تدعيم القدرات المعلوماتية للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات العاملة في مجال المشروعات الصغيرة, رسالة غير منشورة, كلية الخدمة الاجتماعية, جامعة الفيوم, ص ص 191 - 192.
- 36- وردة رجب محمد عبدالله .(2013). تطوير الإدارة المدرسية بمرحلة التعليم الأساسي في ليبيا على ضوء استخدام التقنيات الحديثة, رسالة ماجستير غير منشورة, معهد البحوث والدراسات العربية, جامعة الدول العربية, ص 53.
- 37- عيبر خلف سالم البلوى .(2015). التخطيط لإدارة الجودة بمدارس نظام المقررات في المملكة العربية السعودية - دراسة ميدانية في منطقة تبوك - , رسالة دكتوراه غير منشورة, معهد الدراسات التربوية, جامعة القاهرة, ص 85 .
- 38- نور الهدى عبدالخالق محمد عفيفي .(2015). مرجع سبق ذكره, ص 222.
- 39- جمال مشرف أبو العزم .(2015). مرجع سبق ذكره, ص 2185 .