

بحث بعنوان

التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات

الباحثة

د/ أسماء سيد حسن خليل

أستاذ التخطيط الاجتماعي المساعد

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة أسوان



**ملخص :** تسعى الدراسة الحالية الي تحديد واقع التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات، وتحديد واقع التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات، وتحديد الصعوبات ومقترحات تفعيل التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات، وهي دراسة وصفية طبقت من خلال استبيان للمسئولين بقطاع التربية الاجتماعية بمديرية التربية والتعليم بمحافظة أسوان والمدارس التابعة لها، بجملة عينة الدراسة الحالية هو ( 34 ) من قيادات توجيه التربية الاجتماعية بمحافظة أسوان ، وعينة قوامها (297) من الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدارس بمحافظة أسوان، وتوصلت نتائج الدراسة الي صحة فروضها الخمس وهي أن مستوى التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات مرتفعاً، وأن مستوى مراحل العملية التخطيطية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات مرتفعاً، وأنه توجد علاقة طردية دالة إحصائياً بين التخطيط وتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات، وتوجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات القيادات والأخصائيين الاجتماعيين فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات، وتوجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات القيادات والأخصائيين الاجتماعيين فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى مراحل العملية التخطيطية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات.

**الكلمات المفتاحية:**

التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس – مواجهة الأزمات – التخطيط الاجتماعي.

### Abstract

#### Planning for achieve the professional development of school social workers in crisis Confrontation

The current study seeks to determine the reality of the professional development of school social workers in crises Confrontation, determine the reality of planning to achieve the professional development of school social workers in crises Confrontation, and identify difficulties and proposals to activate planning to achieve the professional development of school social workers in crises Confrontation, this is a descriptive study applied through a questionnaire for officials in the social education sector at the Directorate of education in Aswan governorate and schools affiliated to it, the total sample of the current study is( 34 ) of the leaders of social work in education at Aswan governorate, and a sample of (297) from social workers working in schools, The results found that the level of professional development of school social workers in the crises Confrontation is high, the level of stages of the planning process to achieve professional development of school social workers in crises Confrontation is high, there is a statistically significant direct relationship between planning and achieving professional development of school there are statistically significant differences between Responses of leaders and social workers regarding their determination of the level of stages of the planning process for the professional development of school social workers in crises Confrontation.

#### Key words::

Professional development for school social workers – Crisis Response – Social Planning.

## أولاً: مدخل وتحديد مشكلة الدراسة:

مما لا شك فيه أن التعليم بصفة عامة والتعليم قبل الجامعي بصفة خاصة يعد أحد الركائز الأساسية التي تقف وراء تقدم المجتمعات ونهضتها وهو الأداة الرئيسية لبناء القدرات ، وإكساب المعارف والمهارات اللازمة لتطوير أفراد المجتمع والارتقاء بكفاءتهم<sup>(i)</sup>، وإعدادهم وتأهيلهم للحياة العلمية والعملية والإسهام بقوة في نهضة المجتمعات وتطورها .

حيث يعد نسق التعليم الاساسي بمؤسساته ومستوياته المختلفة وما يتكون منه من مدارس في المراحل التعليمية الاساسية احد أهم الانساق الاجتماعية في مجتمعاتنا المعاصرة، ولكي يقوم نسق التعليم الأساسي بمسئوليته لابد له من مؤسسات يحقق من خلالها أهدافه فكانت المدرسة هي المؤسسة المناط بها عملية تربية وتنشئة وتعليم الأبناء وإكسابهم المعارف العلمية الأساسية والمتخصصة وعرس القيم الإنسانية في نفوسهم بما يؤهلهم لان يكونوا أعضاء صالحين في هذا المجتمع رغم التحديات التعليمية والاجتماعية التي تواجهها المدرسة<sup>(ii)</sup>، فالمدرسة مسئولة عن إعداد الطلاب روحياً ومعرفياً وسلوكياً ودينياً وأخلاقياً ومهنياً للمساهمة في نشاطات الحياة الاجتماعية المختلفة<sup>(iii)</sup>. تمهيدا للمشاركة بفاعلية في مهامهم المستقبلية.

ومن هذا المنطلق أصبحت المدرسة من أهم مقومات الحضارة الحديثة وأبرز وسيلة للتنمية الاجتماعية<sup>(iv)</sup> والبشرية ومساهمة في تحقيق أهداف المجتمعات والدول وتحقيق رؤيتها نحو التنمية والاستقرار، ولكي تستطيع المدرسة أن تحقق أهدافها التعليمية والاجتماعية استعانت بالعديد من المهن المتخصصة لمساعدتها في تحقيق ما تسعى إليه من أهداف.

ولقد كان لمهنة الخدمة الاجتماعية السبق في الدخول للممارسة داخل المدارس لدعمها ومساعدتها علي تحقيق أهدافها في مختلف دول العالم، حيث تعمل الخدمة الاجتماعية كمهنة والاختصاصيين الاجتماعيين كمهنيين متخصصين علي مساعدة المجتمع المدارس على تحقيق أهدافها التربوية والاجتماعية والتعليمية والتنموية، فمجتمع المدرسة بما يشتمل عليه من طلاب في حاجة إلى التعليم والتوجيه المستمر والتربية الأخلاقية والقيمية التي تسهم في تكامل الشخصية وتمييزها وتطويرها، ليس ذلك فحسب بل يشتمل أيضا على إمكانات بشرية تتمثل في المدرسين والجهاز الإداري والاختصاصيين الاجتماعيين وغيرهم من المهنيين الآخرين الذين يتعاونون في سبيل تحقيق رسالة المدرسة والخدمة والاجتماعية بما تشمل عليه من برامج علاجية ووقائية وإنمائية يمكنها إحداث التغيير الإيجابي في المجتمع المدرسي<sup>(v)</sup> وتحقيق ودعم اهداف العملية التعليمية التي تخدم اهداف التنمية المحلية والقومية.

هذا ويعد المجال المدرسي من المجالات الثرية للخدمة الاجتماعية نظراً لانتشار المدارس المختلفة في ربوع الأرض ولا تخلو أي مدرسة من وجود أخصائي اجتماعي بها<sup>(vi)</sup>، حيث بدأت في الولايات المتحدة الأمريكية منذ بداية القرن العشرين، وفي مصر حيث عرفت مهنة الخدمة الاجتماعية في نهاية النصف الأول من القرن العشرين، وتم دخول الخدمة الاجتماعية كمهنة المجال المدرسي في مصر في العام الدراسي 1949 - 1950، وهي تمارس من خلال ممارستها المعدون إعداد علمياً بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية والتي تزداد أعدادهم سنوياً وتتطور معايير الطلب علي توظيفهم داخل هذا المجال عاماً بعد عام، ولذلك وكما يشير بلوسر ، ج. ، وآخرون. (2010). *Blosser, J., et al.* فإن الخدمة الاجتماعية كمهنة أصبحت تشارك بشكل متزايد في تمكين أعضائها حيث أصبح أصحاب العمل أكثر استثماراً في تعزيز رضا الموظفين. <sup>(vii)</sup> والمؤسسات والمجتمعات المهنية والمحلية.

ولا يمكن تحقيق أهداف الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي إلا من خلال وجود الاخصائيين الاجتماعيين الممثلين المهنيين للخدمة الاجتماعية، فالأخصائي الاجتماعي هو الشخص المهني المعد علمياً وعملياً ليحقق أهداف الممارسة المهنية وأداة المهنة لتحقيق الأهداف حيث أن إعدادة يؤهله لإدراك أهداف الممارسة المهنية بدقة وتمتعه بالمهارات المهنية يضمن قدرته واستمرار هذه القدرة على التأثير في العمل المهني وتطوير الممارسة المهنية<sup>(viii)</sup>. داخل المدارس علي اختلاف انواعها.

ومن هذا المنطلق يعد الأخصائي الاجتماعي العامل في المجال المدرسي أحد أهم الركائز والمقومات الرئيسية للعملية التعليمية وهو الممثل الرسمي والشرعي لمهنة الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي والمسئول المهني عن ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية بالإضافة الى اهتمامه بتحقيق الاهداف الوقائية والانمائية والعلاجية وادائه للدور المهني لإشباع اكبر قدر ممكن من الاحتياجات الاجتماعية للطلاب بالمجتمع المدرسي<sup>(ix)</sup>. ومساعدة بقية مكونات النسق التعليمي المدرسي الداخلية والخارجية علي الاندماج والتفاعل، حيث أشارت دراسة زيتلين وزملائه عام 2004 *Zetlin, A* إلى أن الاخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال المدرسي يقومون بدور فعال ويحققون نتائج ايجابية في تحسين الأداء المدرسي سواء على مستوى التعليم بالنسبة للطلاب ورعايتهم خاصة للفئات المعرضة للخطر أو بالنسبة للمستوى العام للمدرسة بانساقها المختلفة<sup>(x)</sup>.

ولضمان نجاح الاخصائيون الاجتماعيون في مهامهم المهنية ومع تعدد التغيرات العالمية والاقليمية والمحلية الإيجابي منها والسلبية علي الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وكما يقول سيدن ، ج. ، وزملائه<sup>(xi)</sup> عام 2010 *Seden, J., et al.* فإن ممارسة الخدمة الاجتماعية في القرن الحادي والعشرين تتغير باستمرار. ويعمل الممارسون المهنيون المعاصرون في مجالات معقدة وعليهم القيام بذلك بسرعة وكفاءة، أصبحت برامج وخدمات التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين مطلباً ملحا في مختلف مجالات الممارسة المهنية.

وفي ذات الصدد يشير هالتون ، سي ، وزملائه<sup>(xii)</sup> عام 2013 *Halton, C., et al.* الي أن التنمية المهنية المستمرة أصبحت قضية حاسمة في الخدمة الاجتماعية في القرن الحادي والعشرين، وذلك بسبب أن التنمية المهنية المستمرة هي وسيلة أساسية للتعلم مدى الحياة والوصول لتحسين الخدمات الاجتماعية ، والتنمية الشخصية للكفاءة المهنية، زيادة في رضا المهنيين مع عملهم، وتطوير المهنة كلها مصحوبة بثقة أكبر في الخدمة الاجتماعية عبر المجتمع.

وعلي الصعيد العمل المهني المدرسي والبحثي والممارسي يوجد تزايد في الاهتمام بقضية التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المدارس علي المستويات الدولية والوطنية والمحلية، فعلي الصعيد العالمي وفي جميع دول العالم التي يوجد بها تاريخ وممارسة محترمة للخدمة الاجتماعية المدرسية توجد مؤسسات وبرامج للتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين تساعدهم وتطور معارفهم ومهاراتهم وخبراتهم لتصبح أكثر ملائمة وتطورا مع التغييرات والمستجدات في بيئة العمل المدرسي، حيث اشار كل من أنتيكيفا ، س. ، وزملائه<sup>(xiii)</sup> عام 2021 *Antikayeva, S., et al.* إلي أن التنظيم الصحيح لدورات التنمية المهنية يحفز الأخصائيين الاجتماعيين الممارسين علي البحث النشط، والتغلب الواعي على الصعوبات النفسية التي تقف في طريق حل مشاكل الأشخاص الذين يجدون أنفسهم في مواقف الحياة الصعبة ، وتشكيل الكفاءات اللازمة في أنشطتهم المهنية.

وعلي الصعيد العالمي تشير الدراسات المرتبطة بالتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المدارس الي تنوعها وتغطيتها لدول كثيرة في العالم، حيث أشارت تيسلي ، إم إل<sup>(xiv)</sup> عام 2005 *Teasley, M. L.* في

الولايات المتحدة الأمريكية إلي أن الحاجة إلى كل من برامج تعليم الخدمة الاجتماعية وبرامج التنمية المهنية للدراسات العليا لمراقبة إعداد الممارسين للممارسة المتخصصة ثقافيا في أنظمة المدارس العامة بالمجتمع الأمريكي لوجود ثقافات فرعية متنوعة.

وفي سلوفاكيا والتشيك ناقش ماتيل ، أ. ، وزملائه. (xv) عام 2019 Mátel, A., et al. انعكاس التعليم المستمر والتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في سلوفاكيا وجمهورية التشيك، من خلال تحليل المفاهيم النظرية للتعليم المستمر والتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين ، والتحقق تجريبيا من التجربة الحقيقية وآراء الأخصائيين الاجتماعيين السلوفاكيين والتشيكيين مع التعليم المستمر.

بينما استكشفت دراسة لومبارد ، أ. (xvi) عام 2010 Lombard, A. سياسة التنمية المهنية المستمرة لمهنة الخدمة الاجتماعية في جنوب أفريقيا، من خلال تحليل وثيقة البرنامج الوطني للتنمية المهنية في جميع أنحاء جنوب أفريقيا على أساس طوعي، ولضمان إجراء تقييم شامل للتنفيذ التجريبي لسياسة وثيقة البرنامج الوطني ، أجريت دراسة بحثية شاملة في مقاطعتي غوتنغ وكيب الشمالية، اللتين تمثلان مقاطعة حضرية ومقاطعة ريفية في جنوب أفريقيا، وتوصلت النتائج الي وجود العديد من التحديات التي يقوم عليها التنفيذ الناجح لوثائق البرنامج الوطني للتنمية المهنية في جنوب أفريقيا.

وأشارت دراسة ليندسي ، ج. (xvii) عام 2011 Lindsay, J. والتي تناولت التنمية المهنية المستمر للأخصائيين الاجتماعيين في الأراضي الفلسطينية المحتلة إلي ضرورة أن لا ينصب الاهتمام فقط علي التعليم الأولي للأخصائيين الاجتماعيين ولكن أيضا أهمية تطوير الأطر التعليمية المهنية لتجهيز ودعم الأخصائيين الاجتماعيين في عملهم المهني مستقبليا.

وعلي الصعيد الوطني وعلي سبيل المثال أشارت دراسة حنان عيد محمد (xviii) عام 2009 إلي ضرورة العمل علي زيادة معارف الأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي، واستخدام الاتجاهات الحديثة في الممارسة المهنية بجانب المتابعة المستمرة والتنمية المهنية المستدامة للأخصائيين الاجتماعيين بالصورة التي من خلالها يتحقق تطوير الممارسة المهنية في المجال المدرسي.

كما أن عدم التناسب النسبي في كثير من الاحوال بين معارف ومهارات وخبرات الاخصائيين الاجتماعيين عند تخرجهم وقضائهم فترة من الوقت ربما تكون في وظائف غير مهنية، وعدم قدرة الأخصائيين الاجتماعيين علي الاستفادة من التراكم المعرفي، كل ذلك تطلب ضرورة توافر برامج وخطط التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي لتمكينهم من استدامة وتطوير العمل المهني، وهذا ما اكدت عليه دراسة حنان حسن احمد (xix) عام 2006 حيث أوضحت أن مستوي أداء الكثير من الأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي يعاني من قصور في الأداء المهني نتيجة التوقف النسبي في تحصيل المعارف والخبرات نتيجة مرور عدة سنوات علي التخرج وعدم مواكبة ما هو جديد في الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية.

هذا وتعتبر التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي مُدخلًا مهماً وأساسياً من مُدخلات العملية التعليمية، حيث أنها تعني بتحسين أداء الأخصائيين الاجتماعيين بما يجعلهم قادرين علي القيام بأدوارهم ومتطلبات عملهم بكفاءة وفعالية، فإن التنمية المهنية أثناء الخدمة تعمل علي إحداث تكامل بين عمليات الإعداد قبل الخدمة، وتوافر فرص التزويد بالاتجاهات الحديثة في الخدمة الاجتماعية بما يؤدي إلي تحقيق دور فعال للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي (xx)

وتستهدف التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي تنمية القدرات وتطويرها وفق احتياجات الأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي للتغلب علي المشكلات النوعية تبعا لخصوصيتها، ومواكبة المستجدات والعمل علي تطبيقها لتحقيق أقصى فاعلية وإضافة معرفة مهنية جديدة، وتنمية المهارات المهنية، وتنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوك المهني، وترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدي الحياة والاعتماد علي أساليب التعلم الذاتي<sup>(xxi)</sup>

وتشير ملاحظات الباحثة ومتابعتها للمدارس المحلية في محافظة أسوان الي أن جهود التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المدارس هي من الجهود التي يوجه لها وإلي حد كبير اهتماماً كافياً ليس علي مستوى الممارسة والممارسين فقط ولكن علي مستوى الادارات الإشرافية بمديرية التربية والتعليم بالمحافظة واداراتها الفرعية في حين ربما يلقي مفهوم التنمية المهنية نفسه قبولا او وضوحا عند العديد من الاخصائيين الاجتماعيين بالمدارس لغياب الدافعية وغياب تسمية البرامج بهذا المعني وقلة الخطط المعلنة للتنمية المهنية محلياً، فالاعتقاد السائد في كثير من المجتمعات المهنية هو أن الأخصائيين الاجتماعيين يميلون إلى أن يكونوا موجّهين نحو العمل وبدرجة عالية ملتزمون بالالتزام الاجتماعي والأخلاقي في دورهم الخدمي، مع اعطاء اهتمام أقل للتنمية المهنية<sup>(xxii)</sup> التي تأتي في مرتبة متأخرة للعديد من الاسباب الذاتية والخارجية.

وفي عالم تتصاعد فيه الازمات حديثاً وبشكل متكرر علي مختلف المستويات ، حيث يشهد العالم المعاصر جملة من الأزمات والاحداث تتسم بالتنوع والسرعة وعنصر المفاجأة، حيث تحفل ميادين الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية بجملة من الأزمات المتلاحقة التي تقف عائقا في طرق النمو والتقدم للأفراد والمجتمعات، ولا يكاد توجد بقعة في هذه الأرض لم تمتد اليها آثار الأزمات والكوارث حيث تتناقل وسائل الاعلام اخبار الأزمات والكوارث بشكل يومي لم يسبق له مثيل في تاريخ البشرية.<sup>(xxiii)</sup> والتي تمتد تأثيراتها الي العمق المحلي بالمنظمات والمجتمعات المحلية أصبحت التنمية المهنية لمواجهة الازمات مطلبا ملحا لجميع المهن والمهنيين وعلي رأسهم الخدمة الاجتماعية والأخصائيين الاجتماعيين.

والخدمة الاجتماعية من المهن التي تعمل في مثل هذه الظروف ومع الحالات التي تقع عليها الأزمات أو تكون في دائرتها وذلك من خلال استراتيجية مهنية تحقق استعادة التوازن لهذه الوحدات المتأثرة " صغرى - وسطى - كبرى"<sup>(xxiv)</sup>، وكذلك فان الخدمة الاجتماعية كمهنة والأخصائيين الاجتماعيين كمهنيين ومن خلال طرق المهنة المختلفة عليهم دور أكبر في تحقيق التنمية المهنية لمواجهة الازمات في مختلف مجالات الممارسة المهنية.

والأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المدارس ليسوا ببعيدين عن هذه الازمات وتطورها المستمر وفي حاجة دائمة لبرامج وخدمات التنمية المهنية لمواجهة الازمات، وانطلاقا من فائدة ومفهوم التخطيط الاجتماعي في الخدمة الاجتماعية وامكانية استخدامه في التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات.

وخلال العامين الماضيين ومنذ بدأ ظهور فيروس كورونا *COVID-19* والذ مثل ازمة عالمية لها تأثيراتها الممتدة علي مختلف المستويات والتي امتدت للتأثير في المؤسسات التعليمية والمهنية مثل المدارس وتغيرت نظم العمل بها واساليب العمل والتدريس والتعليم والتدريب وتغيرت وبشكل مفاجئ انماط العمل المهني للأخصائيين الاجتماعيين في المدارس مما يدعونا للتساؤل هل كان لدينا محليا وفي اطار مديرية التربية والتعليم بمحافظة

أسوان برامج للتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين لمواجهة الأزمات، وإن كانت موجودة فما هو واقعها وإن لم تكن موجودة فكيف يمكن ومن منظور التخطيط الاجتماعي التخطيط لتوفيرها وإيجادها. وانطلاقاً من العرض السابق ومن تخصص الباحثة الساعي إلى التخطيط لمواجهة الأزمات وتطوير الخدمات والأنشطة والممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في مجال هام للممارسة المهنية هو المجال المدرسي تتمحور مشكلة الدراسة الحالية في " التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات".

**ثانياً: أهمية الدراسة:**

تحدد أهمية الدراسة الراهنة فيما يلي:

- 1- الاهتمام المتنامي بالتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين والحاجة الملحة لخطط وبرامج للتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المدارس.
- 2- أهمية الفئة والمجال المهني الذي تتناوله الدراسة بالنسبة للمجتمع المحلي والمجتمع المصري.
- 3- التخطيط الاجتماعي في الخدمة الاجتماعية عبر مراحله التخطيطية يمكن ان يسهم في التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المدارس.
- 4- التزايد المستمر لظهور الأزمات المؤثرة علي الممارسة المهنية والمهنيين في الخدمة الاجتماعية وضرورة وضع خطط للتنمية المهنية لهم لمواجهة الأزمات.
- 5- اعتبار الأزمات التي تواجه الأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي فرصة لاعادة بنائهم وتطويرهم من خلال التنمية المهنية.

**ثالثاً: أهداف الدراسة:**

تسعي الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- تحديد واقع التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات.
- 2- تحديد واقع التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات.
- 3- تحديد الصعوبات التي تواجه التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات.
- 4- تحديد مقترحات تفعيل التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات.

**رابعاً: مفاهيم الدراسة:**

**( أ ) مفهوم التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المدارس:**

تعرف التنمية المهنية بصفة عامة للمهنيين في مختلف المهن بأنها تحسين الأداء المهني أو الوظيفي وتطوير قدرات الأفراد وتغيير سلوكهم وذلك من خلال إنجاز الأهداف المحددة سلفاً<sup>(xxv)</sup> وتعرف التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بأنها نشاطاً عقلياً وعملياً يهدف إلى التكيف الذاتي مع الأهداف الشخصية والمهنية المهمة<sup>(xxvi)</sup>، كما تعرف بأنها تحسين مستوى الأداء للأخصائيين الاجتماعيين من خلال التزود بالجديد من المعارف، وتنمية الخبرات وصلل المهارات وتعديل الاتجاهات والتنمية بهذا المفهوم عملية مستمرة ومطلوبة حتى تطور من ممارستها وحتى تتمكن المهنة من تدعيم وضعها وإثبات وجودها وفعاليتها في المجتمع ومن ثم تحظى بالمكانة اللائقة<sup>(xxvii)</sup>



وتعرف التنمية المهنية بأنها العملية التي من خلالها يحافظ الأخصائيين الاجتماعيين المؤهلين على مهاراتهم ومعارفهم وخبراتهم ويحسنونها ويوسعونها ويطورون من خلالها الكفاءات والصفات المطلوبة للممارسة المهنية، وهي عملية مستمرة طوال الحياة المهنية ويتم تنفيذها في إطار بيئات الممارسة المتغيرة والمجالات المهنية والمعلومات الجديدة واحتياجات المجتمع<sup>(xxviii)</sup>

ويعرف سبتمبر ، ر. September, R. التنمية المهنية المستمر للأخصائيين الاجتماعيين بأنها عملية تعزيز المعرفة والمهارات والخبرات وقدرة الأخصائيين الاجتماعيين طوال حياتهم المهنية<sup>(xxix)</sup>

ويشار للتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المدارس بأنها عملية نمو مستمرة شاملة وطويلة المدى تهدف إلى تطوير الأخصائي الاجتماعي المدرسي وتحسين كفاءاته المهنية وأدائه من أجل تحسين العملية التعليمية وذلك من خلال البرامج والأنشطة المتاحة له داخل وخارج المدرسة علي أن تتاح له الفرصة لتنمية نفسه بنفسه وذلك من خلال تقويمه لذاته وتأمل أعماله<sup>(xxx)</sup>. ومن خلال تقويم المشرفين والموجهين في مستويات العمل المدرسي العليا والبرامج التدريبية والتأهيلية التقليدية والمستحدثة التي تقدمها إدارات التربية الاجتماعية بمديريات التربية والتعليم بالمحافظات.

وفي إطار الدراسة الحالية ومن خلال ما سبق يمكن أن تضع الباحثة تعريفاً إجرائياً للتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المدارس كما يلي:

- 1- تزويد الأخصائيين الاجتماعيين في المدارس بالمعارف المهنية الخاصة والمعارف العامة التي تبني عليها الممارسة المهنية وتطوير وتحديث هذه المعارف.
- 2- إكساب الأخصائيين الاجتماعيين في المدارس وتطوير المهارات والخبرات المهنية اللازمة للعمل المهني.
- 3- تدعيم القيم المهنية الايجابية للأخصائيين الاجتماعيين في المدارس.
- 4- هي عملية تتم في اتجاهين اتجاه ذاتي يقوم به الأخصائي الاجتماعي تجاه نفسه ومهنته واتجاه مؤسسي تقوم به المدرسة وإدارات التربية الاجتماعية علي المستويات التعليمية المختلفة لبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين في المدارس.
- 5- هي عملية تشاركية يتعاون فيها العديد من الأطراف مثل المؤسسات التعليمية الجامعية والخبراء.

#### ( ب ) مفهوم الازمات:

إن كلمة أزمة تشير إلى حدث عصبي يهدد كيان الوجود الإنساني أو الجماعات البشرية<sup>(xxxi)</sup>، وفي اللغة الإنجليزية فإن كلمة "Crisis" مشتقة من أصل يوناني هو كلمة "Krisis" وهي الاسم من الفعل "Krisis" وهي تعنى النقطة أو اللحظة التي توجب اتخاذ قرار، بمعنى اللحظة الحاسمة أو نقطة التحول، والفعل في اللغة اليونانية معناه يتخذ قراراً "Todecide"<sup>(xxxii)</sup>.

والازمة في الغالب هي المشكلة المتفاقمة متعددة الجوانب والفجائية الي حد كبير، وتعرف أيضاً بأنها موقف أو حدث مفاجئ غير متوقع فيه إثارة وعنف ومدته الزمنية قصيرة<sup>(xxxiii)</sup>، وهي أيضاً الصعوبات والعقبات المادية والمعنوية التي تواجه الإنسان في حياته وتغوق سير دوافعه نحو تحقيق أهدافها<sup>(xxxiv)</sup>.

وينظر الأخصائيون الاجتماعيون لمفهوم الازمة بطريقتين الأولى خبرة داخلية بتغير عاطفي ومحنة محزنة والثانية أحداث اجتماعية مثل حدوث كارثة تتسبب في اضطراب الوظائف الأساسية للمؤسسات الاجتماعية القائمة مثل انهيار الأسرة - أو الإحداث التي تعقب الزلازل والحرائق والفيضانات.<sup>(xxxv)</sup>

ويقصد بالأزمة من الناحية الاجتماعية توقف الأحداث المنظمة والمتوقعة واضطراب العادات والعرف بما يستلزم التغيير السريع لإعادة التوازن ولتكوين عادات جديدة أكثر ملائمة (xxxvi)

وتتعدد أنواع الأزمات وكما يصنفها جمال شحاتة من حيث المستوى فمنها الفردية والجماعية والمجتمعية ومن حيث التأثير تصنف الي ازمات معنوية (نفسية) وازمات مادية، ومن حيث التوقع تصنف الي ازمات متوقعة وازمات فجائية (xxxvii)

وفي إطار الدراسة الحالية ومن خلال ما سبق يمكن أن تضع الباحثة تعريفاً إجرائياً للأزمة كما يلي:

- 1- موقف أو حدث مفاجئ غير متوقع فيها إثارة وعنف مهدد لانتظام وطبيعة الحياة الاجتماعية.
- 2- وهى اختلال فى نظام العمل داخل المؤسسات غير مبرر يقتضى التدخل السريع لمواجهته لإعادة التوازن من خلال اساليب جديدة مبتكرة.
- 3- يقصد بالازمة في هذا البحث هي مشكلات الطارئة الناجمة عن جائحة كورونا وتأثيرها علي عمل الاخصائي الاجتماعي في المدارس.

خامساً: الاستراتيجيات المنهجية للدراسة.

#### ( 1 ) نوع الدراسة ومنهجها:

تنتمي هذه الدراسة إلي نمط الدراسات الوصفية باستخدام المنهج الوصفي والذي يستهدف وصف وتحليل عملية التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بمدارس محافظة أسوان في مواجهة الأزمات.

#### ( 2 ) فروض الدراسة:

تسعي الدراسة الحالية إلي اختبار خمس فروض رئيسية هي:

- ( أ ) الفرض الأول: " من المتوقع أن يكون مستوى التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات مرتفعاً "

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال الأبعاد التالية:

1. مستوى الجانب المهني.
2. مستوى الجانب التكنولوجي.
3. مستوى الجانب الخاص بالأزمات.

- ( ب ) الفرض الثاني: " من المتوقع أن يكون مستوى مراحل العملية التخطيطية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات مرتفعاً "

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال الأبعاد التالية:

1. مستوى مرحلة تحديد الأهداف.
2. مستوى مرحلة إعداد إطار الخطة.
3. مستوى مرحلة وضع الخطة.
4. مستوى مرحلة التنفيذ.
5. مستوى مرحلة المتابعة.

6. مستوى مرحلة التقييم.

( ج ) الفرض الثالث: " توجد علاقة طردية دالة إحصائياً بين التخطيط وتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات " .

( د ) الفرض الرابع: " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات القيادات والأخصائيين الاجتماعيين فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات " .

( هـ ) الفرض الخامس: " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات القيادات والأخصائيين الاجتماعيين فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى مراحل العملية التخطيطية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات " .

### ( 3 ) أدوات الدراسة:

تمثلت أدوات جمع البيانات في: استبيان للمسؤولين بقطاع التربية الاجتماعية بمديرية التربية والتعليم بمحافظة أسوان والمدارس التابعة لها حول التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات:

- قامت الباحثة بتصميم استبيان للمسؤولين بقطاع التربية الاجتماعية بمديرية التربية والتعليم بمحافظة أسوان والمدارس التابعة لها حول التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات وذلك بالرجوع إلى التراث النظري، والدراسات السابقة، واستمارات الاستبيان المرتبطة بموضوع الدراسة.
- اشتمل استبيان المسؤولين على المحاور التالية: البيانات الأولية، وواقع التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات، وواقع التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات، والصعوبات التي تواجه التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات، ومقترحات تفعيل التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات.
- وقد اعتمدت الباحثة على الصدق المنطقي من خلال الإطلاع على الأدبيات والأطر النظرية، ثم تحليل هذه الأدبيات والبحوث والدراسات وذلك للوصول إلي الأبعاد المختلفة المرتبطة بقضية الدراسة.
- وقد أجرت الباحثة الصدق الظاهري للأداة بعد عرضها علي عدد (5) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، وقد تم الاعتماد علي نسبة اتفاق لا تقل عن (80%)، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض. وبناءً علي ذلك تم صياغة الاستمارة في صورتها النهائية.
- وأجرت الباحثة ثبات إحصائي لعينة قوامها (10) مفردات من المسؤولين مجتمع الدراسة باستخدام معامل ثبات (ألفا .كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية، وبلغ معامل الثبات (0.81)، وهو مستوى مناسب للثبات الإحصائي.
- كما أجرت الباحثة ثبات إحصائي لعينة قوامها (10) مفردات من المسؤولين مجتمع الدراسة باستخدام معادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية، وبلغ معامل الثبات (0.87)، وهو مستوى مناسب للثبات الإحصائي.

- وللحكم على مستوى التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات، بحيث تكون بداية ونهاية فئات المقياس الثلاثي: موافق (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، غير موافق (درجة واحدة)، تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (3 - 1 = 2)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح ( $0.67 = 3/2$ ) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

#### جدول رقم (1)

يوضح مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة

مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1 إلى 1.67
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1.68 إلى 2.34
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 2.35 إلى 3

- تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS.V. 24.0) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، ومعامل (ألفا. كرونباخ) للثبات، ومعادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، وتحليل الانحدار البسيط، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل التحديد، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه.

#### ( 4 ) مجالات الدراسة:

##### ( أ ) المجال المكاني:

يتحدد المجال المكاني للدراسة في توجيه التربية الاجتماعية بمديرية التربية والتعليم بمحافظة أسوان والمدارس التابعة له، وتتحدد أسباب اختيار المجال المكاني فيما يلي:

- يمثل توجيه التربية الاجتماعية الجهة الادارية المسؤولة عن الاخصائيين الاجتماعيين بالمدارس داخل المحافظة.

- ترحيب الاخصائيين الاجتماعيين وقيادات التوجيه بإجراء الدراسة لتحقيق خطوة في طريق التنمية المهنية.

- دعم وترحيب قيادة مديرية التربية والتعليم بالمحافظة بالتعاون مع الباحثة في سبيل دراسة التنمية المهنية للاخصائيين بالمدارس في ظل الازمات.

##### ( ب ) المجال البشري:

يتحدد المجال البشري للدراسة الحالية في كل من:

1- القيادات بقطاع التربية الاجتماعية بمديرية التربية والتعليم بمحافظة أسوان وعددهم (34) قيادة ما بين موجه عام وموجه اول وموجه مركزي وموجه. وسوف يتم تطبيق المسح الشامل لهم.

جدول رقم (2)

يوضح القيادات بقطاع التربية الاجتماعية بمديرية التربية والتعليم بمحافظة أسوان

الإجمالي	موجه	موجه مركزي	موجه أول	موجه عام	الإدارة
1				1	المديرية بأسوان
14	13		1		إدارة أسوان
4	3	1			إدارة دراو
3	3				إدارة نصر
6	5		1		إدارة كوم أمبو
6	5		1		إدارة أدفو
<b>34</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>الإجمالي</b>

2- عينة من الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بقطاع التربية الاجتماعية بالمدارس بمديرية التربية والتعليم بمحافظة أسوان.

- إطار المعاينة: وهم جميع الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بقطاع التربية الاجتماعية بالمدارس بمديرية التربية والتعليم بمحافظة أسوان، والبالغ عددهم في الإدارات المختلفة ( 1312 ) أخصائي اجتماعي موزعين علي مدارس المحافظة.

- وحدة المعاينة: هو الاخصائي الاجتماعي العامل بمدرسة من مدارس محافظة أسوان في إدارتها التعليمية الخمس.

جدول رقم (3)

يوضح اطار المعاينة للاخصائيين الاجتماعيين العاملين بقطاع التربية الاجتماعية

بمديرية التربية والتعليم بمحافظة أسوان

أخصائيين اجتماعيين	الإدارة التعليمية
562	إدارة أسوان
79	إدارة دراو
91	إدارة نصر
153	إدارة كوم أمبو
427	إدارة أدفو
<b>1312</b>	<b>الإجمالي</b>

حجم العينة: وسوف يتم اختيار عينة من الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بقطاع التربية الاجتماعية بمديرية التربية والتعليم بمحافظة أسوان خلال فترة إجراء البحث، وذلك من خلال أسلوب العينة الطبقية ذات التوزيع المتناسب كما يلي:

تم تحديد حجم العينة من خلال قانون تحديد الحجم الأمثل للعينة التالي: (xxxviii)

$$n = \frac{NX2P(1-P)}{d2(N-1)+ X2P(1-P)}$$

حيث أن:

N = حجم مجتمع الدراسة.

$X^2$  = قيمة كاي تربيع (كا<sup>2</sup>) عند مستوى معنوية 0,05 ودرجة حرية واحدة. = 3,841

$P$  = نسبة الأخصائيين الاجتماعيين = 0.5

$d$  = مستوى الخطأ الذي يمكن تجاوزه لإعطاء أكبر حجم لعينة = 0,05

- وبتطبيق القانون بلغ حجم العينة (297) أخصائي اجتماعي، وذلك عند مستوى معنوية 0,05 أي عند

مستوى ثقة 95 % ، وتحدد نوع العينة في العينة العشوائية الطبقة ذات التوزيع المتناسب.

- وسوف يتم حساب حجم العينة داخل كل طبقة من خلال قانون التوزيع المتناسب التالي:

$$\text{طريقة التوزيع المتناسب} = \frac{\text{الحجم الأمثل للعينة} \times \text{حجم الطبقة}}{\text{إجمالي مجتمع البحث}}$$

جدول رقم (4)

يوضح عينة الاخصائيين الاجتماعيين

العاملين بقطاع التربية الاجتماعية بمديرية التربية والتعليم بمحافظة أسوان

عينة الأخصائيين	الإدارة التعليمية
127	إدارة أسوان
18	إدارة دراو
20	إدارة نصر
35	إدارة كوم أمبو
97	إدارة أدفو
297	الإجمالي

وبهذا تصبح إجمالي عينة الدراسة الحالية ( 34 ) من قيادات توجيه التربية الاجتماعية بمحافظة أسوان ،

وعينة قوامها (297) من الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدارس بمحافظة أسوان.

( ج ) المجال الزمني:

تم جمع البيانات من الميدان وتفريغها وتحليلها والتوصل إلي النتائج في الفترة من 1/ 10/ 2020 حتى 30

2020/12/.

سادساً: نتائج الدراسة الميدانية.

( 1 ) وصف مجتمع الدراسة:

جدول رقم (2)

يوضح وصف مجتمع الدراسة

م	المتغيرات الكمية	القيادات (ن=34)		الأخصائيين الاجتماعيين	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	السن	51	5	46	6
2	عدد سنوات الخبرة في مجال العمل	20	3	17	4
م	النوع	ك	%	ك	%
1	ذكر	18	52.9	106	35.7
2	أنثى	16	47.1	191	64.3
	المجموع	34	100	297	100
م	المؤهل العلمي	ك	%	ك	%
1	مؤهل جامعي	11	32.4	108	36.4
2	دبلوم تربوي	21	61.8	125	42.1
3	دبلوم دراسات عليا في الخدمة الاجتماعية	2	5.9	36	12.1
4	ماجستير في الخدمة الاجتماعية	-	-	28	9.4
	المجموع	34	100	297	100
م	الوظيفة	ك	%	ك	%
1	موجه عام	1	2.9	-	-
2	موجه أول	3	8.8	-	-
3	موجه مركزي	1	2.9	-	-
4	موجه	29	85.3	-	-
5	أخصائي اجتماعي	-	-	297	100
	المجموع	34	100	297	100
م	نوعية المدارس	ك	%	ك	%
1	المدارس الابتدائية	-	-	102	34.3
2	المدارس الإعدادية	-	-	93	31.3
3	مدارس الثانوي العام	-	-	48	16.2
4	مدارس الثانوي الفني	-	-	54	18.2
	المجموع	34	100	297	100

م	جهة العمل	ك	%	ك	%
1	مديرية التربية والتعليم بأسوان	1	2.9	-	-
2	إدارة أسوان التعليمية	14	41.2	127	42.8
3	إدارة دراو التعليمية	4	11.8	18	6.1
4	إدارة كوم أمبو التعليمية	6	17.6	35	11.8
5	إدارة نصر التعليمية	3	8.8	20	6.7
6	إدارة أدفو التعليمية	6	17.6	97	32.7
	المجموع	34	100	297	100

## يوضح الجدول السابق أن:

- متوسط سن القيادات (51) سنة، وبانحراف معياري (5) سنوات تقريباً. بينما متوسط سن الأخصائيين الاجتماعيين (46) سنة، وبانحراف معياري (6) سنوات تقريباً.
- متوسط عدد سنوات خبرة القيادات في مجال العمل (20) سنة، وبانحراف معياري (3) سنوات تقريباً. بينما متوسط عدد سنوات خبرة الأخصائيين الاجتماعيين في مجال العمل (17) سنة، وبانحراف معياري (4) سنوات تقريباً.
- أكبر نسبة من القيادات ذكور بنسبة (52.6%)، يليه الإناث بنسبة (47.1%). بينما أكبر نسبة من الأخصائيين الاجتماعيين إناث بنسبة (64.3%)، يليه الذكور بنسبة (35.7%).
- أكبر نسبة من القيادات حاصلين علي دبلوم تربوي بنسبة (61.8%)، يليه حاصلين علي مؤهل جامعي بنسبة (32.4%)، وأخيراً حاصلين علي دبلوم دراسات عليا في الخدمة الاجتماعية بنسبة (5.9%). بينما أكبر نسبة من الأخصائيين الاجتماعيين حاصلين علي دبلوم تربوي بنسبة (42.1%)، يليه حاصلين علي مؤهل جامعي بنسبة (36.4%)، ثم حاصلين علي دبلوم دراسات عليا في الخدمة الاجتماعية بنسبة (12.1%)، وأخيراً حاصلين علي ماجستير في الخدمة الاجتماعية بنسبة (9.4%).
- أكبر نسبة من القيادات وظيفتهم موجه بنسبة (85.3%)، يليه موجه أول بنسبة (8.8%)، وأخيراً موجه عام، وموجه مركزي بنسبة (2.9%). بينما نسبة (100%) من الأخصائيين الاجتماعيين وظيفتهم أخصائي اجتماعي.
- أكبر نسبة من الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الابتدائية بنسبة (34.7%)، يليه المدارس الإعدادية بنسبة (31.3%)، ثم مدارس الثانوي الفني بنسبة (18.2%)، وأخيراً مدارس الثانوي العام بنسبة (16.2%).
- أكبر نسبة من القيادات إدارة أسوان التعليمية بنسبة (41.2%)، يليه إدارة كوم أمبو التعليمية، وإدارة أدفو التعليمية بنسبة (17.6%)، وأخيراً مديرية التربية والتعليم بأسوان بنسبة (2.9%). بينما أكبر نسبة من الأخصائيين الاجتماعيين إدارة أسوان التعليمية بنسبة (42.8%)، يليه إدارة أدفو التعليمية بنسبة (32.7%)، وأخيراً إدارة دراو التعليمية بنسبة (6.1%).



## ( 2 ) النتائج الخاصة بأبعاد الدراسة.

( أ ) المحور الأول: واقع التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات:

## (1) الجانب المهني:

جدول رقم (3) يوضح الجانب المهني

م	العبارات	القيادات (ن=34)			الأخصائيين الاجتماعيين(ن=297)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	لدي معارف حديثة مرتبطة بالعمل المهني بالمدارس	2.76	0.43	3	2.48	0.5	9
2	لدي قدرة علي استخدام الاستراتيجيات الحديثة في العمل المهني بالمدارس	2.71	0.46	4	2.49	0.51	8
3	لدي اتجاهات ايجابية نحو ضرورة التنمية المهنية للأخصائيين بالمدارس	2.82	0.39	2	2.64	0.48	5
4	لدي المدرسة خطط واضحة لبناء الشراكات مع مجتمعها المحلي	2.29	0.63	8	2.43	0.55	10
5	لدي إلمام بالمشكلات الحالية التي تواجه الأخصائي الاجتماعي بالمدارس	2.91	0.29	1	2.67	0.5	3
6	أمارس الأدوار المهنية المستحدثة للأخصائي الاجتماعي بالمدارس	2.65	0.54	5	2.61	0.53	6
7	أحرص علي اكتساب مهارات جديدة للتعامل مع الطلاب بالمدارس	2.62	0.6	7	2.75	0.46	2
8	لدي معرفة جيدة بالقوانين والقرارات الوزارية المنظمة للعمل المهني بالمدارس	2.91	0.29	1	2.67	0.51	4
9	التزم بالقيم المهنية الموجهة للعمل المهني في المدارس	2.91	0.29	1	2.76	0.46	1
10	تدعم الإدارة خطط التطوير المستمر للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.62	0.55	6	2.55	0.6	7
البعد ككل		2.72	0.26	مستوى مرتفع	2.61	0.33	مستوى مرتفع

## يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى الجانب المهني كأحد أبعاد التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات كما يحدده القيادات مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.72)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول لدي إلمام بالمشكلات الحالية التي تواجه الأخصائي الاجتماعي بالمدارس، ولدي معرفة جيدة بالقوانين والقرارات الوزارية المنظمة للعمل المهني بالمدارس، والتزم بالقيم المهنية الموجهة للعمل المهني في المدارس بمتوسط حسابي (2.91)، ثم الترتيب الثاني لدي اتجاهات ايجابية نحو ضرورة التنمية المهنية للأخصائيين بالمدارس بمتوسط حسابي (2.82)، وأخيراً الترتيب الثامن لدي المدرسة خطط واضحة لبناء الشراكات مع مجتمعها المحلي بمتوسط حسابي (2.29).

- مستوى الجانب المهني كأحد أبعاد التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات كما يحدده الأخصائيون الاجتماعيون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.61)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول التزم بالقيم المهنية الموجهة للعمل المهني في المدارس بمتوسط حسابي (2.76)، ثم الترتيب الثاني أحرص علي اكتساب مهارات جديدة للتعامل مع الطلاب بالمدارس بمتوسط حسابي (2.75)، وأخيراً الترتيب العاشر لدي المدرسة خطط واضحة لبناء الشراكات مع مجتمعها المحلي بمتوسط حسابي (2.43).

## (2) الجانب التكنولوجي:

### جدول رقم (4) يوضح الجانب التكنولوجي

م	العبارات	القيادات (ن=34)			الأخصائيين الاجتماعيين (ن=297)	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	لدي القدرة علي استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في عملي المهني	2.71	0.46	2	2.51	0.55
2	أحرص علي تقديم برامج مهنية عن بعد للتعامل مع الطلاب	2.47	0.61	5	2.35	0.65
3	حصلت علي تدريب علي استخدام المنصات الالكترونية	2.76	0.5	1	2.35	0.71
4	لدي المدارس شبكات الانترنت لدعم الأخصائيين الاجتماعيين	2.26	0.62	9	2.14	0.73
5	تدعم الإدارة توافر أجهزة الكترونية حديثة داخل المدرسة	2.56	0.66	3	2.44	0.75
6	أحرص علي تقديم الدعم للطلاب الكترونياً من خلال وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة	2.5	0.51	4	2.36	0.6
7	يتم تقديم تدريبات مهنية عبر المنصات الالكترونية للأخصائيين الاجتماعيين	2.44	0.66	7	2.23	0.73
8	لدي قواعد بيانات الكترونية لمتابعة الطلاب أثناء توقف الدراسة	2.12	0.73	10	2.34	0.73
9	توفر الإدارة منصة الكترونية لتبادل الخبرات للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.32	0.68	8	2.18	0.77
10	تحرص الإدارة علي ربط الأخصائيين الاجتماعيين المدارس بمراكز التطوير التكنولوجي	2.44	0.61	6	2.38	0.72
<b>البعد ككل</b>		<b>2.46</b>	<b>0.35</b>	<b>مستوى مرتفع</b>	<b>2.33</b>	<b>0.47</b>
				<b>مستوى متوسط</b>		

### يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى الجانب التكنولوجي كأحد أبعاد التنمية التكنولوجية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات كما يحدده القيادات مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.46)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول حصلت علي تدريب علي استخدام المنصات الالكترونية بمتوسط حسابي (2.76)، ثم الترتيب الثاني لدي القدرة علي استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في عملي المهني بمتوسط حسابي (2.71)، وأخيراً الترتيب العاشر لدي قواعد بيانات الكترونية لمتابعة الطلاب أثناء توقف الدراسة بمتوسط حسابي (2.12).

- مستوى الجانب التكنولوجي كأحد أبعاد التنمية التكنولوجية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات كما يحدده الأخصائيون الاجتماعيون متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.33)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول لدي القدرة علي استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في عملي المهني بمتوسط حسابي (2.51)، ثم الترتيب الثاني تدعم الإدارة توافر أجهزة الكترونية حديثة داخل المدرسة بمتوسط حسابي (2.44)، وأخيراً الترتيب العاشر لدي المدارس شبكات الانترنت لدعم الأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط حسابي (2.14).

### 3) الجانب الخاص بالأزمات:

#### جدول رقم (5) يوضح الجانب الخاص بالأزمات

م	العبارات	القيادات (ن=34)			الأخصائيين الاجتماعيين (ن=297)	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	حصلت علي تدريبات مهنية مرتبطة بمواجهة الأزمات في المدارس	2.71	0.52	2	2.42	0.69
2	لدي معارف مرتبطة بالأزمات الحديثة بمجتمعنا	2.68	0.47	3	2.41	0.57
3	لدي المدرسة خطة بديلة للعمل المهني أثناء الأزمات	2.41	0.61	8	2.36	0.67
4	لدي دراية بالقوانين والقرارات الوزارية المنظمة للعمل بالمدارس أثناء الأزمات	2.82	0.39	1	2.57	0.62
5	أواصل العمل المهني بنفس الكفاءة في ظل الأزمات مثل كورونا	2.53	0.61	6	2.43	0.7
6	أعرف الاحتياجات المختلفة للعمل المهني بالمدارس في مواجهة الأزمات	2.68	0.47	3	2.44	0.57
7	لدي إلمام بالنظريات والنماذج المهنية المرتبطة بمواجهة الأزمات	2.38	0.65	9	2.26	0.63
8	تتوافر بالإدارة خطة للتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين لمواجهة الأزمات	2.56	0.61	5	2.47	0.66
9	حصلت علي تدريبات حول الإجراءات الاحترازية لمواجهة الأزمات مثل كورونا	2.47	0.71	7	2.55	0.67
10	لدي إلمام بالأساليب المهنية للعمل بالمجتمع المدرسي في ظل الأزمات	2.59	0.56	4	2.36	0.54
	<b>البعد ككل</b>	<b>2.58</b>	<b>0.36</b>	<b>مستوى مرتفع</b>	<b>2.43</b>	<b>0.43</b>

#### يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى الجانب الخاص بالأزمات كأحد أبعاد التنمية التكنولوجية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات كما يحدده القيادات مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.58)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول لدي دراية بالقوانين والقرارات الوزارية المنظمة للعمل بالمدارس أثناء الأزمات بمتوسط حسابي (2.82)، ثم الترتيب الثاني حصلت علي تدريبات مهنية مرتبطة بمواجهة الأزمات

في المدارس بمتوسط حسابي (2.71)، وأخيراً الترتيب التاسع لدي إمام بالنظريات والنماذج المهنية المرتبطة بمواجهة الأزمات بمتوسط حسابي (2.38).

- مستوى الجانب الخاص بالأزمات كأحد أبعاد التنمية التكنولوجية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات كما يحدده الأخصائيون الاجتماعيون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.43)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول لدي دراية بالقوانين والقرارات الوزارية المنظمة للعمل بالمدارس أثناء الأزمات بمتوسط حسابي (2.57)، ثم الترتيب الثاني حصلت علي تدريبات حول الإجراءات الاحترازية لمواجهة الأزمات مثل كورونا بمتوسط حسابي (2.55)، وأخيراً الترتيب العاشر لدي إمام بالنظريات والنماذج المهنية المرتبطة بمواجهة الأزمات بمتوسط حسابي (2.26).

(ب) المحور الثاني: واقع التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات:

### 1) مرحلة تحديد الأهداف:

#### جدول رقم (6) يوضح مرحلة تحديد الأهداف

م	العبارات	القيادات (ن=34)			الأخصائيين الاجتماعيين (ن=297)	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تحديد الأنشطة الأكثر احتياجاً للتطوير في خطط التنمية المهنية للأخصائيين بالمدارس	2.79	0.41	1	2.61	0.56
2	تحليل علمي لبحوث التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين بالمدارس	2.44	0.7	9	2.33	0.66
3	رصد الصعوبات التي واجهت خطط التنمية المهنية للأخصائيين بالمدارس في الأعوام السابقة	2.59	0.61	5	2.38	0.59
4	تحديد دقيق لاحتياجات التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.59	0.61	5	2.44	0.59
5	الاستفادة بآراء الخبراء عند تحديد أهداف التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.65	0.6	3	2.59	0.54
6	تأكيد مستمر علي ضرورة وضوح أهداف خطط التنمية المهنية للأخصائيين بالمدارس	2.76	0.55	2	2.48	0.53
7	إجراء استطلاعات دورية لتحديد توقعات الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس لخطط التنمية المهنية	2.47	0.75	8	2.43	0.66
8	الاستفادة من خطط مواجهة الأزمات السابقة	2.62	0.6	4	2.6	0.5
9	تحديد دقيق لمشكلات الممارسة المهنية بالمجتمع المدرسي	2.59	0.66	6	2.47	0.66
10	دراسة دقيقة للازمات الحالية وكيفية التصدي لها	2.47	0.61	7	2.37	0.65
	البعد ككل	2.6	0.49	مستوى مرتفع	2.47	0.45

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى مرحلة تحديد الأهداف كأحد مراحل العملية التخطيطية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات كما يحددها القيادات مرتفع تحديد الأنشطة الأكثر احتياجاً للتطوير في خطط التنمية المهنية للأخصائيين بالمدارس حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.6)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تحديد الأنشطة الأكثر احتياجاً للتطوير في خطط التنمية المهنية للأخصائيين بالمدارس بمتوسط حسابي (2.79)، ثم الترتيب الثاني تأكيد مستمر علي ضرورة وضوح أهداف خطط التنمية المهنية للأخصائيين بالمدارس بمتوسط حسابي (2.76)، وأخيراً الترتيب التاسع تحليل علمي لبحوث التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين بالمدارس بمتوسط حسابي (2.44).
- مستوى مرحلة تحديد الأهداف كأحد مراحل العملية التخطيطية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات كما يحددها الأخصائيون الاجتماعيون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.47)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تحديد الأنشطة الأكثر احتياجاً للتطوير في خطط التنمية المهنية للأخصائيين بالمدارس بمتوسط حسابي (2.61)، ثم الترتيب الثاني الاستفادة من خطط مواجهة الأزمات السابقة بمتوسط حسابي (2.6)، وأخيراً الترتيب العاشر تحليل علمي لبحوث التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين بالمدارس بمتوسط حسابي (2.33).

## 2) مرحلة إعداد إطار الخطة:

### جدول رقم (7) يوضح مرحلة إعداد إطار الخطة

م	العبارات	القيادات (ن=34)			الأخصائيين الاجتماعيين (ن=297)	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	عرض إطار خطة التنمية المهنية علي الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.71	0.46	8	2.66	0.5
2	تحديد الموارد والإمكانات اللازمة لتنفيذ خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.74	0.51	7	2.5	0.6
3	تحديد أولويات التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.82	0.46	4	2.55	0.59
4	مناقشة خطة التنمية المهنية مع الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس والموجهين	2.82	0.39	3	2.62	0.55
5	تقدير التكلفة والعائد لكل بديل من البدائل المتاحة من خطط التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.53	0.51	10	2.4	0.56
6	تحديد مجموعة من البرامج التي تشجع رغبة الأخصائيين الاجتماعيين في التنمية المهنية	2.85	0.44	2	2.55	0.56
7	الاستفادة برأي الخبراء الأكاديميين في وضع محاور خطة التنمية المهنية مع الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.76	0.43	6	2.66	0.49
8	تحديد أولوية البرامج والمشروعات الصالحة للعمل عليها كخطط للتنمية المهنية	2.91	0.38	1	2.56	0.56
9	وضع إطار أولي لعدد من خطط التنمية المهنية القابلة للتنفيذ	2.56	0.56	9	2.51	0.58
10	تحديد المحاور الرئيسية التي تبني عليها خطط التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.79	0.41	5	2.63	0.52
	البعد ككل	2.75	0.29	مستوى مرتفع	2.56	0.42

## يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى مرحلة إعداد إطار الخطة كأحد مراحل العملية التخطيطية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات كما يحددها القيادات مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.75)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تحديد أولوية البرامج والمشروعات الصالحة للعمل عليها كخطط للتنمية المهنية بمتوسط حسابي (2.91)، ثم الترتيب الثاني تحديد مجموعة من البرامج التي تشجع رغبة الأخصائيين الاجتماعيين في التنمية المهنية بمتوسط حسابي (2.82)، وأخيراً الترتيب العاشر تقدير التكلفة والعائد لكل بديل من البدائل المتاحة من خطط التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس بمتوسط حسابي (2.53).
- مستوى مرحلة إعداد إطار الخطة كأحد مراحل العملية التخطيطية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات كما يحددها الأخصائيون الاجتماعيون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.56)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الاستفاضة برأي الخبراء الأكاديميين في وضع محاور خطة التنمية المهنية مع الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس بمتوسط حسابي (2.66)، وبانحراف معياري (0.49)، ثم الترتيب الثاني عرض إطار خطة التنمية المهنية علي الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس بمتوسط حسابي (2.66)، وبانحراف معياري (0.5)، وأخيراً الترتيب العاشر تقدير التكلفة والعائد لكل بديل من البدائل المتاحة من خطط التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس بمتوسط حسابي (2.4).

## 3)مرحلة وضع الخطة:

## جدول رقم (8) يوضح مرحلة وضع الخطة

م	العبارات	القيادات (ن=34)			الأخصائيين الاجتماعيين (ن=297)	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تحديد الأنشطة اللازمة لخطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين	2.94	0.24	1	2.66	0.55
2	مشاركة الموجهين والأخصائيين في بناء خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين	2.94	0.24	1	2.6	0.5
3	سرعة في اتخاذ القرارات الإدارية لبدء خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين	2.79	0.41	7	2.55	0.6
4	تحديد البديل الأمثل لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين	2.76	0.43	8	2.46	0.6
5	تحديد أماكن و طرق عرض مخرجات خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين	2.82	0.52	6	2.55	0.59
6	ترتيب أولويات الأنشطة بخطة التنمية المهنية وفقاً للاحتياجات الفعلية للأخصائيين	2.85	0.44	3	2.59	0.53
7	مراعاة المرونة في تصميم خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين	2.79	0.41	7	2.6	0.6
8	توفير البيانات اللازمة لوضع خطط التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.82	0.39	4	2.63	0.57
9	تحديد الفترة الزمنية لتحقيق كل هدف مرحلي في خطة التنمية	2.82	0.46	5	2.66	0.55

						المهنية للأخصائيين الاجتماعيين	
2	0.55	2.64	2	0.33	2.88	تحديد أماكن تنفيذ أنشطة خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين	10
مستوى مرتفع	0.45	2.59	مستوى مرتفع	0.28	2.84	البعد ككل	

#### يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى مرحلة وضع الخطة كأحد مراحل العملية التخطيطية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات كما يحددها القيادات مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.84)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تحديد الأنشطة اللازمة لخطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين، ومشاركة الموجهين والأخصائيين في بناء خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط حسابي (2.94)، ثم الترتيب الثاني تحديد أماكن تنفيذ أنشطة خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط حسابي (2.88)، وأخيراً الترتيب الثامن تحديد البديل الأمثل لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط حسابي (2.76).
- مستوى مرحلة وضع الخطة كأحد مراحل العملية التخطيطية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات كما يحددها الأخصائيون الاجتماعيون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.59)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تحديد الأنشطة اللازمة لخطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين، وتحديد الفترة الزمنية لتحقيق كل هدف مرحلي في خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط حسابي (2.66)، ثم الترتيب الثاني تحديد أماكن تنفيذ أنشطة خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط حسابي (2.64)، وأخيراً الترتيب التاسع تحديد البديل الأمثل لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط حسابي (2.46).

#### 4) مرحلة التنفيذ:

#### جدول رقم (9) يوضح مرحلة التنفيذ

م	العبارات	القيادات (ن=34)			الأخصائيين الاجتماعيين (ن=297)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	تقديم حوافز للمشاركين في وضع وتنفيذ التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.65	0.6	8	2.55	0.64	7
2	استخدام المنصات الإلكترونية التدريبية في تنفيذ خطة التنمية المهنية	2.68	0.53	7	2.5	0.64	10
3	تحديد المهام المطلوبة من كل مستوى إداري لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.91	0.29	1	2.61	0.54	3
4	التعاون والتنسيق بين القيادات والموجهين والأخصائيين في خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين	2.91	0.29	1	2.65	0.52	1
5	التأكيد علي استخدام أساليب متجددة في تنفيذ أنشطة خطة التنمية المهنية	2.85	0.36	2	2.58	0.54	5
6	مراعاة الإجراءات الاحترازية الوقائية في تنفيذ خطط التنمية المهنية	2.79	0.54	4	2.59	0.63	4

6	0.59	2.58	3	0.48	2.79	7	توزيع المهام والمسئوليات بشكل تكاملي بما يحقق أهداف التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين
9	0.68	2.51	9	0.65	2.62	8	بناء قدرات المدربين للقيام بتنفيذ الأنشطة التدريبية في خطة التنمية المهنية
2	0.52	2.63	6	0.52	2.71	9	ضبط الوقت والجهد اللازم لتحقيق خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين
8	0.58	2.52	5	0.46	2.71	10	التنسيق بين الأهداف المخططة والموارد المتاحة لتنفيذ خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين
مستوى مرتفع	0.46	2.57	مستوى مرتفع	0.34	2.76	البعد ككل	

## يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى مرحلة التنفيذ كأحد مراحل العملية التخطيطية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات كما يحددها القيادات مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.76)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تحديد المهام المطلوبة من كل مستوى إداري لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس، والتعاون والتنسيق بين القيادات والموجهين والأخصائيين في خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط حسابي (2.91)، ثم الترتيب الثاني التأكيد علي استخدام أساليب متجددة في تنفيذ أنشطة خطة التنمية المهنية بمتوسط حسابي (2.85)، وأخيراً الترتيب التاسع بناء قدرات المدربين للقيام بتنفيذ الأنشطة التدريبية في خطة التنمية المهنية بمتوسط حسابي (2.62).
- مستوى مرحلة التنفيذ كأحد مراحل العملية التخطيطية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات كما يحددها الأخصائيون الاجتماعيون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.57)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول التعاون والتنسيق بين القيادات والموجهين والأخصائيين في خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط حسابي (2.65)، ثم الترتيب الثاني ضبط الوقت والجهد اللازم لتحقيق خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط حسابي (2.63)، وأخيراً الترتيب العاشر استخدام المنصات الالكترونية التدريبية في تنفيذ خطة التنمية المهنية بمتوسط حسابي (2.5).



## 5)مرحلة المتابعة:

## جدول (10) يوضح مرحلة المتابعة

م	العبارات	القيادات (ن=34)			الأخصائيين الاجتماعيين(ن=297)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	متابعة أداء المشاركين للأنشطة في خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.82	0.39	2	2.74	0.46	1
2	توثيق ونشر جميع أنشطة خطة التنمية المهنية علي موقع المديرية وصفحات التواصل الاجتماعي	2.82	0.39	2	2.65	0.57	5
3	فريق مخصص لمتابعة خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.68	0.64	5	2.63	0.63	7
4	متابعة مدى الالتزام بالفترة الزمنية المحددة لتنفيذ خطة التنمية المهنية	2.62	0.65	7	2.65	0.57	5
5	متابعة الالتزام بالإجراءات الاحترازية الوقائية في خطة التنمية المهنية	2.79	0.48	3	2.67	0.56	4
6	تحليل تقارير الموجهين والقيادات حول خطة التنمية المهنية للأخصائيين	2.85	0.44	1	2.67	0.51	3
7	تحديد أساليب المتابعة الملائمة لخطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.82	0.39	2	2.56	0.6	9
8	مواجهة معوقات تنفيذ خطة التنمية المهنية من خلال حلول مبتكرة	2.65	0.54	6	2.56	0.56	8
9	متابعة خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس من خلال التوثيق الجيد لأنشطتها	2.79	0.48	3	2.72	0.46	2
10	تكليف الموجهين بإعداد تقارير يومية ودورية لمتابعة أنشطة خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.71	0.52	4	2.63	0.57	6
	<b>النجد ككل</b>	<b>2.76</b>	<b>0.37</b>	<b>مستوى مرتفع</b>	<b>2.65</b>	<b>0.4</b>	<b>مستوى مرتفع</b>

## يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى مرحلة المتابعة كأحد مراحل العملية التخطيطية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات كما يحددها القيادات مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.76)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تحليل تقارير الموجهين والقيادات حول خطة التنمية المهنية للأخصائيين بمتوسط حسابي (2.85)، ثم الترتيب الثاني متابعة أداء المشاركين للأنشطة في خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس، وتوثيق ونشر جميع أنشطة خطة التنمية المهنية علي موقع المديرية وصفحات التواصل الاجتماعي، وتحديد أساليب المتابعة الملائمة لخطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس بمتوسط حسابي (2.82)، وأخيراً الترتيب السابع متابعة مدى الالتزام بالفترة الزمنية المحددة لتنفيذ خطة التنمية المهنية بمتوسط حسابي (2.62).
- مستوى مرحلة المتابعة كأحد مراحل العملية التخطيطية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات كما يحددها الأخصائيون الاجتماعيون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي

(2.65)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول متابعة أداء المشاركين للأنشطة في خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس بمتوسط حسابي (2.74)، ثم الترتيب الثاني متابعة خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس من خلال التوثيق الجيد لأنشطتها بمتوسط حسابي (2.72)، وأخيراً الترتيب التاسع تحديد أساليب المتابعة الملائمة لخطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس بمتوسط حسابي (2.56).

#### 6) مرحلة التقويم:

#### جدول (11) يوضح مرحلة التقويم

م	العبارات	القيادات (ن=34)			الأخصائيين الاجتماعيين (ن=297)	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	الاستعانة بخبراء في تقييم خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين	2.76	0.43	1	2.64	0.54
2	فريق خاص بالتقويم لخطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.59	0.7	8	2.43	0.68
3	مقارنة النتائج المستهدفة بالنتائج الفعلية لخطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.71	0.52	5	2.51	0.55
4	تحديد نسبة انجاز كل هدف من أهداف خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين	2.65	0.6	7	2.46	0.6
5	توفير البيانات اللازمة للحكم على نجاح خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين	2.74	0.45	3	2.63	0.53
6	الاستفادة من نتائج تقويم خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في الخطط المستقبلية	2.74	0.62	4	2.5	0.64
7	تحديد مدى تحقيق خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس لأهدافها	2.65	0.49	6	2.58	0.54
8	يشارك في التقويم النهائي لخطة التنمية المهنية للأخصائيين والموجهين والقيادات والشركاء	2.76	0.5	2	2.52	0.59
9	وضع مؤشرات لتحقيق كل هدف من أهداف خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين	2.76	0.43	1	2.54	0.57
10	تحليل التقارير لمعرفة ايجابيات وسلبيات خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.76	0.5	2	2.6	0.5
	البعد ككل	2.71	0.41	مرتفع	2.54	0.46
				مرتفع		

#### يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى مرحلة التقويم كأحد مراحل العملية التخطيطية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات كما يحددها القيادات مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.71)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الاستعانة بخبراء في تقييم خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين، ووضع مؤشرات لتحقيق كل هدف من أهداف خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط حسابي (2.76)، وانحراف معياري (0.43)، ثم الترتيب الثاني يشارك في التقويم النهائي لخطة التنمية المهنية للأخصائيين والموجهين والقيادات والشركاء، وتحليل التقارير لمعرفة ايجابيات وسلبيات خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس

بمتوسط حسابي (2.76)، وانحراف معياري (0.5)، وأخيراً الترتيب الثامن فريق خاص بالتقويم لخطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس بمتوسط حسابي (2.59).

- مستوى مرحلة التقويم كأحد مراحل العملية التخطيطية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات كما يحددها الأخصائيون الاجتماعيون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.54)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الاستعانة بخبراء في تقييم خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط حسابي (2.64)، ثم الترتيب الثاني توفير البيانات اللازمة للحكم على نجاح خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط حسابي (2.63)، وأخيراً الترتيب العاشر فريق خاص بالتقويم لخطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس بمتوسط حسابي (2.43).

### (ج) المحور الثالث: الصعوبات التي تواجه التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين

بالمدارس في مواجهة الأزمات:

#### جدول (12)

يوضح الصعوبات التي تواجه التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات

م	العبارات	القيادات (ن=34)			الأخصائيين الاجتماعيين (ن=297)	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	ضعف التنسيق والتعاون بين الإدارات وقطاع التربية الاجتماعية بالمديرية	2.18	0.76	10	2.36	0.7
2	ضعف الحوافز التشجيعية للمشاركين في خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.47	0.71	4	2.52	0.59
3	ضعف مهارات الأخصائيين الاجتماعيين في استخدام المنصات الالكترونية للتنمية المهنية	2.44	0.61	5	2.37	0.6
4	نقص الوسائل التكنولوجية الحديثة التي تستخدم في خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.62	0.49	1	2.5	0.51
5	قلة دعم الشركاء بالمجتمعات المحلية لخطة التنمية المهنية للأخصائيين بالمدارس	2.44	0.66	6	2.46	0.61
6	تعدد إجراءات وتصاريح تنفيذ خطة التنمية المهنية للأخصائيين في المديرية	2.21	0.81	9	2.37	0.6
7	نقص الموارد المالية لدعم خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.56	0.7	2	2.49	0.59
8	الاحتفاظ بالأنشطة التقليدية في خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.32	0.77	8	2.47	0.58
9	قلة دعم المسؤولين عن التعليم لخطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.38	0.78	7	2.35	0.63
10	اتجاهات بعض الأخصائيين الاجتماعية السلبية نحو خطط التنمية المهنية	2.5	0.66	3	2.48	0.59
	البعد ككل	2.41	0.48	مرتفع	2.44	0.45

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى الصعوبات التي تواجه التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات كما يحددها القيادات مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.41)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول نقص الوسائل التكنولوجية الحديثة التي تستخدم في خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس بمتوسط حسابي (2.62)، ثم الترتيب الثاني نقص الموارد المالية لدعم خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس بمتوسط حسابي (2.56)، وأخيراً الترتيب العاشر ضعف التنسيق والتعاون بين الإدارات وقطاع التربية الاجتماعية بالمديرية بمتوسط حسابي (2.18).
- مستوى الصعوبات التي تواجه التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات كما يحددها الأخصائيون الاجتماعيون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.44)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول ضعف الحوافز التشجيعية للمشاركين في خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس بمتوسط حسابي (2.52)، ثم الترتيب الثاني نقص الوسائل التكنولوجية الحديثة التي تستخدم في خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس بمتوسط حسابي (2.5)، وأخيراً الترتيب التاسع قلة دعم المسؤولين عن التعليم لخطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس بمتوسط حسابي (2.35).

(د) المحور الرابع: مقترحات تفعيل التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في

### مواجهة الأزمات: جدول (13)

يوضح مقترحات تفعيل التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات

م	العبارات	القيادات (ن=34)			الأخصائيين الاجتماعيين (ن=297)	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	زيادة التنسيق والتعاون بين الإدارات وقطاع التربية الاجتماعية بالمديرية	2.97	0.17	2	2.78	0.43
2	زيادة الحوافز التشجيعية للمشاركين في خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	3	0	1	2.73	0.47
3	تنمية مهارات الأخصائيين الاجتماعيين في استخدام المنصات الإلكترونية للتنمية المهنية	2.85	0.5	5	2.67	0.55
4	تدعيم الوسائل التكنولوجية الحديثة التي تستخدم في خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.85	0.36	4	2.66	0.51
5	كسب دعم الشركاء بالمجتمعات المحلية لخطة التنمية المهنية للأخصائيين بالمدارس	2.79	0.41	7	2.69	0.5
6	تيسير إجراءات وتصاريح تنفيذ خطة التنمية المهنية للأخصائيين في المديرية	2.82	0.39	6	2.69	0.54
7	زيادة الموارد المالية لدعم خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.79	0.59	8	2.6	0.6
8	زيادة الأنشطة المبتكرة في خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.76	0.55	9	2.61	0.62
9	كسب دعم المسؤولين عن التعليم لخطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس	2.76	0.55	9	2.62	0.62
10	بناء اتجاهات ايجابية لدى الأخصائيين الاجتماعية نحو خطط التنمية المهنية	2.94	0.24	3	2.74	0.44
	البعد ككل	2.86	0.29	مستوى مرتفع	2.68	0.42

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى مقترحات تفعيل التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات كما يحددها القيادات مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.86)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول زيادة الحوافز التشجيعية للمشاركين في خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس بمتوسط حسابي (3)، ثم الترتيب الثاني زيادة التنسيق والتعاون بين الإدارات وقطاع التربية الاجتماعية بالمديرية بمتوسط حسابي (2.97)، وأخيراً الترتيب التاسع زيادة الأنشطة المبتكرة في خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس، وكسب دعم المسؤولين عن التعليم لخطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس بمتوسط حسابي (2.76).

- مستوى مقترحات تفعيل التخطيط لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات كما يحددها الأخصائيون الاجتماعيون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.68)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول زيادة التنسيق والتعاون بين الإدارات وقطاع التربية الاجتماعية بالمديرية بمتوسط حسابي (2.78)، ثم الترتيب الثاني بناء اتجاهات ايجابية لدى الأخصائيين الاجتماعية نحو خطط التنمية المهنية بمتوسط حسابي (2.74)، وأخيراً الترتيب العاشر زيادة الموارد المالية لدعم خطة التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس بمتوسط حسابي (2.6).

سابعاً: اختبار فروض الدراسة:

(1) اختبار الفرض الأول للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات مرتفعاً ":

#### جدول رقم (14)

يوضح مستوى التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات ككل

م	الأبعاد	القيادات (ن=34)			الأخصائيين الاجتماعيين (ن=297)	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	الجانب المهني	2.72	0.26	1	2.61	0.33
2	الجانب التكنولوجي	2.46	0.35	3	2.33	0.47
3	الجانب الخاص بالأزمات	2.58	0.36	2	2.43	0.43
	أبعاد التنمية المهنية ككل	2.59	0.28	مرتفع	2.45	0.36
				مرتفع		

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات ككل كما يحددها القيادات مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.59)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الجانب المهني بمتوسط حسابي (2.72)، ثم الترتيب الثاني الجانب الخاص بالأزمات بمتوسط حسابي (2.58)، وأخيراً الترتيب الثالث الجانب التكنولوجي بمتوسط حسابي (2.46).

- مستوى التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات ككل كما يحددها الأخصائيون الاجتماعيون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.45)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الجانب المهني بمتوسط حسابي (2.61)، ثم الترتيب الثاني الجانب الخاص بالأزمات بمتوسط حسابي (2.43)، وأخيراً الترتيب الثالث الجانب التكنولوجي بمتوسط حسابي (2.33).
  - مما يجعلنا نقبل الفرض الأول للدراسة والذي مؤداه " من المتوقع أن يكون مستوى التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات مرتفعاً ".
- (2) اختبار الفرض الثاني للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى مراحل العملية التخطيطية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات مرتفعاً ":

## جدول (15)

يوضح مستوى مراحل العملية التخطيطية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات ككل

م	الأبعاد	القيادات (ن=34)			الأخصائيين الاجتماعيين (ن=297)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	مرحلة تحديد الأهداف	2.6	0.49	6	2.47	0.45	6
2	مرحلة اعداد اطار الخطة	2.75	0.29	4	2.56	0.42	4
3	مرحلة وضع الخطة	2.84	0.28	1	2.59	0.45	2
4	مرحلة التنفيذ	2.76	0.34	2	2.57	0.46	3
5	مرحلة المتابعة	2.76	0.37	3	2.65	0.4	1
6	مرحلة التقييم	2.71	0.41	5	2.54	0.46	5
	مراحل العملية التخطيطية ككل	2.74	0.31	مستوى مرتفع	2.56	0.38	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى مراحل العملية التخطيطية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات ككل كما يحددها القيادات مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.74)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول مرحلة وضع الخطة بمتوسط حسابي (2.84)، ثم الترتيب الثاني مرحلة التنفيذ بمتوسط حسابي (2.76)، وأخيراً الترتيب السادس مرحلة تحديد الأهداف بمتوسط حسابي (2.6).
- مستوى مراحل العملية التخطيطية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات ككل كما يحددها الأخصائيون الاجتماعيون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.56)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول مرحلة المتابعة بمتوسط حسابي (2.65)، ثم الترتيب الثاني مرحلة وضع الخطة بمتوسط حسابي (2.59)، وأخيراً الترتيب السادس مرحلة تحديد الأهداف بمتوسط حسابي (2.47).

- مما يجعلنا نقبل الفرض الثاني للدراسة والذي مؤداه " من المتوقع أن يكون مستوى مراحل العملية التخطيطية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات مرتفعاً".
- (3) اختبار الفرض الثالث للدراسة: " توجد علاقة طردية دالة إحصائياً بين التخطيط وتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات ":

### جدول (16)

يوضح تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين التخطيط وتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات

م	المتغير المستقل	مجتمع البحث	العدد (ن)	معامل الانحدار B	اختبار (ت) T-Test	اختبار (ف) F-Test	معامل الارتباط R	معامل التحديد R <sup>2</sup>
1	مراحل العملية	قيادات	34	0.431	**2.952	**8.714	**0.463	0.214
	التخطيطية ككل	أخصائيين	297	0.580	**13.308	**177.095	**0.612	0.375

\* معنوي عند (0.05)

\*\* معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

- تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين التخطيط وتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات كما يحددها القيادات:
- بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " مراحل العملية التخطيطية ككل " والمتغير التابع " تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات ككل " (0.463)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، وتدل على وجود ارتباط طردي بين المتغيرين.
- وتشير نتيجة اختبار (ف) (F=8.714, Sig=0.000) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.214)، أي أن التخطيط يفسر (21.4%) من التغيرات في تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات ككل.
- وقد بلغت قيمة معامل الانحدار (0.431)، وهي تشير إلى وجود علاقة طردية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وتشير نتيجة اختبار ت (T=2.952, Sig=0.000) إلى أن تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع يعتبر تأثيراً معنوياً وذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01).
- تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين التخطيط وتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات كما يحددها الأخصائيون الاجتماعيون:
- بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " مراحل العملية التخطيطية ككل " والمتغير التابع " تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات ككل " (0.612)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، وتدل على وجود ارتباط طردي بين المتغيرين.

- وتشير نتيجة اختبار (ف) ( $F=177.095$ ,  $Sig=0.000$ ) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد ( $0.375$ )، أي أن التخطيط يفسر ( $37.5\%$ ) من التغيرات في تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات ككل.
- وقد بلغت قيمة معامل الانحدار ( $0.580$ )، وهي تشير إلى وجود علاقة طردية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وتشير نتيجة اختبار ت ( $T=13.308$ ,  $Sig=0.000$ ) إلى أن تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع يعتبر تأثيراً معنوياً وذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.01$ ).
- مما يجعلنا نقبل الفرض الثالث للدراسة والذي مؤداه "توجد علاقة طردية دالة إحصائياً بين التخطيط وتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات".
- (4) اختبار الفرض الرابع للدراسة: "توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات القيادات والأخصائيين الاجتماعيين فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات":

## جدول (17)

يوضح الفروق المعنوية بين استجابات القيادات والأخصائيين الاجتماعيين فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات

(ن=331)

م	الأبعاد	مجتمع البحث	العدد (ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية (df)	قيمة T	الدلالة
1	الجانب المهني	قيادات	34	2.72	0.26	329	2.384	*
		أخصائيين	297	2.61	0.33			
2	الجانب التكنولوجي	قيادات	34	2.46	0.35	329	2.002	*
		أخصائيين	297	2.33	0.47			
3	الجانب الخاص بالأزمات	قيادات	34	2.58	0.36	329	2.029	*
		أخصائيين	297	2.43	0.43			
	أبعاد التنمية المهنية ككل	قيادات	34	2.59	0.28	329	2.106	*
		أخصائيين	297	2.45	0.36			

\* معنوي عند (0.05)

\*\* معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ( $0.05$ ) بين استجابات القيادات والأخصائيين الاجتماعيين فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات (الجانب المهني، والجانب التكنولوجي، والجانب الخاص بالأزمات، وأبعاد التنمية المهنية ككل)



لصالح استجابات القيادات. مما يجعلنا نقبل الفرض الرابع للدراسة والذي مؤداه: " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات القيادات والأخصائيين الاجتماعيين فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات".

(5) اختبار الفرض الخامس للدراسة: " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات القيادات والأخصائيين الاجتماعيين فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى مراحل العملية التخطيطية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات ":

### جدول (18)

يوضح الفروق المعنوية بين استجابات القيادات والأخصائيين الاجتماعيين فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى مراحل العملية التخطيطية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات

(ن=331)

م	الأبعاد	مجتمع البحث	العدد (ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية (df)	قيمة T	الدالة
1	مرحلة تحديد الأهداف	قيادات	34	2.6	0.49	329	1.535	غير دال
		أخصائيين	297	2.47	0.45			
2	مرحلة إعداد إطار الخطة	قيادات	34	2.75	0.29	329	3.378	**
		أخصائيين	297	2.56	0.42			
3	مرحلة وضع الخطة	قيادات	34	2.84	0.28	329	4.654	**
		أخصائيين	297	2.59	0.45			
4	مرحلة التنفيذ	قيادات	34	2.76	0.34	329	2.951	**
		أخصائيين	297	2.57	0.46			
5	مرحلة المتابعة	قيادات	34	2.76	0.37	329	1.495	غير دال
		أخصائيين	297	2.65	0.4			
6	مرحلة التقييم	قيادات	34	2.71	0.41	329	2.293	*
		أخصائيين	297	2.54	0.46			
**	مراحل العملية التخطيطية ككل	قيادات	34	2.74	0.31	329	3.032	**
		أخصائيين	297	2.56	0.38			

\* معنوي عند (0.05)

\*\* معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) و(0.05) بين استجابات القيادات والأخصائيين الاجتماعيين فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى مرحلة إعداد إطار الخطة، ومستوى مرحلة وضع الخطة، ومستوى مرحلة التنفيذ، ومستوى مرحلة التقييم، ومستوى مراحل العملية التخطيطية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات ككل لصالح استجابات القيادات.
- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات القيادات والأخصائيين الاجتماعيين فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى مرحلة تحديد الأهداف، ومستوى مرحلة المتابعة كأحد مراحل العملية التخطيطية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات.
- مما جعلنا نقبل الفرض الخامس للدراسة جزئياً والذي مؤداه: " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات القيادات والأخصائيين الاجتماعيين فيما يتعلق بتحديدهم لمستوى مراحل العملية التخطيطية لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مواجهة الأزمات " .

مراجع الدراسة:

- i- السعيد محمد رشاد محمد. (2002). استشراف حالة التعليم الإعدادي العام من التلاميذ والفصول والمعلمين في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، بحث منشور في مجلة مستقبل التربية العربية، العدد الخامس والعشرون، ص 11.
- 2- Zastrow, C. (2000). Introduction to social work and social welfare. Belmont, Calif., Brooks/Cole ; London : International Thomson Pub. Europe.,P:357.
- iii- على اسعد، على هاشم. (2004). علم الاجتماع المدرسي " بنيوية الظاهرة ووظيفتها الاجتماعية"، القاهرة: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ص 34.
- iv- صالح ذياب هندي وآخرون. (1995). أسس التربية، ط3، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع، ص 31.
- v- عادل جوهر، ماجدى عاطف. (2008). الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في المجال التعليمي ورعاية الشباب ، القاهرة: دار المهندس، ص 35.
- vi- محمد محمود مصطفى. (2000). تفعيل الممارسه المهنية لخدمة الجماعة في المجال المدرسي، بحث منشور في المؤتمر العلمى الثالث عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ص 29.
- 7- Blosser, J., et al. (2010). "Factors that influence retention and professional development of social workers." Administration in Social Work 34(2): 168-177.
- 8- Egan, G. (2010). The skilled helper : a problem-management and opportunity-development approach to helping. Belmont, Calif., Brooks/Cole Cengage Learning., p 139
- 9- Timberlake, E. M., et al. (2001). The general method of social work practice : McMahon's generalist perspective. Boston, MA, Allyn and Bacon,p.207.
- 10- Zetlin, A., Weinberg, L., & Kimm, C. (2004). Improving education outcomes for children in Foster Care: Intervention by an Education liaison. Journal of Education for Students Placed at Risk (JESPAR), 9(4), 421-429.
- 11- Seden, J., et al. (2010). Professional development in social work: Complex issues in practice, Routledge Taylor & Francis Group.
- 12- Halton, C., et al. (2013). Continuing professional development in social work, Policy Press.
- 13- Antikeyeva, S., et al. (2021). "Formation of psychological and pedagogical competencies of social workers through professional development courses." Cypriot Journal of Educational Sciences 16(4): 1858-1877.
- 14- Teasley, M. L. (2005). "Perceived levels of cultural competence through social work education and professional development for urban school social workers." Journal of Social Work Education 41(1): 85-98.
- 15- Mátel, A., et al. (2019). "Reflection of continuing education and professional development of social workers in slovakia and the czech republic." Socialni Prace 19(2): 21-42.
- 16- Lombard, A. (2010). "Research findings and implementation challenges of the continuing professional development (CPD) policy for the social work profession in South Africa." Social Work 46(2): 121-143.
- 17- Lindsay, J. (2011). Equipping ourselves for practice: The continuing professional development of social workers in the occupied palestinian territories. Social Work Education in Countries of the East: Issues and Challenges, Nova Science Publishers, Inc.: 369-388.
- xviii- حنان عيد محمد. (2009). تصور مقترح لمنهج عمل الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.

xix- حنان حسن احمد. (2009). معوقات استخدام الأخصائيين للاتجاهات الحديثة في خدمة الفرد في المجال المدرسي، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد العشرون، المجلد الثاني.

xx- حمدي عبد الله عبد العال. (2014). دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرسي، بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي السابع والعشرين للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ص 4.

xxi- زينب محمد أمين. (2015). المستحدثات التكنولوجية رؤى وتطبيقات، القاهرة: المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، ص 198.

22- Juliusdottir, S., & Karlsson, T. (2007). Some indications for professional development in Social Work: A study of theoretical interest and attitudes towards research among Icelandic social workers. *European Journal of Social Work*, 10(1), 21-37.

23- عبدالكريم أحمد جميل. (2006). إدارة الأزمات والكوارث، الأردن: مكتبة الجنادرية، ص3.

xxiv- فيصل محمود الغرابية. (2004). الخدمة الاجتماعية في المجتمع العربي المعاصر، البحرين: دار وائل، ص202.

25- Trowell, J., & Miles, G. (2004). The contribution of observation training to professional development in Social Work. *Journal of Social Work Practice*, 18(1), p. 52.

26- Sergeeva, M. G., et al. (2018). "Psychological and pedagogical support for the social worker's professional development." *Espacios* 39(2).

27- عبد الحكيم احمد محمد. (2005). العلاقة بين دور الإشراف التوجيهي الاجتماعي وتنمية الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي، بحث منشور في المؤتمر العلمي الثامن عشر للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ص 1294.

28- Nickson, A., Carter, M., & Francis, A. (2020). Professional development for growth. In *Supervision and professional development in social work practice* (pp. 98-119). SAGE Publications Pvt. Ltd, <https://dx.doi.org/10.4135/9789353885908.n6>

29- September, R. (2010). "Continuing professional development of social workers in practice: An explorative investigation." *Social Work* 46(3): 311-323.

xxx - حمدي عبد الله عبد العال . مرجع سبق ذكره، ص 18.

31- سيد الهواري. (1998). الموجز في إدارة الأزمات، ط1، القاهرة: بدون دار النشر، ص3.

32- سيد موسى. (2001). كتابات سياحية، القاهرة: دار الهاني للطباعة والنشر، ص69.

33- أحمد مصطفى خاطر. (1999). تنمية المجتمعات المحلية "نموذج المشاكل في إطار ثقافة المجتمع"، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، ص85.

34- منى عويس وآخرون. (1996). الأسس النظرية للتخطيط الاجتماعي في محيط الخدمة الاجتماعية، القاهرة: كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، ص214.

xxxv- أحمد شفيق السكري (2000) قاموس الخدمة الاجتماعية و الخدمات الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية، ص 129.

xxxvi- السيد عليوة (2006) : إدارة الأزمات والكوارث تحديات القرن الحادي والعشرين، ط4 ، أكاديمية القرار للتعليم المدني، القاهرة، ص 13.

37- جمال شحاتة حبيب. (2010). السلوك الانساني والبيئة الاجتماعية، الاسكندرية: المكتب الجامعي، ص207

38- سعود بن ضحيان الضحيان ، عزت عبد الحميد محمد حسن. (2010). معالجة البيانات باستخدام " برنامج

SPSS V10" ، سلسلة بحوث منهجية ، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، الكتاب الرابع، ج2، ص ٢٤٧.

