



The Reality of Implementing Planned Self-development for Social Workers from Their Point of View

Dr. Jameelah Bint Jazei Mohammed Al-Shehri *

jjalshehri@pnu.edu.sa

Abstract

This study explored the extent to which social specialists implement planned self-development by examining its practical domains, mechanisms, challenges, and proposed enhancements. Employing a descriptive analytical method and surveying 196 participants via questionnaire, the research revealed a high level of agreement regarding the actual application of self-development practices (mean score 3.83) and the use of its mechanisms (mean score 3.62). Respondents also strongly acknowledged key obstacles, notably bureaucratic hurdles and insufficient motivation. Furthermore, there was significant consensus on strategies to promote self-development, especially through awareness campaigns and the establishment of dedicated teams to support and guide social specialists in their professional growth.

Keywords: Planned self-development, Social worker, Self-development application, Administrative procedures.

* Assistant Professor of Social Work, Department of Social Work, College of Humanities and Social Sciences, Princess Nourah bint Abdulrahman University, Saudi Arabia

Cite this article as: Al-Shehri, J. B. J. M. (2025). The Reality of Implementing Planned Self-development for Social Workers from Their Point of View, *Journal of Arts*, 13(3), 279 -308. <https://doi.org/10.35696/joa.v13i3.2774>

© This material is published under the license of Attribution 4.0 International (CC BY 4.0), which allows the user to copy and redistribute the material in any medium or format. It also allows adapting, transforming or adding to the material for any purpose, even commercially, as long as such modifications are highlighted and the material is credited to its author.



واقع تطبيق التطوير الذاتي المخطط للأخصائيين الاجتماعيين من وجهة نظرهم

د. جميلة بنت جازع محمد الشهري*

jjalshehri@pnu.edu.sa

الملخص

هدف البحث إلى الكشف عن واقع تطبيق التطوير الذاتي المخطط للأخصائيين الاجتماعيين من خلال تحديد واقع تطبيق مجالاته وآلياته وتحديد معوقات تطبيقه ومقترحات تفعيله، وقد استُخدم المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وتمثلت الأداة بالاستبانة التي صُممت لجمع المعلومات، وطُبقت على عينة من الأخصائيين الاجتماعيين بلغت (196) فردًا، وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن واقع تطبيقهم لمجالات التطوير الذاتي المخطط، قد بلغ (3.83)، وهو يشير إلى درجة موافقة عالية، وأن الأخصائيين الاجتماعيين من أفراد عينة الدراسة يطبقون بدرجة عالية آليات التطوير الذاتي المخطط المحددة في الاستبانة، بمتوسط حسابي بلغ (3.62)، كما أنهم يوافقون بدرجة عالية على معوقات تطبيق التطوير الذاتي المخطط لا سيما صعوبة الإجراءات الإدارية وعدم وجود حافز أو دوافع للتطوير الذاتي، كما أثبتت الدراسة موافقة أفراد العينة بدرجة عالية على مقترحات تفعيل التطوير الذاتي المخطط لا سيما توعية ممارسة الخدمة الاجتماعية بأهمية ذلك التطوير وتشكيل فريق عمل متخصص بتقديم المشورة للأخصائيين الاجتماعيين حول ذلك.

الكلمات المفتاحية: التطوير الذاتي المخطط، الأخصائي الاجتماعي، تطبيق التطوير الذاتي، الإجراءات الإدارية.

* أستاذ الخدمة الاجتماعية المساعد، قسم الخدمة الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، المملكة العربية السعودية.

للاقتباس: الشهري، ج. م. (2025). واقع تطبيق التطوير الذاتي المخطط للأخصائيين الاجتماعيين من وجهة نظرهم، مجلة الآداب، 13 (3)، 279-308. <https://doi.org/10.35696/joa.v13i3.2774>

© نُشر هذا البحث وفقًا لشروط الرخصة Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)، التي تسمح بنسخ البحث وتوزيعه ونقله بأي شكل من الأشكال، كما تسمح بتكبير البحث أو تحويله أو الإضافة إليه لأي غرض كان، بما في ذلك الأغراض التجارية، شريطة نسبة العمل إلى صاحبه مع بيان أي تعديلات أجريت عليه.



شهدت الخدمة الاجتماعية منذ نشأتها دورًا بارزًا في بناء المجتمعات، لاهتمامها بالإنسان واحتياجاته المتجددة ومشكلاته المتعددة، وهي مهنة إنسانية تستهدف مساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات على تهيئة الظروف الاجتماعية للوصول إلى أفضل أداء اجتماعي في إطار مجموعة من القيم الأخلاقية والمبادئ المهنية التي توجهها نحو تحقيق العدالة الاجتماعية وتقديم الخدمات والمساعدات دون تمييز. (الرميح، 2021).

وبالنظر إلى كون مهنة الخدمة الاجتماعية من أكثر المهن تأثرًا بالتغيرات والتطورات التي تشهدها المجتمعات، وبالأخذ بعين الاعتبار كونها تهدف إلى إحداث التغيير المرغوب في سلوك الأفراد بما يتناسب مع التغيرات الجارية، فهي ملزمة بأن ترتقي بمستوى الممارسة والأخذ بأساليب العمل الحديثة، وهذا لا يتحقق من خلال اتباع الدورات التدريبية من قبل الأخصائي الاجتماعي فحسب، وإنما يستلزم العمل على تطوير نفسه وقدراته ومهاراته ذاتيًا وبشكل مخطط بعيدًا عن العشوائية وبما يتناسب وأحدث التوجهات في مجال مهنة الخدمة الاجتماعية.

ويشكل الأخصائيون الاجتماعيون موردًا بشريًا مهمًا وأعضاء عاملين في معظم المؤسسات المجتمعية، وهم أحد دعائم التنمية البشرية التي تسهم مع غيرها من المهن والتخصصات في تحقيق أهداف التنمية، لذا كان من الضروري الاهتمام بالتنمية المهنية لهم لا سيما أن الأخصائي الاجتماعي هو المحور الحقيقي الذي تركز عليه الخدمة الاجتماعية في تحقيق أهدافها وتأكيد فاعليتها. (عبد الله، 2015).

وقد أصبحت حاجة الأخصائي الاجتماعي ضرورية لاكتساب المعارف والمهارات والخبرات بما يصلح شخصيته المهنية بحيث يكون أكثر قدرة على أداء مسؤولياته من خلال تحسين ممارسته المهنية التي يقدمها للنسق المستفيد سواء أكانوا أفرادًا أم جماعات أم مجتمعات، فالحاجة للمعرفة العلمية مع الالتزام القيمي في ضوء خبرات الممارسة لها أهمية في انتقاء ما هو مناسب من الأساليب العلاجية الأكثر مناسبة ومن ثم اتخاذ القرارات بشأن التدخلات المناسبة للعامل، ويشير (عبد الحميد، 2021) في دراسته للعديد من الدراسات التي أثبتت أن قصور الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي يشكل تحديًا واضحًا في عدم فعالية الخدمة المقدمة لذا كان لا بد من معالجة القصور في الأداء المهني من خلال التقويم المستمر للأداء الفعلي في ضوء الأدوار والمسؤوليات.

ويقوم النمو المهني للأخصائي على اكتساب المعارف العلمية ودعم الخبرات المهنية، ويتم ذلك بطرق وأساليب عديدة حيث يعد التطوير الذاتي المخطط أحدها، ونظرًا لأهمية هذا الأسلوب في تحقيق التنمية المهنية المستمرة للأخصائي الاجتماعي ومعالجة نواحي القصور التي يعاني منها في جانب ما أو أكثر من مجالات المهنة، فقد تم تناوله في البحث الحالي لمعرفة أهميته وآلياته ومعوقات تنفيذه.

مشكلة البحث

ترتب على الثورة التكنولوجية ظهور نتائج ارتبطت بعامل المهنة، من أهمها ظهور أساليب تقنية حديثة يجب أن يتقنها الفرد كي يستمر بمهنته؛ لذا يجد كل ذي مهنة نفسه أمام هذا التحدي، وإذا كانت التنمية المهنية بصفة عامة قد احتلت مكانًا بارزًا في معظم المؤسسات الخدمية والإنتاجية في المجتمع، فإنها يجب أن تحتل مكانة أكثر أهمية بالنسبة للأخصائي الاجتماعي نظرًا لطبيعة أدواره ومهامه المرتبطة بالمجتمعات والتغيرات التي تطرأ عليها.

ويعد الأخصائي الاجتماعي هو الشخص المهني المسؤول عن ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية والأداة التي يتم من خلالها تحقيق أهدافها لذا فهو بحاجة مستمرة لاكتساب المزيد من المعارف والمهارات والخبرات مما يصلح شخصيته المهنية بحيث يكون أكثر قدرة على إدارة مسؤولياته والإسهام بدور أكثر فاعلية في تجويد الممارسة المهنية. (حسن، 2021).

وإذا ما افتقد الأخصائي الاجتماعي الرغبة في الاستزادة المعرفية والمهارة بعد تخرجه فإنه يكون أكثر عرضة للتخلي التدريجي عن مقتضيات المهنة والانزلاق في التيار الروتيني، لذا يجب أن يكون حريصاً على الاستزادة المعرفية والمهارة من خلال الرغبة المستمرة في التطوير الذاتي والعمل على ذلك بشتى الطرق والأساليب المتاحة.

وقد أشارت العديد من الدراسات إلى ضعف أداء الأخصائي الاجتماعي في بعض المؤسسات الاجتماعية، ومنها دراسة حجازي (2018) التي توصلت إلى أن بعض الأخصائيين الاجتماعيين ليس لديهم وعي ودراية كافية بنظام الجودة وكيفية تطبيقها مما سيكون له الأثر السلبي أثناء انخراطهم بالعمل داخل مؤسسات الرعاية الاجتماعية.

ويؤكد ما سبق أيضاً دراسة أبو النيل (2011) التي توصلت إلى وجود ضعف في مستوى أداء الأخصائيين الاجتماعيين رغم قيامهم بالالتزام بمجموعة من المهارات وتوظيف القاعدة المعرفية المكتسبة في نتيجة الإعداد المهني بمراحل التعليم.

كما بينت دراسة رفاعي (2019) أن واقع الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي المدرسي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة جاء بمعدل منخفض ولم يتحقق وفقاً لاستجابات عينة الدراسة.

استناداً إلى ما سبق وإلى نتائج الدراسات السابقة وبالنظر إلى طبيعة العصر الحالي التي تتميز بالاعتماد على التقنية والتعليم والتدريب عن بعد، يبرز دور التطوير الذاتي المخطط للأخصائي الاجتماعي بحيث تتحقق لديه التنمية المهنية الذاتية ويصبح قادراً على أداء المهام المطلوبة منه بكفاءة وفاعلية دون الحاجة إلى الالتزام بدورات تدريبية أو الالتحاق ببرامج الإعداد أثناء الخدمة التي قد لا تراعي الفروق الفردية بين الأخصائيين، ولا تركز على الاحتياج الخاص بكل فرد منهم، على عكس التطوير الذاتي المخطط الذي يتلاءم مع الحاجات الخاصة لكل أخصائي اجتماعي، ويعمل على ترميم النقص والفجوة في المهارات والخبرات والمعارف.

لذا فقد جاء البحث الحالي ليعالج المشكلة التي تتمثل بالسؤال الآتي:

ما واقع تطبيق التطوير الذاتي المخطط للأخصائيين الاجتماعيين من وجهة نظرهم؟

أسئلة البحث

يجيب البحث عن السؤال الرئيس الآتي:

ما واقع تطبيق التطوير الذاتي المخطط للأخصائيين الاجتماعيين من وجهة نظرهم؟

ويتفرع عنه مجموعة من الأسئلة الفرعية هي:

- 1) ما واقع تطبيق الأخصائيين الاجتماعيين لمجالات التطوير الذاتي المخطط للأخصائيين الاجتماعيين من وجهة نظرهم؟
- 2) ما واقع تطبيق الأخصائيين الاجتماعيين لآليات التطوير الذاتي المخطط للأخصائيين الاجتماعيين من وجهة نظرهم؟
- 3) ما معوقات تطبيق التطوير الذاتي المخطط للأخصائيين الاجتماعيين من وجهة نظرهم؟
- 4) ما المقترحات التي تسهم في تفعيل التطوير الذاتي المخطط للأخصائي الاجتماعي؟

أهمية البحث

تأتي أهمية البحث من أهمية التنمية المهنية للأخصائي الاجتماعي من أجل تنمية الجوانب المعرفية والمهارات المهنية والارتقاء بمستوى جودة الخدمات التي يقدمها، بما يتلاءم مع احتياجاته التدريبية الخاصة ويؤدي إلى معالجة المشكلات التي يعاني منها في معارفه ومهاراته وأدائه للمهنة بشكل عام.



كما تنبع أهمية البحث من أهمية التنمية المهنية الذاتية المخططة للأخصائي الاجتماعي التي تزيد من كفاءة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بما يتلاءم مع التطورات المتسارعة في المجتمعات بشكل عام. كما أن البحث الحالي قد يسهم في توجيه الانتباه إلى الابتعاد عن الأساليب التقليدية في التدريب والتوجه نحو الأساليب الحديثة التي تعتمد أحدث المداخل في التدريب وتطوير الذات، لا سيما مع قلة الدراسات السابقة التي تناولت التطوير الذاتي المخطط للأخصائي الاجتماعي.

مصطلحات البحث

الأخصائي الاجتماعي: يعرف إجرائياً بأنه: الشخص الذي يعمل في أي مجال من المجالات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية وذلك على اختلاف أهدافها التنموية ضمن المفاهيم التي تتضمنها الخدمة الاجتماعية ووفق الأنظمة المعمول بها في المملكة.

التطوير الذاتي المخطط:

يعرف إجرائياً بأنه: مجموعة العمليات والأنشطة التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي بنفسه وبدافع ذاتي، لإحداث تطوير إيجابي في اتجاهاته ومعارفه ومهاراته المتعلقة بمهنة الخدمة الاجتماعية.

الإطار النظري

مفهوم التطوير الذاتي المخطط

لم يعد مفهوم التدريب قاصراً على تنظيم الدورات التدريبية التقليدية، بل أصبح خياراً إستراتيجياً في منظومة استثمار الموارد البشرية، فهو عملية مخططة ومستمرة تسعى إلى إكساب الفرد المعارف والمهارات والاتجاهات المرغوب فيها والتي بدورها تحسن أداءه وتزيد فاعليته وتغير اتجاهاته وتطور مهاراته بهدف الوصول إلى أداء أكثر فاعلية يجعله قادراً على مزاولته عمله بكفاءة وفعالية (أبو اللبن، 2011).

ولعل مهنة الأخصائي الاجتماعي من أكثر المهن التي يجب أن تسعى إلى الأخذ بأساليب التحديث للوصول إلى الجودة العالية في نوعية الأداء المهني له، في ظل التغيرات المتسارعة التي تتعرض لها المجتمعات، ولذا يجب الاهتمام بالتطوير المستمر للأخصائي الاجتماعي حتى يستطيع أن يساير تلك التطورات ويرتفع بمستوى الممارسة المهنية محققاً أهداف المهنة كما تتطلبها طبيعة العمل في مجالات الممارسة المختلفة (عبد الحميد، 1437).

فالأخصائي الاجتماعي هو المهني المسؤول عن ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجالاته المختلفة، والأداة التي يتم من خلالها تحقيق أهدافها، من خلال الالتزام بفلسفتها ومبادئها وأساليبها العلمية ومن ثم يسهم مع غيره من المهنيين في تحقيق التنمية المهنية المرغوبة في المجتمع، ولعل تنمية قدراته وإمكاناته كأحد المهنيين العاملين في المجتمع تأخذ بعداً هاماً من حيث الحاجة إلى الاهتمام بها حيث تلعب شخصية الأخصائي الاجتماعي دوراً هاماً في أدائه لعمله المهني؛ لأن الخدمة الاجتماعية ما زالت تتسم بالطابع الفني (المهاري) الذي يعتمد في أدائه على شخصية الأخصائي الاجتماعي نفسه (عبد الله، 2020).

ومن هنا جاءت أهمية التطوير الذاتي لقدرات الأخصائي الاجتماعي مع التركيز على أن التطوير الذاتي لا بد أن يكون عملية مخططة ومقصودة حتى لا تحدث بصفة عشوائية وهذا ما يميز التنمية المهنية الذاتية عن عملية النمو المهني التي تتم بصفة عفوية وتلقائية من قبل الأخصائي الاجتماعي.

ومن ثم يمكن القول إن التطوير الذاتي المخطط هو مجموعة الجهود التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي للارتقاء بمعلوماته ومهاراته وأساليبه، معتمداً على نفسه بصفة أساسية، وبناء على رغبة حقيقية نابعة من داخله ومن إيمانه بأهمية هذا التطوير وضرورته.



ومن أهم سمات التنمية المهنية الموجبة ذاتياً: المبادرة، والاستقلالية، والمثابرة في التعلم، والثقة بالنفس، والقدرة على التنظيم الذاتي للتعلم، وتحمل مسؤولية التعلم الخاص والرغبة القوية في التعلم والتغيير، إضافة إلى التعامل مع المشكلات على أنها تحديات وليست عقبات، والقدرة على استخدام مهارات الدراسة وتنظيم الوقت بشكل جيد، وتحديد معدل التقدم في التعلم بشكل مناسب. (العتيبي، 2015).

ومن خلال مراجعة الأدب النظري المتعلق بالتنمية المهنية الذاتي بشكل عام يمكن القول إن التطوير الذاتي المخطط للأخصائي الاجتماعي يجب أن يشتمل على العناصر الآتية:

- الدافع الداخلي والرغبة الذاتية لديه التي تدفع بجهوده في التطوير إلى الأمام وتكسب عملية التطوير صفة الاستمرارية.

- التخطيط الذاتي لعملية التطوير بما يكفل الدقة في صياغة أهدافه وتحديد احتياجاته المهنية الخاصة به بدقة.

- تحديد الهدف من التطوير الذاتي المخطط والمتمثل في الارتقاء بالممارسات المهنية وتحقيق أعلى مستوى ممكن من الأداء المهني.

أهمية التطوير الذاتي المخطط للأخصائي الاجتماعي

تنطلق أهميته من النقاط الآتية: (صالح، 2016؛ الشاوش، 2021؛ عبد الحميد، 2021)

- حاجة المجتمع إلى الأخصائي الاجتماعي لا سيما مع ارتفاع مستوى الحياة وتعقد أساليبها.

- التنافس بين الفلسفات والأنظمة الاجتماعية المختلفة في مجال العلوم الاجتماعية، مما دفع بالأخصائي الاجتماعي إلى البحث عن أساليب لتنمية قدراتهم ليتسنى لهم تقديم الخدمات المناسبة التي تساعد على تنمية هذه الثروة البشرية إلى أقصى حد ممكن، وبالشكل الذي يساعدهم على أداء رسالتهم على أكمل وجه.

- مواكبة حركة التغيير المستمرة التي تحدث في المجتمع لمعالجة المشكلات الناشئة التي تفرضها الظروف باستمرار.

- المسؤولية المهنية للخدمة الاجتماعية في التعامل مع المشكلات التي تواجه الفرد وتوقه عن تحقيق أهدافه.

- الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية تتطلب وجود الأخصائي الاجتماعي المعد إعداداً مهنيًا وميدانيًا لممارسة الطرق والأساليب المختلفة للمهنة لتطبيقها في المجالات المختلفة.

- ظهور أساليب جديدة في الخدمة الاجتماعية ومنها تلك المعتمدة على العلاج الإلكتروني، والتي أصبحت واقعًا فرضته الظروف المستجدة في المجتمعات، ومثالها انتشار فيروس كورونا مما أرغم الأخصائيين على استخدام التقنيات الإلكترونية للعلاج عن بعد، مما أدى إلى ظهور الحاجة إلى تدريب وتنمية وتطوير مهارات الأخصائيين في استخدام تقنيات العلاج عن بعد.

مجالات التطوير الذاتي المخطط للأخصائي الاجتماعي

يمكن تحديد المجالات التي يتناولها التطوير الذاتي المخطط للأخصائي الاجتماعي بما يأتي: (البادي، 2014؛ عبد

الحميد، 1437: 2016؛ Ring, 2014؛ Minzhanov, et, al., 2016؛ Skills for Care, 2014)

- مجال المعرفة: وتتعلق بالمعارف الأساسية المرتبطة بممارسة الخدمة الاجتماعية ونظريات ومداخل العلاج في

خدمة الفرد، إضافة إلى عمليات ومراحل وخطوات التدخل المهني.



- مجال المهارات المهنية: وتعد حجر الزاوية في ممارسة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وخدمة الفرد بصفة خاصة، حيث لا يمكن للأخصائي أن يؤدي دوره كما ينبغي بكفاءة ومقدرة متميزة إلا من خلال مهاراته الفنية التي تساعده في تحقيق أهداف الخدمة الاجتماعية، ويتعلق هذا المجال بقدرته على إعداد خطة العمل وأساليب التخطيط للخدمات والبرامج التوجيهية، وأساليب جمع المعلومات، وإعداد الاختبارات والمقاييس المستخدمة في عملية التوجيه والإرشاد، وإجراء الدراسات والأبحاث وتوظيف نتائجها في مجال عمله، إضافة إلى مهارة التقييم المستمر لعمله، والتوثيق المهني في السجلات. ويمكن تحديد أهم المهارات التي يحتاج الأخصائي الاجتماعي إلى تطويرها لديه بما يأتي:

- مهارات التواصل اللفظي وغير اللفظي
 - مهارات ملاحظة السلوك اللفظي وغير اللفظي
 - مهارات الاستماع والإنصات.
 - مهارات تكوين العلاقة العلاجية والمحافظة عليها.
 - مهارات استخدام الوقت.
 - مهارات إعادة الصياغة والتلخيص.
 - مهارات التعاطف والمعونة النفسية
 - مهارات توجيه الأسئلة وطلب المعلومات.
 - مهارات بناء الجلسة العلاجية
 - مهارات إجراء عملية التشخيص
 - مهارات استخدام التقنيات العلاجية
 - مهارات تقديم البدائل والاقتراحات
 - مهارات التشجيع
 - مهارات المواجهة
 - مهارات الكشف عن الذات
 - مهارات تقديم النصح.
- مجال السمات الشخصية: من حيث المظهر العام، والتسامح والمرونة في العمل، والتعاون، والالتزان والنضج الانفعالي، وسعة الاطلاع وحب العمل، والاحترام والقدرة على الاتصال والتواصل.
- مجال القيم: ويقصد بها مجموعة من المبادئ الأخلاقية الأساسية التي يجب على الأخصائي الاجتماعي أن يلتزم بها في الممارسة، وتمثل القيم الإطار الأخلاقي الذي يتحكم في أدوار الأخصائي الاجتماعي والأسلوب الذي يستخدمه في تقديم الخدمات للعميل.

ويمكن تحديد أهم تلك القيم فيما يأتي:

- مسؤولية الأخصائي الاجتماعي تجاه عملائه ومهنته وزملائه ومجتمعه.
- الالتزام بأهمية الأفراد في المجتمع.
- احترام العلاقات المهنية مع العملاء.
- إحداث التغييرات لمواجهة احتياجات العملاء.



- فصل الاحتياجات الشخصية عن العلاقات المهنية.
- احترام الفروق الفردية بين العملاء.
- الالتزام بتطوير قدرة العملاء في الاعتماد على النفس.
- الحرص على تقديم الخدمة للعملاء مهما كانت الصعوبات.
- الالتزام بتحقيق العدالة والمساواة الاجتماعية لجميع الأفراد.

مجالات المعايير المهنية والأخلاقية في الخدمة الاجتماعية:

التي يمكن الاستفادة منها في التقييم الذاتي للأخصائي الاجتماعي لتحديد نقاط قوته وتحديد احتياجاته التعليمية واهتماماته للبدء بوضع خطة تطوير ذاتي له، ومن أهم تلك المعايير: (Ontario College of Social Workers, 2017):

- العلاقة مع العملاء
- الكفاءة والنزاهة
- المسؤولية تجاه العملاء
- سجل العمل الاجتماعي والخدمة الاجتماعية
- السرية
- الرسوم
- الإعلان
- الوثائق المطلوبة

آليات التطوير الذاتي المخطط:

بعد اطلاع الباحثة على عدد من المراجع المتعلقة بالتنمية المهنية الذاتية على اختلاف التخصصات ولا سيما ما يتعلق بمهنة التعليم، تمكنت من استخلاص الآليات الآتية للتطوير الذاتي المخطط التي تنطبق على الأخصائي الاجتماعي وما يتعلق بتخصصه ومهنته: (Tsu, 2015؛ الخولي، 2015؛ أسود، 1437، السرحاني، 2018؛ 2017؛ Ontario College of Social Workers).

1- إعداد خطة تطوير ذاتية: أي أن يقوم كل أخصائي بوضع خطة خاصة باحتياجاته المهنية التي يرغب بتطويرها، ويحدد أهدافه من التطوير، وكذلك أدوات التقييم الذاتي للممارسات المهنية والفعاليات والأنشطة التي يرغب القيام بها والجدول الزمني لذلك، وهنا لا بد من إلمام الأخصائي بالمعايير المهنية للخدمة الاجتماعية بما يساعده في رسم خطة التطوير المهني بناء على المتطلبات المتضمنة في كل معيار.

2- تكوين ملف الإنجاز المهني: لا بد أن يقوم الأخصائي الاجتماعي بتكوين ملف الإنجاز المهني وتفعيله كأداة لتقويم أدائه وتنميته، حيث يمكن أن يكشف له عن مدى التطور في أدائه المهني عبر الزمن، ويعينه على تحسين أساليبه وممارساته المهنية وربط خبراته السابقة باللاحقة، بما يتفق مع المستجدات المهنية، ولا بد أن يشتمل ملف الإنجاز المهني للأخصائي الاجتماعي على ثلاثة أقسام هي: القسم العام والقسم الشخصي والقسم المهني، وأن يحتوي على مجموعة من الشواهد والأدلة التي ترصد إنجازاته في تحقيق المعايير المهنية.

3- تفعيل التأمل المهني الذاتي: ويمكن أن يتم ذلك باتباع الخطوات الآتية:

- تكوين ملف إنجاز مهني
- تصميم أدوات تقييم الأداء المهني وفق المعايير المهنية للخدمة الاجتماعية



- تطبيق وسائل مختلفة للتعرف على الجوانب التي تحتاج لتحسين في الأداء المهني المتعدد الجوانب.
- رسم خطة مفصلة للتطوير الذاتي بشكل مستمر مع وضع أهداف محددة منها.
- اختيار أساليب تطوير ذاتي مناسبة لتلبية الاحتياجات الفعلية للأخصائي الاجتماعي
- مشاركة الزملاء في عقد اللقاءات التطويرية للاستفادة من تجارب الآخرين.
- الحرص على تقييم الأداء المهني باستمرار.
- 4- تخصيص وقت للقراءة: لا بد للأخصائي الاجتماعي أن يقرأ في الأدب النظري المتعلق بمهنة الخدمة الاجتماعية والنظريات والاتجاهات المعاصرة في مجال عمله، مع التعرف إلى الأساليب الحديثة في التطوير الذاتي وتحسين الممارسات المهنية والقراءة الإلكترونية وكل المنشورات والتعميمات الصادرة عن الوزارة المختصة بمجال عمله.
- 5- الكتابة المهنية: من خلال كتابة المذكرات اليومية التي تيسر للأخصائي الاجتماعي توثيق أفكاره والبحث عن إجابات مناسبة لتساؤلاته، وكتابة المدونات والمقالات المهنية لعرض تجاربه وخبراته والحصول على التغذية الراجعة من الزملاء، إضافة إلى كتابة التقارير الذاتية عن الأداء المهني.
- 6- إجراء البحوث الميدانية التي تعالج المشكلات المهنية التي يواجهها الأخصائي ليصل إلى الحلول المناسبة بطريقة علمية منهجية، مع الاستفادة أيضاً من تلك البحوث للوصول إلى البدائل المهنية الأنسب لتنمية الأداء المهني وتحسين الممارسات المهنية.
- 7- استخدام التدريب عن بعد: من خلال الاستعانة بالإنترنت وما يحتويه من الشبكات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين ومواقع الخبراء في هذا المجال، والفصول الافتراضية والبرامج والوسائط التعليمية وما توفره من الوقت والجهد في اكتساب المعرفة المهنية.
- 8- الحقيبة التعليمية أو التدريبية: حيث تشكل الحقيبة التدريبية نظاماً متكاملًا للتدريب، وهي وحدة تعليمية متكاملة تتيح للفرد التعلم بشكل فردي ذاتي من خلال مجموعة أنشطة متنوعة وتسمح له بتقويم نتائج تعلمه ذاتياً، وتعد الحقائب التدريبية الإلكترونية من الاتجاهات الحديثة التي تعزز فكرة التعلم الذاتي والتطوير الذاتي والتعلم القائم على مبدأ التعلم المستمر مدى الحياة وتساعد الفرد على تطوير نفسه مهنيًا.
- 9- المشاركة في ورش العمل والمؤتمرات المحلية والدولية أو الافتراضية التي تعقد عبر الإنترنت ويمكن للأخصائي الاجتماعي المشاركة فيها أو يكتفي بالحضور والاطلاع على المستجدات في مجال تخصصه.
- 10- المشاركة في مجتمعات التعلم المهنية التي لها التأثير الكبير في تحسين الممارسات المهنية حيث إنها تعزز النقد والتقويم الذاتي والجماعي والتفكير الناقد والتأمل الواعي لجميع جوانب الخدمة الاجتماعية، ويمكن الاستفادة من مجتمعات التعلم المهنية في تحسين الأداء المهني بشكل أكبر لدى الأفراد الذين لا يمتلكون مهارات التعلم الذاتي، لا سيما إذا كان البيئة مساندة وساد جو من الحماس والمتعة في التعلم.
- 11- توظيف التقنيات الحديثة لا سيما الهواتف الذكية والحاسوب وبرامجه التعليمية وشبكة الإنترنت وأدواتها المتعددة ووسائل التواصل الاجتماعي والبريد الإلكتروني للاتصال مع المختصين من مختلف دول العالم، والاستفادة من خبراتهم وأبحاثهم، والاتصال بقواعد المعلومات وتبادل الخبرات والتجارب، وتكوين مجتمعات التعلم المهنية والمشاركة في الحوارات والنقاشات المهنية أو التسجيل في المنتديات المتخصصة بالخدمة الاجتماعية.



12- الالتحاق ببرامج الدراسات العليا من خلال اختيار ما يناسب الأخصائي الاجتماعي من البرامج المتنوعة التي تقدمها بعض الجامعات سواء المحلية أو العربية عن بعد.

وسائل التطوير الذاتي المخطط للأخصائي الاجتماعي:

ظهرت مع التطور التكنولوجي العديد من الوسائل التي يمكن للأخصائي الاجتماعي الاستفادة منها في التطوير الذاتي المخطط، ونذكر منها:

- الحاسوب

- الإنترنت

- شبكة الاجتماع بالفيديو عن بعد

- تقنية الواقع الافتراضي التي تقوم على المزج بين الخيال والواقع من خلال خلق بيئات حية تخيلية قادرة على تمثيل الواقع الحقيقي.

- الفيديو التفاعلي الذي يمزج بين الحاسوب والفيديو.

معوقات التطوير الذاتي المخطط:

هناك عدد من المعوقات التي تحول دون تحقيق التطوير الذاتي المخطط للأهداف المرجوة منه، ومنها: (القحطاني واليحيى، 2017).

- معوقات مؤسسية: تتعلق بضيق الوقت وكثرة الأعمال وقلة أو عدم وجود حوافز أو دوافع، وكثرة متطلبات العمل وصعوبة الإجراءات الإدارية وضعف الدعم المادي وطول ساعات العمل والظروف الأسرية.

- معوقات تعود للشخص نفسه: مثل الملل السريع والكسل وقلة التشجيع والتحفيز من المختصين، وعدم القدرة على وضع خطة زمنية لتطوير الذات، وقلة الأصدقاء الذين لديهم رغبة في التنمية المهنية أو المشجعين لها.

- معوقات خارجية: مثل تراكم المعرفة وتزايدها باستمرار وبشكل كبير جداً، وتسارع التكنولوجيا. ويمكن إضافة المعوقات الآتية:

- كثرة الأعمال التي يكلفها الأخصائي الاجتماعي ولا سيما الإدارية منها التي تحول دون توفر الوقت الكافي للتطوير الذاتي المخطط.

- تقصير الأخصائي الاجتماعي في فهم الأدوار المهنية المطلوب منه تأديتها على الوجه الأمثل.

الدراسات السابقة:

اطلعت الباحثة على عدد كبير من الدراسات السابقة المتعلقة بمهنة الخدمة الاجتماعية بشكل عام، ولم تعثر على أي دراسة تناولت التطوير الذاتي المخطط للأخصائي الاجتماعي، لذا ستقوم بعرض الدراسات الأقرب لموضوع ورقة العمل، التي ركزت في معظمها على الاحتياجات التدريبية أو الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي، والتي يمكن الاستفادة منها في البدء بعملية التطوير الذاتي المخطط:

• دراسة إبراهيم (2011) بعنوان: تحديد مستوى جودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين: وقد هدفت إلى تحديد مستوى جودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، وتوصلت الدراسة إلى التزام الأخصائيين الاجتماعيين بالمباديء



المهنية للممارسة التي أقرها الميثاق الأخلاقي للأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين لدى نسبة غير قليلة من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين على برنامج الطوارئ بدائرة الإغاثة والخدمات الاجتماعية، وقد بلغ متوسط هذه النسبة (64.1%).

• دراسة عبد الله (2014) بعنوان: دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرسي، وقد سعت إلى الكشف عن دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرسي، وتنتهي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية وقد اعتمدت على منهج المسح الاجتماعي الشامل لجميع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمجال التعليمي بمحافظة قنا، الذين حصلوا على دورات التدريب الإلكتروني، وتمثلت أداة الدراسة بمقياس التنمية المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرسي، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن للتدريب الإلكتروني دوراً في تحسين مستوى الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي المدرسي من خلال: تنمية المهارات المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرسي، وتنمية معارف ومعلومات الأخصائي الاجتماعي المدرسي وتنمية الاتجاهات المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرسي، كما أظهرت النتائج العامة للدراسة أن للتدريب الإلكتروني دوراً في تحقيق التنمية الذاتية للأخصائي الاجتماعي المدرسي، وأن للتدريب الإلكتروني دوراً في تحقيق التنمية التكنولوجية للأخصائي الاجتماعي المدرسي، إضافة إلى تحديد آليات لتفعيل دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرسي.

• دراسة (Asano, 2015) بعنوان: Professional learning as a way of being a social worker: Post-qualifying

learning among Japanese social workers : التعلم المهني كطريقة لكونك أخصائياً اجتماعياً: التعلم بعد التأهيل بين العاملين الاجتماعيين اليابانيين : وقد تمثل الغرض الرئيسي لها في المساهمة في فهم أفضل للتعلم المهني للأخصائيين الاجتماعيين في سياق عملهم، وذلك لتزويدهم بالدعم اللازم لمواصلة التعلم طوال مسيرتهم المهنية كمارسين في الخطوط الأمامية، وتعزيز ممارستهم المهنية، ويتركز الموضوع العام للدراسة في: كيف يمكن تصميم بيئة تعليمية مثالية تُمكن الأخصائيين الاجتماعيين من مواصلة تطويرهم المهني في سياق عملهم الحالي؟ ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار إستراتيجية بحث نوعية لأنها تسمح باستكشاف أفكار ووجهات نظر وتجارب المشاركين في الدراسة حول التعلم المهني بعمق أكبر، مما هو ممكن باستخدام أساليب مثل البحث المسحي . وتستند الدراسة إلى الأساليب التالية: 6 مجموعات تركيز: مقابلات فردية مع 16 مشاركاً؛ والملاحظات، بالإضافة إلى المقابلات النوعية. بلغ عدد المشاركين في الدراسة 26 أخصائياً اجتماعياً من ذوي الخبرة في مجموعة من وكالات ومؤسسات العمل الاجتماعي، والذين اكتسبوا حوالي عشر سنوات من الممارسة بعد تأهيلهم، و أظهرت نتائج الدراسة أن الحديث عن تجارب التعلم الفعلية - التي اعتبرها المشاركون قد أثرت عليهم بشكل كبير - دفعهم إلى التفكير في هويتهم المهنية كأخصائيين اجتماعيين، أو إلى تذكر تأملاتهم السابقة فيها . ومن خلال المقابلات، تحدث العديد منهم عن التحديات والصعوبات التي واجهوها بطرق مختلفة وقد كانت مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بهويتهم المهنية كأخصائيين اجتماعيين، وقد اعتبر المشاركون تعلمهم بمثابة تغيير في فهمهم بطرق مختلفة . كما تم تحديد ثلاثة مكونات للتعلم المهني - والتي يمكن أن تؤدي إلى مثل هذه التغييرات في فهمهم: الخبرة؛ الفرصة؛ التأمل.

• دراسة أبو هريرة (2016) بعنوان: الممارسة الرقمية وتصور لبرنامج مقترح لتدريب الأخصائيين الاجتماعيين على استخدام تكنولوجيا المعلومات الرقمية في تنمية قدرتهم على الممارسة المهنية الرقمية: وقد هدفت إلى الكشف عن واقع الممارسة الرقمية وتصور لبرنامج مقترح لتدريب الأخصائيين الاجتماعيين على استخدام تكنولوجيا المعلومات الرقمية في تنمية قدرتهم على الممارسة المهنية الرقمية. استخدم البحث منهج المسح الاجتماعي. وتكونت مجموعة البحث من (85) أخصائياً اجتماعياً بإدارة الجيزة التعليمية والإدارة العامة للدفاع الاجتماعي بمحافظة الجيزة. وتمثلت أداة البحث في استبيان للتعرف على واقع الممارسة الرقمية وتصور لبرنامج مقترح لتدريب الأخصائيين الاجتماعيين. وتوصلت نتائج البحث إلى وجود علاقة بين

التعامل مع تكنولوجيا المعلومات الرقمية لدى الأخصائيين الاجتماعيين وبين استخدامهم للوسائل المادية لتكنولوجيا المعلومات الرقمية في الممارسة المهنية، وكذلك استخدامهم للتطبيقات التكنولوجية للمعلومات الرقمية في الممارسة المهنية. كما تبين عدم وجود فروق جوهريّة ذات دلالة إحصائية بين مهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات الرقمية لدى الأخصائيين الاجتماعيين وبين استخدامهم لمصادر تكنولوجيا المعلومات الرقمية في الممارسة المهنية لمهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات الرقمية لدى الأخصائيين الاجتماعيين وبين استخدامهم للوسائل المادية لتكنولوجيا المعلومات الرقمية في الممارسة المهنية، وكذلك استخدامهم للتطبيقات التكنولوجية للمعلومات الرقمية في الممارسة المهنية عند مستوى (0.01)، وقدم البحث مجموعة من التوصيات، ركزت في مجملها على ضرورة مواكبة الأخصائيين الاجتماعيين للمستجدات في مجال النظريات المهنية الحديثة وتعلمها والعمل على تطبيقها لتحقيق الفعالية في الممارسة المهنية. والعمل على ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة عند الأخصائيين الاجتماعيين والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي.

• دراسة إبراهيم (2016) بعنوان: فاعلية استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في مجال رعاية الشباب: وقد هدفت إلى الكشف عن فاعلية استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في مجال رعاية الشباب. استخدم البحث منهج المسح الاجتماعي. وتكونت مجموعة البحث من (68) أخصائيا اجتماعيا من جميع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بأجهزة رعاية الشباب بكليات جامعة الفيوم والإدارة العامة لرعاية الشباب. كما تمثلت أدوات البحث في استمارة استبيان عن مدى فاعلية استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في التنمية المهنية. وجاءت نتائج البحث مؤكدة على مدى فاعلية استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في تنمية وتحديث المعارف المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي. كما أظهرت النتائج أن هناك معوقات تحول دون استخدام الأخصائيين الاجتماعيين لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في مجال الشباب، ومنها: عدم وجود الوعي لدى الأخصائيين الاجتماعيين بأهمية تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في مجال عملهم. وقدم البحث مجموعة من التوصيات، ركزت في مجملها على: إقناع الأخصائيين الاجتماعيين بأهمية استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في مجال عملهم. وأخيراً ضرورة وجود الحافز المادي والمعنوي للحاصلين على دورات تدريبية في مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات.

• دراسة حجازي (2018) بعنوان: متطلبات تفعيل التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في ضوء معايير ضمان الجودة والاعتماد: وقد هدفت إلى تحديد متطلبات تفعيل التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في ضوء معايير ضمان الجودة والاعتماد، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: من المتطلبات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين: المعرفة المتخصصة بالمرحلة العمرية، والمعرفة حول أنماط الاتصال مع الطلاب، والمعارف المرتبطة بالموارد المتاحة، في حين أن المتطلبات المهارية هي: إجراء البحوث والدراسات الخاصة بالطلاب، والمهارة في التسجيل المهني لمشكلات الطلاب، والتعاون مع التخصصات الأخرى، وتقييم الخدمات التي يقدمها المعهد.

• دراسة أبو الحسن وآخرين (2019) بعنوان: تطوير الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بالمعاهد الثانوية الأزهرية في ضوء معايير الجودة والاعتماد، وقد سعت إلى التعرف على الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي، والأدوار التي فرضتها معايير الجودة والاعتماد عليه في المعاهد الثانوية الأزهرية في المشاركة المجتمعية، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي وباستخدام أداة الاستبانة، وطبقت الأداة على عينة قوامها (260) من المعلمين وشيوخ المعاهد الأزهرية والأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالوادي الجديد، وتوصلت الدراسة إلى: -التأكيد على دور الأخصائي الاجتماعي في نشر ثقافة المشاركة المجتمعية ودورها في تطوير المؤسسة التعليمية. -ضرورة تدعيم الصلة بين المدرسة والأسرة بجميع الوسائل الممكنة والتي من

أهمها مجالس الآباء والمعلمين، والاستفادة من النمو واستقرار التجارب الناجحة في التنمية المهنية. كما أوصت بالآتي: - العمل على تحقيق التعاون بين الأخصائيين الاجتماعيين والعاملين في المؤسسات التربوية المختلفة. - دعم العمل على تفعيل الشراكة المجتمعية مع مؤسسات المجتمع المحلي من خلال شبكات التوصل الاجتماعي.

• دراسة عبد الله (2020) بعنوان: تقدير احتياجات الأخصائيين الاجتماعيين بمديرية التضامن الاجتماعي بالبحيرة كآلية لتحسين أدائهم المهني، وقد هدفت إلى التعرف على العلاقة بين إشباع احتياجات الأخصائيين الاجتماعيين بمديرية التضامن الاجتماعي وتحسين أدائهم المهني، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين إشباع احتياجات الأخصائيين الاجتماعيين في الجوانب السياسية والاجتماعية والاقتصادية والخدمية والإنسانية والمعرفية وأدائهم المهني، حيث تعمل المديرية على إشباع عدد من تلك الاحتياجات في حين هناك مجموعة أخرى تحتاج لبذل المزيد من الجهد لإشباعها.

• دراسة (Moore, 2020) بعنوان: The Emotional Experience of Continuing Professional. Development for Social Workers: التجربة العاطفية للتطوير المهني المستمر للعاملين الاجتماعيين، وقد التي سعت إلى فهم سبب ارتباط بعض الأخصائيين الاجتماعيين وتفاعلهم بانفتاح مع فرص التطوير المهني المستمر، بينما يبدو أن لدى آخرين علاقة أكثر تضاربًا مع تعلمهم. وباستخدام مقابلات سردية ذات ترابط حر، مُستندة إلى التحليل النفسي، مع ثمانية أخصائيين اجتماعيين، تكتشف الدراسة التجربة العاطفية للمشاركين في التطوير المهني المستمر. ويتم تحليل البيانات باستخدام "نهج متطور" حيث يتم فحصها بحثًا عن أفكار جديدة وتنظيمها في مواضيع. وتشير النتائج إلى بُعد علاقتي واضح للتعلم لدى الأخصائيين الاجتماعيين، ويقدم الباحث نموذج استجابة التعلم كمنتج للدراسة يتمثل في: أن نموذج سرد سيرة ذاتية لمنهجية التطوير المهني المستمر يوفر طريقة لفهم كيفية تأثير نهج الأخصائي الاجتماعي تجاه التطوير المهني المستمر بتجربة تيسير التعلم في مرحلة الطفولة المبكرة. ويشير النموذج إلى أن سيناريو المشاركة المستقبلية للأخصائيين الاجتماعيين في التعلم قد تم تحديده في هذه المرحلة، وأنهم سيكررون استجاباتهم المبكرة في تعلمهم للبالغين. لكن الدراسة تُحدد أيضًا عوامل وتجارب تعويضية ظاهرة، ويبدو أن هذه العوامل تُمكن الأخصائيين الاجتماعيين من إعادة صياغة نهجهم تجاه التطوير المهني المستمر.

• دراسة يمني (2020) بعنوان: برنامج تدريبي مقترح لتنمية الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي في العمل مع جماعات النشاط المدرسي، وقد هدفت إلى تحديد برنامج تدريبي لتنمية الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي لدى جماعات النشاط المدرسي، وتوصلت إلى تحديد العلاقة بين العوامل الشخصية والمهنية والمجتمعية وبين الأداء المهني وتحديد المعوقات التي تواجه الأداء المهني، والتوصل إلى المقترحات لزيادة الأداء المهني ومنها: الحوافز المادية والمعنوية وتنظيم الندوات والمحاضرات ووجود الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بشكل واضح وفعال داخل المدرسة.

• دراسة عبد الحميد (2021) بعنوان: متطلبات تطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين لتطبيق العلاج الإلكتروني في العمل مع الحالات الفردية، وقد هدفت إلى تحديد متطلبات تطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين لتطبيق العلاج الإلكتروني في العمل مع الحالات الفردية، وتوصلت إلى أن أهم تلك المتطلبات هي: المتطلبات المعرفية والمهارية والقيمية ومتطلبات التقنية، وكان مستوى هذه المتطلبات مرتفعًا، وقد وضعت الدراسة برنامجًا مقترحًا لتطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين لممارسة العلاج الإلكتروني في العمل مع الحالات الفردية.

• دراسة (Mariël van Pelt, et, al., 2022) بعنوان: Dream ore reality? The presence of Social Practice Development in social work practice : تطوير الممارسة الاجتماعية في ممارسة العمل الاجتماعي: التي استكشفت مدى تطبيق الأخصائيين الاجتماعيين لتطوير الممارسة الاجتماعية (SPD)، وهو نهج مُقتبس من التمريض، لتعزيز تحسين الممارسة في العمل الاجتماعي. وقد طُلب من خريجي برامج البكالوريوس في العمل الاجتماعي إكمال استبيان إلكتروني حول

تطوير الممارسة الاجتماعية. واستنادًا إلى تحليلات العوامل الاستكشافية وتحليلات البنود، فقد حُسب متوسط الدرجات والانحرافات المعيارية لأنشطة تطوير الممارسة الاجتماعية التي أجراها الأخصائيون الاجتماعيون. وأظهرت النتائج أن الأخصائيين الاجتماعيين يعتبرون تطوير الممارسة الاجتماعية جزءًا من ممارساتهم اليومية، ويجرون حوالي 60% من أنشطة تطوير الممارسة الاجتماعية التي تم قياسها بانتظام. ويجب بذل المزيد من الجهود، لا سيما فيما يتعلق بمهارات البحث، وتطبيق النظريات، والمواءمة مع السياق التنظيمي الأوسع. ومن خلال التركيز على أنشطة تطوير الممارسة الاجتماعية هذه، يمكن لبرامج ماجستير العمل الاجتماعي أن تلعب دورًا هامًا في تعزيز تطوير الممارسة الاجتماعية، ومن ثم تعزيز تحسين الممارسات في العمل الاجتماعي.

• دراسة الرنتيسي وحرب (Al Rantisi, & Harb, 2024) بعنوان: The Relationship Between Professional, Self-Care and Career Development for Social Workers in Palestine. العلاقة بين التطوير المهني والرعاية الذاتية والتطوير الوظيفي للعاملين الاجتماعيين في فلسطين، وقد هدفت إلى التحقق من العلاقة بين التطور الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين والرعاية الذاتية والمهنية المقدمة لهم، وقد جمعت عينة قصديّة مكوّنة من (84) أخصائيا اجتماعيا في مديريات التنمية الاجتماعية بقطاع غزة. وطبقت طريقة نمذجة المعادلة الهيكلية للمربعات الصغرى الجزئية PLS-SEM، وتمّ فحص العلاقة بين الرعاية الذاتية والمهنية والتطور الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين باستخدام بعض الافتراضات، وتدعم هذه الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرعاية الذاتية والمهنية للأخصائيين الاجتماعيين والتطور الوظيفي؛ حيث تؤدي زيادة الرعاية الذاتية والمهنية إلى ارتفاع مستوى التطور الوظيفي بين الأخصائيين الاجتماعيين.

• دراسة عبد العال وآخرين (2024) بعنوان: التنمية المهنية الرقمية مدخلًا لتطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة المنوفية: وقد هدفت إلى وضع آليات مقترحة للتنمية المهنية الرقمية للأخصائيين الاجتماعيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة المنوفية في ضوء التحول الرقمي، واستخدم البحث المنهج الوصفي مستعينًا بالاستبيان، وتألّف المجتمع الأصلي للبحث الحالي من الأخصائيين الاجتماعيين بجامعة المنوفية وعددهم (270) أخصائيا اجتماعيًا، وقد تم تطبيق الأداة على مجتمع البحث كاملاً لعدد (248) أخصائيا اجتماعيا، وذلك بعد استبعاد الاستبيانات غير مكتملة الإجابة وغيرها، وقد توصل البحث إلى عدة نتائج تعلقّت بدور إدارات رعاية الشباب للأخصائيين الاجتماعيين في تطوير أدائهم المهني في ضوء التحول الرقمي بجامعة المنوفية، وكان من أهمها: وجود قصور في واقع قيام إدارات رعاية الشباب بدورها في تطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في ضوء التحول الرقمي في كل ما يتعلق بمتطلبات التحول الرقمي (تخطيط أداء المهام- ومتابعة الحالات الطلابية- وتنفيذ الأنشطة الطلابية- وتهيئة البيئة التنظيمية الدافعة- ونشر ثقافة جودة الأداء والتدريب المهني المستمر- وتبادل الخبرات والنماذج المهنية - وتعزيز التميز الطلابي)، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة البحث حول مدى قيام إدارات رعاية الشباب بدورها في تطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في ضوء التحول الرقمي، وقدم البحث آليات مقترحة للتنمية المهنية الرقمية لتحسين قيام إدارات رعاية الشباب للأخصائيين الاجتماعيين بدورها في تطوير أدائهم المهني بجامعة المنوفية.

• دراسة حامد (2024) بعنوان: الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب: دراسة مطبقة على مراكز الشباب بمحافظة القاهرة: وقد هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب، وتحديد المعوقات التي تواجه الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب، وقد استخدم منهج المسح الاجتماعي، وقد تمثلت أداة الدراسة بالاستبانة التي وزعت على عينة من الأخصائيين

الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب بمحافظة القاهرة بلغ عددهم (80) أخصائيا اجتماعيا، وتوصلت الدراسة إلى تحديد عدد من الاحتياجات المعرفية والمهارية والقيمية للأخصائيين الاجتماعيين، وإلى وجود عدد من المعوقات التي تواجه الأداء المهني لهم، ومن هذه المعوقات: قلة وقت الشباب، وقلة الموارد المالية، وتعقد اللوائح والقوانين المرتبطة بممارسة البرامج، وتحديد مقترحات تفعيل الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب ومن هذه المقترحات: تخفيف الأعباء الإدارية عن كاهل الأخصائيين الاجتماعيين، وتوفير الموارد والإمكانات اللازمة، واهتمام المسؤولين بالتنمية المهنية لقدرات الأخصائيين الاجتماعيين.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يلاحظ أن معظم الدراسات السابقة أثبتت حاجة الأخصائي الاجتماعي لبعض المتطلبات اللازمة لتطوير أدائه المهني، وهذا يعزز الحاجة إلى التطوير الذاتي المخطط، واعتماد آلياته من قبل المختصين وتوعية ممارسي الخدمة الاجتماعية لأهميته.

استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في الاطلاع على المنهجية المستخدمة، ومراجعة الأدب النظري الخاص بالموضوع والتوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات المتعلقة بتفعيل آليات التطوير الذاتي المخطط لدى الأخصائي الاجتماعي. منهيح الدراسة:

استُخدم المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الظاهرة، لكونه أكثر المناهج استخدامًا في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية، ولأنه يناسب وصف الظاهرة موضوع الدراسة كما هي موجودة في الواقع، والعلاقة بين مكوناتها، والوقوف على العوامل المؤثرة فيها دون التدخل فيها، والآراء التي تُطرح حولها، ويعرف المنهج الوصفي بأنه: أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة (سليمان، 2014، ص131).

وفي الدراسة الحالية فإن الظاهرة المراد وصفها هي واقع التطوير الذاتي المخطط للأخصائيين الاجتماعيين. مجتمع الدراسة والعينة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الأخصائيين الاجتماعيين في المملكة العربية السعودية وعددهم (3500) أخصائي. وقد تم اختيار عينة عشوائية من المجتمع الأصلي، بلغ عددها (196) فردًا، بنسبة تمثيل للمجتمع الأصلي بلغت (5.6%) وهي موزعة وفق متغيرات الدراسة على النحو الآتي:

1- وفق متغير الجنس

جدول (1) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الترميز	الجنس	المستجيبون	النسبة %
1	ذكر	152	77.55
2	أنثى	44	22.44
	المجموع	196	100

يلاحظ من الجدول السابق أن الأخصائيين الاجتماعيين قد توزعوا إلى (152) ذكرًا بنسبة (77.55%)، و(44) أنثى بنسبة بلغت (22.44%).



2- وفق متغير عدد سنوات الخبرة:

جدول (2): توزع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات الخبرة

النسبة %	المستجيبون	سنوات الخبرة	الترميز
27.55	54	أقل من 5 سنوات	1
48.46	95	من 5-10 سنوات	2
23.97	47	أكثر من 10 سنوات	3
100	196	المجموع	

يتضح من الجدول السابق أن نسبة الأخصائيين الاجتماعيين ممن لديهم (أقل من 5 سنوات خبرة) قد بلغت (27.55%)، ونسبة من لديهم من (5-10 سنوات) خبرة قد بلغت (48.46%)، ونسبة من لديهم (أكثر من 10 سنوات) خبرة قد بلغت (23.97%).

3- وفق متغير المؤهل العلمي

جدول (3) توزع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة %	المستجيبون	الفرقة	الترميز
12.24%	24	دراسات عليا	1
79.59%	156	بكالوريوس	2
8.16%	16	أقل من بكالوريوس	3
100	196	المجموع	

يلاحظ من الجدول السابق أن ما نسبته (12.24%) من الأخصائيين الاجتماعيين يحملون شهادة دراسات عليا، وأن ما نسبته (79.59%) منهم يحملون شهادة البكالوريوس، وما نسبته (8.16%) يحملون شهادة أقل من بكالوريوس.

أداة الدراسة:

لجمع المعلومات اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة استلزم الأمر بناء استبانة وفق الخطوات الآتية:

- تحديد الهدف من الاستبانة: يتحدد الهدف منها في معرفة واقع تطبيق التطوير الذاتي المخطط من قبل الأخصائيين الاجتماعيين.

- الاطلاع على الدراسات السابقة والأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة.

- تحديد مكونات الاستبانة.

وبناء على ما سبق تم تحديد مكونات الاستبانة في جزأين:

الجزء الأول: المعلومات الأولية

تشمل مقدمة الاستبانة والتعريف بالهدف منها وطريقة الإجابة عن بنودها، والتأكيد على أن الإجابات سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، ثم البيانات الأولية للمستجيبين في الدراسة الحالية.

الجزء الثاني: محاور الاستبانة والعبارات

تكونت الاستبانة من أربعة محاور رئيسة هي:

المحور الأول: مجالات التطوير الذاتي المخطط



المحور الثاني: آليات التطوير الذاتي المخطط للأخصائي الاجتماعي

المحور الثالث: معوقات التطوير الذاتي المخطط

المحور الرابع: مقترحات تسهم في تفعيل التطوير الذاتي المخطط للأخصائي الاجتماعي

ثم اشتقاق العبارات في كل محور من المحاور السابقة، وبذلك فقد تكونت الاستبانة من (39) عبارة في مجموعها الكلي موزعة على المحاور الأربعة، والجدول الآتي يوضح توزيع البنود على المحاور:

جدول (4): توزيع بنود الاستبانة على المحاور

عدد البنود	المحور
5	المحور الأول
14	المحور الثاني
10	المحور الثالث
10	المحور الرابع
39	المجموع الكلي لعبارات الاستبانة

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للإجابة عن عبارات الاستبانة، كما تم إعطاء وزن للبدائل (درجة عالية جداً=5، درجة عالية = 4، درجة متوسطة=3، درجة ضعيفة=2، درجة ضعيفة جداً = 1)، ثم تم تصنيف تلك الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div \text{عدد بدائل الأداة} = 5 - 1 = 4 \div 0.8$$

جدول (5) توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في أداة الدراسة

مدى المتوسطات	درجة الموافقة
أعلى من 4.2	درجة عالية جداً
أكبر من 3.4 حتى 4.2	درجة عالية
أكبر من 2.6 حتى 3.4	درجة متوسطة
أكبر من 1.8 حتى 2.6	درجة ضعيفة
من 1.00 إلى 1.8	درجة ضعيفة جداً

التحقق من الخصائص السيكومترية للاستبانة
الصدق الظاهري:

تم ذلك من خلال توزيع الاستبانة في شكلها الأولي على مجموعة من المحكمين الخبراء المتخصصين في مجال الدراسة لإبداء آرائهم حولها ومناسبتها للهدف منها، ومدى ارتباط كل عبارة بالمحور الذي تنتمي إليه، إضافة إلى مدى كفاية المحاور والعبارات بشكل عام وقدرتها على قياس ما وضعت لقياسه، وقد قدم الخبراء مجموعة من الملاحظات تمثلت في مناسبة الأداة للهدف منها، وضرورة إعادة صياغة بعض العبارات لتصبح مفهومة أكثر وحذف أو إضافة بعض العبارات.

الاتساق الداخلي:

تم التحقق من الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة في المحاور المختلفة مع الدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه العبارة ومع الدرجة الكلية



للاستبانة ككل، للتأكد من مدى تماسك عبارات كل محور وتجانسها فيما بينها، وقد جاءت نتائج حساب معامل الارتباط بيرسون وفق الآتي:

نتائج معاملات الارتباط لعبارات الاستبانة وفق المحاور الأربعة:
جدول (6):

معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة في المحاور الأربعة مع الدرجة الكلية لكل محور وللاستبانة ككل

المحور	م	معامل الارتباط مع المحور	معامل الارتباط مع الاستبانة	م	معامل الارتباط مع المحور	معامل الارتباط مع الاستبانة	م	معامل الارتباط مع المحور	معامل الارتباط مع الاستبانة	
المحور الأول	1	0.877	0.722	3	0.891	0.717	5	0.823	0.697	
	2	0.845	0.649	4	0.822	0.691	-	-	-	
المحور الثاني	6	0.824	0.776	11	0.799	0.852	16	0.927	0.890	
	7	0.831	0.778	12	0.864	0.834	17	0.898	0.866	
	8	0.891	0.842	13	0.869	0.836	18	0.872	0.888	
	9	0.917	0.887	14	0.888	0.843	19	0.852	0.869	
	10	0.866	0.840	15	0.925	0.890	-	-	-	
	20	0.902	0.882	24	0.911	0.853	28	0.924	0.923	
	21	0.904	0.859	25	0.931	0.875	29	0.897	0.874	
	22	0.806	0.859	26	0.920	0.869	-	-	-	
23	0.920	0.872	27	0.922	0.867	-	-	-		
المحور الثالث	30	0.880	0.874	34	0.880	0.866	38	0.924	0.892	
	31	0.825	0.788	35	0.910	0.862	39	0.888	0.856	
	32	0.876	0.857	36	0.869	0.822	-	-	-	
	33	0.851	0.855	37	0.897	0.869	-	-	-	
	المحور الرابع									

يلاحظ من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجات عبارات كل محور والدرجة الكلية للمحور المنتمية له والدرجة الكلية للاستبانة هي معاملات ارتباط مرتفعة وموجبة ودالة إحصائيًا عند مستوى 0.01 وهو ما يؤكد اتساق البنود وتجانسها وتماسكها فيما بينها.

كما تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية لمجموع الاستبانة ككل، وكانت النتائج

وفق الجدول الآتي:



جدول (7):

معاملات الارتباط بين درجات كل محور والمجموع الكلي للاستبانة

المحور	قيمة معامل الارتباط مع المجموع الكلي للاستبانة
المحور الأول	.778
المحور الثاني	.560
المحور الثالث	.791
المحور الرابع	.685

يلاحظ من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور والدرجة الكلية لمجموع عبارات الاستبانة كاملة هي معاملات ارتباط مرتفعة وموجبة ودالة إحصائيًا عند مستوى 0.01 وهو ما يؤكد اتساق البنود وتجانسها مع المجموع الكلي للاستبانة.

- ثبات الاستبانة

تم التحقق من ثبات درجات محاور الاستبانة باستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، وذلك من خلال نتائج تطبيق الاستبانة. وجاءت النتائج وفق الجدول الآتي:

جدول (8) معامل ثبات الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ

المحور	ألفا كرونباخ
المحور الأول	0.901
المحور الثاني	0.794
المحور الثالث	0.794
المحور الرابع	0.902

يتبين من الجدول أن جميع معاملات الارتباط بطريقة ألفا كرونباخ للمحاور الفرعية هي قيم مقبولة لإجراء التطبيق

النهائي.

وبناء على ما سبق تم وضع الاستبانة في صورتها النهائية.

إجراءات تطبيق الدراسة: تم اتباع الإجراءات المنهجية الآتية للوصول إلى النتائج والإجابة عن أسئلة الدراسة:

- تحديد مشكلة الدراسة وأسئلتها.
- الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع وأبعاده المختلفة.
- اختيار المنهج المناسب لطبيعة الدراسة الحالية.
- تحديد المجتمع الأصلي واختيار العينة.
- تصميم أداة الدراسة وهي الاستبانة والتحقق من خصائصها السيكومترية.
- الحصول على الموافقات اللازمة لتطبيق الدراسة.
- تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة.
- تفرغ بيانات نتائج تطبيق الاستبانة وتحليلها وفق برنامج SPSS
- تفسير النتائج ومناقشتها.
- تقديم التوصيات والمقترحات في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS، وفق ما يأتي:

- التكرارات والنسب المئوية للتعرف على خصائص عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية لها.
- معامل ثبات ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاستبانة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة.
- معامل ارتباط بيرسون للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها:

نتائج الإجابة عن السؤال الأول: ما واقع تطبيق الأخصائيين الاجتماعيين لمجالات التطوير الذاتي المخطط للأخصائي الاجتماعي من وجهة نظرهم؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات الاستبانة في المحور الأول، وفيما يأتي نتائج هذا المحور موضحة في الجدول الآتي:

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن المحور الأول من الاستبانة

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
1	أقوم بممارسة التطوير الذاتي المخطط في مجال المعارف المرتبطة بممارسة الخدمة الاجتماعية	3.89	1.125	عالية	2
2	أستفيد من التطوير الذاتي المخطط في مجال المهارات المهنية الخاصة بممارسة الخدمة الاجتماعية	3.83	1.149	عالية	3
3	أطبق التطوير الذاتي المخطط في مجال السمات الشخصية للأخصائي الاجتماعي	3.73	1.054	عالية	5
4	أقوم بممارسة التطوير الذاتي المخطط في مجال القيم والمبادئ الأساسية التي يجب على الأخصائي الاجتماعي الالتزام بها	3.79	1.096	عالية	4
5	أطبق التطوير الذاتي المخطط في مجال المعايير المهنية الأخلاقية في الخدمة الاجتماعية	3.91	1.063	عالية	1
	الإجمالي	3.83	0.934	عالية	

يلاحظ من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن واقع تطبيقهم لمجالات التطوير الذاتي المخطط، قد بلغ (3.83)، وهو يشير إلى درجة موافقة عالية، أي أن الأخصائيين الاجتماعيين من أفراد عينة الدراسة يطبقون بدرجة عالية التطوير الذاتي المخطط وفق المجالات المحددة في الاستبانة.

وفيما يتعلق بالعبارات في هذا المحور، نجد أن المتوسطات الحسابية لها قد تراوحت بين القيمتين (3.91) و(3.73)، وهي كلها تقابل درجة موافقة (عالية)، وفيما يأتي ترتيب المراتب الثلاث الأولى لتلك العبارات وفق قيم متوسطاتها الحسابية:

فقد جاءت في المرتبة الأولى عبارة (أطبق التطوير الذاتي المخطط في مجال المعايير المهنية الأخلاقية في الخدمة الاجتماعية) بمتوسط حسابي بلغ (3.91) ودرجة موافقة عالية، وفي المرتبة الثانية جاءت العبارة (أقوم بممارسة التطوير الذاتي المخطط في مجال المعارف المرتبطة بممارسة الخدمة الاجتماعية) بمتوسط حسابي قدره (3.89)، ودرجة موافقة (عالية)، وجاء في المرتبة الثالثة عبارة (أستفيد من التطوير الذاتي المخطط في مجال المهارات المهنية الخاصة بممارسة الخدمة الاجتماعية) بمتوسط حسابي قدره (3.83) ودرجة موافقة بمستوى عال.

ويمكن تفسير النتائج السابقة باهتمام الأخصائيين الاجتماعيين بالمعايير المهنية الأخلاقية للخدمة الاجتماعية، وهذا نابع من تفهمهم لطبيعة مهنتهم وخصوصيتها لا سيما من ناحية التعامل مع المشكلات التي تواجه الأفراد في المجتمع، والمسؤولية الأخلاقية التي تقع على عاتقهم تجاه ذلك، إذ تمثل تلك المعايير الأخلاقية المبادئ الأساسية التي يجب أن يلتزم بها الأخصائي الاجتماعي في الممارسة، وهي الإطار الذي يتحكم في أدواره والأسلوب الذي يستخدمه مع العميل. كما يمكن تفسير النتائج السابقة بأن المعارف والمهارات والقيم هي كل متكامل لا ينفصل في أي مهنة أو عمل يمارسه الإنسان إن أراد النجاح فيه وتنفيذه بمهنية عالية، وهذا ينطبق على مهنة الخدمة الاجتماعية أيضاً التي يحتاج فيها الأخصائي الاجتماعي إلى كل من (المعرفة والمهارة والقيم) التي تمكنه من أداء الواجبات المترتبة عليه بفعالية وأمانة. وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة عبد الحميد (2021) التي توصلت إلى أن متطلبات تطوير الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي تتمثل في (المتطلبات المعرفية والمهارة والقيمية).

يتفق ما سبق مع نتائج دراسة أبو هريرة (2016) التي أوصت بضرورة مواكبة الأخصائيين الاجتماعيين للمستجدات في مجال النظريات المهنية الحديثة وتعلمها والعمل على تطبيقها لتحقيق الفعالية في الممارسة المهنية. والعمل على ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة عند الأخصائيين الاجتماعيين والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي. نتائج الإجابة عن السؤال الثاني: ما واقع تطبيق الأخصائيين الاجتماعيين لآليات التطوير الذاتي المخطط للأخصائي الاجتماعي من وجهة نظرهم؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات الاستبانة في المحور الثاني، وفيما يأتي نتائج هذا المحور موضحة في الجدول الآتي:

جدول (10):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن المحور الثاني من الاستبانة

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
6	أقوم بإعداد خطة تطوير خاصة باحتياجاتي المهنية التي أرغب بتطويرها.	3.84	1.028	عالية	1
7	أقوم بتكوين ملف إنجاز مهني كأداة لتقويم أدائي وتنميته	3.73	1.087	عالية	2
8	أصمم أدوات تقييم الأداء المهني وفق المعايير المهنية للخدمة الاجتماعية	3.50	1.238	عالية	14
9	أختار أساليب تطوير ذاتي مناسبة لتلبية احتياجاتي الفعلية	3.58	1.256	عالية	10



م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
10	أشارك الزملاء في عقد اللقاءات التطويرية للاستفادة من تجارب الآخرين	3.53	1.291	عالية	13
11	أخصص وقتا للقراءة في كل ما يتعلق بمهنة الخدمة الاجتماعية	3.72	1.184	عالية	3
12	أقوم بكتابة مذكراتي اليومية كنوع من التوثيق للأفكار	3.67	1.162	عالية	4
13	أقوم بكتابة المقالات المهنية لعرض تجاربي وخبراتي على الزملاء	3.59	1.171	عالية	8
14	أقوم بكتابة التقارير الذاتية عن الأداء المهني	3.53	1.250	عالية	12
15	أجري البحوث الميدانية التي تعالج المشكلات المهنية التي أواجهها في عملي	3.58	1.176	عالية	9
16	أستفيد من التقنيات والتكنولوجيا في التدريب عن بعد لاكتساب المعرفة والمهارة المهنية	3.64	1.144	عالية	7
17	أشارك في ورش العمل والمؤتمرات التي تعقد في مجال عملي وتخصصي	3.66	1.164	عالية	5
18	أشارك في مجتمعات التعلم المهنية لتحسين أدائي المهني	3.64	1.108	عالية	6
19	التحقت بأحد برامج الدراسات العليا التي تناسب التطور المهني في مجال عملي وتخصصي	3.57	1.185	عالية	11
الإجمالي		3.62	1.026	عالية	

يلاحظ من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن واقع تطبيقهم لآليات التطوير الذاتي المخطط، قد بلغ (3.62)، وهو يشير إلى درجة موافقة عالية، أي أن الأخصائيين الاجتماعيين من أفراد عينة الدراسة يطبقون بدرجة عالية آليات التطوير الذاتي المخطط المحددة في الاستبانة.

وفيما يتعلق بالعبارات في هذا المحور، نجد أن المتوسطات الحسابية لها قد تراوحت بين القيمتين (3.84) و(3.50)، وهي كلها تقابل درجة موافقة (عالية)، وفيما يأتي ترتيب المراتب الثلاث الأولى لتلك العبارات وفق قيم متوسطاتها الحسابية: فقد جاءت في المرتبة الأولى عبارة (أقوم بإعداد خطة تطوير خاصة باحتياجاتي المهنية التي أرغب بتطويرها) بمتوسط حسابي بلغ (3.84) ودرجة موافقة عالية، وفي المرتبة الثانية جاءت العبارة (أقوم بتكوين ملف إنجاز مهني كأداة لتقويم أدائي وتنميته) بمتوسط حسابي قدره (3.73)، ودرجة موافقة (عالية). وجاء في المرتبة الثالثة عبارة (أخصص وقتا للقراءة في كل ما يتعلق بمهنة الخدمة الاجتماعية) بمتوسط حسابي قدره (3.72) ودرجة موافقة بمستوى عال.

ويمكن تفسير النتائج السابقة بطبيعة عمل الأخصائي الاجتماعي التي تفرض عليه مواكبة التغيرات المتسارعة للارتقاء بمستوى ممارسته المهنية؛ لذا فهو يسعى بكل الأساليب لتحقيق ذلك لا سيما من خلال معرفة احتياجاته المهنية بنفسه وبناء خطة لتلبية تلك الاحتياجات، وكذلك القراءة وكتابة المذكرات اليومية والمشاركة في ورش العمل والتدريب عن



بعد من خلال الاستفادة من التقنيات والتكنولوجيا الحديثة وغيرها من الأساليب، ولعل ذلك ما يحقق له تحسين أدائه ويزيد من فاعليته وتطوير مهاراته ليصل إلى الأداء الأكثر فاعلية بما يمكنه من الاستمرار في مزاولة عمله بكفاءة وفعالية.

وتتفق النتيجة السابقة مع نتائج دراسة عبد الله (2014) التي توصلت إلى أن للتدريب الإلكتروني دورا في تحقيق التنمية التكنولوجية للأخصائي الاجتماعي المدرسي، وأوصت بضرورة تحديد آليات لتفعيل دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرسي. كما تتفق مع نتائج دراسة (Moore, 2020) التي توصلت إلى أن نموذج سرد سيرة ذاتية لمنهجية التطوير المهني المستمر يوفر طريقة لفهم كيفية تأثر نهج الأخصائي الاجتماعي تجاه التطوير المهني المستمر.

كما تتفق النتائج السابقة مع نتائج دراسة (Mariël van Pelt, et, al., 2022) التي توصلت إلى أن الأخصائيين الاجتماعيين يعتبرون تطوير الممارسة الاجتماعية جزءًا من ممارساتهم اليومية، ويجرون حوالي 60% من أنشطة تطوير الممارسة الاجتماعية التي تم قياسها بانتظام.

نتائج الإجابة عن السؤال الثالث: ما معوقات تطبيق التطوير الذاتي المخطط للأخصائي الاجتماعي من وجهة

نظرهم؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات

الاستبانة في المحور الثالث، وفيما يأتي نتائج هذا المحور موضحة في الجدول الآتي:

جدول (11):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن المحور الثالث من الاستبانة

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
20	ضيق الوقت نتيجة طول ساعات العمل	3.61	1.106	عالية	6
21	عدم وجود حوافز أو دوافع للتطوير الذاتي	3.65	1.147	عالية	2
22	صعوبة الإجراءات الإدارية لتطبيق التطوير الذاتي المخطط	3.67	1.201	عالية	1
23	عدم القدرة لدي لوضع خطة زمنية لتطوير ذاتي	3.60	1.153	عالية	8
24	كثرة الأعمال المنوط بي القيام بها	3.54	1.212	عالية	10
25	ضعف قدرتي على فهم الأدوار المهنية المطلوب مني تأديتها	3.56	1.191	عالية	9
26	ضعف الدعم المادي لمقدم للأخصائي الاجتماعي	3.61	1.134	عالية	7
27	الظروف الأسرية غير المساعدة على تطبيق التطوير الذاتي المخطط	3.64	1.117	عالية	3
28	قلة الأصدقاء الذين لديهم رغبة في التطوير الذاتي المخطط	3.61	1.101	عالية	5
29	تسارع التكنولوجيا المستمر وتراكم المعرفة بشكل يصعب اللحاق بها	3.64	1.125	عالية	4
	الإجمالي	3.613	1.037	عالية	

يلاحظ من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن معوقات التطوير الذاتي المخطط، قد بلغ (3.613)، وهو يشير إلى درجة موافقة عالية، أي أن الأخصائيين الاجتماعيين من أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة عالية على معوقات تطبيق التطوير الذاتي المخطط المحددة في الاستبانة.

وفيما يتعلق بالعبارات في هذا المحور، نجد أن المتوسطات الحسابية لها قد تراوحت بين القيمتين (3.67) و(3.54)، وهي كلها تقابل درجة موافقة (عالية)، وفيما يأتي ترتيب المراتب الثلاث الأولى لتلك العبارات وفق قيم متوسطاتها الحسابية:

فقد جاءت في المرتبة الأولى عبارة (صعوبة الإجراءات الإدارية لتطبيق التطوير الذاتي المخطط) بمتوسط حسابي بلغ (3.67) ودرجة موافقة عالية، وفي المرتبة الثانية جاءت العبارة (عدم وجود حوافز أو دوافع للتطوير الذاتي) بمتوسط حسابي قدره (3.65)، ودرجة موافقة (عالية)، وجاء في المرتبة الثالثة عبارة (الظروف الأسرية غير المساعدة على تطبيق التطوير الذاتي المخطط) بمتوسط حسابي قدره (3.64) ودرجة موافقة بمستوى عال.

ويمكن تفسير النتائج السابقة بشعور الأخصائيين الاجتماعيين بالحاجة إلى مزيد من التسهيلات التي تفعل تطبيق التطوير الذاتي الفعال على الوجه الأمثل؛ لذا فقد جاءت موافقتهم على المعوقات بدرجة عالية، لا سيما ما يتعلق بالإجراءات الإدارية والظروف الأسرية، لا سيما أن مهنة الخدمة الاجتماعية من أكثر المهن التي تتأثر بالتطورات والتغيرات التي تطرأ على المجتمعات؛ لذا كان من الضروري أن يواكب الأخصائي الاجتماعي تلك التغيرات في عمله والارتقاء بمستوى ممارسته من خلال التطوير الذاتي المخطط وهذا يستلزم إزالة كل المعوقات والعقبات التي يمكن أن تعيق ذلك التطور.

وتتفق النتيجة السابقة مع نتائج دراسة (Asano, 2015) التي توصلت إلى عدد من التحديات والصعوبات التي واجهها الأخصائيون الاجتماعيون بطرق مختلفة وقد كانت مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بهويتهم المهنية كأخصائيين اجتماعيين، كما اعتبر المشاركون تعلمهم بمثابة تغيير في فهمهم بطرق مختلفة. كما تتفق مع نتائج دراسة يماني (2020) التي توصلت إلى عدد من المعوقات التي واجهت الأداء المهني ومنها الحوافز المادية والمعنوية وتنظيم الندوات والمحاضرات ووجود الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بشكل واضح وفعال داخل المدرسة.

نتائج الإجابة عن السؤال الرابع: ما المقترحات التي تسهم في تفعيل التطوير الذاتي المخطط للأخصائي الاجتماعي؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات الاستبانة في المحور الرابع، وفيما يأتي نتائج هذا المحور موضحة في الجدول الآتي:

جدول (12):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن المحور الرابع من الاستبانة

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
30	تقديم التسهيلات المادية التي تساعد على تطبيق التطوير الذاتي المخطط	3.63	1.127	عالية	6
31	تشكيل فريق عمل متخصص بتقديم المشورة للأخصائيين الاجتماعيين حول التطوير الذاتي المخطط	3.71	1.129	عالية	2
32	توعية ممارسي الخدمة الاجتماعية بأهمية التطوير الذاتي المخطط	3.72	1.093	عالية	1



م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
33	تقديم التسهيلات الإدارية للأخصائيين الاجتماعيين لتطبيق التطوير الذاتي المخطط	3.62	1.146	عالية	7
34	توفير التقنيات والتكنولوجيا المساعدة لتطبيق التطوير الذاتي المخطط	3.65	1.110	عالية	5
35	اعتماد معايير مهنية ثابتة ل يتم الرجوع إليها عند تحديد الاحتياجات التدريبية من قبل الأخصائي الاجتماعي	3.68	1.204	عالية	4
36	تأسيس شبكة تعلم مهنية على الإنترنت خاصة بالأخصائيين الاجتماعيين	3.49	1.345	عالية	10
37	تقديم الحوافز المعنوية للأخصائيين الاجتماعيين لتحفيزهم على التطوير الذاتي	3.58	1.163	عالية	9
38	إجراء تقييم موضوعي مستمر للأخصائيين الاجتماعيين من قبل جهات خارجية لتشجيعهم على التطوير الذاتي المستمر	3.69	1.140	عالية	3
39	تنظيم ورش عمل وندوات علمية باستمرار حول آليات تطبيق التطوير الذاتي المخطط	3.62	1.190	عالية	8
	الإجمالي	3.641	1.025	عالية	

يلاحظ من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن المقترحات التي تسهم في تفعيل التطوير الذاتي المخطط، قد بلغ (3.641)، وهو يشير إلى درجة موافقة عالية، أي أن الأخصائيين الاجتماعيين من أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة عالية على مقترحات تفعيل التطوير الذاتي المخطط المحددة في الاستبانة. وفيما يتعلق بالعبارة في هذا المحور، نجد أن المتوسطات الحسابية لها قد تراوحت بين القيمتين (3.72) و(3.49)، وهي كلها تقابل درجة موافقة (عالية)، وفيما يأتي ترتيب المراتب الثلاث الأولى لتلك العبارات وفق قيم متوسطاتها الحسابية: فقد جاءت في المرتبة الأولى عبارة (توعية ممارسي الخدمة الاجتماعية بأهمية التطوير الذاتي المخطط) بمتوسط حسابي بلغ (3.72) ودرجة موافقة عالية، وفي المرتبة الثانية جاءت العبارة (تشكيل فريق عمل متخصص بتقديم المشورة للأخصائيين الاجتماعيين حول التطوير الذاتي المخطط) بمتوسط حسابي قدره (3.71)، ودرجة موافقة (عالية)، وجاءت في المرتبة الثالثة عبارة (إجراء تقييم موضوعي مستمر للأخصائيين الاجتماعيين من قبل جهات خارجية لتشجيعهم على التطوير الذاتي المستمر) بمتوسط حسابي قدره (3.69) ودرجة موافقة بمستوى عال.

ويمكن تفسير النتائج السابقة بحاجة أفراد عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين إلى مزيد من التوعية حول أهمية التطوير الذاتي المخطط ودوره في تحقيق التنمية المهنية الفعلية لهم، وحاجتهم الفعلية إلى من يقدم لهم المشورة حول تطبيقه بالشكل الأمثل وآليات ذلك، لا سيما عند قيام الجهات المختصة بإجراء تقييمات دورية لهم مما يحفزهم على تطوير



ذاتهم باستمرار وتنمية معارفهم ومهاراتهم المتعلقة بعملهم، ولعل أنسب أسلوب لتحقيق ذلك هو التطوير الذاتي المخطط الذي يؤمن لهم التنمية المهنية المستمرة وبمبادرة ذاتية منهم.

وتتفق النتيجة السابقة مع نتائج دراسة حجازي (2018) التي أثبتت أن بعض الأخصائيين الاجتماعيين ليس لديهم وعي ودراية كافية بنظام الجودة وكيفية تطبيقها؛ مما سيكون له الأثر السلبي أثناء انخراطهم بالعمل داخل مؤسسات الرعاية الاجتماعية، كما تتفق مع توصيات دراسة إبراهيم (2016) التي أوصت بضرورة وجود الحافز المادي والمعنوي للحاصلين على دورات تدريبية في مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات.

نتائج الدراسة

توصل البحث إلى النتائج الآتية:

- بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن واقع تطبيقهم لمجالات التطوير الذاتي المخطط (3.83)، وهو يشير إلى درجة موافقة عالية، أي أن الأخصائيين الاجتماعيين من أفراد عينة الدراسة يطبقون بدرجة عالية التطوير الذاتي المخطط وفق المجالات المحددة في الاستبانة.

- بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن واقع تطبيقهم لآليات التطوير الذاتي المخطط (3.62)، وهو يشير إلى درجة موافقة عالية، أي أن الأخصائيين الاجتماعيين من أفراد عينة الدراسة يطبقون بدرجة عالية آليات التطوير الذاتي المخطط المحددة في الاستبانة.

- بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن معوقات التطوير الذاتي المخطط (3.613)، وهو يشير إلى درجة موافقة عالية، أي أن الأخصائيين الاجتماعيين من أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة عالية على معوقات تطبيق التطوير الذاتي المخطط المحددة في الاستبانة.

- بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن المقترحات التي تسهم في تفعيل التطوير الذاتي المخطط (3.641)، وهو يشير إلى درجة موافقة عالية، أي أن الأخصائيين الاجتماعيين من أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة عالية على مقترحات تفعيل التطوير الذاتي المخطط المحددة في الاستبانة.

التوصيات والمقترحات

- العمل على زيادة الحوافز المادية والمعنوية التي تشجع الأخصائي الاجتماعي وترفع من كفاءته وتجعله في سعي دائم نحو تطوير ذاته.

- تنظيم الورش والندوات العلمية التي تزيد من وعي الأخصائيين الاجتماعيين بأهمية التطوير الذاتي المخطط وآلياته وطرائقه.

- اعتماد معايير عمل مهنية خاصة بالخدمة الاجتماعية ليتمكن الأخصائي الاجتماعي من التقييم الذاتي وبناء خطة تطوير ذاتي بناء على نتائج التقييم.

- إجراء تقييم موضوعي مستمر للأخصائيين الاجتماعيين من قبل المؤسسة التي يعملون بها أو من قبل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية؛ من أجل تشجيعهم على تطوير معارفهم ومهاراتهم المهنية باستمرار.

- العمل على تطوير المهارات التقنية للأخصائيين الاجتماعيين لتمكينهم من توظيف شبكة الإنترنت في التطوير الذاتي المخطط المستمر.

- تشجيع الأخصائيين الاجتماعيين على وضع الخطط الفردية للتطوير الذاتي المخطط والمستمر في ضوء احتياجاتهم الخاصة، والاستفادة من المعايير والأدوار المطلوبة من الأخصائي الاجتماعي.
- تأسيس شبكة تعلم مهنية على الإنترنت خاصة بالأخصائيين الاجتماعيين، تهتم بتطوير قدراتهم وكفاياتهم المهنية، تحت إشراف أساتذة مختصين بمجال الخدمة الاجتماعية.
- إجراء دراسة تهدف إلى معرفة أثر التطوير الذاتي المخطط للأخصائي الاجتماعي على تنمية مهاراته أو كفاياته المهنية.
- إجراء دراسة تهدف إلى استطلاع آراء الأخصائيين الاجتماعيين واتجاهاتهم نحو التطوير الذاتي المخطط ومعوقاته من وجهة نظرهم.

المراجع

- إبراهيم، ق. (2011). تحديد مستوى جودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين. *مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية*، 3(1)، 270 – 297.
- ابراهيم، م. (2016). فاعلية استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في مجال رعاية الشباب. *مجلة الخدمة الاجتماعية*، 5(56)، 383-427.
- أبو الحسن، أ؛ عامر، ن؛ بهرام، ه. (2019). تطوير الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بالمعاهد الثانوية الأزهرية في ضوء معايير الجودة والاعتماد. *المجلة العلمية لكلية التربية*، 29(29)، 148-181.
- أبو اللين، س. (2011). *برنامج المدرب المعتمد*. شركة كفاءة الدولية للتنمية والتدريب.
- أبو النيل، م. (2011). دور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية في تحقيق معايير جودة المدرسة الفعالة. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، العلوم الإنسانية، جامعة حلوان*، 3(30)، 1370 - 1424.
- أبو هريرة، م. (2016). تكنولوجيا المعلومات الرقمية كمتغير في تنمية قدرة الأخصائيين الاجتماعيين على الممارسة المهنية الرقمية: واقع الممارسة الرقمية وتصور لبرنامج مقترح لتدريب الأخصائيين الاجتماعيين على استخدام تكنولوجيا المعلومات الرقمية في تنمية قدرتهم على الممارسة المهنية الرقمية. *مجلة الخدمة الاجتماعية*، 55(55)، 68-141.
- أسود، م. (1437هـ، ربيع الآخرة 23-25). *إعداد المعلم الاتجاهات والأساليب والمؤسسات المعاصرة* [ورقة عمل مقدمة]. مؤتمر إعداد وتدريب المعلم في ضوء مطالب التنمية ومستجدات العصر، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- البادي، ع. (2014). *بعض سمات الشخصية وعلاقتها بفاعلية الذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين في مدارس سلطنة عمان*. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نزوى.
- حامد، ح. (2024). *الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الشباب: دراسة مطبقة على مراكز الشباب بمحافظة القاهرة*. *مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية*، 17(1)، 59-88.
- حجازي، ص. (2018). متطلبات تفعيل التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في ضوء معايير ضمان الجودة والاعتماد. *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*، 10(10)، 49-91.
- حسن، أ. (2021). برنامج إرشادي انتقائي في خدمة الفرد لإكساب الأخصائي الاجتماعي مهارات التعامل مع المظاهر السلوكية اللاتوافقية المرتبطة بالتنمر المدرسي. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، 2(50)، 308-354.
- الخولي، ص. (2015). *الاتجاهات المعاصرة في نظم تدريب المعلمين*. دار العلم والإيمان.



- رفاعي، ع. (2019). واقع الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي المدرسي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة. *مجلة التربية*. 3(181)، 461 – 512.
- الرميح، ح. (2021). متطلبات تطوير جودة أداء الأخصائيين الاجتماعيين في مؤسسات الرعاية الاجتماعية. *مجلة القرطاس*. 12(12)، 319-342.
- السرحاني، ف. (2018). معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن. *مجلة البحث العلمي في التربية*. (19)، 497-571.
- الشاوش، ر. (2021). المشكلات التي تواجه الأخصائي الاجتماعي في أداء دوره المهني بمجال التضامن الاجتماعي وصندوق التقاعد. *مجلة كليات التربية*. (22)، 280-302.
- صالح، ص. (2016). *بناء قدرات الأخصائي الاجتماعي المدرسي*. دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر.
- عبد الحميد، ع. (1437). الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين المرتبطة بالعمل مع حالات التلاميذ ذوي الإعاقة بمدارس الدمج الشامل. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*. (39)، 89-156.
- عبد الحميد، ع. (2021). متطلبات تطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين لتطبيق العلاج الإلكتروني في العمل مع الحالات الفردية. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية*. 2(54)، 266-313.
- عبد العال، م؛ بدوي، م؛ علي، أ. (2024). التنمية المهنية الرقمية مدخلاً لتطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة المنوفية. *مجلة كلية التربية*. 39(عدد خاص)، 247-292.
- عبد الله، ح. (2014، مارس 12-13). *دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرسي* [بحث مقدم]. المؤتمر العلمي الدولي السابع والعشرين للخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر.
- عبد الله، ح. (2015). التمكين وعلاقته بالرضا الوظيفي للأخصائي الاجتماعي المدرسي. *مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين*. (53)، 127-184.
- عبد الله، ن. (2020). تقدير احتياجات الأخصائيين الاجتماعيين بمديرية التضامن الاجتماعي بالبحيرة كآلية لتحسين أدائهم المهني. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*. (49)، 2، 521-558.
- القحطاني، ع، اليحيى، م. (2017). واقع شبكات التواصل الاجتماعي في التنمية المهنية الذاتية للمعلمين من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في مدينة الدمام. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*. (7)، 4، 109-142.
- يماني، شيرين (2020). برنامج تدريبي مقترح لتنمية الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي في العمل مع جماعات النشاط المدرسي. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*. (51)، 137-180.

References

- 'Abd al-'Al, M., Badawi, M., & 'Ali, A. (2024). Digital professional development as an approach to improving social workers' professional performance in youth welfare administrations at Menoufia University. *Journal of the Faculty of Education*, 39(Special Issue), 247–292, (in Arabic).
- 'Abd al-Hamid, 'A. (1437 AH). Training needs of social workers related to working with students with disabilities in inclusive schools. *Journal of Humanities and Social Sciences*, (39), 89–156, (in Arabic).
- 'Abd al-Hamid, 'A. (2021). Requirements for developing the professional performance of social workers to apply e-therapy in individual casework. *Journal of Studies in Social Work*, 2(54), 266–313, (in Arabic).
- 'Abd Allah, H. (2014, March 12–13). The role of e-training in achieving professional development for the school social worker [Conference paper]. *27th International Scientific Conference on Social Work*, Helwan University, Egypt, (in Arabic).



- 'Abd Allah, H. (2015). Empowerment and its relation to job satisfaction among school social workers. *Journal of Social Work, Egyptian Association of Social Workers*, (53), 127–184, (in Arabic).
- 'Abd Allah, N. (2020). Estimating social workers' needs in the Directorate of Social Solidarity in Beheira as a mechanism to improve professional performance. *Journal of Studies in Social Work and Humanities*, (49) 2, 521–558, (in Arabic).
- Abu al-Hasan, A., 'Āmir, N., & Bahrām, H. (2019). Developing the professional performance of the social worker in Al-Azhar secondary institutes in light of quality and accreditation standards. *Scientific Journal of the Faculty of Education*, (29), 148–181, (in Arabic).
- Abu al-Laban, S. (2011). *Certified Trainer Program*. Kifā'ah International Company for Development and Training, (in Arabic).
- Abu al-Nil, M. (2011). The role of general practice in social work in achieving the standards of an effective school. *Journal of Social Work Studies, Humanities*, University of Helwan, 3(30), 1370–1424, (in Arabic).
- Abu Hurjah, M. (2016). Digital information technology as a variable in developing social workers' ability for digital professional practice: Reality and a proposed program. *Journal of Social Work*, (55), 68–141, (in Arabic).
- Al Rantisi, A. Harb, S. (2024). The Relationship Between Professional, Self-Care and Career Development for Social Workers in Palestine. *Journal of Al-Quds Open University for Humanities and Social Studies*, 5(65). 1-11. Retrieved from <https://journals.qou.edu/index.php/jrresstudy/article/view/4728>
- al-Bādī, 'A. (2014). Some personality traits and their relationship to self-efficacy among social workers in schools in the Sultanate of Oman [Unpublished master's thesis]. University of Nizwa, (in Arabic).
- al-Khouli, S. (2015). Contemporary trends in teacher training systems. Dar al-'Ilm wa-al-Īmān, (in Arabic).
- al-Qaḥṭānī, 'A., & al-Yuḥayyā, M. (2017). Reality of social media networks in self-professional development of teachers from the perspective of secondary school teachers in Dammam. *Journal of Fayoum University for Educational and Psychological Sciences*, (7) 4, 109–142, (in Arabic).
- al-Rumayḥ, H. (2021). Requirements for developing the quality of social workers' performance in social care institutions. *Al-Qirtās Journal*, (12), 319–342, (in Arabic).
- al-Sarḥānī, F. (2018). Obstacles to self-professional development among primary school female teachers in Riyadh from their perspective. *Journal of Scientific Research in Education*, (19), 497–571, (in Arabic).
- al-Shāwush, R. (2021). Problems facing social workers in performing their professional role in social solidarity and pension fund fields. *Journal of Faculties of Education*, (22), 280–302, (in Arabic).
- Asano, T. (2015). *Professional learning as a way of being a social worker: Post-qualifying learning among Japanese social workers*. [Unpublished doctoral dissertatio]. UNIVERSITY OF YORK Social Policy and Social Work.
- Aswad, M. (23–25 Rabi' al-Ākhir 1437 AH). Preparing the teacher: Trends, methods, and contemporary institutions [Conference paper]. *Conference on Teacher Preparation and Training in Light of Development Demands and Contemporary Updates*, Umm al-Qurā University, Mecca, Saudi Arabia, (in Arabic).
- Hamid, H. (2024). Training needs of social workers working with youth groups: A study applied to youth centers in Cairo Governorate. *Future Journal of Social Sciences*, 17(1), 59–88, (in Arabic).
- Hassan, A. (2021). A selective guidance program in individual service to equip social workers with skills to deal with maladaptive behaviors related to school bullying. *Journal of Studies in Social Work and Humanities*, 2(50), 308–354, (in Arabic).
- Hegazy, S. (2018). Requirements for activating professional development of social workers in light of quality assurance and accreditation standards. *Journal of Faculty of Social Work for Social Studies and Research*, Fayoum University, (10), 49–91, (in Arabic).



- Ibrahīm, M. (2016). Effectiveness of using ICT in the professional development of social workers in youth care. *Journal of Social Work*, 5(56), 383–427, (in Arabic).
- Ibrahīm, Q. (2011). Determining the level of professional performance quality of social workers. *Umm al-Qurā University Journal of Social Sciences*, 3(1), 270–297, (in Arabic).
- Mariël, V., Peter, S. Rudi, R. Giel, H. (2022). Dream ore reality? The presence of Social Practice Development in social work practice, *European Journal of Social Work*, 25(3), 391-405, DOI: 10.1080/13691457.2021.1964444
- Minzhanov, N. Ertysbaev, G. Abdakimova, M. I. Pirmagambet, Z. (2016). Professional Training of Social Workers: Development of Professionally Significant Qualities in the Future Social Workers. *International Journal Of Environmental & Science Education* . 11(10), 3746-3754.
- Moore, T. (2020). *The Emotional Experience of Continuing Professional Development for Social Workers*. [Unpublished doctoral dissertatio]. Care Tavistock and Portman NHS Foundation Trust University of Essex.
- Ontario College of Social Workers and Social Service Workers.(2017). *Continuing Competence Program 2017 Self-Assessment Tool and Professional or* ccp@ocswssw.org
- Rifā'ī, 'A. (2019). Reality of professional performance of the school social worker in light of the requirements of the knowledge society. *Journal of Education*, 3(181), 461–512, (in Arabic).
- Ring, C. (2014). Social Work Training or Social Work Education? *Social Work Education*, 33(8), 1101-1108.
- Şalih, S. (2016). *Building the capacities of the school social worker*. Dar al-Wafā' li-Dunyā Printing and Publishing, (in Arabic).
- Skills for Care. (2014). *Developing social workers' practice: Core principles for employers providing a flexible CPD approach for social worker*. (Leeds, 2014) www.skillsforcare.org.uk
- Tsui, M. (2015). Education and training for professional practice. *China Journal of Social Work*, 8(2), 91-92.
- Yamāni, Sh. (2020). Proposed training program for developing the professional performance of social workers in school activity groups. *Journal of Studies in Social Work and Humanities*, (51), 137–180, (in Arabic).

