

" بحث العمل " " ACTION RESEARCH"
كمنهجية للتنمية المهنية لدي أخصائيو العمل مع الجماعات
(دراسة وصفية تحليلية)

إعداد

فاطمة أحمد عبد الصبور أحمد

مدرس بقسم خدمة الجماعة

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة أسيوط

***ملخص الدراسة:**

تزايدت شعبية " بحث العمل " مؤخراً على مستوى العالم كمنهجية في بحوث العلوم الإجتماعية بصفة عامة نظراً لتقدمها حلوياً سريعة لمشكلات ومواقف تحدث في الواقع الميداني والتي يصعب الإنتظار أو تأجيل القرار بشأنها حتى تقدم البحوث النظرية حلوياً لها .ووفقاً لما تناولته الكثير من الأدبيات أن الدراسات النظرية تسير في اتجاه والممارسات الميدانية للأخصائيين في الواقع تسير في اتجاه آخر، لذا فإن الدراسة الحالية تناولت تحليلاً لمنهج "بحث العمل" لكونه منهجاً هاماً أثبت فاعليته في سد الفجوة بين البحوث النظرية والممارسة الميدانية ، كما أن الدراسة الحالية هي وصفية تحليلية ناقشت مفاهيم بحث العمل و أهمية توظيفه في طريقة خدمة الجماعة ، كما حددت بعض الآليات المقترحة لتوظيف بحث العمل كمنهجية للتنمية المهنية لدي أخصائيو العمل مع الجماعات.

*** ABSTRACT:**

The "Action Research" has increased in popularity recently in the world as a methodology in social work research in general, as it provides quick solutions to problems and situations that occur in the field and that it is difficult to wait or postpone the decision on them until the theoretical researches provides solutions to them. Going in one direction and field practices of specialists are actually going in another direction, so the current study dealt with an analysis of the " Action Research " approach because it is an important approach that has proven effective in bridging the gap between theoretical researches and field practice, just as the current study is descriptive analytic discussed the concepts of action research, and then the importance to employed it in group work method. Also, it identified some of proposed mechanisms for action research as a methodology for professional development among social group workers

الكلمات المفتاحية : بحث العمل ، التنمية المهنية ، الأخصائيين الإجتماعيين ، العمل مع الجماعات
Action Research , Professional Development, Social Workers, Working with Groups.

أولاً: مشكلة الدراسة:

يتسم العصر الحالي بالتطورات والتغيرات المجتمعية السريعة والمستمرة التي تتطلب مواكبتها وتحقيق التنمية المهنية في مختلف المجالات الاجتماعية ، وخاصة الاهتمام بتنمية الموارد البشرية باعتبارها الأداة الرئيسة لتحقيق التنمية المجتمعية الشاملة. كما تحتم ضرورة توظيف واستخدام التكنولوجيا الحديثة في تطوير الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وأساليبها ومهارات الممارسين لها ووضع أساليب جديدة توفر فرص التعاون مع كافة المهن الأخرى (هلالي، ٢٠١٨، ص ٥٧).

كما أصبح التحدي الأكبر أمام مهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وطريقة خدمة الجماعة خاصة إعداد أخصائيين إجتماعيين قادرين على مواكبة هذه التطورات التكنولوجية والاجتماعية المتلاحقة ، وهذا يحتاج إلى مهارات متجددة لدى الاخصائي الاجتماعي لا تكتسب بالصدفة أو بدراسة برنامج أو دورة ما، بل سلسلة متكاملة من برامج التنمية المهنية العلمية التي ترتبط بالمشكلات والمواقف اليومية التي يواجهها في عمله، إضافة إلى استثمارها للمستجدات في مختلف جوانب العمل (شوق وسعيد، ٢٠٠١، ص ٤٩).

وبالنظر إلى واقع ممارسة طريقة العمل مع الجماعات في المؤسسات الاجتماعية المختلفة يمكن ملاحظة الفجوة الكبيرة بين الدراسة النظرية للباحثين والطلاب وطبيعة العمل الميداني الممارس فعلياً، وتظهر هذه الفجوة بصورة أكبر لدى الاخصائيين الاجتماعيين حديثي التخرج عند الإلتحاق بالعمل فيجد البعض أنفسهم عاجزين عن تطبيق ما قاموا بدراسته في كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية فيحبطوا ويكونوا متراخين وغير مدركين لأهمية دورهم وطبيعة العمل و البعض الآخر يسعون بصورة أو أخرى لتنمية مهاراتهم بصفة شخصية إلا أن ظروف و مهام العمل الكثيرة تحول دون اكتمال تحقيق أهدافهم في كثير من الأحيان.

و مع كل الجهود التي تبذل في قطاع التدريب الميداني بالمعاهد والكليات إلا أنها ليست كافية لأن تخرج أخصائياً اجتماعياً مؤهلاً لتولى مهام وأدوار الأخصائي الاجتماعي التي تمارس على أرض الواقع ، كما أنهم يواجهون العديد من المواقف والمشكلات أثناء العمل تحتاج إلى تدخلاً مهنيًا علمياً سريعاً وليس بناءً على اجتهادات شخصية ، لذا تناولت الدراسة الحالية "بحث العمل" **Action Research** كأحد أهم طرق البحث التطبيقي في العلوم الاجتماعية والتربوية والذي صمم لسد الفجوة بين البحوث والدراسات النظرية التي يقوم بها الطلاب و الباحثون ومتطلبات التطبيق الميداني للممارسين داخل مؤسسات الخدمة الاجتماعية ، تلك الفجوة التي تعد من أهم المشكلات التي تواجه طرق الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وطريقة خدمة الجماعة خاصة في الدول النامية وتعوق مسيرتها نحو التقدم المنشود وتؤثر سلباً على حل مشكلات الممارسة الميدانية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع الجماعات.

كما أن بحث العمل ليس منهجية بحثية جديدة فهي تمارس في الدول المتقدمة منذ عدة عقود وهي تكتسب شعبية كبيرة الآن في العديد من المجالات (ميرة وعثمان ، ٢٠١٣). فهناك العديد من الدراسات التي أثبتت كفاءة وفاعلية منهجية بحث العمل في حل مشكلات الممارسة الميدانية في مختلف المجالات الاجتماعية ومنها :

O'Brien, R. (1998) , Furness, E. (2000), Reason, P. & Bradbury, H. (2001), Lewis, Coulter, D. (2002), Maxwell, T. W. (2004), Somekh, B.(2006), Stringer, E. T. (2008), Pelton, R.P.,(2010), Burns, A.,(2010), McNiff, J. (2010), McNiff, J. and J. Whitehead,(2011), Johnson, A., (2012), McQuillan, P.J., M.J. Welch and J. Barnatt, (2012), Ado, K., (2013) Meerah, T.S.M. and K. Osman,(2013), Jayakumar, R., (2016), Mirzajani, H., B.M. Delaviz, K.M. Rajaby, R. Rezaee, S. Safoora, A.A. Kamalifar and S.H. Razaghi,(2016), Routledge. Gallagher-Brett, A., & Lechner, C. (2017), Steven, D. J. (2018) ,Feldman, A., Altrichter, H., Posch, P., & Somekh, B. (2018), Maijala, M., & Pageze, J. (2018), Rashid, A.R.(2018), Mitits, L., (2018), Manic, D. & Gjoreska, D. (2018), Wen, J. (2019).

التنمية المهنية ومعوقاتا لدى الاخصائيين الاجتماعيين في مختلف مجالات الخدمة الاجتماعية ومن بين هذه الدراسات التي أكدت على وجود معوقات لعملية التنمية المهنية : دراسة (الرباط ، ٢٠٠١) ودراسة (العوضى، ٢٠٠٣) ودراسة (سعد الله ، ٢٠٠٤) ودراسة (فرج ، ٢٠٠٧) ودراسة (محسن ، ٢٠١١) ووجود العديد من المعوقات التي تؤثر على عملية التنمية المهنية و تتطلب مواجهتها.

وعلى الرغم من الاهتمام الكبير لدى مختلف العلوم الطبيعية والانسانية بمنهجية بحث العمل وتطبيقها في مختلف المجالات البحثية واصدار مجلات علمية عالمية متخصصة في نشر أبحاث العمل فقط ، إلا أنه لم يتم توظيف وتطبيق بحث العمل في الممارسات الواقعية للخدمة الاجتماعية في مصر لذا فان الدراسة الحالية تحاول توجيه اهتمام الباحثين والممارسين نحو أهمية توظيف وتنفيذ بحث العمل كأحد المنهجيات التي تساهم بشكل كبير في تحقيق التنمية المهنية المستمرة لدى الممارسين والباحثين في العلوم الانسانية في الدول المتقدمة في ظل التحديات التقنية والاجتماعية المحلية والدولية المعاصرة . كما ان منهجية بحث العمل يمكن من خلالها أن يقوم أخصائي الجماعة بتقييم ممارساته بصفة مستمرة بهدف تحسينها وتطويرها باستخدام منهجية علمية خاصةً أنه هو الأقدر على تقييم الظروف والامكانيات المتاحة لديه بناءً

على ممارساته المهنية، وفي ضوء ذلك يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل الرئيس التالي : ماهى آليات توظيف بحث العمل كمنهجية للتنمية المهنية لدي أخصائيو العمل مع الجماعات ؟

ثانياً: أهمية الدراسة :

- يمكن ان تسهم الدراسة الحالية وما توصلت اليه من تحليلات الى تحقيق مايلي:
1. توجيه اهتمام الباحثين نحو تناول بحث العمل فى دراساتهم نظرا لندرة البحوث والادبيات التى تناولت بحث العمل فى الخدمة الاجتماعية بصفة عامة و خدمة الجماعة خاصة.
 2. توجيه اهتمام المسؤولين نحو ضرورة تدريس منهج بحث العمل ضمن مقررات ومناهج البحث لطلاب البكالوريوس والدراسات العليا وتدريبهم على تطبيقه.
 3. تزويد الطلاب والاحصائيين والمديرين بخطوات بحث العمل وادوات تطبيقه.
 4. تقديم آليات مقترحة لتوظيف بحث العمل كمنهجية للتنمية المهنية لدي أخصائيو العمل مع الجماعات.

ثالثاً: أهداف الدراسة :

- تسعى الدراسة الحالية الى تحقيق هدف رئيس هو تحديد آليات توظيف بحث العمل كمنهجية للتنمية المهنية لدي أخصائيو العمل مع الجماعات ، ويمكن تحقيق هذا الهدف الرئيس من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:
1. تحديد مفهوم بحث العمل ونشأته التاريخية وأهدافه.
 2. تحديد أهمية توظيف بحث العمل فى طريقة العمل مع الجماعات وخصائصه.
 3. عرض خطوات بحث العمل والفرق بين بحث العمل وأنواع البحوث الأخرى.
 4. تحديد بعض التحديات العالمية المعاصرة التى تستوجب الاهتمام بتوظيف بحث العمل لدى أخصائيو العمل مع الجماعات.

رابعاً : تساؤلات الدراسة :

تسعى الدراسة الحالية الى الاجابة على التساؤل الرئيس : ماهى آليات توظيف بحث العمل كمنهجية للتنمية المهنية لدي أخصائيو العمل مع الجماعات ؟ ، ويمكن الاجابة على هذا التساؤل الرئيس من خلال الاجابة على التساؤلات الفرعية التالية:

١. ما هو مفهوم بحث العمل وما هى نشأته التاريخية وأهدافه ؟
٢. ماهى أهمية توظيف بحث العمل فى طريقة العمل مع الجماعات وما هى أهم خصائصه ؟
٣. ماهى خطوات بحث العمل وما الفرق بينه وأنواع البحوث الأخرى ؟
٤. ماهى التحديات العالمية المعاصرة التي تستوجب الاهتمام بتوظيف بحث العمل لدى أخصائيو العمل مع الجماعات؟

خامساً: منهج الدراسة :

وفقا لطبيعة الدراسة الحالية وأهدافها وتحليلاتها النظرية فقد اعتمدت على المنهج الوصفى التحليلى لجوانب مشكلة الدراسة ومعالجتها للوصول الى اليات مقترحة لتوظيف بحث العمل كمنهجية للتنمية المهنية لدي أخصائيو العمل مع الجماعات.

سادساً: مفاهيم الدراسة ومناقشة وتحليل نتائجها :

من أجل تحقيق أهداف الدراسة الحالية و الإجابة على تساؤلاتها نتناول المحاور التالية كما يلي :

المحور الأول : مفاهيم بحث العمل و نشأته التاريخية وأهدافه :

هناك عدة مسميات لبحث العمل Action Research منها : البحث الاجرائى، البحث التأملى، بحث الفعل ، كما يسمى أيضاً "بحث الممارسين" ، ونستعرض تعريفات "بحث العمل " فيما يلي:

بحث العمل هو نوع من البحث الذي يتم إجراؤه مع المشاركين في البحث وليس على المشاركين (Steven D. J., 2018).

ويعرف أيضاً بأنه عملية بحث منهجي تسعى إلى تحسين القضايا الاجتماعية التي تؤثر على حياة الناس كل يوم (Stringer, 2008).

كما يعرف بحث العمل بأنه استراتيجية لتحسين ومساعدة الممارسين (مثل المعلمين والتلاميذ والإداريين التربويين) لتنمية العقلانية والعدالة في ممارساتهم (Maxwell, T. W. 2004, p: 2)

ويوصف أيضاً بحث العمل بأنه منهجاً للتعلم من خلال قيام المشاركين فيه بتحديد المشكلة ، والعمل على حلها ، وتقييم جهودهم ، وإذا لم يشعروا بالرضا ، يحاولون مرة أخرى (O'Brien, 1998).

كما أنه منهج يهدف الى إيجاد نتائج للقيام بالتغيير وتحسين الموقف الذي تحدث فيه الممارسة (Reason, P. & Bradbury, H., 2001).

ويرى (مكنيف ، ٢٠٠١) ان بحث العمل هو نوع من أبحاث التأمل الذاتي يقوم به مشاركين (معلمين أو طلاب أو مسؤولين) في مواقف اجتماعية (من بينها تعليمية) من أجل تحسين التفكير والعدالة لكل من :

- ممارساتهم الاجتماعية أو التعليمية.
 - ادراكهم لهذه الممارسات والمواقف.
 - المؤسسات التي تنفذ فيها هذه الممارسات.
- ويرى (الخالدي ، ٢٠٠٤) أن معظم المفاهيم لبحوث العمل تشترك في مجموعة العناصر الأساسية التي يقوم بها ممارسو بحث العمل وهذه العناصر هي:
١. مراجعة الممارسات المهنية الحالية.

٢. التعرف علي مشكلة أو ممارسة معينة من خلال التأمل في الممارسات الحالية.

٣. تخيل حل ممكن لهذه المشكلة.

٤. تطبيق الحل واختبار فاعليته.

٥. تقييم الحل الذي تم تطبيقه.

٦. تعديل الممارسة الحالية وفقا للحل الذي تم تطبيقه في حال نجاحه بعد تجربته أو

تجريب حل آخر اذا لم ينجح.

٧. مراجعة الممارسات المهنية الحالية بعد التغيير.

ويمكن للباحثة تعريف بحث العمل اجرائياً في طريقة العمل مع الجماعات كما يلي :
هو البحث الذي يقوم به أخصائيو العمل مع الجماعات بهدف تطوير ممارساتهم وحل المشكلات والمواقف التي تواجههم في مؤسسات العمل مع الجماعات من خلال التأمل وإعادة التفكير في

ممارساتهم المهنية للوصول الى فهم أعمق ومعرفة شاملة ثم اجراء تدخلاً مهنيًا يحقق أهداف البحث.

* مفهوم التنمية المهنية :

يعرف (العوضى ، ٢٠٠٣) التنمية المهنية بأنها عملية مقصودة و مخططة لمساعدة الاخصائى الاجتماعى على استخدام ما لديه من معارف ومهارات وخبرات اكتسبها من خلال إعداد المهني والتزامه بقيم المهنة واتجاهاتها وإضافة وصل معارف ومهارات جديدة. ويعرفها (محسن ، ٢٠١١) بأنها عملية مقصودة ومستمرة لرفع مستوى الأداء المهني للاخصائى الاجتماعى بعد تخرجه والتحاقه بالعمل فى مجال معين من مجالات ممارسة الخدمة الاجتماعية.

ويمكن للباحثة تعريف التنمية المهنية إجرائياً بأنها: عملية تتضمن مجموعة من المعارف والمهارات والانشطة التعليمية المستمرة تهدف الى زيادة خبرات اخصائى الجماعة خلال ممارسته لدواره وتنمية قدراته ومهاراته المهنية وصفلها لى تحقق جودة الأداء المهني لديه وتنميتها.

* النشأه التاريخيه لـ " بحث العمل " :

ارتبط مصطلح " بحث العمل " منذ فترة طويلة بجهود " كورت لوين " ، الذي اعتبر هذه المنهجية البحثية مستمرة وديناميكية وتعاونية بطبيعتها. من خلال دورات متكررة من التخطيط والمراقبة والانعكاس ، يمكن للأفراد والجماعات المشتركة في إجراء البحوث تنفيذ التغييرات المطلوبة للتنمية الاجتماعية . وقد ظهرت العديد من الحركات التي كان لها تأثيرات تاريخية وفلسفية على تاريخ منهج "بحث العمل" كما ذكرها (McKernan, 1991) هي:

١. حركة العلم في التعليم التي ظهرت في القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين ، حيث تم تطبيق المنهج العلمي فى التعليم ، كما في اعمال كلا من باين (١٩٧٩) ، وباكينجهام (١٩٢٦).

٢. العمل التربوي التجريبي والتقدمي ، وخاصة لـ "جون ديوي" ، الذي طبق المنهج العلمي الاستقرائي كمنطق لحل المشكلات فى العديد من المجالات مثل الفلسفة وعلم النفس والتعليم".

٣. حركة ديناميات الجماعة في علم النفس الاجتماعي والتدريب على العلاقات الإنسانية. وتم استخدام هذه الحركة في القرن التاسع عشر لمعالجة المشكلات الاجتماعية فى ذلك العصر من خلال الاستقصاء الاجتماعي النوعي . وتم استخدامه مرة أخرى في الأربعينيات من القرن الماضي لمعالجة بعض المشكلات مثل : (هجمات الحرب العالمية الثانية ، العلاقات بين الجماعات ، الاضطهاد العنصري ، وإعادة البناء الاجتماعي) التي تواجهها في ذلك الوقت. وكان أحد الباحثين البارزين في هذا الوقت " كورت لوين" الذى ناقش "بحث العمل" كشكل من أشكال البحث التجريبي استنادًا إلى الجماعات التي تعاني من مشكلات. كما أكد لوين على ان

المشكلات الاجتماعية يجب أن تكون بمثابة مركز أبحاث في العلوم الاجتماعية. وكانت النظرة الأساسية لنموذج لوين هي نظرة بحثية تتألف من مراحل العمل بما في ذلك : التحليل ، تقصي الحقائق ، المفاهيم ، التخطيط ، تنفيذ وتقييم العمل. وفي الخمسينيات وأوائل الستينيات من القرن الماضي ، تم استخدام أبحاث الحركة في دراسة الصناعة ، حيث طورها مجموعة من المحافظين في الولايات المتحدة الأمريكية في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا ، وفي المملكة المتحدة في معهد تافيسستوك (McKernan 1991: 10)

٤. نشاط تطوير مناهج إعادة الإعمار بعد الحرب. استُخدم بحث العمل في مجال التعليم في هذا العصر باعتباره "استراتيجية عامة لتصميم المناهج الدراسية ومواجهة المشكلات المعقدة ، مثل العلاقات بين الجماعات من خلال مشروعات تطوير المناهج الدراسية الكبيرة ، الباحثين بالتعاون مع المعلمين والمدارس ، والباحثون المشهورون في هذا العصر هم (Corey 1953) و (Taba ,1949) و (Brady and Robinson ,1952). وقد كان بحث العمل في الخمسينيات في تراجع والذي فسره (Sanford ,1970) بأن هذا التراجع كان يرتبط مباشرة بالفصل بين العلم والممارسة الذي كانت تدعمه الحركة ، و إلى التحول نحو إنشاء مختبرات بحثية وتطويرية متخصصة ، وقد سلط هذا التحول الضوء على الفصل بين النظرية و التطبيق ، وتم عزل الباحثين المحترفين عن صفوف التدريس و منعهم من دراسة المشكلات في هذا المجال.

٥. حركة المعلم الباحث والتي نشأت هذه الحركة في المملكة المتحدة ، مع عمل ستينهاوس (1971 ، 1975) ومشروع مناهج العلوم الإنسانية. فقد رأى ستينهاوس أن التدريس كله يجب أن يعتمد على البحث ، وأن تطوير البحث والمناهج هما من مهام المعلمين ، وأيضاً من التطورات الهامة الأخرى للباحثين والمعلمين : مشروع فورد التعليمي ، وشبكة أبحاث الفصل الدراسي.

ومع نهاية القرن الماضي بدأ اهتمام الأكاديميين في التعليم العالي ببحوث العمل باعتبارها أحد الطرق الفعالة في تعليم المعلم وذلك من خلال تدريبيه على تطبيق خطوات بحث العمل وممارساته والمهارات المرتبطة به وبتدريب واعداد المعلمين قبل الخدمة وتزايد الاهتمام أيضا من خلال عقد مؤتمرات دولية على فترات قصيرة في عام 1992، 1990، و عام 1994 اهتمت بقضايا بحث العمل (مكنييف، ماجين ، لوماكس، بامبلا، وايتهد جاك، 2001). وانتقل الاهتمام ببحث العمل الى العديد من العلوم والمهن الانسانية والتربوية والصحية والهندسية وغيرها لما حققه هذا المنهج من نجاح في دراسة الواقع الميداني وخفض الفجوة بين النظرية والتطبيق.

*** أما عن تحديد أهداف بحث العمل :**

- يرى (حيدر، ٢٠٠٤) أن من أهم أهداف بحث العمل مايلي :
- تنمية روح التعاون لحل المشكلات لدى الممارسين في الميدان.
 - تجديد الممارسة المهنية وتحسين الأداء المهني في المؤسسات التربوية.
 - إيجاد فرصة للتعاون مع زملاء المهنة.
 - إحداث تغيير ملحوظ في العمل وتطويره.
 - زيادة الدافعية لدى الممارسين وتدعيم ثقتهم في اتخاذ القرارات المختلفة.
- ويتم تحقيق هذه الأهداف من خلال استخدام أدوات جمع البيانات في بحوث العمل ومنها :**
- يعتمد الباحث على عدة أدوات عند جمع المعلومات ومنها :
- تحليل المحتوى : وهو أسلوب يساعد الباحث على تحليل الوثائق من السجلات واليوميات.
 - دليل الملاحظة : ويقوم بها الباحث لمشاهدة موقف معين ، وتسجيل ملاحظاته بطريقة علمية ومنهجية.
 - المقابلة : وهي محادثات يقوم بها الباحث لتحقيق فهم أعمق للمشكلة والحصول على معلومات تفيد في تفسير المشكلة و إيجاد الحلول للمشكلة.
 - دراسة الحالة : وهي إحدى الأساليب الهامة التي تزود الباحث بمعلومات دقيقة عن الحالة التي يدرسها (عبدالحفيظ، ٢٠٠٠).
- المحور الثاني : أهمية توظيف بحث العمل في طريقة العمل مع الجماعات وخصائصه:**
- توضح الأدبيات والاطار النظري لمنهج بحث العمل أنه يحقق العديد من الفوائد التي تزيد من الحاجة الى توظيفه في طريقة العمل من الجماعات والتي من بينها مايلي :
- ١- يوفر حلولاً سريعة وواقعية قابلة للتطبيق لمشكلات ومواقف يواجهها أخصائيو الجماعات خلال ممارساتهم الميدانية على أرض الواقع و لا يمكن الانتظار في حلها للتعرف على نتائج دراسات الباحثين الأكاديميين التي قد تكون في كثير من الاحيان لم تناقشها او قدمت حلولاً غير قابلة للتطبيق أو لا تلائم الظروف والتغيرات الراهنة.
 - ٢- يساهم في تبادل الخبرات بين الاخصائيين وتقييم ممارساتهم بصفة مستمرة .
 - ٣- يساهم في تطوير العمل و تحقيق الرضا للمستفيدين عن خدمات المؤسسات الاجتماعية.

- ٤- يساعد الاخصائيين فى التعرف على مستجدات المهنة والتجارب الناجحة الفعالة واستثمارها فى الارتقاء بممارساتهم الميدانية.
- ٥- تنمية المهارات البحثية لدى الاخصائيين واتباع المنهج العلمى فى ممارساتهم وحل المشكلات التى تواجههم.
- ٦- تشجيع الاخصائيين على القراءة والاطلاع المستمر ومتابعة التطورات المجتمعية الراهنة.
- ٧- تعزيز مفهوم التنمية المهنية المستمرة لدى الاخصائيين والتدريب على استخدام اساليب ونماذج مهنية أثبتت بحوث العمل فاعليتها.
- ٨- تشجيع الباحثين الاكاديميين على المشاركة مع الاخصائيين فى دراسة موضوعات أكثر إرتباطاً بالواقع وبعيدة عن التنظير الذى لايمثل العمل الميدانى داخل المؤسسات المهنية.

أما عن خصائص بحث العمل يمكن تحديدها كما يلى :

- حددت (فريال أبو عواد و نوفل ، ٢٠١٢) اهم خصائص بحث العمل أنه:
- (أ) بحث تأملي : يركز فيه الباحث على التأمل فى الموقف او المشكلة المراد دراستها وما يمكن ان يقوم به من خطوات و إجراءات تجاهها وما يتوصل إليه من نتائج.
- (ب) بحث كفي : يتعامل مع بيانات بحثية وصفية أكثر من الأرقام.
- (ت) بحث مرن : يتيح الفرصة لاجراء بعض التغييرات والتعديلات التى تستدعى الاجراء خلال فترة انجاز البحث .
- و وضع (حيدر ، ٢٠٠٤) أهم خصائص بحث العمل كونه:
- ١- بحث واقعي: يركز على مشكلات حقيقية تواجه الممارسين من واقع الممارسة اليومية.
- ٢- بحث محدد: يتعامل مع مشكلة معينة ويركز على حالات محددة بالزمان والمكان.
- ٣- بحث تشاركي: يمكن أن ينفذ البحث ممارس واحد او بتعاون وتشارك الزملاء بالمؤسسة.

٤- بحث تطبيقي: فهو يضع خطوات منهجية ومن ثم تطبيقها واستخلاص النتائج وتوظيفها مباشرة في حل المشكلة او الموقف.

كما تتضح أيضاً خصائص بحث العمل من خلال التعرف على أهم المظاهر السلبية التي تعاني منها بعض بحوث الأكاديميين والتي لا ترتبط بواقع الممارسة الميدانية من خلال :
١- لم يتم تطبيق نتائجها في كثير من الاحيان لانها لاتمثل الواقع الميدانى ولا تراعى امكاناته.

٢- لم يقتنع بنتائجها الاخصائيون الممارسون ولم تقدم لهم الحلول الواقعية و النتائج المطلوبة.

٣- لم يشارك الاخصائيون فى كل مراحل البحث او مناقشة وتفسير نتائج الدراسة والاجراءات المطلوب اتباعها لتغيير الوضع الراهن.

٤- عدم اعتراف العديد من مديرى ادارات المؤسسات الاجتماعية بقابلية نتائج هذه الدراسات للتطبيق وعدم اقتناعهم بتحليلات الباحثين فى توصيف الوضع القائم بالمؤسسات.

المحور الثالث: خطوات بحث العمل والفرق بينه وأنواع البحوث الأخرى:

يمكن توضيح خطوات بحث العمل كما يلي (حيدر ، ٢٠٠٤) :

١- تحديد المشكلة :

يتم فيها تحديد وتعريف المشكلة او التساؤل الذى يعترض عمل اخصائى الجماعة في الواقع الميدانى والممارسة اليومية داخل المؤسسة وتأمل أبعادها و مناقشتها ان أمكن مع فريق العمل بالمؤسسة من جميع الجوانب ، وصياغتها بصورة واضحة وبسيطة.

٢- الاستطلاع و مراجعة الدراسات السابقة:

جمع المعلومات والبيانات المتاحة لتكوين معرفة علمية كافية حول المشكلة او التساؤل المراد دراسته من خلال مراجعة بعض الدراسات والكتابات أو من خلال مواقع الانترنت فى حدود حجم الموضوع بصورة مختصرة ، حيث لا يحتاج بحث العمل تراكماً معرفياً نظرياً كبيراً و التوسع في قراءة الأدبيات النظرية ، بل يكفى ان يقوم الاخصائى بتسجيل بعض النقاط حول بعض النتائج التي تم التوصل إليها في مواقف مشابهة للموقف الحالى والتأمل فيها.

٣- صياغة الفرضيات أو التساؤلات:

في هذه المرحلة يتم إعادة النظر في الصياغة المبدئية لمشكلة البحث أو التساؤل بحيث يتم توضيحه في ضوء نتائج الدراسات السابقة والعمل على استخلاص فرضيات أو تساؤلات فرعية للبحث. فالفرضيات في بحث العمل هي عبارات تنبؤية لما سيحدث عندما يقوم الاختصاصي بعمل إجراءات وتغييرات كما انها تساعد على بناء وتصميم الوسائل و الإجراءات اللازمة للتأكد من ذلك التنبؤ ووضع تصميم للبحث واختيار الأدوات المناسبة.

٤- تصميم خطة البحث وإجراءاتها :

حيث يتم جمع البيانات الدقيقة وتفسيرها وتوضيح الأهداف وضبط الإمكانيات واختيار الأدوات والوسائل المناسبة لها ، مثل المقابلة أو تحليل محتوى أو دراسة الحالة أو السجلات أو الملاحظة المنظمة وغيرها ، وهل سيتبع البحث طريقة التسلسل الزمني أي دراسة التغيير الذي ستحدثه الإجراءات عبر فترة زمنية أم سيتم التركيز على نظام معين، كذلك ينبغي وضع الإجراءات العلاجية المبدئية.

٥ - تحديد وسائل الملاحظة وأدوات جمع البيانات:

وفيها يتم وضع الأدوات الملائمة للملاحظة وجمع البيانات واهم ما يميز بحث العمل هو الاتصال المباشر و التواجد والمشاركة (الملاحظة بالمشاركة) حيث يعيش الاختصاصي الحدث بنفسه و يكون جزءا منه وأهم الأدوات هي الملاحظة والمقابلة.

٦ - تنفيذ خطة البحث وإنجاز الإجراءات الأولية:

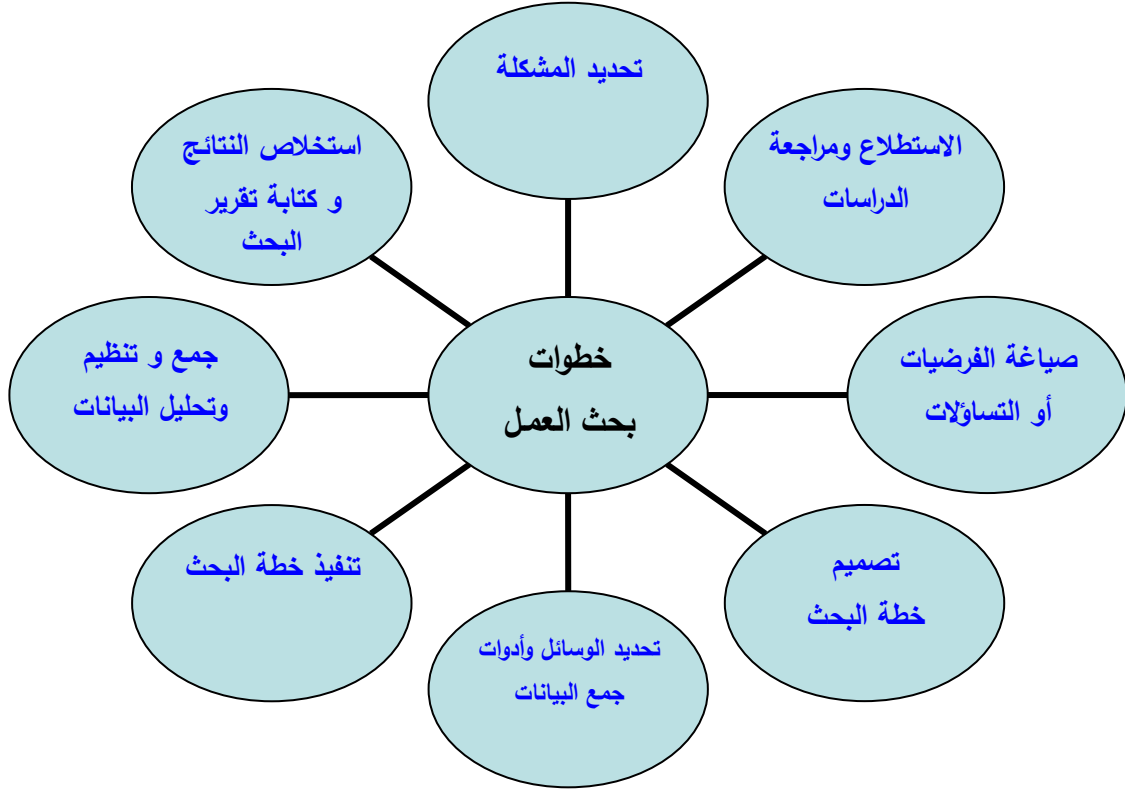
حيث يتم تنفيذ الإجراءات الأولية التي خطط لها الاختصاصي ويقوم بمتابعتها وملاحظتها وتقييمها وإعادة النظر في الوسائل المتبعة في تنفيذها وغيرها.

٧ - جمع و تنظيم وتحليل البيانات:

بعد تطبيق الإجراءات المتعلقة بخطة البحث يقوم الاختصاصي بجمع المعلومات من الميدان ومتابعة التنفيذ ومراقبة الزمن المحدد له ، ويحدد الصعوبات والمعوقات التي واجهته أثناء البحث وتحليل هذه البيانات بصورة واضحة.

٨ - استخلاص النتائج وكتابة تقرير البحث:

بعد الانتهاء من تنفيذ الخطوات السابقة يقوم الاختصاصي برصد النتائج والحلول للمشكلة أو التساؤل البحثي وهل تم التوصل الى الحل المناسب والفعال أم يحتاج الى تدخل بصورة مختلفة و يجري التعديلات على جوانب القصور ان وجدت ويتم كتابة التقرير النهائي للبحث. ويمكن عرض خطوات بحث العمل بصورة واضحة من خلال الشكل التالي:



شكل رقم (١) يوضح خطوات بحث العمل (اعداد الباحثة)

ويرى (الخالدي، ٢٠٠٤) ان خطوات بحث العمل يمكن تلخيصها في الخطوات التالية :

- ١- مراجعة الممارسات الميدانية المهنية الحالية.
 - ٢- التعرف على المشكلة (أو الممارسة كموضوع) من خلال التأمل في الممارسات الحالية.
 - ٣- تخيل حل ممكن لهذه المشكلة.
 - ٤- تطبيق الحل لهذه المشكلة.
 - ٥- تقييم حل المشكلة.
 - ٦- التعديل في ممارسة العمل اذا نجح الحل بعد التطبيق أو تجريب حل آخر إذا لم ينجح.
 - ٧- المراجعة المستمرة للممارسات الحالية بعد التغيير وتقييمها.
- الفرق بين بحث العمل وأنواع البحوث الأخرى:

يمكن توضيح الفرق بين بحث العمل وأنواع البحوث الأخرى كما يلي :

وجه المقارنة	بحث العمل	البحوث الأخرى
القائم بالبحث	الاحصائي الاجتماعي الممارس داخل المؤسسة ويمكن اشراك العاملين والمدبرين والطلاب والجماعات واولياء امورهم في عملية البحث.	الباحث العلمي او بالاشتراك مع بعض الباحثين.
هدف البحث	يهدف الى حل مشكلة معينة او موقف في الواقع	يستهدف إثراء الجانب المعرفي للمهنة.

	الميداني.	
منهجية البحث	توجد مرونة في تطبيق شروط المنهجية العلمية ، بدون أن يعني ذلك العشوائية.	يلتزم بشروط وقواعد المنهجية العلمية الصارمة.
الأدوات المستخدمة	يستخدم طرق متنوعة لجمع البيانات منها (المقابلة ، الملاحظة ، المقاييس ، الاختبارات والاستبيان).	يستخدم عدد محدد من الأدوات التي يتم تحكيمها بصرامة علمية.
المدة الزمنية	- يستغرق مدة زمنية قصيرة لإجراء البحث.	- يستغرق مدة زمنية كبيرة أحياناً.
عينة البحث	- عينة البحث صغيرة.	- عينة البحث كبيرة.
المعالجة الإحصائية	- معالجة بيانات البحث من خلال مستويات الاحصاء الأولية البسيطة.	- معالجة بيانات البحث من خلال مستويات الاحصاء الأولية البسيطة والمتقدمة.
المراجع المستخدمة	- قليلة نسبياً.	- كثيرة ومتنوعة.
نتائج البحث	- نتائج البحث قابلة للتطبيق الفوري من قبل الباحث. - النتائج غير قابلة للتعميم.	- لا يتطلب تطبيق نتائج البحث. - نتائج البحث يمكن تعميمها على الحالات المشابهة.

ومن خلال الجدول السابق يتضح ان منهج بحث العمل هو منهج دراسة الواقع حيث يهتم بحل مشكلات الممارسة الميدانية والتطبيق الفوري لنتائجه بعيداً عن التنظير واستغراق وقت كبير في دراسة المشكلات كما يهتم بمشاركة كل العاملين بالمؤسسة في عملية حل مشكلاتها وتطويرها.

المحور الرابع: التحديات المعاصرة التي تستوجب الإهتمام بتوظيف بحث العمل لدى أخصائيو العمل مع الجماعات:

يعرف مصطلح " التحدي " بأنه كل ما يعترض المهنة من عقبات أو أخطاء ويهدد تحقيق الأهداف المرجوة كما انه تعريفه بصورة بسيطة بأنه ذلك الوضع الذي يمثل تهديد أو اخفاقات (فتحي، ٢٠٠٥).

فهناك بعض التحديات التي تواجه مهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وخدمة الجماعة خاصة و تضعف من فاعلية الممارسة المهنية لها فيما يلي :

- ١- الفجوة بين البحوث النظرية والممارسة المهنية الميدانية للاخصائيين بالمؤسسات الاجتماعية.
- ٢- قصور الإعداد المهني لطلاب الخدمة الاجتماعية وعدم تطوير المناهج وتحديث اللوائح الدراسية لبرامج البكالوريوس والدراسات العليا لتواكب التغيرات العالمية المتلاحقة.
- ٣- انتشار العولمة والتقدم التكنولوجي وشبكات التواصل الاجتماعي وتعقيدها.
- ٤- عدم تحقيق متطلبات نظام الجودة والاعتماد الدولي العالمي في مؤسسات الخدمة الاجتماعية.

٥- ضعف الموارد المادية والامكانيات بالمؤسسات الاجتماعية مع تزايد اعداد السكان سنويا في مصر.

٦- عدم الاقتناع لدى بعض القيادات ومديري المؤسسات بنشر ثقافة التغيير والتطوير واللامركزية في ادارة مؤسسات الخدمة الاجتماعية.

٧- عدم وجود سياسة واضحة للتدريب أثناء العمل والتنمية المهنية المستمرة لقدرات الاخصائيين الاجتماعيين في المؤسسات المختلفة.

ولذلك فإنه من الضروري ايجاد حلول واقعية وملائمة تدعم تطوير مهنة الخدمة الاجتماعية وإصلاح مناهجها التعليمية وأساليبها وتحقق التنمية المهنية المستدامة ومواجهة التحديات التي تعوق من تطويرها ومواكبتها للتغيرات الاجتماعية العالمية المعاصرة.

المحور الخامس : آليات مقترحة لتوظيف بحث العمل كمنهجية للتنمية المهنية لدى أخصائيو العمل مع الجماعات :

إن ضعف مستوى التنمية المهنية لدى أخصائيو العمل مع الجماعات يتطلب إجراء تغييرات جذرية في هذا الوضع القائم و تحقيق إصلاح شامل لمنظومة الممارسة المهنية ككل ، كما أن عملية إعداد و تدريب الاخصائيين لا تقدم كل النتائج المرجوة منها ، و ما نسعى إليه جميعا هو الإرتقاء بمستوى أداء أخصائيو العمل مع الجماعات ومنظومة الممارسة المهنية ككل في آن واحد ، فلذلك ينبغي تطبيق منهجية بحث العمل لسد الفجوة بين النظرية والممارسة الميدانية وتشجيع المسؤولين على المشاركة في عملية التطوير و التنفيذ بالمؤسسات المختلفة ، و انطلاقاً من العرض السابق تقدم الباحثة عدداً من الآليات المقترحة لتوظيف بحوث العمل كمنهجية للتنمية المهنية لدى أخصائيو العمل مع الجماعات فيما يلي :

١- تحديد الاتجاهات العالمية والنماذج الناجحة والمعاصرة في مجال الإعداد المهني والتنمية المهنية المستدامة و بحوث العمل للاخصائيين و الإستفادة منها بما يتناسب مع ثقافة وطبيعة المجتمع المصري.

٢- ضرورة تدريس مقرر خاص بكيفية اجراء بحوث العمل والتدريب على تطبيقاتها في المجالات الاجتماعية المختلفة وذلك في مراحل البكالوريوس والدراسات العليا بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية في مصر .

٣- إنشاء مركز ارشاد مهني وتدريب بمعاهد وكليات الخدمة الاجتماعية يقدم التوجيه والمشورة الاكاديمية والمهنية للاخصائيين الممارسين في مختلف المؤسسات الاجتماعية

- والتي تركز على تطبيقات بحوث العمل ونتائجها وتفسيرها بما يخدم واقع الممارسة في تلك المؤسسات.
- ٤- تحديث وسائل التدريب على اجراء بحوث العمل واستخدام شبكة الانترنت ووسائل التكنولوجيا الحديثة .
- ٥- تطوير نظام التحاق الطلاب بمعاهد و كليات الخدمة الاجتماعية من خلال تطبيق اختبارات متطورة تضمن اختيار أفضل المستويات المتقدمة للالتحاق بالكليات والمعاهد.
- ٦- إصدار القوانين والتشريعات واللوائح التي تحتم على الاخصائيين ضرورة الالتحاق بالدورات المهنية واجراء أبحاث العمل التي تعمل على تمثيتهم ثقافياً ومهارياً خلال ممارساتهم المهنية.
- ٧- تفعيل دور الاشراف المهني على الاخصائيين بالمؤسسات وتقديم المشورة التي يحتاجها الأخصائيين أثناء إجراؤهم لبحوث العمل وتقييم النتائج التي تتوصل اليها هذه البحوث.
- ٨- إعداد دليل شامل لكيفية اجراء بحوث العمل وأمثلة تطبيقية وتزويد الاخصائيين الجدد به.
- ٩- عقد المؤتمرات والندوات العلمية لمناقشة النتائج التي توصلت إليها بحوث العمل التي يقوم بها الممارسون في مختلف مجالات الخدمة الاجتماعية وتبادل الخبرات الميدانية فيما بينهم.
- ١٠- توفير الدعم المادى والطاقات البشرية التي يحتاج اليها الاخصائيون لتنفيذ بحوث العمل ومتابعتها وتطبيق الحلول التي تم التوصل إليها لتفسير مواقف ومشكلات الممارسة الميدانية.
- ١١- عمل مسابقات بحثية سنوياً وتشجيع الاخصائيون على المشاركة فيها وحثهم على التنمية المهنية الذاتية المستمرة وتطوير مهاراتهم البحثية وصلها.

١٢- ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية للاخصائيين والمعوقات التي تواجههم أثناء إعداد بحوث العمل وذلك من خلال استطلاع آرائهم وإعداد قائمة بها وتليبيتها وفقاً لأولوياتها.

١٣- الاستفادة من الخبرات الأكاديمية لأساتذة الخدمة الاجتماعية فى اعداد برامج تدريبية لتنمية مهارات بحث العمل لدى الاخصائيين الاجتماعيين قبل الخدمة وبعد الإلتحاق بالعمل.

١٤- ضرورة الإهتمام بالأخصائيين الجدد الملتحقين بالمهنة حديثاً وتشجيعهم على التعلم المستمر والتدريب على طرق البحث ميدانياً واعداد سجلات خاصة ببحوث العمل التي يقومون بها وتقديم الدعم والتشجيع الذى يساهم فى تعزيز اتجاهاتهم الإيجابية تجاه الممارسة المهنية وصقلها.

*توصيات الدراسة:

من خلال مناقشة أدبيات بحث العمل وتوضيحها خلال الدراسة الحالية يمكن القول بأن أى تطوير أو تغيير يأتى من جهة خارج مؤسسة ما غالباً ما يفشل تطبيقه فى هذه المؤسسة أو لا يحقق النتائج المرجوة لأنه ليس نابعاً من واقع المؤسسة وظروفها المتداخلة التي يدرکها جيداً العاملين بها والأخصائيين الاجتماعيين الممارسين بها فهم أقدر على توصيفها وتشخيصها لذا توصى الدراسة الحالية القيام بما يلى :

١- تفعيل إجراء بحوث العمل الجماعية التي تشمل أعضاء هيئة التدريس والباحثين بمعاهد وكليات الخدمة الاجتماعية والأكاديميين فى مراكز البحوث من جانب والاختصاصيين الممارسين فى مؤسسات الخدمة الاجتماعية من الجانب الآخر ورفع قيمتها العلمية و التأكيد على أهميتها فى التطوير أو الحل للمشكلات التي تواجه الممارسة المهنية وتفعيل مشاركة الجميع فى كل خطوات إجراء هذه البحوث و تفسير النتائج و وضع الحلول لكى يكون هناك قناعة لدى الممارسين بالمؤسسة بالمشاركة فى تنفيذ ما تسفر عنه البحوث من توصيات عملية لأنهم تعايشوا مع مشكلة البحث ومدركين لها منذ بدايتها ويرغبون فى حلها للإرتقاء بجودة الخدمات التي تقدم داخل المؤسسة و مواجهة معوقات العمل.

٢- إصدار مجلة علمية لأبحاث العمل التي تتم فى مختلف مجالات الخدمة الاجتماعية بهدف نشر الخبرات والتجارب الحية والملهمة من واقع الممارسة المهنية فى مؤسسات الخدمة الاجتماعية فى مصر وتبادل الأفكار والرؤى التي تتناسب مع طبيعة وثقافة المجتمع المصرى.

٣- تشجيع الاخصائيين الاجتماعيين العاملين مع الجماعات فى مختلف المؤسسات الاجتماعية على إجراء بحوث العمل وأن يكون ذلك ضمن متطلبات الترقى الوظيفى.

و تأسيساً على العرض السابق الذى يوضح مدى أهمية تطوير منظومة البحث العلمى القائمة فى طريقة العمل مع الجماعات وضرورة استخدام مناهج أكثر إرتباطاً بواقع العمل داخل المؤسسات الاجتماعية وتعمل على حل مشكلات الممارسة الميدانية بعيداً عن التنظير ، يمكن للباحثة طرح عدداً من التساؤلات الهامة الموجهة لباحثى وممارسى العمل مع الجماعات خاصة والخدمة الاجتماعية بصفة عامة وهى :

هل تم تحقيق أهداف منظومة البحث العلمى فى الخدمة الاجتماعية فى مصر ؟ هل يتم الاستفادة العملية من نتائج بحوث ورسائل الماجستير والدكتوراه على أرض الواقع داخل مؤسساتنا الاجتماعية؟ وهل لدى الباحثين كفاءات البحث العلمى ؟ ماهى الدوافع الحقيقية لدى الباحثين من إجراء تلك البحوث والرسائل؟ هل يتم تطبيق طريقة العمل مع الجماعات وفق الأسس العلمية للطريقة فى مؤسساتنا؟ هل دعمنا فكرة "الاخصائى الباحث" أو اتخذنا أى خطوات لتطبيقها؟ هل استطعنا ان نؤدى دورنا تجاه تطوير المهنة أم أننا مجرد ناقلين للإطار النظرى من خلال تدريسه داخل معاهد وكليات الخدمة الاجتماعية من جيل الى جيل دون أن نترك طابعاً يميز حقبتنا المهنية فى البناء المعرفى لهذه المهنة وتطويرها ميدانياً ؟

إن الاجابات على هذه التساؤلات صادمة وتشير إلى خطورة مانقوم جميعاً بالمشاركة فيه أو التغاضى عنه ، لذا يجب علينا أن نغرس فى طلابنا الجدد والباحثين أن البحث العلمى ليس الهدف منه الحصول على درجات علمية أو الترقى لمكانه علمية رفيعة أو الحصول على التقدير المادى أو المعنوى من أى جهة ولكن البحث العلمى هو حل لمشكلات الميدان الملموسة وتطوير للممارسة المهنية و طابع يميز الفترة التى نعاصرها من تاريخ المهنة يجب أن تبرز فيها ما تم تحقيقه من انجازات تنموية فى الممارسة المهنية على أرض الواقع واستحداث تكتيكات ونماذج للتدخل المهني تناسب الظروف و المتغيرات والتطورات الاجتماعية المعاصرة.

فنحن فى الحقيقة نؤمن بأفكار ورؤى وتطلعات نحو مهنتنا ولكننا فى الواقع نقدم شيئاً آخر فى كثير من الأحيان ، لذا يجب علينا أن نقوم بمراجعة جهودنا وتقديم أفكارنا ومناقشتها وتفعيلها لتحقيق جودة منظومة البحث العلمى وربط الاطار النظرى بالواقع الميدانى وتطويره وهذا لن يتحقق الا بجهودنا جميعاً واعتبار ذلك توجهاً بحثياً لنا فى تشكيل حاضر و مستقبل مهنة الخدمة الاجتماعية فى مصر .

قائمة المراجع

- ١- العوضى ، سعيد يمانى (٢٠٠٣) . العوامل المؤثرة على التنمية المهنية لأخصائى الجماعة. بحث منشور ، مجلة الخدمة الاجتماعية : القاهرة .
- ٢- الرباط ، حسنى ابراهيم (٢٠٠١). تقويم دور التوجيه الاجتماعى فى تحقيق التنمية المهنية للاخصائيين الاجتماعيين بالمدارس فى ضوء التحولات الجديدة. بحث منشور، المؤتمر العلمى الثانى عشر لكلية الخدمة الاجتماعية ،جامعة الفيوم: مصر .
- ٣- الخالدى ، موسى (٢٠٠٤). كيف يمكن للمعلمين الإستفادة من البحوث الإجرائية فى تطوير أدائهم وحل مشاكلهم ، مجلة رؤى تربوية : رام الله ، العدد (١٣).
- ٤- حيدر ، عبداللطيف حسين (٢٠٠٤) . البحث الإجرائى بين التفكير فى الممارسة المهنية وتحسينها . دار القلم : الإمارات.
- ٥- سعد الله ، يسرى شعبان (٢٠٠٤). مقياس التعليم المستمر لاختصاصى تنظيم المجتمع . بحث منشور، المؤتمر العلمى السابع عشر لكلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان، مصر .
- ٦- عبدالحفيظ ، إخلص محمد ، باهى ، مصطفى حسين (٢٠٠٠). طرق البحث العلمى والتحليل الاحصائى فى المجالات التربوية والنفسية والرياضية . مركز الكتاب للنشر : القاهرة .
- ٧- فرج ، سامية بارح (٢٠٠٧). دراسة مقارنة بين معوقات التنمية المهنية فى المجال الطبى والمجال المدرسى . بحث منشور، المؤتمر السادس للمعهد العالى للخدمة الاجتماعية ، القاهرة : مصر .
- ٨- شوق، محمود ، سعيد، محمد (٢٠٠١). معلم القرن الحادى والعشرين "إختياره، إعدادة، تنميته فى ضوء التوجيهات الإسلامية". دار الفكر العربى : القاهرة.
- ٩- فتحى ، ابراهيم (٢٠٠٥). مفهوم العولمة، مجلة جسور وكالة النبأ: القاهرة، (العدد ٣).

- ١٠- مكنيف، ماجين ، لوماكس، بامبلا، وايتهد ،جاك (٢٠٠١). أنت وبحثك الاجرائى.
ترجمة:اسماعيل الفقعاوى ، غزة : مركز القطان التربوي.
- ١١- مكنيف، جين (٢٠٠١) . ترجمات في مجال البحوث الإجرائية . ترجمة :اسماعيل
الفقعاوى ، غزة : مركز القطان التربوي.
- ١٢- محسن ، محمد محمد سعيد (٢٠١١) . مقياس التنمية المهنية للاخصائيين
الاجتماعيين العاملين بالمنظمات غير الحكومية . بحث منشور، مجلة دراسات في
الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية : مصر، ع ٣٠، ج ٦.
- ١٣- هلالى، محمود محمد (٢٠١٨). تعليم الخدمة الاجتماعية في ضوء المتغيرات
المجتمعية المعاصرة، دراسة تحليلية للعلاقة بين التعليم ومتطلبات سوق العمل ،
المكتب الجامعى الحديث: الإسكندرية.
- 14 – Ado, K., (2013). Action research: Professional development to help support and retain early career teachers. Educational Action Research, 21(2): 131-146. Available at:
<https://doi.org/10.1080/09650792.2013.789701>
- 15- Burns, A., (2010). Doing action research in English language teaching a guide for practitioners. United Kingdom: Routledge.
- 16- Feldman, A., Altrichter, H., Posch, P., & Somekh, B. (2018). Teachers investigate their work: an introduction to action research across the professions (3rd ed.).
- 17- Furness, E. (2000). Topics in education. Action Research. Northeast and Regional Educational Islands.

18- Johnson, A., (2012). A short guide to action research. 4th Edn., Chicago: Pearson Education.

19- Jayakumar, R., (2016). Opinion of the university teachers towards educational television programmes. American Journal of Education and Learning, 1(1): 45-52.

20- Lewis. Falmer Press. Coulter, D. (2002). What should be considered a procedure in the educational work research? Educational Action Research, 10, 189-206. Available at:

<http://dx.doi.org/10.1080/09650790200200181>

21- Manic, D. & Gjoreska, D. (2018). CLIL in secondary vocational schools seen through the students' perspectives. Report for Action Research Communities for Language Teachers, ECML.

22- McKernan, J., (1991). Curriculum Action Research. A Handbook of Methods and Resources for the Reflective Practitioner London: Kogan Page

23- McNiff, J. (2010) Action Research for Professional Development: Concise Advice for New (and Experienced) Action Researchers. Dorset.

24- McNiff, J. and J. Whitehead, (2011). All you need to know about action research. London: Sage Publications.

25- McQuillan, P.J., M.J. Welch and J. Barnatt, (2012). In search of coherence: 'Inquiring' at multiple levels of a teacher education system. Educational Action Research, 20(4): 535-551. Available at:

<https://doi.org/10.1080/09650792.2012.727640>

26- Maxwell, T. W. (2004). A report on the appointment and teaching of nine multi-grade teachers in Bhutan. Paper presented at the Second

International Multi-grade Teaching Conference, Bangkok, Thailand,
8:11.

27- Meerah, T.S.M. and K. Osman,(2013). What is 'action' in action research: A Malaysian exposure. Asian Social Science, 9(16): 148153.Available at:

<http://doi.org/10.5539/ass.v9n16p148>

28- Mirzajani, H., B.M. Delaviz, K.M. Rajaby, R. Rezaee, S. Safoora, A.A. Kamalifar and S.H. Razaghi, (2016). Smart schools an innovation in education: Malaysian's experience. Asian Journal of Education and Training, 2(1): 11-15.

29- Mitits, L., (2018). Multilingual students in Greek schools: Teachers' views and teaching practices. Journal of Education and eLearning Research, 5(1): 28-36.Available at:

<https://doi.org/10.20448/journal.509.2018.51.28.36>

30- Maijala, M., & Pagèze, J. (2018). How do different types of student-centred activities function in the FL classroom? Report for Action Research Communities for Language Teachers, ECML.

31- O'Brien, R. (1998). An overview of the methodological approach of action research. In R. Richardson (Ed.), Theory and practice of action research. Available at:

<http://www.web.ca?~robrien/papers/arfinal.html>

32- Pelton, R.P., (2010). An introduction to action research. In R. P. Pelton (Ed.), Action research for teacher candidates. Lanham, Maryland:

Rowman & Littlefield Education. pp: 3–26.

33– Rashid, A.R.(2018). Dialogic reflection for professional development through conversations on a social networking site. Reflective Practice, 19(1): 105–117. Available at:

<https://doi.org/10.1080/14623943.2017.1379385>

34– Routledge. Gallagher–Brett, A., & Lechner, C. (2017). Enhancing language teaching through action research for language teachers. In Reflecting on action research in an unequal world: an alternative perspective towards democracy, CARN Annual Conference, 20–22 October 2017, University of Crete, Rethymno, Greece.

35– Reason, P. & Bradbury, H. (2001). Introduction: Inquiry and participation in search of a world worthy of human aspiration. In P. Reason & H. Bradbury (Eds.), Handbook of action research: Participative inquiry and practice (pp. 1–14). London: SAGE.

36– Somekh, B.(2006). Action research: A methodology for change and development. (P. Sikes, Ed.), Research on Research. London: Open University Press, 5. Available at:

http://doi.org/10.1111/j.1467-8527.2007.00388_3.x

37– Stringer, E. T. (2008). Action research in education (2nd ed.). New Jersey: Pearson.

38– Steven, D. J. (2018). A history and Analysis of the Evolution of Action and Participatory Action Research. Canadian Journal of Action Research, 19 (3): 34.

39- Sagor, W. (2005). The Action Research Guidebook. London, Corwin Press.

40- Wen, J. (2019). A Study on Creating a Successful Classroom Learning Community via Action Research. Open Journal of Social Sciences, 7, 387-396. doi: 10.4236/jss.2019.710033. Available at:

<https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=96419>