

الكفايات المهنية والتنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين

وعلاقتها بالابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية

"دراسة من منظور تنظيم المجتمع"

**Professional and organizational competencies of social workers and
their relationship to social innovation in providing social services in
educational institutions**

إعداد

أ.م.د/ أحمد مرعي هاشم

أستاذ تنظيم المجتمع المساعد

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم

ملخص البحث:

الكفايات المهنية والتنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين وعلاقتها بالإبتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية

هدفت الدراسة إلى التعرف على الكفايات المهنية والتنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين وعلاقتها بالإبتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية وهي دراسة وصفية تم تطبيقها على (٣٢٢) أخصائي اجتماعي من العاملين بالمؤسسات التعليمية بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الفيوم باستخدام منهج المسح الإجماعي بالعينة ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الكفايات المهنية والتنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدارس جاء مرتفعا كما تبين أن علاقة ارتباطية طردية قوية بين الكفايات المهنية والتنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين وبين مستوى الإبتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية .

الكلمات المفتاحية : الكفايات المهنية – الأخصائيين الاجتماعيين – الإبتكار الاجتماعي

Abstract

Professional and organizational competencies of social workers and their relationship to social innovation in providing social services in educational institutions

The study aimed to identify the professional and organizational competencies of social specialists and their relationship to social innovation in providing social services in educational institutions. It is a descriptive study that was applied to (322) social specialists working in educational institutions in the Education Directorate in Fayoum Governorate using the social survey method with a sample. The results of the study showed that the level of professional and organizational competencies of social workers working in schools was high. It also showed that there was a strong direct correlation between the professional and organizational competencies of social workers and the level of social innovation in providing social services in educational institutions.

Key words : – social workers –Social innovation – Professional competencies

أولاً: مشكلة الدراسة:

يسعى عالم اليوم بكل عناصره ومكوناته الرئيسية من دول وحكومات وشعوب ومؤسسات حكومية وغير حكومية إلي تحقيق التنمية التي تستهدف الانسان في جوانب حياته الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وغيرها من الجوانب الأساسية الأخرى للانسان أينما وجد وفي مختلف الظروف المعيشية .

(Abdelhadi, 2006, p4)

والتنمية الشاملة هدفاً تسعى إلى تحقيقه غالبية المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء على اعتبارها وسيلة أساسية يمكن عن طريقها تحقيق معدلات مرتفعة من الرقي والتقدم والرفاهية وكذلك في محاولة منها للخروج من دائرة التخلف والحقا بركب التقدم والذي يسير بمعدلات سريعة ومتلاحقة (شفيق، ١٩٩٤، ص ٩)

ولقد تزايد اهتمام دول العالم المختلفة بتطوير المنظومة التعليمية بما يضمن إنتاج العقول القادرة على التعامل مع المستجدات العلمية والتكنولوجية في المجالات كافة باعتبار ذلك وسيلة من أهم وسائل التقدم ومواكبة التطورات ومواجهة التحديات، ولا يتم ذلك إلا من خلال عملية تعليمية تساعد على الارتقاء بالفرد وتصل شخصيته. (خضير ، ٢٠١٥ ، ص ٧٠)

فالتعليم يثرى الثقافات ويشيع التفاهم ويدعم المجتمعات لتقبل التغيير والتكيف معه ، بل وإدارته والتأثير فيه ، فتؤكد اليونسكو على أن التعليم حق من حقوق الإنسان وعنصر أساسي لتحقيق التنمية ، فينظر إليه كنظام مركب يتألف من أجزاء كثيرة مترابطة ومتعاضة ومتفاعلة فيما بينها وتشكل هذه الأجزاء كياناً مشتركاً فما يحدث في جزء منه يؤثر على الأجزاء الأخرى ومع ذلك عادة ما ينظر إلى النظم التعليمية بشكل مجزأ لذا فإن منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة تركز على التعليم الجيد والإنصات والتنمية المستدامة من خلال المؤتمرات العالمية الأربعة بشأن التربية التي نظمتها اليونسكو في (٢٠٠٨ - ٢٠٠٩) لإتاحة الفرصة لمواصلة تكوين رؤية شاملة لتحسين النظم التعليمية من زوايا ووجهات نظر مختلفة مع مراعاة شتى الجوانب التي لها أثر على ما تتسم به من جودة وإنصاف. (الأمم المتحدة ، ٢٠٠٨ ص ٣) كما أشار الإعلان العالمي حول التعليم للجميع في عام (١٩٩٠م) إلى أن التعليم بشكل عام يمثل نوعية غير ملائمة وبالتالي يلزم التحسين الفوري ، وأوصت اللجنة إلى إتاحة التعليم عالمياً وحددت الجودة كشرط أساسي للمساهمة في تنمية الفرد والمجتمع عن طريق زيادة تحسين التنمية المعرفية والإبداع ، فالتعليم الجيد يمثل حق ، والجودة يجب أن تشمل عناصر العملية التعليمية - بما فيها المحيط الخارجي - المتعلم والمعلم والمحتوى والمناهج والقيادة والموارد ، وأن الجودة موحدة ومشاركة على الصعيد الدولي وتتمسك بالحقوق وبالمساواة والعدالة. (www.unesco.org/education ، اليونسكو ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٨)

وهذا يتطلب إدارة فعالة تمثل جزءاً مهماً في العملية التعليمية في ظل المعلومات والتطور التكنولوجي ، وهي التي يمكن أن تسهم في حل الكثير من المشكلات التي يواجهها التعليم لأن الأداء الإداري في المؤسسات التعليمية مازال قاصراً ويتطلب التطوير. (الشرقاوي ، ٢٠٠٠ ، ص ١٣٤)

فتطوير التعليم وإصلاح المدرسة يثير اهتمام الأسرة المصرية في كل البيئات حيث قد زادت الصيحة وعلت الشكوى من سوء أحوال التعليم وواقعه ، و من ضمن التحديات التي تواجه المدرسة المصرية قلة الدعم المجتمعي وضعف المشاركة المجتمعية في الارتقاء والنهوض بالعملية التعليمية. (سلام ، ٢٠٠٧ ، ص ٣)

فستظل قضية تطوير المؤسسة التعليمية وإصلاحها في مصر بصفة عامة وإصلاح المدرسة خاصة من الاهتمامات الحكومية والمدنية معاً لارتباطها بحياة الإنسان ونمائه لمواجهة متغيرات العصر ، فالطريق الصحيح والسليم لبناء هذا الإنسان وتكوينه هو الاعتراف بحقوقه ومنها الحق في التعليم ، وكفالة هذه الحقوق والمحافظة عليها كاملة غير منقوصة ، والاعتراف بهذه الحقوق شرط ضروري لنماء الشخصية الإنسانية نماءً شاملاً من خلال التعليم والتربية في مدرسة جيدة وفعالة ومؤثرة ، فضلاً عن زيادة الوعي المجتمعي بأهمية التعليم وتطويره وإصلاح المدرسة إصلاحاً شاملاً لضرورتها الحياتية. (محمد ، ٢٠٠٧ ، ص ٣)

ويمثل التعليم قضية أمن قومي في أي دولة من دول العالم وقد أثبتت التجربة أن نظم التعليم في جميع نظم العالم تحتاج إلى دعم ومساندة من الجماهير والمجتمع المدني ، حتى تتحقق الأهداف القومية للتعليم ويأتي هذا الدعم من أولياء الأمور في العمل على تحسين جودة تعليم أبنائهم ، وكذلك مشاركة المنظمات والمؤسسات المدنية وأعضاء المجتمع المحلي والمهتمين بالتعليم في زيادة فاعلية المدرسة في تحقيق وظائفها التربوية (السماطوي ، ٢٠٠٠ ، ص ٢١) .

ويعد المجال التعليمي من أهم المجالات التي تحظى بإهتمام الدولة وذلك لأنه يستوعب أعداداً كبيرة من أفراد المجتمع تصل إلى عدة ملايين ، وهذا العدد لا يتوفر في أي مجال آخر من مجالات الحياة الإنسانية ، هذا بالإضافة إلى أن المؤسسات التي تعمل في هذا المجال وهي المؤسسات التعليمية باختلاف مراحلها لا يقتصر دورها على إكساب الطلاب بعض المعارف التي تتصل بمجموعة معينة من العلوم ، ولكن دورها يتعدى ذلك بكثير حيث أصبح هذا الدور يشمل المساهمة بإيجابية في نمو الطلاب وتحقيق النضج الاجتماعي لهم وتزويدهم بالمهارات التي تساعدهم على مواجهة حياتهم الحاضرة والاستعداد أيضاً لحياتهم المستقبلية (حسني ، ٢٠٠٨ ، ص ٥٥٩٣) .

وتعتبر المدرسة كبناء اجتماعي له أنماط معينة من الحياة الاجتماعية اليومية التي تنعكس في مجموعة استجابات وأفعال الأفراد تجاه الآخرين وتقويم سلوكياتهم التي تشكل في إطار عملية التعلم والتنشئة الاجتماعية والثقافة المدرسية وتحديد الأدوار سواء للتلاميذ أو المدرسين أو غيرهم من الفئات الموجودة في

المدرسة مثل: الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيين النفسيين والتدريب العملي والحاسب الآلى تكتسب من خلال تقسيم العمل والمراكز الوظيفية التى تخدمها كل فئة من الفئات الموجودة داخل المجتمع المدرسى . (مجاهد ، ٢٠١٠ ، ص ٦).

ويجب أن ننظر إلى المدرسة كمجتمع محلى صغير طالما أن أفرادها لهم بعض الوظائف المشتركة التى تشتق من الوظائف التى يختص بها المجتمع الكبير - وعلينا أن ندرك أن هذا المجتمع - المدرسة - هو مجتمع ذو طبيعه خاصه يغلب عليها الطابع الاجتماعى ، حيث نجد أن الغالبية العظمى من أفرادها - الطلاب - لم يصلوا بعد إلى أخذ أدوارهم الكاملة فى المجتمع وأن المدرسة عليها مسئولية تهيئتهم لهذه الأدوار .

ولقد أصبحت الخدمة الاجتماعية جزءاً لا يتجزأ بالنسبة لهذه المنظمات وليست ضيفاً عليها كما كان يعتقد البعض، وإنما هى شريك حيوى دون أن تكون ضيفاً عليها، فلم تعد الخدمة الاجتماعية غير قادرة على إقناع العاملين فى هذه المجالات بأهمية الدور الذى تؤديه المنظمات المختلفة، بالإضافة إلى أن الأخصائيين الاجتماعيين الذين يعملون فى هذه المنظمات كانوا ينظرون إلى أنفسهم فى ضوء هذه الفكرة أيضاً لدرجة أنه أطلق البعض على مثل هذا النوع من المجالات المطبقة Host Settings والحقيقة أن هذا اللفظ لم يكن يدل إلا على عدم الدقة فى تحديد الدور الذى تقوم به الخدمة الاجتماعية فى مثل هذه المجالات.

وتسعى الدول المتقدمة والنامية على حد سواء إلى تحقيق التنمية التى تهدف إلى إحداث تغيرات هيكلية اقتصادية واجتماعية تحقق لأفراد المجتمع مستوى لائقاً من الحياة الكريمة. وتتمحور أهداف عمليات التنمية وخططها حول العنصر البشرى، إذ تتبع من الإنسان وتهدف إلى ضرورة الارتقاء به، سواء على الصعيد الاقتصادى والاجتماعى أو الثقافى أو السياسى، ولا تتحقق إلا من خلاله لذا فإن عمليات التنمية لا تعتمد وفترة الإمكانات المادية فقط بل تتركز فى أساسها على وجود العنصر البشرى المؤهل القادر على استيعاب أهداف التنمية القادر على اكتساب المهارات المختلفة من خلال المنظومة التعليمية والبرامج التدريبية التى غدت محور اهتمام مؤسسات دول العالم المختلفة وحكوماتها . (شركس ، ٢٠١٤ ، ص ٩٨٤)

ويعتبر العنصر البشرى أساس كل تقدم ممكن أن يتحقق فى المجتمع وكلما كان هذا العنصر البشرى أكثر معرفة ومهارة وخبرة كلما كان أداءه لدوره أكثر تأثيراً فى مجالات الممارسة المهنية فى المجتمع ، ومن هنا تعتمد كفاءة أى منظمة فى مجالات النشاط الإنسانى المتعددة فى تحقيق أهدافها على مدى قدرة الأفراد على أداء وظائفهم ، لذا كان حرص هذه المنظمات على رفع مستوى أدائهم المهنى باعتباره من أهم عناصره (النجار ، ١٩٩٧ ، ص ١٤٩).

وفي هذا الإطار يمثل العنصر البشرى قوة الدفع الحقيقية لعملية التنمية ومن هنا كان الاهتمام بمفهوم التنمية البشرية على أساس أن التنمية البشرية موجهة إلى الإنسان باعتباره العنصر الذى يساهم فى

تنمية المجتمع من ناحية ومن ناحية أخرى فإنها تهدف إلى الإرتقاء بنوعية حياته وتوسيع نطاق اختياراته وقدراته إلى أقصى حد ممكن وتوظيف تلك القدرات أفضل توظيف لها في جميع الميادين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (Vincentn, Parrillo, 2002,p154)

وتعتبر الموارد البشرية هي الثروة الأساسية في المؤسسات والمنظمات بأنواعها الانتاجية والخدمية والحكومية والاهلية وتضم هذه الموارد جميع العاملين في المنظمات من مختلف النوعيات والتخصصات مهما اختلفت وتنوعت مستويات الأداء وأنواع الأعمال والمهام التي يقومون بها ، هذا بالإضافة إلي أن العديد من هذه الموارد يحتاج إلي التعزيز والتجديد والتطوير والتنمية . (موسي ، ١٩٩٩ ، ص ٢٦٣)

فالتحسين والتطوير يستوجب الاعتراف بأن هناك مشاكل تتطلب إحداث تغيير وتطوير كما أنه لا بد من استثمار الموارد البشرية الموجودة وإشراكهم في عملية التحسين والتغيير والتعديل لأساليب العمل ، فالجودة منهج إداري يسعى لإيجاد بيئة العمل والآليات والمعايير المناسبة لتحقيق التميز . (الورثان ، ١٤٢٥ هـ ، ص ٥)

وبالتالي لا يمكن إصلاح التعليم إلا بإحداث تغييرات جذرية في بناء هيكل التعليم واعتماد خطة الإصلاح وتنمية المهارات والاهتمام بالإعداد والتدريب . (أحمد ، ٢٠٠١ ، ص ٧٦)

وذلك من خلال إيجاد ثقافة تنظيمية فعلية تعتمد بشكل أساسي على رغبات واحتياجات العملاء الداخليين والخارجيين وتوقعاتهم ، كما تعتمد على استخدام الأساليب والطرق العلمية لدراسة وتطوير وتحسين العمليات بشكل مستمر ، وكذلك التعامل مع الأفراد العاملين كفريق واحد من خلال العمل الجماعي و فرق العمل وتدعيمهم وتأكيد خبراتهم وتقدير جهودهم وتشجيعهم على الإبتكار والإبداع عن طريق إتباع أساليب فعالة وإيجابية للإشراف والتعليم والتدريب المستمر . (المغربي ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٥٧)

ويسعى المجتمع المصري إلى التقدم والوصول إلى التنمية الشاملة من خلال تنظيم موارده البشرية ، لأنها عنصر مهم من عناصر الإنتاج فالعنصر البشري هو محور عملية التنمية في أي مجتمع وهو المحرك الأول في عملية التنمية لذلك لا بد من استثمار كافة الطاقات البشرية . (أبو النيل ، ٢٠١٤ ، ص ١٨٣)

ونظرا لأن وظيفة المدرسة لم تعد تعليمية فحسب، بل أصبحت تعليمية، تربوية، إجتماعية، أي ثلاثية الأبعاد، ثلاثية الأهداف، ثلاثية الوظائف، والمسئول عن تحقيق الوظيفة الاجتماعية هو الأخصائي الاجتماعي المدرسي ذلك الشخص المعد إعداداً علمياً وعملياً، نظرياً وتطبيقياً لأداء هذه الوظيفة الأمر الذي يتطلب عمل الأخصائي الاجتماعي في مجالات الخدمات الفردية، الجماعية، المجتمعية، كما يوضحه منهاج عمل الأخصائي الاجتماعي المدرسي (وزارة التربية والتعليم ، ٢٠٠٠ ، ص ٣)

وعلي الرغم من أن هناك اهتماماً مضطرباً بالإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي سواء في عملية

اختياره وتعليمه وتدريبه إلا أن هناك شكوي من وجود فجوة بين الإعداد النظري للاخصائي الاجتماعي والواقع الميداني لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية حيث أشارت بعض الدراسات إلي أن دور الأخصائي الاجتماعي يمارس بشكل غير كامل داخل المؤسسات الاجتماعية بسبب وجود نقص في المناهج الدراسية التي يتم من خلالها اعداد الأخصائي الاجتماعي لممارسة دوره المهني المنوط به القيام به مما يؤدي إلي احداث قصور في طبيعة الممارسة المهنية وجودة الخدمات التي يقدمها للعملاء داخل المؤسسة (شاهين ، ١٩٩٦) ، وكذلك عدم وجود تدريب كافي للأخصائيين الاجتماعيين لرفع مستوي أدائهم المهني وكذلك نقص المهارات المعرفية لديهم (شكري ، ١٩٩٥) وكذلك القصور في توظيف المداخل العلاجية المتخصصة في التعامل مع مشكلات العملاء. (McLannahan, et al,2004)

ومن هنا أصبحت تنمية قدرات وامكانيات الأخصائيين الاجتماعيين كأحد المهنيين العاملين في المؤسسات التعليمية كأحد مجالات الخدمة الاجتماعية تأخذ بعداً هاماً من حيث الحاجة إلي الاهتمام بها لأن الخدمة الاجتماعية ما زالت تعتمد في ممارستها علي ما لدي الأخصائي الاجتماعي من امكانيات وقدرات شخصية حيث تلعب شخصية الأخصائي الاجتماعي دوراً هاماً في أدائه لعمله المهني (نافع، ٢٠٢١، ص٢٣٥) والكفايات هي قدرات مكتسبة تسمح بالسلوك والعمل في سياق معين ويتكون محتواها من معارف ومهارات وقدرات واتجاهات مندمجة بشكل مركب ، كما يقوم الفرد الذي اكتسبها بإثارها وتجنيدتها وتوظيفها قصد مواجهة مشكلة ما وحلها في وضعية محددة (الدرج ، ٢٠٠٣، ص٢٥)

وقد حدد (S. Khomenko,2011,p118) أنواع الكفايات في ثلاثة أنواع رئيسية هي:

- ١- الكفاية المهنية الخاصة: وتتضمن ليس فقط وجود معرفة خاصة ولكن أيضاً القدرة على تطبيقها في الواقع العملي.
- ٢- الكفاية المهنية الاجتماعية: تتميز كمجال أساليب النشاط المهني المشترك والتعاون من جانب مستقبلي الاتصال المهني المعتمدين من الجمعية المهنية.
- ٣- الكفاية المهنية الشخصية: تتميز بأنها وسيلة للتعبير عن الذات والتحسين الذاتي من خلال تشويه المعارضة المهنية ، هنا نأخذ قدرة المتخصص في التخطيط للأنشطة المهنية ، واتخاذ القرارات المستقلة ، ورؤيته للمشكلات.

ومن هنا تظهر الحاجة إلي ضرورة توافر الكفايات المهنية والتنظيمية لدي الأخصائيين الاجتماعيين واكسابهم المزيد من المعارف والمهارات والخبرات بما يصلح شخصيتهم المهنية بحيث يكونوا أكثر قدرة علي أداء مسؤولياتهم والاسهام بدور أكثر فاعلية في تحقيق التنمية في المجتمع من خلال تحسين ممارستهم المهنية وتجويد الخدمة المهنية التي يقدموها للمستفيدين سواء كانوا أفراد أو جماعات أو أسر أو منظمات أو

مجتمعات محلية . (الجوهري وآخرون ، ١٩٩١ ، ص٨٦) .

ويتطلب العمل المهني تطبيق مهارات مهنية متعددة تمكن الأخصائي الاجتماعي من تحقيق أهدافه المهنية مع الوحدات التي يتعامل معها في المجالات المختلفة للممارسة لتفعيل الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي ، لذا يجب تطوير وتحديث الكفايات المهنية والتنظيمية لمساعدته علي ممارسة عمله بكفاءة وجودة في الأداء (ابن سعيد ، ٢٠١٤ ، ص٢٦٠)

وهناك العديد من الدراسات والأبحاث السابقة التي أكدت علي ضرورة الاهتمام بالكفايات المهنية والتنظيمية ومنها : دراسة (Douglas & Johnson, 1988) والتي هدفت إلي تحديد ما تتطلبه وظيفة الأخصائيين العاملين في المدرسة من كفايات وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية: كفايات الأخصائي تحتاج إلى تحسين في مجال اتخاذ القرارات، التنظيم، الاتصال اللفظي، الصبر واحتمال الضغوط، والإبداع، أما الكفايات التي بحاجة إلى اهتمام أكبر من قبل الأخصائي هي: إعداد الموازنة والتخطيط طويل المدى وتقييم البرامج وتحسين مناخ المدرسة وعلاقة المدرسة مع المجتمع والنمو المهني للهيئة التدريسية والإدارية ، ودراسة (Androws,1988) والتي هدفت الدراسة إلى تحديد الكفايات المهنية الضرورية للعاملين في المدارس الثانوية في ماليزيا، وتحديد الوقت المناسب لتحقيقها لديهم وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: ضرورة امتلاك العاملين لكفايات تتعلق بالإدارة التشاكري والعمل بروح الفريق أهمية برنامج الإعداد والتأهيل قبل الخدمة في اكتساب مديري المدارس لهذه الكفايات و عقد برامج تدريبية أثناء الخدمة لمديري المدارس لتطوير كفاياتهم و دراسة (عبده ، ١٩٩٢) والتي هدفت دراسة إلى الكشف عن حاجة مديري المدارس الثانوية ومساعدتهم للتدريب علي المهارات والكفايات اللازمة لوظائفهم ، وتوصلت نتائج الدراسة إلي عدة نتائج من أهمها وجود حاجة مرتفعة الي أفراد العينة للتدريب علي المهارات والكفايات المتعلقة بالتدريب الاداري وعلاقة المدرسة بالمجتمع المحلي ومجال الشؤون المالية والادارية وتحسين المناهج وتطويرها ، وأوصت الدراسة بضرورة اعداد برامج تدريبية للمديرين ومساعدتهم وفق معايير الجودة لاكسابهم المهارات والكفايات التي تتعلق بالمهام الموكلة إليهم ، ودراسة (الشمري ، ١٩٩٦) والتي هدفت إلى قياس درجة معرفة وممارسة وحاجة مديري المدارس في دولة قطر للكفايات المهنية وقد أظهرت نتائج الدراسة ضرورة تنمية معارف مديري المدارس بالكفايات المهنية من خلال برامج النمو المهني المتنوعة والمتطورة وضرورة التأكد من ممارسة جميع مديري المدارس للكفايات المهنية ولاسيما أن النتائج أشارت إلى أن المديرين بحاجة إلى معظم الكفايات ولو بدرجة قليلة وضرورة رصد الحاجات التدريبية لمديري المدارس ووضعها في سلم الأولويات ، ودراسة (رضوان ، ١٩٩٦) والتي هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للكفايات المهنية في منطقة شمال الأردن وقد توصلت نتائج الدراسة إلى ضرورة عقد دورات تدريبية لمديري المدارس الثانوية

لتحسين كفاياتهم المهنية وقدراتهم في المجالات الآتية: التقويم والمتابعة، وتطوير المنهاج المدرسى والنشاطات المرافقة، وعلاقة المدرسة مع المجتمع المحلى، ودراسة (شوقي ، ١٩٩٨) والتي هدفت إلى تحديد الكفايات الواجب توافرها لدى العاملين مع التلاميذ بالمدرسة الثانوية وإلقاء الضوء على نواحي القصور في هذه الكفايات وكذلك الإسهام في تطوير الإشراف الفنى على العاملين فى المجال المدرسى وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد نقص فى البحوث العلمية فى ميدان الكفايات الواجب توافرها لدى العاملين فى المجال المدرسى ، وأوصت بضرورة إجراء المزيد من البحوث عن الكفايات المهنية للعاملين بالمدرسة، ودراسة (الفرماوي، ٢٠٠٦) هدفت إلى التعرف على أهمية تنظيم برامج التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين في رفع مستوى الأداء المهاري والمهني للأخصائيين الاجتماعيين وذلك عن طريق تنظيم ورش العمل والندوات والمحاضرات النظرية وغيرها من وأكدت نتائج الدراسة علي ضرورة توفير التطوير المهني عن طريق التدريب المستمر للأخصائيين الاجتماعيين في كافة مجالات الممارسة المهنية، ودراسة (هلال وقمر ، ٢٠٠٨) والتي هدفت إلي إلى الوقوف على الاتجاهات العالمية المعاصرة فى تحديد وتنمية الكفايات المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية الحرة وتوصلت الدراسة إلى قائمة حددت فيها الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة سواء بالنسبة للكفايات العامة أو الخاصة وشملت هذه القائمة محورين أساسيين هما: المحور الأول: الكفايات المهنية العامة وتضمنت كفايات التخطيط ، التنظيم ، التنفيذ ، الابتكار والتجديد والتحديث ، وكفايات التقويم المحور الثانى: الكفايات المهنية التخصصية وتضمنت: كفايات مشرفي النشاط الرياضى ، كفايات مشرفي النشاط الاجتماعى ، كفايات مشرفي النشاط الثقافى (مكتبة ، إذاعة ، صحافة ، مسرح) ، ودراسة (الشهري ، ٢٠٠٨) والتي هدفت إلي تحديد الكفايات الواجب توافرها لدى العاملين مع التلاميذ و تحديد الكفايات المهنية لمشرفي الإدارة المدرسية و والتعرف على درجة أهمية توافرها لديهم ودرجة ممارستهم لها من وجهة نظر مديري المدارس ومشرفي الإدارة المدرسية أنفسهم وتحديد الاتجاهات التدريبية لهم فى ضوء ممارستهم لكفاياتهم المهنية وقد كان من أبرز نتائج الدراسة بناء قائمة بالكفايات المهنية لمشرفي الإدارة المدرسية مكونة من (٨١) كفاية موزعة على (١٠) مجالات هي: التخطيط - التنظيم والتنسيق - التنفيذ والمتابعة - الكفايات الشخصية - التقويم ، ودراسة (Davidson,2009) والتي أشارت إلي حاجة الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية لمواجهة الصعوبات المهنية من خلال برامج التعليم المهني بالصورة التي تزيد من الاستفادة من رأس المال البشري المتمثل في الأخصائيين الاجتماعيين بأفضل صورة ممكنة ، ودراسة (Knight,2009) والتي أكدت علي أهمية توفير فرص التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين من خلال برامج التدريب التي تؤثر بصورة ايجابية علي الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ، ودراسة (Quinn,2010) والتي حددت متطلبات تفعيل الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين من خلال

المهارات الأساسية التي تساعدهم علي الممارسة المهنية بصورة أكثر فاعلية لتحقيق أدوارهم ورفع مستوى أدائهم المهني في ظل التغيرات المجتمعية المستمرة .

ودراسة (الفتي ومحمد ، ٢٠٢٠) وهدفت الدراسة إلي التعرف علي الكفايات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الإرشاد الأسري و تحديد المعوقات التي تحد من كفاءة برامج تنمية الكفايات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين وتوصلت نتائج الدراسة إلي وضع مجموعة من المقترحات اللازمة لتطوير الكفايات المهنية اللازمة لتطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين ودراسة (نافع ، ٢٠٢١) وهدفت الدراسة إلي التعرف علي مقومات الكفايات المهنية لتفعيل التعليم المهني المستمر للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع أسر الأطفال التوحديين فيما يتصل بالكفايات المعرفية والمهارية والقيمية وتوصلت نتائج الدراسة إلي وضع مجموعة من الآليات لتطوير الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في مجال رعاية أسر الأطفال التوحديين . ، ودراسة (المطيري ، ٢٠٢١) والتي هدفت إلي التعرف علي الكفايات المهنية لبرامج الإرشاد والتوجيه الاجتماعي وتحقيق جودة التعليم المدرسي في المدارس الثانوية بمحافظة الفروانية بدولة الكويت ، وتوصلت نتائج الدراسة إلي ضرورة توافر مجموعة من الكفايات المعرفية والمهارية والقيمية لدي القائمين بتنفيذ برامج الإرشاد والتوجيه الاجتماعي حتي يمكن تحقيق الأهداف الموضوعية من قبل الإدارة المدرسية لضمان جودة التعليم والخدمات المقدمة .

والأخصائي الاجتماعي هو الشخص المهني المتخصص في التعامل مع التلاميذ بقصد مقابلة احتياجاتهم الاجتماعية ومواجهة مشكلاتهم وتعاملهم مع الآخرين والتوافق مع المجتمع المدرسي المحيط ، ويجب أن يكون مزوداً بقدر مرتفع نسبياً من الذكاء العام وبعض القدرات العقلية الخاصة كالقدرة على التخيل والإبداع والقدرة على التحليل والتفسير وإيجاد العلاقات بين الظواهر ليتمكن من تقدير الموقف الذي يتعامل معه بدقة ووضوح ليس هذا فحسب بل يجب أن يكون متسع الأفق غزير المعلومات التي تؤهله للقيام بدوره. وتضمن المسؤولية المهنية للأخصائي الاجتماعي ست عمليات أساسية تسهم في الأداء الناجح للدور التربوي الذي يضطلع به في المدرسة ، وهذه العمليات هي: الدراسة - التخطيط - التنفيذ - المتابعة - التسجيل والتقييم (هلال وقر ، ٢٠٠٨ ، ص٧٢)

وقد حدد (Antony A.,2005,p198)الكفايات المهنية في المعارف والقيم والمهارات التي تتوافر في الباحث الاجتماعي من خلال ممارسته للعمل الاجتماعي .

ولقد شغلت قضية إعداد الأخصائي الاجتماعي اهتمام المسؤولين عن تعليم العلوم الاجتماعية وذلك لأنها تستمد أهميتها من أهمية الأخصائي الاجتماعي نفسه وموقعه من العملية التعليمية والتربوية ، وقد أوكلت مهمة تكوين وإعداد الأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي إلى كليات الآداب وكليات ومعاهد

الخدمة الاجتماعية.

فالقائمين على تعليم العلوم الاجتماعية يدركون أهمية بناء الكفايات المهنية بالنسبة للأخصائيين

الاجتماعيين

(Feng,2003)

لكن تبين البحوث أن كلاً من الأكاديميين والممارسين غير راضين عن هذه الكفايات بسبب نقص الإعداد المهني لطلاب كليات العلوم الاجتماعية للقيام بمهامهم ، كما أوضح (Chen, 2002) أنه وجد أن المهارات الاجتماعية هي أكثر المجالات المهملة في تعليم العلوم الاجتماعية.

ويحظى الابتكار والممارسات الابتكارية بأهمية أكبر في المجتمعات الحديثة حيث أصبح الابتكار والابداع أحد الضروريات الأساسية في المجتمعات الحديثة حيث أن الوقت اليوم في تصاعد والحاجات والطموحات هي الأخرى في نمو واتساع لذا فإن المؤسسات الناجحة من أجل ضمان بقائها واستمرار قوتها لابد وأن تعمل بشكل أكثر ابتكاراً وابداعاً في القيام بأدائها . (عليش ، ٢٠١٩ ، ص١٠٦)

وتعد الابتكارات واحدة من الطرق العلمية التي تعزز فاعلية وكفاءة وقدرة المؤسسات بمختلف أنواعها حيث أشار العديد من الباحثين على وجود علاقة ارتباطية بين الابتكار وتحقيق الجودة في مستوى الأداء لدى العاملين بمختلف المؤسسات (خلف ، ٢٠١٩ ، ص١١٣)

كما ينظر إلي الابتكارات الاجتماعية علي أنها المفاهيم الجديدة والتدابير التي تكون مقبولة لدي الفئات الاجتماعية المتضررة ويتم تطبيقها للتغلب علي التحديات الاجتماعية والابتكار الاجتماعي هو استجابات جديدة للضغط علي المطالب الاجتماعية التي تؤثر في عملية التفاعل الاجتماعي فهي ترمي إلي تحسين رفاهية الانسان ونوعية حياته (Tara,2014,p6)

ويعرف الإبتكار الاجتماعي بأنه تطوير وتطبيق الأنشطة الجديدة أو المحسنة والمبادرات والخدمات والعمليات أو المنتجات المصممة للتصدي للتحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه الأفراد والمجتمعات وكذلك المؤسسات والأنساق الاجتماعية المختلفة . (Mark et all , 2009, p3)

ومهنة الخدمة الاجتماعية أكثر ارتباطاً بالإبتكار الاجتماعي في الممارسة والتعليم والبحث حيث أكد كل من (Elliot & Geoffery,2013) علي أن الإبتكار الاجتماعي لا يقل أهمية في بناء رأس المال البشري من خلال تحسين فرص الحياة ، حيث عرفا الإبتكار الاجتماعي بأنه جملة من الاستجابات من قبل ذوي العلاقة لتحديد أو تطوير شأن في المجتمع بطريقة تركز علي الفعالية والكفاءة والاستدامة من خلال الحلول المنبثقة من المجتمع وتشكل قيمة حقيقية للمجتمع ككل وليس فقط للأفراد.

والابتكار الاجتماعي قد يكون منتجاً أو عملية انتاج أو تكنولوجيا وقد يكون أيضاً مبدأ أو فكرة أو

قانوناً أو حركة اجتماعية أو تداخلاً ومزيجاً بين أكثر من عنصر إلي جانب كون الابتكار الاجتماعي هو ادخال التحسينات والتطويرات وابتكار الاضافات الجديدة للعمليات الاجتماعية والمؤسسات الاجتماعية . (خلف، ٢٠٢٤، ص ١٤٤)

وتوصي العديد من الدراسات والتقارير العالمية بتبني الابتكار الاجتماعي في مختلف المؤسسات التعليمية لتطوير مختلف الجوانب في العملية التعليمية والتوصل إلى مستوى عالي من الجودة وزيادة تفعيل الدور المتنامي للمؤسسات التعليمية من أجل مواجهة التحديات المختلفة من أجل زيادة كفاءة الأداء وفاعلية العمليات والأنشطة العلمية وزيادة قدرتها التنافسية . (David et all,2012,p324)

والابتكار الاجتماعي في ضوء ممارسة الخدمة الاجتماعية يعني انجاز المزيد من الأعمال داخل المؤسسات بأقل جهد وأقل تكلفة والاستفادة من كافة الموارد لذلك يجب الاهتمام بالتعرف على العوامل المؤثرة على الابتكار الاجتماعي ويجب نشر الوعي بأهمية الابتكار الاجتماعي داخل مؤسسات العمل الاجتماعي حتى تكون أكثر قدرة وفعالية والتوصل لأفضل أداء مهني لدى الاخصائيين الاجتماعيين . (Nandan et all2015,36)

وهناك العديد من الدراسات السابقة التي أكدت علي أهمية الإبتكار الاجتماعي ومنها : دراسة (Graham,2011) والتي توصلت نتائجها إلي ضرورة ممارسة الخدمة الاجتماعية للابتكار الاجتماعي من خلال أساليب متعددة داخل مختلف المؤسسات وذلك حتي يتمكن الأخصائيين الاجتماعيين من معالجة العديد من القضايا الاجتماعية بما يتوافق مع نظريات ونماذج التدخل المهني في الخدمة الاجتماعية واستغلال كافة الموارد المتاحة حتي تحقق المؤسسة الاجتماعية أهدافها بفاعلية وكفاءة ، ودراسة (Geoffery,2013) وهدفت الدراسة إلي التعرف علي مفهوم الابتكار الاجتماعي ودوره في تحقيق العائد الاجتماعي وتوصلت نتائج الدراسة إلي أن هناك علاقة ارتباطية ايجابية بين الابتكار الاجتماعي ومكان العمل من حيث تحسين الأداء وزيادة الانتاجية ، و دراسة (قندي، ٢٠١٨) حيث هدفت الدراسة إلي التعرف على مفهوم الابتكار والذي يعتبر فرصة كبيرة لتعزيز التنمية المستدامة والتشجيع على تحسين القدرات الابتكارية وتوصلت نتائج الدراسة إلى أهمية تنوع الطرق التي تتيح الوعي الكافي لتطوير الأفكار الابتكارية وذلك من خلال المناقشات والمحاضرات الدورية والعمل على تعزيز مفهوم الابتكار الاجتماعي ، ودراسة (Svensson et all,2019,1) والتي توصلت نتائجها إلي أن المنظمات التي تعتمد على برامج مهنية واضحة الخطوات والاستراتيجيات ويوجد بها تمويل مناسب لسد احتياجات كافة الأفراد العاملين بها يساعد ذلك في تحقيق التنمية بمختلف مجالات العمل ، ودراسة (خلف ، ٢٠١٩) والتي هدفت إلي تحديد مستوي أبعاد المناخ المدرسي بالمؤسسات التعليمية التي يعمل بها الأخصائيون الاجتماعيون وتحديد أبعاد الابتكار

الاجتماعي بالمؤسسات التعليمية التي يعمل بها الأخصائيون الاجتماعيون وتحديد العلاقة بين المناخ المدرسي والابتكار الاجتماعي بالمؤسسات التعليمية التي يعمل بها الأخصائيون الاجتماعيون ، وتوصلت نتائج الدراسة إلي وجود علاقة طردية بين المتغيرين وتم التوصل إلي وضع بعض المؤشرات للتدخل المهني لتحسين المناخ المدرسي والابتكار الاجتماعي لدي المؤسسات التعليمية التي يعمل بها الأخصائيون الاجتماعيون ، ودراسة (عبدالحميد ، ٢٠١٩) وهدفت الدراسة إلى التعرف على الابتكار والتنمية الشاملة من خلال عدد من النقاط اشتملت الأولى على مدخل ارتباط الابتكار والتنمية. وتركزت الثانية على أنماط الابتكار الداعمة للتنمية، وتضمنت الابتكار محدد المهام، والابتكار الاجتماعي، والابتكار الاجتماعي الرقمي، والابتكار التنظيمي أو المؤسسي، والابتكار القاعدي. وأبرزت الثالثة محددات الابتكار التنموي وتضمنت عوامل مؤسسية، وبيئة البحث العلمي وجودة البحوث والتطوير، وجاهزية البنية التحتية وتطور حركة الأسواق، ووضع التجارة الإلكترونية وحجم السوق، وبيئة الأعمال، وكشفت الرابعة عن الفرص والتحديات واختتم المقال بالتأكيد على أنه على الرغم مما أسهم به الابتكار في دعم التنمية وإتاحة فرص ووظائف، وحل مشكلات بيئية، وتحسين خدمات البنية التحتية لاقتصاديات الدول ، ودراسة (Gilberto,2019) وهدفت الدراسة إلى تناول الابتكار الاجتماعي الرقمي ومجموعة أولية من الكفاءات لدي للأخصائيين الاجتماعيين في المدارس، وأسفرت النتائج أن هناك نقصاً في الكفاءات الرقمية اللازمة لإضفاء الطابع المهني على الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في مجال السلامة الإلكترونية في المدارس، وتوصي الدراسة بضرورة تحديد منهج جديد للأخصائيين الاجتماعيين في المدارس يتضمن التعليم الرقمي، والابتكار الاجتماعي الرقمي كمواضيع محددة، ودراسة (المشيخي ، ٢٠١٩) والتي تناولت موضوع الابتكار الاجتماعي من حيث المفهوم والذي تم استعراضه من خلال عدة أوجه مختلفة تناوله من زوايا عديدة بعضها ركز على ماهية الابتكار والآخر على خصائص الابتكار وتنظيمه وتطرق البحث إلى أبعاد الابتكار الاجتماعي والتي تؤثر على إمكانية تحقق الابتكار الاجتماعي، وتم الوقوف على أهم منصات الابتكار الاجتماعي والتي تسهم في تطور الأفكار وبلورتها كما تم الوقوف على دور الابتكار الاجتماعي في تحسين خدمات القطاع الاجتماعي والذي برز دوره في مساهمته الفعالة في تقديم حلول ومواجهة المشكلات الاجتماعية والتي لم تسهم الحلول التقليدية في مواجهتها، وانتهت الدراسة بأن الابتكار الاجتماعي مفهوم حديث يجب تبنيه كإستراتيجية من قبل صناع السياسة عند وضع الخطط لما له من أهمية، ودراسة (خلوقي، ٢٠٢٠) هدفت إلى التعرف على تأثير الابتكار الاجتماعي بأشكاله المختلفة على تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة تأثير معنوية بين الابتكار الاجتماعي، والقدرة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية، مما يشير إلى أهمية الابتكار الاجتماعي كعامل مؤثر في تعزيز التنافسية، وأوصى الباحثان بضرورة تطوير معايير،

وإرشادات تساعد المؤسسات على تحسين وتعزيز العلاقات الاجتماعية، والسياسية. استراتيجياتها التنافسية من خلال الابتكار الاجتماعي، والتأكيد على أهمية الابتكار في تلبية الاحتياجات البشرية وتعزيز العلاقات الاجتماعية، ودراسة (مداحي ، ٢٠٢٢) والتي هدفت إلى التعرف على دور الابتكار الاجتماعي في توجيه المؤسسات الصغيرة نحو تبني أسلوب الانتاج الأنظف وتعزيز تنافسيتها ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الابتكار الاجتماعي يلعب دوراً هاماً في خدمة المجتمع وتطوير المؤسسات وتعزيز القدرة التنافسية لها ، ودراسة (حسن ، ٢٠٢٢ م) والتي هدفت الي تحديد دور جماعات النشاط المدرسي في تنمية الابتكار الاجتماعي لطلاب المدارس الثانوية الفنية الصناعية وأكدت نتائج الدراسة علي أن لجماعات النشاط المدرسي دور في تنمية الجوانب التالية: الطلاقة، المرونة، الأصالة، لدي طلاب المدارس الثانوية الفنية الصناعية مما يساهم في تنمية الابتكار الاجتماعي لديهم. ودراسة العبيان ، ٢٠٢٣) والتي هدفت إلي التعرف علي الابتكار الاجتماعي في تطوير برامج وقاية الطلاب من المخدرات في الجامعات السعودية ، وقد أكدت نتائج الدراسة علي أن واقع برامج وقاية الطلاب من المخدرات في الجامعات السعودية مرتفع وكذلك دور الابتكار الاجتماعي في برامج وقاية الطلاب من المخدرات في الجامعات السعودية مرتفع ، ودراسة (سليمان ، ٢٠٢٣) والتي هدفت إلي التعرف علي متطلبات استخدام الابتكار الاجتماعي كمدخل لتنمية رأس المال البشري بمراكز الشباب من منظور طريقة تنظيم المجتمع ، وتوصلت نتائج الدراسة إلي أن اهم المتطلبات لاستخدام الابتكار الاجتماعي كمدخل لتنمية رأس المال البشري بمراكز الشباب من منظور طريقة تنظيم المجتمع هي المتطلبات المعرفية والمتطلبات المهارية ، ودراسة (خلف ، ٢٠٢٤) والتي هدفت إلي تحديد دور الأنشطة الطلابية في تعزيز الابتكار الاجتماعي لدي طلاب الجامعة ، وتوصلت نتائج الدراسة علي وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات الطلاب وفقاً لمتغير الكلية (كليات نظرية ، كليات عملية) لصالح الكليات النظرية ، وتم وضع رؤية استشرافية لتفعيل دور الأنشطة الطلابية في تعزيز الابتكار الاجتماعي لدي طلاب الجامعة

وانطلاقاً من أن الخدمة الاجتماعية مهنة تقوم علي الدراسة العلمية المنظمة للأفراد والجماعات و المنظمات المجتمعية من حيث حاجاتها ومشكلاتها بحيث تساعدها علي مساعدة نفسها ، فحينما نشأت المهنة اتجهت إلي الممارسة بقصد التغيير الذي يترتب عليه تحقيق الرفاهية لأفراد المجتمع ومساعدتهم علي التغلب علي مشكلاتهم . (صادق ، ٢٠٠٠ ، ص ٨١)

فمهنة الخدمة الاجتماعية مهنة انسانية تهتم بالانسان كفرد وكعضو في جماعة وكمواطن في مجتمعه في اطار عملها في مجالاتها المختلفة فهي تحتل مركزاً متميزاً في تنمية الابتكار عن طريق التدريب والتزود بالمعرفة واستخدام الوسائل والطرق المختلفة في تنمية الابتكار لدي الأخصائيين الاجتماعيين .

(عبدالله ، ٢٠١٩ ، ص ١٤٧)

وطريقة تنظيم المجتمع كإحدى طرق مهنة الخدمة الاجتماعية تنظر إلى رأس المال البشري علي أنه أداة الجودة وهدفها وغايتها الأساسية فالمورد البشري إذا لم يكن فعالاً ومؤثراً في ضوء ما يملكه من قدرات وامكانيات أثر ذلك سلبياً علي أداء العمل حيث أن رأس المال البشري يعتبر هو المحرك الأول في تحقيق أهداف أي منظمة . (حجازي ، ٢٠٠٦ ، ص ٢٩٢)

فتعمل طريقة تنظيم المجتمع علي تنمية الإبتكار الاجتماعي لدي الأخصائيين الاجتماعيين وأن يتوفر لديهم القدرة علي التفكير لتحليل مواقف وعمليات العمل المهني وابتكار برامج خدمة جديدة للتعامل مع نوعية المستفيدين ، وحب الاطلاع والرغبة المستمرة في أن يعرف الجديد في مجالات المعرفة بوجه عام والخدمة الاجتماعية بوجه خاص . (علي ، ٢٠١٣ ، ص ٤٧)

كذلك فإن طريقة تنظيم المجتمع تهتم بالقيادات داخل المؤسسات علي اختلاف أنواعها ودورها في المجتمعات المختلفة الجغرافية والمهنية وتعمل عليهم كثيراً في العمل مع هذه المجتمعات ومنظمتها ، كذلك تتجه الطريقة حالياً ووفقاً للمتغيرات العالمية لتبني المداخل والاستراتيجيات المبتكرة في العمل المجتمعي ومنها الابتكار الاجتماعي . (عبدالله ، ٢٠١٩ ، ص ١٤٧)

فطريقة تنظيم المجتمع تتميز بأنها متطورة، تسعى إلى تحديث معارفها المهنية وأساليبها لتحقيق مستوى أعلى من العلمية مما يساعدها على تطبيق ممارستها وفق أعلى مستويات الكفاءة المهنية ، و تعمل علي تنمية الأفراد العاملين بالمؤسسات الاجتماعية من خلال تحسين أدائهم ومدعمهم بالمعلومات والمعارف واكسابهم العديد من الخبرات ،لذا نجد باستمرار أن هناك محاولات جادة لتقديم الجديد والمفيد مما يساعد ممارسيها على تخطي المحاولات الشخصية والاعتماد على أسس علمية ومقننه شبه متفق عليها . (سعد ، ٢٠٠٥ ، ص ١٦٨) وتأسيساً على ما سبق فقد جاء موضوع الدراسة لبحث في قضية رئيسية تتمثل في تحديد مستوى :

(الكفايات المهنية والتنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين وعلاقتها بالإبتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية)

ثانياً : أهمية الدراسة : تتمثل أهمية هذه الدراسة في:

- ١- الاهتمام المتزايد من قبل الدولة بقضية التعليم وجعلها قضية محورية في النسق التنموي العام لتطوير التعليم حتى أصبحت هدف قومي.

- ٢- أن التعليم أصبح قضية دولة ومجتمع وحكومة ولا يخص جهة بعينها فقط ، كما يجب التأكيد علي أهمية تحقيق التكامل بين الوظيفة التربوية والتعليمية والوظيفة الاجتماعية لنشر رسالة المؤسسات التعليمية الحديثة في المجتمع .
- ٣- تزايد اهتمام المؤسسات التعليمية بالأنشطة المعاصرة أكثر من الماضي جعل من الأهمية الاهتمام بزيادة معارف وخبرات ومهارات كل العاملين بالمدرسة ومنهم الأخصائيين الاجتماعيين .
- ٤- أن هناك ضرورة ملحة لقيام وزارة التربية والتعليم بصياغة وتبنى أدوار جديدة للأخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسات التعليمية في إطار التغيرات المعاصرة لأن إصلاح التعليم وتطويره لن يتحقق إلا بإعادة تأهيل الموارد البشرية ورفع معدلات الانفاق على التعليم والتدريب .
- ٥- السعي لمواكبة الاهتمام العالمي ببحوث الابتكار الاجتماعي وتوفير البيانات التي يمكن الاعتماد عليها في دراسة الواقع النظري بالوقوف علي الكفايات المهنية والتنظيمية وعلاقتها بالابتكار الاجتماعي لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسات التعليمية .
- ٦- التركيز علي الأخصائيين الاجتماعيين باعتبارهم المنوط بهم الابتكار الاجتماعي والبحث عن حلول غير تقليدية داخل البيئة المدرسية بما يساعد علي رفع معدل كفاءتهم وادائهم المهني في العمل مع أنساق العملاء المختلفة .
- ٧- تتضح أهمية هذه الدراسة فيما يمكن أن تقدمه من اثناء لمكتبة البحث العلمي في موضوع الكفايات المهنية والتنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين وعلاقتها بالابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية ، والذي يسهم في فتح الباب أمام دراسات مماثلة في المستقبل القريب
- ٨- ما يمكن أن تسهم به هذه الدراسة من فائدة نظرية وعلمية للمهنة بصفة عامة ولتخصص تنظيم المجتمع بصفة خاصة فيما يتضح من الكفايات المهنية والتنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين وعلاقتها بالابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية.

ثالثاً : مفاهيم الدراسة:

- يعتبر تحديد مفاهيم الدراسة أمراً ضرورياً وذلك لتسهيل القراءة على المتابعين للبحث حيث يؤدي تحديد المفاهيم إلى إدراك المعانى والأفكار التي يريدها الباحث حتى لا يحدث اختلاف أو لبس في فهم ما يقصد إليه من وراء هذا الاستخدام وذلك توخياً للدقة والتحديد المضبوط.
- والمفهوم هو: الوسيلة الرمزية المختصرة والواضحة التي يستعان بها للتعبير عن أفكار معينة (الساعاتي ، ٢٠٠٦ ، ص٣) واعتمد الباحث في دراسته على مجموعة من المفاهيم الأساسية وهي:
- ١- مفهوم الكفايات المهنية والتنظيمية.

٢- مفهوم الابتكار الاجتماعي.

(١) مفهوم الكفايات المهنية والتنظيمية:

تعرف الكفاية لغوياً بأنها: ما يكفي ويغنى عن غيره ، مقدره: هو ذو كفاية في عمله ، أما كفاءة: "شهادة الكفاية المهنية" ، كفاية: ما يلزم بالضبط ، على قدر الحاجة ، إلى حد يفى بالغرض ويغنى عن غيره (المنجد ، ٢٠٠١ ، ص ١٢٤١) وجاءت الكفاية بمعنى كفاءة - قدرة Efficiency . (الجوهري ، ١٩٩٨ ، ص ٢٨٣)

وعرفت أيضاً الكفاية Sufficiency على أنها (مقدرة أو طاقة ، اكتفاء ، وفاء ، ومنها Sufficient كفى ، كاف ، واف بالغرض) (قاموس الياص العصري ، ٢٠٠٩ ، ص ٧٤) .

وجاءت الكفاية بمعنى كفاءة Competence وهو مصطلح يعنى القدرة على تحقيق الاحتياجات الوظيفية أما فى مجال العلوم الاجتماعية فيعنى المصطلح المتطلبات الوظيفية والتي تشمل التعليم ، الخبرة ، اختيار الاختبارات ، الحصول على الدرجة العلمية وذلك للممارسة المهنية وتحقيق أهداف وأغراض وقيم المهنة (درويش، ١٩٩٨ ، ص ٣٠).

ويقصد بالكفاية Competence أنها: المهارة أو القدرة على تحسين الأداء من خلال الخبرة أو التدريب ، أى المهارات المرتبطة بالقدرة الفنية أو المهنية مع أداء الوظيفة ، وقد يمتد هذا المعنى ليشمل الصفات والقدرات الفطرية أو مواطن القوة الشخصية لدى الفرد (سعد ، ومحمد ، ٢٠٠٩ ، ص ١٧٥).

ويدل مصطلح الكفاية Efficiency فى معناه العام على فعالية الأداء أو القوة الكافية الفعالة التى يؤدى بها أمر ما للمستوى الذى يحقق له الفاعلية فى العمل والكفاية فيه (مذكور ، ١٩٧٥ ، ص ٤٨٤).

والكفايات الأدائية: هى القدرة على شئ بكفاءة ومستوى معين من الأداء (شحاته ، والنجار ، ٢٠٠٣ ، ص ٢٤٦)

وعرفت فى قاموس أكسفورد الكفاية "اسم" Sufficiency: كمية كافية ، مصدر كافية ، وجاء منها الفعل Sufficient قدر كافى ، كافى بقوة ، كافى ، بقدر كافى ، وجاء منها Suffice كافٍ : كونه كافى بقدر كافى (Oxford Dictionary, 2003, p.831) .

ويمكن الإشارة للكفاية المهنية على أنها: عملية تتضمن مجموعة من الأنشطة والخبرات التعليمية وهى تهدف إلى زيادة معرفة المهنيين وتعميق اتجاهاتهم المهنية وزيادة مهاراتهم وتنمية قدراتهم على العمل مع الناس (شكري ، ١٩٩٠ ، ص ١٦٥).

ويمكن تعريف الكفايات المهنية والتنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين نظرياً فى هذه الدراسة على أنها: (قيام الأخصائيين الاجتماعيين بتحقيق أهداف الخدمة الاجتماعية المدرسية وذلك فى ضوء قاعدة

معرفية وفق المبادئ والقيم المهنية بإستخدام مهارات ونماذج وأساليب الممارسة المهنية لتحديد المشكلات والمواقف ومهام العمل ومسئولياته سواء علي المستوى الفردي أو الجماعي أو المجتمعي وما يلزم ذلك من توافر بعض المتطلبات والموارد والإمكانات)

ويمكن تحديد المفهوم الإجرائي للكفايات المهنية والتنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين في هذه الدراسة في النقاط التالية:

- مجموعة من المعارف و المهارات و القيم الضرورية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المؤسسات التعليمية.

- **تهدف الي:**

- تمكين الأخصائيين الاجتماعيين من تنمية الابتكار الاجتماعي لديهم.
- أداء المهام والمسؤوليات بأفضل صورة ممكنة
- تهيئة مناخ اجتماعي ونفسي يدعم: تحرير الطاقات الذاتية للطلاب. - تمكينهم من إتمام عملية التحصيل الدراسي. - تحسين أدائهم الاجتماعي.
- أنواع الكفايات المضمنة في الدراسة
 - الكفايات المعرفية (المعرفة النظرية والتخصصية).
 - الكفايات المهارية (القدرات التطبيقية والأدائية).
 - الكفايات القيمية (الأخلاقيات والمبادئ المهنية).
 - الكفايات الاجتماعية (القدرة على التفاعل مع الآخرين).
 - الكفايات الإدارية (التنظيم والتخطيط داخل المؤسسة).
 - الكفايات القيادية (القدرة على التوجيه والتأثير).
 - الكفايات التكنولوجية (استخدام التقنيات الحديثة في الممارسة المهنية).
- تساعد في تحقيق أداء مهني عالي المستوى يساهم في تحسين البيئة التعليمية و تعزيز الرفاه النفسي والاجتماعي للطلاب

العلاقة بين تنظيم المجتمع كطريقة في الخدمة الاجتماعية والكفايات المهنية والتنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس علاقة تكاملية وتراكمية.

إليك شرح تفصيلي للطبيعة المترابطة لهذه العناصر:

أولاً: تنظيم المجتمع في سياق المدرسة

تنظيم المجتمع هو طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية تركز على:

١. تمكين المجتمع المدرسي (طلاب، معلمين، أولياء أمور).
٢. تعبئة الموارد (مادية، بشرية، معرفية).
٣. تسهيل التعاون بين المدرسة والمؤسسات المحلية.
٤. الدعوة والمناصرة (Advocacy) لقضايا الطلاب والمدرسة.
٥. معالجة المشكلات المجتمعية المؤثرة على البيئة التعليمية (كالفقر، العنف، التسرب).

ثانياً: الكفايات المهنية والتنظيمية المطلوبة

(أ) الكفايات المهنية الأساسية:

١. المعرفة (Knowledge):

- نظريات تنظيم المجتمع والتغيير الاجتماعي.
- سياسات التعليم والرعاية الاجتماعية.
- خصائص واحتياجات المجتمع المحلي والمدرسي.
- موارد المجتمع (حكومية، أهلية، تطوعية).
- قوانين حماية الطفل والحقوق التعليمية.

٢. المهارة (Skills):

- التقييم المجتمعي: تحليل احتياجات المدرسة والمجتمع.
- التخطيط الاستراتيجي: وضع خطط تدخل مجتمعية.
- التيسير (Facilitation): قيادة اجتماعات ولجان.
- التفاوض وبناء التوافق.
- التواصل الفعال ** (مع مختلف الفئات والثقافات).
- التعبئة (Mobilization): حشد المتطوعين والموارد.
- المناصرة (Advocacy): الدفاع عن حقوق وقضايا الطلاب.

٣. القيمة (Values):

- العدالة الاجتماعية : محاربة التمييز وضمان تكافؤ الفرص.
- احترام الكرامة الإنسانية والتنوع.
- تمكين الأفراد والمجتمعات.
- النزاهة والمسؤولية المهنية.
- المشاركة الديمقراطية.

(ب) الكفايات التنظيمية الأساسية:

١. الاجتماعية (Social Competencies):

- بناء شبكات وشراكات مع المؤسسات المحلية (الصحة، الشباب، الأوقاف).
- إدارة العلاقات مع أصحاب المصلحة (أولياء أمور، قيادات محلية)
- تحليل ديناميكيات الجماعة داخل المجتمع المدرسي.

٢. التكنولوجية (Technological Competencies):

- استخدام منصات التواصل الاجتماعي للتوعية والتعبئة.
- إدارة قواعد بيانات الموارد المجتمعية.
- استخدام أدوات التقييم والتخطيط الإلكترونية.
- التواصل الافتراضي مع الشركاء وأفراد المجتمع.

٣. الإدارية (Administrative Competencies):

- إدارة المشاريع المجتمعية: (تخطيط، تنفيذ، متابعة، تقييم).
- إدارة الموارد: (بشرية، مادية، مالية).
- التوثيق وإعداد التقارير.
- تنظيم الفعاليات والأنشطة المجتمعية.

٤. القيادية (Leadership Competencies):

- الرؤية والإلهام: لتحفيز الآخرين للمشاركة في التغيير.
- التوجيه والتأثير: قيادة فرق العمل والمبادرات.
- إدارة التغيير: داخل المدرسة والمجتمع.
- اتخاذ القرارات.
- إدارة الصراعات.

ثالثاً: طبيعة العلاقة بين تنظيم المجتمع وهذه الكفايات (التكامل والترابط)

١. الكفايات المهنية (معرفية، مهارية، قيمية) هي الأساس النظري والأخلاقي:

- المعرفة: تمكن الأخصائي من فهم سياق المجتمع المدرسي وتحديد نقاط التدخل المناسبة
- المهارات: هي الأدوات العملية لتنفيذ خطط تنظيم المجتمع (مثل التقييم، التيسير، المناصرة).
- القيم: توجه العمل نحو العدالة والتمكين وتمنحه الشرعية الأخلاقية والمهنية.

٢. الكفايات التنظيمية (اجتماعية، تكنولوجية، إدارية، قيادية) هي الآليات التشغيلية:

▪ **الكفايات الاجتماعية** : ضرورة لبناء الجسور مع المجتمع المحلي وجمعيات الآباء، وهي لب عملية التنظيم.

▪ **الكفايات التكنولوجية** : تعزز فعالية التواصل والتعبئة والتوثيق في العصر الرقمي.

▪ **الكفايات الإدارية** : تضمن تنفيذ البرامج والمشاريع المجتمعية بكفاءة ومساءلة.

▪ **الكفايات القيادية**: هي المحرك لتحفيز التغيير المجتمعي وقيادة المبادرات الجماعية.

٣. التفاعل الديناميكي والاعتماد المتبادل:

لا يمكن نجاح تنظيم المجتمع في المدرسة دون امتلاك الأخصائي لهذه الكفايات مجتمعة.

ممارسة تنظيم المجتمع هي السياق الذي تُختبر وتُصقل وتتطور فيه هذه الكفايات بشكل عملي

مثلاً: نجاح حملة مناصرة لتوفير وجبات مدرسية (تنظيم مجتمع) يتطلب:

معرفة بالسياسات الغذائية وخصائص الفقر المحلي (معرفة).

مهارة في التفاوض مع البلدية والتواصل مع الإعلام

قيم العدالة الاجتماعية (قيمية).

بناء تحالف مع جمعيات خيرية (اجتماعية).

استخدام وسائل التواصل لحشد الدعم (تكنولوجية).

تنظيم جدول التوزيع والميزانية (إدارية).

قيادة فريق المتطوعين وتوجيههم (قيادية).

٤. **النتيجة**: الأخصائي الفعال ك "مدير حالة مجتمعي" (Community Case Manager):

يجمع بين فهم العمق النفسي والاجتماعي للطلاب (كفايات مهنية فردية) مع القدرة على التأثير في

البيئة المحيطة بهم (تنظيم مجتمع عبر الكفايات التنظيمية).

يربط بين احتياجات الفرد (طالب، أسرة) وموارد المجتمع وحقوقه، مستخدماً جميع كفاياته لسد هذه

الفجوة.

الخلاصة:

تنظيم المجتمع في المدرسة ليس مجرد نشاط، بل هو نهج استراتيجي يتطلب من الأخصائي الاجتماعي

امتلاك وتوظيف مجموعة معقدة ومتداخلة من الكفايات المهنية (المعرفية، المهارية، القيمية) والتنظيمية

(الاجتماعية، التكنولوجية، الإدارية، القيادية) و هذه الكفايات هي الوقود الذي يحرك عملية التنظيم، وفي نفس

الوقت، فإن ممارسة التنظيم هي ورشة العمل الحقيقية التي تصقل هذه الكفايات وتطورها باستمرار. نجاح

الأخصائي في تحقيق أهداف الخدمة الاجتماعية بالمدرسة مرهون بقدرته على دمج هذه الكفايات والتوظيف الأمثل لها في سياق تنظيم المجتمع.

(٢) - مفهوم الابتكار الاجتماعي:

تعددت تعاريف الابتكار فكل تخصص و علم يراه من ناحية تختلف عن الأخرى فمنهم من يعرف الابتكار على أنه ناتج محدد و جديد بينما تراه بعض التخصصات علي أنه مناخ بيني و مؤسسي و البعض الآخر يراه علي أنه عملية تتضمن عدد من المراحل في حين يختزله البعض في أنه قدرة عقلية ، فها هو (هوبكنز) يري الابتكار كأسلوب للحياة فذهب إلى القول أن الابتكار هو العملية التي يمر بها الفرد في أثناء خبراته و التي تعمل على نمو ذاته وتعلو من فرديته وتفرده و تجعل منه شخصاً مميزاً. (رشوان ، ٢٠٠٧ ، ص٧)

ويعرف الابتكار علي أنه فكرة جديدة أو ممارسة جديدة أو تعبير جديد بالنسبة للفرد الذي يتبناها (حداد، ٢٠٠٤ ، ص ٨١) ، كما يعرف أيضاً علي أنه التغيير الذي ينشئ بعداً جديداً من الأداء فهو عملية إنشاء الأفكار الجديدة ووضعها في حيز الممارسة (نجم، ٢٠٠٣ ، ص ٢٠)

كما يعرف الابتكار علي أنه هو أي فكرة جديدة أو أسلوب أو مفهوم أو نمط جديد يتم التوصل إليه ثم استخدامه في الحياة ، والفكرة الحديثة أو الأسلوب المستحدث ما هو إلا درجة من التفوق تفوق علي غيرها من الأفكار أو الأساليب السابقة ، وهي تكون في كافة مجالات الحياة الانسانية وفي مختلف الميادين والتخصصات العلمية ، وهناك عدة أفكار تحدد لنا تعريف الابتكار منها : الأصالة ، الفائدة والقبول الاجتماعي ، تفاعل الفرد مع بيئته ، توصيل الانتاج المبتكر إلي الآخرين ، القدرة علي حل وإدراك المشكلات ز (عبد الكافي ، ٢٠٠٣ ، ص١٧)

ويعرف الابتكار أيضاً علي أنه تطوير أفكار جديدة أو متجددة قابلة للتنفيذ والتطبيق ولا يشترط في القيمة والأفكار المبتكرة أن تكون منتجاً مادياً فربما تكون أسلوب عمل متجدد أو خدمة تتم بصورة متميزة وجديدة غير شائعة يمكن تحقيقها أو تنفيذها (محمد ، ٢٠١٧ ، ص ٣٥١)

وتعد الابتكارات الاجتماعية بمنزلة حلول جديدة (منتجات ، خدمات ، نماذج ، تسويق ، عمليات وما إلي ذلك) تلبي في الوقت نفسه حاجات اجتماعية (أكثر فعالية من الحلول الحالية) وتؤدي إلي قدرات وعلاقات جديدة أو محسنة واستخدام أفضل الحلول والموارد وبعبارة أخرى تعد الابتكارات الاجتماعية مفيدة للمجتمع وتعزز قدرة المجتمع علي العمل (Winterretall,2020)

ويعرف الابتكار الاجتماعي علي أنه حل جديد لمشكلة اجتماعية أكثر فاعلية وكفاءة واستدامة من الحلول الحالية التي تتراكم فيها القيمة وتتنشأ في المقام الأول للمجتمع ككل بدلاً من الأفراد العاديين (Mathew,2012,p18)

وكذلك يعرف الابتكار الاجتماعي علي أنه عملية ابتكار وتأمين الدعم وتنفيذ حلول جديدة للاحتياجات والمشكلات الاجتماعية . (Phills et all ,2008,p36) ، ويمكن أن تحدث هذه العملية في أي وقت وفي أي سياق ويمكن أن يتجلى في شكل منتج جديد أو طريقة جديدة لإدارة العلاقات الاجتماعية أو كليهما . (Andries et all,2019)

ويعرف أيضاً الابتكار الاجتماعي علي أنه عملية ايجاد حلول جديدة وفعالة للتحديات الاجتماعية التي تواجه المجتمعات ويشمل ذلك تطوير منتجات وخدمات جديدة أو تحسين الأنظمة والمؤسسات القائمة أو تغيير السلوكيات الاجتماعية (خلوفي ، ٢٠٢٠ ، ص ١١٤)

كما يعرف الابتكار الاجتماعي علي أنه توليد وتنفيذ أفكار جديدة حول كيفية تنظيم الأعضاء للأنشطة والتفاعلات الاجتماعية لتحقيق الأهداف المشتركة (Westley F, et al. ,2014, p235

كذلك ينظر إلي الابتكار الاجتماعي علي أنه عبارة عن مفاهيم جديدة يتم تطبيقها للتغلب علي التحديات الاجتماعية كما أنه استجابات جديدة للضغط علي المطالب الاجتماعية التي تؤثر في عملية التفاعل الاجتماعي لتحسين رفاهية الإنسان (Anderson T , et al., 2014. P8)

ويعرف الابتكار الاجتماعي في المؤسسات التعليمية في هذه الدراسة بأنه القدرة علي التوجيه الاستراتيجي، وتنظيم العقل بمرونة، والأداء المتميز غير التقليدي في العمل و التغيير العميق في الإجراءات الأساسية وتحقيق الإنتاجية العالية في معالجة المشكلات داخل البيئة التعليمية.

وتأسيساً على ما سبق يمكن للباحث أن يضع تعريفاً عاملياً للإبتكار الاجتماعي في هذه الدراسة على أنه :

١- القدرة علي توليد أفكار جديدة وتنفيذها حول كيفية قيام الأخصائيين الاجتماعيين بتنظيم الأنشطة والتفاعلات الاجتماعية لتحقيق هدف واحد أو أكثر من الأهداف المشتركة بشكل تعاوني لمواجهة التحديات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية .

٢- طريقة تنظيمية جديدة في ممارسة الأنشطة الاجتماعية المدرسية .

٣- تقديم الحلول المبتكرة والأفكار الجديدة ونتاج المعرفة لجميع قطاعات المؤسسات التعليمية .

- ٤- ايجاد تغييرا اجتماعيا مرتبطا بنوعية حياة أفضل في المؤسسات التعليمية وتطوير حلولاً جديدة لمجموعة مختلفة من المشكلات الاجتماعية للطلاب بالمؤسسات التعليمية .
- ٥- تقوم الابتكارات الاجتماعية بتحقيق الرخاء الاقتصادي والبيئي والاجتماعي المستدام .
- ٦- عملية تتكامل فيها المفاهيم والممارسات الجديدة لحل التحديات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والبيئية في المؤسسات التعليمية
- ٧- جملة التحسينات والتطويرات الاجتماعية التي تتميز بالابتكار والجدة في العمل الاجتماعي بالمؤسسات التعليمية .

ويمكن تعريف الابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية نظرياً في هذه الدراسة على أنها:
(عملية ايجاد حلول جديدة وفعالة للتحديات الاجتماعية التي تواجه المؤسسات التعليمية (المدارس) ويشمل ذلك تطوير وتحسين الخدمات الموجودة بالإضافة إلى إيجاد وتوليد خدمات جديدة مع تحسين البيئة المدرسية القائمة و تغيير السلوكيات الاجتماعية غير المرغوبة بها.)

ويمكن تحديد المفهوم الإجرائي للابتكار الاجتماعي في الخدمات المدرسية

- ١- عملية ابتكار حلول إبداعية فعالة لتحديات المدارس الاجتماعية، تشمل تطوير الخدمات الحالية وخلق خدمات جديدة لتحسين البيئة المدرسية والسلوكيات.
- ٢- ويمكن قياسه من خلال

- ٣- الأصالة والحدثة (- تقديم أفكار غير تقليدية - استخدام أساليب وتقنيات مبتكرة)
- ٤- التأثير الاجتماعي (- تحسن السلوكيات الطلابية - انخفاض المشكلات الاجتماعية)
- ٥- المشاركة المجتمعية (- تعزيز شراكة الأسرة والمجتمع - زيادة التطوع والالتزام المدرسي)
- ٦- التنمية الاقتصادية (- ترشيد النفقات - إيجاد مصادر تمويل مبتكرة)
- ٧- الاستدامة البيئية (- تطبيق معايير البيئة الخضراء - تعزيز الوعي البيئي)
- ٨- يساعد علي تحقيق بيئة مدرسية ديناميكية وطلاب فاعلين وخدمات مستدامة.

العلاقة بين تنظيم المجتمع والابتكار الاجتماعي في الخدمات الاجتماعية بالمدارس:

تعتبر العلاقة بين تنظيم المجتمع (Community Organizing) والابتكار الاجتماعي (Social Innovation) في مجال الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية (المدارس) علاقة تكاملية وحيوية، حيث يعمل كل منهما كوقود ومحفز للآخر لتحسين حياة الطلاب والمجتمع المدرسي بشكل عام.

إليك شرح تفصيلي:

١. تنظيم المجتمع: الأساس والبيئة الخصبة للابتكار

- فهم الاحتياجات الحقيقية من خلال الحوار المباشر مع أولياء الأمور، الطلاب، المعلمين، وقادة المجتمع المحلي، يتم كشف المشكلات الاجتماعية الخفية أو المعقدة التي تواجه الطلاب (مثل الفقر، العنف المنزلي، صعوبات التعلم غير المشخصة، نقص الدعم النفسي).
- بناء الثقة والتمكين: تنظيم المجتمع يخلق شبكة علاقات قائمة على الثقة بين أصحاب المصلحة المختلفين. هذه الثقة تشجع الأفراد على التعبير عن أفكارهم الجريئة والمشاركة في حل المشكلات دون خوف.
- تعبئة الموارد المحلية: يحدد تنظيم المجتمع المهارات، المعرفة، الوقت، والمواد المتاحة داخل المجتمع المحلي نفسه والتي يمكن تسخيرها لدعم الابتكارات (مثل متطوعين من الجامعات، خبرات مهنية، مساحات مجتمعية).
- خلق شراكات فعالة: يسهل الربط بين المدرسة ومؤسسات المجتمع المدني، القطاع الخاص، المؤسسات الحكومية، والجامعات، مما يوفر مصادر دعم متنوعة للابتكار.

٢. الابتكار الاجتماعي: الحلول المستجدة والناجحة

- استجابة مباشرة للاحتياجات: الابتكارات الاجتماعية تنبثق من المشكلات التي تم تحديدها بدقة عبر تنظيم المجتمع، مما يضمن ملاءمتها للواقع وارتباطها المباشر بتحسين حياة الطلاب.
- تصميم حلول مبدعة: يقدم الابتكار الاجتماعي أساليب جديدة أو محسنة لتقديم الخدمات، مثل:
 - برامج الدعم النفسي المتنقلة داخل الأحياء.
 - منصات رقمية لتسهيل التواصل بين المدرسة والأهالي من ذوي الانشغال الكبير.
 - برامج "المرشد الطلابي الأقران" لمعالجة التتمر.
 - شراكات مع متاجر محلية لتوفير مستلزمات مدرسية مجانية أو مخفضة.
 - أنشطة تعليمية تستخدم فضاءات المجتمع (حدائق عامة، متاحف محلية).
- كفاءة وفعالية أكبر: تهدف الابتكارات إلى تحقيق نتائج أفضل باستخدام الموارد المتاحة بذكاء أكبر، أو جذب موارد جديدة.

٣. طبيعة العلاقة التكاملية والديناميكية

- التغذية الراجعة المستمرة: تنظيم المجتمع يوفر آلية مستمرة لتقييم فعالية الابتكارات الاجتماعية المطبقة. هل تحل المشكلة؟ هل تلبي الاحتياجات؟ يتم تعديل الابتكارات أو استبدالها بناءً على ملاحظات المجتمع.

التوسع والتطوير: الابتكار الناجح الذي تم تطويره وتجربته محليًا في مدرسة أو منطقة معينة، يمكن توسيعه ليشمل مدارس أخرى أو حتى مستوى النظام التعليمي، وذلك بفضل شبكات العلاقات والشراكات التي بناها تنظيم المجتمع.

الاستدامة: الابتكارات التي تتبع من المجتمع وتشارك في تصميمها وتنفيذها مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة (أهالي، طلاب، معلمين، شركاء خارجيين) تكون أكثر استدامة لأنها تمتلك "ملكية مجتمعية" لها. **بناء القدرات المجتمعية:** عملية المشاركة في تنظيم المجتمع وتصميم الابتكارات الاجتماعية تطور مهارات القيادة، حل المشكلات، والعمل الجماعي لدى الأهالي والطلاب والمعلمين، مما يخلق بيئة أكثر ديناميكية وقدرة على الابتكار المستمر.

العدالة الاجتماعية: التركيز المشترك لكلا المفهومين على تمكين الفئات المهمشة وضمان وصول الخدمات الاجتماعية الداعمة للجميع، خاصة الأكثر احتياجًا.

أمثلة عملية في السياق المدرسي

١. مشكلة ارتفاع نسبة الغياب بين طلاب منطقة معينة.

- تنظيم المجتمع: لقاءات مع أهالي الطلاب الغائبين تكشف أن نقص المواصلات الآمنة والميسورة هو السبب الرئيسي.
- الابتكار الاجتماعي: تطوير نظام نقاط تجميع "يتولى قيادة المجتمع المحلي (متطوعون) نقل مجموعات صغيرة من الطلاب من نقاط محددة إلى المدرسة باستخدام سياراتهم الخاصة (بعد فحوصات أمان)، أو التفاوض مع شركة مواصلات محلية لتقديم أسعار مخفضة.

٢. مشكلة عزوف الأهالي عن المشاركة في أنشطة المدرسة.

- تنظيم المجتمع: استبيانات ومجموعات نقاش تظهر أن أوقات الاجتماعات غير مناسبة، ولا تشعر الأهالي بأن آراءهم تؤخذ بعين الاعتبار.
- ابتكار اجتماعي: إنشاء مجالس استشارية أسرية حقيقية تملك سلطة اتخاذ قرارات في مجالات محددة، واستخدام تطبيق للتواصل الفوري، وعقد اجتماعات في أوقات وأماكن متنوعة (مساءً، في مراكز مجتمعية).

٣. مشكلة ضعف المهارات الأساسية (قراءة، كتابة) لدى طلاب الصفوف الأولى.

– تنظيم المجتمع: التعرف على أن العديد من الأهالي يرغبون في المساعدة ولكن يفتقرون للمعرفة أو الثقة.

– ابتكار اجتماعي: برنامج اقرأ معي حيث يتدرب متطوعون من الجامعات أو كبار السن على أساليب بسيطة لتدريس القراءة، ويتم تنظيم جلسات قراءة فردية أو جماعية صغيرة بعد الدوام أو في المكتبات العامة بالحي.

التحديات:

١. الوقت والموارد: كل من تنظيم المجتمع والابتكار الاجتماعي يتطلبان وقتاً طويلاً وموارد بشرية ومادية.
٢. الثقافة المؤسسية: مقاومة التغيير داخل الإدارة المدرسية أو بين بعض المعلمين.
٣. الاستدامة: صعوبة الحفاظ على الزخم والمشاركة المجتمعية على المدى الطويل.
٤. القياس: صعوبة قياس تأثير الابتكارات الاجتماعية بشكل كمي دقيق أحياناً.

الخلاصة:

العلاقة بين تنظيم المجتمع والابتكار الاجتماعي في الخدمات الاجتماعية بالمدارس هي علاقة تكافلية وتوليدية. تنظيم المجتمع يوفر التشخيص الدقيق للمشكلات، ويبني رأس المال الاجتماعي والثقة اللازمة، ويثري الموارد.

الابتكار الاجتماعي يستخدم هذه المدخلات لتوليد حلول جديدة وفعالة ومستدامة. معاً، يشكلان نهجاً قوياً لتحويل المدارس من مجرد مقدمي تعليم إلى مراكز مجتمعية داعمة تلبى الاحتياجات الاجتماعية والعاطفية للطلاب وتساهم في بناء مجتمعات محلية أقوى وأكثر عدالة. نجاح أي ابتكار اجتماعي في المدرسة يعتمد بشكل كبير على مدى جذوره في فهم وتفاعل المجتمع المحلي الذي تخدمه المدرسة.

رابعاً: الموجّهات النظرية للدراسة:

تعرف النظرية على أنها بناء متكامل يضم مجموعة من تعريفات واقتراحات وقضايا عامة تتعلق بظاهرة معينة بحيث يمكن أن يستنبط منها منطقياً مجموعة من الفروض القابلة للاختبار (خاطر ، وطاحون ، ١٩٩٥، ص ٥٩). وتعتمد هذه الدراسة على موجهين نظريين هما :

١- نظرية الأنساق.

ويأتى جوهر نظرية الأنساق من العلوم البيولوجية والهندسية ، وقد تم نقلها إلى ممارسة العلوم الاجتماعية من خلال تحديد الأنساق الاجتماعية كأنساق مفتوحة ويرجع أهمية ذلك إلى أن كل أجزاء النسق متصلة ببعضها البعض وما يحدث فى أى جزء منها سوف يحدث أثراً فى جميع الأجزاء الأخرى للنسق ، وإن

النسق في حاجة إلى الاحتفاظ بحالة الاستقرار ولذلك سوف يحاول دائماً ضبط نفسه للتوافق ومحاولة استعادة حالة الاستقرار وهناك تغذية عكسية Feed Back وهي التي تمده بالقدرة على التغيير (ابراهيم ، ٢٠٠٧ ، ص ١١٠) .

ونظرية الأنساق هي نظرية بيولوجية الأصل تقوم على افتراض رئيس مؤداه أن كل أعضاء الكائن البشرى هي بمثابة أنساق فرعية ، ولهذا فإن الإنسان ككائن حي اجتماعي هو جزء من المجتمع ويرتبط بسلسلة أنساق دائرية أخرى ، وقد طبقت هذه النظرية على الأنساق الاجتماعية مثل الجماعات والأسر والمجتمعات في ضوء تأثيرها على الأنساق البيولوجية (منصور ، ٢٠٠٣ ، ص ٥٠) .

وقد عرف "تالكوت بارسونز" النسق الاجتماعي على أنه مجموعة من العناصر بينها اعتماد متبادل تحاول أن تؤدي وظائفها كوحدة كلية للحفاظ على النظام وتوازن النسق ويعتمد النسق على التكامل والتكيف والحفاظ على نمط العمل وإنجاز الهدف (H, Siddique, 2008, p.45.) .

فالنسق الاجتماعي يعني كل تنظيم ينطوي على أجزاء مترابطة ويعتمد بعضها على الآخر أو تتميز بخاصية الاعتماد المتبادلة (عبداللطيف ، وقاسم ، ٢٠٠١ ، ص ٤٣٢) .

ويرى منظور الأنساق السلوكية النسق الاجتماعي على أنه نتاج للتفاعلات المتبادلة بين الناس وبيئاتهم مركزاً على الاتصال المتبادل في كل جوانب الحياة وتم تناول مختلف الأنظمة في التطور المبكر لمنظور الأنساق بما في ذلك الطبيعية والرياضية والهندسية والبيولوجية وعلم النفس والأنثروبولوجيا الثقافية والاقتصاد وعلم الاجتماع وتؤكد بعض نظريات الأنساق على آليات تحافظ من خلالها على الأنساق الاجتماعية التي توازنها بمرور الوقت ، وتركز نظريات النسق على الطبيعة الديناميكية للأنساق الاجتماعية (Elizabeth, 2008 , p125

وتعتمد نظرية الأنساق على المفاهيم الرئيسية التالية:

- النسق System: وهو وحدة لها حدود تعتمد على تبادل الطاقة الذهنية والمادية في إطار الحد المرسوم.
- النسق المغلق Closed System: وهو وحدة لا تقبل التبدل أو التغيير في إطار الحد المرسوم لها.
- النسق المفتوح Open System: وهو وحدة يسمح نطاقاتها أن تتحرك خارج حدودها(منصور ، ٢٠٠٣ ، ص ٥١)

- النسق الصغير Micro System: هو الذي يختص بالأفراد.
 - النسق المتوسط Mezzo System: هو الذي يختص بالجماعة.
 - النسق الكبير Macro System: وهو الذي يختص بالمنظمات والمجتمعات (Karen,2010, p121)
- وهناك خمس صفات أساسية يتسم بها النسق في أي وقت هي: (Malcolm Payne,2005,p136)

- ١- حالة الثبات Steady State: وتشير إلى محافظة النسق على نفسه عن طريق تلقي المدخلات واستخدامها.
- ٢- التوازن Equilibrium: وتشير إلى قدرة النسق على الحفاظ على طبيعته الأساسية وذلك على الرغم من التغيير الذي يحدث للنسق نتيجة لتلقى المدخلات وما يصاحبها من معالجة تحويلية ومخرجات.
- ٣- التمايز Differentiation: وتشير إلى أن الأنساق تنمو بشكل أكثر تعقيداً مع ظهور أنواع مختلفة من المكونات عبر الزمن.
- ٤- اللاجزئية Non-Summativity: وتعتمد على فكرة أن الكل أكبر من مجموع أجزائه.
- ٥- التبادلية Reciprocity: وتعتمد فكرة التبادلية على أنه إذا تغير أحد أجزاء النسق فإنه يحدث تغيير في كافة أجزاء النسق الأخرى.

ويأتي ارتباط نظرية الأنساق بالدراسة الحالية من خلال:

النظر إلى المؤسسات التعليمية بوصفها أنساق اجتماعية مفتوحة تؤثر وتتأثر بالنسق العام للمجتمع وبالأنساق المجتمعية الفرعية الأخرى ويمكن النظر إلى المؤسسات التعليمية كأنساق اجتماعية مفتوحة من خلال:

- أ- مدخلات تتمثل في: احتياجات ومشكلات التلاميذ و الموارد والإمكانات المتاحة والكامنة و مجموعة من الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.
- ب- عمليات تحويلية: تتمثل في مجموعة البرامج التي تقدم.
- ج- مخرجات: تتمثل في أدوار محددة في مواجهة المشكلات وإشباع الاحتياجات المجتمعية.

ويمكن تطبيق نظرية الأنساق على دراسة الكفايات المهنية والتنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين

وعلاقتها بالابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية:

١. تحليل الأنساق المتداخلة في الدراسة

- النسق الصغير (Micro System):
- يشمل الأخصائيين الاجتماعيين كمارسين أفراد، مع التركيز على كفاياتهم الشخصية (المهارات، المعرفة، القيم).
- يُدرس تأثير شخصية الأخصائي الاجتماعي وقدراته الإبداعية على الابتكار في الخدمات.
- النسق المتوسط (Mezzo System):
- يتضمن الجماعات داخل المؤسسة التعليمية (الفريق الاجتماعي، المعلمون، الطلاب).
- يُحلل التفاعل بين الأخصائيين الاجتماعيين وزملائهم أو المستفيدين وكيفية تعزيزه للابتكار.
- النسق الكبير (Macro System):

- يشمل المؤسسة التعليمية ككل والسياسات المجتمعية المنظمة للخدمات الاجتماعية.
- يُدرس تأثير الثقافة التنظيمية والقوانين على تبني الابتكارات.
- ٢. خصائص الأنساق المفتوحة وتوازنها
- التغذية العكسية (Feedback):
- تقييم احتياجات المستفيدين (الطلاب) وتعديل الخدمات بناءً عليها (مثال: برامج الإرشاد التكوينية).
- التوازن (Equilibrium):
- محاولة المؤسسة الحفاظ على استقرارها عبر موازنة بين التقليدية (البرامج القائمة) والابتكار (مثل تطوير خدمات رقمية).
- التمايز (Differentiation):
- تطور أدوار الأخصائيين الاجتماعيين من مقدمي خدمات تقليدية إلى مُبَيِّرِينَ للابتكار المجتمعي.
- ٣. الكفايات المهنية والتنظيمية كـ "مدخلات" للنظام
- المدخلات (Inputs):
- الكفايات الفنية (مهارات التخطيط، التشبيك) والكفايات التنظيمية (إدارة الموارد، القيادة).
- المخرجات (Outputs):
- خدمات مبتكرة (مبادرات مناهضة للتممر، برامج دعم نفسي رقمية).
- التبادلية (Reciprocity):
- تحسين كفايات الأخصائيين → تعزيز الابتكار → رفع جودة الخدمات → تحسين صورة المؤسسة.
- ٤. الابتكار الاجتماعي كـ "تحول" في النسق
- الابتكار آلية للتكيف (Adaptation) مع التغيرات (مثل التحديات الرقمية أو الأزمات النفسية للطلاب).
- يتطلب تحقيق الابتكار:
- تكامل (Integration) بين أقسام المؤسسة (التعليمية، الاجتماعية).
- الحفاظ على النمط (Latency) عبر تدريب الأخصائيين باستمرار.
- ٥. توصيات مستمدة من النظرية
- تعزيز التغذية العكسية عبر استطلاعات رأي المستفيدين.
- تصميم برامج تدريبية تركز على الإبداع في العمل الاجتماعي (تماشياً مع التمايز).

– تطوير هياكل تنظيمية مرنة تسمح بتجريب مبادرات جديدة (النسق المفتوح).

٦. التحديات المحتملة

– مقاومة التغيير في الأنساق المغلقة (مثل المؤسسات التقليدية).

– صعوبة قياس تأثير الابتكار على التوازن الاجتماعي.

مما سبق تقدم نظرية الأنساق إطاراً شاملاً لفهم كيف تُحدث الكفايات المهنية تحولات ديناميكية في المؤسسات التعليمية عبر التفاعل بين الأفراد (الأخصائيين)، الجماعات (فرق العمل)، والبيئة الكلية (السياسات)، مع التأكيد على أن الابتكار هو نتاج تفاعل هذه المستويات وليس فعلاً فردياً منعزلاً.

٢-نظرية الدور :

يعد مفهوم الدور واحد من مجموعة من المفاهيم المترابطة التي تستخدم في دراسة سلوك الأفراد أو المنظمات، حيث يمثل الدور الجانب الدينامي للمكانة، فالفرد يكلف اجتماعياً بمكانه يشغلها، وعندما يضع عناصر المكانة من الحقوق والواجبات موضع التنفيذ، فإنه حينئذ يمارس دوراً (ليله ، ٢٠١٥، ص ١٢١) وركزت النظرية على أن سلوك الفرد وعلاقاته الاجتماعية تستند إلى الدور أو الأدوار الاجتماعية التي يشغلها في المجتمع فضلاً عن أن مرتبة الفرد الاجتماعية ومكانته تعتمد أدواره الاجتماعية، إذ إن سلوك الفرد يعتمد ثلاثة أبعاد أساسية، وهي: وجود الدور الذي يشغله الفرد والذي يحدد طبيعة سلوكه استعمال الرموز السلوكية والكلامية المتعارف عليها من الأفراد عند القيام بالسلوك، إن وجود علاقة اجتماعية تربط شاغل الدور مع الآخرين عند حدوث السلوك والسلوك الذي يقوم به شاغل الدور يكون على ثلاثة أشكال هي: السلوك الاجتماعي الغريزي الانفعالي السلوك الاجتماعي العقلاني المثالي، السلوك الاجتماعي التقليدي (زلاقي ٢٠١٨ ، ص ٧٧٢)

ونظراً لأن نظرية الدور الاجتماعي تدور حول تفاعلاتنا مع الآخرين، ومدى تأثير توقعاتهم وردود أفعالهم في أساليب الاستجابة نحوهم بطرائق وأساليب مميزة، وترتبط نظرية الدور الاجتماعي بالنظرية البنائية الوظيفية، إذ توفر عدداً من الافتراضات الأساسية، منها يشغل الناس العديد من المراكز الاجتماعية في البناء الاجتماعي، وكل مركز اجتماعي يرتبط به دور خاص به الدور الاجتماعي سلوك متعلم، توقعات الدور تمثل التصورات والأفكار التي يتوقعها الأشخاص الآخرين تكامل الأدوار وتصارعها تعني إمكانية حدوث تكامل في الأدوار عندما تتفق وتتسجم لأدوار، إذ تساعد الأخصائيين الاجتماعيين ليس فقط بأساليب تحليل وتفسير أدوار العملاء وبالوقوف على طبيعة المشكلات التي يعانونها أيضاً (سليمان وآخرون ٢٠٠٥، ص ٢٦٣)

فنظرية الدور واحدة من النظريات التي ركزت على أن كثير من مشكلات الأفراد تتبع من عدم قدرتهم على أداء أدوارهم الاجتماعية بنجاح فالمجتمع من وجهة نظر نظرية الدور يمكن النظر إليه كمجموعة معقدة

من العلاقات الاجتماعية المترابطة بين الأفراد المنتمين إلى هذا المجتمع وهذه العلاقات تنبع من اتخاذ أفراد المجتمع لمكانات معينة تحتم عليهم أداء أدوار معينة تختلف من فرد لآخر في المجتمع (السيد ٢٠١٠، ص ٤١)

ويمكن تطبيق نظرية الدور على دراسة: الكفايات المهنية والتنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين وعلاقتها بالابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية

١. تحليل الأدوار الأساسية للأخصائي الاجتماعي في المؤسسة التعليمية
 - المكانة (Status):
 - يشغل الأخصائي الاجتماعي مكانة مهنية (Professional Status) داخل المؤسسة التعليمية، تحددها وثائق رسمية (مثل لوائح وزارة التعليم) وتوقعات المجتمع (ك "مقدم خدمة"، "مستشار"، "وسيط").
 - الدور (Role):
 - يُترجم هذا الموقع إلى أدوار محددة، مثل:
 - دور الميسّر (تسهيل حصول الطلاب على الخدمات).
 - دور المبتكر (تصميم برامج جديدة لمواجهة التحديات مثل التمر أو التسرب).
 - دور المنسّق (ربط المدرسة بالأسر أو المؤسسات المجتمعية).
٢. توقعات الدور (Role Expectations) وتأثيرها على الابتكار
 - التوقعات الرسمية:
 - ما تتوقعه المؤسسة من الأخصائي (مثل تنفيذ البرامج التقليدية كالإرشاد الأكاديمي).
 - التوقعات غير الرسمية:
 - ما يتوقعه الطلاب أو المعلمون (مثل تبني حلول غير تقليدية لمشكلات نفسية).
 - الصراع الدور (Role Conflict):
 - قد يتعارض دور الأخصائي ك "منفذ للسياسات" مع دوره ك "مبتكر"، مما يؤثر على قدرته على الابتكار.
٣. الكفايات المهنية كأدوات لأداء الدور
 - الكفايات التقنية (مثل مهارات التقييم والتخطيط):
 - تمكّن الأخصائي من أداء دوره الأساسي بكفاءة.
 - الكفايات الإبداعية (مثل التفكير التصميمي Design Thinking):
 - تحسّن قدرته على ابتكار حلول (مثل استخدام الفنون في العلاج الاجتماعي).
 - الكفايات التنظيمية (مثل إدارة الوقت والموارد):

- تساعد في التوفيق بين الأدوار المتعددة (التقليدية vs. المبتكرة).
 - 4. الابتكار الاجتماعي كنتاج لأداء الأدوار
 - تعلم الأدوار (Role Learning):
 - كلما توسعت كفايات الأخصائي (من خلال التدريب)، زادت قدرته على أدوار غير تقليدية (مثل تبني التكنولوجيا في الخدمات).
 - تكامل الأدوار (Role Integration):
 - دمج الأدوار التقليدية (الإرشاد) مع الأدوار المبتكرة (تصميم تطبيقات دعم نفسي) لتحقيق الابتكار.
 - الصراع الدور والابتكار:
 - قد يُولد الصراع بين التوقعات (مثل مقاومة الإدارة للتغيير) حافزاً للإبداع (إيجاد حلول وسط).
 - 5. التحديات التي توضحها النظرية
 - غموض الدور (Role Ambiguity):
 - عدم وضوح توقعات الابتكار من الأخصائي قد يُقلل من مبادراته.
 - إجهاد الدور (Role Strain):
 - التحميل الزائد على الأخصائي (بأدوار متعددة) قد يُعيق الابتكار.
 - 6. توصيات مستمدة من النظرية
 - توضيح توقعات الدور:
 - إدراج "الابتكار" كجزء رسمي من وصف وظيفة الأخصائي الاجتماعي.
 - تدريب على إدارة الأدوار:
 - برامج لتنمية الكفايات الإبداعية والتنظيمية لموازنة الأدوار.
 - دعم تكامل الأدوار:
 - إنشاء فرق عمل متعددة التخصصات (مشاركة المعلمين، الأخصائيين، التقنيين) لتعزيز الابتكار.
- ومما سبق نظرية الدور تُبرز أن الابتكار الاجتماعي في المؤسسات التعليمية ليس نتاج كفايات الأخصائيين فحسب، بل نتاج تفاعل معقد بين:
1. توقعات الأدوار (من المؤسسة، المستفيدين، الذات).
 2. القدرة على إدارة الأدوار المتعددة (التقليدية vs. المبتكرة).
 3. التكيف مع الصراعات الناتجة عن التغيير.
- وبالتالي، لتعزيز الابتكار، يجب تحليل الأدوار الحالية للأخصائيين، وإعادة تعريفها لدمج الابتكار

كجزء أساسي من أدائهم المهني.

خامسًا: أهداف الدراسة:

تسعي الدراسة الي تحقيق الأهداف التالية :

الهدف الرئيس الأول:

تحديد طبيعة العلاقة بين الكفايات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين وبين الابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية.
ينبثق منها أهداف فرعية :

١- تحديد طبيعة العلاقة بين الكفايات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين وبين الابتكار الاجتماعي في

تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية

٢- تحديد طبيعة العلاقة بين الكفايات مهارية للأخصائيين الاجتماعيين وبين الابتكار الاجتماعي في

تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية

٣- تحديد طبيعة العلاقة بين الكفايات القيمة للأخصائيين الاجتماعيين وبين الابتكار الاجتماعي في

تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية

الهدف الرئيس الثاني

تحديد طبيعة العلاقة بين الكفايات التنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين وبين الابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية
ينبثق منها أهداف فرعية :

١- تحديد طبيعة العلاقة بين الكفايات الإدارية للأخصائيين الاجتماعيين وبين الابتكار الاجتماعي في

تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية

٢- تحديد طبيعة العلاقة بين الكفايات القيادية للأخصائيين الاجتماعيين وبين الابتكار الاجتماعي في

تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية

٣- تحديد طبيعة العلاقة بين الكفايات التكنولوجية للأخصائيين الاجتماعيين وبين الابتكار الاجتماعي

في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية .

٤- تحديد طبيعة العلاقة بين الكفايات الإجتماعية للأخصائيين الاجتماعيين وبين الابتكار الاجتماعي

في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية .

سادسا: فروض الدراسة: تتمثل فروض الدراسة في :

الفرض الرئيس الأول:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الكفايات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين وبين الابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية
ينبثق منها فروض فرعية :

١- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الكفايات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين وبين

الابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية

٢- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الكفايات مهارية للأخصائيين الاجتماعيين وبين

الابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية

٣- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الكفايات القيمية للأخصائيين الاجتماعيين وبين

الابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية

الفرض الرئيس الثاني :

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الكفايات التنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين وبين

الابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية

ينبثق منها فروض فرعية :

١- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الكفايات الإدارية للأخصائيين الاجتماعيين وبين

الابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية

٢- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الكفايات القيادية للأخصائيين الاجتماعيين وبين

الابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية

٣- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الكفايات التكنولوجية للأخصائيين الاجتماعيين وبين

الابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية.

٤- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الكفايات الاجتماعية للأخصائيين الاجتماعيين وبين

الابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية.

سابعا: الاجراءات المنهجية للدراسة:

(١) **نوع الدراسة:** تنتمي هذه الدراسة إلى نوعية (الدراسات الوصفية التحليلية العلاقية) التي تهدف إلى جمع

البيانات وتحليلها لفهم العلاقات بين الظواهر وتفسيرها، عبر وصف خصائصها وتحديد الارتباطات بين

متغيراتها، والتي لا تقف عند حدود جمع البيانات وإنما تمتد إلى تصنيف البيانات والحقائق التي يتم جمعها

وتسجيلها، وتفسير هذه البيانات وتحليلها تحليلًا شاملاً، واستخلاص نتائج ودلالات مفيدة منها، وقد استخدم الباحث الدراسة الوصفية التحليلية لأنها تهتم بتقدير خصائص ظاهرة معينة موجودة وقائمة فعلاً في الواقع، وتعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالاتها ثم إصدار التعميمات بشأن هذه الظاهرة، وهي من أنسب الدراسات ملائمة لموضوع الدراسة الحالية والتي تتمحور حول تحليل العلاقة الإحصائية بين: تهدف إلى تحديد الكفايات المهنية والتنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين وعلاقتها بالإبتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية

- المتغير المستقل (Independent Variable): الكفايات المهنية والتنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين
- المتغير التابع (Dependent Variable): الإبتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية

(٢) **منهج الدراسة:** يشير مفهوم المنهج إلي الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة المشكلة موضوع الدراسة (السروجي، ٢٠٠٢، ٣٧)، وأن المنهج الأكثر استخداماً هو المنهج الذي يقوم علي تقرير خصائص الظاهرة المعنية، أو مواقف يغلب عليه صفة التحديد، ويعتمد علي جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها وإستخلاص دلالاتها، كما أنه يتجه علي الوصف الكمي أو الكيفي للظواهر المختلفة بالصورة الحقيقة في المجتمع للتعرف علي تركيبها وخصائصها (رجب، ٢٠٠٥، ٤١)، وتمشياً مع نوع الدراسة وأهدافها فإن الباحث استخدم منهج المسح الاجتماعي، لأنه يعتبر أحد المناهج الرئيسية التي تستخدم في البحوث الوصفية التحليلية و أحد المناهج التي تتناول أشياء موجودة بالفعل وقت إجراء المسح، وتعتمد هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بالعينة للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المؤسسات التعليمية بمحافظة الفيوم وقد بلغ عددهم (٣٢٢) أخصائي اجتماعي. وفيما يتعلق بعرض وتحليل النتائج اعتمدت الدراسة الراهنة على كل من المنهج الكيفي والمنهج الكمي، للحصول على نتائج كافية ودقيقة تمكن الدارسة من تحقيق هدف دراستها، ولتحقق الاستفادة كاملة من كلا المنهجين

(٣) **أدوات الدراسة:** استخدم الباحث في الدراسة الحالية استمارة قياس الكفايات المهنية والتنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين والإبتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية كأداة لجمع البيانات من الأخصائيين الاجتماعيين في مجتمع البحث (من اعداد الباحث) وقد اعتمد الباحث في تصميم الاستمارة على الخطوات التالية:-

- الرجوع إلى بعض الكتابات النظرية والدراسات العلمية المتصلة بالموضوع وكذلك الاطلاع على العديد من الأدوات التي سبق اختبارها امبريقياً، ومن ثم تمكن الباحث من صياغة المحاور و الأبعاد الأساسية للإستبيان ومؤشراته والعبارات المتعلقة بها، ووصفها كالتالي:

- المحور الأول: الكفايات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين وعلاقتها بالابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية وجاء مشتملا على (٣ مؤشرات) وعدد (٢١) عبارة وقد جاءت كالتالي :

المؤشر الأول: الكفايات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين وعلاقتها بالابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية ، وعدد عباراته (٧ عبارات).

المؤشر الثاني: الكفايات المهارية للأخصائيين الاجتماعيين وعلاقتها بالابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية، وعدد عباراته (٧ عبارات).

المؤشر الثالث: الكفايات القيمة للأخصائيين الاجتماعيين وعلاقتها بالابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية ، وعدد عباراته (٧ عبارات).

المحور الثاني : الكفايات التنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين وعلاقتها بالابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية ، وجاء مشتملا على (٤) مؤشرات بمجموع (٢٨) عبارة وقد جاءت كالتالي:

المؤشر الأول: الكفايات الادارية للأخصائيين الاجتماعيين وعلاقتها بالابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية ، وعدد عباراته(٧ عبارات).

المؤشر الثاني: الكفايات القيادية للأخصائيين الاجتماعيين وعلاقتها بالابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية ، وعدد عباراته(٧ عبارات).

المؤشر الثالث : الكفايات التكنولوجية للأخصائيين الاجتماعيين وعلاقتها بالابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية الطالبات ، وعدد عباراته(٧ عبارات).

المؤشر الرابع : الكفايات الاجتماعية للأخصائيين الاجتماعيين وعلاقتها بالابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية ، وعدد عباراته (٧ عبارات).

المحور الثالث : الابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية ، وجاء مشتملا على (٥) مؤشرات بمجموع (٣٥) عبارة وقد جاءت كالتالي:

المؤشر الأول: الأصالة والحدثة في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية ، وعدد عباراته (٧ عبارات).

المؤشر الثاني: التأثيرات الاجتماعية في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية ، وعدد عباراته (٧عبارات).

المؤشر الثالث: تعزيز العلاقات والمشاركة المجتمعية بالمؤسسات التعليمية الطالبات ، وعدد عباراته (٧عبارات).

المؤشر الرابع: تحقيق التنمية الاقتصادية بالمؤسسات التعليمية ، وعدد عباراته (٧عبارات).

المؤشر الخامس: تحقيق الاستدامة البيئية بالمؤسسات التعليمية ، وعدد عباراته(٧عبارات).

إجراءات الصدق والثبات للأداة: تأكد الباحث من صدق الأداة بطريقتين وهما :

- الصدق الظاهري (صدق المحكمين) : بعرضها على ١٠ أساتذة من كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم ، لتحديد مدى صلاحية الأداة واتساق عباراتها وملاءمتها لأهداف البحث وسلامتها اللغوية، وفي ضوء ملاحظات السادة المحكمين قام الباحث بحساب نسب الاتفاق، وحذف البنود التي قلت نسبة اتفاقهم عليها عن ٨٥٪، وإضافة بعض العبارات التي زادت نسبة الاتفاق عليها عن ٨٥٪ من إجمالي السادة المحكمين، وأيضاً تعديل بعض البنود؛ حيث استقرت عبارات أداة جمع البيانات بعد التحكيم على (٨٤) عبارة بعد أن كانت (١١٠) عبارة قبل التحكيم، فأصبح المحور الأول (٢١) عبارة بدلاً من (٣٠) عبارة، وأصبح المحور الثاني (٢٨) عبارة بعد أن كان (٤٠) عبارة ، وأصبح المحور الثالث (٣٥) عبارة بعد أن كان (٤٠) عبارة

- صدق المحتوى: معنى صدق المحتوى مدى تمثيل بنود الأداة للمحتوى المراد قياسه، وللتحقق من صدق محتوى أداة الدراسة قد تم إختبار ثبات الاداة بإستخدام معامل قياس التجانس الداخلي للأداة (Consistency) من أجل فحص ثبات أداة الدراسة، وهذا النوع من الثبات يشير إلى قوة الارتباط بين عبارات في الاداة، ومن أجل تقدير معامل التجانس استخدم الباحث طريقة (كرونباخ ألفا)، حيث أن بلغ معامل الثبات الكلي (الفا) لأبعاد الاداة (٠.٩٧) وهذا يعد معامل ثبات مرتفعاً ومناسباً لأغراض البحث الحالية.

جدول رقم (١) يوضح نتائج اختبار الصدق البنائي وثبات أداة الدراسة

م	عدد العبارات	قيمة الارتباط	الحالة	قيمة معامل ألفا كرونباخ	الحالة
١	٢١	٠.٨٤	صادق	٠.٩٧	ثابت
٢	٢٨	٠.٧٩	صادق	٠.٩٤	ثابت
٣	٣٥	٠.٨١	صادق	٠.٩٦	ثابت

ثابت	٠.٩٧		٨٤	الاجمالي الاداة
------	------	--	----	-----------------

أظهرت البيانات الجدول رقم (١) والذي يوضح نتائج الصدق الذاتي للاداة، حيث تبين أن معاملات الارتباط بين درجات كل بعد من أبعاد الاداة السابق الإشارة إليه، ودرجة جميع أبعاد الاداة إجمالاً، تتراوح بين (٠.٧٩ و ٠.٨٤) وبهذا يتضح الاتساق الداخلي بين أبعاد الأداة الحالية، مما يؤكد الصدق البنائي للأداة ككل .

أساليب تحليل البيانات و معالجتها احصائياً

اعتمدت الدراسة الراهنة علي مجموعة من الأساليب، والمعالجات الإحصائية التي تتفق وطبيعة الدراسة الوصفية ومنها ما يلي :

التكرار والنسب المئوية، ، المتوسطات الحسابية المرجحة، القوة النسبية، دلالة الفروق، معاماً ارتباط سبيرمان ، وغيرها. من خلال البرنامج الاحصائي (S.P.S.S)

(٤) : مجالات الدراسة:

حيث تتمثل مجالات الدراسة في المجال البشري، المجال المكاني، المجال الزمني، ويتم عرضها طبقاً لما يلي:

١- المجال البشري:

تم تطبيق الدراسة الراهنة في مجالها البشري على عينة طبقية من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمؤسسات التعليمية بمحافظة الفيوم بلغ عددهم (٣٢٢) أخصائي اجتماعي . والجدول التالية توضح كيف تم اختيار عينة الدراسة :

جدول رقم (٢)

يوضح بيان إحصاء الأخصائيين الاجتماعيين والموجهين - محافظة الفيوم مديرية التربية والتعليم - توجيه عام التربية الاجتماعية

م	الإدارة التعليمية	عدد الأخصائيين	عدد المشرفين الاجتماعيين	إجمالي الأخصائيين
1	إدارة غرب التعليمية	312	44	356
2	إدارة شرق التعليمية	316	20	336
3	إدارة سنورس التعليمية	320	26	346
4	إدارة إطسا التعليمية	320	22	342
5	إدارة أبشواي التعليمية	258	3	261
6	إدارة يوسف الصديق التعليمية	160	0	160
7	إدارة طامية التعليمية	197	0	197
	المجموع	1883	115	1998

إجمالي حجم العينة المطلوب للمجتمعات المحدودة بمستوى ثقة (٩٥%) وهامش خطأ (٥%) يساوي

٣٢٢ مفردة وفق معادلة ستيفن ثامبسون Steven K. Thempson

$$n = \frac{N \times p(1 - p)}{\left[(N - 1) \times \left(\frac{d^2}{z^2} \right) + p(1 - p) \right]}$$

البيان	الرمز
حجم المجتمع	N
حجم العينة	n
الدرجة المعيارية وتساوي ١.٩٦ عند معامل ثقة ٠.٩٥	z
هامش الخطأ ويساوي (٠.٠٥)	d
نسبة تحقق الصفة المدروسة في المجتمع = ٠.٥٠ وعندما تكون P مجهولة يفضل ثامبسون أن تؤخذ: P=0.5	p

جدول رقم (٣)

يوضح إجمالي حجم العينة الطبقة بطريقة التوزيع المتناسب من إجمالي عدد الأخصائيين وإجمالي عدد المشرفين الاجتماعيين

حجم المجتمع الأصلي (N)	1998	حجم العينة (n)	322 مفردة
التوزيع المتناسب Proportional Allocation			
م	البيان	نسبة كل طبقة	العينة باستخدام أسلوب التوزيع المتناسب
1	عدد الأخصائيين	1883	303.47
2	عدد المشرفين الاجتماعيين	115	18.53
	sum	1998	322.00

جدول رقم (٤)

يوضح إجمالي حجم العينة الطبقة بطريقة التوزيع المتناسب من إجمالي عدد الأخصائيين الاجتماعيين وعدد المشرفين

الاجتماعي بكل إدارة تعليمية

م	الإدارة التعليمية	عدد الأخصائيين	العينة	عدد المشرفين الاجتماعيين	العينة
1	إدارة غرب التعليمية	312	50	44	8
2	إدارة شرق التعليمية	316	51	20	3
3	إدارة سنورس التعليمية	320	51	26	4
4	إدارة إطسا التعليمية	320	51	22	4
5	إدارة أبشواي التعليمية	258	42	3	0

0	0	26	160	إدارة يوسف الصديق التعليمية	6
0	0	32	197	إدارة طامية التعليمية	7
19	115	303	1883	المجموع	

٢- المجال المكاني:

تم تطبيق الدراسة الراهنة علي مدارس الإدارات التعليمية بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الفيوم كما تم توضيحه بجدول رقم (٤)

المجال الزمني : استغرقت الدراسة الحالية مدة أربعة أشهر من ديسمبر ٢٠٢٤م وحتى مارس ٢٠٢٥م حيث استغرق الجزء النظري مدة شهران (خلال ديسمبر ٢٠٢٤م ويناير ٢٠٢٥م) في حين استغرق الجزء الميداني مدة شهران لإعداد الأداة وتطبيقها واستخراج النتائج وقد تم تطبيق أداة الدراسة الحالية في أول شهر مارس وحتى منتصف مارس ٢٠٢٥م ثم تمت المعالجات الاحصائية واستخراج النتائج بعد الانتهاء من التطبيق مباشرة في نهاية مارس ٢٠٢٥م.

ثامناً : عرض بيانات ونتائج الدراسة الميدانية

أولاً: خصائص عينة الدراسة:

جدول رقم (٥)

يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للنوع

النوع	ك	%
ذكر	١١٤	٣٥.٤
أنثى	٢٠٨	٦٤.٦
الإجمالي	٣٢٢	١٠٠

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للنوع، تبين أن اعلى نسبة كانت للإناث والتي بلغت (٦٤.٦%) بينما بلغت نسبة الذكور (٣٥.٤%)، وتبرز هذه النتائج ارتفاع مستوي تمكين المرأة من العمل والمشاركة في العمل في المجال التعليمي.

جدول رقم (٦)

يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للسنة

الترتيب	%	ك	السنة
٠	٠	٠	أقل من ٢٥ سنة .
٠	٠	٠	من ٢٥ لأقل من ٣٠ سنة .
٦	٠.٩	٣	من ٣٠ لأقل من ٣٥ سنة .
٤	١٧.٤	٥٦	من ٣٥ لأقل من ٤٠ سنة .

١	٣٦.٣	١١٧	من ٤٠ لأقل من ٤٥ سنة .
٢	٢٣.٦	٧٦	من ٤٥ لأقل من ٥٠ سنة .
٣	١٩.٩	٦٤	من ٥٠ لأقل من ٥٥ سنة.
٥	١.٩	٦	من ٥٥ لأقل من ٦٠ سنة .
	١٠٠	٣٢٢	الإجمالي

تبين من الجدول السابق توزيع عينة الدراسة طبقاً للفئات العمرية حيث كانت أعلى نسبة لمن تقع أعمارهم في الفئة العمرية من (من ٤٠ لأقل من ٤٥ سنة) والتي بلغت (٣٦.٣%)، أما من تقع أعمارهم في الفئة العمرية من (من ٤٥ لأقل من ٥٠ سنة) بلغت نسبتهم (٢٣.٦%)، بينما من تقع أعمارهم في الفئة العمرية من (من ٥٠ لأقل من ٥٥ سنة) بلغت نسبتهم (١٩.٩%)، بينما من تقع أعمارهم في الفئة العمرية من (من ٥٥ لأقل من ٦٠ سنة) بلغت نسبتهم (١٧.٤%)، بينما من تقع أعمارهم في الفئة العمرية من (من ٥٥ لأقل من ٦٠ سنة) بلغت نسبتهم (١.٩%)، وهذا يدل على تنوع الفئات العمرية للأخصائيين الاجتماعيين الذين يعملون في المجال التعليمي وكذلك حتى يربط بين الخبرة من قبل الأخصائيين القدامى والتطور من قبل الأخصائيين الجدد. وتشير هذه النتائج إلى أن النسبة المرتفعة من الذين تتوفر لديهم الخبرة والنضج في ممارسة العمل الاجتماعي مما يساعدهم على مواصلة العمل والتميز داخل المؤسسات التعليمية.

جدول رقم (٧)

يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للحالة الاجتماعية

الترتيب	%	ك	الحالة الاجتماعية
٤	٠.٩	٣	أعزب
١	٩٠.١	٢٩٠	متزوج
٢	٦.٢	٢٠	مطلق
٣	٢.٨	٩	أرمل
	١٠٠	٣٢٢	الإجمالي

تبين من الجدول السابق توزيع عينة الدراسة طبقاً للحالة الاجتماعية حيث كانت أعلى نسبة لمن هو والتي بلغت نسبتهم (٩٠.١%)، بينما جاء في الترتيب الثاني من هو مطلق بنسبة (٦.٢%) بينما جاء في الترتيب الثالث من هو أرمل بنسبة (٢.٨%) بينما جاء في الترتيب الأخير من هو أعزب بنسبة (٠.٩%)

وتشير هذه النتائج إلي تنوع الحالة الاجتماعية للعاملين في هذا المجال وإن كانت الغالبية متزوجين مما يؤكد علي توفر قدر كبير من الاستقرار الاجتماعي لعينة الدراسة يساعدهم علي أداء عملهم وعلي تحمل المسؤولية والإحساس بأهمية العمل الاجتماعي داخل المؤسسات التعليمية.

جدول رقم (٨)

يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً تخصص مؤهل التخرج

تخصص مؤهل التخرج	ك	%
علم إجتماع	٧	٢.٢
الخدمة الاجتماعية	٣١٥	٩٧.٨
الإجمالي	٣٢٢	١٠٠

تبين من الجدول السابق توزيع عينة الدراسة طبقاً لتخصص مؤهل التخرج حيث كانت أعلى نسبة لمن هو حاصل علي بكالوريوس خدمة اجتماعية والتي بلغت نسبتهم (٩٧.٨ %) ، ، بينما جاء في الترتيب الثاني من هو حاصل علي ليسانس أداب قسم اجتماع بنسبة (٢.٢%) وتتوافق هذه النتائج مع طبيعة عمل الأخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسات التعليمية حيث يتلقون العلوم التأسيسية والمهنية في كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية مما يساعدهم في عملهم بعكس طلاب قسم الاجتماع بكليات الآداب الذين يدرسون جزء بسيط مقارنة بما يتم دراسته في كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية. وهذا مؤشر جيد يدل على أن غالبية عينة الدراسة لديهم دراية بطبيعة العمل في هذا المجال وما يتطلبه من معارف وخبرات ومهارات.

جدول رقم (٩)

يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للدرجة العلمية الحالية

الترتيب	%	ك	الدرجة العلمية الحالية
١	٩٦.٢	٣١٠	بكالوريوس
٢	١.٩	٦	ماجستير
٣	١.٩	٦	دكتوراه
	١٠٠	٣٢٢	الإجمالي

تبين من الجدول السابق توزيع عينة الدراسة طبقاً للدرجة العلمية الحالية حيث كانت أعلى نسبة لمن هو حاصل علي ماجستير ودكتوراه والتي بلغت نسبتهم (١.٩ %)

وتؤكد هذه النتائج علي انخفاض نسبة من يستكملون الدراسة بعد مرحلة البكالوريوس مما يتطلب بذل جهد لتوعيتهم بضرورة التواصل العلمي للدرجات العلمية الأعلى لتنمية معارفهم ومهاراتهم وخبراتهم وإطلاعهم علي كل ما هو جديد بإستمرار لمواكبة التطورات العلمية في مجالات الخدمة الاجتماعية والابتكار الاجتماعي.

جدول رقم (١٠)

يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للإدارة التعليمية التابع لها

الترتيب	%	ك	الإدارة التعليمية التابع لها
١	١٨	٥٨	إدارة غرب الفيوم
٣	١٦.٨	٥٤	إدارة شرق الفيوم
٢	١٧.١	٥٥	إدارة سنورس
م٢	١٧.١	٥٥	إدارة أطسا
٤	١٣	٤٢	إدارة ابشواي
٦	٨.١	٢٦	إدارة يوسف الصديق
٥	٩.٩	٣٢	إدارة طامية
	١٠٠	٣٢٢	الإجمالي

تبين من الجدول السابق توزيع عينة الدراسة طبقاً للإدارة التعليمية التابع لها حيث كانت أعلى نسبة لإدارة غرب الفيوم والتي بلغت نسبتهم (١٨٪)، ، بينما جاء في الترتيب الثاني إدارة سنورس وإدارة أطسا بنسبة (١٧.١٪) ، بينما جاء في الترتيب الثالث ادارة شرق الفيوم بنسبة (١٦.٨٪) ، وجاء في الترتيب الرابع ادارة ابشواي بنسبة (١٣٪) ، بينما جاء في الترتيب الخامس ادارة طامية بنسبة (٩.٩٪) ، وجاء في الترتيب السادس والأخير ادارة يوسف الصديق بنسبة (٨.١٪)

جدول رقم (١١)

يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للوظيفة داخل المدرسة

الترتيب	%	ك	الوظيفة داخل المدرسة
٢	٥.٩	١٩	مشرف اجتماعي
١	٩٤.١	٣٠٣	اخصائي اجتماعي
	١٠٠	٣٢٢	الإجمالي

تبين من الجدول السابق توزيع عينة الدراسة طبقاً للوظيفة داخل المدرسة حيث كانت أعلى نسبة لمن هوأخصائي اجتماعي والتي بلغت نسبتهم (٩٤.١ %) ، بينما جاء في الترتيب الثاني من هو مشرف بنسبة (٥.٩ %)

جدول رقم (١٢)

يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لسنوات الخبرة

الترتيب	%	ك	سنوات الخبرة
٥	١.٩	٦	أقل من ٥ سنوات
٤	٥.٣	١٧	من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات
٣	٢٢.٧	٧٣	من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة
١	٤١.٣	١٣٣	من ١٥ سنة لأقل من ٢٠ سنة
٢	٢٨.٨	٩٣	٢٠ سنة فأكثر
	١٠٠	٣٢٢	الإجمالي

تبين من الجدول السابق توزيع عينة الدراسة طبقاً لسنوات الخبرة حيث كانت أعلى نسبة لمن خبرتهم تقع من (من ١٥ لأقل من ٢٠ سنة) والتي بلغت (٤١.٣%)، أما من كانت خبرتهم من (٢٠ سنة فأكثر) بلغت نسبتهم (٢٨.٨%)، بينما من كانت خبرتهم (من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة) بلغت نسبتهم (٢٢.٧%). بينما من كانت خبرتهم (من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات) بلغت نسبتهم (٥.٣%). بينما من كانت خبرتهم (أقل من ٥ سنوات) بلغت نسبتهم (١.٩%).

وتشير هذه النتائج إلي ارتفاع نسبة من لديهم خبرة في العمل بالمؤسسات التعليمية مما يوفر لهم المهارة والنضج في التعامل مع الحالات والمشكلات التي تواجههم داخل العمل بالمؤسسات التعليمية.

جدول رقم (١٣) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للدخل الشهري

الترتيب	%	ك	الدخل الشهري
٢	٢١.٧	٧٠	أقل من ٦٠٠٠ جنيه
١	٧٧.٤	٢٤٩	من ٦٠٠٠ إلى ٨٠٠٠ جنيه
٤	٠	٠	من ٨٠٠٠ إلى ١٠٠٠٠ جنيه
٣	٠.٩	٣	١٠٠٠٠ جنيه فأكثر
	١٠٠	٣٢٢	الإجمالي

تبين من الجدول السابق توزيع عينة الدراسة طبقاً للدخل الشهري حيث كانت أعلى نسبة لمن دخلهم يتراوح بين (من ٦٠٠٠ إلى ٨٠٠٠ جنيه) والتي بلغت (٧٧.٤%)، أما من كان دخله أقل من (٦٠٠٠ جنيه) بلغت نسبتهم (٢١.٧%)، بينما من كان دخله أكثر من (١٠٠٠٠ جنيه) بلغت نسبتهم (٠.٩%). وتشير هذه النتائج إلي أن غالبية عينة الدراسة يحصلون علي الحد الأدنى للمرتبات والتي أقرته الدولة أخيراً

النتائج المرتبطة بالبعد الأول الكفايات المهنية

جدو رقم (١٤)

يوضح ترتيب عبارات الكفايات المعرفية طبقاً للقوة النسبية

الترتيب	القوة النسبية	الوزن المرجح	مجموع الأوزان	لا		إلى حد ما		نعم		العبارة	م
				%	ك	%	ك	%	ك		
٧	٧١.٠	٢٢٨.٧	٦٨٦	١١.٢	٣٦	٦٤.٦	٢٠٨	٢٤.٢	٧٨	لدي معرفة بأحدث الأبحاث والدراسات في مجال الخدمة الاجتماعية المدرسية خاصة ما يتعلق بالتنظيمات المدرسية.	١
٢	٩١.٣	٢٩٤.٠	٨٨٢	٢.٢	٧	٢١.٧	٧٠	٧٦.١	٢٤٥	عندي إلمام كافي بالبرامج والخدمات التي تقدمها التنظيمات المدرسية المدرسة لدعم الطلاب.	٢
٤	٨٥.٧	٢٧٦.٠	٨٢٨	٢.٢	٧	٣٨.٥	١٢٤	٥٩.٣	١٩١	لدي إطلاع بكافة احتياجات أعضاء إتحاد الطلاب بالمدرسة.	٣
٥	٨٤.٥	٢٧٢.٠	٨١٦	٢.٨	٩	٤١	١٣٢	٥٦.٢	١٨١	أمتلك المعرفة الكافية حول خطوات ومراحل الممارسة المهنية مع التنظيمات المدرسية.	٤
١	٩٥.٣	٣٠٧.٠	٩٢١	٠	٠	١٤	٤٥	٨٦	٢٧٧	أعرف أنواع المشكلات والمعوقات التي تواجه التنظيمات المدرسية.	٥
٦	٧٤.٣	٢٣٩.٣	٧١٨	٦.٥	٢١	٦٤	٢٠٦	٢٩.٥	٩٥	أستطيع الإطلاع على النظريات والنماذج والأساليب المهنية الحديثة الملائمة للتعامل مع طبيعة المشكلات والتحديات التي تواجه المدرسية.	٦
٣	٨٩.٦	٢٨٨.٧	٨٦٦	٠	٠	٣١.١	١٠٠	٦٨.٩	٢٢٢	أتعامل مع الثقافات المختلفة لإدارة المدرسة والأمناء والآباء والمعلمين والرواد والطلاب وأحترم تنوعهم.	٧
			٥٧١٧		٨٠		٨٨٥		١٢٨٩	المجموع	
					١١.٤		١٢٦.٤		١٨٤.١	المتوسط	
					٣.٥		٣٩.٣		٥٧.٢	النسبة	
			٨١٦.٧							المتوسط المرجح	
			٨٤.٥							القوة النسبية للبعد	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (١٤) و الذي يوضح النتائج المرتبطة بالبعد الأول **الكفايات المعرفية** وجد الباحث أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً في ضوء مجموع الأوزان المرجحة البالغة (٥٧١٧) والمتوسط المرجح (٨١٦.٧) وبقوة نسبية (٨٤.٥%) وهي نسبة مرتفعة تؤكد على أن هناك كفايات معرفية مرتفعة لدى عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين.

وتشير البيانات إلى أن الأخصائيين الاجتماعيين في البيئة المدرسية يمتلكون كفايات معرفية قوية ومتنوعة تساعدهم على أداء مهامهم بفعالية.

وقد يرجع ذلك إلي أن الأساس المعرفي الذي يتلقاه الأخصائي الاجتماعي خلال دراسته في كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية موضوع شامل يشتمل على الحقائق والنظريات والمهارات والاتجاهات الضرورية لممارسة ذات كفاية وفاعلية للخدمة الاجتماعية ، كما أن برامج التعليم المستمر المتمثلة في أنشطة وزارة التربية والتعليم في عقد دورات تدريبية وورش عمل دورية للأخصائيين الاجتماعيين حول القضايا المدرسية والممارسات المهنية المناسبة لها تسهم بشكل أو بآخر في تنمية الكفايات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين.

والإطار المعرفي للخدمة الاجتماعية بدوره بناء من المعارف اليقينية الوصفية والتاريخية والاستدلالية النظرية والعملية التي تحدد المشكلة الفردية أو الجماعية أو المجتمعية وكيفية مواجهتها بالأساليب المختلفة ، و يمثل البناء المعرفي للخدمة الاجتماعية الركيزة الهامة لتأكيد مصداقيتها وتأمين شرعيتها للتدخل المهني في قضايا الأفراد والجماعات والمجتمعات بل إن تماسك البناء المعرفي وأصالته هو السبيل لتحقيق تطور المعرفة ذاتها حيث يؤدي تفاعل الأفكار والمعارف مع بعضها إلى الإبداع والخلق والابتكار تمشياً مع قاعدة التواصل الفكري لتحقيق الأفكار الجديدة .

وهذا يؤكد علي أهمية تنمية الكفايات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين لمقابلة التطورات والتغيرات التي تحدث في جوانب شخصية الأخصائي الاجتماعي بالإضافة إلي المحاولات المستمرة لتثقيفهم وزيادة وعيهم ، من خلال الأنشطة والبرامج التي تعمل علي تعلم التفكير السليم ويكتسبون القدرة علي اتخاذ القرارات الصحيحة وتغيير نمط أفكارهم وخاصة عند التعامل مع من يمثلون السلطة الضابطة .

وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (Knight,2009) والتي أكدت علي أن توفير فرص التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين من خلال برامج التدريب التي تؤثر بصورة ايجابية علي الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية يزيد من مستوى الكفايات المعرفية لديهم .

جدول رقم (١٥)

يوضح ترتيب عبارات الكفايات مهارية طبقا للقوة النسبية

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
١	أمتك مهارات التواصل الفعال مع إدارة المدرسة والزلاء والطلاب وأسرهـم.	٢٥٦	٧٩.٥	٦٦	٢٠.٥	٠	٠	٩٠٠	٣٠٠	٩٣.٢	١
٢	أطبق مهارة إدارة الوقت عند تعاملـي مع التنظيمات المدرسية المختلفة.	٢٣٠	٧١.٤	٨٩	٢٧.٦	٣	٠.٩	٨٧١	٢٩٠.٣	٩٠.٢	٣
٣	ألتزم بمهارة العمل الجماعي والفريقي مع الزلاء في التنظيمات المدرسية المختلفة.	٢٤٣	٧٥.٥	٧٩	٢٤.٥	٠	٠	٨٨٧	٢٩٥.٧	٩١.٨	٢
٤	أقوم بتنظيم الفاعليات والأنشطة الخاصة بالتنظيمات المدرسية المختلفة مثل (الندوات - المؤتمرات - المعسكرات - الرحلات...إلخ).	٢٢٥	٦٩.٩	٩٧	٣٠.١	٠	٠	٨٦٩	٢٨٩.٧	٩٠.٠	٤
٥	أمتك مهارة الملاحظة الدقيقة للسلوكيات وكافة تفاصيل التفاعل الإجتماعي بين أعضاء التنظيمات المدرسية المختلفة.	١٩٤	٦٠.٢	١٢٨	٣٩.٨	٠	٠	٨٣٨	٢٧٩.٣	٨٦.٧	٦
٦	أستطيع تطبيق مهارة التفكير النقدي في تحليل المواقف الإشكالية المتعلقة بالتنظيمات المدرسية واختيار الحلول المناسبة لها.	١٥١	٤٦.٩	١٦٨	٥٢.٢	٣	٠.٩	٧٩٢	٢٦٤	٨٢.٠	٧
٧	أحرص على حل المشكلات المدرسية المختلفة التي تواجه التنظيمات المدرسية.	٢٠٨	٦٤.٦	١١٠	٣٤.٢	٤	١.٢	٨٤٨	٢٨٢.٧	٨٧.٨	٥
	المجموع	١٥٠٧	٧٣٧			١٠		٦٠٠٥			
	المتوسط	٢١٥.٣		١٠٥.٣		١.٤					
	النسبة	٦٦.٩		٣٢.٧		٠.٤					
	المتوسط المرجح		٨٥٧.٩								
	القوة النسبية لليعد							٨٨.٨			

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (١٥) و الذي يوضح النتائج المرتبطة بالبعد الثاني الكفايات المهارية وجد الباحث أنها تتوزع توزيعا إحصائيا في ضوء مجموع الأوزان المرجحة البالغة (٦٠٠٥) والمتوسط المرجح (٨٥٧.٩) وبقوة نسبية (٨٨.٨ %) وهي نسبة مرتفعة تؤكد على أن هناك كفايات مهارية مرتفعة لدي عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين.

وتؤكد نتائج الدراسة على أن الأخصائيين الاجتماعيين يمتلكون مجموعة متكاملة من الكفايات المهنية التي تدعم أدائهم داخل التنظيمات المدرسية، مع تأكيد على أهمية مهارات التواصل والعمل الجماعي وإدارة الوقت والتنظيم والتفكير النقدي و تبرز هذه الكفايات كعناصر أساسية تسهم في تطوير البيئة المدرسية وتعزيز الدعم المقدم للطلاب وأعضاء التنظيمات. وعلى الرغم من المستوى المتقدم لهذه الكفايات، يظل التطوير المستمر ضرورياً لمواكبة المتغيرات والتحديات الحديثة في المجال التربوي والاجتماعي.

كما تشير نتائج البعد إلى أن الأخصائيين الاجتماعيين يمتلكون كفايات مهنية متقدمة تُمكنهم من أداء مهامهم بكفاءة وفعالية داخل التنظيمات المدرسية. تتجلى هذه الكفايات بشكل بارز في مهارات التواصل الفعال مع إدارة المدرسة والزملاء والطلاب وأسرهم، حيث يعتبر التواصل أساساً لبناء علاقات مهنية متينة تسهم في تعزيز البيئة التربوية والدعم الاجتماعي. كما أظهر الأخصائيون التزاماً قوياً بالعمل الجماعي والتعاون مع الزملاء، وهو عنصر جوهري لضمان نجاح التنظيمات المدرسية وتفعيل دورها في تحقيق الأهداف التربوية والاجتماعية. ويبرز الجدول كذلك أهمية مهارات إدارة الوقت التي يعتمد عليها الأخصائيون في تنظيم وتنفيذ مهامهم المختلفة بكفاءة، مما يعكس وعيهم بأهمية استثمار الوقت بشكل مثمر لتحقيق أفضل النتائج.

ولعل ذلك يرجع إلى إدراك الأخصائيين ووعيهم بأن المهارات المهنية في الخدمة الاجتماعية ضرورة أساسية لنجاح الممارسة المهنية حيث أنها أحد الأسس العامة التي توجه مسارها وتوضح هويتها المهنية والإنسانية من خلال ممارستها مع مختلف أنساق العملاء على مختلف المستويات، كما أن المهارة توفر المؤشرات المناسبة التي يمكن أن تتميز كأساس لتقييم الممارسة المهنية والأداء المهني للأخصائي في تحقيق أهداف التدخل.

كما أن عملية الإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي توفر له مجموعة من المهارات المهنية التي تتيح للأخصائي الاجتماعي استخدام أساليب متعددة عن التحليل والتعامل مع مشكلات أنساق العملاء مع مراعاة الفروق الفردية بين أنساق العملاء وتحقيق التكامل وتيسير عملية الاتصال بين عناصر فريق العمل داخل نطاق المؤسسات النوعية للممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية.

علاوة على ذلك، فإن مهارة تنظيم الفعاليات والأنشطة المدرسية مثل الندوات والمؤتمرات والرحلات تعكس قدرة الأخصائيين على التخطيط والتنفيذ الجيد، الأمر الذي يساهم في إثراء البيئة المدرسية وتنشيط دور التنظيمات المدرسية. كما تتسم كفاياتهم المهنية بامتلاك مهارات الملاحظة الدقيقة للسلوكيات والتفاعلات الاجتماعية، وهو ما يمكنهم من فهم متعمق لديناميات التنظيمات والتعامل معها بفعالية.

وتعكس هذه البيانات أن المهارات تساعد علي تحقيق عملية المساعدة وتحقيق الأهداف المهنية خاصة في مواقف الأزمات إلي جانب الدقة في الربط بين الحاجات والموارد والاقتصاد في جهد عناصر العمل الفريقي

مما يؤدي إلي توجيه الجهد المهني لمساعدة طلاب آخرين وهذا يتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (عبد الجليل ، ٢٠١٦) ، ودراسة (الفرماوي، ٢٠٠٦) والتي أكدت على أهمية تنظيم برامج التعليم المستمر للأخصائيين الاجتماعيين في رفع مستوى الأداء المهاري والمهني للأخصائيين الاجتماعيين وذلك عن طريق تنظيم ورش العمل والندوات والمحاضرات النظرية وغيرها كما أكدت نتائج الدراسة علي ضرورة توفير التطوير المهني عن طريق التدريب المستمر للأخصائيين الاجتماعيين في كافة مجالات الممارسة المهنية ، ودراسة (Quinn,2010) والتي حددت متطلبات تفعيل الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين من خلال المهارات الأساسية التي تساعدهم علي الممارسة المهنية بصورة أكثر فاعلية لتحقيق أدوارهم ورفع مستوى أدائهم المهني في ظل التغيرات المجتمعية المستمرة .

جدول رقم (١٦)

يوضح ترتيب عبارات الكفايات القيمة طبقاً للقوة النسبية

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	أحافظ على الخصوصية والسرية لإجتماعات وقضايا التنظيمات المدرسية.	٣١٢	٩٦.٩	١٠	٣.١	٠	٠	٩٥٦	٣١٨.٧	٩٩.٠	١
٢	أطبق مبدأ العدالة وتكافؤ الفرص بين كافة أعضاء التنظيمات المدرسية.	٢٩٤	٩١.٣	٢٨	٨.٧	٠	٠	٩٣٨	٣١٢.٧	٩٧.١	٣
٣	ألتزم بإحترام كرامة وإنسانية وآدمية جميع أعضاء التنظيمات المدرسية.	٣١٢	٩٦.٩	٦	١.٩	٤	١.٢	٩٥٢	٣١٧.٣	٩٨.٦	٢
٤	أتجنب تجاوز نطاق صلاحياتي وتخصصي عند العمل مع التنظيمات المدرسية.	٢٢٦	٧٠.٢	٩٦	٢٩.٨	٠	٠	٨٧٠	٢٩٠.٠	٩٠.١	٦
٥	أتجنب قبول الهدايا من أعضاء المجالس المدرسية.	٢٨٨	٨٩.٤	٢٧	٨.٤	٧	٢.٢	٩٢٥	٣٠٨.٣	٩٥.٨	٤
٦	أحترم التنوع الثقافي والاجتماعي بين أعضاء المجالس المدرسية المختلفة.	٣٠٨	٩٥.٧	١٤	٤.٣	٠	٠	٩٥٢	٣١٧.٣	٩٨.٦	٢
٧	أتعامل وأتقبل الزملاء والطلاب وكافة أعضاء المجالس المدرسية المختلفة كما هم لا كما يجب أن يكونوا عليه.	٢٨٠	٨٧	٣٨	١١.٨	٤	١.٢	٩٢٠	٣٠٦.٧	٩٥.٢	٥
	المجموع	٢٠٢٠		٢١٩		١٥		٦٥١٣			
	المتوسط	٢٨٨.٦		٣١.٣		٢.١					
	النسبة	٨٩.٦		٩.٧		٠.٧					
	المتوسط المرجح							٩٣٠.٤			
	القوة النسبية للبعد							٩٦.٣			

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (١٦) و الذي يوضح النتائج المرتبطة بالبعد الثالث **الكفايات القيمية** وجد الباحث أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً في ضوء مجموع الأوزان المرجحة البالغة (٦٥١٣) والمتوسط المرجح (٩٣٠.٤) وبقوة نسبية (٩٦.٣٪) وهي نسبة مرتفعة تؤكد على أن هناك كفايات قيمية لدى عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين.

تشير نتائج البعد إلى أن الأخصائيين الاجتماعيين يظهرون مستوى عالٍ من الالتزام بالقيم المهنية والأخلاقية التي تُعد أساساً للعمل الفعّال داخل التنظيمات المدرسية. يظهر ذلك جلياً من خلال حرصهم على الحفاظ على خصوصية وسرية المعلومات المتعلقة باجتماعات وقضايا التنظيمات، مما يعكس احترامهم العميق للخصوصية وحماية البيانات الحساسة. علاوة على ذلك، يتسم الأخصائيون بالالتزام راسخ بمبدأ العدالة وتكافؤ الفرص، حيث يحرصون على معاملة جميع أعضاء التنظيمات بصورة متساوية، بغض النظر عن اختلافاتهم، مما يخلق بيئة عمل متوازنة وعادلة تعزز الشعور بالانتماء والثقة بين الأعضاء.

كما يلتزم الأخصائيون باحترام كرامة الإنسان وحقوقه، ويعترفون بقيم الإنسانية والأدمية في تعاملاتهم اليومية، وهو ما يعزز من العلاقات الإنسانية داخل المدرسة ويؤسس لبيئة عمل تقوم على الاحترام المتبادل. يبدي الأخصائيون وعياً مهنيًا واضحاً من خلال تجنبهم لتجاوز نطاق صلاحياتهم وتخصصاتهم، مما يضمن الحفاظ على معايير الجودة والاحترافية في تقديم الخدمات. كما يظهرون نزاهة عالية بعدم قبول الهدايا، مما يعكس تمسكهم بالأخلاقيات المهنية وحرصهم على تجنب أي تضارب مصالح.

ويعد احترام التنوع الثقافي والاجتماعي أحد القيم المحورية التي يتبناها الأخصائيون، حيث يعكس هذا الاحترام تقديرهم للفروق الفردية والثقافية بين أعضاء التنظيمات، مما يدعم بيئة مدرسية شاملة ومنتسحة كما يتجلى قبولهم للآخرين كما هم دون محاولة فرض تصورات أو تغييرات غير ملائمة، وهو ما يعزز من الانسجام والتعاون داخل المجتمعات المدرسية.

ويرجع ذلك إلى أن الإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي يعمل على تكوين الشخصية المهنية له ، وذلك بتعليمه أساسيات المهنة وإكسابه الاتجاهات السليمة في مجال التفاعل الوظيفي، وتزويده بالمعارف والخبرات والمهارات والاتجاهات التي تمكنه من ممارسة عمله الذي يحتاج فيه إلى العلم والمهارة معاً ، والقيم وثيقة الصلة بالنشاط المهني في أي مجتمع من المجتمعات وهي وثيقة الصلة بالخدمة الاجتماعية بصفة خاصة، لأن عمل الأخصائي الاجتماعي في مجال العلاقات الإنسانية تجعله أكثر حساسية للقيم الاجتماعية ونظراً لأن الخدمة الاجتماعية قد ظهرت وتطورت مرتبطة إلى حد كبير بمعاناة الإنسان وبمشاكله في الحياة، بآلامه وآماله، أصبح الإنسان هو جوهر القيم في ممارسة الخدمة الاجتماعية، وأصبحت كرامة الإنسان هي القيمة الكبرى في هذا المجال، إذا تؤمن الخدمة الاجتماعية إيماناً راسخاً بالإنسان وكرامته وحرية .

وباستقراء تلك البيانات يتضح أهمية الكفايات القيمية التي تعكس أن التعليم من أعظم الاستثمارات في مجال البشر والتخلي عن فكرة أنه مجرد خدمات عامة وأن الانفاق عليه بلا عائد والتأكيد علي اعتبار هذا حق لكل مواطن وإلي جانب هذا فإن التعليم يعد استثمار للدولة في مواردها البشرية ولهذا فإن اقتصاديات التعليم تعد ضمن الاستثمارات الاجتماعية للتنمية ، وأصبح التعليم يشكل عائداً تنموياً يمكن قياس مردوده الفعلي في مجال التنمية.

وتؤكد هذه البيانات أن التربية الاجتماعية تعد احدي العمليات الرئيسية لتحقيق رسالة المدرسة التربوية وتتم وفق عمليات مخططة وهادفة لاعداد الطلاب اعداداً اجتماعياً يحقق النمو والنضج الاجتماعي من خلال خدمات وقائية وعلاجية وتنموية بالتعاون مع كافة الجهود التعليمية المبذولة . وهذا يتفق مع ما أوصت به دراسة (الغزالي ، ١٩٩٥) . ، ودراسة (نافع ، ٢٠٢١) التي توصلت إلي وضع مجموعة من الأليات لتطوير الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين ، ودراسة (المطيري ، ٢٠٢١) والتي وتوصلت نتائج الدراسة إلي ضرورة توافر مجموعة من الكفايات المعرفية والمهارية والقيمية لدي القائمين بتنفيذ برامج الارشاد والتوجيه الاجتماعي حتي يمكن تحقيق الأهداف الموضوعية من قبل الادارة المدرسية لضمان جودة التعليم والخدمات المقدمة .

جدول رقم (١٧)

يوضح ترتيب مؤشرات الكفايات المهنية طبقاً لاستجابات المبحوثين

الترتيب	القوة النسبية	المتوسط المرجح	لا			إلى حد ما			نعم			الكفايات المهنية
			%	المتوسط	المجموع	%	المتوسط	المجموع	%	المتوسط	المجموع	
٣	٨٤.٥	٨١٦.٧	٣.٥	١١.٤	٨٠	٣٩.٣	١٢٦.٤	٨٨٥	٥٧.٢	١٨٤.١	١٢٨٩	المؤشر الأول: الكفايات المعرفية
٢	٨٨.٨	٨٥٧.٩	٠.٤	١.٤	١٠	٣٢.٧	١٠٥.٣	٧٣٧	٦٦.٩	٢١٥.٣	١٥٠٧	المؤشر الثاني: الكفايات المهنية
١	٩٦.٣	٩٣٠.٤	٠.٧	٢.١	١٥	٩.٧	٣١.٣	٢١٩	٨٩	٢٨٨.٦	٢٠٢٠	المؤشر الثالث: الكفايات القيمية
			١٠٥			١٨٤١			٤٨١٦			المجموع
			٨٩.٩	٨٦٨.٣	١.٥	٥.٠	٢٧.٢	٨٧.٧	٧١	٢٢٩.٣	المتوسط	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (١٧) والذي يوضح ترتيب مؤشرات الكفايات المهنية وفقاً لاستجابات المبحوثين، حيث يتضح أن استجابات المبحوثين تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (٨٦٨.٣) والقوة النسبية (٨٩.٩٪)

وقد جاء ترتيب مؤشرات الكفايات المهنية وفقاً لاستجابات المبحوثين، وفقاً للمتوسط المرجح والقوة النسبية على النحو التالي:

- ١- الكفايات القيمية بمتوسط مرجح (٩٣٠.٤) وقوة نسبية (٩٦.٣٪) .
- ٢- الكفايات المهنية بمتوسط مرجح (٨٧٥.٩) وقوة نسبية (٨٨.٨٪) .
- ٣- الكفايات المعرفية بمتوسط مرجح (٨١٦.٧) وقوة نسبية (٨٤.٥٪) .

وتؤكد هذه النتائج علي أن الكفايات القيمية تأتي في مقدمة الكفايات المهنية ويفارق واضح وكبير عن الكفايات المهنية والمعرفية ولعل ذلك يعكس اهتمام الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدرسة (مجتمع الدراسة) بالكفايات القيمية لأنها نابعة من ضمير كل فرد وهي أساس ممارسة العمل المهني ، كما يعكس أيضاً المهارات والخبرات التي اكتسبها الأخصائيين الاجتماعيين العاملين خلال سنوات عملهم في المدرسة واستفادتهم من الدورات التدريبية التي حصلوا عليها . وحسن الإلمام بالإطار القيمي بالشكل الذي يعزز من أهمية مراعاة المشاعر الإنسانية لأنساق العملاء وتحقيق الترابط بين النظريات العلمية التي ينطلق منها عند تفسير مشكلات العملاء والعمل علي حلها . ثم تأتي بعد ذلك الكفايات المعرفية والمهارية وينسب مرتفعة أيضاً تؤكد علي أهمية عملية الاعداد المهني للأخصائي الاجتماعي التي تساهم في تهيئة المناخ المهني الذي يساعده علي كيفية

الإلمام بالأساس المعرفي وإتقان المقوم المهاري وكذلك أنشطة وبرامج التعليم والتدريب المستمر للأخصائيين الاجتماعيين .

البعد الثاني: الكفايات التنظيمية:

جدول رقم (١٨)

يوضح ترتيب عبارات الكفايات الاجتماعية طبقا للقوة النسبية

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	أقدم الدعم للإدارة والآباء والمعلمين الذين يواجهون صعوبات داخل التنظيمات المدرسية.	١٢١	٣٧.٦	١٩٠	٥٩	١١	٣.٤	٧٥٤	٢٥١.٣	٧٨.١	٧
٢	أحضر طلاب التنظيمات المدرسية للحصول على مراكز متقدمة في المسابقات.	٢٨٠	٨٧	٤٢	١٣	٠	٠	٩٢٤	٣٠.٨	٩٥.٧	١
٣	أستطيع تقديم الدعم والنصح والإرشاد والخدمات الإجتماعية والنفسية لأعضاء الإتحادات الطلابية في المدرسة.	٢٧٠	٨٣.٩	٥٢	١٦.١	٠	٠	٩١٤	٣٠٤.٧	٩٤.٦	٣
٤	أمتلك القدرة على إقامة علاقات اجتماعية ناجحة قائمة على الثقة والاحترام المتبادل مع إدارة المدرسة والمعلمين والطلاب وأسرهم.	٢٧٧	٨٦	٤٥	١٤	٠	٠	٩٢١	٣٠.٧	٩٥.٣	٢
٥	أنظم إجتماعات دورية يسودها الود بين أعضاء التنظيمات المدرسية لمناقشة قضايا الطلاب.	١٧١	٥٣.١	١٤١	٤٣.٨	١٠	٣.١	٨٠٥	٢٦٨.٣	٨٣.٣	٦
٦	أعزز التماسك الإجتماعي بالمدرسة بين إدارة المدرسة والهيئة التعليمية والطلاب وأسرهم.	٢٣٢	٧٢	٨٧	٢٧	٣	٠.٩	٨٧٣	٢٩١	٩٠.٤	٥
٧	أحرص على نشر روح العمل الفريقي والجماعي بين أعضاء التنظيمات المدرسية.	٢٦٠	٨٠.٧	٦٢	١٩.٣	٠	٠	٩٠٤	٣٠١.٣	٩٣.٦	٤
	المجموع	١٦١١		٦١٩		٢٤		٦٠٩٥			
	المتوسط	٢٣٠.١		٨٨.٤		٣.٤					
	النسبة	٧١.٥		٢٧.٥		١.١					
	المتوسط المرجح									٨٧.٠٧	
	القوة النسبية للبعد									٩٠.١	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (١٨) و الذي يوضح النتائج المرتبطة بالبعد الرابع **الكفايات الاجتماعية** وجد الباحث أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً في ضوء مجموع الأوزان المرجحة البالغة (٦٠٩٥) والمتوسط المرجح (٨٧٠.٧) وبقوة نسبية (٩٠.١%) وهي نسبة مرتفعة تؤكد على أن هناك كفايات قيمة لدى عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين.

وتشير هذه النتائج إلى أن الأخصائيين الاجتماعيين لديهم القدرة على تقديم الدعم الكامل للإدارة، والمعلمين، وأولياء الأمور الذين يواجهون صعوبات داخل التنظيمات المدرسية. هذا يعكس مهاراتهم في التعاطف وفهم المشكلات الاجتماعية التي قد تواجه الأطراف المختلفة، بالإضافة إلى استعدادهم للمساعدة. ، كما أن أن الأخصائيين يسعون لتعزيز التماسك الاجتماعي داخل المدرسة، ما بين الإدارة والهيئة التعليمية والطلاب وأسره، مما يعكس قدرتهم على خلق بيئة متكاملة داعمة ومحفزة.

وأن الأخصائيين الاجتماعيين يتمتعون بكفايات اجتماعية متميزة تشمل دعم الأطراف المختلفة داخل المدرسة، تحفيز الطلاب، تقديم الإرشاد النفسي والاجتماعي، بناء علاقات مبنية على الاحترام والتفاهم، تنظيم الاجتماعات، وتعزيز التماسك وروح العمل الجماعي. هذه الكفايات تسهم بشكل كبير في خلق بيئة مدرسية صحية ومتوازنة تدعم التطوير الاجتماعي والنفسي للطلاب والمجتمع المدرسي ككل.

وتؤكد هذه النتائج على أن تنمية قدرات وامكانيات الأخصائيين الاجتماعيين كأحد المهنيين العاملين في المؤسسات التعليمية كأحد مجالات الخدمة الاجتماعية تأخذ بعداً هاماً فهي ما زالت تعتمد في ممارستها على ما لدي الأخصائي الاجتماعي من امكانيات وقدرات شخصية حيث تلعب شخصية الأخصائي الاجتماعي دوراً هاماً في أدائه لعمله المهني ويرجع توافر الكفايات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسات التعليمية للعديد من العوامل والتي يمكن تحديدها في الآتي:

١- الايمان والقناعة التامة من جانب الأخصائيين الاجتماعيين برسالة الاصلاح التي تتصدي لها مهنة الخدمة الاجتماعية علي كافة المستويات داخل المجتمع المحلي ومؤسساته المختلفة .

٢- التحديد الدقيق لأهداف التدخل والممارسة المهنية في ضوء :

- امكانيات المؤسسة التي يتم العمل من خلالها.
- امكانيات وقدرات الأخصائي الاجتماعي.
- المدي الزمني المطلوب رفیه انجاز الأهداف.

- القيم واللوائح والقيم السائدة في المجتمع.

٣- الالتزام بخطوات عملية تحسين الأداء المستمر للأخصائيين الاجتماعيين في المؤسسات التعليمية .
وهذا يتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (نافع ، ٢٠٢١) و التي هدفت الدراسة إلي التعرف علي مقومات الكفايات المهنية لتفعيل التعليم المهني المستمر للأخصائيين الاجتماعيين وتوصلت نتائج الدراسة إلي وضع مجموعة من الآليات لتطوير الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين.

جدول رقم (١٩)

يوضح ترتيب عبارات الكفايات الإدارية طبقاً للقوة النسبية

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
١	أنظم العمل المتعلق بالتنظيمات المدرسية المختلفة في المدرسة بشكل فعال.	٦٥.٨	٢١٢	٣٤.٢	١١٠	٠	٠	٨٥٦	٢٨٥.٣	٨٨.٦	٣
٢	أستخدم الموارد المتاحة في المدرسة بأفضل شكل ممكن لتحقيق أهداف التنظيمات المدرسية.	٦٨.٣	٢٢٠	٣١.٧	١٠٢	٠	٠	٨٦٤	٢٨٨.٠	٨٩.٤	١
٣	أستطيع إعداد خطط عمل سنوية وقصيرة الأجل لأنشطة التنظيمات المدرسية.	٤٨.٤	١٥٦	٤٦	١٤٨	٥.٦	١٨	٧٨٢	٢٦٠.٧	٨١.٠	٥
٤	أبحث عن مصادر تمويل خارجية لبرامج وأنشطة التنظيمات المدرسية.	٢٨.٣	٩١	٥٩.٩	١٩٣	١١.٨	٣٨	٦٩٧	٢٣٢.٣	٧٢.٢	٧
٥	أشارك في تطوير سياسات التنظيمات المدرسية.	٤٤.١	١٤٢	٥٠.٩	١٦٤	٥	١٦	٧٧٠	٢٥٦.٧	٧٩.٧	٦
٦	أستطيع بناء قاعدة بيانات شاملة عن كل ما يخص التنظيمات المدرسية.	٦٣	٢٠٣	٣٤.٨	١١٢	٢.٢	٧	٨٤٠	٢٨٠.٠	٨٧.٠	٤
٧	أتابع وأقيم الأنشطة الإجتماعية للتنظيمات المدرسية.	٦٨.٣	٢٢٠	٣١.٧	١٠٢	٠	٠	٨٦٤	٢٨٨.٠	٨٩.٤	١م
	المجموع		١٢٤٤		٩٣١		٧٩	٥٦٧٣			
	المتوسط		١٧٧.٧		١٣٣.٠		١١.٣				
	النسبة		٥٥.٢		٤١.٣		٣.٥				
	المتوسط المرجح									٨١٠.٤	
	القوة النسبية للبعد									٨٣.٩	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (١٩) و الذي يوضح النتائج المرتبطة بالبعد الخامس الكفايات الإدارية وجد الباحث أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً في ضوء مجموع الأوزان المرجحة البالغة (٥٦٧٣) والمتوسط المرجح (٨١٠.٤) وبقوة نسبية (٨٣.٩%) وهي نسبة مرتفعة تؤكد على أن هناك كفايات إدارية لدي عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين.

وتؤكد هذه النتائج علي أن الأخصائيين الاجتماعيين قادرون على تنظيم العمل الإداري المتعلق بالتنظيمات المدرسية بشكل فعال ومنهجي. هذا التنظيم يشير إلى مهارات واضحة في إدارة الوقت والموارد، وضمان سير العمليات بطريقة منتظمة تحقق أهداف التنظيمات المدرسية.

كما أن الأخصائيون لديهم قدرة على استخدام الموارد المتاحة في المدرسة بشكل مثالي لتحقيق الأهداف المحددة، مما يعكس مهاراتهم في الإدارة الرشيدة والتخطيط السليم لاستخدام الموارد بأفضل صورة ممكنة، سواء كانت مادية أو بشرية.

كما تشير إلى قدرة الأخصائيين على متابعة وتقييم الأنشطة الاجتماعية المرتبطة بالتنظيمات المدرسية، مما يدل على حرصهم على ضمان جودة الخدمات المقدمة وفعالية البرامج، إضافة إلى إمكانية تحسين الأداء بناءً على التقييم المستمر.

وتؤكد هذه النتائج علي أن المؤسسات التعليمية جهاز له أهداف محددة يسعى إلى تحقيقها في البيئة الاجتماعية التي يوجد بها من خلال ترتيب وتنظيم الأدوار والعلاقات والمهام وتوزيع السلطات والمسئوليات والصلاحيات المعطاة وتوجد المؤسسات التعليمية داخل بناء محدد له معايير وقوانينه ونظمه ولذلك يطلق عليه (مؤسسة) , ومن خلال نشاط تلك المؤسسة تتولد عمليات تفاعلية ينتج عنها تقديم خدمة مميزة لأفراد المجتمع.

ومن هنا تتضح أهمية وجود الأخصائي الاجتماعي الإداري القادر على التعامل الصحيح مع ما يوجد داخل المؤسسات التعليمية من مشكلات وذلك باستخدام الأسلوب المناسب الذي يؤدي إلى نتائج إيجابية وإلى رفع دافعية الإنجاز لدى المعلمين والطلاب في المؤسسات التعليمية، ويمثل الأخصائي الاجتماعي الإداري الجيد خبير معترف به في العمل الداخلي للمؤسسات التعليمية حيث يعرف كيفية انجاز العمل بمهارة وقدرة كبيرة من خلال التحسن التدريجي والمستمر واستخدام العمليات والممارسات الإدارية المختلفة في السعي لتحقيق النتائج المتوقعة والتي تتسجم مع الأهداف الموضوعية من قبل المؤسسات التعليمية.

وتؤكد هذه النتائج علي أن الأخصائيين الاجتماعيين يمتلكون كفايات إدارية متقدمة تشمل تنظيم العمل، التخطيط الفعال، استغلال الموارد بكفاءة، متابعة وتقييم الأداء، وبناء نظم معلومات دقيقة. كما أنهم يسعون لتطوير السياسات وتحسين التمويل، مما يعكس مهنية عالية وقدرة على إدارة التنظيمات المدرسية بكفاءة لتحقيق أهدافها التعليمية والاجتماعية.

وهذا يتفق مع ما توصلت إليه نتائج ودراسة (Andrews,1988) من ضرورة امتلاك الأخصائيين الاجتماعيين لكفايات تتعلق بالإدارة التشاركية والعمل بروح الفريق وأهمية برنامج الإعداد والتأهيل قبل الخدمة

في اكتساب الأخصائيين الاجتماعيين لهذه الكفايات و عقد برامج تدريبية أثناء الخدمة للأخصائيين الاجتماعيين لتطوير كفاياتهم و دراسة (عبده ، ١٩٩٢) والتي أوصت بضرورة اعداد برامج تدريبية للأخصائيين الاجتماعيين ومساعدتهم وفق معايير الجودة لأكسابهم المهارات والكفايات التي تتعلق بالمهام الموكلة إليهم.

جدول رقم (٢٠)

يوضح ترتيب عبارات الكفايات القيادية طبقاً للقوة النسبية

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
١	أشارك في إتخاذ القرارات التي تصدرها التنظيمات المدرسية لدعم العملية التعليمية.	١٨٦	٥٧.٨	١٣٣	٤١.٣	٣	٠.٩	٨٢٧	٢٧٥.٧	٨٥.٦	٤
٢	أعمل على تمكين أعضاء التنظيمات المدرسية من خلال تزويدهم بالموارد والمعرفة اللازمة.	٢٣٢	٧٢	٧٩	٢٤.٥	١١	٣.٤	٨٦٥	٢٨٨.٣	٨٩.٥	٢
٣	أمتلك القدرة على قيادة وتنظيم المؤتمرات المتعلقة بقضايا التعليم.	١٤٧	٤٥.٧	١٦٢	٥٠.٣	١٣	٤	٧٧٨	٢٥٩.٣	٨٠.٥	٧
٤	أستطيع حل النزاعات المدرسية بالطرق السلمية بين أطراف العملية التعليمية (الطلاب _ المعلمين_ الإدارة) داخل المدرسة.	٢٢٠	٦٨.٣	١٠٢	٣١.٧	٠	٠	٨٦٤	٢٨٨	٨٩.٤	٣
٥	أحفز وأشجع وألهم أعضاء التنظيمات المدرسية لتحسين العملية التعليمية.	٢٥٤	٧٨.٩	٦٨	٢١.١	٠	٠	٨٩٨	٢٩٩.٣	٩٣.٠	١
٦	أستطيع مواجهة التحديات والمشكلات الطارئة داخل المجالس المدرسية دون ضغط أو توتر.	١٨٨	٥٨.٤	١٢٨	٣٩.٨	٦	١.٩	٨٢٦	٢٧٥.٣	٨٥.٥	٥
٧	لدي القدرة على قيادة عملية التغيير والتطوير بالمدرسة من خلال التنظيمات المدرسية.	١٨٤	٥٧.١	١٣٤	٤١.٦	٤	١.٢	٨٢٤	٢٧٤.٧	٨٥.٣	٦
	المجموع	١٤١١	٨٠.٦	٣٧				٥٨٨٢			
	المتوسط	٢٠١.٦	١١٥.١	٥.٣							
	النسبة	٦٢.٦	٣٥.٨	١.٦							
	المتوسط المرجح									٨٤٠.٣	
	القوة النسبية للبعد									٨٧.٠	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (٢٠) و الذي يوضح النتائج المرتبطة بالبعد السادس *الكفايات القيادية* وجد الباحث أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً في ضوء مجموع الأوزان المرجحة البالغة (٥٨٨٢) والمتوسط المرجح (٨٤٠.٣) وبقوة نسبية (٨٧٪) وهي نسبة مرتفعة تؤكد على أن هناك كفايات قيادية لدي عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين.

تشير هذه النتائج إلي أن الأخصائيين الاجتماعيين يشاركون بفعالية في عمليات اتخاذ القرار داخل التنظيمات المدرسية، ما يعكس دورهم الفاعل كمساهمين أساسيين في دعم العملية التعليمية. هذه المشاركة تؤكد أن الأخصائي الاجتماعي ليس فقط منفذاً للبرامج، بل شريكاً قيادياً يؤثر في تحديد السياسات والمبادرات المدرسية.

كما أن الأخصائيين يركزون بشكل كبير على تمكين أعضاء التنظيمات الأخرى من خلال تزويدهم بالمعرفة والموارد اللازمة، مما يدل على وعيهم بأهمية نقل المهارات وتعزيز القدرات القيادية للآخرين، وهو أمر جوهري لاستدامة العمل التربوي والاجتماعي داخل المدرسة.

وتؤكد هذه النتائج علي أن نجاح المؤسسات التعليمية يعتمد بصورة جوهريه على منهج الإدارة التي تتبعه وهي بصدد بلورة رؤيتها وصياغة رسالتها ووضع مهامها وتصور أهدافها والتوظيف الأمثل لرأس مالها البشري والتنظيمي والمادى والتكنولوجيا بها , وهذا ما يدعو إلى الاهتمام بقيادة المدرسة وترسيخ المبادئ القيادية ؛ لأنه بدون حسن قيادة الأمور تكون العواقب وخيمة والخسارة فادحة لما يرتبط بذلك من عدم وضوح للرؤية الاستراتيجية وغياب الرسالة وهلامية الأهداف وعشوائية الأساليب وتعثر التنفيذ والتخبط فى التقييم والفساد الإدارى فكم من مرة تكون فيها المدرسة متعثرة وخاسرة وطاردة للعناصر المتميزة فتتغير قيادة المدرسة فتحسن القيادة الجديدة نظم الإدارة فتتبدل الأحوال فيتحول التعثر إلى تقدم والخسارة إلى مكسب وتتحول قوى الطرد إلى قوى جذب لها فتصبح المدرسة جاذبة للعناصر المتميزة من العاملين القادرين على إحداث التطور والتنافسية والخلق والإبتكار والريادة.

والأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمؤسسات التعليمية تتوافر لديهم العديد من السمات والخصائص التي تجعلهم مؤهلين للقيادة بحكم دراستهم النظرية وتدريبهم الميداني وتنفيذهم للعديد من معسكرات اعداد القادة الاجتماعيين خلال فترة دراستهم ، بالإضافة إلي حصولهم علي العديد من الدورات التدريبية التي يتم تنفيذها من خلال مكاتب توجيه التربية الاجتماعية بوزارة التربية والتعليم لتنمية معارفهم ومهاراتهم وخبراتهم و يمكن القول إن الأخصائيين الاجتماعيين يمتلكون كفايات قيادية قوية تشمل المشاركة الفاعلة في اتخاذ القرار، تمكين الآخرين، تحفيز الفرق، حل النزاعات بسلام، ومواجهة التحديات بثقة. هذه المهارات

تؤهلهم للعب دور محوري في قيادة وتحسين العملية التعليمية والاجتماعية داخل المدرسة، مع القدرة على إدارة التغيير ودعم التنمية المستدامة للمؤسسة التعليمية.

ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (هلال وقمر ، ٢٠٠٨) والتي أكدت علي وجود قائمة من محورين أساسيين هما: المحور الأول: الكفايات المهنية العامة وتضمنت كفايات التخطيط ، التنظيم ، التنفيذ ، الابتكار والتجديد والتحديث ، وكفايات التقويم المحور الثاني: الكفايات المهنية التخصصية تمكن الأخصائيين الاجتماعيين من ممارسة أدوارهم القيادية ، ودراسة (الشهري ، ٢٠٠٨) والتي كان من أبرز بناء قائمة بالكفايات المهنية القيادية للأخصائيين الاجتماعيين مكونة من (٨١) كفاية موزعة على (١٠) مجالات هي: التخطيط - التنظيم والتنسيق - التنفيذ والمتابعة - الكفايات الشخصية - التقويم، القيادة والتبعية.

جدول رقم (٢١)

يوضح ترتيب عبارات الكفايات التكنولوجية طبقاً للقوة النسبية

الترتيب	القوة النسبية	الوزن المرجح	مجموع الأوزان	لا		إلى حد ما		نعم		العبرة	م
				%	ك	%	ك	%	ك		
١	٨٥.٧	٢٧٦.٠	٨٢٨	٤.٣	١٤	٣٤.٢	١١٠	٦١.٥	١٩٨	استخدم مواقع التواصل الاجتماعي لتحقيق أهداف التنظيمات المدرسية.	١
٦	٧١.٨	٢٣١.٣	٦٩٤	١٤	٤٥	٥٦.٥	١٨٢	٢٩.٥	٩٥	أتقن المهارات الأساسية في استخدام برمجيات الحاسوب المختلفة.	٢
٣	٧٤.٨	٢٤١.٠	٧٢٣	١١.٥	٣٧	٥٢.٥	١٦٩	٣٦	١١٦	استخدم التطبيقات والأدوات التكنولوجية لتحسين خدمات وأنشطة التنظيمات المدرسية.	٣
٢	٧٨.٨	٢٥٣.٧	٧٦١	٣.١	١٠	٥٧.٥	١٨٥	٣٩.٤	١٢٧	لدي الكفاءة في استخدام التكنولوجيا في البحث وجمع وتنظيم المعلومات المتعلقة بالتنظيمات المدرسية ومشكلات الطلاب وإحتياجاتهم.	٤
٤	٧٤.٦	٢٤٠.٣	٧٢١	١٦.١	٥٢	٤٣.٨	١٤١	٤٠.١	١٢٩	أستطيع استخدام التكنولوجيا لعمل انتخابات التنظيمات المدرسية (اتحاد الطلبة _ مجلس الأمناء والآباء والمعلمين).	٥
٥	٧٣.٣	٢٣٦.٠	٧٠٨	١٤.٩	٤٨	٥٠.٣	١٦٢	٣٤.٨	١١٢	لدي معرفة بأنظمة إدارة المعلومات المدرسية.	٦
٧	٧٠.٠	٢٢٥.٣	٦٧٦	١٩.٦	٦٣	٥٠.٩	١٦٤	٢٩.٥	٩٥	لدي القدرة على تنظيم إجتماعات إلكترونية عبر الإنترنت بين أعضاء التنظيمات المدرسية المختلفة.	٧
			٥١١١		٢٦٩		١١١٣		٨٧٢	المجموع	
					٣٨.٤		١٥٩.٠		١٢٤.٦	المتوسط	
					١١.٩		٤٩.٤		٣٨.٧	النسبة	
			٧٣٠.١							المتوسط المرجح	
			٧٥.٦							القوة النسبية للبعد	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (٢١) و الذي يوضح النتائج المرتبطة بالبعد السابع **الكفايات التكنولوجية** وجد الباحث أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً في ضوء مجموع الأوزان المرجحة البالغة (٥١١١) والمتوسط المرجح (٧٣٠.١) وبقوة نسبية (٧٥.٦٪) وهي نسبة مرتفعة تؤكد على أن هناك كفايات تكنولوجية لدي عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين.

تؤكد هذه النتائج علي أن الأخصائيين الاجتماعيين يستخدمون التكنولوجيا بشكل فعال في إدارة وتنظيم العمل داخل المدرسة، خاصة ما يتعلق بالتنظيمات المدرسية مثل اتحاد الطلبة أو مجلس الأمناء. هذا الاستخدام يعكس توجهاً حديثاً نحو توظيف التكنولوجيا كوسيلة تنظيمية وإدارية تسهم في تحسين جودة العمل وتسهيل العمليات.

كما تشير إلى استخدام الأخصائيين لمواقع التواصل في تحقيق أهداف تربوية وتنظيمية و هذا يدل على استثمار الأخصائي للأدوات الرقمية التي يتفاعل معها الطلاب أساساً في حياتهم اليومية، مما يعزز فرص الوصول والتأثير، ويجعل التوجيه الاجتماعي أكثر قرباً من اهتمامات الطالب.

كما أن الأخصائيين لا يقتصرون على استخدام التكنولوجيا لأغراض إدارية، بل يوظفونها في جمع المعلومات، تحليل المشكلات، والتفاعل مع احتياجات الطلاب. هذا الاستخدام يوضح وعياً بالدور التحليلي والتقني للأخصائي، كحلقة وصل بين الواقع الرقمي للطلاب والحلول الاجتماعية الممكنة.

وأنه يوجد لدى الأخصائيين الاجتماعيين في المدرسة أساساً جيداً من الكفايات التكنولوجية، ويتضح سعيهم لتطويع هذه المهارات في خدمة أهداف العمل الاجتماعي المدرسي. فهم لا ينظرون للتكنولوجيا كأداة تقنية بحتة، بل كوسيط فاعل في التواصل، التحليل، والإدارة. ومع ذلك، تبقى هناك مساحة واضحة لتطوير مهارات أعمق في النظم التخصصية، والبرمجيات المتقدمة، وتوسيع قاعدة الاستخدام نحو آفاق أكثر تأثيراً ومهنية.

وفي ظل الثورة الرقمية والتحول الرقمي وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتوجهات العولمة والديمقراطية وغيرها سعت الدولة إلى توجيه اهتمام رسمي وأكاديمي إلى محاولة تطبيق الحكومة الرقمية ووضع خطط استراتيجية تتواءم وهذا التقدم التكنولوجي وهذا التحول امتد ليشمل جميع العاملين في مؤسسات الدولة ومنهم الأخصائيين الاجتماعيين في المؤسسات التعليمية حتي وصل الأمر إلي تدريس مقررات الحاسب الآلي لطلاب الخدمة الاجتماعية خلال سنوات الدراسة في الكليات والمعاهد ، بالإضافة إلي الحصول علي دورات الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلي ودورات التحول الرقمي كشرط أساسي لتعيين الأخصائيين الاجتماعيين وقد ساهم ذلك في توفير الكفايات التكنولوجية لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسات.

جدول رقم (٢٢)

يوضح ترتيب مؤشرات الكفايات التنظيمية طبقاً لاستجابات المبحوثين

الترتيب	القوة النسبية	المتوسط المرجح	لا			إلى حد ما			نعم			الكفايات المهنية
			%	المتوسط	المجموع	%	المتوسط	المجموع	%	المتوسط	المجموع	
١	٩٠.١	٨٧٠.٧	١.١	٣.٤	٢٤	٢٧.٥	٨٨.٤	٦١٩	٧١.٥	٢٣٠.١	١٦١١	المؤشر الأول: الكفايات الاجتماعية
٢	٨٣.٩	٨١٠.٤	٣.٥	١١.٣	٧٩	٤١.٣	١٣٣	٩٣١	٥٥.٢	١٧٧.٧	١٢٤٤	المؤشر الثاني: الكفايات الإدارية
٣	٨٧	٨٤٠.٣	١.٦	٥.٣	٣٧	٣٥.٨	١١٥.١	٨٠.٦	٦٢.٦	٢٠١.٦	١٤١١	المؤشر الثالث: الكفايات القيادية
٤	٧٥.٦	٧٣٠.١	١١.٩	٣٨.٤	٢٦٩	٤٩.٤	١٥٩	١١١٣	٣٨.٧	١٢٤.٦	٨٧٢	المؤشر الرابع: الكفايات التكنولوجية
			٤٠.٩			١٧٣٢			٥١٣٨			المجموع
			٨٤.٢	٨١٢.٩	٤.٥	١٤.٦	٣٨.٥	١٢٣.٩	٥٧	١٨٣.٥	المتوسط	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (٢٢) والذي يوضح ترتيب مؤشرات الكفايات التنظيمية وفقا لاستجابات الباحثين، حيث يتضح أن استجابات الباحثين تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (٨١٢.٩) والقوة النسبية (٨٤.٢٪)، وقد جاء ترتيب مؤشرات الكفايات المهنية وفقا لاستجابات الباحثين، وفقاً للمتوسط المرجح والقوة النسبية على النحو التالي:

١- الكفايات الاجتماعية . ٢- الكفايات القيادية. ٣- الكفايات الادارية. ٤- الكفايات التكنولوجية.

جدول رقم (٢٣)

يوضح ترتيب أبعاد الكفايات المهنية طبقاً لاستجابات الباحثين

الترتيب	القوة النسبية	المتوسط المرجح	لا			إلى حد ما			نعم			الكفايات المهنية
			%	المتوسط	المجموع	%	المتوسط	المجموع	%	المتوسط	المجموع	
١	٨٩.٩	٨٦٨.٣	١.٥	٥.٠	١٠٥	٢٧.٢	٨٧.٧	١٨٤١	٧١	٢٢٩.٣	٤٨١٦	البعد الأول: الكفايات المهنية
٢	٨٤.٢	٨١٢.٩	٤.٥	١٤.٦	٤٠.٩	٣٨.٥	١٢٣.٩	١٧٣٢	٥٧	١٨٣.٥	٥١٣٨	البعد الثاني: الكفايات التنظيمية
			٥١٤			٣٥٧٣			٩٩٥٤			المجموع
			٨٧.٥	٨٤٠.٦	٣	٩.٨	٣٢.٨٥	١٠٥.٨	٦٤	٢٠٦.٤	المتوسط	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (٢٣) والذي يوضح ترتيب أبعاد الكفايات المهنية والتنظيمية وفقا لاستجابات الباحثين، حيث يتضح أن استجابات الباحثين تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (٨٤٠.٦) والقوة النسبية (٨٧.٥٪)، وقد جاء ترتيب مؤشرات الكفايات المهنية وفقا لاستجابات الباحثين، وفقاً للمتوسط المرجح والقوة النسبية على النحو التالي:

١- الكفايات المهنية ٢- الكفايات التنظيمية.

البعد الثالث: الابتكار الاجتماعية في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية

جدول رقم (٢٤)

يوضح ترتيب عبارات الأصالة والحدثة في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية طبقاً للقوة النسبية

الترتيب	القوة النسبية	الوزن المرجح	مجموع الأوزان	لا		إلى حد ما		نعم		العبارة
				%	ك	%	ك	%	ك	
١	٨٦.٥	٢٧٨.٧	٨٣٦	٠.٩	٣	٣٨.٥	١٢٤	٦٠.٦	١٩٥	أقدم أفكارًا جديدة ومبتكرة لتحسين الخدمات الاجتماعية المقدمة للطلاب.
٣	٨٣.١	٢٦٧.٧	٨٠٣	٠.٩	٣	٤٨.٨	١٥٧	٥٠.٣	١٦٢	أستخدم أساليب حديثة لتلبية احتياجات الطلاب الاجتماعية.
٢	٨٣.٧	٢٦٩.٧	٨٠٩	٣.٤	١١	٤١.٩	١٣٥	٥٤.٧	١٧٦	أبتنى طرقًا غير تقليدية لحل المشكلات الاجتماعية داخل المدرسة.
٧	٧٠.٩	٢٢٨.٣	٦٨٥	١٦.١	٥٢	٥٥	١٧٧	٢٨.٩	٩٣	أطبق برامج مستوحاة من أفضل الممارسات العالمية في مجال العمل الاجتماعي.
٤	٨٢.٥	٢٦٥.٧	٧٩٧	٣.١	١٠	٤٦.٣	١٤٩	٥٠.٦	١٦٣	أجرب أفكارًا جديدة لتحسين البيئة المدرسية.
٦	٧٩.٢	٢٥٥.٠	٧٦٥	٦.٥	٢١	٤٩.٤	١٥٩	٤٤.١	١٤٢	أدمج التكنولوجيا الحديثة في تقديم الخدمات الاجتماعية.
٥	٨١.٧	٢٦٣.٠	٧٨٩	١.٩	٦	٥١.٢	١٦٥	٤٦.٩	١٥١	أبتكر طرقًا جديدة لتوعية الطلاب بالقضايا الاجتماعية.
			٥٤٨٤		١٠.٦		١٠.٦٦		١٠.٨٢	المجموع
					١٥.١		١٥٢.٣		١٥٤.٦	المتوسط
					٤.٧		٤٧.٣		٤٨.٠	النسبة
			٧٨٣.٤							المتوسط المرجح
			٨١.١							القوة النسبية للبعد

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (٢٤) و الذي يوضح النتائج المرتبطة بالبعد الأول الأصالة والحدثة في تقديم الخدمات وجد الباحث أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً في ضوء مجموع الأوزان المرجحة البالغة (٥٤٨٤) والمتوسط المرجح (٧٨٣.٤) وبقوة نسبية (٨١.١٪) وهي نسبة مرتفعة تؤكد على أن هناك أصالة وحدثة في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية لدي عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين. تشير النتائج إلى أن الأخصائيين الاجتماعيين يسعون باستمرار إلى تجديد أساليبهم وتطوير خدماتهم بما يتناسب مع احتياجات الطلاب المعاصرة و هذا التجديد لا يأتي فقط من الرغبة في التغيير، بل من فهم حقيقي لتطور طبيعة المشكلات الاجتماعية، والتغيرات التي طرأت على سلوكيات الطلاب، والبيئة المدرسية.

كما تؤكد وجود توجه لدى الأخصائيين إلى الاطلاع على التجارب العالمية في العمل الاجتماعي ومحاولة تطبيق ما يمكن ملاءمته لبيئة المدرسة المحلية. هذا يعكس وعياً بأن الخبرات المتقدمة يمكن أن تسهم في تطوير العمل داخل المدارس، شريطة أن تُكَيَّف مع الثقافة والاحتياجات المحلية.

وتؤكد هذه النتائج علي أن جودة وارتقاء أي مهنة أو تخصص في أي مجتمع إنما هو مرهون بتحقيق أهداف يراها المجتمع ضرورية لبقائه ولرفاهية مواطنيه ، ولا يمكن لأي مهنة أن تحقق كفاءة الأداء لدورها إلا من خلال السعي المستمر لرفع مستوى أداء ممارسيها لدورهم في المجتمع والخدمة الاجتماعية كمهنة تعمل باستمرار علي اكساب ممارسيها من الأخصائيين الاجتماعيين كل ما هو جديد لتحقيق أهداف الممارسة وتطويرها في إطار التحولات والمتطلبات المستحدثة التي يفرضها الواقع .

كما تشير إلى أن الأخصائي لا يكتفي بما هو مألوف، بل يقوم بـ تجريب أفكار جديدة لتحسين بيئة المدرسة و هذا يدل على وجود مساحة من الحرية المهنية، والإيمان بأن الحلول قد تُستنبط من الواقع نفسه من خلال التجريب، التقييم، والتطوير المستمر.

وهذا يتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (صادق ، ٢٠٠٠) من أن الخدمة الاجتماعية مهنة تقوم علي الدراسة العلمية المنظمة للأفراد والجماعات والمجتمعات والمنظمات المجتمعية من حيث حاجاتها ومشكلاتها ومساعدتهم علي حلها ، ويتم ذلك من خلال تنمية الابتكار الاجتماعي لدي الدارسين للخدمة الاجتماعية وضرورة العمل علي أن يتوفر لديهم القدرة علي التفكير لتحليل مواقف وعمليات العمل المهني والأفكار وابتكار برامج خدمة جديدة للتعامل مع نوعيات المستفيدين ، والعمل علي تنمية حب الاطلاع والرغبة المستمرة في معرفة كل ما هو جديد في مجالات المعرفة بصفة عامة والخدمة الاجتماعية بصفة خاصة .

جدول رقم (٢٥)

يوضح ترتيب عبارات التأثيرات الاجتماعية للخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية طبقاً للقوة النسبية

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	تسهم الأنشطة والخدمات التي أقدمها في تحسين السلوك الاجتماعي للطلاب.	٢٠٧	٦٤.٣	١١١	٣٤.٥	٤	١.٢	٨٤٧	٢٨٢.٣	٨٧.٧	٤
٢	ألاحظ تحسناً في مستوى التفاعل الاجتماعي بين الطلاب بعد تطبيق البرامج والخدمات المبتكرة.	١٩٣	٥٩.٩	١٢٥	٣٨.٨	٤	١.٢	٨٣٣	٢٧٧.٧	٨٦.٢	٥
٣	تظهر نتائج إيجابية على مستوى التحصيل الدراسي نتيجة للأنشطة والخدمات الإجتماعية بالمدرسة.	١٧٧	٥٥	١٣٥	٤١.٩	١٠	٣.١	٨١١	٢٧٠.٣	٨٤.٠	٧

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
٤	أسهم في تعزيز القيم الاجتماعية الإيجابية بين الطلاب.	٧٧	٢٤٨	٢٣	٧٤	٠	٠	٨٩٢	٢٩٧.٣	٩٢.٣	١
٥	ألاحظ تحسناً في مستوى الثقة بالنفس لدى الطلاب بعد مشاركتهم في الأنشطة وحصولهم على الخدمات الإجتماعية.	٧١.٧	٢٣١	٢٧	٨٧	١.٢	٤	٨٧١	٢٩٠.٣	٩٠.٢	٢
٦	أسهم في تعزيز الانتماء للمدرسة والمجتمع من خلال الأنشطة والخدمات التي أقدمها.	٦٧.١	٢١٦	٣١.٧	١٠٢	١.٢	٤	٨٥٦	٢٨٥.٣	٨٨.٦	٣
٧	ألاحظ تحسناً في مستوى الوعي الاجتماعي لدى الطلاب تجاه القضايا المجتمعية.	٥٩.٦	١٩٢	٣٩.١	١٢٦	١.٢	٤	٨٣٢	٢٧٧.٣	٨٦.١	٦
	المجموع		١٤٦٤		٧٦٠		٣٠	٥٩٤٢			
	المتوسط		٢٠٩.١		١٠٨.٦		٤.٣				
	النسبة		٦٥.٠		٣٣.٧		١.٣				
	المتوسط المرجح							٨٤٨.٩			
	القوة النسبية للبعد							٨٧.٩			

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (٢٥) و الذي يوضح النتائج المرتبطة بالبعد الثاني **التأثيرات الاجتماعية للخدمات الاجتماعية** وجد الباحث أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً في ضوء مجموع الأوزان المرجحة البالغة (٥٩٤٢) والمتوسط المرجح (٨٤٨.٩) وبقوة نسبية (٨٧.٩٪) وهي نسبة مرتفعة تؤكد على أن هناك تأثيرات اجتماعية للخدمات الاجتماعية التي يقدمها عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين. وتؤكد هذه النتائج على أن الأنشطة الاجتماعية التي ينظمها الأخصائي الاجتماعي تساهم في تعزيز التنمية الاجتماعية لدى الطلاب والمؤسسة التعليمية مما يعزز من قدرة الطلاب على التفاعل مع زملائهم من خلفيات وثقافات مختلفة، وهذه الأنشطة لا تقتصر على الترفيه بل تهدف إلى تطوير مهارات التواصل والتعاون مما يساهم في بناء المجتمع المدرسي المتماسك المتعاون .

وتعكس البيانات أن الأنشطة والخدمات الاجتماعية التي يقدمها الأخصائيون تؤدي إلى تحسن ملحوظ في سلوك الطلاب و هذا يشير إلى أن الأخصائي لا يعمل فقط على مستوى الدعم النفسي أو

الأكاديمي، بل يسهم أيضاً في تهذيب السلوكيات وتنمية المهارات الاجتماعية، بما يعزز الانضباط والاحترام والتفاعل الإيجابي داخل البيئة المدرسية

كما يعد الابتكار الاجتماعي والتنمية الاجتماعي قمن العوامل الأساسية التي تسعى المؤسسات التعليمية إلي تعزيزها بين طلابها حيث ينظر إلي الابتكار الاجتماعي علي أنه ركيزة من ركائز التعليم الحديث من خلال تعزيز مهارات الطلاب الابداعية والتمكن من تطوير أفكار وحلول جديدة تلبي احتياجات المجتمع وتسهم في تحقيق التنمية المستدامة ، ويلعب الأخصائي الاجتماعي دوراً مهماً في هذا الجانب من خلال توفير بيئة تشجع علي التفاعل الايجابي بين الطلاب وتقديم برامج تدعم التفكير الابداعي والعمل الجماعي .

وتشير النتائج إلي أن هناك أثراً عميقاً وواسع النطاق للخدمات الاجتماعية داخل المدرسة. فالأخصائيون الاجتماعيون لا يكتفون بأدوار تقليدية بل يساهمون بفعالية في بناء شخصية الطالب، وتطوير وعيه، وتحسين سلوكه وتفاعله مع الآخرين. ويظهر أن البرامج التي يقدمونها تسهم في تحقيق أهداف تربوية وقيمة تنعكس بشكل مباشر على الجو المدرسي ككل.

ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (المشيخي ، ٢٠١٩) والتي تناولت موضوع الابتكار الاجتماعي و خصائص الابتكار وتنظيمه وأبعاد الابتكار الاجتماعي والتي تؤثر على إمكانية تحقق الابتكار الاجتماعي، وتم الوقوف على أهم منصات الابتكار الاجتماعي والتي تسهم في تطوير دور الابتكار الاجتماعي في تحسين خدمات القطاع الاجتماعي والذي برز دوره في مساهمته الفعالة في تقديم حلول ومواجهة المشكلات الاجتماعية والتي لم تسهم الحلول التقليدية في مواجهتها، وانتهت الدراسة بأن الابتكار الاجتماعي مفهوم حديث يجب تنبيهه كإستراتيجية من قبل صناعات السياسة عند وضع الخطط لما له من أهمية كبيرة في تحسين الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات .

جدول رقم (٢٦)

يوضح ترتيب عبارات تعزيز العلاقات والمشاركة المجتمعية بالمؤسسات التعليمية طبقاً للقوة النسبية

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
١	أطور برامج تعزز مشاركة أولياء الأمور في الأنشطة المدرسية.	٤٠	١٢٩	٥٤.٧	١٧٦	٥.٣	١٧	٧٥٦	٢٥٢.٠	٧٨.٣	٧
٢	أعمل على تعزيز الشراكة بين المدرسة والمؤسسات المجتمعية.	٤٥.٧	١٤٧	٥٤.٣	١٧٥	٠	٠	٧٩١	٢٦٣.٧	٨١.٩	٦
٣	أنظم فاعليات وحملات توعوية تهدف إلى تعزيز التواصل بين الطلاب والمدرسة والمجتمع المحلي.	٥٢.٥	١٦٩	٤٥.٣	١٤٦	٢.١	٧	٨٠٦	٢٦٨.٧	٨٣.٤	٤
٤	أعمل على تعزيز دور المدرسة كمركز للتنمية المجتمعية.	٥٦.٨	١٨٣	٤٣.٢	١٣٩	٠	٠	٨٢٧	٢٧٥.٧	٨٥.٦	٢
٥	أطور برامج تهدف إلى تعزيز القيم المجتمعية بين الطلاب.	٥٨.٧	١٨٩	٣٨.٢	١٢٣	٣.١	١٠	٨٢٣	٢٧٤.٣	٨٥.٢	٣
٦	أعمل على تعزيز التواصل بين الطلاب من مختلف الفئات الاجتماعية.	٦٤.٦	٢٠٨	٣٥.٤	١١٤	٠	٠	٨٥٢	٢٨٤.٠	٨٨.٢	١
٧	أبتكر طرقاً لتعزيز مشاركة الطلاب في خدمة المجتمع	٥٣.١	١٧١	٤٢.٩	١٣٨	٤	١٣	٨٠٢	٢٦٧.٣	٨٣.٠	٥
	المجموع		١١٩٦		١٠١١		٤٧	٥٦٥٧			
	المتوسط		١٧٠.٩		١٤٤.٤		٦.٧				
	النسبة		٥٣.١		٤٤.٩		٢.١				
	المتوسط المرجح									٨٠.٨.١	
	القوة النسبية للبعد									٨٣.٧	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (٢٦) و الذي يوضح النتائج المرتبطة بالبعد الثالث **تعزيز العلاقات والمشاركة المجتمعية للمدرسة** وجد الباحث أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً في ضوء مجموع الأوزان المرجحة البالغة (٥٦٥٧) والمتوسط المرجح (٨٠.٨.١) وبقوة نسبية (٨٣.٧٪) وهي نسبة مرتفعة تؤكد على أن هناك دور للإبتكار في تعزيز العلاقات والمشاركة المجتمعية للمؤسسات التعليمية من وجهة نظر عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين.

تعكس هذه النتائج مستوى عالٍ من الاهتمام والإيمان بدور الإبتكار في تحقيق التكامل بين المدرسة والمجتمع المحلي، وهو مؤشر إيجابي يدل على توفر رؤية متقدمة لدى الأخصائيين الاجتماعيين. وأن الأخصائيين الاجتماعيين لم يعودوا يقتصرون على الأدوار التقليدية (حل المشكلات، التدخلات الفردية)، بل أصبح لديهم توجه نحو الإبتكار في تصميم وتنفيذ البرامج المجتمعية، والتفكير في المدرسة كمنصة للقيادة

المجتمعية ، كما تؤكد النتائج علي توفر وعيًا عميقًا لدى الأخصائيين الاجتماعيين بأهمية الابتكار كأداة استراتيجية في تطوير البيئة المدرسية وتعزيز علاقاتها الداخلية والخارجية. ويبرز كذلك تحول المدرسة من مؤسسة تعليمية تقليدية إلى بيئة ديناميكية تتفاعل مع محيطها.

كما تبرز النتائج بوضوح أن الابتكار له دور فعال ومحوري في تعزيز العلاقات والمشاركة المجتمعية، خاصة من خلال تعزيز القيم والتنوع والاندماج، إلا أن هناك مجالًا لتحسين مشاركة أولياء الأمور، والتي تبدو الأقل فاعلية نسبيًا. و يُعد هذا مؤشرًا هاماً للتخطيط المستقبلي وتوجيه برامج التنمية المدرسية نحو شمولية أكبر وتكامل أوسع مع المجتمع.

كما تدعو النتائج إلى تحفيز مزيد من المبادرات الابتكارية التي تجعل من المدرسة مركزًا ديناميكيًا ومفتوحًا على المجتمع، مع الاهتمام بجعل هذه الشراكات مستدامة ومؤسسية.

جدول رقم (٢٧)

يوضح ترتيب تحقيق التنمية الاقتصادية بالمؤسسات التعليمية طبقاً للقوة النسبية

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
١	أعمل على تأسيس مشاريع مدرسية تدر دخلاً لدعم الأنشطة الاجتماعية.	٢٧	٨٧	٣٩.٨	١٢٨	٣٣.٢	١٠٧	٦٢٤	٢٠٨.٠	٦٤.٦	٥
٢	أنظم ورش عمل لتعليم الطلاب مهارات ريادة الأعمال.	٣٧.٣	١٢٠	٤٥.٣	١٤٦	١٧.٤	٥٦	٧٠.٨	٢٣٦.٠	٧٣.٣	٢
٣	أسهم في تعزيز ثقافة الادخار والاستثمار بين الطلاب.	٤٦.٦	١٥٠	٤٦.٦	١٥٠	٦.٨	٢٢	٧٧٢	٢٥٧.٣	٧٩.٩	١
٤	أعمل على تأسيس شراكات مع مؤسسات اقتصادية لدعم المدرسة.	٢٤.٢	٧٨	٤٤.٤	١٤٣	٣١.٤	١٠١	٦٢١	٢٠٧.٠	٦٤.٣	٦
٥	أنظم معارض لبيع منتجات الطلاب لدعم الأنشطة المدرسية.	٢٣.٣	٧٥	٣٥.١	١١٣	٤١.٦	١٣٤	٥٨٥	١٩٥.٠	٦٠.٦	٧
٦	أنظم حملات توعوية حول أهمية التنمية الاقتصادية.	٢٧.٣	٨٨	٥٧.٥	١٨٥	١٥.٢	٤٩	٦٨٣	٢٢٧.٧	٧٠.٧	٣
٧	أبتكر طرقًا لتعزيز الاستقلال المالي للطلاب	٢٣.٣	٧٥	٥٢.٢	١٦٨	٢٤.٥	٧٩	٦٤٠	٢١٣.٣	٦٦.٣	٤
	المجموع		٦٧٣		١٠٣٣		٥٤٨	٤٦٣٣			
	المتوسط		٩٦.١		١٤٧.٦		٧٨.٣				
	النسبة		٢٩.٩		٤٥.٨		٢٤.٣				
	المتوسط المرجح							٦٦١.٩			
	القوة النسبية للبعد							٦٨.٥			

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (٢٧) و الذي يوضح النتائج المرتبطة بالبعد الرابع **تحقيق التنمية الاقتصادية للمدرسة** وجد الباحث أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً في ضوء مجموع الأوزان المرجحة البالغة (٤٦٣٣) والمتوسط المرجح (٦٦١.٩) وبقوة نسبية (٦٨.٥٪) وهي نسبة مرتفعة تؤكد على أن هناك دور للإبتكار في تحقيق التنمية الاقتصادية للمؤسسات التعليمية من وجهة نظر عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين.

وتؤكد هذه النتائج علي سعي الأخصائيين الاجتماعيين إلى تعزيز مهارات ومفاهيم مثل ريادة الأعمال والادخار، ما يدل على تحوّل في دور المدرسة من تقديم المعرفة النظرية فقط إلى تأهيل الطلاب اقتصادياً وحياتياً. هذا التوجه يشير إلى وعي بأهمية تهيئة الجيل القادم للتعامل مع متغيرات الحياة الاقتصادية، وزرع قيم الاعتماد على الذات.

كما تؤكد علي أن الابتكار يُعد أداة فاعلة ومفتوحة في يد الأخصائي الاجتماعي لدعم أهداف التنمية الاقتصادية في المدرسة. ويتجلى هذا الابتكار في تنوع الأساليب بين التعليم والتطبيق والمشاركة المجتمعية. كما يبرز أن دور المدرسة لم يعد محصوراً في التلقين، بل أصبح يشمل تمكين الطلاب اقتصادياً ومجتمعياً، مما يعزز من استقلاليتهم ومشاركتهم في الحياة العملية المستقبلية.

ورغم بعض التحديات، إلا أن هذا التوجه يُعد خطوة متقدمة نحو بناء مدرسة أكثر انخراطاً في الواقع الاقتصادي والاجتماعي المحيط بها، وقادرة على تنمية طلابها ليكونوا عناصر فاعلة في الاقتصاد المحلي والوطني.

و تؤكد هذه النتائج علي أن المؤسسات التعليمية التي تعتمد على برامج مهنية واضحة الخطوات والاستراتيجيات ويوجد بها تمويل مناسب تساهم في تحقيق التنمية الشاملة بمختلف مجالات العمل المدرسي والمجتمعي، وقد أكدت علي ذلك دراسة (عبد الحميد، ٢٠١٩) و التي أوضحت العلاقة بين الابتكار والتنمية الشاملة من خلال عدد من النقاط اشتملت الأولى على مدخل ارتباط الابتكار والتنمية. وتركزت الثانية على أنماط الابتكار الداعمة للتنمية، وتضمنت الابتكار محدد المهام، والابتكار الاجتماعي، والابتكار الاجتماعي الرقمي، والابتكار التنظيمي أو المؤسسي، والابتكار القاعدي. وأبرزت الثالثة محددات الابتكار التنموي وتضمنت عوامل مؤسسية، وبيئة البحث العلمي وجودة البحوث والتطوير، وجاهزية البنية التحتية وتطور حركة الأسواق، ووضع التجارة البينية وحجم السوق، وبيئة الأعمال، وكشفت الرابعة عن الفرص والتحديات واختتم المقال بالتأكيد على أنه على الرغم مما أسهم به الابتكار في دعم التنمية وإتاحة فرص ووظائف، وحل مشكلات بيئية، وتحسين خدمات البنية التحتية لاقتصاديات الدول

ودراسة (خلوقي، ٢٠٢٠) والتي أوضحت تأثير الابتكار الاجتماعي بأشكاله المختلفة على تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات ، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة تأثير معنوية بين الابتكار الاجتماعي، والقدرة التنافسية للمؤسسات ، مما يشير إلى أهمية الابتكار الاجتماعي كعامل مؤثر في تعزيز التنافسية، وأوصى الباحث بضرورة تطوير معايير، وإرشادات تساعد المؤسسات على تحسين وتعزيز العلاقات الاجتماعية، والسياسية. استراتيجياتها التنافسية من خلال الابتكار الاجتماعي، والتأكيد على أهمية الابتكار في تلبية الاحتياجات البشرية وتعزيز العلاقات الاجتماعية.

جدول رقم (٢٨)

يوضح ترتيب عبارات الابتكار في تحقيق الاستدامة البيئية بالمؤسسات التعليمية طبقاً للقوة النسبية

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
١	أطور برامج تهدف إلى تعزيز الوعي البيئي لدى الطلاب.	٥٨.٧	١٨٩	٤١.٣	١٣٣	٠	٠	٨٣٣	٢٧٧.٧	٨٦.٢	٢
٢	أنظم حملات لتنظيف المدرسة والمناطق المحيطة بها.	٥٩.٦	١٩٢	٣٧.٣	١٢٠	٣.١	١٠	٨٢٦	٢٧٥.٣	٨٥.٥	٤
٣	أعمل على تعزيز ثقافة إعادة التدوير بين الطلاب.	٥٨.١	١٨٧	٣٢.٩	١٠٦	٩	٢٩	٨٠٢	٢٦٧.٣	٨٣.٠	٦
٤	أنظم ورش عمل حول أهمية الحفاظ على الموارد الطبيعية.	٦٤.٦	٢٠٨	٣١.٤	١٠١	٤	١٣	٨٣٩	٢٧٩.٧	٨٦.٩	١
٥	أبتكر طرقاً لتقليل استهلاك الطاقة داخل المدرسة.	٥٣.٧	١٧٣	٣٩.٤	١٢٧	٦.٨	٢٢	٧٩٥	٢٦٥.٠	٨٢.٣	٧
٦	أطور برامج تهدف إلى تعزيز المسؤولية البيئية لدى الطلاب.	٥٣.٧	١٧٣	٤٣.٢	١٣٩	٣.١	١٠	٨٠٧	٢٦٩.٠	٨٣.٥	٥
٧	أعمل على تعزيز استخدام المواد الصديقة للبيئة داخل المدرسة.	٥٩.٦	١٩٢	٣٩.١	١٢٦	١.٢	٤	٨٣٢	٢٧٧.٣	٨٦.١	٣
	المجموع		١٣١٤		٨٥٢		٨٨	٥٧٣٤			
	المتوسط		١٨٧.٧		١٢١.٧		١٢.٦				
	النسبة		٥٨.٣		٣٧.٨		٣.٩				
	المتوسط المرجح							٨١٩.١			
	القوة النسبية لليعد							٨٤.٨			

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (٢٨) و الذي يوضح النتائج المرتبطة بالبعد الخامس **الابتكار في تحقيق الاستدامة البيئية** وجد الباحث أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً في ضوء مجموع الأوزان المرجحة البالغة (٥٧٣٤) والمتوسط المرجح (٨١٩.١) وبقوة نسبية (٨٤.٨٪) وهي نسبة مرتفعة تؤكد على أن هناك كفايات قيمة لدي عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين.

وتعكس هذه النتائج أن الأخصائيين الاجتماعيين يولون أهمية كبيرة لنشر الوعي البيئي بين الطلاب. لا يُنظر إلى البيئة باعتبارها جانباً ثانوياً، بل كعنصر مركزي في تنشئة الطالب. الابتكار هنا يتمثل في تصميم برامج تثقيفية وتوعوية تجعل القضايا البيئية مفهومة وقابلة للتطبيق داخل الحياة المدرسية اليومية. ويتجلى بوضوح أن الأخصائيين الاجتماعيين يساهمون في بناء كفايات قيمة لدى الطلاب، ترتبط بالمسؤولية، والاحترام، والاهتمام بالمحيط. البرامج البيئية التي يُبتكرها الأخصائي لا تركز فقط على المعرفة، بل تهدف إلى تحقيق أثر سلوكي طويل الأمد يعزز الشعور بالانتماء إلى البيئة.

يتضح من مضمون النتائج أن الابتكار البيئي أصبح جزءاً أساسياً من الممارسة التربوية لدى الأخصائيين الاجتماعيين. فهو لا يُترجم فقط في أفكار جديدة، بل في نمط عمل مؤسسي يربط بين القيم، والممارسات، والنتائج ومن خلال هذا الابتكار، تتحول المدرسة إلى مساحة حقيقية لبناء وعي بيئي جماعي، يساهم في تنشئة جيل أكثر مسؤولية تجاه البيئة.

وتتفق هذه النتائج مع ما تسعى إليه جميع دول العالم في الوقت الحالى لتحقيق أهداف استراتيجية التنمية المستدامة (٢٠٣٠) والتي منها التحول نحو الابتكار الاجتماعي والتحول الرقمي حيث يتميز العصر الحال بالسمات والمعايير الحديثة للعمل الاجتماعي والتي تعد أحد نتاج الثورة التقنية في عالمنا المعاصر الإدارة الالكترونية إذ أنها تعد مدخلاً معاصراً لتطوير وتحديث المنظمات ومواجهة مشكلات الإدارة التقليدية لديها وتضمن تحقيق العدالة والدقة والشفافية عند تنفيذ الأعمال والمعاملات المختلفة لذلك أصبح من الضروري في حق المنظمات أن تعمل على التحول من الإدارة التقليدية إلى الابتكار الاجتماعي التحول الرقمي والإدارة الالكترونية التي توفر لها العديد من المزايا وتحقق لها السرعة والفاعلية في الأداء.

ويحظى الابتكار والممارسات الابتكارية بأهمية أكبر في المجتمعات الحديثة حيث أصبح الابتكار والابداع أحد الضروريات الأساسية في المجتمعات الحديثة حيث أن الوقت اليوم في تصاعد والحاجات والطموحات هي الأخرى في نمو واتساع لذا فإن المؤسسات الناجحة من أجل ضمان بقائها واستمرار قوتها لابد وأن تعمل بشكل أكثر ابتكاراً وابداعاً في القيام بأدائها . (عليش ، ٢٠١٩، ص١٠٦)

وتعد الابتكارات واحدة من الطرق العلمية التي تعزز فاعلية وكفاءة وقدرة المؤسسات التعليمية بمختلف أنواعها حيث أشار العديد من الباحثين على وجود علاقة ارتباطية بين الابتكار وتحقيق الجودة في مستوى الأداء لدى العاملين بمختلف المؤسسات (خلف ، ٢٠١٩، ص١١٣)

ومهنة الخدمة الاجتماعية أكثر ارتباطاً بالابتكار الاجتماعي في الممارسة والتعليم والبحث حيث أكد كل من (Elliot & Geoffery, 2013) علي أن الإبتكار الاجتماعي لا يقل أهمية في بناء رأس المال البشري من خلال تحسين فرص الحياة ، حيث عرفا الإبتكار الاجتماعي بأنه جملة من الاستجابات من قبل

ذوي العلاقة لتحديد أو تطوير شأن في المجتمع بطريقة تركز علي الفعالية والكفاءة والاستدامة من خلال الحلول المنبثقة من المجتمع وتشكل قيمة حقيقية للمجتمع ككل وليس فقط للأفراد. ويؤكد ذلك دراسة (قندي، ٢٠١٨) حيث هدفت الدراسة إلي التعرف على مفهوم الابتكار والذي يعتبر فرصة كبيرة لتعزيز التنمية المستدامة والتشجيع على تحسين القدرات الابتكارية وتوصلت نتائج الدراسة إلى أهمية تنوع الطرق التي تتيح الوعي الكافي لتطوير الأفكار الابتكارية وذلك من خلال المناقشات والمحاضرات الدورية والعمل على تعزيز مفهوم الابتكار الاجتماعي.

جدول رقم (٢٩)

يوضح ترتيب مؤشرات الابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمدرسة طبقاً لاستجابات الباحثين

الترتيب	القوة النسبية	المتوسط المرجح	لا			إلى حد ما			نعم			مؤشرات الابتكار الاجتماعي		
			%	المتوسط	المجموع	%	المتوسط	المجموع	%	المتوسط	المجموع			
٤	٨١.١	٧٨٣.٤	٤.٧	١٥.١	١٠.٦	٤٧.٣	١٥٢.٣	١٠.٦٦	٤٨	١٥٤.٦	١٠٨٢	المؤشر الأول: الاصاله والحدائث		
١	٨٧.٩	٨٤٨.٩	١.٣	٤.٣	٣٠	٣٣.٧	١٠٨.٦	٧٦٠	٦٥	٢٠٩.١	١٤٦٤	المؤشر الثاني: التأثيرات الاجتماعية		
٣	٨٣.٧	٨٠٨.١	٢.١	٦.٧	٤٧	٤٤.٩	١٤٤.٤	١٠.١١	٥٣.١	١٧٠.٩	١١٩٦	المؤشر الثالث: تعزيز العلاقات والمشاركة المجتمعية		
٥	٦٨.٥	٦٦١.٩	٢٤.٣	٧٨.٣	٥٤٨	٤٥.٨	١٤٧.٦	١٠.٣٣	٢٩.٩	٩٦.١	٦٧٣	المؤشر الرابع: تحقيق التنمية الاقتصادية		
٢	٨٤.٨	٨١٩.١	٣.٩	١٢.٦	٨٨	٣٧.٨	١٢١.٧	٨٥٢	٥٨.٣	١٨٧.٧	١٣١٤	المؤشر الخامس: تحقيق الاستدامة البيئية		
					٨١٩			١٠.٦٦			٥٧٢٩	المجموع		
					٨١.٢	٧٨٤.٢٨	٧.٢٦	٢٣.٤		٤١.٩	١٣٤.٩٢	٥٠.٨٦	١٦٣.٦٨	المتوسط

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (٢٩) والذي يوضح ترتيب مؤشرات الابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمدرسة وفقا لاستجابات الباحثين، حيث يتضح أن استجابات الباحثين تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (٧٨٤.٢) والقوة النسبية (٨١.٢)

وقد جاء ترتيب مؤشرات الكفايات المهنية وفقاً لاستجابات الباحثين، وفقاً للمتوسط المرجح والقوة النسبية على النحو التالي:

- ١- التأثيرات الاجتماعية .
- ٢- تحقيق الاستدامة البيئية.
- ٣- تعزيز العلاقات والمشاركة المجتمعية.

٤- الأصالة والحدثة.

٥- تحقيق التنمية الاقتصادية .

التحقق من افتراضات التحليل الإحصائي البارامتري:

تم حساب بعض العوامل الإحصائية، لاختبار الأسلوب الإحصائي المناسب في تحليل نتائج الدراسة الميدانية، وذلك من خلال قيم الالتواء والتفطح كتشخيص للإعتدالية، وقد جاءت قيمة معامل الالتواء والتفطح كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (٣٠)

قيم الالتواء والتفطح كتشخيص للاعتدالية لأداة البحث

البعد الأول	الالتواء	الخطأ المعياري	التفطح	الخطأ المعياري
البعد الأول	-0.898	0.136	0.243	0.271
البعد الثاني	-0.639	0.136	0.077	0.271
البعد الثالث	-0.188	0.136	-0.471	0.271

يتضح من بيانات الجدول السابق قيم كل من معامل الالتواء (Skewness) ومعامل التفطح (Kurtosis)، لأبعاد أداة البحث. تراوحت قيم الالتواء ما بين (٠.١٨٨ إلى ٠.٨٩٨)، بينما تراوحت قيم التفطح بين (-٠.٠٧٧ إلى -٠.٤٧١)، وبالنظر إلى الأخطاء المعيارية لكل من الالتواء والتفطح، تم حساب القيم المعيارية Z لكل منهما. وتبين أن جميع قيم Z للالتواء تجاوزت ± 1.96 ، وهو الحد المقبول للدلالة عند مستوى ٠.٠٥، مما يشير إلى وجود انحراف طفيف عن التوزيع الطبيعي في المتغيرات.

وبناءً على ذلك، ورغم أن حجم العينة كبير نسبياً (N ≈ 322) مما يُعزز من استقرار التقديرات الإحصائية، إلا أن الباحث ارتأ استخدام الاختبارات اللابارومترية المناسبة التي لا تفترض اعتدالية التوزيع، وذلك لضمان دقة النتائج وصحتها الإحصائية. وبناءً عليه، تم اعتماد استخدام الاختبارات اللابارومترية المناسبة في تحليل نتائج التطبيق الميداني لأداة البحث.

خامساً: تحليل نتائج استجابات المبحوثين طبقاً لاختلاف كلا من الدرجة العلمية وعدد سنوات الخبرة

جدول رقم (٣١)

قيم اختبار (ت) ودالاتها الإحصائية للفرق بين متوسطات استجابات المبحوثين طبقاً لاختلاف الوظيفة

الأبعاد	الوظيفة	حجم العينة	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
البعد الأول	مشرف	19	57.1579	4.24609	0.343	0.559 غير دال
	إحصائي	303	56.5974	4.81886		

0.984 غير دال	0.000	8.10386	70.3158	19	مشرف	البعد الثاني
		8.52430	70.7096	303	اخصائي	
0.524 غير دال	0.406	13.37209	84.5789	19	مشرف	البعد الثالث
		11.94253	85.1221	303	اخصائي	

جدول رقم (٣١) والذي يوضح نتائج اختبارات لاستجابات المبحوثين على أبعاد الاستمارة طبقاً لاختلاف الوظيفة، حيث أنه باستخدام (اختبارات) لكل بعد من أبعاد الاستمارة **البعد الأول: الكفايات المهنية**، والذي يتضمن (المؤشر الأول الكفايات المعرفية ٧ عبارات- المؤشر الثاني الكفايات مهارية ٧ عبارة- المؤشر الثالث الكفايات القيمية ٧ عبارات)- **البعد الثاني: الكفايات التنظيمية** والذي يتضمن (المؤشر الأول الكفايات الاجتماعية ٧ عبارات- المؤشر الثاني الكفايات الإدارية ٧ عبارة- المؤشر الثالث الكفايات القيادية ٧ عبارات- المؤشر الرابع الكفايات التكنولوجية ٧ عبارات)- **البعد الثالث: الابتكار الاجتماعية في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمدرسة** والذي يتضمن (المؤشر الأول الأصالة والحدثة ٧ عبارات- المؤشر الثاني التأثيرات الاجتماعية ٧ عبارة- المؤشر الثالث تعزيز العلاقات والمشاركة المجتمعية ٧ عبارات- المؤشر الرابع تحقيق التنمية الاقتصادية ٧ عبارات- المؤشر الخامس تحقيق الاستدامة البيئية ٧ عبارات)- باعتباره متغير تابع، ومتغير الوظيفة، واعتباره متغير مستقل. وجاءت نتائج اختبار الفروق في مستوى أبعاد استمارة ، باختلاف الوظيفة، كما يلي:-

- أما فيما يتعلق **بالبعد الأول**: تبين من بيانات جدول السابق لا يوجد فروق في مستوى استجابات المبحوثين على عبارات البعد، باختلاف الوظيفة، حيث بلغت قيمة (ت) (٠.٣).
- أما فيما يتعلق **الثاني**: تبين من بيانات جدول السابق عدم وجود فروق في مستوى استجابات المبحوثين على عبارات البعد، باختلاف الوظيفة، حيث بلغت قيمة (ت) (٠.٠٠٠).
- أما فيما يتعلق **بالبعد الثالث**: تبين من بيانات جدول السابق عدم وجود فروق في مستوى استجابات المبحوثين على عبارات البعد، باختلاف الوظيفة، حيث بلغت قيمة (ت) (٠.٤).

جدول رقم (٣٢)

يوضح الفروق في مستوى استجابات المبحوثين باختلاف متغير الدرجة العلمية (F)

ملاحظات	مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	الابعاد	
غير دال	0.290	1.242	28.374	2	56.748	بين المجموعات	
			22.841	319	7286.274	داخل المجموعات	
				321	7343.022	الإجمالي	

دال	0.018	4.093	289.339	2	578.678	بين المجموعات	البعد الثاني
			70.692	319	22550.642	داخل المجموعات	
				321	23129.320	الإجمالي	
غير دال	0.276	1.293	186.196	2	372.391	بين المجموعات	البعد الثالث
			143.962	319	45923.997	داخل المجموعات	
				321	46296.388	الإجمالي	

باستقراء الجدول السابق جدول رقم (٣٢) والذي يوضح نتائج اختبار الفروق في مستوى استجابات المبحوثين على عبارات الاستمارة، باختلاف الدرجة العلمية للمبحوثين "والذي يشمل (٣متغيرات)، حيث أنه باستخدام (معامل تحليل التباين الأحادي الاتجاه) لكل بعد من أبعاد الاستمارة، البعد الأول: الكفايات المهنية، والذي يتضمن (المؤشر الأول الكفايات المعرفية ٧ عبارات- المؤشر الثاني الكفايات مهارية ٧ عبارة- المؤشر الثالث الكفايات القيمية ٧ عبارات)- البعد الثاني: الكفايات التنظيمية والذي يتضمن (المؤشر الأول الكفايات الاجتماعية ٧ عبارات- المؤشر الثاني الكفايات الإدارية ٧ عبارة- المؤشر الثالث الكفايات القيادية ٧ عبارات- المؤشر الرابع الكفايات التكنولوجية ٧ عبارات)- البعد الثالث: الابتكار الاجتماعية في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمدرسة والذي يتضمن (المؤشر الأول الأصالة والحدثة ٧ عبارات- المؤشر الثاني التأثيرات الاجتماعية ٧ عبارة- المؤشر الثالث تعزيز العلاقات والمشاركة المجتمعية ٧ عبارات- المؤشر الرابع تحقيق التنمية الاقتصادية ٧ عبارات- المؤشر الخامس تحقيق الاستدامة البيئية ٧ عبارات)- باعتباره متغير تابع، ومتغير الدرجة العلمية، واعتباره متغير مستقل. وجاءت نتائج اختبار الفروق في مستوى أبعاد استمارة القياس، باختلاف الدرجة العلمية، كما يلي:-

- أما فيما يتعلق البعد الأول: تبين من بيانات جدول السابق عدم وجود فروق في مستوى استجابات المبحوثين على عبارات البعد، باختلاف الدرجة العلمية، حيث بلغت قيمة (ف) (١.٢).
- أما فيما يتعلق الثاني: تبين من بيانات جدول السابق وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥) في مستوى استجابات المبحوثين على عبارات البعد، باختلاف الدرجة العلمية، حيث بلغت قيمة (ف) (٤.١).
- أما فيما يتعلق البعد الثالث: تبين من بيانات جدول السابق عدم وجود فروق في مستوى استجابات المبحوثين على عبارات البعد، باختلاف الدرجة العلمية، حيث بلغت قيمة (ف) (١.٣).

جدول رقم (٣٣)

يوضح الفروق في مستوى استجابات المبحوثين باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة (F)

ملاحظات	مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	الابعاد	
غير دال	0.394	0.935	21.390	2	42.779	بين المجموعات	
			22.885	319	7300.242	داخل المجموعات	
				321	7343.022	الإجمالي	
غير دال	0.677	0.390	28.204	2	56.407	بين المجموعات	
			72.329	319	23072.913	داخل المجموعات	
				321	23129.320	الإجمالي	
غير دال	0.470	0.758	109.446	2	218.892	بين المجموعات	
			144.444	319	46077.496	داخل المجموعات	
				321	46296.388	الإجمالي	

باستقراء الجدول السابق جدول رقم (٣٣) والذي يوضح نتائج اختبار الفروق في مستوى استجابات المبحوثين على عبارات الاستمارة، باختلاف عدد سنوات الخبرة للمبحوثين "والذي يشمل (٤متغيرات)، حيث أنه باستخدام (معامل تحليل التباين الأحادي الاتجاه) لكل بعد من أبعاد الاستمارة، البعد الأول: الكفايات المهنية، والذي يتضمن (المؤشر الأول الكفايات المعرفية ٧ عبارات- المؤشر الثاني الكفايات المهنية ٧ عبارة- المؤشر الثالث الكفايات القيمية ٧ عبارات)- البعد الثاني: الكفايات التنظيمية والذي يتضمن (المؤشر الأول الكفايات الاجتماعية ٧ عبارات- المؤشر الثاني الكفايات الإدارية ٧ عبارة- المؤشر الثالث الكفايات القيادية ٧ عبارات- المؤشر الرابع الكفايات التكنولوجية ٧ عبارات)- البعد الثالث: الابتكار الاجتماعية في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمدرسة والذي يتضمن (المؤشر الأول الأصالة والحدثة ٧ عبارات- المؤشر الثاني التأثيرات الاجتماعية ٧ عبارة- المؤشر الثالث تعزيز العلاقات والمشاركة المجتمعية ٧ عبارات- المؤشر الرابع تحقيق التنمية الاقتصادية ٧ عبارات- المؤشر الخامس تحقيق الاستدامة البيئية ٧ عبارات) - باعتباره متغير تابع، ومتغير عدد سنوات الخبرة، واعتباره متغير مستقل. وجاءت نتائج اختبار الفروق في مستوى أبعاد استمارة القياس، باختلاف عدد سنوات الخبرة، كما يلي:-

- أما فيما يتعلق بالبعد الأول: تبين من بيانات جدول السابق عدم وجود فروق في مستوى استجابات الباحثين على عبارات البعد، باختلاف عدد سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة (ف) (٠.٠٩).
- أما فيما يتعلق بالبعد الثاني: تبين من بيانات جدول السابق عدم وجود فروق في مستوى استجابات الباحثين على عبارات البعد، باختلاف عدد سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة (ف) (٠.٠٤).
- أما فيما يتعلق بالبعد الثالث: تبين من بيانات جدول السابق عدم وجود فروق في مستوى استجابات الباحثين على عبارات البعد، باختلاف عدد سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة (ف) (٠.٠٨).

جدول رقم (٣٤) يوضح قيم معامل الارتباط إسبيرمان بين

مؤشرات البعد الأول: الكفايات المهنية ومؤشرات البعد الثاني : الكفايات التنظيمية

الاجمالي	الكفايات القيمية	الكفايات مهارية	الكفايات المعرفية	البعد الأول البعد الثاني
**٠.٦٧	*٠.٤٥	**٠.٦٣	**٠.٥٥	الكفايات الإدارية
**٠.٦١	*٠.٤٦	**٠.٦١	**٠.٥١	الكفايات القيادية
**٠.٦٤	**٠.٥٤	**٠.٦١	**٠.٥٧	الكفايات التكنولوجية
**٠.٥١	*٠.٤٧	*٠.٤٥	**٠.٥١	الكفايات الاجتماعية
**٠.٧٤	*٠.٤٩	**٠.٦٩	**٠.٦٦	الإجمالي

(* دال عند مستوى معنوية (٠.٠٥) (* دال عند مستوى معنوية (٠.٠١)

يتضح من تحليل البيانات الواردة في الجدول رقم (٣٤) أن هناك علاقة طردية قوية ذات دلالة

إحصائية بين

مؤشرات البعد الأول: الكفايات المهنية ومؤشرات البعد الثاني : الكفايات التنظيمية حيث أظهرت النتائج وجود ارتباطات إيجابية قوية بين جميع المؤشرات الفرعية للبعد الأول الكفايات المهنية وجميع المؤشرات الفرعية للبعد الثاني الكفايات التنظيمية .

ويظهر ذلك من خلال تحليل معامل ارتباط إسبيرمان بين مؤشرات البعد الأول (الكفايات المهنية ومؤشرات البعد الثاني (الكفايات التنظيمية)، مع تحديد مستويات الدلالة الإحصائية للعلاقات. فيما يلي أبرز النقاط التوضيحية:

١. قوة واتجاه الارتباطات:

- جميع معاملات الارتباط موجبة، مما يشير إلى وجود علاقة طردية بين الكفايات المهنية والتنظيمية. أي أن الزيادة في أحد المتغيرات ترتبط بزيادة في المتغير الآخر.
- تتراوح قيم المعاملات بين ٠.٤٥ (أضعف ارتباط) و ٠.٦٩ (أقوى ارتباط)، مما يدل على تفاوت في قوة العلاقات بين المؤشرات.

٢. الدلالة الإحصائية:

- الرمز (**) يعني أن الارتباط دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ (مستوى عالٍ من الثقة).
- الرمز (*) يعني أن الارتباط دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ (مستوى مقبول من الثقة).
- معظم الارتباطات ذات دلالة عالية (**)، خاصة في الإجماليات والأبعاد الرئيسية مثل الكفايات المهنية والتكنولوجية.

٣. أبرز الارتباطات القوية:

- الكفايات المهنية (البعد الأول) والكفايات الإدارية (البعد الثاني): ارتباط قوي (٠.٦٣).
- الكفايات التكنولوجية (البعد الثاني) والكفايات المعرفية (البعد الأول): ارتباط (٠.٥٧).
- الإجمالي العام للكفايات المهنية والتنظيمية أقوى ارتباط (٠.٧٤)، مما يؤكد ترابط البعدين بشكل كلي.
- ٤. الكفايات القيمة أظهرت ارتباطات أضعف مقارنة بغيرها (أعلاها ٠.٥٤ مع الكفايات التكنولوجية)، مع وجود ارتباط غير دال عند مستوى ٠.٠١ في بعض الحالات (مثل ٠.٤٥ مع الكفايات الإدارية)
- الكفايات الاجتماعية سجلت أدنى الارتباطات الإجمالية (٠.٥١)، مما قد يستدعي تفسيراً إضافياً في سياق الدراسة.

٥. تفسير النتائج:

- تؤكد النتائج أن الكفايات المهنية (المعرفية، المهنية، القيمة) ترتبط بشكل واضح مع الكفايات التنظيمية (الإدارية، القيادية، التكنولوجية، الاجتماعية)، خاصة في الجوانب العملية (المهنية والتكنولوجية).
- الضعف النسبي في ارتباط الكفايات القيمة قد يعكس محدودية تأثير القيم في الجوانب التنظيمية بالمقارنة مع الجوانب المعرفية أو المهنية.

٦. توصيات للبحث:

- دراسة العوامل المؤثرة في ضعف ارتباط الكفايات القيمة مقارنة بغيرها.
- الاستفادة من الارتباط القوي بين الكفايات المهنية والإدارية في تصميم برامج تطويرية للموارد البشرية.
- الأخذ بالاعتبار الترابط العالي للإجمالي (٠.٧٤) كأساس لتعزيز التكامل بين الكفايات المهنية والتنظيمية في المؤسسات.

باختصار، الجدول يُظهر أن العلاقة بين الكفايات المهنية والتنظيمية موجبة وقوية بشكل عام، مع تفاوت في قوة هذه العلاقة حسب نوع الكفاية، مما يفتح مجالاً للتحليل الأعمق والعمل التطبيقي.

جدول رقم (٣٥) يوضح قيم معامل الارتباط إسبيرمان بين

مؤشرات البعد الأول: الكفايات المهنية ومؤشرات البعد الثالث: الابتكار الاجتماعي للخدمات الاجتماعية

البعد الأول	الكفايات المعرفية	الكفايات المهارية	الكفايات القيمية	الاجمالي
الأصالة والحدثة في الخدمات الاجتماعية بالمدرسة	**٠.٥٤	**٠.٥٤	*٠.٤٨	**٠.٥٦
التأثيرات الاجتماعية للخدمات الاجتماعية في المدرسة	*٠.٤٩	*٠.٤٨	*٠.٤٦	**٠.٥٣
تعزيز العلاقات والمشاركة المجتمعية	*٠.٤٧	*٠.٤٣	*٠.٤٤	*٠.٤٠
تحقيق التنمية الاقتصادية للمدرسة	*٠.٤٤	*٠.٤٧	٠.١١	*٠.٤٦
تحقيق الاستدامة البيئية للمدرسة	**٠.٥٦	**٠.٥٦	*٠.٤٣	**٠.٥٩
الإجمالي	**٠.٥٨	**٠.٦١	**٠.٦٣	**٠.٧٤

(* دال عند مستوى معنوية (٠.٠٥) (* دال عند مستوى معنوية (٠.٠١)

يتضح من تحليل البيانات الواردة في الجدول رقم (٣٥) أن هناك علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين مؤشرات البعد الأول: الكفايات المهنية ومؤشرات البعد الثالث: الابتكار الاجتماعي للخدمات الاجتماعية حيث أظهرت النتائج وجود ارتباطات إيجابية قوية بين جميع المؤشرات الفرعية للبعد الأول الكفايات المهنية وجميع المؤشرات الفرعية للبعد الثالث: الابتكار الاجتماعي للخدمات الاجتماعية.

فيما يتعلق بالفرض الرئيس الأول

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الكفايات المهنية للاخصائين الاجتماعيين وبين مؤشرات الابتكار الاجتماعي للخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الرئيس الأول حيث جاءت العلاقة إيجابية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بنسبة ٧٤٪ مما يثبت وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين كافة مؤشرات الكفايات المهنية للاخصائين الاجتماعيين وبين كافة مؤشرات الابتكار الاجتماعي للخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية. وقد جاءت طبيعة العلاقات بين مؤشرات الكفايات المهنية وبين مؤشرات الابتكار الاجتماعي كما يلي:

أولاً: نتائج الفرض الفرعي الأول :

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات المعرفية وبين مؤشرات الابتكار الاجتماعي حيث تحقق الفرض بنسبة ٥٨% عند مستوى معنوية ٠.٠١ أثبتت نتائج الدراسة مايلي:

- ١- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات المعرفية وبين مؤشر الأصالة والحدثة في الخدمات الاجتماعية بالمدرسة بنسبة ٥٤% عند مستوى معنوية ٠.٠٥
- ٢- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات المعرفية وبين مؤشر التأثيرات الاجتماعية للخدمات الاجتماعية بالمدرسة بنسبة ٤٩% عند مستوى معنوية ٠.٠١
- ٣- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات المعرفية وبين مؤشر تعزيز العلاقات والمشاركة المجتمعية بنسبة ٤٧% عند مستوى معنوية ٠.٠١
- ٤- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات المعرفية وبين مؤشر تحقيق التنمية الاقتصادية بالمدرسة بنسبة ٤٤% عند مستوى معنوية ٠.٠١
- ٥- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات المعرفية وبين مؤشر تحقيق الاستدامة البيئية بالمدرسة بنسبة ٥٦% عند مستوى معنوية ٠.٠١

ثانياً: نتائج الفرض الفرعي الثاني :

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات المهارية وبين مؤشرات الابتكار الاجتماعي حيث تحقق الفرض بنسبة ٦١% عند مستوى معنوية ٠.٠١ أثبتت نتائج الدراسة مايلي:

- ١- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات المهارية وبين مؤشر الأصالة والحدثة في الخدمات الاجتماعية بالمدرسة بنسبة ٥٤% عند مستوى معنوية ٠.٠٥
- ٢- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات المهارية وبين مؤشر التأثيرات الاجتماعية للخدمات الاجتماعية بالمدرسة بنسبة ٤٨% عند مستوى معنوية ٠.٠١
- ٣- ٣. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات المهارية وبين مؤشر تعزيز العلاقات والمشاركة المجتمعية بنسبة ٤٣% عند مستوى معنوية ٠.٠١
- ٤- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات المهارية وبين مؤشر تحقيق التنمية الاقتصادية بالمدرسة بنسبة ٤٧% عند مستوى معنوية ٠.٠١

٥- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات المهنية وبين مؤشر تحقيق الاستدامة البيئية بالمدرسة بنسبة ٥٦ % عند مستوى معنوية ٠.٠١

ثالثاً: نتائج الفرض الفرعي الثالث :

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات القيمة وبين مؤشرات الابتكار الاجتماعي حيث تحقق الفرض بنسبة ٦٣ % عند مستوى معنوية ٠.٠١ أثبتت نتائج الدراسة مايلي:

- ١- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات القيمة وبين مؤشر الأصالة والحدثة في الخدمات الاجتماعية بالمدرسة بنسبة ٤٨ % عند مستوى معنوية ٠.٠١
- ٢- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات القيمة وبين مؤشر التأثيرات الاجتماعية للخدمات الاجتماعية بالمدرسة بنسبة ٤٦ % عند مستوى معنوية ٠.٠١
- ٣- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات القيمة وبين مؤشر تعزيز العلاقات والمشاركة المجتمعية بنسبة ٤٤ % عند مستوى معنوية ٠.٠١
- ٤- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات القيمة وبين مؤشر تحقيق التنمية الاقتصادية بالمدرسة بنسبة ١١ % عند مستوى معنوية ٠.٠١
- ٥- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات القيمة وبين مؤشر تحقيق الاستدامة البيئية بالمدرسة بنسبة ٤٣ % عند مستوى معنوية ٠.٠١ ويمكن للباحث توضيح أبرز النقاط التفسيرية فيما يلي:

١. قوة واتجاه العلاقات:

- جميع معاملات الارتباط موجبة، مما يشير إلى وجود علاقة طردية بين تحسُّن الكفايات المهنية وزيادة الابتكار الاجتماعي في الخدمات المدرسية.
- تتراوح قيم المعاملات بين ٠.١١ (ضعيف جداً) و ٠.٧٤ (قوي جداً)، مما يُظهر تفاوتاً في تأثير الكفايات على مؤشرات الابتكار.

٢. أكثر العلاقات قوة:

- الإجمالي العام: أعلى ارتباط كان بين المجموع الكلي للكفايات المهنية والمجموع الكلي للابتكار الاجتماعي (٠.٧٤)، وهو ارتباط قوي ودال عند مستوى ٠.٠١، مما يؤكد أن تحسين الكفايات المهنية يرتبط بشكل واضح بزيادة الابتكار الاجتماعي.

– الكفايات القيمية: سجلت أعلى ارتباط إجمالي مع الابتكار (٠.٦٣)، مما قد يُعزى إلى دور القيم في تعزيز الابتكار الاجتماعي.

– تحقيق الاستدامة البيئية: ارتبطت بقوة مع الكفايات المعرفية والمهارية (٠.٥٦ لكل منهما)، مما يشير إلى أن المعرفة والمهارات المهنية ضرورية لتحقيق الاستدامة.

٣. أضعف العلاقات:

– تحقيق التنمية الاقتصادية: كانت ضعيفة مع الكفايات القيمية (٠.١١ غير دال)، مما قد يُفسَّر بأن القيم المهنية وحدها لا تكفي لتحقيق أبعاد اقتصادية دون مهارات عملية.

– تعزيز العلاقات المجتمعية: سجلت أدنى ارتباط إجمالي (٠.٤٠)، رغم دلالاته الإحصائية، مما قد يستدعي بحثاً أعمق عن عوامل أخرى مؤثرة.

٤. الدلالة الإحصائية:

– جميع المعاملات دالة عند مستوى ٠.٠٥ أو ٠.٠١، باستثناء ارتباط الكفايات القيمية مع التنمية الاقتصادية (٠.١١ غير دال)، مما يُضعف مصداقية هذه العلاقة.

٥. توصيات مُستخلصة:

– تعزيز الكفايات المهارية والمعرفية لدورها الأبرز في الابتكار (خاصة في الاستدامة والأصالة).

– دراسة العوامل غير المهنية المؤثرة في التنمية الاقتصادية للمدرسة.

– التركيز على الكفايات القيمية لدورها الفعّال في تعزيز الابتكار الاجتماعي الشمولي.

مما سبق يُؤكِّد الجدول أن تطوير الكفايات المهنية للمختصين بالخدمات الاجتماعية (خاصة المعرفية والمهارية) يُساهم بشكل معنوي في تعزيز الابتكار الاجتماعي بالمدارس، مع وجود تفاوت في تأثير هذه الكفايات حسب طبيعة المؤشر الابتكاري.

جدول رقم (٣٦) يوضح قيم معامل الارتباط إسييرمان بين

مؤشرات البعد الثاني : الكفايات التنظيمية ومؤشرات البعد الثالث: الابتكار الاجتماعي للخدمات الاجتماعية

البعد الثاني	الكفايات الإدارية	الكفايات القيادية	الكفايات التكنولوجية	الكفايات الاجتماعية	الاجمالي
الأصالة والحدثة للخدمات الاجتماعية بالمدرسة	*٠.٤٧	**٠.٦٥	**٠.٦٧	**٠.٦٩	**٠.٧٨
التأثيرات الاجتماعية للخدمات الاجتماعية	*٠.٤٩	**٠.٥٠	**٠.٥٧	*٠.٤١	**٠.٦١
تعزيز العلاقات والمشاركة المجتمعية	*٠.٤١	*٠.٤٦	*٠.٤٥	*٠.٤٩	**٠.٥٤
تحقيق التنمية الاقتصادية للمدرسة	*٠.٤٢	*٠.٤٠	*٠.٤٣	**٠.٥٣	*٠.٤٧
تحقيق الاستدامة البيئية للمدرسة	*٠.٤٤	**٠.٥٥	*٠.٤٩	*٠.٤٨	**٠.٦١

**٠.٧٧	**٠.٨١	**٠.٨٠	**٠.٨٦	**٠.٧٣	الإجمالي
--------	--------	--------	--------	--------	----------

(* دال عند مستوى معنوية (٠.٠٥) (* دال عند مستوى معنوية (٠.٠١)

يتضح من تحليل البيانات الواردة في الجدول رقم (٣٦) أن هناك علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين مؤشرات البعد الثاني : الكفايات التنظيمية ومؤشرات البعد الثالث: الابتكار الاجتماعي للخدمات الاجتماعية حيث أظهرت النتائج وجود ارتباطات إيجابية قوية بين جميع المؤشرات الفرعية للبعد الثاني : الكفايات التنظيمية وجميع المؤشرات الفرعية للبعد الثالث: الابتكار الاجتماعي للخدمات الاجتماعية. فيما يتعلق بالفرض الرئيس الثاني :

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الكفايات التنظيمية للاخصائين الاجتماعيين وبين مؤشرات الابتكار الاجتماعي للخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الرئيس الثاني حيث جاءت العلاقة إيجابية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠١ بنسبة ٧٧٪ مما يثبت وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين كافة مؤشرات الكفايات التنظيمية للاخصائين الاجتماعيين وبين كافة مؤشرات الابتكار الاجتماعي للخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية. وقد جاءت طبيعة العلاقات بين مؤشرات الكفايات التنظيمية وبين مؤشرات الابتكار الاجتماعي كما يلي :

أولاً: نتائج الفرض الفرعي الأول :

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات الإدارية وبين مؤشرات الابتكار الاجتماعي ، وقد تحقق الفرض الرئيس الأول بنسبة ٧٣٪ عند مستوى معنوية ٠.٠١ أثبتت نتائج الدراسة مايلي:

١- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات الإدارية وبين مؤشر الأصالة والحدثة في الخدمات الاجتماعية بالمدرسة بنسبة ٤٧٪ عند مستوى معنوية ٠.٠٥

٢- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات الإدارية وبين مؤشر التأثيرات الاجتماعية للخدمات الاجتماعية بالمدرسة بنسبة ٤٩ % عند مستوى معنوية ٠.٠٥

٣- ٣. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات الإدارية وبين مؤشر تعزيز العلاقات والمشاركة المجتمعية بنسبة ٤١ % عند مستوى معنوية ٠.٠٥

٤- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات الإدارية وبين مؤشر تحقيق التنمية الاقتصادية بالمدرسة بنسبة ٤٢ % عند مستوى معنوية ٠.٠٥

٥- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات الإدارية وبين مؤشر تحقيق الاستدامة البيئية بالمدرسة بنسبة ٤٤ % عند مستوى معنوية ٠.٠٥

ثانياً: نتائج الفرض الفرعي الثاني:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات القيادية وبين مؤشرات الابتكار الاجتماعي ، وقد تحقق هذه الفرض بنسبة ٨٦٪ عند مستوى معنوية ٠.٠١ حيث أثبتت نتائج الدراسة مايلي:

١- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات القيادية وبين مؤشر الأصالة والحدثة في الخدمات الاجتماعية بالمدرسة بنسبة ٦٥٪ عند مستوى معنوية ٠.٠١

٢- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات القيادية وبين مؤشر التأثيرات الاجتماعية للخدمات الاجتماعية بالمدرسة بنسبة ٥٠ % عند مستوى معنوية ٠.٠١

٣- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات القيادية وبين مؤشر تعزيز العلاقات والمشاركة المجتمعية بنسبة ٤٦ % عند مستوى معنوية ٠.٠٥

٤- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات القيادية وبين مؤشر تحقيق التنمية الاقتصادية بالمدرسة بنسبة ٤٠ % عند مستوى معنوية ٠.٠٥

٥- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات القيادية وبين مؤشر تحقيق الاستدامة البيئية بالمدرسة بنسبة ٥٥ % عند مستوى معنوية ٠.٠٥

ثالثاً: نتائج الفرض الفرعي الثالث:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات التكنولوجية وبين مؤشرات الابتكار الاجتماعي ، وقد تحقق هذه الفرض بنسبة ٨٠٪ عند مستوى معنوية ٠.٠١ حيث أثبتت نتائج الدراسة مايلي:

١- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات التكنولوجية وبين مؤشر الأصالة والحدثة في الخدمات الاجتماعية بالمدرسة بنسبة ٦٧٪ عند مستوى معنوية ٠.٠١

٢- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات التكنولوجية وبين مؤشر التأثيرات الاجتماعية للخدمات الاجتماعية بالمدرسة بنسبة ٥٧ % عند مستوى معنوية ٠.٠١

٣- ٣. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات التكنولوجية وبين مؤشر تعزيز العلاقات والمشاركة المجتمعية بنسبة ٤٥ % عند مستوى معنوية ٠.٠٥

٤- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات التكنولوجية وبين مؤشر تحقيق التنمية الاقتصادية بالمدرسة بنسبة ٤٣ % عند مستوى معنوية ٠.٠٥

٥- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات التكنولوجية وبين مؤشر تحقيق الاستدامة البيئية بالمدرسة بنسبة ٤٩ % عند مستوى معنوية ٠.٠٥

رابعاً: نتائج الفرض الفرعي الرابع :

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات الاجتماعية وبين مؤشرات الابتكار الاجتماعي ، وقد تحقق هذه الفرض بنسبة ٨١٪ عند مستوى معنوية ٠.٠١ حيث أثبتت نتائج الدراسة مايلي:

١- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات التكنولوجية وبين مؤشر الأصالة والحدثة في الخدمات الاجتماعية بالمدرسة بنسبة ٦٩٪ عند مستوى معنوية ٠.٠١

٢- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات الاجتماعية وبين مؤشر التأثيرات الاجتماعية للخدمات الاجتماعية بالمدرسة بنسبة ٤١ % عند مستوى معنوية ٠.٠٥

٣-٣. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات الاجتماعية وبين مؤشر تعزيز العلاقات والمشاركة المجتمعية بنسبة ٤٩ % عند مستوى معنوية ٠.٠١

٤- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات الاجتماعية وبين مؤشر تحقيق التنمية الاقتصادية بالمدرسة بنسبة ٥٣ % عند مستوى معنوية ٠.٠١

٥- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الكفايات الاجتماعية وبين مؤشر تحقيق الاستدامة البيئية بالمدرسة بنسبة ٤٨ % عند مستوى معنوية ٠.٠٥

ويمكن للباحث توضيح أبرز النقاط التفسيرية كما يلي:

١- ملخص عام للعلاقات:

- جميع معاملات الارتباط موجبة، مما يشير إلى وجود علاقة طردية بين تحسين الكفايات التنظيمية وزيادة الابتكار الاجتماعي في الخدمات المدرسية.

- تتراوح قيم الارتباط بين ٠.٤٠ (ضعيف نسبياً) و٠.٨٦ (قوي جداً)، مما يُظهر تفاوتاً في تأثير الكفايات التنظيمية على مؤشرات الابتكار.

٢. أبرز النتائج حسب الأبعاد:

أ. أقوى العلاقات:

١. الأصالة والحدثة:

- ارتبطت بقوة مع الكفايات الاجتماعية (٠.٦٩) والكفايات التكنولوجية (٠.٦٧) والكفايات القيادية (٠.٦٥).

- الإجمالي العام لهذا المؤشر كان ٠.٧٨ (الأعلى في الجدول)، مما يؤكد أن الابتكار في الخدمات يحتاج إلى كفايات تنظيمية متكاملة.
٢. الكفايات القيادية:
- سجلت أعلى ارتباط إجمالي مع الابتكار (٠.٨٦)، مما يبرز دور القيادة الفعّال في دعم الابتكار الاجتماعي.
٣. الكفايات الاجتماعية والتكنولوجية:
- كانت ذات تأثير قوي (ارتباطات فوق ٠.٨٠ إجماليًا)، مما يشير إلى أن التواصل المجتمعي واستخدام التكنولوجيا ضروريان لتعزيز الابتكار.
- ب. أضعف العلاقات:
- تحقيق التنمية الاقتصادية:
- ارتبطت بشكل ضعيف نسبيًا بالكفايات القيادية (٠.٤٠) والإدارية (٠.٤٢)، مما قد يعكس حاجة هذا الجانب إلى عوامل أخرى غير تنظيمية (مثل التمويل أو السياسات التعليمية).
٣. الدلالة الإحصائية:
- جميع المعاملات دالة إحصائيًا عند مستوى ٠.٠٥ أو ٠.٠١، مما يعزز مصداقية النتائج.
- الاستثناء الوحيد هو بعض الارتباطات الضعيفة (مثل ٠.٤٠ و ٠.٤١) التي تظل دالة ولكنها أقل تأثيرًا.
٤. استنتاجات وتوصيات:
١. تعزيز الكفايات القيادية والاجتماعية:
- لأنها الأكثر تأثيرًا في الابتكار (خاصة في مجالات الأصالة والاستدامة).
٢. الاستثمار في الكفايات التكنولوجية:
- لدورها الواضح في دعم الحداثة والتأثير الاجتماعي.
٣. التنمية الاقتصادية تحتاج إلى مقارنة شاملة:
- ارتباطها الضعيف بالكفايات التنظيمية يستدعي إشراك عوامل خارجية (مثل الشراكات المالية أو الدعم الحكومي).
٤. التكامل بين الكفايات:
- الارتفاع الكبير في الإجمالي العام (٠.٧٧) يؤكد أن الجمع بين الكفايات الإدارية والقيادية والتكنولوجية والاجتماعية يعطي أفضل نتائج ابتكارية.

مما سبق يُظهر الجدول أن الكفايات التنظيمية (خاصة القيادية والاجتماعية والتكنولوجية) تلعب دوراً محورياً في تعزيز الابتكار الاجتماعي بالمدارس، مع اختلاف قوة التأثير حسب طبيعة المؤشر الابتكاري. يُوصى بتبني برامج تدريبية تركز على هذه الكفايات لتحقيق نتائج ملموسة.

جدول رقم (٣٧)

يوضح قيم معامل الارتباط إسييرمان بين أبعاد البحث الثلاث ككل

الاجمالي	الابتكار الاجتماعي	الكفايات التنظيمية	الكفايات المهنية	
**٠.٨١	**٠.٦٢	**٠.٧٤		الكفايات المهنية
**٠.٩٣	**٠.٧٧			الكفايات التنظيمية
**٠.٩٤				الابتكار الاجتماعي
				الإجمالي

(*) دال عند مستوى معنوية (٠.٠٥) (*) دال عند مستوى معنوية (٠.٠١)

يتضح من تحليل البيانات الواردة في الجدول رقم (٣٧) أن هناك علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين مؤشرات أبعاد البحث الثلاثة الكفايات المهنية والكفايات التنظيمية والابتكار الاجتماعي حيث أظهرت النتائج وجود ارتباطات إيجابية قوية بين جميع الأبعاد الثلاثة . ويمكن للباحث توضيح أبرز النقاط التفسيرية كما يلي:

١. ملخص عام للعلاقات:

- جميع معاملات الارتباط موجبة وقوية، مما يؤكد وجود علاقة طردية قوية بين الأبعاد الثلاثة.
- تتراوح قيم الارتباط بين ٠.٦٢ (قوي) و ٠.٩٤ (قوي جدًا)، مما يشير إلى أن تحسُّن أحد الأبعاد يرتبط بتحسُّن الأبعاد الأخرى.
- ٢. تحليل العلاقات بين الأبعاد:
 - أ. الكفايات المهنية والتنظيمية:
 - الارتباط: ٠.٧٤ (دال عند ٠.٠١)
 - يدل على أن المختصين الذين يتمتعون بكفايات مهنية عالية (معرفية، مهارية، قيمية) يمتلكون عادةً كفايات تنظيمية (إدارية، قيادية، تكنولوجية) متطورة أيضًا، والعكس صحيح.
 - تفسير: المهارات المهنية تُسهل اكتساب الكفايات التنظيمية، مثل التخطيط أو استخدام التكنولوجيا.
 - ب. الكفايات التنظيمية والابتكار الاجتماعي:
 - الارتباط: ٠.٧٧ (دال عند ٠.٠١)
 - يُظهر أن الكفايات التنظيمية (خاصة القيادية والتكنولوجية) هي الأكثر تأثيرًا في تعزيز الابتكار الاجتماعي.
 - تفسير: الإدارة الفعّالة والقيادة الإبداعية شرطان أساسيان لتصميم خدمات اجتماعية مبتكرة.
 - ج. الكفايات المهنية والابتكار الاجتماعي:
 - الارتباط: ٠.٦٢ (دال عند ٠.٠١)

- علاقة قوية ولكنها أقل من سابقتها، مما قد يعكس أن الابتكار يتطلب أكثر من الكفايات الفردية (المهنية)، بل يحتاج إلى بيئة تنظيمية داعمة
- ٣. الإجمالي العام (المجموع الكلي للأبعاد):
- الارتباط بين الكفايات التنظيمية والابتكار الاجتماعي (٠.٩٣) هو الأعلى بعد الإجمالي العام، مما يؤكد أن البيئة التنظيمية هي المحرك الرئيسي للابتكار.
- الارتباط الكلي بين جميع الأبعاد (٠.٩٤) يُشير إلى أن:
- التكامل بين الكفايات المهنية والتنظيمية يُنتج نظامًا متكاملًا يُحقق ابتكارًا اجتماعيًا ناجحًا.
- ٤. الدلالة الإحصائية:
- جميع المعاملات دالة عند مستوى ٠.٠١، مما يُعزز موثوقية النتائج ويُقلل من احتمال الصدفة.
- ٥. استنتاجات وتوصيات:
- ١. تعزيز التكامل بين الكفايات:
- تصميم برامج تدريبية تجمع بين تطوير الكفايات المهنية (المهارات والقيم) والتنظيمية (القيادة، التكنولوجيا).
- ٢. التركيز على الكفايات التنظيمية:
- لأنها الأكثر تأثيرًا في الابتكار (ارتباط ٠.٧٧ مقابل ٠.٦٢ للكفايات المهنية).
- ٣. تبني مقاربة شمولية:
- لا يكفي تطوير الكفايات الفردية دون تحسين البيئة التنظيمية الداعمة للإبداع.
- ٤. إجراء مزيد من الدراسات:
- لتحليل العوامل الوسيطة التي تعزز العلاقة بين الكفايات المهنية والابتكار (مثل الثقافة التنظيمية أو الدعم المالي).
- يؤكد الجدول السابق أن الابتكار الاجتماعي في الخدمات المدرسية هو نتاج تفاعل متكامل بين الكفايات المهنية للعاملين والكفايات التنظيمية للمؤسسة، مع تفوق واضح للكفايات التنظيمية في دفع عجلة الابتكار. يُوصى بتبني سياسات تعزز هذا التكامل لضمان استدامة الابتكار.
- تحليل تأثير الكفايات المهنية (الكفايات المعرفية- الكفايات التنظيمية) على الابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمدرسة بمؤشراته (الأصالة والحدثة - التأثيرات الاجتماعية- تعزيز العلاقات والمشاركة المجتمعية- تحقيق التنمية الاقتصادية للمدرسة- تحقيق الاستدامة البيئية)
- استخدم الباحث تحليل الانحدار، حيث تحليل الإسهام الإحصائي لمتغير الكفايات المهنية في تفسير تباين المتغير المحك (الابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمدرسة بمؤشراته) والجدول التالي يوضح نتائج تطبيق التحليل.

جدول رقم (٣٨)

يوضح نتائج تحليل تباين الانحدار البسيط عند دراسة تأثير درجات الكفايات المهنية على مستوى الابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمدرسة لدى أفراد العينة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	معامل التحديد R^2
المنسوب للانحدار	26676.874	1	26676.874	435.108	.000 ^b	.٠٧٦
المنحرف عن الانحدار (البواقي)	19619.514	320	61.311			

باستقراء الجدول السابق (٣٨) يتضح وجود تأثير دال احصائياً (عند مستوى معنوية ٠.٠٠٠) لدرجات الكفايات المهنية - على مستوى الابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمدرسة لدى أفراد العينة، تبين أن معامل التحديد يساوي (٠.٧٦)، بما يعني أن درجات الكفايات المهنية لدى عينة الدراسة تفسر (٧٦٪) من التباين في درجات الابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمدرسة.

جدول رقم (٣٩)

ملخص نتائج تحليل الانحدار البسيط عند دراسة تأثير درجات الكفايات المهنية على مستوى الابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمدرسة لدى أفراد العينة

المتغير المستقل	المعامل البائي B	الخطأ المعياري للمعامل البائي	بيتا B	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
ثابت الانحدار	-8.039	4.486		12.79	0.014
درجات الكفايات المهنية	0.731	0.035	0.759	20.86	0.000

تبين من الجدول السابق (٣٩) وجود تأثير دال احصائياً (عند مستوى معنوية ٠.٠٠١) لدرجات الكفايات المهنية لدى أفراد العينة على درجات الابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمدرسة كذلك ان ثابت الانحدار دال احصائياً (عند مستوى ٠.٠٠١)، وبهذا يمكن صياغة معادلة الانحدار من بيانات الجدول السابق والتي توضح تأثير الكفايات المهنية على درجات استجاباتهم على مؤشرات الابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمدرسة في الصورة التالية:-

- مستوى الابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية بالمدرسة = ٠.٧٣ (درجات الكفايات المهنية) + ٨.٠٤

- طبقاً للنتائج السابقة، تتبأ الكفايات المهنية تتبأ دالاً احصائياً بنسبة (٧٦٪)، بالتباين في درجات الابتكار الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية.

الرؤية المستقبلية لتعزيز الكفايات المهنية والتنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسات التعليمية ودعم الابتكار الاجتماعي:

تشهد المؤسسات التعليمية تحولات متسارعة نتيجة للتغيرات المجتمعية والتكنولوجية والاقتصادية، الأمر الذي يُحتم على الأخصائيين الاجتماعيين تطوير كفاياتهم المهنية والتنظيمية لتلبية احتياجات الطلاب ومواجهة التحديات التربوية والاجتماعية المستجدة. ويُعد الابتكار الاجتماعي أحد المحاور الرئيسة في تحسين جودة الخدمات الاجتماعية، إذ يُسهم في تصميم حلول غير تقليدية للقضايا الطلابية والمجتمعية. من هنا تتبع أهمية الربط بين الكفايات المهنية والتنظيمية والقدرة على الابتكار الاجتماعي في البيئة المدرسية.

أولاً : الرؤية العامة تتمثل في :

بناء منظومة مهنية وتنظيمية فاعلة للأخصائيين الاجتماعيين لتطوير الكفايات المهنية والتنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين يُمكنهم من ممارسة أدوارهم بكفاءة عالية، ويعزز قدرتهم على الابتكار في تقديم الخدمات الاجتماعية، بما يتماشى مع مستجدات البيئة المدرسية واحتياجات الطلاب والمجتمع المحلي وتفعيل دور المدرسة في عمليات التنمية المستدامة .

ثانياً: الأهداف الإجرائية

- ١- تحديد الكفايات المهنية والتنظيمية الأساسية والمستحدثة اللازمة للأخصائيين الاجتماعيين في البيئة التعليمية.
- ٢- تصميم برامج تدريبية متخصصة لتنمية الكفايات المهنية والتنظيمية. للأخصائيين الاجتماعيين.
- ٣- تحفيز التفكير الابتكاري لدى الأخصائيين الاجتماعيين من خلال ورش العمل والتطبيقات العملية.
- ٤- دمج ممارسات الابتكار الاجتماعي في السياسات المدرسية لخدمات الرعاية الطلابية.
- ٥- تفعيل دور الأخصائي الاجتماعي كحلقة وصل بين المدرسة والمجتمع المحلي في مشروعات تنموية مبتكرة.

ثالثاً: الجهات المنفذة

- ١- وزارة التربية والتعليم وتتولى الاشراف العام والتخطيط الاستراتيجي .
- ٢- مديريات التربية والتعليم وتتولى المتابعة والتقييم المبدئي.
- ٣- نقابة المهن الاجتماعية وتتولى المساهمة في وضع المعايير المهنية والتدريب .
- ٤- كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية وتتولى تقديم الدعم الأكاديمي وتطوير المحتوى العلمي والتدريبي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المؤسسات التعليمية .
- ٥- مؤسسات المجتمع المدني وتتولى الشراكة في تنفيذ المشروعات الابتكارية .

٦- مراكز التدريب التربوي وتتولي تنفيذ البرامج التدريبية والتأهيلية .

رابعًا: آليات التنفيذ

- ١- إجراء تحليل احتياجات تدريبية دورية للأخصائيين الاجتماعيين.
- ٢- إعداد دليل كفايات مهنية وتنظيمية موحد يُستخدم كمرجع في التطوير المهني للأخصائيين الاجتماعيين في المؤسسات التعليمية.
- ٣- استخدام التعليم الإلكتروني والمنصات التفاعلية في التدريب المستمر للأخصائيين الاجتماعيين في المؤسسات التعليمية
- ٤- تقديم حوافز مهنية للأخصائيين المبتكرين في تقديم الخدمات الاجتماعية.

٥- إشراك الطلاب والمجتمع المحلي في تصميم وتنفيذ مبادرات اجتماعية مدرسية مبتكرة.

خامسًا: استراتيجيات التنفيذ

- ١- التعليم القائم على الكفايات لتركيز التدريب والتطوير علي السلوكيات المهنية المطلوبة .
- ٢- التمكين المهني المستمر من خلال برامج تدريبية دورية معتمدة ومتابعة بعد التدريب.
- ٣- الشراكة المجتمعية لتفعيل التعاون بين المدرسة والبيئة المحلية في تنفيذ المبادرات الابتكارية.
- ٤- الابتكار المفتوح لتشجيع تبادل الأفكار وتطبيق نماذج جديدة في العمل الاجتماعي المدرسي.

سادسًا: الخطوات الإجرائية للتنفيذ

- ١- إعداد قاعدة بيانات محدثة للأخصائيين الاجتماعيين في كل مديرية.
- ٢- تقييم الوضع الحالي للكفايات المهنية والتنظيمية للأخصائيين الاجتماعيين عبر أدوات مقننة.
- ٣- تحديد الكفايات المهنية والتنظيمية ذات الأولوية وفق متطلبات البيئة المدرسية.
- ٤- تصميم الدورات التدريبية المتخصصة وفق نتائج تحليل الاحتياجات.
- ٥- تنفيذ التدريب التجريبي ومتابعة نتائجه.
- ٦- تفعيل أدوات تقييم الأداء الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين في المؤسسات التعليمية القائمة على الكفايات.
- ٧- دمج الابتكار الاجتماعي في تقارير العمل والخطط المدرسية السنوية وتطبيق نماذج الابتكار الاجتماعي في المدارس بشكل تجريبي.
- ٨- تنظيم مسابقات ومؤتمرات محلية لأفضل الممارسات الابتكارية.

سابعًا: دور المنظم الاجتماعي

المنظم الاجتماعي يلعب دورًا محوريًا في إنجاح هذه الرؤية عبر:

- تحفيز العمل الجماعي داخل المؤسسات التعليمية وبين الأطراف المعنية.
 - بناء شبكات دعم مجتمعية لدعم المبادرات الاجتماعية المدرسية.
 - تنسيق الجهود بين الجهات الرسمية وغير الرسمية لتنفيذ البرامج.
 - تمكين الأخصائيين الاجتماعيين من تفعيل أدوارهم كقادة تغيير اجتماعي.
 - متابعة وتقييم المبادرات الميدانية الابتكارية وتقديم الدعم المهني اللازم.
- ويتم ذلك من خلال الأدوار التالية :

- ١- الدور التنسيقي : من خلال التنسيق بين المؤسسات التعليمية والجهات المجتمعية الداعمة.
- ٢- الدور التنموي : من خلال بناء شراكات تنموية مع مؤسسات المجتمع المدني ومؤسسات الخدمة الاجتماعية .
- ٣- الدور التوجيهي : من خلال ارشاد الأخصائيين الاجتماعيين وتوجيههم وتحفيزهم لتطبيق مهارات جديدة ومبتكرة.
- ٤- الدور التقييمي : من خلال الاشراف علي عملية متابعة وتقييم الأداء المهني للأخصائيين داخل المؤسسات التعليمية .
- ٥- الدور التدريبي : من خلال المساهمة في تصميم وتنفيذ الورش التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في المؤسسات التعليمية .

مراجع البحث

المراجع العربية

١. ابن سعيد، ل. ح. (٢٠١٤). الاحتياجات التدريبية لممارسي الإرشاد الأسري بالرياض بالمملكة العربية السعودية. مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، (٥٢).
٢. أبو النيل، م. أ. (٢٠١٤). دراسة تحليلية لأحدث البحوث العالمية للتخفيف من الضغوط الحياتية للمرأة العاملة. مجلة الخدمة الاجتماعية، (٥٢)، الجزء الثاني.
٣. أحمد، أ. إ. (٢٠٠١). إدارة الأزمة التعليمية (منظور عالمي). الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
٤. الجوهري، ع. (١٩٩٨). معجم علم الاجتماع. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
٥. حجازي، س. س. (٢٠٠٦). العلاقة بين متطلبات بناء القدرات التنظيمية وتحقيق جودة مشروعات الجمعيات الأهلية. في المؤتمر التاسع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان (المجلد ٥).
٦. ابن سعيد، ل. ح. (٢٠١٤). الاحتياجات التدريبية لممارسي الإرشاد الأسري بالرياض بالمملكة العربية السعودية. مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، (٥٢).
٧. أبو النيل، م. أ. (٢٠١٤). دراسة تحليلية لأحدث البحوث العالمية للتخفيف من الضغوط الحياتية للمرأة العاملة. مجلة الخدمة الاجتماعية، (٥٢)، الجزء الثاني.
٨. أحمد، أ. إ. (٢٠٠١). إدارة الأزمة التعليمية (منظور عالمي). الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
٩. الجوهري، ع. (١٩٩٨). معجم علم الاجتماع. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
١٠. حجازي، س. س. (٢٠٠٦). العلاقة بين متطلبات بناء القدرات التنظيمية وتحقيق جودة مشروعات الجمعيات الأهلية. في المؤتمر التاسع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان (المجلد ٥).
١١. حداد، ش. (٢٠٠٤). الابتكار والإبداع التسويقي في صناعة الأدوية. المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية والعلوم الإنسانية، ٩(١).

١٢. حسن، ع. ص. الشربيني. (٢٠٢٢). دور جماعات النشاط المدرسي في تنمية الابتكار الاجتماعي لطلاب المدارس الثانوية الفنية الصناعية. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، ٢٧(٣)، ٥٨٦-٦٢٢.
١٣. حسني، ف. م. (٢٠٠٨). الاحتراق الوظيفي بالمجال المدرسي. في المؤتمر العلمي الحادي والعشرين، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
١٤. خاطر، أ. م.، & طاحون، ع. ع. (١٩٩٥). بناء النظرية الاجتماعية: مدخل نظري وواقعي. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
١٥. خضير، ص. خ تطوير الإشراف التوجيهي الاجتماعي لتحقيق جودة ممارسة العمل مع الجماعات. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٣٩(١١).
١٦. خلف، ع. (٢٠١٩). المناخ المدرسي وعلاقته بالابتكار الاجتماعي في العمل مع الحالات الفردية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٤٨(١).
١٧. خلف، م. ع. الح. (٢٠٢٤). دور الأنشطة الطلابية في تعزيز الابتكار الاجتماعي. مجلة جمعية الاجتماعيين في الشارقة، ٤١(١٦١).
١٨. خلوفي، س. (٢٠٢٠). دور الابتكار الاجتماعي في تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية. المجلة العربية للدراسات والأبحاث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ١٢(٤).
١٩. درويش، ي. ح. (١٩٩٨). معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية: إنجليزي-عربي. القاهرة: الشركة المصرية العالمية للنشر، لونجمان، دار نوبار للطباعة.
٢٠. الدريج، م. (٢٠٠٣). الكفايات في التعليم من أجل تأسيس علمي للمنهاج المندمج. الدار البيضاء: منشورات سلسلة المعرفة للجميع.
٢١. الراوي، ج. (٢٠١٨). تقييم الكفايات المهنية لدى معلمي الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية بمنطقة عسير في ضوء المعايير المهنية الوطنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية، جامعة سوهاج، (٥١).

٢٢. رجب، إ. ع. (٢٠٠٥). مناهج البحث في العلوم الاجتماعية والسلوكية. المنوفية: دار الصحابة للنشر والتوزيع.
٢٣. رشوان، ح. ع. (٢٠٠٧). الابتكار: الأسس النفسية والاجتماعية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
٢٤. رضوان، س. أ. (١٩٩٦). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في شمال الأردن للكفايات المهنية. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، إربد.
٢٥. زلاقي، ح. (٢٠١٨). نظرية الدور بين الأصول الاجتماعية والتوظيف في التحليل السياسي. مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة باتنة، (١٧).
٢٦. الساعاتي، ح. (٢٠٠٦). تصميم البحوث الاجتماعية ومناهجها وطرائقها وكتابتها (ط٣). القاهرة: دار الفكر العربي.
٢٧. السروجي، ط. (٢٠٠٢). مداخل منهجية في بحوث الخدمة الاجتماعية. القاهرة: مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
٢٨. سعد، أ. ي.، & محمد، م. ع. الس. (٢٠٠٩). اللامركزية في التعليم: متطلبات الإعداد المؤسسي. القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
٢٩. سعد، م. ن.، & عبد الله، م. (٢٠٠٥). إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاجتماعية. الإسكندرية: دار الطباعة الحرة.
٣٠. سلام، م. ت. (٢٠٠٧). التشريع لضمان جودة التعليم والاعتماد في مصر. القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
٣١. سلامة، إ. س. (٢٠٠٧). تصور مقترح لدور الأخصائي الاجتماعي المدرسي في مواجهة مشكلات الغزو الثقافي. في المؤتمر العلمي الدولي العشرون للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
٣٢. سليمان، ح.، وآخرون. (٢٠٠٥). الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية مع الفرد والأسرة. بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.

٣٣. سليمان، م. ك. (٢٠٢٣). متطلبات استخدام الابتكار الاجتماعي كمدخل لتنمية رأس المال البشري بمراكز الشباب من منظور طريقة تنظيم المجتمع. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٦٢(٢).
٣٤. السمالوطي، إ. (٢٠٠٠). الخدمة الاجتماعية المدرسية بين الواقع والمستقبل. القاهرة: المعهد العالي للخدمة الاجتماعية.
٣٥. السيد، ه. ع. (٢٠١٠). نظرية الدور وتطبيقاتها في المدرسة الثانوية العامة في ضوء بعض المتغيرات المعاصرة. مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، ٧٤(١).
٣٦. شاهين، ع. (١٩٩٤). المشاكل النفسية للمعاقين كوسيلة للحد من الإعاقة. في المؤتمر الرابع، اتحاد هيئات رعاية الفئات الخاصة والمعاقين، مصر.
٣٧. شحاتة، ح.، & النجار، ز. (٢٠٠٣). معجم المصطلحات التربوية والنفسية. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
٣٨. الشرقاوي، م. م. إ. (٢٠٠٨). إدارة المدارس بالجودة الشاملة. القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.
٣٩. شركس، م. (٢٠١٤). إسهامات خدمة الجماعة في تنمية المهارات الاجتماعية لدى جماعة المهام. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٣٦(٣).
٤٠. شفيق، م. (١٩٩٤). التنمية الاجتماعية: دراسات في قضايا التنمية ومشكلات المجتمع. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
٤١. شكري، ج. (١٩٩٠). الإعداد المهني للأخصائيين الاجتماعيين وعلاقته ببعض متغيرات الممارسة. في المؤتمر العلمي الخامس، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
٤٢. شكري، ج. (١٩٩٥). الحاجات المعرفية والتدريبية للأخصائيين الاجتماعيين. في المؤتمر الأول للتربية الخاصة، وزارة التربية والتعليم، مصر.
٤٣. الشمري، م. س. س. (١٩٩٦). مدى معرفة وممارسة مديري المدارس في دولة قطر للكفايات المهنية الأساسية وحاجتهم لها. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، إربد.

- ٤٤ . الشهري، ع. أ. ع. (٢٠٠٨). واقع الكفايات المهنية لمشرفي الإدارة المدرسية. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، كلية التربية، المملكة العربية السعودية.
- ٤٥ . شوقي، ع. م. (١٩٨٨). تقويم كفايات العاملين في المرحلة الثانوية. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة عين شمس.
- ٤٦ . صادق، ن. م. (٢٠٠٠). طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية. القاهرة: بدون دار نشر.
- ٤٧ . عبد الجليل، أ. ع. (٢٠١٦). تحسين جودة المدارس الثانوية العامة في مصر. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٢٧ (١٠٨).
- ٤٨ . عبد الحميد، إ. م. (٢٠١٩). الابتكار والتنمية الشاملة: فرص وتحديات. مجلة السياسة الدولية، (٥٥). القاهرة: مؤسسة الأهرام.
- ٤٩ . عبد الكافي، إ. ع. الف. (٢٠٠٣). الابتكار وتنميته لدى الأطفال. بدون بلد: الدار العربية للكتاب.
- ٥٠ . عبد اللطيف، ر.، & قاسم، م. ر. (٢٠٠١). طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية. القاهرة: كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- ٥١ . عبد الله، ش. م. (٢٠١٩). المتطلبات التنظيمية لدعم الابتكار الاجتماعي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسوان، ٢ (١).
- ٥٢ . عبده، م. (١٩٩٢). تقدير الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في صنعاء. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، إربد.
- ٥٣ . العبيان، ن. ع. (٢٠٢٣). الابتكار الاجتماعي وتطوير برامج وقاية الطلاب من المخدرات في الجامعات السعودية. مجلة الدراسات الاجتماعية السعودية، جامعة الملك سعود، (١٢).
- ٥٤ . علي، م. أ. (٢٠١٣). الاتجاهات الحديثة في جودة تعليم الخدمة الاجتماعية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

٥٥. عليش، ف. (٢٠١٩). الابتكارات في المؤسسات الجزائرية: دراسة حالة. مجلة بحوث الإدارة والاقتصاد، ٢(١).
٥٦. الغزالي، أ. س. (١٩٩٥). كفايات الاتصال اللازمة للعاملين بالمجال المدرسي. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة حلوان.
٥٧. فرماوي، م.، & قاسم، م. ر. (٢٠٠٦). متطلبات ضمان الجودة والاعتماد في الخدمة الاجتماعية: تجارب محلية ودولية. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر التاسع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
٥٨. الفقي، م.، & محمد، ع. ع. الع. (٢٠٢٠). الكفايات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمركز الإرشاد الأسري. مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ٦٣(١).
٥٩. قاموس إلياس العصري. (٢٠٠٩). القاهرة: دار إلياس العصرية للطباعة والنشر.
٦٠. قندي، س. (٢٠١٨). تصور الإبداع والابتكار في عصر التنمية المستدامة. مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، السعودية.
٦١. ليله، ع. (٢٠١٥). النظرية الاجتماعية وقضايا التنمية: قضايا التحديث والتنمية المستدامة. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
٦٢. مجاهد، م. ع. (٢٠١٠). المدرسة والمجتمع في ضوء مفاهيم الجودة. المنصورة: مطبعة برلين.
٦٣. محمد، م. ج. (٢٠١٧). ريادة الأعمال الاجتماعية كأحدى الآليات المبتكرة لتحقيق التنمية المستدامة بالمجتمعات المحلية بمدينة أسوان. مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ٥٧(٦).
٦٤. محمد، م. ع. الس. (٢٠٠٧). التشريع لضمان جودة التعليم والاعتماد في مصر (دراسة تحليلية كيفية). القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، شعبة بحوث تطوير المناهج.
٦٥. مداحي، م. (٢٠٢٢). دور الابتكار الاجتماعي في توجيه المؤسسات الصغيرة نحو تبني أسلوب الإنتاج الأنظف وتعزيز تنافسيتها. مجلة آفاق للبحوث والدراسات، ٥(١).

٦٦. مذكور، إ. (١٩٧٥). معجم المصطلحات الاجتماعية. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
٦٧. المشيخي، ل. ع. (٢٠١٩). الابتكار الاجتماعي ودوره في تحسين خدمات القطاع الاجتماعي. مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ٦٢(٤).
٦٨. المغربي، ع. ع. الف. (٢٠٠٥). إدارة الموارد البشرية. المنصورة: كلية التجارة، جامعة المنصورة.
٦٩. المنجد في اللغة العربية المعاصرة. (٢٠٠١). بيروت: دار المشرق (ط٢).
٧٠. منصور، ح. م. (٢٠٠٣). الخدمة الاجتماعية الإكلينيكية: نظريات - نماذج - تقنيات - مقاييس. الرياض: مكتبة الرشد.
٧١. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة. (٢٠٠٨). التعليم الجيد والإنصاف والتنمية المستدامة: رؤية شاملة من خلال المؤتمرات العالمية الأربعة بشأن التربية التي تنظمها اليونسكو في ٢٠٠٨-٢٠٠٩. قطاع التربية.
٧٢. موسى، أ. م. (١٩٩٩). تنمية الموارد البشرية العاملة بالأندية الاجتماعية والثقافية. في المؤتمر الثاني عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان (المجلد ٢).
٧٣. نافع، أ. ع. ج. (٢٠٢١). مقومات الكفايات المهنية لتفعيل التدخل المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع أسر الأطفال التوحديين. مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ٦٩(٢).
٧٤. النجار، ج. ش. (١٩٩٧). العلاقة بين تطبيق برنامج تدريبي للمدرسين وتنمية أدائهم المهني. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، (٢).
٧٥. نجم، ن. ع. (٢٠٠٣). إدارة الابتكار: المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة. عمان: دار وائل للطباعة والنشر.

٧٦. هلال، م. ع. الن.، & قمر، ع. ت. (٢٠٠٨). الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية الحرة في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة. القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
٧٧. الورثان، ع. أ. (١٤٢٥هـ). الدليل الإرشادي لتطبيق نظام الجودة الشاملة في القطاع التعليمي. المؤتمر الوطني الأول للجودة، السعودية.
٧٨. وزارة التربية والتعليم. (٢٠٠٠). مكتب مستشار التربية والتعليم: أساليب العمل مع الاتحادات الطلابية. القاهرة.

المراجع الأجنبية

- 1 .Davidson, M. A. (2009). Bridging the gap: A study of the Ryerson University Chang School of Continuing Education, Internationally Educated Social Work Professionals Bridging Program (Doctoral dissertation). Ryerson University, Canada. ProQuest UMI Dissertations Publishing.
- 2 .Abdelhadi, I. (2006). Role of non-governmental organization in supporting and developing small scale enterprises sector. Palestine: Quds University Press.
- 3 .Anderson, T., et al. (2014). Definition and theory in social innovation (Master's thesis). Danube University, Krems.
- 4 .Andries, P., Daou, A., & Verheyden, L. (2019). Innovation as a vehicle for improving socially vulnerable groups' access to basic provisions: A research note on the development of a questionnaire module. Research Policy, 48(1). <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.08.017>
- 5 .Androws, K. (1988). The necessary job competencies of secondary school as perceived by school administration (Vol. 46, No. 7). Dissertation Abstracts International. Sabah, Malaysia.

- 6 .Vass, A. A., et al. (2005). Social work competences: Core knowledge, values and skills. London: SAGE Publications Ltd.
- 7 .Chen, L. H. (2002). Study on the social work competence and social work education in Taiwan. National Science Council Research Report, Chao Yang University, Taiwan.
- 8 .Phipps, D., Provencal, J., Nichols, N., & Hewitt, A. (2012). Knowledge mobilization and social innovation are integral components of innovation strategies to leverage investments in higher education. Social Sciences and Humanities Research Council Knowledge Synthesis. York University, Toronto, Canada.
- 9 .Douglas, J. R., & Johnson, M. C. (1988). Principals' training needs. ERIC Digest, No. 105. ED300880.
- 10 .Hutchison, E. D. (2008). Human behavior and social environment. In Encyclopedia of Social Work (20th ed., Vol. 4). NASW Press.
- 11 .Elliott, G. (2013). Character and impact of social innovation in higher education. International Journal of Continuing Education and Lifelong Learning, 5.(٢)
- 12 .Feng, J. Y. (2003). Standards of social work education program and the professional competence. Paper presented at the Conference of the Role of Social Workers and Social Work Education in Social Change, Taichung: Society of Social Work Education in Taiwan.
- 13 .Gilberto, M. (2019). Digital social innovation: A preliminary portfolio of competencies for school social workers. Retrieved from <https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result->

<content/89c3d56d-c826-476c-b5e9->

1ee89d96fc75/Digitalsocialinnovation_2019.pdf

14 .Graham, D. (2011). Social innovation and institutional work: A study of the role of place and place making in social innovation for the 'hard-to-house' (Doctoral dissertation, Simon Fraser University, Canada).

15 .Siddique, H. Y. (2008). Group work theories and practices. USA: Japura, Rawat Publications.

16. Kirst-Ashman, K. K. (2010). Introduction to social work and social welfare: Critical thinking perspectives (3rd ed.). Cengage Learning.

17 .Knight, C. (2009). Social work with groups. Journal of Community and Clinical Practice, 32(3), July.

18 .Payne, M. (2005). Modern social work theory: A critical introduction. Hong Kong.

19 .Goldenberg, M., Kamoji, W., Orton, L., & Williamson, M. (2009). Social innovation in Canada: An update. CPRN Research Report.

20 .Pinsent, M. C. (2012). Understanding social innovation and the need for resiliency: The volunteer and non-profit sector. In R. Reid (Ed.), Voluntary and Non-Profit Secretariat. Government of Newfoundland and Labrador.

21 .Mclannahan, L. (2004). Some guidelines for selecting behavioral international programs for children with autism. Chicago: Use Lyceum Book.

- 22 .Nandan, M., London, M., & Bent-Goodley, T. (2015). Social workers as social change agents: Social innovation, social intrapreneurship, and social entrepreneurship. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 39(1), 38–56. <https://doi.org/10.1080/23303131.2014.955236>
- 23 .Oxford University Press. (2003). *Oxford dictionary*. London.
- 24 .Phills, J. A., Deiglmeier, K., & Miller, D. T. (2008). Rediscovering social innovation. *Stanford Social Innovation Review*, 6(4). Retrieved from <http://www.ssireview.org/articles/entry/rediscoveringsocialinnovation>
- 25 .Quinn, G., & Straussner, S. L. A. (2010). *Journal of Social Work Practice in the Addictions*, 10.(٤)
- 26 .Khomenko, S. (2011). Professional competence of a teacher as a necessary component of the professionalism. *The Advanced Science Journal*, (2), 118. Poltava National Pedagogical University, Ukraine.
- 27 .Svensson, P., Andersson, F., & Mahoney, T. J. (2019). Antecedents and outcomes of social innovation: A global study of sport for development and peace organizations. *Sport Management Review*.
<https://doi.org/10.1016/j.smr.2019.08.001>
- 28 .Anderson, T., & Curtis, A. (2014). *Definition and theory in social innovation*. Master of Arts in Social Innovation, Danube University, Krems.
- 29 .Parrillo, V. N. (2002). *Contemporary social problems* (5th ed.). London: Allyn and Bacon.

30 .Westley, F., et al. (2014). Five configurations for scaling up social innovation: Case examples of nonprofit organizations from Canada. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 50(3), 235.

31 .Winter, K., et al. (2020). Social innovation and social work: A case study of the Early Intervention Support Service. *The British Journal of Social Work*.

32. UNESCO. (2005). Understanding education quality: EFA Global Monitoring Report 2005, pp. 28–29. Retrieved from www.unesco.org/education/gmr