

بحث بعنوان

الكفاءة المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرسي  
"دراسة في إطار نظرية الدور الاجتماعي في خدمة الفرد"

الباحثة

سمر نعيم محمد نور الدين

دارس ماجستير بقسم خدمة الفرد

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة أسوان

### ملخص الدراسة:

"اتجاهات الكفاءة المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرس - دراسة في إطار نظرية الدور الاجتماعي في خدمة الفرد"

تهدف الدراسة الحالية الي تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والكفاءة المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرسي ، تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والكفاءة المعرفية للأخصائي الاجتماعي المدرسي، وتحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والكفاءة المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرسي، وتحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والكفاءة الوجدانية للأخصائي الاجتماعي المدرسي، وتوصلت في نتائجها إلي أن الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي إيجابية كما توصلت وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والكفاءة المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرسي ، وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والكفاءة المعرفية للأخصائي الاجتماعي المدرسي ، وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والكفاءة المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرسي .

### الكلمات المفتاحية :

الرضا الوظيفي ، الكفاءة المهنية ، نظرية الدور الاجتماعي .

### Abstract:

#### "A Study From the Perspective of Social Role Theory in Case Work"

The Current Study Aimed To Determine The Relationship Between Job Satisfaction And competence Of The School Specialist, And To Reveal the Relationship Between Job Satisfaction And The Cognitive Competence Of The School Specialist, And To Determine The Relationship Between Job Satisfaction And The Cognitive Competence Of The School Specialist, And To Determine The Relationship Between Job Satisfaction And The Skill Competence Of The School Social Worker, And To Determine The Relationship Between Job Satisfaction And Emotional Competence For The School Social Worker The Comprehensive Social Survey Approach Was Used For Social workers In Preparatory Schools, The Aswan Educational Administration, Which Consisted Of 150 Social Workers. There Is A Direct Statistically Significant Relationship Between Job Satisfaction And The Skill Competence Of The School Social Worker And The Existence Of A Satisfaction And Emotional Competence Of The School Social Worker .

**Keywords;** Job Satisfaction ,Professional competence, Theory of The social Role In The Case of an Worker.

### أولاً: مفهوم الكفاءة المهنية:

والكفاءة المهنية مصطلح يعني القدرة علي التصرف بنجاح علي اساس من الخبرة العلمية والمهارات والمعرفة اثناء اداء المهام المتعلقة بالنشاط المهني ( Boud ، ٢٠١٣ ، ٢٥٣).

كما تعرف الكفاءة بانها القدرة علي تنفيذ مهارات محددة ، او هي قابلة للقياس والملاحظة في النشاط وبشكل اوسع والكفاءة هي استعداد لتجديد وتجميع ووضع الموارد في العمل والكفاءة لا تظهر الا اثناء العمل ( منصورى ، صولح ، ٢٠١٠ ، ص ٥٠ ) .

ويعرف خالد طه (٢٠٠٥) الكفاءة المهنية بانها مجموعة من المعارف والمهارات والاجراءات والاتجاهات التي يحتاجها المعلم للقيام بعمله باقل قدرة من الكلفة والجهد والوقت والتي لا يستطيع بدونها ان يؤدي واجبة بالشكل المطلوب ، ومن ثم ينبغي ان يعد توافرها لديه شرطا لاجازته في العمل .(الاحمدي ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٤٢ )

وتعتبر الكفاءة المهنية مفهوما واسعا يتضمن القدرة علي نقل المهارات والمعرفة للمواقف داخل منطقة مهنية ، وانه يشتمل علي التنظيم وتخطيط العمل والابداع والتكيف مع الانشطة غير الروتينية كما تشتمل علي خصائص للفعالية الشخصية المتطلبة في مكان العمل للتعامل مع الزملاء العمل والمديرين والعملاء . ( foudantion ، ٢٠٠٨ ، ص ٥٠ )

وتاسيسا يمكن تحديد مفهوم الكفاءة المهنية كما تحدد في هذه الدراسة فيما يلي :

- مستوي من المهارة والدقة والاداء الفعلي كمحددات رئيسية لانجاز الاعمال.
- الدوافع الفردية والتي تعني الاهتمام والامال والمعتقدات والطموح.
- الموصفات الناتجة عن تصادم الفرد مع البيئة مثل شبكات العمل الاجتماعية والمطالب البيئية والفرص.

- تتضمن الكفاءة المهنية الابعاد التاليه الكفاءة المعرفية ، والكفاءة المهارية- والكفاءة الوجدانية.
- وتعرف الكفاءة المهنية اجرائياً: هي الدرجة التي يحصل عليها الاخصائي الاجتماعي المدرسي علي مقياس الكفاءة وابعادها :

١. الكفاءة المعرفية : هي مجموعة من المعلومات الجديدة التي يحصل الأخصائي عليها عن طريق العمليات الذهنية والعقلية ، سواء عن طريق البحث او الدراسة او عن طريق الممارسة العملية
٢. الكفاءة المهارية: هي مقدرة ذهنية وعقلية مكتسبة او طبيعية في الفرد وتشير المهارة الي قدرة الفرد علي التصرف بطريقة معينة للقيام بالعمل المطلوب منها .

٣. الكفاءة الوجدانية: تشير إلى قدرة الفرد العملية ، علي التعرف والفهم والتعبير وتوظيف وإدارة انفعالاته وانفعالات الآخرين

: أهمية الكفاءة المهنية للأخصائي الاجتماعي:

١. تكسب المتدربين معارف ، ومهارات واتجاهات ذات صلة بالعمل مما يطور ادوارهم
٢. تكسب الفرد ثقة بنفسه ، وقدرة علي العمل دون الاعتماد علي الآخرين
٣. تكسب الفرد المرونة والقدرة علي التكيف في حياته العملية
٤. تحسين الاداء الحالي والمستقبلي
٥. تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات ، والمستحدثات العلمية والتكنولوجية التي تجعلهم اكثر قدرة علي مواكبة هذه التغيرات
٦. عملية التنمية المهنية يجب ان تكون عملية مستمرة طول فترة عملهم لمواكبة التغيرات الجديدة في المناخ التعليمي . (الكرمي ، ٢٠١١ ، ص٧٣) .

عناصر الكفاءة المهنية للأخصائي الاجتماعي:

١. الاستعداد : هي الطاقة الكامنة للفرد في مجال معين او اكثر فعن طريق الاستعداد نصل الي مستوي معين من الكفاءة اي يبلغ الهدف المقصود من عملية التعلم والاستعداد لتكون هذه الطاقات فطرية او مكتسبة او هما معا .
٢. القدرات : هي كل ما يستطيع الفرد اداءه في اللحظة الحاضرة من اعمال ومهارات عقلية وادراكية او عملية ، سواء تم ذلك نتيجة تدريب مقصود ومنظم او دون ذلك وهذه القدرات قد تكون مكتسبة او فطرية . ( أوحيدة ، ٢٠٠٧ ، ص١٤ )
٣. المهارات : تتمثل المهارة في مجموعة القدرات الفطرية الجسدية للفرد او جماعية والتي تمكنهم من اداء عملهم علي اكمل وجه او هي مزيج من المعرف والممارسات السلوكية والخبرات التي تمارس في اطار معين علي المؤسسة وتحديدها وتقييمها وتطويرها ( بوزيد ، ٢٠١٢ ، ص٦٢) .
٤. المعارف : وهي اكثر امكانية التحويل ، وذلك لان فرص توظيفها كبيرة وواسعة ، كم ان نفس المعارف يمكن توظيفها في العديد من الوظائف علي شرط ان تكون من نفس العائلة المهنية .
٥. الممارسات المهنية المكتسبة : ترتبط الي حد كبير بالمحيط المهني الذي انتجت او اكتسبت فيه وعليه يمكن تحويلها الي مناصب عمل قريبة من المنصب الاصلي للعامل ( المسوس ، ٢٠١٦ ، ص٥٧ )

### مستويات الكفاءة المهنية للأخصائي الاجتماعي :

١. البيانات : هي مجموعة من الحقائق الموضوعية غير المترابطة يتم ابرازها وتقديمها دون احكام اولية مسبقة ، وتصبح البيانات معلومات عندما يتم تصنيفها ، تنقيحها ، تحليلها ، ووضعها في اطار واضح ومفهوم للمتلقي كما تعتبر مواد وحقائق خام اولية ليست ذات قيمة بشكلها الاول هذا ما لم تتحول الي معلومات مفهومة ومفيدة

٢. المعلومات : هي في حقيقة الامر عبارة عن بيانات تمنح صفة المصادقية ويتم تقديمها لغرض محدد ، فالمعلومات يتم تطويرها وترتقي لمكانة المعرفة عندما تستخدم لغرض المقارنة ، وتقييم نتائج مسبقة ومحددة او لغرض الاتصال او المشاركة في حوار او نقاش . ( الامين ، ٢٠١٣ ، ص٦ :٧ )

٣. المعرفة : يري دريكر المعرفة علي انها ترجمة المعلومات الي اداء لتحقيق مهمة محددة او ايجاد شي محدد وهذه القدرة لا تكون الا عند البشر ذوي العقول والمهارات الفكرية . ( نجم ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٦ )

٤. الخبرة : تلك الدرجة العالية للمشكلة للكفاءة وتنتج عن تلك الحالة المميزة للتحكم الهائل في المعارف ، وزيادة عن المستوي مقبول من المعارف الفنية . ( كنشاط ، ٢٠٠٦ ، ص٦٠ )

### انواع الكفاءة المهنية للأخصائي الاجتماعي:

#### التصنيف الاول : وتصنف الكفاءات الفردية والجماعية والاستراتيجية كما يلي

أ- الكفاءة الفردية : هي مجموعة الملاحظة حيث تتضمن المعرفة علي اداء عالي وتزويد المؤسسة بميزة تنافسية مدعمة فهي تسمى ايضا الكفاءة المهنية وتدل علي المهارات العملية المقبولة ويتم اضاء القبول في الوسط المهني من خلال عدة اساليب فنية وتقنية كالتجارب المهنية ، ويمكن القول ان الكفاءة الفردية تمثل توليفة من الموارد الباطنية والظاهرة التي يمتلكها الفرد .

ب- الكفاءة الجماعية : تعتبر الكفاءة الجماعية احد مجالات الاهتمام المتزايد للمؤسسات والادارات فهي تنشئ من خلال تعاون وتآزر الكفاءات الفردية ويمكن تحديد وجود هذه الكفاءات من خلال مؤشرات الاتصال الفعال الذي يسمح بوجود لغة مشتركة بين جماعة العمل وتوفير المعلومات الملائمة بينهم وكذلك التعاون بين اعضاء والجماعة بهدف انتقال الكفاءات ومعالجة الصراعات . ( مصنوعة ، ٢٠١٢ ، ص٧ )

ج- الكفاءة الاستراتيجية : اذ يجب تحديد الكفاءات والقدرات التي يتمتع بها العاملون ومقارنتها مع تلك التي يتطلبها تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمؤسسة ، والكفاءة الاستراتيجية لا ترتبط فقط بالموارد البشرية ، وعبارة اخري فان الكفاءة الاستراتيجية تاتي من الطريقة التي يتم فيها خلق تكامل ما بين الكفاءة الفردية واليات تنسيق معينة ويمكن تنمية الكفاءة الاستراتيجية الي ثلاثة انواع من الموارد :

- الموارد المادية ( المعدات ، التكنولوجيا ، المباني . . . الخ )

الموقع الالكتروني: [/https://sjss.journals.ekb.eg](https://sjss.journals.ekb.eg) البريد الالكتروني: [swork\\_journal@aswu.edu.eg](mailto:swork_journal@aswu.edu.eg)

- الموارد البشرية ( القدرات ، المهارات ، المعرفة . . . الخ )  
- المواد التنظيمية ( الهيكلية ، والرقابة ) . ( يحضية ، ٢٠٠٤ ، ص ١٤٠ )
- التصنيف الثاني : ويتمثل في تصنيف الكفاءات المهنية الي كفاءة معرفية ، كفاءة الاداء ، وكفاءة الانجاز**  
أ - كفاءة المعرفية : وهي لا تقتصر علي المعلومات والحقائق بل تمتد الي امتلاك كفاءة التعلم المستمر واستخدام ادوات المعرفة وطرائق استخدام هذه المعرفة في الميادين العملية.  
ب - الكفاءة الاداء : وتشمل قدرة المتعلم علي اظهار سلوك لمواجهة وضعيات مشاكل علي اساس ان الكفاءات تتعلق بأداء الفرد لا بمعرفته ومعيا تحقيقها هو القدرة علي القيام بالسلوك المطلوب .  
ج - كفاءة الانجاز او النتائج : ان امتلاك الكفاءات المعرفية يعني امتلاك المعرفة اللازمة لممارسة العمل ، دون ان يكون هناك مؤشر علي ان امتلك القدرة علي الاداء ، اما امتلاك الكفاءة الادائية فيعني القدرة علي اظهار قدراته في الممارسة دون وجود مؤشر يدل علي احداث نتيجة مرغوبة في اداء المتعلمين.  
( حاجي ، ٢٠٠٥ ، ص ٧ : ٨ )

#### ابعاد الكفاءة المهنية للأخصائي الاجتماعي :

١. الكفاءة المعرفية : تشير الي معلومات والمهارات العقلية الضرورية لاداء المعلم في شتي مجالات عمله .
  ٢. الكفاءة الوجدانية : تشير الي استعدادات المعلم وميوله وقيمه ومعتقداته مثل ثقته بنفسه واتجاهه نحو المهنة .
  ٣. الكفاءة المهارية: تشير كفاءة الاداء التي يظهرها المعلم مثل توظيف وسائل وتكنولوجيا التعليم واجراء العروض العملية واداء المعلم لهذه المهارات يعتمد علي ما حصله سابقا في كفايات معرفية .
  ٤. الكفاءة الانتاجية : تشير اداء المعلم للكفاءات السابقة في الميدان اي اثر كفايات المعلم في المتعلمين ، ومدى تفهمهم المستقبلي .
- واكدت علي ان تلك الكفايات اهداف سلوكية اجرائية محددة يؤدها الاخصائي بدرجة عالية من الاتقان والمهارة ناتجة عن المعارف وخبرات سابقة لاداء جوانب ادواره المختلفة المطلوبة منه ، لتحقيق جودة عالية لمخرجات العملية التعليمية . ( عملي ، ٢٠١٣ ، ص ٤٢ )

#### العوامل المؤثرة في تطوير الكفاءة المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرسي :

١. التكوين : هو نشاط يهدف الي توفير اكتساب الفرد خبرات جديدة تزيد من قدراته علي اداء عمله وذلك بتلقيه افكار ومهارات ومعلومات يتطلبها الاداء الفعلي ، ويتخذ التكوين عدة اشكال فيمكن ان يكون

التكوين تقني ، تنظيمي ، اقتصادي ، انساني في مجال الامن والوقاية في مجال الصيانة ، اجتماعي او المسايرة ، التغيير ، يمكن التطرف باختصار الي اهداف التكوين المتمثلة في النقاط التالية :

- يساعد في تنمية المهارات ورفع مستوي الاداء

- يواجه اي التغيير في مناصب العمل

- فهم العملية الانتاجية داخل المؤسسة

\_ تطوير الموارد البشرية وتدريبها علي اساليب متطورة لاداء الاعمال

٢. التدريب : هو اعداد الفرد وتدريبه علي عمل معين ، لتزويده بالمهارات والخبرات التي تجعله جدير بهذا

العمل ، وكذلك اكتسابه معارف ومعلومات التي تنقصه من اجل رفع مستوي كفاءته الانتاجية والادائية

في المؤسسة . ويهدف التدريب الي :

- العمل علي زيادة الانتاج عن طريق تحسين المهارات الفنية لاداء الاعمال

- سرعة تنفيذ المهام

- رفع الكفاءة الانتاجية والادائية للعامل ، ضمان سلامة العامل . ( خيرى ، ٢٠١٣ ، ص٢٢٩ :

( ٢٣٠

٣. التحفيز : هو تشجيع الافراد حتي ينشطوا في اعمالهم من اجل تحقيق اهداف المؤسسة ، وتبدا العملية

بالتاثير الخارجي علي الافراد ، كأن يعرض عليه اجرا اعلي من اجل القيام بعمل اكثر ، لكن نجاحها

يتوقف علي العوامل الداخلية تتصل بوضعية الفرد النفسية .

وتكمن اهمية التحفيز بانه :

- يعمل علي زيادة الانتاج وسرعته

- تنمية روح الابتكار والاختراعات لدي العمال الممتازين مما يؤدي الي رفع معدلات الانتاج او تحسينه

او خفض تكاليفه . ( مرجع سابق ، ٢٠١٣ ، ص٢٣٠ )

مراحل اكتساب الكفاءة المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرسي:

١-مرحلة الانطلاق في الحياة المهنية : وفيها يقوم الشباب بالمشاركة في اعمال تطوعية ، ويقوم فيها

بتوظيف وتجنيد كل الكفاءات التي اكتسبها من اجل البحث عن اول وظيفة او منصب

٢-التكوين خلال الحياه المهنية : وفي هذه المرحلة يقوم طالبي الوظائف بمتابعة بعض التكوينات لاعادة

التموقع في سوق العمل وذلك من ظل الكتساب حظوظ اكبر من اجل الحصول علي العمل

٣-مرحلة اعادة التمدرس او الانخراط في الجامعة مرة ثانية حيث توجد العديد من العمال الذين يريدون

تقييم مكتسباتهم المهنية ، والعودة الي مقاعد الدراسة والتعلم من جديد

البريد الالكتروني: [swork\\_journal@aswu.edu.eg](mailto:swork_journal@aswu.edu.eg)

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

٤- مرحلة صيانته الكفاءات وتطويرها : ويجسدها الافراد الذين ينتقلون في المؤسسة من مناصب بسيطة تنفيذية الي مناصب عليا في الادارة  
٥- تطوير الكفاءات بالنسبة للافراد الذين يشغلون مناصب داخليا او في ادارة محلية ، ويكون هدف تطوير كفاءاتهم هو الحصول علي مناصب اعلي او في مؤسسات اجنبية ودولية . ( Jean ، ٢٠١٣ ، ص٢٣ )

#### مفهوم نظرية الدور الاجتماعي:

وأن الدور الاجتماعي يعد نافعا لفهم العلاقات الشخصية التي يهتم بها الاخصائيون الاجتماعيون ، ولما كانت تهتم بتفاعلات الاخرين وكيف تحكم ان توقعاتهم واستجاباتهم تؤدي بنا الي الاستجابة بطريقة محددة ، وهي تؤكد انها شكل للتفسير الاجتماعي الذي يتم الفهم النفسي للشخصية ، كما تؤكد ان دور الخدمة والعائلة والابوه هو بمثابة محددات للشخصية والسلوك وتوضيح كيفية تأثير نظرية الخدمة الاجتماعية التقليدية علي هذه المؤسسات الاجتماعية (منصور ، عويضة ، ٢٠١٠ ، ص١٠) .

أما دور الاخصائي الاجتماعي في نظرية الدور الاجتماعي يمكن تحديد الدور المهني للاخصائي الاجتماعي الذي يؤديه لمساعدة الافرد علي مواجهة مشكلاتهم في ضوء هذه النظرية من خلال العديد من الادوار التي يقوم بها دور المعلم ، ودور المساعد ، ودوره كميتر ، ودوره كموجه ، ودوره كممكن (عثمان ، ٢٠٠٣ ، ص٣٦٤) .

ويعرف روبرت باركر في قاموس الخدمة الاجتماعية نظرية الدور بانها : مجموعة من المفاهيم تقوم علي استقصاء الاسباب الثقافية الاجتماعية التي تتصل بالاسلوب الذي يتاثر به الناس وسلوكياتهم في تعدد مراكزهم الاجتماعية ، ومختلف التوقعات صاحبة لتلك المركز ويشير الدور الي السلوك المتوقع لشخص يشغل مكانة اجتماعية معينة او مركزا اجتماعيا معيناً في نسق اجتماعي. (حبيب ، حنا ، ٢٠١٧ ، ص٣١١)

#### المفاهيم المرتبطة بنظرية الدور الاجتماعي:

##### ١. مفهوم الدور :

تعرف هيلين بيرلمان الدور بانه : انماط الشخص السلوكية المنظمه من حيث تاثيرها بالمكانه التي يشغلها او الوظائف التي يؤديها ، في علاقته بشخص واحد او اكثر ، ويتم اختيار وتشكيل تلك الانماط السلوكية من خلال عدة عوامل دينامية هي:

— حاجات ودوافع الشخص ماذا يريد ، شعوريا ولا شعوريا .



٢. غموض الدور:
١. افكار الشخص وتصوراته عن الالتزامات والتوقعات المتبادلة والقائمة من خلال العادات والتقاليد والاعراف في مكانه المعينة والتطائف التي تقوم بها.
٢. الاتفاق او التعارض بين تصورات الشخص عن الالتزامات والتوقعات وتصورات الاخرى او الاخرين الذين يتعامل معهم عنها. ( الصديق ، ٢٠١٢ ، ص ١٩٠ )

يقصد به عدم الوضوح في الوصف الوظيفي وبيان المهام وتحديد الاهداف والمسؤوليات واسس تقويم الاداء وتوقعات الزملاء ويحدث ذلك عندما يكون الأخصائي الاجتماعي المدرسي في حاجة للمعلومات التي تساعد علي القيام بمسئوليته واجباته ولكن نظرا للغموض الذي يحيط به وعدم وجود ما يوضح له ذلك فأن يسعى للتخلص من هذه المهام عندما يواجه بأسباب عدم انجازه المهام الموكلة اليه. (Antoniou ، ٢٠١٣ ، ص ٣٤٩ : ٣٥٥ )

### ٣. تضخم العمل - الدور :

يقصد به ان حجم العمل الموكل الي الأخصائي الاجتماعي يفوق حدود طاقتة ومهاراته والوقت المخصص له ولمزيد من الدقة نقول انه يجب التمييز بين نوعين من الزيادة ، الاول : هو زيادة حجم العمل من حيث الكم ( Quantitative ) وتعني كثرة المهام الموكل تنفيذها الي الأخصائي الاجتماعي المدرسي من حيث العدد ، والثاني : من حيث الكيف ( Qualitative ) وتعني صعوبة الاعمال المطلوبة انجازها وبالطبع يوجد النوعين داخل المدرسة (Christoff ، ٢٠١٣ ، ص ١٧٧ )

### مسلمات نظرية الدور الاجتماعي :

- يعرف الناس الادوار لأنفسهم وللآخرين مستندين علي القراءة والتعلم
- يكون الناس توقعات حول ادوارهم وادوار الاخرين
- يشجع الافراد بعضهم البعض ليقوموا بلعب الادوار المتوقعة منهم
- الافراد يتصرفون ضمن الادوار التي سيتبنونها . (Payne ، ١٩٩٧ ، ص ٢٤ )

### المبادئ العامة لنظرية الدور الاجتماعي :

- (١) يتحلل البناء الاجتماعي الي عدد من المؤسسات الاجتماعية وتتحلل المؤسسة الاجتماعية الواحدة الي عدد من الادوار الاجتماعية .
- (٢) ينطوي علي الدور الاجتماعي الواحد مجموعة واجبات يؤديها الفرد بناء علي مؤهلاته وخبراته وتجارب وثقه المجتمع به وكفائه وشخصيته

٣) يشغل الفرد الواحد في المجتمع عدة ادوار اجتماعية وظيفية في ان واحد ولا يشغل دورا واحدا وهذه الادوار هي التي تحدد منزلته او مكانته الاجتماعية .

٤) ان الدور الذي يشغله الفرد هو الذي يحدد سلوكه اليومي والتفصيلي وهو الذي يحدد علاقاته مع الاخرين علي الصعيدين الرسمي وغير الرسمي

٥) سلوك الفرد يمكن التنبؤ به من معرفة دوره الاجتماعي اذ ان الدور يساعدنا في تنبؤ السلوك

٦) لا يمكن اشغال الفرد للدور الاجتماعي واداره بصورة جيدة وفاعلة دون التدريب عليه ، علما بأن التدريب علي القيام بالادوار الاجتماعية يكون خلال عملية التنشئة الاجتماعية

٧) الدور هو حلقة الوصل بين الشخصية والبناء الاجتماعي

٨) التركيب الخلفي للفرد هو بمثابة التكامل بين التركيب النفسي والادوار الاجتماعية التي يشغلها الفرد في حياته اليومية . ( Tavris ، ١٩٩٢ ، ص ٣٥١ : ٣٦٤ )

#### دور الأخصائي الاجتماعي في خدمة الفرد لتنمية الكفاءة المهنية :

تهدف خدمة الفرد الي مساعدة الاحصائي الاجتماعي علي التغلب علي متاعبه كما انها تهدف الي تقديم خدمات للأفراد بأسلوبها الخاص بحيث تكون مطابقة لاحتياجاته علي ضوء الدراسة والفهم السليم فهي تهدف الي تنمية الفرد في المجتمع وتحسين الظروف البيئية المحيطة به كما انها تهدف الي استثمار الفرد بدرجة كافية ليسطيع الاستفادة من موارده الخاصة وموارد المجتمع لتحسين الظروف المحيطة به فخدمة الفرد عملية يتم بها تنمية الاخصائي الاجتماعي وطاقاته المعطلة حتي يصل الي درجة من الكفاية يستطيع معها تناول اموره تناولا سليما وان يستفيد من موارد مجتمعه ومعني الاستثمار للقدرات هو تميمتها وتوجيهها سليما وذلك يصل الاخصائي الاجتماعي الي درجة كافية من النضج الاجتماعي الذي يستطيع معه قدراته وتوظيفها سليما ويصبح عضوا فعالا منتجا في المجتمع . ( الصديق ، ٢٠٠٢ ، ١٧ )

وفي خدمة الفرد في الخدمة الاجتماعية تشير كفاءة برنامج التدخل المهني في توظيف الاساليب وتحقيق الاهداف خلال فترة زمنية وجيزة ، كما تشير الكفاءة الي اعلي درجة من الاستفادة من الموارد المتاحة لتحقيق الاهداف المنشودة ، كما تشير ايضا الي القدرة علي العمل وحسن ادارته وتسييره ، كما تشير الكفاءة الي تحقيق الاهداف والنتائج المحددة فكلما زادت درجة تحقيق الاهداف وقصرت الفترة الزمنية وقلت التكلفة وصغر حجم الفاقد كلما ارتفعت درجة الكفاءة بشكل عام. ( جبل ، ٢٠١٧ ، ص ٩ : ١٠ )

### المراجع

#### أولاً: المراجع العربية :

- ابن جدوا محمد الامين : دور ادارة الكفاءات في تحقيق استراتيجيية التميز ، مذكرة ماجستير في علوم التسيير غير منشورة ، جامعة سطيف ، ٢٠١٣ .
- احمد مصنوعة : تنمية الكفاءات البشرية مدخل لتعزيز الميزة التنافسية ، مدخل في الملتقى السابع الصناعية التأمينية الواقع العملي وفاق التطوير ، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف الجزائر ، ٢٠١٢ .
- اسامة خيري : القيادة الادارية ، الاردن ، دار الرية للنشر والتوزيع ، ، ٢٠١٣ .
- امل محمد عملي : المعلم ( اعداده - تدريبيه - كفاياته) ، عمان ، دار البداية ، ٢٠١٣ ، ص ٤٢
- انيس كشاط : دور ادارة الكفاءة في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية ، مذكرة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير ، جامعة سطيف الجزائر ، ٢٠٠٦ .
- جمال شحاته حبيب ، مريم ابراهيم حنا : الخدمة الاجتماعية المعاصرة ، الاسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، ٢٠١٧ .
- جمال عبدالمنعم الكرمي : اعداد المعلم بين الواقع والمأمول تنمية وتدريبه ، الاسكندرية ، مؤسسه حورس ، ٢٠١١ .
- ،خالد طه الاحمدي : تكوين المعلمين من الاعداد الي التدريب ، دار الكتاب الجامعي ، العين ، ٢٠٠٥ .
- سلوي عثمان الصديق : الممارسة المهنية لطريق خدمة الفرد وعمليات تطبيقية ، الاسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، ٢٠٠٢ ،
- سلوي عثمان الصديق ، هناء فايز عبدالسلام : خدمة الفرد ( مداخل ، نظريات ) ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، ٢٠١٢ .
- سملاي يحضية : اثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات علي الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية مدخل الجودة والمعرفة ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، جامعة الجزائر ، ٢٠٠٤ .
- عبد الناصر عوض احمد جبل : اساسيات في خدمة الفرد ، الرياض ، دار الزهراء للنشر والتوزيع ، ط٣ ، ٢٠١٧ ،
- عبدالفتاح عثمان ، نظريات خدمة الفرد ( رؤية نقدية معاصرة ) ، القاهرة ، بل بريت للطباعة ، ٢٠٠٣ ، ص ٣٦٤
- علي اوحيدة : التدريس الفعال بواسطة الكفاءات السند التربوي للمعلمين ، ط ، مطبعة الشهاب عمار فوقي ، باتنة الجزائر ، ٢٠٠٧
- علي حسين زيدان : خدمة الفرد نظريات وتطبيقات ، دار المعرفة الجماعية ، ٢٠٠٣ .
- فريد حاجي : المقاربة بالكفاءات سلسلة موعدك التربوي ، المركز الوطني للوثائق التربوية ، الجزائر ، العدد ١٧ ، ٢٠٠٥ .

- كمال منصورى ، سماح صولح : تسيير الكفاءة (الاطار المفاهيمى والمجالات الكبرى ) ، مجلة ابحاث اقتصادية وادارية ، العدد ٧ ، ٢٠١٠ .
- مالكولم : ترجمة حمدي منصور ، سعيد عويضة ، نظرية الخدمة الاجتماعية المعاصرة ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، ٢٠١٠ .
- ماهر ابوالمعاطي علي : الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي ، القاهرة ، مكتبة زهراء الشرق ، ٢٠٠٧ .
- معتز سيد عبدالله وآخرون : اليات الابداع ومعوقاته في العلوم الاجتماعية ، القاهرة ، دار الغريب ، ، ٢٠٠٦ ، ص ١١
- نجم عيود نجم : ادارة المعرفة المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات ، ط ١ ، مؤسسة الوراقة للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٥
- نديرة بوزيد : دور المسير في تسيير الكفاءة البشرية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، مذكرة ماستر في علوم التسيير ، غير منشورة ، جامعة ورقلة ، ٢٠١٢
- يعقوب المسوس : تقويم الكفاءة المهنية والدافعية الشخصية والثقافية التنظيمية وعلاقتها بتحقيق الادارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي ، اطروحة دكتوراه ، جامعة وهران ، ٢٠١٦

ثانياً : المراجع الاجنبية :

- Antoniou, A., Ploumpi, A.& Ntalla, M. (2013) . Occupational Stress and Professional Bumout in Teachers of Primary and Secondary Education; The Role of Coping Strategies. Psychology, 4, p . 349:355
- Boud , D , . & Molly . E . (2013 ) . feedback in higher and professional education ; understanding it and doing it well. London ; Routledge , p . 253
- Christoff J. (2013) . Causes of Stress in Public Schools and its Impact On Work Performance of Educators, Joumal Social Science , 34(2); 177 :190
- Jean Marie Duiardin (2013) competence durableset transferables, De Boeck, Belgique p. 23
- Mabula ,N& Edna ,K ( 2015) . Ia It Not Now ?; School Counselors' Training in Tanzania Secondary Schools ,Journal of Education and Practice , 6 (19) , pp, 160: 169
- Payne, Malcolm.; Modern social work theory . second Editio Hampshire; palgrave, , 1997, pp24.
- Tavris, C; The mis measure of woman. Now York; Simon and Shuster. URRY , John ;Role analysis and the sociological enterprise in Sociological review . 18 , 1992 , pp. 351: 364
- Rand foudantion ; education for a new era design and implementation of K- 12 education Reform in Qatar , 2008 .p 50