إسهام مهارات إدارة الذات في التنبؤ بالكفايات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية المتدربين بالمجال التربوي

د/ انتصار إبراهيم شعبان إبراهيم
مدرس علم النفس
المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالإسكندرية

الملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين مهارات إدارة الذات والكفايات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية، وكذلك الكشف عن القدرة التنبؤية لمهارات إدارة الذات بالكفايات المهنية لنفس العينة، وأجريت الدراسة على عينة قوامها (٢٢٢) طالب وطالبة بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية منهم (١٥٠) من الإناث، و(٧٢) ذكور، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية المنتظمة، وطبق عليهم مقياس مهارات إدارة الذات، ومقياس الكفايات المهنية من إعداد الباحثة، وتم إستخدام المنهج الوصفي الارتباطي التنبؤي.

أسفرت نتائج الدراسة عن: وجود علاقة دالة إحصائياً موجبة عند مستوى (٠,٠١) بين مهارات إدارة الذات والكفايات المهنية للطلاب، كما تبين عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين معاملي إرتباط مهارات إدارة الذات والكفايات المهنية فيما يتعلق بالمستوى الدراسي للطلاب، بينما كان هناك فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين معاملي إرتباط مهارات إدارة الذات والكفايات المهنية فيما يتعلق بالجنس لصالح الإناث، كما أظهرت نتائج الدراسة أن مهارات إدارة الذات الخمس(إدارة الوقت، وإدارة العلاقات الاجتماعية، وإدارة الأنفعالات، والقدرة على التخطيط لإتخاذ القرار، والتنظيم الذاتى) لها تأثير في الكفايات المهنية، وأن مهارتي (القدرة على التخطيط لإتخاذ القرار، والتنظيم الذاتي) لهما قدرة تنبؤية بالكفايات المهنية للطلاب.

الكلمات المفتاحية: مهارات إدارة الذات– الكفايات المهنية.

إسهام مهارات إدارة الذات في التنبؤ بالكفايات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية المتدربين بالمجال التربوي

د/ انتصار إبراهيم شعبان إبراهيم
مدرس علم النفس
المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالإسكندرية

مقدمة الدراسة:

يُعد العنصر البشري أساس كل تقدم يمكن أن يتحقق في المجتمع، وكلما كان هذا العنصر البشري أكثر معرفة ومهارة وخبرة كلما كان أداؤه لدوره أكثر تأثيراً بإيجابية في المجتمع، ومن هنا تعتمد كفاءة أي منظمة في مجالات النشاط الإنساني المتعددة في تحقيق أهدافها على مدى قدرة الأفراد في أدائهم لوظائفهم، لذا كان حرص هذه المنظمات على رفع مستوى أدائها المهني باعتباره من أهم عناصرها.

ويمثل التعليم قضية أمن قومي لمصر، لذا يتطلب تحقيق السياسة التعليمية تضافر جميع المهن والتخصصات ومنها مهنة التربية الاجتماعية باعتبارها إحدى المهن الضرورية لخدمة جميع الوحدات الإنسانية في المؤسسات التعليمية، والعمل على تنميتها وذلك لما تؤديه من أدوار تنموية ووقائية وعلاجية على المستويات الفردية والجماعية والمجتمعية.

ولما كان لكل مهنة نشاط سلوكي محدد، فإن مهنة التربية الاجتماعية تتطلب بالضرورة أفراد تتوافر لديهم خصائص وسمات ومعارف ومهارات واتجاهات معينة إلى الدرجة التي تؤهلهم لأداء مسئولياتهم وجعلهم قادرين على تحقيق هذا النشاط السلوكي على أعلى مستوى في مهنتهم، والمساهمة في تحقيق أهداف النظام التعليمي المتمثلة في إعداد جيل جديد يتحمل مسئوليات المستقبل، وبالتالي تحقيق أهداف التنمية وتطور المجتمع في ظل ما يواجهه من متغيرات محلية وعالمية.

ومن ذلك ظهرت الحاجة لتعليم الكفايات في مؤسسات التعليم العالي ووضع إطار لإكساب الخريجين الكفايات اللازمة للقيام بأداء مهنتهم المستقبلية، والتخطيط لوجود منهج

موسع يمثل الإطار الذي تكتسب من خلاله رزمه الكفايات المراد إكسابها لمرحلة معينة، وحجة هذا التوجه أن هذه الكفايات رغم كونها مهمة، إلا أنه لا يمكن تعليمها بشكل مستقل، أي خارج الإطار المعرفي المحدد الموجود في المواد الدراسية التقليدية، كما أن الطلاب لن يكونوا قادرين على تطبيق هذه المهارات إذا كانوا يفتقدون المعرفة الحقيقية بشأن مجال معين (عائشة سيف، ٢٠١٦، ١٧٢)**.

ومن أجل تعليم الكفايات المهنية تقوم كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية بتطوير مناهجها وأسلوب تدريب طلابها بالمؤسسات الاجتماعية والتربوية لمواجهة كافة التغيرات والمشكلات المجتمعية، سواء كان ذلك قبل الحصول على درجة بكالوريوس الخدمة الاجتماعية أو في مرحلة الدراسات العليا، ولكن مهما بذلت هذه الكليات من جهد لتعليم النظريات العلاجية والنماذج العلمية الحديثة والاستراتيجيات الفعالة وأساليب التدخل المهني المناسب لعلاج المشكلات الاجتماعية والنفسية للطلاب بمراحل التعليم المختلفة، وتحسين أدائهم الاجتماعي، فإن التغيرات السريعة تتطلب دائماً ملاحقتها لتطوير معارف ومهارات واتجاهات طلاب الخدمة الاجتماعية لمواجهة المشكلات المستحدثة التي تفرزها طبيعة هذه التغيرات الجديدة.

وعلى هذا فلا تحتاج هذه المتغيرات إلى إتقان الطالب لمستوى من الكفايات المهنية اللازمة للأداء الكفء فقط، ولكن يلزمها مهارات ذاتية تساعده في التكيف مع التغييرات الجديدة وتدفع به إلى مستوى أفضل من الكفايات المهنية في مجال عمله التربوي بالمؤسسات التعليمية.

وتُعد مهارات إدارة الذات من المهارات المحورية ذات الدور الإيجابي في تنظيم حياة الفرد بشكل سليم، وتعينه على التعامل مع المجتمع الذي يعيش فيه، وتساعده على تقوية وتعزيز ذاته، وتُعد عاملاً مهماً لتحقيق النجاح في كافة مجالات الحياة (Minzer, 2008, 15).

** نوع التوثيق المتبع هو توثيق الجمعية الأمريكية للعلوم النفسية APA حيث يشير أولاً إلى اسم المؤلف ثم تاريخ النشر وأخيراً رقم الصفحة في المتن.

كما تُعتبر إدارة الذات أحد الأساليب المهمة في مساعدة الأفراد في الوصول إلى مستويات أعلى في الأنشطة الوظيفية والاجتماعية والأكاديمية والترفيهية، كما تركز مهارات إدارة الذات على تعليم الأفراد سلوكيات عامة تتناسب مع العديد من البيئات وصولاً لأسلوب ناجح في إزالة الاستجابات النمطية لدى بعض الأفراد (Embregts, 2003).

ولهذا ترى الباحثة أن اكتساب المعارف المرتبطة بمهنة ما ليس كافياً لإرساء قاعدة من الكفايات المهنية تؤهل الطلاب لممارسة مهنية ناجحة في المستقبل، وأن مهارات إدارة الذات يمكن أن تلعب دوراً رئيسياً في زيادة دافعية الطلاب نحو التعلم وتنمي وتدعم الكفايات المهنية لديهم، فمهارات إدارة الذات هي المحرك الرئيسي للإنسان والتي توجهه نحو العمل والإنتاج والقيادة وتحقيق أهدافه في الحياة عامة وفي مجال عمله بشكل خاص، فقد تسهم مهارات إدارة الذات في الكفايات المهنية كأحد المهارات الأساسية اللازمة لرفع مستوى الأداء المهني وكأحد الآليات التي تعمل على إكساب المتعلم القدرة على البحث داخل نفسه وخارجها واكتشافها مما ينعكس بمردود إيجابي على السلوك، وبالتالي تحاول هذه الدراسة الكشف عن إسهام مهارات إدارة الذات في التنبؤ بالكفايات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية المتدربين بالمجال التربوي.

مشكلة الدراسة:

ترى الباحثة أن نجاح العملية التعليمية في أي نظام تعليمي يعتمد على مدى فاعلية مدخلات هذا النظام، أي الاهتمام بمنظومة العناصر البشرية المشاركة في تحقيق أهداف هذا النظام، وتمثل مواصفات الإخصائي الاجتماعي التربوي أحد أهم تلك المدخلات باعتباره من العناصر الميسرة والمساعدة في إتمام نجاح العملية التربوية في المؤسسات التعليمية.

وعليه كان لابد على طالب الخدمة الاجتماعية حتى يؤهل للعمل فى المجال التربوى أن تتوفر فيه مجموعة من الكفايات المهنية لكي يكون فعالاً في أداء رسالة مهنته الاجتماعية التربوية بما ينعكس بالإيجاب على الطلاب بالمدرسة.

ورغم ما تقوم به مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية من إعداد وتأهيل طلابها للعمل في المجالات الاجتماعية بشكل عام والمجال التربوي بشكل خاص، حيث تقدم لهم المعلومات والمعارف والمقررات النظرية التي يقوموا بدراستها خلال سنوات الدراسة، التي تشكل لديهم بنية معرفية تمكنهم من فهم طبيعة وخصائص الطلاب في مختلف مراحل

التعليم، وتوفر لهم خبرات عملية ومهارات مهنية يكتسبوها من واقع التدريب العملي الذي يتم في المؤسسات التعليمية، وتعتقد هذه المؤسسات أنها بذلك قد أعدت طالب يمتلك من الكفايات المهنية (الشخصية، والمعرفية، والمهارية) ما يؤهله للعمل في المجال التربوي، إلا أن الباحثة قد لاحظت الآتي:

١- تدني مستوى الأداء الأكاديمي للطلاب في الاختبارات الشفوية لمادة التدريب العملي التي تعقد في نهاية العام الجامعي والتي تقيس الكفايات المهنية لديهم من خبرات ومعارف ومهارات مرتبطة بالمجال التربوي.

٢- حصول الطلاب على درجات منخفضة في مادة التدريب العملي على الرغم من تفوق بعضهم في المقررات النظرية وحصولهم على تقديرات مرتفعة فيها.

٣- شكاوى الإخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسات التعليمية من طلاب الخدمة الاجتماعية أثناء فترة التدريب العملي من عدم كفاءتهم في أداء مهام التربية الاجتماعية وأدوار الإخصائي الاجتماعي التربوي.

ومن خلال قرب الباحثة من الطلاب بالمعهد فقد لاحظت شكاوى كثيرة للطلاب يعرضون عليها مشكلاتهم النفسية والاجتماعية والدراسية وأن غالبيتها لأسباب شخصية ترجع للطالب تتمثل في عدم توفر قدر من مهارات إدارة الذات لديهم مثل عدم القدرة على (اتخاذ القرار، وتنظيم الذات، وإقامة علاقات اجتماعية، وإدارة الوقت) تساعدهم على النجاح في الحياة الأكاديمية والشخصية.

ومن هنا تبادر للذهن سؤال.. هل يمكن أن يكون هناك علاقة بين مهارات إدارة الذات لدى الطلاب ومستوى الكفايات المهنية المناسب لممارسة مهنتهم خاصة في المجال التربوي؟. ومن هنا تبلورت مشكلة الدراسة في استكشاف العلاقة بين مهارات إدارة الذات والكفايات المهنية وتحديد درجة مساهمة مهارات إدارة الذات في التنبؤ بالكفايات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية المتدربين بالمجال التربوي، وتحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- **السؤال الأول:** ما مهارات إدارة الذات الأكثر شيوعاً وانتشاراً لدى طلاب الخدمة الاجتماعية المتدربين بالمجال التربوي؟
- **السؤال الثاني:** ما مستوى الكفايات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية المتدربين

بالمجال التربوي؟

- **السؤال الثالث:** هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مهارات إدارة الذات والكفايات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية المتدربين بالمجال التربوي؟
- **السؤال الرابع:** هل تختلف العلاقة بين مهارات إدارة الذات والكفايات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية المتدربين بالمجال التربوي باختلاف النوع والمستوى الدراسي؟
- **السؤال الخامس:** هل تسهم مهارات إدارة الذات في التنبؤ بالكفايات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية المتدربين بالمجال التربوي؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

١- التعرف على مهارات إدارة الذات لدى طلاب الخدمة الاجتماعية المتدربين بالمجال التربوي.

٢- التعرف على مستوى الكفايات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية المتدربين بالمجال التربوي.

٣- التعرف على العلاقة الارتباطية بين مهارات إدارة الذات والكفايات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية المتدربين بالمجال التربوي.

٤- الكشف عما إذا كان هناك فروق في العلاقة بين مهارات إدارة الذات والكفايات المهنية باختلاف متغيري (النوع، والمستوى الدراسي) لدى طلاب الخدمة الاجتماعية المتدربين بالمجال التربوي.

٥- الكشف عن درجة إسهام مهارات إدارة الذات في التنبؤ بالكفايات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية المتدربين بالمجال التربوي.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية للدراسة: وتتمثل في:

- تتوافق الدراسة مع الاتجاهات التربوية الحديثة التي تنادي بالاهتمام بدراسة مهارات إدارة الذات والكفايات المهنية وخاصة للطلاب المقبلين على التخرج.
- تحاول الدراسة إلقاء الضوء على متغير مهارات إدارة الذات وقدرته التنبؤية بالكفايات المهنية مما يثري التراث النفسي والتربوي وبخاصة في مجال التنبؤ بمجالات الكفايات المهنية.

- قد تساهم هذه الدراسة في توظيف الأدبيات النفسية والتربوية في تفسير متغيرات الدراسة الحالية في البيئة العربية وخصوصاً أنه لم يتم تناول موضوع مهارات إدارة الذات في علاقته بالكفايات المهنية.
- تلفت هذه الدراسة أنظار المسئولين عن العملية التعليمية عن ضرورة الاهتمام بالإخصائي الاجتماعي التربوي في المؤسسات التعليمية، كأحد أهم الركائز والمقومات للعملية التعليمية وأهمية دوره في إشباع أكبر قدر ممكن من الاحتياجات الاجتماعية للطلاب بالمدرسة وإتاحة الفرصة لهم للوصول إلى النمو السليم وتحقيق الأهداف التربوية.

الأهمية التطبيقية للدراسة: وتتمثل في:

- قد تسهم نتائج الدراسة في توجيه نظر المسئولين عن تعليم الخدمة الاجتماعية إلى ضرورة وضع برامج تنموية وتدريبية للطلاب من خلال ما ستضيفه الدراسة الحالية من نتائج.
- تقدم هذه الدراسة أداتين جديتين لقياس متغيري مهارات إدارة الذات والكفايات المهنية بما يثري المكتبة العربية للمقاييس النفسية والتربوية وبما يمكن الباحثين اللاحقين من استخدام هاتين الأداتين في بيئات أخرى مشابهة.
- يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في توجيه نظر القائمين على العملية التعليمية في الجامعة إلى ضرورة الاهتمام بمهارات إدارة الذات والكفايات المهنية لدى المتعلمين في مختلف التخصصات عند وضع الاستراتيجيات والبرامج والأنشطة التعليمية.

المفاهيم الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

١ – مهارات إدارة الذات:

هي الآليات التي يستخدمها الفرد في المواقف المختلفة لتحسين سلوكه أو تحديد احتياجاته ليتمكن من تحقيق أهدافه المرجوة وتتمثل في: (إدارة الوقت، وإدارة العلاقات الاجتماعية، وإدارة الانفعالات، والقدرة على التخطيط لاتخاذ القرار، والتنظيم الذاتي)، وتقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها الطالب في المقياس المستخدم.

٢- الكفايات المهنية:

نسق مكون من القدرات والمهارات والمعارف والاتجاهات والقيم التي ينبغي على طالب الخدمة الاجتماعية اكتسابه من خلال برامج الدراسة الجامعية، بشكل يمكنه من أداء مهنته المستقبلية في المجال التربوي بمستوى معين مما يسهم في تحقيق الأهداف التربوية في المدرسة، وهذا المكون له ثلاث أبعاد (شخصي، ومعرفي، ومهاري)، ويقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها الطالب في المقياس المستخدم.

٣- طالب الخدمة الاجتماعية المتدرب في المجال التربوي:

هو ذلك المتعلم الذي أُعد نظرياً وعملياً ليعمل إخصائي اجتماعي في المجال التربوي، واكتسب خبرات تدريبية في ممارسة مهنة التربية الاجتماعية وأدوار الإخصائي الاجتماعي في المدرسة، مما يجعله لديه القدرة والمهارة لمساعدة الطلاب في المؤسسات التعليمية على النمو السليم وتحقيق النجاح في العملية التعليمية.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: إدارة الذات Self- Management:

تُعد إدارة الذات من الموضوعات الحيوية التي يجب أن يهتم بها الأفراد، حيث أنها المكون الأساسي للكفاءة الوجدانية Competence Emotional وأساس مهارات الإنتاج والقيادة، وإذا لم ننجح في إدارة ذاتنا فمن المحتمل أن نفقد الهدف والباعث والوقت اللازم لإنجاز حياتنا، وعندما نكون قادرين على إدارة ذاتنا فإننا نستطيع تفهم أهدافنا واقتناص الفرص، وهذا يساعدنا على إعطاء الهدف الأكبر الأهمية الأولى عند التنفيذ (أيمن الشربيني، ٢٠١٣، ٥٥)، وهذا ما أكدته الكثير من الدراسات مثل دراسة (إيمان حمدي، ٢٠١١)، ودراسة (Jennifer,2013) التي أوضحت وجود علاقة موجبة ودالة بين إدارة الذات وإدارة الوقت وجودة الحياة وأن لإدارة الذات مردود إيجابي على الفرد، ودراسة (يحيى مبارك، ٢٠١٩) التي أوضحت وجود علاقة موجبة ودالة بين إدارة الذات والرفاهية النفسية، ودراسة (إيمان عبد الوهاب، ٢٠٢٠) التي أكدت أن هناك علاقة بين مهارات إدارة الذات والكفاءة الذاتية والتوافق المهني.

وتشير الدراسات المهتمة بمهارات إدارة الذات بأنها مجموعة من الإستراتيجيات الملائمة لإمكانيات وقدرات الأفراد وتحتوي على مهارات يمتلكها المتعلم ويمكن تنميتها

وتطويرها لتحسين أدائه وصولاً إلى المستوى الأمثل الذي يرغب فيه (محمود أبو مسلم، ٢٠١٢).

- **مفهوم إدارة الذات:**

تُعني إدارة الذات "قدرة الفرد على توجيه مشاعره وأفكاره وإمكانياته نحو الأهداف التي يصبو إلى تحقيقها" (أكرم رضا، ٢٠٠٠)، فالذات هي ما يملكه الشخص من مشاعر وأفكار وإمكانات وقدرات، وإدارتها تعني استغلال ذلك الاستغلال الأمثل في تحقيق الأهداف والآمال، وهذه القدرات منها ما هو موجود بداخلنا بالفعل، ومنها ما نحتاج أن نتعلمه بالممارسة والمران لفنون الكفاءة والفاعلية.

كما تعرف إدارة الذات بأنها: "قدرة الفرد على التحكم في حياته، ويكون هذا التحكم عن طريق تعلم الشخص مهارات ذاتية وكذلك تزويده بإستراتيجيات محددة للتحكم وتعديل السلوك (Storey, 2007, 3).

وهناك تعريف آخر بأنها: "قدرة الفرد الذاتية على إدارة أمور حياته المختلفة بنجاح، وذلك من خلال امتلاك مجموعة من المهارات الحياتية والاجتماعية المتجسدة في مهارات العمل تحت الضغوط ومهارة استثمار الوقت وحسن إدارته، ومهارة التكيف والتوافق مع الظروف الطارئة، ومهارة التعامل مع المواقف المغضبة وإدارتها (إيمان عبد الوهاب، ٢٠٢٠، ٩١).

وتعرف مهارات إدارة الذات على أنها: "قدرات يمكن للأفراد اكتسابها وتساعدهم على أن يعيشوا بنجاح حياة منتجة ومشبعة، وتحدد وزارة التربية والتعليم بالولايات المتحدة الأمريكية Department of Education أنها تتضمن: مهارات التنظيم الذاتي، ومهارات إدارة الوقت، والقدرة على التخطيط الجيد، وإدارة الضغوط والانفعالات، والثقة بالنفس، والتفاؤل، وإدارة العلاقات الاجتماعية، والدافعية الذاتية، واتخاذ القرار، والضبط الذاتي، وحتى نستطيع أن نرتقي بوجدنا الشخصي والاجتماعي والمهني وتحسين نوعية الحياة علينا التمتع بهذه المهارات (طلعت منصور وآخران، ٢٠١٥).

كما يمكن تعريفها بأنها: مجموعة من الإمكانات الشخصية والقدرات الذاتية التي يمتلكها الفرد في التعامل مع حياته في كافة المواقف التي يعيشها ويتفاعل معها (يحيى مبارك، ٢٠١٩).

- **النظريات المفسرة لإدارة الذات:**

١- النظرية المعرفية الاجتماعية:

تفترض النظرية المعرفية الاجتماعية لـ (باندورا) أن الفرد يمتلك نظام ذاتي يمكنه من السيطرة على أفكاره ومشاعره ودوافعه يسمى بالنظام المعرفي العاطفي الذي يتضمن الآليات المعرفية والمرجعية التي توفر الأسس الضرورية لفهم وتنظيم السلوك.

وتستخدم نظرية التعلم الاجتماعي المصطلحات السلوكية والإنسانية لكي تشرح الوظائف السيكولوجية على أساس من التفاعل المتبادل المستمر بين المحددات الشخصية، والمحددات البيئية، وتؤثر البيئة في السلوك، والفرد بدوره يحدد جزئياً بيئته، فالناس لا يستجيبون للمثيرات كما هي، وذلك لأنهم يستجيبون لها كما يفسرونها، ويعد كل من العوامل الداخلية والخارجية في النظرية المعرفية الاجتماعية مهماً، إذ ينظر إلى (الأحداث البيئية، والعوامل الشخصية، والسلوكيات)، فالعوامل الشخصية (الاعتقادات، والتوقعات، والاتجاهات، والمعرفة)، والبيئة الفيزيائية والاجتماعية (المصادر، وعواقب الأفعال، والناس، والمواقف الفيزيائية)، والسلوك (الأفعال الفردية، والاختبارات، والعبارات اللفظية) تؤثر جميعها ويتأثر كل منها بالآخر، ويطلق "باندورا" على هذا التفاعل للقوى (الحتمية التبادلية) (عبد اللطيف حسين، ٢٠٠٧، ٢٤٤).

لذلك يفترض "باندورا" أن التنبؤات بالنواتج الممكنة للسلوك تعد أمراً مهماً للتعلم، لأنها تؤثر في الدافعية فمثلاً: هل سأنجح أم سأرسب، هل سأكون محبوباً أم موضع سخرية؟ وهذه التنبؤات تتأثر (بالفاعلية الذاتية) وهي حس الفرد بأنه قادر على التعامل مع مهمة معينة بفاعلية (Cobb JR, 2003, 7).

مما سبق نخلص إلى أن النظرية الاجتماعية المعرفية تفسر إدارة الذات على أن الفرد يمتلك نظام ذات يمكنه من السيطرة على أفكاره ومشاعره ودوافعه يسمى بالنظام المعرفي العاطفي، وأن السبب الرئيسي لإدارة الذات هو قدرة الفرد على تحقيق إمكاناته الإنسانية وتحمل المسئولية للوصول إلى أهدافه، ولذلك فإن سلوك الأفراد يتجدد بموجب هذه النظرية من خلال الأهداف التي يضعها الفرد والطرق التي يختارها لتحقيق تلك الأهداف.

كما أن مهارات إدارة الذات- وفقاً للنظرية المعرفية الاجتماعية- تشتمل على التفاعل بين ثلاث عمليات (الشخصية، والسلوكية، والبيئية)، ويقوم الفرد طبقاً لهذا التفاعل بإستخدام

التغذية الراجعة من خلال الأداء السابق مما يجعله يعمل على تحسين مهاراته وتنميتها بإستمرار عملية التعلم.

٢- النظرية السلوكية:

تفترض النظرية السلوكية أن السلوك الإنساني عبارة عن مجموعة من العادات التي يتعلمها الإنسان ويكتسبها أثناء مراحل نموه المختلفة ويتحكم في قوانينها الخلايا العصبية الموجودة بالدماغ، وهي الكف وقوى الاستثارة ويرجعون ذلك إلى العوامل البيئية التي يتعرض لها الفرد.

وتدور هذه النظرية حول محور عملية التعلم الذي يتم عن طريق اكتساب العادات الجديدة أو الإطفاء أو الإعادة، ولذا فإن أكثر السلوك الإنساني مكتسب عن طريق التعلم، وأن سلوك الإنسان قابل للتعديل أو التغير بإيجاد ظروف وبيئة تعليمية معينة.

وتؤكد النظرية السلوكية على دور الحافز في تنظيم سلوك الفرد، وعلى الرغم من أنها تركز أيضاً على فهم السلوك وآلية تعديله بالدرجة الأولى، إلا أنه يمكن اعتبار الآليات كنماذج تفيد في إدارة الذات، لأنها تتناول العمليات التي ينطوي عليها تحديد الأهداف، والتمييز في الجوانب المهمة في السعي لتحقيق تلك الأهداف، والذي يقود بدوره إلى تحقيق إدارة الذات وتنظيمها، إلا أن ما يشوب ذلك إن تغيير السلوك الذي يتم على عدد من المراحل لا يتم دائماً نحو الأفضل لتأثره بمجموعة من العوامل تختلف من مرحلة لأخرى، وبالتالي فإن السلوك ليس ثابتاً وإنما يتغير بتغير تلك العوامل، وتقترح النظرية السلوكية أن التدخلات المطلوبة لإحداث التغيير في سلوك الأفراد يجب أن تختلف من مرحلة لأخرى، خصوصاً بالنسبة إلى نفس الآليات والاستراتيجيات التي تؤثر في سلوك الأفراد (Denise & John, 2006, 7).

مما سبق نخلص إلى أن النظرية السلوكية ترى أن السلوك الإنساني ليس مجرد ردود فعل من قبل الكائن الحي على المتغيرات البيئية التي يتعرض لها فقط، وإنما تتمثل أيضاً في علاقته بالبيئة المحيطة به بما تحتويه من مثيرات، وأنها تعير اهتمام كبير للحوافز في تحقيق إدارة الذات وتنظيمها، مع مراعاة تغير الظروف المحيطة بالفرد.

أهمية إدارة الذات:

أكدت دراسة كل من: (Hoff & Ervin, 2013; Ercoskun, 2016; Lee, et al, 2017) إلى أن تطبيق إدارة الذات يؤدي إلى:

١- إيجاد رؤية واضحة للأهداف المرجوة، لتكون الأهداف واضحة قابلة للتحقيق.

٢- التقييم المستمر للاستراتيجيات والمهارات، والموارد اللازمة لتحقيق الأهداف.

٣- تطوير وإيجاد حلول للعقبات التي تحول دون النجاح.

٤- اكتساب الثقة بالنفس والقدرة على الاتصال، واكتساب فن التعامل مع الشخصيات المختلفة.

٥- اكتساب عدة مهارات مثل: القدرة على التخطيط، وترتيب المهام حسب الأولوية والأهمية، وإدارة الوقت، والتعلم الذاتي، وزيادة المعارف، والتطوير الذاتي.

مهارات إدارة الذات Self- Management Skills:

تعرف مهارات إدارة الذات على أنها: الآليات التي يستخدمها الفرد في المواقف المختلفة لتحسين سلوكه أو تحديد احتياجاته ليتمكن من تحقيق أهدافه المرجوة (طلعت منصور وآخران، ٢٠١٥، ١٢٣٦). ولكي يتمكن الفرد من إدارة ذاته فعليه أن يتمكن من عدة مهارات تكون في مجملها إدارة الذات.

ولقد تعددت الرؤى ووجهات النظر حول مهارات إدارة الذات، وفي إطار طبيعة الدراسة الحالية والتساؤلات التي أثيرت في عرض إشكاليتها، والهدف من وراء إعدادها، والمتغيرات التي تضمنتها، فقد تبنت الباحثة خمسة مهارات: (إدارة الوقت، وإدارة العلاقات الاجتماعية، وإدارة الانفعالات، والقدرة على التخطيط لإتخاذ القرار، والتنظيم الذاتي) لأنها الأكثر ارتباطاً بالموضوع الأساسي الذي تتناوله الدراسة الحالية بالتحليل، ويمكن توضيحها كالآتي:

١- إدارة الوقت Time Management:

وتعني قدرة الفرد على الاستخدام الرشيد للوقت من خلال تحديد الاحتياجات، ووضع الأهداف لتحقيقها، وتحديد الأولويات للمهام المطلوبة من خلال التخطيط والالتزام والتحليل والمتابعة وإعداد جداول الأعمال الإيضاحية لتقدير المدة الزمنية التي تستغرقها كل مهمة (Kirista & Smith, 2002, 51).

٢- إدارة العلاقات الاجتماعية Social Relationships Management:

هي قدرة الفرد على تكوين شبكة من العلاقات الاجتماعية الإيجابية مع الآخرين واستثمار هذه العلاقات من خلال التواصل مع هؤلاء الأشخاص والتواصل معهم وحل المنازعات بينهم والتأثير فيهم والقدرة على الإقناع وتشجيع ودعم قدرات الآخرين من خلال التغذية الراجعة والإرشادية وقيادته للأمور وشمولية رؤيته بالإضافة إلى التعاون والسعي لتحقيق الأهداف من خلال العمل الجماعي .(Dawson, 2008, 225)

٣- إدارة الانفعالات Emotion Management:

هي قدرة الفرد على التعامل مع انفعالاته المختلفة والقدرة على الخروج من الحالات المزاجية السيئة وإظهار الانفعال المناسب للمواقف المختلفة (إيمان عبد الوهاب، ٢٠٢٠، ٩٥).

٤- التخطيط لإتخاذ القرار Planning for Decision Making:

يعني القدرة على وضع رؤية للمستقبل مبنية على دراسة منهجية قائمة على روح التنبؤ العلمي من أجل تحديد الأهداف وترتيب الأولويات ووضع البدائل، ثم اتخاذ القرار بشأن أفضل السبل والبدائل والتي تحقق الأهداف خلال فترة زمنية محددة.

٥- التنظيم الذاتي Self- Regulation:

هو قدرة الفرد على ضبط سلوكه من خلال استخدام مراقبة الذات (احتفاظاً بسجل للسلوك)، والتقويم الذاتي (تقدير المعرفة المتحصلة أثناء مراقبة الذات)، والتعزيز الذاتي (إثابة الفرد لذاته على السلوك السليم أو تحقيق الهدف)، وتعتبر عمليات التنظيم الذاتي ذات أهمية خاصة في تعديل السلوك (American Psychological Association "APA", 2009, 457- 458).

ثانياً: الكفايات المهنية Professional Competence:

لقد اهتم الكثير من التربويين بالكفايات وأنواعها بصفة عامة، واهتم البعض الآخر بالكفايات المهنية على وجه الخصوص، ورغم أن المجال التربوي يضم العديد من العناصر البشرية المسئولة عن تحقيق أهدافه، إلا أن الاهتمام الأكبر انصب على المعلم وعدد من الدراسات اهتمت بالإدارة التربوية، بينما كان هناك ندرة في الاهتمام بالإخصائي الاجتماعي التربوي، على الرغم من أهمية الدور الذي تقوم به مهنة التربية الاجتماعية في المدرسة،

حيث أنها من المهن الفنية الدقيقة التي تحتاج إلى إعداد جيد لمن يقوم بها، لأن العمل الاجتماعي التربوي مع الطلاب في كافة مراحل التعليم، يحتاج إلى مجموعة من المهارات التي ينبغي أن تكون لدى الإخصائي الاجتماعي التربوي للقيام بدوره كما ينبغي في ظل التغيرات السريعة في عصر الثورة المعرفية (Elswick et al, 2019).

ولتحقيق النجاح في هذه المهنة؛ سعت مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية لإكساب طلابها الكفايات اللازمة من خلال الإعداد النظري والعملي التي تمكنهم من امتلاك المهارات والفعاليات اللازمة لأداء مهام الإخصائي الاجتماعي التربوي، هذه الكفايات ذات طبيعة معرفية وجدانية ولكن مهارية أيضاً، إنها كفايات مركبة، فهي تقنية وذات طابع تربوي اجتماعي فيما يتصل منها بحياة الطالب في البيئة المدرسية (Zozuliak, 2019).

مفهوم الكفايات المهنية:

يقوم مفهوم الكفايات على أساس أن الإنسان الكفء هو الإنسان الذي يمتلك مجموعة من المهارات التي تجعله قادراً على القيام بمجموعة الأعمال التي تتطلبها مهنته بدرجة عالية من الكفاءة، 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 بإثارتها وتجنيدها وتوظيفها قصد مواجهة مشكلة ما وحلها في وضعية محددة (محمد الدريج، ٢٠٠٣).

والكفاية تتمثل في استطاعة الفرد القيام بعمل أو مهنة دون مساعدة مباشرة من طرف آخر وتعرف على أنها: مختلف أشكال الأداء التي تمثل الحد الأدنى الذي يلزم لتحقيق هدف ما (رشدي أحمد ومحمد سليمان، ٢٠٠٤، ٣٣).

وتعرف الكفايات المهنية على أنها: "قدرة الفرد التي تمكنه من أداء سلوك معين يرتبط بما يقوم به من مهام، بحيث تشمل المعارف والمهارات والاتجاهات في مجال تخصصه, وتختلف الكفايات باختلاف نوع المهنة، ومع ذلك توجد كفايات مشتركة بين كافة المهن (إبراهيم حسن، ٢٠٠٤، ٢٠).

كما تعرف الكفايات المهنية على أنها: "تنظيم للمعرفة والمهارات مجتمعة مع بعضها البعض لتكون عنصراً أساسياً وفعالاً يتميز بالجودة العالية (Mclean, 2011).

وهي القدرة على عمل ما أو إحداث تغيير أو ناتج متوقع، وليمتلك الفرد كفاية ما، لابد له من التزود بمجموعة من المعارف الضرورية التي تكون الخلفية النظرية التي لا غنى عنها وبعدد من المهارات التي تشكل الجانب العملي أو الأدائي لها (رماز إبراهيم، ٢٠١٨، ٨).

ومن هذا المنطلق فإن الكفايات المهنية هي مطلب أساسي لبلوغ الكفاءة، فتوفر الكفايات الخاصة بالعمل لدى الفرد تساعده في الأداء الناجح لمهنته، والكفايات المهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية تعني توفر مجموعة من المعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات المرتبطة بمجال معين والتي توجه سلوكهم وتساعدهم في الأداء المهني بمستوى معين من التمكن، ولكي يتحقق ذلك، لابد من توفر مجموعة من المكونات التي تساعد طالب الخدمة الاجتماعية على تكوين خبراته ومعارفه لتؤهله للعمل في المجال التربوي، ومن منطلق خبرة الباحثة بمهنة الخدمة الاجتماعية، وكذلك مراجعة الدراسات السابقة مثل دراسة (Massat, 2005)، ودراسة (حمد إبراهيم، ٢٠٠٨)، ودراسة (أشرف رجب، ٢٠١٧)، ودراسة (فاطمة جمعة، ٢٠١٩)، يمكن تحديد مكونات الكفايات المهنية لطالب الخدمة الاجتماعية للعمل في المجال التربوي وتتمثل في:

١- **المكون الوجداني (الكفايات الشخصية):** ويقصد به السمات الشخصية والقدرات العقلية والمبادأة والابتكار والاقتناع والإيمان بقيمة مهنة التربية الاجتماعية والتمسك بأخلاقياتها والعمل على تحقيق أهدافها ويظهر ذلك في:

- التحلي بأخلاقيات المهنة و تطبيق قيمها الإنسانية.
- الظهور بالمظهر اللائق من حيث الشكل العام.
- القدرة على تحمل المسئولية والمبادأة في العمل.
- ضبط الانفعالات والمرونة في العمل.
- القدرة على العمل الجماعي مع فريق العمل بالمدرسة.
- العمل على تنمية الذات المهنية بصورة مستمرة.
- وجود رؤية مستقبلية لدور المهنة في المجال التربوي.

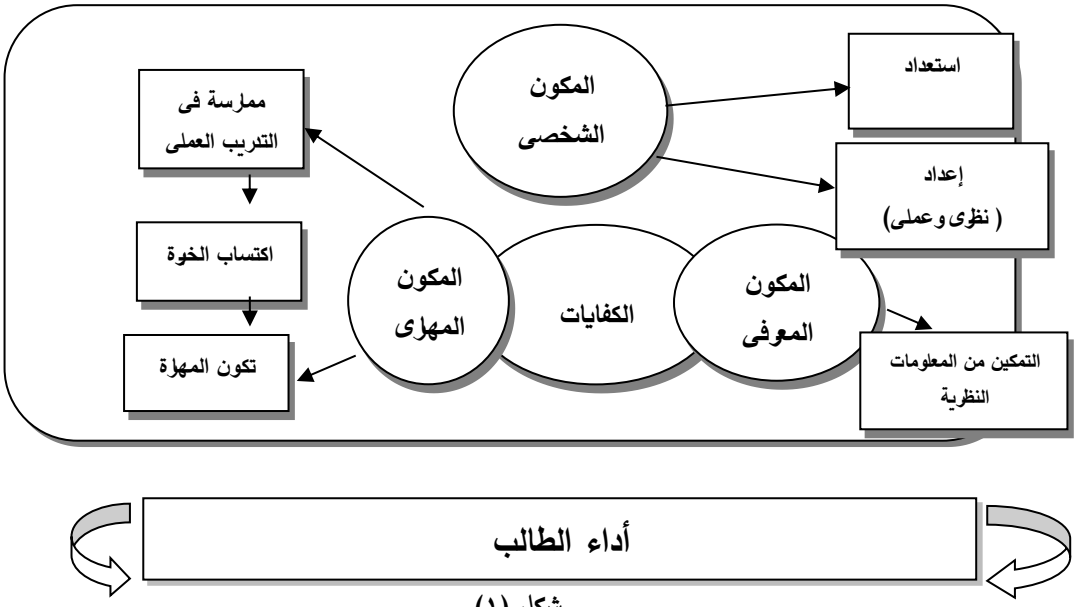
٢- **المكون المعرفي (الكفايات المعرفية):** ويقصد به مجموعة المعارف والحقائق والمفاهيم المرتبطة بالمهنة والسلوك الإنساني والشخصية، والفروق الفردية بين الطلاب ومن أمثلتها:

- يبدي وعياً متميزاً بالأهداف التربوية وكذلك أهداف المهنة في المجال التربوي.
- يظهر معرفة متعمقة بأسس ونظريات تفسير السلوك الإنساني وخاصة السلوك المتميز والسلوك المُشكل.
- يبدي وعياً بخصائص نمو الطلاب واحتياجاتهم ومشكلاتهم.
- يبدي رغبة في التعلم الذاتي للإتجاهات الحديثة المرتبطة بالمهنة.
- يظهر معرفة بأسس إعداد البرامج الإرشادية الاجتماعية التربوية.
- يشارك في المسابقات البحثية.

٣- **المكون المهاري (الكفايات المهارية):** ويقصد به عدد من المهارات المهنية التي يحتاجها الإخصائي الاجتماعي في المجال التربوي، ومن أمثلتها:

- يمتاز بالتخطيط بشمولية الأهداف وتنوعها.
- القدرة على اتخاذ القرار وخاصة في المواقف الصعبة.
- القدرة على توظيف وتنمية القدرات الطلابية.
- القدرة عل إستخدام وتوظيف وسائل الاتصال والتكنولوجيا الحديثة.
- القدرة على: تكوين العلاقات، والملاحظة، وإدارة وتنفيذ المقابلات... وغيرها من المهارات المهنية.
- تسجيل النشاط المهني وتقييمه ذاتياً.

وبذلك تصبح الكفايات المهنية مكوناً متكاملاً يجمع بين الجوانب الشخصية والمعرفية والمهارية، وهذه المكونات يتم اكتسابها من خلال إعداد طالب الخدمة الاجتماعية أثناء برنامجه الدراسي، ويمكن التعبير عن مكونات الكفايات المهنية لطالب الخدمة الاجتماعية الذي تم تدريبه في المجال التربوي من خلال الشكل التالي:



شكل (١)

مكونات الكفايات المهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية المتدربين بالمجال التربوي

ويتضح من الشكل السابق: إن المكونات المهنية التي يتم اكتسابها عن طريق إعداد الطالب وبرامج التدريب أثناء الدراسة تؤثر في أداء الطالب، حيث أنها من المتطلبات الأساسية لأداء العمل الاجتماعي التربوي، وتظهر في صورة سلوك أثناء قيام الطالب بعمله، وهذا السلوك يتطلب وجود هذه المكونات (الشخصية، والمعرفية، والمهارية).

أهمية الكفايات المهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة مثل دراسة (Baranyuk, 2015)، ودراسة (Minzhanov, et al, 2016A) ، ودراسة (يحيى فوزي، ٢٠١٨)، ودراسة (Zhang, 2019)، ودراسة (نمر زكي، ٢٠٢٠) يمكن تحديد أهمية الكفايات المهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية بشكل عام وللطلاب المؤهلين للعمل في المجال التربوي خاصة، حيث أنها تساعد على:

١- التفوق والإبداع للقيام بالأدوار المتعددة بالشكل المطلوب في المؤسسات التعليمية بمراحلها المختلفة.

٢- الأداء والممارسة على عكس ما هو معروف في برامج الإعداد التقليدية التي تعتمد على المعارف النظرية.

٣- مسايرة المتغيرات والتحديات المستمرة خاصة التي تواجه عمليات التنشئة والتربية والتعليم للأبناء في المدرسة.

٤- تنمية مهاراته واستعداداته وقدراته من أجل أن يرتقي بمستوى الطلاب وأن يتقدم عملياً ومهنياً بما يعود بالفائدة على العملية التعليمية والتربوية للأبناء في المدرسة.

٥- الوقوف على مستواه في أداء النشاط الاجتماعي التربوي وتحديد نقاط القوة وتدعيمها وتحديد نقاط الضعف وعلاجها.

٦- زيادة الدافعية والرضا المهني لطلاب الخدمة الاجتماعية لممارسة المهنة في المجال التربوي بفاعلية وكفاءة.

٧- البحث عن مصادر المعرفة عن كل ما يزيد وينمي مستواه الفكري والثقافي والمعرفي في مجال تخصصه.

٨- التمكن من فهم علوم العصر وتقنياته المتطورة واكتساب مهارات تطبيقها في العمل والإنتاج وتوظيفها لخدمة النشاط الاجتماعي التربوي.

٩- الكفايات المهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية خطوة لامتلاك مهارات المهنة للنجاح في العمل بالمجال التربوي وتحسين الأداء.

أساليب تقويم الكفايات المهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية:

- يمكن تقويم الكفايات المهنية من خلال أن يطلب من الطالب أن يستخدم كل مهارة من مهاراته في مواقف التدريب العملي بالمجال التربوي.
- في بعض الأحيان لا يكتفي باستخدام المهارة، بل يطلب معرفة الوقت المناسب لاستخدامها والظروف والشروط التي تستدعي استخدامها.
- بالنسبة لإجراءات تقدير المعلومات والمعارف يمكن استخدام الاختبارات التحريرية أو الشفوية.
- تستخدم طريقة تقييم السجلات الخاصة بنشاط الطلاب داخل مؤسسة التدريب (المدرسة)، وسيلة لتقويم الكفايات المهنية.
- كما يمكن استخدام المواقف العملية ولعب أدوار الإخصائي الاجتماعي التربوي بالمدرسة

لتقدير الكفاءة العملية للطالب المتدرب في المجال التربوي.

ثالثاً: طلاب الخدمة الاجتماعية المتدربين بالمجال التربوي:

يُعد المجال التربوي من أول المجالات التي دخلتها الخدمة الاجتماعية حيث أن طبيعة المشكلات الخاصة بالمجتمع الطلابي داخل المؤسسات التعليمية أوجبت الضرورة إلى وجود الإخصائي الاجتماعي كشخص مهني مُعد لمواجهة تلك المشكلات، هذا بالإضافة إلى التعامل مع كافة القضايا التي تواجه المجتمع المدرسي والتغلب عليها بشكل علمي سليم (Massat, 2005, 30).

وتحظى مهنة الخدمة الاجتماعية في المجال التربوي بدور هام، وذلك لأنها تعمل مع قطاعات كبيرة من أبناء المجتمع، وقد تساهم في إعداد الجيل الجديد الذي سوف يتحمل مسئوليات المستقبل، وبالتالي تحقيق أهداف التنمية وتطور المجتمع في ظل ما يواجهه من متغيرات محلية وعالمية.

وترى (Segal et al., 2007, 279) أن الخدمة الاجتماعية إطار تعليمي وتعلمي الذي به الطلاب يمكنهم اكتساب إحساس بالكفاءة والقدرة على حل المشكلات وصنع القرار، واستعداد للتكيف مع التغيير وتحمل المسئولية لتعليمهم المستمر.

كما أكدت الدراسات على أن المجال التربوي من أهم المجالات التي تحظى باهتمام الإخصائيين الاجتماعيين، وذلك لأنه يستوعب أعداد كبيرة من أفراد المجتمع تصل إلى عدة ملايين، وهذا العدد لا يتوافر 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 لمواجهة حياتهم المستقبلية أيضاً (فوزي محمد، ٢٠٠٨، ٥٥٩٣)، (فاطمة جمعة، ٢٠١٩)، (Thompson, et al., 2019).

ولذلك تعتبر المدرسة بناءاً اجتماعياً له أنماط معينة من الحياة الاجتماعية اليومية التي تنعكس في مجموعة استجابات وأفعال الأفراد تجاه الآخرين وتقويم سلوكياتهم التي تتشكل في إطار عملية التعلم والتنشئة الاجتماعية والثقافة المدرسية وتحديد الأدوار سواء

للطـلاب أو المعلمـين أو غيـرهم مـن الفئـات الأخـرى الموجـودة فـي المدرسـة مثـل فئـة الإخصـائيين الاجتمـاعيين، تُكتسب من خـلال تقسيم العمل والمراكز الوظيفيـة التـي تخدمها كل فئة من الفئات الموجودة داخل المجتمع المدرسي (محمد عطوة، ٢٠١٠، ٦).

ويمثل الإخصـائي الاجتمـاعي التربوي أحد أهم الركـائز والمقومـات للعمليـة التعليميـة والمسئول المهنـي عن ممارسـة مهنـة الخدمـة الاجتماعيـة بطرقها وأساليبها المهنيـة المختلفة بالإضـافة إلـى اهتمامـه بتحقيق الأهداف الوقائيـة والإنمائيـة والعلاجيـة وأدائـه للـدور المهنـي لإشباع أكبر قدر ممكن من الاحتياجات الاجتماعية للطلاب (Marrison, 2016)، وإتاحـة الفرصة للوصول إلى النمو السليم، وتحقيق أهداف عملية التعليم بالمجتمع المدرسي.

ولذلك فإن إعداد طـلاب الخدمـة الاجتماعيـة أنفسهم للعمل فـي المجـال التربوي علـى درجـة كبيـرة مـن الأهميـة، حيـث تكـون هنـاك حاجـة لفهم كـل مـن الطـلاب والنسـق الكلـي للمدرسة والأسرة والبيئة، والتعامل مع التحولات المتعلقة بالمدرسة والمجتمع المحلي للمدرسة، والمـؤثرة علـى أداء جماعـات الطـلاب، والارتقـاء بالخـدمات الفرديـة المقدمـة للطـلاب فـي المدارس. وبـذلك تعمل الاحتياجـات المتنوعـة للمدرسـة وطلابهـا علـى مضـاعفة المسئوليات الملقاة على عاتق مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية حتى تستطيع إعداد إخصائي اجتماعي تربوي قادر على تحمل المسئولية في المجتمع المدرسي.

ويمكن للباحثة أن تعرف طالب الخدمة الاجتماعية المتدرب في المجال التربوي علـى أنـه: من تتلمذ وتعلم وأُعِد مهنياً وفقاً لفلسفة مهنـة الخدمـة الاجتماعيـة التعليميـة ومعاييرها الأخلاقية، ومبادئها، وأهدافها، حتى يتمكن من مساعدة الحالات الفردية من الطلاب، وتنمية مهارات الجماعات الطلابية، ومساعدة أسر الطلاب، والمجتمع المدرسي، من أجل تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية لإعداد جيل المستقبل.

ولقد زاد الاهتمام بتعليم كفايات مهنة الخدمة الاجتماعية في المجال التربوي بزيادة المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية في العالم، والتي انعكست بشدة علـى النظـام التعليمـي والمدرسـة المصـرية بشكل خـاص، فقد وجـدت المدرسـة نفسـها أمـام عمـلاء مـن الأطفـال والمـراهقين والشـباب يـدخلونها محملـين بكثيـر مـن القضـايا ومشـاكل المجتمـع وفـي حاجـة إلـى إخصـائي اجتمـاعي يسـاندها ويـدعم الأداء الاجتمـاعي لأبنائهـا ويساعد في تحسين الظروف البيئية التي تعوق عملية التعليم.

رابعاً: الدراسات السابقة:

تتعدد الدراسات التى تتناول موضوع هذه الدراسة سواء بطريقة مباشرة أو غير المباشرة، وفيما يلى عرضاً لبعض تلك الدراسات الأكثر إرتباطاً وتوافقاً مع الدراسة الحالية، والتى تحتل فى حد ذاتها أكثر إفادة فى إعدادها، ويمكن الإشارة إليها على النحو التالى:-

١. دراسات تناولت مهارات إدارة الذات:

ونذكر منها على سبيل المثال وليس الحصر مايلى:-

- دراسة (Froyne & Geringer,2000) والتى هدفت إلى الكشف عن فعالية برنامج لتنمية مهارات الذات على الأداء الوظيفى وقد تم اختيار (٦٠) عامل ممن يعملون فى مجال المبيعات بأعمار زمنية مختلفة، وقد استخدما الباحثان مقياس كفاءة التدريب ومقياس موقفى لتقييم الأداء الوظيفى، وأثبت البرنامج المستخدم فعاليته فى تنمية مهارات إدارة الذات، هذا بالإضافة إلى تأثير مهارات إدارة الذات الإيجابى على الأداء الوظيفى.
- دراسة (Gerhardt & Broen, 2006) والتى هدفت إلى تدريب بعض العاملين حديثى التخرج على استخدام بعض مهارات إدارة الذات المتمثلة فى مهارة تقدير الذات ومهارة تحقيق الأهداف بشكل فعال ومهارة إدارة الوقت، ومهارة تنظيم الذات، وذلك على عينة قوامها (٢٢٣) معلم ومعلمة حديثى التخرج، واستخدم الباحثان القياس القبلى لمعرفة مدى توفر تلك المهارات لدى المعلمين. وبعد تدريب المعلمين على تلك المهارات استخدم الباحثان القياس البعدى بعد مرور عامين وذلك على عينة قوامها (٤٠) معلم ومعلمة من العينة الأولى. وأظهرت النتائج أن مستوى مهارات إدارة الذات لدى المعلمين حديثى التخرج فى القياس القبلى منخفضة، كما أسفرت النتائج أيضاً عن تطور ملحوظ فى تلك النتائج بعد مرور عامين، وأن مهارات إدارة الذات من الأساسيات التى يجب أن يؤسس عليها المعلمون والمعلمات حديثى التخرج بهدف رفع التحصيل الدراسى للتلاميذ.
- دراسة (Abele & Wiese,2007) التى هدفت إلى دراسة وتحليل أهمية اعتماد إسترتيجيات عامة فى إدارة الذات ودورها فى تحقيق النجاح المهنى فى سويسرا وكذلك استراتيجية متخصصة فى التخطيط للمستقبل المهنى والمؤشرات على النجاح فى السيرة المهنية مثل العائد المعنوى كالرضا الوظيفى. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى، تكونت عينة الدراسة من (٨٥) موظفاً وموظفه. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أنه يوجد

ارتباط إيجابى بين الإستراتيجيات العامة التى يشكلها الفرد وبين استراتيجية إدارة الذات المتخصصة المتعلقة بالتخطيط المهنى. كما أشارت النتائج أن وضع استراتيجيات عامة لإدارة الذات تؤدى إلى نتائج إيجابية على صعيد النجاح المادى والمعنوى، كما اشارت النتائج أنه لا يشترط أن يرتبط النجاح المادى فى الحياة المهنية للفرد بالنجاح المعنوى والرضا الوظيفى.

- دراسة (Ans,et.al, 2008) هدفت إلى بحث العلاقة بين الاستعداد للتغيير لدى الأفراد وبين إدارة الذات والنجاح على الصعيد المهنى فى بلجيكا، استخدمت الدراسة المنهج الوصفى، تكونت عينة الدراسة من (٢٨٩) فرداً. وقد أشارت النتائج أن الاستعداد للتغيير فى الاتجاهات المهنية هو عامل مهم للنجاح فى الحياة المهنية وكذلك وجود علاقة مباشرة بين مهارات إدارة الذات والنجاح على الصعيد المهنى.
- دراسة (سمر عبد البديع، ٢٠١٥) هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين إدارة الذات والفاعلية الأكاديمية لدى طلاب الجامعة، وطبقت الدراسة المنهج الوصفى واستخدمت مقياس بهدف تشخيص إدارة الذات لدى طلاب الجامعة البالغ عددهم (١٢٠) مفردة، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الذات والفاعلية الأكاديمية، وأنه يمكن التنبؤ بإدارة الذات من خلال الفاعلية الأكاديمية لدى الطلاب.
- دراسة (Lee, J; Law, E; Hau; Chun, D; Chan; K, 2017) هدفت إلى التعرف على مستوى مهارات الإدارة الذاتية والقيادة بين طلاب هونج كونج، وقد تم اختيار (١٥٠) مفردة من طلاب المدارس الثانوية و(٥٠) معلم واستخدم الباحثون استقصاء ومقابلات لمعرفة آراء الطلاب والمعلمين حول مدى توفر المهارات لدى الطلاب. وأسفرت النتائج عن أن تعلم مهارات الإدارة الذاتية والقيادة قد تم غرسه من المناهج الدراسية وأوصت الدراسة بضرورة التدريب على مهارات الإدارة الذاتية والقيادة.
- دراسة (يحيى مبارك، ٢٠١٩) تناولت الكشف عن العلاقة بين مهارات إدارة الذات والرفاهية النفسية لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. تكونت عينة الدراسة من (٥٨٨) طالباً وطالبة، واستجاب أفراد الدراسة على مقياس مهارات إدارة الذات المُعد من قبل (منصور وعبد المنعم وريان، ٢٠١٥)، ومقياس الرفاهية النفسية

المُعد من قبل (سند وهيبة وسلومة عبد الحميد، ٢٠١٣). وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية لمقياس مهارات إدارة الذات ومقياس الرفاهية النفسية وإلى إمكانية التنبؤ بالرفاهية النفسية من خلال أبعاد مهارات إدارة الذات لدى الطلبة.

- دراسة (إيمان عبد الوهاب، ٢٠٢٠) هدفت إلى التعرف على مستوى إدارة الذات، ومستوى الكفاءة الذاتية، ومستوى التوافق المهنى لدى معلمى التربية الخاصة، كما تناولت الدراسة الكشف عن العلاقة بين إدارة الذات والكفاءة الذاتية، وايضاً الكشف عن العلاقة بين إدارة الذات والتوافق المهنى، وقامت الباحثة بتطبيق مقياس إدارة الذات، ومقياس الكفاءة الذاتية، ومقياس التوافق المهنى (من إعداد الباحث) واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفى الارتباطى المقارن، وتكونت العينة من (١٤٤) معلم ومعلمة من مدارس التربية الخاصة الحكومية بمحافظة الجيزة. واسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الذات والكفاءة الذاتية لدى أفراد العينة.

٢. دراسات تناولت الكفايات المهنية:

ونذكر منها على سبيل المثال وليس الحصر مايلى:-

- دراسة (مجدى عبد النبى وعصام توفيق، ٢٠٠٨) استهدفت الوقوف على الإتجاهات العالمية المعاصرة فى تحديد وتنمية الكفايات المهنية لمشرفى الأنشطة التربوية الحرة، والتوصل إلى قائمة الكفايات المهنية التخصصية اللازمة لكل من مشرفى الأنشطة الحرة (الرياضية، والاجتماعية، والثقافية) فى المدرسة الإعدادية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى، وطبقت أداة الإستبيان على عينة بلغت (٣٨٦) فرداً من وكلاء النشاط ومشرفى الأنشطة بالمدرسة وتوصلت الدراسة إلى قائمة حددت فيها الكفايات المهنية اللازمة لمشرفى الأنشطة سواء الكفايات العامة (التخطيط، والتنظيم، والإبتكار، والتقويم)، والكفايات المهنية التخصصية.
- دراسة (سامح محمد، ٢٠١٣) استهدفت التعرف على الكفايات المهنية للإخصائى الاجتماعى المدرسى فى ضوء المتغيرات المعاصرة (الجودة الشاملة، واللامركزية فى صنع واتخاذ القرار)، واستخدم الباحث المنهج الوصفى وطبق مقياس الكفايات المهنية للإخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسى، ودليل مقابلة شبه مقننة مع الخبراء

والمتخصصين، وطبقت الدراسة على عينة بلغت (١٢٥) إخصائى اجتماعى من العاملين بالمرحلة الثانوية. وأسفرت نتائج الدراسة عن الكفايات المهنية اللازمة للإخصائى الاجتماعى بالمجال المدرسى تمثلت فى (الكفايات المعرفية، والكفايات المهارية، والكفايات القيمية) وأن هذه الكفايات مرتبطة بتحقيق الجودة الشاملة واللامركزية فى صنع واتخاذ القرار. وأوضحت النتائج ان هناك قصوراً فى تحقيق الكفايات المهنية للإخصائى الاجتماعى نتيجة التوقف النسبى فى المعارف والخبرات وعدم ملاحقة ماهو جديد من المداخل العلاجية الحديثة للخدمة الاجتماعية.

- دراسة (Baranyuk,2015) هدفت إلى تحليل تجربة تكوين الكفاءات المهنية والتواصلية لدى الإخصائيين الاجتماعيين المستقبليين فى أنظمة التعلم فى دول أوروبا الغربية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى التحليلى على عينة قوامها (٥٧٦) من المختصين فى مجال تعليم الخدمة الاجتماعية وتم تطبيق استقصاء للرأى وتبين من الدراسة أن لكل دولة تقنياتها الخاصة فى تشكيل الكفايات المهنية والتواصلية للإخصائيين الاجتماعيين وفقاً لثقافاتها، كما تم تحديد الصفات الأساسية التى يجب أن يتمتع بها الإخصائيون الاجتماعيون والتى من أهمها: (مهارات الاتصال، والقدرة على إقامة علاقات اجتماعية مع مختلف أفراد المجتمع) بهدف حصول الطالب على أقصى قدر من الخبرة المهنية لتشكيل الكفاءة المهنية والتواصلية لممارسة المهنة.
- دراسة (Minzhanov, 2016A) وكان هدفها تحليل التطور المحتمل للصفات والقدرات ذات الأهمية المهنية للإخصائيين الاجتماعيين فى المستقبل وتدريب طلاب الخدمة الاجتماعية على أدوار الإخصائى الاجتماعى من خلال لعب الأدوار فى التدريب النفسى والتربوى من خلال استخدام نماذج لأوضاع شبه مهنية؛ مع إدراك النشاط الاجتماعى التربوى الوقائى المستقبلى للطلاب. وأثبتت الدراسة أن لعب الأدوار له تأثير إيجابى على تطوير الكفاءات المهنية المتعلقة بالتفاعل الاجتماعى وأنه مفيد للغاية فى التطوير المهنى والشخصى للعاملين فى مجال الخدمة الاجتماعية فى المستقبل.
- دراسة (إيمان العايب، ٢٠١٨) وهدفت إلى التعرف على قدرة جامعة الوادى على إكساب خرجيها الكفايات المهنية اللازمة لأداء مهنة مستشار إرشاد وتوجيه. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفى بأسلوبيه الإستشكافى والسببى المقارن، وطبقت مقياس للكفايات

المهنية على عينة قوامها (١٥١) طالباً وطالبة من تخصص علوم اجتماعية تم أختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية. وأسفرت النتائج عن وجود الكفايات المهنية بالترتيب الآتى (الكفايات التنظيمية، والكفايات الأدائية، وكفايات الاتصال، والكفايات الإرشادية) اللازمة للأداء المهنى ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى امتلاك الطلبة للكفايات المهنية بأختلاف الجنس لصالح الإناث.

- دراسة (Zhang; Wong; Liu; Chui, 2019) هدفت إلى تطبيق برنامج للتدريب أثناء الخدمة لتحسين الكفاءة المهنية للإخصائيين الاجتماعيين وذلك بإستخدام الحاسب الآلى. وتم تطبيق المنهج شبه التجريبى على عينة قوامها (٤٣) من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين فى منظمات العمل الاجتماعى. وأسفرت نتائج الدراسة عن تحسين أداء أولئك الذين شاركوا فى البرنامج (٢٢) إخصائى فى أربعة أبعاد للكفاءة المهنية وهى: (مهارات العمل الجماعى، ومهارات العمل المجتمعى، ومهارات إدارة الحالات، والمهارات الداعمة). فى حين لم تظهر المجموعة الضابطة المكونة من (٢١) إخصائى أى تحسن فى الكفاءات المهنية.
- دراسة (McCarthy,2020) هدفت إلى التعرف على العلاقة بين مفهوم الذات والكفاءة المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية. وأستخدمت الدراسة المنهج الوصفى لتحليل الواقع فيما يتعلق بعرض وجهه نظر الطلاب فى الضغوط التى يتعرض لها الإخصائى الاجتماعى أثناء عمله مع المجتمعات الضعيفة. وأكدت الدراسة على ضرورة أن يتوفر لدى الإخصائى الاجتماعى الكفاءات فى تنظيم العمليات العاطفية الخاصة به أثناء قيامه بأدواره فى العمل الاجتماعى، كذلك أكدت الدراسة على ضرورة إتباع المعلمين لأساليب تدعم وتنمى مفهوم الذات والاستقلالية الشخصية لتأثيرها على مستوى الكفاءة المهنية لدى الطلاب.

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

من العرض السابق للدراسات السابقة، يتبين لنا أن الدراسة الحالية لم تكن الأولى التى تناولت موضوع مهارات إدارة الذات وموضوع الكفايات المهنية، بل سبقها دراسات أخرى كثيرة على مستوى المؤسسات التربوية، وكلها ذات قيمة علمية وفكرية كبيرة تم أخذها

فى الاعتبار عند إعداد الدراسة الحالية، كما تم الاستفادة منها فى توجيه الدراسة وإعداد الأدوات.

ولكن على الرغم من أن هذه الدراسات تناولت متغيرات الدراسة الحالية بشكل أو بأخر وأكدت على أهمية مهارات إدارة الذات وتنميتها، وكذلك ضرورة الأهتمام بالكفايات المهنية لمواكبة التغييرات المجتمعية وتطويرها بشكل مستمر. إلى أن هذه الدراسة تعتبر نسيجاً خاصاً فى تناولها لموضوع الكفايات المهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية وبشكل خاص لإعداد الإخصائى الاجتماعى للعمل فى المجال التعليمى، وكذلك فى ربط الدراسة بين مهارات إدارة الذات والكفايات المهنية والمنهج العلمى المستخدم فى ذلك.

ويتبين من عرض الدراسات السابقة أنها تناولت أحد المتغيرات أو الأثنين ولكن مع أختلاف منظور وطريقة التناول وأسلوب المعالجة والمجال البشرى. أما الدراسة الحالية فقد ركزت على الواقع الفعلى للإخصائى الاجتماعى التربوى، وعملية إعداد طلاب الخدمة الاجتماعية لممارسة أدوار مهنتهم فى المجال التعليمى، ولفت الأنظار إلى مهارات إدارة الذات وما يمكن أن تسهم به فى ثقل المهارات والكفايات المهنية للإخصائى الاجتماعى التربوى. ولعل هذا الأمر على هذا النحو يبرز الاختلاف الأساسى بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية. حيث تُعد هذه الدراسة – فى حدود إطلاع الباحثة– الأولى التى تناولت مثل هذا الموضوع بهذا التناول خاصةً فى البعد المكانى والبشرى الذى تناولته ميدانياً ومتغيرات الدراسة مجتمعه.

وخلاصة القول فى هذا الصدد أن موضوع مهارات إدارة الذات والكفايات المهنية، يحتاج إلى المزيد من الدراسات فيما يخص الإخصائى الاجتماعى التربوى حتى يتسنى تكامل عناصر المنظومة التعليمية وتحقيق العائد من التعليم على أبنائنا الطلاب والمجتمع.

منهج وإجراءات الدراسة:

أولاً: منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي التنبؤي.

ثانياً: حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** وتتمثل في متغيرات الدراسة (مهارات إدارة الذات، والكفايات المهنية، وطلاب الخدمة الاجتماعية المتدربين بالمجال التربوي).

- **الحدود المكانية:** تم تطبيق الدراسة بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالإسكندرية.
- **الحدود البشرية:** اشتملت عينة الدراسة على (٢٢٢) طالب وطالبة من الفرقة الرابعة الذين تم تدريبهم بالمجال التربوي.
- **الحدود الزمنية:** تم التطبيق في الفترة من ٢٠٢٠/٦/٢٩ وحتى ٢٠٢٠/٨/١٥.

ثالثاً: عينة الدراسة:

شمل مجتمع الدراسة طلاب الفرقة الرابعة بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالإسكندرية، وتكونت عينة الدراسة من (٢٢٢) مفردة، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية منتظمة بنسبة (١٠٪)، من حجم المجتمع الأصلي، حيث تم تحديد إطار المعاينة من خلال قوائم الطلاب بالفرقة الرابعة من إدارة شئون الطلاب بالمعهد والجدول التالى يوضح التوزيع الكلى للطلاب ومتوسط أعمار عينة الدراسة.

جدول (١)

يوضح التوزيع الكلى للطلاب ومتوسط أعمار عينة الدراسة

مجتمع الدراسة		عينة الدراسة بنسبة (١٠٪)	متوسط الاعمار	الانحراف المعيارى
ذكور	٧٢٠	٧٢	٢٣,٧٤	١,٥٣
إناث	١٥٠٠	١٥٠	٢٣,٥٠	٣,٠٥
إجمالي	٢٢٢٠	٢٢٢	٢٣,٥٨	٢,٦٥

- **شروط اختيار عينة الدراسة:** راعت الباحثة الشروط التالية عند اختيار عينة الدراسة، وذلك لما لها من تأثير على متغيرات الدراسة، ومن ثم نتائجها، وهي:

١- شملت العينة كلا الجنسين (ذكور، وإناث)، وذلك حتى يمكن دراسة الفروق بينهم في مهارات إدارة الذات، والكفايات المهنية.

٢- تم أخذ الطلاب الذين لديهم خبرة تدريبية في المجال التربوي (المؤسسات التعليمية) خلال سنوات دراستهم الأربعة بالمعهد.

٣- أن تكون حالة الطالب (مستجد) في الفرقة الرابعة وموافق على المشاركة في الدراسة.

رابعاً: أدوات الدراسة:

استلزمت عملية التحقق من أهداف الدراسة إعداد مقياس مهارات إدارة الذات، ومقياس الكفايات المهنية لدى طلاب الفرقة الرابعة الذين اكتسبوا خبرة تدريبية لممارسة أدوار الإخصائي الاجتماعي التربوي في المؤسسات التعليمية. وفيما يلي وصف تفصيلي لهذين المقياسين:

[١] مقياس مهارات إدارة الذات:

خطوات بناء المقياس:

١- تم الإطلاع على بعض النظريات والدراسات حول إدارة الذات بشكل عام، ولدى طلاب الجامعة خاصة.

٢- تم الإطلاع على ما توافر – لدى الباحثة– من مقاييس حول مهارات إدارة الذات مثل: مقياس اتخاذ القرار لـ (Bruin, 2006)، ومقياس التخطيط الجيد لـ (Karada, 2009)، ومقياس إدارة الوقت لـ (Olmstead, 2010)، ومقياس إدارة الذات للمراهقين لـ (إيمان حمدي، ٢٠١١)، ومقياس العلاقات الاجتماعية ومهارات إدارة الذات لـ (Guven et al., 2013)، ومقياس إدارة الذات لدى طلاب الجامعة لـ (ياسرة محمد، ٢٠١٥)، ومقياس إدارة الذات لدى الشباب الجامعي لـ (طلعت منصور وآخران، ٢٠١٥)، ومقياس إدارة الذات لدى معلمي التربية الخاصة لـ (إيمان عبد الوهاب، ٢٠١٩).

٣- قامت الباحثة بتقديم استبيان مفتوح لعينة من الطلاب بلغت (٥٠) طالب وطالبة تسألهم فيه عن: ما هي المهارات التي تمكنك من التفوق والنجاح في حياتك الأكاديمية وفي حياتك المهنية إذا عملت إخصائي اجتماعي تربوي؟ وفي ضوء الاستجابة لهذا الاستبيان المفتوح، تم استخلاص عدة توجهات لدى الطلاب نحو المهارات التي تمكنهم من النجاح في حياتهم الأكاديمية والمهنية وهى: إدارة الوقت، والقدرة علي اتخاذ القرار، وإدارة الأنفعالات.

٤- وفي ضوء وجهة نظر الطلاب، والدراسات السابقة حول المهارات الأكثر شيوعاً ذات الأهمية لطلاب الجامعة، تم تحديد خمسة أبعاد ترى الباحثة أنها تعكس المهارات اللازمة لإدارة الذات لدى الطلاب لإعدادهم لممارسة أدوار الإخصائى الاجتماعى

بالمجال التربوى، وهي: إدارة الوقت، وإدارة العلاقات الاجتماعية، وإدارة الانفعالات، والقدرة على التخطيط لإتخاذ القرار، والتنظيم الذاتي.

٥- تكون المقياس في صورته الأولية من (٦٤) عبارة، وقد وضع مدرج الاستجابة ليضم خمس اختيارات: تنطبق عليَّ تماماً (٥)، تنطبق عليَّ (٤)، تنطبق عليَّ إلى حد ما (٣)، لا تنطبق عليَّ (٢)، لا تنطبق عليَّ تماماً (١). ويتم حساب الدرجة الكلية للمبحوث بجمع درجاته في الأبعاد الخمسة للمقياس.

٦- **صياغة ومراجعة عبارات المقياس:** تم صياغة عبارات المقياس بحيث راعت الباحثة عند صياغتها أن تكون واضحة ودقيقة لا تحتمل أكثر من تفسير واحد، ثم قامت الباحثة بإعادة قراءة هذه العبارات بعد عدة أيام للتخلص من الألفة التي قد تنشأ بين الباحثة وعبارات المقياس، والتي قد تتسبب في عدم رؤية الخطأ، والذي نتج عنه إدخال بعض التعديلات على بعض العبارات، ثم قامت الباحثة بعرضها على (خمسة عشر) من المحكمين المتخصصين في التربية وعلم النفس، والخدمة الاجتماعية، وكان الهدف من ذلك هو الحكم على صياغة عبارات المقياس، ومناسبتها لما بنيت من أجله.

٧- **حساب معامل السهولة لعبارات المقياس:** قبل إيجاد المعاملات السيكومترية للمقياس تم حساب معامل السهولة لعبارات المقياس ويوضح جدول (٢) نتائج معاملات السهولة على العينة الاستطلاعية المكونة من (٥٠) طالباً وطالبة من طلاب الفرقة الرابعة بالمعهد العالى للخدمة الاجتماعية بالإسكندرية غير العينة الأساسية.

جدول (٢)

معاملات السهولة لمقياس مهارات إدارة الذات

مقياس مهارات إدارة الذات									
إدارة الوقت		إدارة العلاقات الاجتماعية		إدارة الانفعالات		القدرة على التخطيط لإتخاذ القرار		التنظيم الذاتى	
رقم العبارة	معامل السهولة	رقم العبارة	معامل السهولة	رقم العبارة	معامل السهولة	رقم العبارة	معامل السهولة	رقم العبارة	معامل السهولة
١	٠,٦٢	١١	٠,٧١	٢١	٠,٧٨	٣١	٠,٧٨	٤٢	٠,٦٦
٢	٠,٦٦	١٢	٠,٦٨	٢٢	٠,٦٤	٣٢	٠,٧٤	٤٣	٠,٦٧
٣	٠,٧٤	١٣	٠,٦١	٢٣	٠,٧٨	٣٣	٠,٦٤	٤٤	٠,٦٣
٤	٠,٦٧	١٤	٠,٦٧	٢٤	٠,٧١	٣٤	٠,٦١	٤٥	٠,٦٦
٥	٠,٦١	١٥	٠,٦١	٢٥	٠,٦١	٣٥	٠,٧١	٤٦	٠,٦١
٦	٠,٦٥	١٦	٠,٨١	٢٦	٠,٦٥	٣٦	٠,٦٤	٤٧	٠,٦٦

مقياس مهارات إدارة الذات									
إدارة الوقت		إدارة العلاقات الاجتماعية		إدارة الانفعالات		القدرة على التخطيط لإتخاذ القرار		التنظيم الذاتى	
رقم العبارة	معامل السهولة	رقم العبارة	معامل السهولة	رقم العبارة	معامل السهولة	رقم العبارة	معامل السهولة	رقم العبارة	معامل السهولة
٧	٠,٧٣	١٧	٠,٧٦	٢٧	٠,٧٤	٣٧	٠,٧١	٤٨	٠,٦٣
٨	٠,٦٤	١٨	٠,٦١	٢٨	٠,٦١	٣٨	٠,٦١	٤٩	٠,٦٧
٩	٠,٧١	١٩	٠,٧١	٢٩	٠,٧٨	٣٩	٠,٧٨	٥٠	٠,٧٤
١٠	٠,٧١	٢٠	٠,٦٦	٣٠	٠,٧٨	٤٠	٠,٧٧	٥١	٠,٧٦
						٤١	٠,٧٦	٥٢	٠,٦٨
معامل سهولة مقياس مهارات إدارة الذات						٠,٧٩			

يتضح من الجدول (٢) أن قيم معاملات السهولة تراوحت ما بين (٠,٦١-٠,٨١) وهى قيم معاملات ثبات مقبولة؛ حيث إن معامل السهولة إذا تراوح ما بين (٠,٤٥-٠,٦٠)، دل ذلك على أن السؤال يتسم بالصعوبة، وإذا كان معامل السهولة من (٠,٦١-٠,٨٥) دل ذلك على أن السؤال معتدل السهولة، وإن كان أكبر من (٠,٨٥) دل ذلك على أن السؤال سهل جداً، وإذا كان أقل من (٠,٤٥) دل على أن السؤال صعب وقد بلغ معامل السهولة لمقياس مهارات إدارة الذات ككل (٠,٧٩).

الخصائص السيكومترية للمقياس:

١- صدق المقياس:

أ- الصدق الظاهري:

تم عرض المقياس في صورته المبدئية على (خمسة عشر) من المحكمين المتخصصين فى التربية وعلم النفس والخدمة الاجتماعية لإبداء آرائهم واستجاباتهم في ضوء مايلي: (السلامة اللغوية للعبارة ووضوحها، وارتباط العبارة بالبعد المراد قياسه، وإضافة عبارات أخرى أو حذف غير المناسبة، وأي ملاحظات علمية أخرى).

وفى ضوء تعديلات المحكمين تم حساب معامل الصدق من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية لاتفاق المحكمين، وقد بلغ معامل صدق المقياس (٠,٨٩٢)، والجدول التالي يوضح قيم نسبة الاتفاق.

جدول (٣)

نسب اتفاق السادة المحكمين على عبارات مقياس مهارات إدارة الذات

البعد	العبارة	عدد مرات الاتفاق	نسبة الاتفاق %	درجة صدق لوش	البعد	العبارة	عدد مرات الاتفاق	نسبة الاتفاق %	درجة صدق لوش
الأول	١	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠	الثالث	٢٧	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧
	٢	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧		٢٨	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧
	٣	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠		٢٩	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧
	٤	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧		٣٠	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧
	٥	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠	الرابع	٣١	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧
	٦	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠		٣٢	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠
	٧	١٣	٨٦,٧	٠,٧٣٣		٣٣	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠
	٨	١٣	٨٦,٧	٠,٧٣٣		٣٤	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠
	٩	١٣	٨٦,٧	٠,٧٣٣		٣٥	١٣	٨٦,٧	٠,٧٣٣
	١٠	١٣	٨٦,٧	٠,٧٣٣		٣٦	١٣	٨٦,٧	٠,٧٣٣
الثانى	١١	١٢	٨٠,٠	٠,٦٠٠		٣٧	١٣	٨٦,٧	٠,٧٣٣
	١٢	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠		٣٨	١٣	٨٦,٧	٠,٧٣٣
	١٣	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠		٣٩	١٢	٨٠,٠	٠,٦٠٠
	١٤	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠		٤٠	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠
	١٥	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧		٤١	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠
	١٦	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧	الخامس	٤٢	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠
	١٧	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠		٤٣	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧
	١٨	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠		٤٤	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧
	١٩	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠		٤٥	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠
	٢٠	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠		٤٦	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠
الثالث	٢١	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠		٤٧	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠
	٢٢	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠		٤٨	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠
	٢٣	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠		٤٩	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠
	٢٤	١٣	٨٦,٧	٠,٧٣٣		٥٠	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠
	٢٥	١٣	٨٦,٧	٠,٧٣٣		٥١	١٢	٨٠,٠	٠,٦٠٠
	٢٦	١٣	٨٦,٧	٠,٧٣٣		٥٢	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠
صدق مقياس إدارة الذات ككل =(٠,٨٩٢)									

يتضح من الجدول (٣) أن نسب اتفاق المحكمين تراوحت بين (٨٠٪-١٠٠٪)؛ مما يدل على قبول تلك العبارات. وقد ارتضت الباحثة بالعبارات التي اتفق (٨٠٪) على الأقل من المحكمين عليها وقد تم استبعاد (١٢) عبارة لعدم مناسبتها للبعد أو ملاءمتها للمقياس، كما تراوحت درجات صدق لوش بين (٠,٧٣٣- ١)، وهى قيم مرتفعة ومقبولة. وعليه تكون

المقياس في صورته النهائية من (٥٢) عبارة موزعة على الأبعاد: إدارة الوقت (١٠) عبارات، إدارة العلاقات الاجتماعية (١٠) عبارات، وإدارة الانفعالات (١٠) عبارات، والقدرة على التخطيط لاتخاذ القرار (١١) عبارة، والتنظيم الذاتي (١١) عبارة.

ب- الاتساق الداخلي للمقياس:

تم التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس مهارات إدارة الذات عن طريق: حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذى تنتمي إليه العبارة، وكذلك معاملات الإرتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس، وذلك بالتطبيق على العينة الاستطلاعية، كما هو موضح بالجدولين التاليين:

جدول (٤)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه العبارة لمقياس مهارات إدارة الذات

مقياس إدارة الذات									
إدارة الوقت		إدارة العلاقات الاجتماعية		إدارة الانفعالات		القدرة على التخطيط لإتخاذ القرار		التنظيم الذاتى	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٥١٣**	١١	٠,٥٦٥**	٢١	٠,٤٤٥*	٣١	٠,٥٣٨**	٤٢	٠,٦٠٣**
٢	٠,٥٩١**	١٢	٠,٦٤٤**	٢٢	٠,٤٥٧*	٣٢	٠,٦١٨**	٤٣	٠,٥٣٧**
٣	٠,٤٩٣*	١٣	٠,٥٥٦**	٢٣	٠,٤٩٧*	٣٣	٠,٥٥٣**	٤٤	٠,٦٣٣**
٤	٠,٤٦٠*	١٤	٠,٦٨٠**	٢٤	٠,٤١٧*	٣٤	٠,٦٤٧**	٤٥	٠,٥١١**
٥	٠,٤٣٢*	١٥	٠,٥٧٧**	٢٥	٠,٤١٤*	٣٥	٠,٦٤١**	٤٦	٠,٥٣٤**
٦	٠,٦١٧**	١٦	٠,٦٧٥**	٢٦	٠,٣٩٩*	٣٦	٠,٦١٦**	٤٧	٠,٥٩٨**
٧	٠,٤٥١*	١٧	٠,٦٠٠**	٢٧	٠,٤٨٩*	٣٧	٠,٦٢٩**	٤٨	٠,٥٤٠**
٨	٠,٥٦١**	١٨	٠,٥٥١**	٢٨	٠,٥٢٣**	٣٨	٠,٦٦٩**	٤٩	٠,٥٦٠**
٩	٠,٥٩٥**	١٩	٠,٤٦٩*	٢٩	٠,٥٥٩**	٣٩	٠,٥٦٨**	٥٠	٠,٥٠٢**
١٠	٠,٣٢٥*	٢٠	٠,٥١٨**	٣٠	٠,٤٦٨*	٤٠	٠,٥٧٦**	٥١	٠,٤٩٤*
						٤١	٠,٥٦٧**	٥٢	٠,٥٩٨**

يتضح من نتائج الجدول (٤) وجود معاملات ارتباط دالة بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذى تنتمى إليه، حيث تراوحت بين (٠,٣٢٥) وهى دالة عند (٠,٠٥)، و (٠,٦٨٠) وهى دالة عند (٠,٠١)؛ مما يدل على تماسك المقياس.

جدول (٥)

نتائج حساب الاتساق الداخلى لأبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس

معامل ارتباط البعد	معامل ارتباط البعد	معامل ارتباط البعد	معامل ارتباط البعد	معامل ارتباط البعد
٠,٧٢٦**	٠,٧٢٨**	٠,٧٠٩**	٠,٨٤٧**	٠,٨٢٢**
معامل الاتساق الكلى للمقياس =(٠,٩٥٤**)				

يتضح من الجدول (٥) وجود معاملات ارتباط مرتفعة ودالة عند (٠,٠١) بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس؛ مما يدل على تماسك المقياس.

٢- ثبات المقياس:

للتأكد من ثبات المقياس قامت الباحثة بحساب الثبات بطريقة معادلة "ألفا كرونباخ"، وذلك بالتطبيق على العينة الاستطلاعية، والجدول التالي يوضح معاملات ثبات المقياس.

جدول (٦)

قيم معاملات ثبات الفا- كرونباخ لمقياس مهارات إدارة الذات على عينة استطلاعية قوامها (ن = ٥٠)

مقياس إدارة الذات									
إدارة الوقت		إدارة العلاقات الاجتماعية		إدارة الانفعالات		القدرة على التخطيط لإتخاذ القرار		التنظيم الذاتى	
رقم العبارة	ثبات الفا كرونباخ	رقم العبارة	ثبات الفا كرونباخ	رقم العبارة	ثبات الفا كرونباخ	رقم العبارة	ثبات الفا كرونباخ	رقم العبارة	ثبات الفا كرونباخ
١	٠,٦٣٤	١١	٠,٧٦٥	٢١	٠,٥٨٣	٣١	٠,٨١٥	٤٢	٠,٧٤٧
٢	٠,٦١٩	١٢	٠,٧٥٠	٢٢	٠,٥٦٩	٣٢	٠,٨٠٧	٤٣	٠,٧٥٦
٣	٠,٦٤٤	١٣	٠,٧٦٢	٢٣	٠,٥٥٩	٣٣	٠,٨١٢	٤٤	٠,٧٤٣
٤	٠,٦٤٧	١٤	٠,٧٤٥	٢٤	٠,٥٧٤	٣٤	٠,٨٠٣	٤٥	٠,٧٦٠
٥	٠,٦٥٦	١٥	٠,٧٦٠	٢٥	٠,٥٨٠	٣٥	٠,٨٠٤	٤٦	٠,٧٥٧
٦	٠,٦١٣	١٦	٠,٧٤٥	٢٦	٠,٦٠٣	٣٦	٠,٨٠٨	٤٧	٠,٧٤٧
٧	٠,٦٤٩	١٧	٠,٧٥٧	٢٧	٠,٥٦١	٣٧	٠,٨٠٥	٤٨	٠,٧٥٥
٨	٠,٦٢٨	١٨	٠,٧٦٦	٢٨	٠,٥٥٦	٣٨	٠,٨٠١	٤٩	٠,٧٥٣
٩	٠,٦١٨	١٩	٠,٧٨٦	٢٩	٠,٥٤٨	٣٩	٠,٨١١	٥٠	٠,٧٦٧
١٠	٠,٦٩٥	٢٠	٠,٧٦٨	٣٠	٠,٥٧٥	٤٠	٠,٨١٣	٥١	٠,٧٦٣
						٤١	٠,٨١٢	٥٢	٠,٧٤٨
ثبات البعد		ثبات البعد		ثبات البعد		ثبات البعد		ثبات البعد	
٠,٧٠٠		٠,٧٧٩		٠,٧٩٥		٠,٨٢٢		٠,٧٧١	
الدرجة الكلية =(٠,٧٨٢)									

يتضح من الجدول (٦) أن عبارات المقياس تتمتع بمعاملات ثبات مرتفعة؛ حيث تراوحت قيم معامل ثبات مواقف المقياس بين (٠,٥٤٨-٠,٨١٥)، وقد بلغ معامل ثبات مقياس مهارات إدارة الذات ككل (٠,٧٨٢)، ومنه يتضح أن عبارات المقياس تتمتع بمعامل ثبات مقبول.

[٢] مقياس الكفايات المهنية:

خطوات بناء المقياس:

١- استعانت الباحثة بخبرتها السابقة في تدريس وتعلم الخدمة الاجتماعية في المجال التربوي لتحديد الكفايات المهنية اللازمة لعمل الإخصائي الاجتماعي في هذا المجال.

٢- دراسة المفاهيم الرئيسية والإطار النظري للدراسة وما تعلق به من دراسات سابقة وعلى بعض مقاييسها ومنها: دراسة (مجدي عبد النبي وعصام توفيق، ٢٠٠٧)، دراسة (هيفاء عبد الرحمن، ٢٠١١)، دراسة (سامح محمد، ٢٠١٣)، دراسة (Baranyuk, 2015)، ودراسة(Minzhanov & Ertysbaeva,2016B) ، ودراسة (أشرف رجب، ٢٠١٧)، ودراسة (إيمان العايب، ٢٠١٨)، ودراسة (Zhang et al., 2018)، ودراسة (McCarthy , 2020).

٣- قامت الباحثة بتقديم استبيان مفتوح لعدد (٢٠) من الإخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال التربوي، ويقومون بالإشراف على طلاب الخدمة الاجتماعية أثناء التدريب بالمؤسسات التعليمية، تسألهم فيه عن: سمات الإخصائي الاجتماعي الفعال والكفايات الواجب توافرها في طلاب الخدمة الاجتماعية حتى يتم تأهيلهم للعمل في المجال التربوي.

٤- وفي ضوء ما سبق تم تحديد ثلاثة أبعاد تمثل مكونات الكفايات المهنية الواجب توافرها في طالب الخدمة الاجتماعية حتى يتمكن من ممارسة عمله في المجال التربوي تمثلت في: الكفايات الشخصية، والكفايات المعرفية، والكفايات المهارية.

٥- تكون المقياس في صورته الأولية من (٨٠) عبارة، وقد وضع مدرج الاستجابة ليضم ثلاثة اختيارات: نعم (٣)، إلى حد ما (٢)، لا (١)، ويتم حساب الدرجة الكلية للمبحوث بجمع درجاته في الأبعاد الثلاثة للمقياس.

٦- صياغة ومراجعة عبارات المقياس.

٧- **حساب معامل السهولة لعبارات المقياس:** تم حساب معامل السهولة لعبارات المقياس ويوضح جدول (٧) نتائج معاملات السهولة على العينة الاستطلاعية.

جدول (٧)

معاملات السهولة لمقياس الكفايات المهنية

مقياس الكفايات المهنية											
الكفايات الشخصية				الكفايات المعرفية				الكفايات المهارية			
رقم العبارة	معامل السهولة	رقم العبارة	معامل السهولة	رقم العبارة	معامل السهولة	رقم العبارة	معامل السهولة	رقم العبارة	معامل السهولة	رقم العبارة	معامل السهولة
١	٠,٧١	١٥	٠,٦١	٢٥	٠,٧٨	٣٩	٠,٦١	٥١	٠,٦١	٦٥	٠,٦٦
٢	٠,٦٤	١٦	٠,٧٨	٢٦	٠,٧١	٤٠	٠,٦٦	٥٢	٠,٧١	٦٦	٠,٧٤
٣	٠,٧١	١٧	٠,٧٧	٢٧	٠,٦١	٤١	٠,٦٣	٥٣	٠,٦٤	٦٧	٠,٦٧
٤	٠,٦١	١٨	٠,٧٦	٢٨	٠,٦٦	٤٢	٠,٦٧	٥٤	٠,٧١	٦٨	٠,٦١
٥	٠,٦٥	١٩	٠,٧٨	٢٩	٠,٦٧	٤٣	٠,٨١	٥٥	٠,٦١	٦٩	٠,٦٥
٦	٠,٧٣	٢٠	٠,٧٤	٣٠	٠,٦٣	٤٤	٠,٧٦	٥٦	٠,٧٨	٧٠	٠,٧٣
٧	٠,٦٤	٢١	٠,٦٤	٣١	٠,٦٦	٤٥	٠,٦١	٥٧	٠,٧٧	٧١	٠,٦٤
٨	٠,٧١	٢٢	٠,٦١	٣٢	٠,٦١	٤٦	٠,٧١	٥٨	٠,٦٥	٧٢	٠,٧١
٩	٠,٦٨	٢٣	٠,٧١	٣٣	٠,٧٣	٤٧	٠,٦١	٥٩	٠,٧٤	٧٣	٠,٧٥
١٠	٠,٦١	٢٤	٠,٦٩	٣٤	٠,٦٤	٤٨	٠,٦٦	٦٠	٠,٦١	٧٤	٠,٧٦
١١	٠,٦٧			٣٥	٠,٧١	٤٩	٠,٦٣	٦١	٠,٧٨	٧٥	٠,٨١
١٢	٠,٦١			٣٦	٠,٧٠	٥٠	٠,٦٥	٦٢	٠,٧١	٧٦	٠,٧٢
١٣	٠,٨١			٣٧	٠,٦٨			٦٣	٠,٦٨	٧٧	٠,٦٩
١٤	٠,٧٦			٣٨	٠,٦٩			٦٤	٠,٦٧		
معامل سهولة مقياس الكفايات المهنية				٠,٧٨							

يتضح من الجدول (٧) أن قيم معاملات السهولة تراوحت ما بين (٠,٦١-٠,٨١) وهى قيم معاملات ثبات مقبولة؛ حيث بلغ معامل السهولة لمقياس الكفايات المهنية (٠,٧٨).

الخصائص السيكومترية للمقياس:

١- صدق المقياس:

أ- الصدق الظاهري:

تم عرض المقياس في صورته المبدئية على (خمسة عشر) من المحكمين المتخصصين في التربية وعلم النفس والخدمة الاجتماعية لإبداء آرائهم واستجاباتهم في ضوء ما يلي: (السلامة اللغوية للعبارة ووضوحها، وارتباط العبارة بالبعد المراد قياسه، وإضافة

عبارات أخرى أو حذف غير المناسبة، وأي ملاحظات علمية أخرى). وفى ضوء تعديلات المحكمين تم حساب معامل الصدق من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية لاتفاق المحكمين وقد بلغ معامل صدق المقياس (٠,٨٦٧)، والجدول التالي يوضح قيم نسبة الاتفاق.

جدول (٨)

نسب اتفاق السادة المحكمين على عبارات مقياس الكفايات المهنية

البعد	العبارة	عدد مرات الاتفاق	نسبة الاتفاق %	درجة صدق لوش	البعد	العبارة	عدد مرات الاتفاق	نسبة الاتفاق %	درجة صدق لوش
الأول	١	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧	الثانى	٤١	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧
	٢	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧		٤٢	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧
	٣	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠		٤٣	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠
	٤	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧		٤٤	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧
	٥	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠		٤٥	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠
	٦	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠		٤٦	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧
	٧	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧		٤٧	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧
	٨	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧		٤٨	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠
	٩	١٣	٨٦,٧	٠,٧٣٣		٤٩	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧
	١٠	١٣	٨٦,٧	٠,٧٣٣	الثالث	٥٠	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠
	١١	١٢	٨٠,٠	٠,٦٠٠		٥١	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠
	١٢	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠		٥٢	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧
	١٣	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧		٥٣	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧
	١٤	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧		٥٤	١٣	٨٦,٧	٠,٧٣٣
	١٥	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧		٥٥	١٣	٨٦,٧	٠,٧٣٣
	١٦	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠		٥٦	١٢	٨٠,٠	٠,٦٠٠
	١٧	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧		٥٧	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧
	١٨	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠		٥٨	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧
	١٩	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠		٥٩	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠
	٢٠	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧		٦٠	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧
	٢١	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧		٦١	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧
	٢٢	١٣	٨٦,٧	٠,٧٣٣		٦٢	١٣	٨٦,٧	٠,٧٣٣
	٢٣	١٣	٨٦,٧	٠,٧٣٣		٦٣	١٣	٨٦,٧	٠,٧٣٣
	٢٤	١٢	٨٠,٠	٠,٦٠٠		٦٤	١٢	٨٠,٠	٠,٦٠٠
	٢٥	١٥	١٠٠,٠	١,٠٠٠		٦٥	١٤	٩٣,٣	٠,٨٦٧

٠,٨٦٧	٩٣,٣	١٤	٦٦		٠,٨٦٧	٩٣,٣	١٤	٢٦
٠,٨٦٧	٩٣,٣	١٤	٦٧		٠,٨٦٧	٩٣,٣	١٤	٢٧
١,٠٠٠	١٠٠,٠	١٥	٦٨		١,٠٠٠	١٠٠,٠	١٥	٢٨
٠,٨٦٧	٩٣,٣	١٤	٦٩		٠,٨٦٧	٩٣,٣	١٤	٢٩
٠,٨٦٧	٩٣,٣	١٤	٧٠		١,٠٠٠	١٠٠,٠	١٥	٣٠
٠,٨٦٧	٩٣,٣	١٤	٧١		١,٠٠٠	١٠٠,٠	١٥	٣١
١,٠٠٠	١٠٠,٠	١٥	٧٢		٠,٨٦٧	٩٣,٣	١٤	٣٢
٠,٨٦٧	٩٣,٣	١٤	٧٣		٠,٨٦٧	٩٣,٣	١٤	٣٣
٠,٨٦٧	٩٣,٣	١٤	٧٤		٠,٧٣٣	٨٦,٧	١٣	٣٤
٠,٧٣٣	٨٦,٧	١٣	٧٥		٠,٧٣٣	٨٦,٧	١٣	٣٥
٠,٧٣٣	٨٦,٧	١٣	٧٦		٠,٦٠٠	٨٠,٠	١٢	٣٦
١,٠٠٠	١٠٠,٠	١٥	٧٧		٠,٨٦٧	٩٣,٣	١٤	٣٧
					٠,٨٦٧	٩٣,٣	١٤	٣٨
					١,٠٠٠	١٠٠,٠	١٥	٣٩
					٠,٨٦٧	٩٣,٣	١٤	٤٠
معامل صدق مقياس الكفايات المهنية ككل = (٠,٨٦٧)								

يتضح من الجدول (٨) أن نسب اتفاق المحكمين تراوحت بين (٨٠٪-١٠٠٪)؛ مما يدل على قبول تلك العبارات. وقد ارتضت الباحثة بالعبارات التي اتفق (٨٠٪) على الأقل من المحكمين عليها وقد تم استبعاد (٣) عبارة لعدم مناسبتها للبعد أو ملاءمتها للمقياس، كما تراوحت درجات صدق لوش بين (٠,٧٣٣- ١)، وهى قيم مرتفعة ومقبولة وعليه تكون المقياس في صورته النهائية من (٧٧) عبارة موزعة على الأبعاد: الكفايات الشخصية (٢٤) عبارة، والكفايات المعرفية (٢٦) عبارة، والكفايات المهارية (٢٧) عبارة.

ب- الاتساق الداخلي للمقياس:

تم التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس الكفايات المهنية عن طريق: حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذى تنتمي إليه العبارة، وكذلك معاملات الإرتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس، وذلك بالتطبيق على العينة الاستطلاعية، كما هو موضح بالجدولين التاليين:

جدول (٩)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه العبارة لمقياس الكفايات المهنية

مقياس الكفايات المهنية												
الكفايات الشخصية				الكفايات المعرفية				الكفايات المهارية				
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٣٢٧*	١٥	٠,٤٤٠*	٢٥	٠,٣٥٤*	٣٩	٠,٣٥١*	٥١	٠,٤٨٥*	٦٥	٠,٤٩١*
٢	٠,٣٥٧*	١٦	٠,٤٩١*	٢٦	٠,٣٨٩*	٤٠	٠,٢٩٧*	٥٢	٠,٤٨٢*	٦٦	٠,٥٧٤**
٣	٠,٤٣١*	١٧	٠,٥٣٢**	٢٧	٠,٤٤٠*	٤١	٠,٤٥٩*	٥٣	٠,٣٨١*	٦٧	٠,٥٧٩**
٤	٠,٤٩٢*	١٨	٠,٤٥٣*	٢٨	٠,٤٦٩*	٤٢	٠,٥٠٣**	٥٤	٠,٤٧٠*	٦٨	٠,٤٥٨*
٥	٠,٤٣١*	١٩	٠,٣٣٠*	٢٩	٠,٢٤٤*	٤٣	٠,٣٩٥*	٥٥	٠,٥٤٨**	٦٩	٠,٥١٨**
٦	٠,٥٣٢**	٢٠	٠,٤٠٥*	٣٠	٠,٤٠٠*	٤٤	٠,٤٢٥*	٥٦	٠,٤٨٥*	٧٠	٠,٤٧٤*
٧	٠,٣٢٣*	٢١	٠,٤٦٢*	٣١	٠,٤١٦*	٤٥	٠,٥٩٩**	٥٧	٠,٤١٤*	٧١	٠,٤٣٦*
٨	٠,٥١١**	٢٢	٠,٣٣٦*	٣٢	٠,٤٩٢*	٤٦	٠,٦٤١**	٥٨	٠,٤٩٢*	٧٢	٠,٤٥١*
٩	٠,٣٦٣*	٢٣	٠,٤٢١*	٣٣	٠,٤٣٤*	٤٧	٠,٥٢١**	٥٩	٠,٤١٨*	٧٣	٠,٥٠٠**
١٠	٠,٤٩٨*	٢٤	٠,٥٠٩**	٣٤	٠,٣٢٢*	٤٨	٠,٥٣٩**	٦٠	٠,٤٣٧*	٧٤	٠,٤٧٠*
١١	٠,٤٥٤*			٣٥	٠,٥٩٠**	٤٩	٠,٦١٠**	٦١	٠,٣٤٩*	٧٥	٠,٤٧١*
١٢	٠,٤٢٧*			٣٦	٠,٥٨٥**	٥٠	٠,٦٠٩**	٦٢	٠,٤٧٨*	٧٦	٠,٤٣٤*
١٣	٠,٤٥٨*			٣٧	٠,٥١٨**			٦٣	٠,٥٥٥**	٧٧	٠,٥٣٥**
١٤	٠,٤٣٤*			٣٨	٠,٣٨٣*			٦٤	٠,٥٣٢**		

يتضح من نتائج الجدول (٩) وجود معاملات ارتباط دالة بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذى تنتمى إليه، حيث تراوحت بين (٠,٢٩٧) وهى دالة عند (٠,٠٥)، و (٠,٦٤١) وهى دالة عند (٠,٠١)؛ مما يدل على تماسك المقياس.

جدول (١٠)

نتائج حساب الاتساق الداخلى لأبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس

معامل ارتباط البعد	معامل ارتباط البعد	معامل ارتباط البعد
٠,٨٤٩**	٠,٨٩٧**	٠,٩٠٨**
معامل الاتساق الكلى للمقياس =(٠,٨٤٣**)		

يتضح من الجدول (١٠) وجود معاملات ارتباط مرتفعة ودالة عند (٠,٠١) بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس؛ مما يدل على تماسك المقياس.

٢- ثبات المقياس:

للتأكد من ثبات المقياس قامت الباحثة بحساب الثبات بطريقة معادلة "ألفا كرونباخ"، وذلك بالتطبيق على العينة الاستطلاعية، والجدول التالي يوضح معاملات ثبات المقياس.

جدول (١١)

قيم معاملات ثبات الفا- كرونباخ لمقياس الكفايات المهنية على عينة استطلاعية قوامها (ن = ٥٠)

مقياس الكفايات المهنية											
الكفايات الشخصية				الكفايات المعرفية				الكفايات المهارية			
رقم العبارة	ثبات الفا كرونباخ	رقم العبارة	ثبات الفا كرونباخ	رقم العبارة	ثبات الفا كرونباخ	رقم العبارة	ثبات الفا كرونباخ	رقم العبارة	ثبات الفا كرونباخ	رقم العبارة	ثبات الفا كرونباخ
١	٠,٨٠٨	١٥	٠,٨٠٤	٢٥	٠,٨٥٤	٣٩	٠,٨٥٤	٥١	٠,٨٦٦	٦٥	٠,٨٦٦
٢	٠,٨١٠	١٦	٠,٨٠١	٢٦	٠,٨٥٥	٤٠	٠,٨٥٦	٥٢	٠,٨٦٦	٦٦	٠,٨٦٣
٣	٠,٨٠٤	١٧	٠,٧٩٩	٢٧	٠,٨٥٢	٤١	٠,٨٥١	٥٣	٠,٨٦٨	٦٧	٠,٨٦٣
٤	٠,٨٠٢	١٨	٠,٨٠٣	٢٨	٠,٨٥١	٤٢	٠,٨٥٠	٥٤	٠,٨٦٦	٦٨	٠,٨٦٦
٥	٠,٨٠٥	١٩	٠,٨٠٩	٢٩	٠,٨٥٧	٤٣	٠,٨٥٣	٥٥	٠,٨٦٤	٦٩	٠,٨٦٥
٦	٠,٧٩٩	٢٠	٠,٨٠٥	٣٠	٠,٨٥٣	٤٤	٠,٨٥٢	٥٦	٠,٨٦٦	٧٠	٠,٨٦٦
٧	٠,٨١١	٢١	٠,٨٠٣	٣١	٠,٨٥٢	٤٥	٠,٨٤٦	٥٧	٠,٨٦٨	٧١	٠,٨٦٧
٨	٠,٨٠٠	٢٢	٠,٨٠٨	٣٢	٠,٨٥٠	٤٦	٠,٨٤٥	٥٨	٠,٨٦٥	٧٢	٠,٨٦٧
٩	٠,٨٠٨	٢٣	٠,٨٠٤	٣٣	٠,٨٥٢	٤٧	٠,٨٤٩	٥٩	٠,٨٦٧	٧٣	٠,٨٦٥
١٠	٠,٨٠١	٢٤	٠,٨٠٠	٣٤	٠,٨٥٥	٤٨	٠,٨٤٩	٦٠	٠,٨٦٧	٧٤	٠,٨٦٦

مقياس الكفايات المهنية												
الكفايات الشخصية				الكفايات المعرفية				الكفايات المهارية				
رقم العبارة	ثبات الفا كرونباخ	رقم العبارة	ثبات الفا كرونباخ	رقم العبارة	ثبات الفا كرونباخ	رقم العبارة	ثبات الفا كرونباخ	رقم العبارة	ثبات الفا كرونباخ	رقم العبارة	ثبات الفا كرونباخ
١١	٠,٨٠٣			٣٥	٠,٨٤٧			٦١	٠,٨٧٠	٧٥	٠,٨٦٦
١٢	٠,٨٠٤			٣٦	٠,٨٤٧			٦٢	٠,٨٦٦	٧٦	٠,٨٦٨
١٣	٠,٨٠٣			٣٧	٠,٨٤٩			٦٣	٠,٨٦٤	٧٧	٠,٨٦٤
١٤	٠,٨٠٤			٣٨	٠,٨٥٣			٦٤	٠,٨٦٤		
ثبات البعد				ثبات البعد				ثبات البعد			
٠,٨١١				٠,٨٥٦				٠,٨٧٠			
الدرجة الكلية (٠,٩٣٤)											

يتضح من الجدول (١١) أن عبارات المقياس تتمتع بمعاملات ثبات مرتفعة؛ حيث تراوحت قيم معامل ثبات مواقف المقياس بين (٠,٧٩٩-٠,٨٧٠)، وقد بلغ معامل ثبات مقياس الكفايات المهنية ككل (٠,٩٣٤)، ومنه يتضح أن عبارات المقياس تتمتع بمعامل ثبات مقبول.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية للإجابة على تساؤلات الدراسة:

- المتوسطات والانحرافات والمعيارية.
- اختبار(T) في إجراءات الإجابة عن السؤال الأول والثاني.
- معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المتغيرين في إجراءات الإجابة عن كل من السؤالين الثالث والرابع.
- معادلة الفرق لإيجاد دلالة الفرق بين معاملي الارتباط (Z) في إجراءات الإجابة عن السؤال الرابع.
- تحليل الانحدار الخطى المتعدد في إجراءات الإجابة عن السؤال الخامس.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

نتائج الإجابة على السؤال الأول:

- ما مهارات إدارة الذات الأكثر شيوعاً وانتشاراً لدى طلاب الخدمة الاجتماعية المتدربين بالمجال التربوي؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمهارات إدارة الذات لدى الطلاب للعينة ككل (٢٢٢) مفردة وللعينة في ضوء متغير الجنس (الذكور = ٧٢) و(الإناث =١٥٠).

أولاً: نتائج العينة الكلية:

جدول (١٢)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمهارات إدارة الذات لدى الطلاب مرتب في ضوء المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

المقياس	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
مهارات إدارة الذات	١. إدارة الوقت	٣,٧٥	٠,٥٠	٤
	٢. إدارة العلاقات الاجتماعية	٤,١٤	٠,٥٦	١
	٣. إدارة الانفعالات	٣,٧٢	٠,٥٤	٥
	٤. القدرة على التخطيط لاتخاذ القرار	٣,٩٤	٠,٦١	٣
	٥. التنظيم الذاتي	٤,٠١	٠,٥٥	٢
المقياس ككل		٣,٩٢	٠,٤٣	

يتضح من الجدول (١٢) أن المتوسطات الحسابية لمهارات إدارة الذات الناتجة عن تحليل بيانات العينة الكلية قد تراوحت ما بين (٣,٧٢ -٤,١٤)، والمتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمقياس (٣,٩٢) بانحراف معياري (٠,٤٣)، حيث جاء بُعد إدارة العلاقات الاجتماعية في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٤,١٤) وانحراف معياري (٠,٥٦)، بينما جاء في الترتيب الثاني التنظيم الذاتي بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠١) وانحراف معياري (٠,٥٥)، وفي الترتيب الثالث القدرة على التخطيط لاتخاذ القرار بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٤) وانحراف معياري (٠,٦١)، والترتيب الرابع إدارة الوقت بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٥)

وانحراف معياري (٠,٥٠)، وفى الترتيب الخامس إدارة الانفعالات بمتوسط حسابي (٣,٧٢) وانحراف معياري (٠,٥٤).

وقد يفسر تصدر مهارة إدارة العلاقات الاجتماعية للمرتبة الأولى نظراً لاعتماد البرنامج التعليمي في المعهد العالي للخدمة الاجتماعية على تدريس مقررات تعليمية تتناول هذه المهارة مثل مقرر الاتصال في الخدمة الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية، وأساسيات العمل مع الأفراد والجماعات والمجتمعات. وكذلك فإن البرنامج التعليمي في المعهد يقوم على العمل الجماعي بين الطلاب وكذلك الأنشطة التفاعلية المتضمنة لورش العمل، مما يسهم في تنمية مهارة تكوين العلاقات الاجتماعية وإدارتها بين الطلاب بعضهم البعض. ولقد تناولت أكثر من دراسة مهارة إدارة العلاقات الاجتماعية على أنها من المهارات الأساسية لإدارة الذات مثل دراسة (إيمان حمدي، ٢٠١١)، ودراسة (طلعت منصور، ٢٠١٥)، ودراسة (Lee et al., 2017)، ودراسة (إيمان عبد الوهاب، ٢٠٢٠).

كما يبدو تأثر الطلاب بالمرحلة العمرية التي تتمثل في نهاية مرحلة المراهقة وبداية مرحلة الشباب وعدم اكتمال خبرتهم الحياتية مما جعل مهارة إدارة الانفعالات في المرتبة الأخيرة لمهارات إدارة الذات، ووفقاً للنظرية المعرفية الاجتماعية فإن الفرد يمتلك نظام ذاتي يمكنه من السيطرة على أفكاره ومشاعره ودوافعه يسمى بالنظام المعرفي العاطفي، ويتضمن الهياكل والآليات المعرفية والمرجعية التي توفر الآلية الضرورية لفهم وتنظيم السلوك، والسلوك يصدر من التفاعل المتبادل بين المحددات الشخصية (مثل المرحلة العمرية والسمات الشخصية والعوامل الوراثية)، والمحددات البيئية وينتج عنها الحتمية التبادلية التي ذكرها "باندورا"، وعندما تتغير هذه المحددات بفعل الخبرات الحياتية فإن استجابات الطالب ستتغير ويكتسب مهارة إدارة الانفعالات.

ثانياً: النتائج وفقاً للجنس (ذكر/أنثى) لمقياس مهارات إدارة الذات:

جدول (١٣)

يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة على أبعاد مقياس مهارات إدارة الذات في ضوء متغير (الجنس)

إدارة الذات	ذكر			أنثى			ت	الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب		
١. إدارة الوقت	٣,٨٧	٠,٥٥	٤	٣,٧٠	٠,٤٧	٤	٢,٢٢٠*	دال
٢. إدارة العلاقات الاجتماعية	٤,٢٠	٠,٥٤	١	٤,١١	٠,٥٧	١	١,٠٧٥	غير دال
٣. إدارة الانفعالات	٣,٧٩	٠,٥٧	٥	٣,٦٨	٠,٥٣	٥	١,٣١٥	غير دال
٤. القدرة على التخطيط لاتخاذ القرار	٤,١١	٠,٥٨	٢	٣,٨٦	٠,٦١	٣	٢,٨٣٤**	دال
٥. التنظيم الذاتي	٤,٠٨	٠,٥٤	٣	٣,٩٧	٠,٥٥	٢	١,٣٤٤	غير دال
المقياس ككل	٤,٠١	٠,٤٤		٣,٨٧	٠,٤٢		٢,٣٤٧*	دال

*** دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥). ** دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١).**

يتضح من الجدول (١٣) أن المتوسطات الحسابية لمهارات إدارة الذات لبيانات عينة الذكور قد تراوحت ما بين (٣,٧٩ – ٤,٢٠)، حيث جاء بُعد إدارة العلاقات الاجتماعية في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,٢٠)، ثم القدرة على التخطيط لاتخاذ القرار في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي بلغ (٤,١١)، وفى الترتيب الثالث التنظيم الذاتي بمتوسط حسابي (٤,٠٨)، والترتيب الرابع إدارة الوقت بمتوسط حسابي (٣,٨٧)، وأخيراً في المرتبة الخامسة إدارة الانفعالات بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٩).

كذلك أوضحت نتائج الجدول (١١) أن المتوسطات الحسابية لمهارات إدارة الذات لبيانات عينة الإناث قد تراوحت ما بين (٣,٦٨–٤,١١)، حيث جاء بُعد إدارة العلاقات الاجتماعية في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,١١)، وفى المرتبة الثانية التنظيم الذاتي بمتوسط حسابي (٣,٩٧)، وفى المرتبة الثالثة القدرة على التخطيط لاتخاذ القرار بمتوسط حسابي (٣,٨٦)، والترتيب الرابع إدارة الوقت بمتوسط حسابي (٣,٧٠)، وأخيراً في المرتبة الخامسة إدارة الانفعالات بمتوسط حسابي بلغ (٣,٦٨).

وبتحليل النتائج السابقة في ضوء دلالة الفروق الإحصائية بين الذكور والإناث لأبعاد مقياس مهارات إدارة الذات تبين أنها جاءت غير دالة إحصائياً لكل من الأبعاد (إدارة

العلاقات الاجتماعية، إدارة الانفعالات، والتنظيم الذاتي)، مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات الذكور والإناث لتلك المهارات.

بينما تبين أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لبعد إدارة الوقت لصالح الذكور عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، وكذلك القدرة على التخطيط لإتخاذ القرار لصالح فئة الذكور عند مستوى معنوية (٠,٠١).

ويمكن تفسير ذلك بأن مهارات إدارة الذات تتولد من تجارب الحياة وأن مهارتي إدارة الوقت والقدرة على التخطيط لاتخاذ القرار من المهارات الحياتية التي يكتسبها الفرد من خبرته العملية وتحمله للمسئولية، ونظراً لأن الطلاب يتحملون مسئوليات حياتية أكبر من الطالبات بحكم الجنس، ولأن الغالبية العظمى من طلاب المعهد يعملون في مجالات متعددة بجانب الدراسة، فإن ذلك قد يكون أسهم في تكوين مهارتي إدارة الوقت والقدرة على التخطيط لإتخاذ القرار. وجاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة (يحيى مبارك، ٢٠١٩) في أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في أبعاد مقياس مهارات إدارة الذات (إدارة الوقت، وإدارة العلاقات الاجتماعية، وإدارة الضغوط، والضبط الذاتي) لصالح الذكور.

نتائج الإجابة على السؤال الثاني:

- ما مستوى الكفايات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية المتدربين بالمجال التربوي؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للكفايات المهنية لدى العينة ككل وكذلك للعينة في ضوء الجنس.

جدول (١٤)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمهارات الكفايات المهنية لدى الطلاب مرتب في ضوء المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

المقياس	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
الكفايات المهنية	١. الكفايات الشخصية	٢,٦٢	٠,٢٤	١
	٢. الكفايات المعرفية	٢,٥١	٠,٢٨	٣
	٣. الكفايات المهارية	٢,٥٨	٠,٢٨	٢
المقياس ككل		٢,٥٧	٠,٢٤	

يتضح من الجدول (١٤) أن المتوسطات الحسابية لمستوى الكفايات المهنية لطلاب العينة ككل قد تراوحت ما بين (٢,٥١ – ٢,٦٢)، والمتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمقياس

(٢,٥٧) بانحراف معياري (٠,٢٤)، حيث جاء بُعد الكفايات الشخصية في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٢,٦٢) وانحراف معياري (٠,٢٤)، بينما جاء في الترتيب الثاني الكفايات المهارية بمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٨) بانحراف معياري (٠,٢٨)، وفى الترتيب الثالث الكفايات المعرفية بمتوسط حسابي بلغ (٢,٥١) بإنحراف معياري (٠,٢٨).

ويمكن تفسير ذلك بأن السمات الشخصية من العوامل المؤثرة في قبول الطالب بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية، حيث يعقد له اختبار ومقابلة شخصية يتحدد فيها مدى ملائمة سماته الشخصية واستعداده لعمل الإخصائي الاجتماعي، ثم يعد نظرياً وعملياً بما يصقل شخصيته ويكسبه أخلاقيات المهنة المستقبلية وينمي إحساسه بالمسئولية تجاه ما سيكلف به من أدوار في مهنة المستقبل، مما يكون لديه الكفايات الشخصية المؤهلة للعمل كإخصائي اجتماعي في المجال التربوي.

أما الكفايات المعرفية، فقد جاءت في الترتيب الأخير، نظراً لارتباطها بالمعارف النظرية والمعلومات والمفاهيم التي تدرس للطلاب وقدرة الطالب على استخدام مهاراته في توظيف تلك المعارف والمفاهيم في المواقف العملية من خلال التدريب العملي بالمؤسسات التعليمية. كما أن المعارف والمفاهيم التي تدرس عن ما يجب أن يكون من مهنة الخدمة الاجتماعية، ولذلك فإن الطلاب كثيري الشكوى من شعورهم بالفجوة بين الدراسة النظرية والواقع العملي لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية في جميع مجالات العمل الاجتماعي، وفي المؤسسات التعليمية على وجه الخصوص, فالخدمة الاجتماعية مهنة تطبيقية ويجب أن تقدم معارفها ونظرياتها في إطار تعليمي وتعلمي يمكن الطالب من التطبيق العملي، ولقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (فوزي محمد، ٢٠٠٨)، ودراسة (سامح محمد، ٢٠١٣)، ودراسة (Baranyuk, 2015)، حيث أكدوا على أهمية توظيف النظريات والنماذج العلمية للمهنة في الممارسة الفعلية من أجل تشكيل الكفاءة المهنية للإخصائيين الاجتماعيين، وأكدت الدراسات على أهمية الإعداد النظري، وأن يرتبط ذلك بالتدريب العملي لإكساب الطلاب المهارات اللازمة للعمل الاجتماعي في المؤسسات التعليمية.

ثانياً: النتائج وفقاً للجنس (ذكر/أنثى) لمقياس الكفايات المهنية:

جدول (١٥)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة

على أبعاد مقياس الكفايات المهنية في ضوء متغير (الجنس)

الكفايات المهنية	ذكر			أنثى			ت	الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب		
١. الكفايات الشخصية	٢,٦٠	٠,٢٧	٢	٢,٦٣	٠,٢٣	١	٠,٨٢٧	غير دال
٢. الكفايات المعرفية	٢,٥٤	٠,٢٧	٣	٢,٥٠	٠,٢٩	٣	١,١٦٢	غير دال
٣. الكفايات المهارية	٢,٦٠	٠,٢٩	١	٢,٥٧	٠,٢٨	٢	٠,٧١٢	غير دال
المقياس ككل	٢,٥٨	٠,٢٥		٢,٥٦	٠,٢٣		٠,٤٩٥	غير دال

*** دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).** **** دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١).**

يتضح من الجدول (١٥) أن المتوسطات الحسابية لمقياس الكفايات المهنية لعينة الذكور قد تراوحت ما بين (٢,٥٤-٢,٦٠)، حيث جاء بُعد الكفايات المهارية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٦٠) بانحراف معياري (٠,٢٩)، وفى المرتبة الثانية الكفايات الشخصية بمتوسط حسابي (٢,٦٠) وانحراف معياري (٠,٢٧)، وفى المرتبة الثالثة الكفايات المعرفية بمتوسط حسابي (٢,٥٤) وانحراف معياري (٠,٢٧).

كذلك أوضحت نتائج الجدول (١٥) أن المتوسطات الحسابية لمقياس الكفايات المهنية لعينة الإناث قد تراوحت ما بين (٢,٥٠-٢,٦٣)، حيث جاء بُعد الكفايات الشخصية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٦٣) وانحراف معياري (٠,٢٣)، وفى المرتبة الثانية الكفايات المهارية بمتوسط حسابي (٢,٥٧) وانحراف معياري (٠,٢٨)، وفى المرتبة الثالثة الكفايات المعرفية بمتوسط حسابي (٢,٥٠) وانحراف معياري (٠,٢٩).

وبتحليل النتائج السابقة في ضوء دلالة الفروق الإحصائية بين الذكور والإناث لأبعاد مقياس الكفايات المهنية تبين أنها جاءت غير دالة إحصائياً لكل أبعاد المقياس (الكفايات الشخصية، والمعرفية، والمهنية)، مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات الذكور والإناث للكفايات المهنية.

ويمكن تفسير ذلك بأن الخبرات التعليمية التي يمر بها طلاب المعهد واحدة لكلا الجنسين، سواء الخبرات النظرية أو العملية، ولذلك لم يظهر فروق بينهم في أبعاد الكفايات

المهنية سوى أن الكفايات المهنية جاءت لدى الطلبة في المرتبة الأولى، أما عند الطالبات فقد جاءت الكفايات الشخصية في المرتبة الأولى، وذلك لأن الطالبات أكثر اهتماماً بالجوانب الشخصية، ويحرصن عليها عن الطلاب الذكور، أما الذكور، فنظراً لمعايشتهم الحياة العملية أكثر من الطالبات، أدى ذلك إلى زيادة كفاياتهم المهارية، واتفقت نتيجة هذا الجدول مع دراسة (مجدي عبد النبي وعصام توفيق، ٢٠٠٧)، التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفايات المهنية سواء العامة أو الخاصة بين مشرفي ومشرفات الأنشطة التربوية الحرة.

وكذلك اختلفت نتيجة هذا الجدول مع دراسة (إيمان العايب، ٢٠١٨) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى امتلاك طلبة العلوم الاجتماعية المقبلين على التخرج للكفايات المهنية (الأدائية– التنظيمية– الإرشادية) بإختلاف جنسهم لصالح الإناث.

نتائج الإجابة على السؤال الثالث:

– هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين مهارات إدارة الذات والكفايات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية المتدربين بالمجال التربوي؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين مهارات إدارة الذات والكفايات المهنية.

جدول (١٦)

معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين مهارات إدارة الذات والكفايات المهنية لدى الطلاب

مقياس مهارات إدارة الذات	معامل الارتباط بالدرجة الكلية لمقياس الكفايات المهنية
١. إدارة الوقت	٠,٤٠٧**
٢. إدارة العلاقات الاجتماعية	٠,٥٠٤**
٣. إدارة الانفعالات	٠,٣٨٠**
٤. القدرة على التخطيط لاتخاذ القرار	٠,٥٤٩**
٥. التنظيم الذاتي	٠,٦٠٥**
المقياس ككل	٠,٦٤٢**

*** دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).** **** دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١).**

يتبين من الجدول (١٦) وجود علاقة دالة إحصائياً موجبة عند مستوى (٠,٠١) بين مقياس مهارات إدارة الذات المتمثل بدرجته الكلية وكذلك الدرجات الفرعية لأبعاده الخمس

مع الدرجة الكلية لمقياس الكفايات المهنية، وقد جاءت جميع العلاقات الارتباطية متوسطة فيما عدا مهارة إدارة الانفعالات جاءت العلاقة ضعيفة ولكنها دالة إحصائياً.

ويفسر ذلك أهمية مهارات إدارة الذات في كونها مهارات حياتية في المقام الأول، وإذا استطاع الطالب أن يكتسبها وينميها بداخله، فإنها تساعده على العيش في الحياة بنجاح، ويستطيع تحقيق أهدافه، مما ينعكس على الكفايات المهنية لديه ويستطيع إنجاز عمله, ولقد أكد ذلك العديد من الدراسات مثل دراسة (Frayne & Geringer, 2000) التي أثبتت أن مهارات إدارة الذات لها تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي، ودراسة (Abele & Wiese, 2007)، ودراسة (Ans & Soens, 2008) والتي أكدت أن هناك ارتباط إيجابي بين الاستراتيجيات العامة لإدارة الذات وتحقيق النجاح المهني.

أما عن ضعف العلاقة بين مهارة إدارة الانفعالات والكفايات المهنية فيمكن إرجاع ذلك إلى أنه بالرغم من أن سلوكيات الشباب تسودها العصبية الزائدة وسرعة الانفعال مع أقل موقف يتعرضون له، وقد تكون مؤثرات ضغوط الحياة اليومية أو الشعور بالخوف والقلق من المستقبل وراء ذلك.. ونظراً لأن الطلاب مازالوا لم يمارسوا المهنة إلا في التدريب العملي، فإنه لم يلق على عاتقهم المسئولية كاملة في ممارسة المهنة، ولكنها كانت تحت إشراف من المعهد، ومن المؤسسة التعليمية، لذلك فإن تعرضهم للمواقف الضاغطة والإنفعالات لم يظهر بعد وبالتالي بدت العلاقة ضعيفة بين مهارة إدارة الانفعالات والكفايات المهنية لديهم.

نتائج الإجابة على السؤال الرابع:

- **هل تختلف العلاقة بين مهارات إدارة الذات والكفايات المهنية لدى الطلاب المتدربين بالمجال التربوي باختلاف الجنس والمستوى الدراسي؟**

للإجابة على هذا السؤال تم إيجاد العلاقة الارتباطية بين مهارات إدارة الذات والكفايات المهنية لدى الطلاب حسب متغير الجنس، والمستوى الدراسي، كما تم حساب قيمة (Z) لدلالة الفروق بين معاملي الارتباط لبيان الفروق في قوة العلاقة الارتباطية بين فئات هذه المتغيرات كما هو مبين في الجدول (١٧).

جدول (١٧)

معاملات الارتباط بين مهارات إدارة الذات والكفايات المهنية لدى الطلاب والجنس والمستوى الدراسي واختبار (Z) لدلالة الفروق بين معاملات الارتباط

المتغيرات	التصنيف	معامل الارتباط بين مهارات إدارة الذات والكفايات المهنية	عدد الأفراد	قيمة (Z)	الدلالة
الجنس	ذكور	٠,٤٩٨**	٧٢	ذكور x إناث = ٢,٥٠٤*	دال
	إناث	٠,٧٢٢**	١٥٠		
المستوى الدراسي	مرتفع	٠,٦٤٥**	٤٠	مرتفعx متوسط = ٠,٣٠٦	غير دال
	متوسط	٠,٦١٠**	١٢٠	مرتفعx منخفض = ٠,٥١٧	غير دال
	منخفض	٠,٧٠٤**	٦٢	متوسط x منخفض = ١,٠٤١	غير دال

*** دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥). ** دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١).**

يتبين من الجدول (١٧) عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين معاملي ارتباط مهارات إدارة الذات والكفايات المهنية فيما يتعلق بالمستوى الدراسي حيث جاءت جميعها غير دالة إحصائياً.

في حين جاء معامل الارتباط دال فيما يتعلق بجنس المبحوثين حيث بلغ معامل ارتباط مهارات إدارة الذات والكفايات المهنية لفئة الذكور (٠,٤٩٨) دال عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية متوسطة، بينما جاء معامل الارتباط لفئة الإناث (٠,٧٢٢) مما يشير إلى علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة عند مستوى معنوية (٠,٠١) وبذلك يمكن القول بأنه هناك فروق دالة إحصائياً لصالح فئة الإناث.

ترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن مهارات إدارة الذات والكفايات المهنية من المتغيرات النفسية التربوية المهمة في حياة الإنسان، والتي تساهم في تعزيز دافعيته نحو العمل وتحقيق الأهداف التي يطمح إليها بنجاح وتحقق ذاته، وذلك من خلال قدرته على تحديد الأهداف في ضوء القدرات والمهارات المتاحة له، مما يمكنه من أداء سلوك معين يرتبط بما يقوم به من مهام. ويبدو أن خصائص وسمات الطالبات تنعكس على قوة العلاقة بين مهارات إدارة الذات والكفايات المهنية لديهن، حيث لاحظت الباحثة من خلال إشرافها على مؤسسات التدريب العملي أن الطالبات يحسن إدارة ذاتهن ولديهن طاقة وحماس في الممارسة المهنية للتربية الاجتماعية أثناء التدريب العملي بالمؤسسات التعليمية، وهذا يظهر في قيامهن بإنجاز المهمات والواجبات التدريبية بسرعة ونشاط أكبر من الطلبة، كما تتسم الطالبات بروح

التنافس في ميدان التدريب العملي مما يدفعهن إلى حب إثبات الذات في العمل وتحقيق النجاح المهني، ولقد جاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة (عائشة سيف، ٢٠١٦)، في حين أن دراسة (McCarthy, 2020) أكدت أن الجنس عاملاً مؤثراً في اكتساب الكفايات لصالح الإناث.

أما عن المستوى الدراسي، فقد جاء دوره ثانوياً في مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالكفايات المهنية، وهذا ما أشارت إليه الباحثة سابقاً عن ملاحظاتها في أداء الطلاب لاختبارات التدريب العملي، فعلى الرغم من تفوق بعض الطلاب في الجانب النظري إلا أن أدائهم في الجانب العملي متدني ولا يظهر فرق بين الطالب المتفوق أو المتدني في مستواه الأكاديمي في اختبار التدريب العملى.

نتائج الإجابة على السؤال الخامس:

- **هل تسهم مهارات إدارة الذات في التنبؤ بالكفايات المهنية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية المتدربين بالمجال التربوي؟**

للإجابة عن هذا السؤال تم إستخدام تحليل الإنحدار الخطى البسيط بين كل متغير من متغيرات إدارة الذات (الخمس) كمتغيرات منبئة والدرجة الكلية لمقياس الكفايات المهنية كمتغير متنبأ به لدى عينة الدراسة والجدول التالي يوضح نتائج ذلك:

جدول (١٨)

نتائج تحليل الانحدار الخطى البسيط لأبعاد مقياس مهارات إدارة الذات (كمتغيرات مستقلة منبئة) والدرجة الكلية لمقياس الكفايات المهنية

المتغير المستقل (المنبئ)	المتغير التابع (المتنبأ به)	معامل الارتباط بين المتغير المستقل والتابع	مربع معامل الارتباط (معامل التحديد)	النسبة الفائية لتباين الانحراف (ف)	ثبات المعادلة التنبؤية	معامل الانحدار	معامل بيتا
١. إدارة الوقت	الكفايات المهنية	٠,٤٠٧	٠,١٦٥	٤٣,٦٠٧**	١,٨٤٩	٠,١٩٢	٠,٤٠٧
٢. إدارة العلاقات الاجتماعية		٠,٥٠٤	٠,٢٥٤	٧٥,٠٦٥**	١,٦٧٨	٠,٢١٥	٠,٥٠٤
٣. إدارة الانفعالات		٠,٣٨٠	٠,١٤٤	٣٧,١٠١**	١,٩٥٠	٠,١٦٧	٠,٣٨٠
٤. القدرة على التخطيط لاتخاذ القرار		٠,٥٤٩	٠,٣٠٢	٩٥,٠٧٦**	١,٧٢٣	٠,٢١٥	٠,٥٤٩
٥. التنظيم الذاتي		٠,٦٠٥	٠,٣٦٦	١٢٦,٩٠٨**	١,٥١٢	٠,٢٦٤	٠,٦٠٥

تبين من الجدول (١٨) أن إدارة الذات بمتغيراتها الخمس لها تأثير في الكفايات المهنية حيث جاءت قيم معامل التحديد مرتبة تصاعدياً على النحو التالي: التنظيم الذاتي حيث بلغ معامل التحديد (٠,٣٦٦) بقوة تأثير في الكفايات المهنية قدرها(٣٦,٦٪)، تلى ذلك القدرة على التخطيط لإتخاذ القرار بمعامل تحديد (٠,٣٠٢) وقوة تأثير في الكفايات المهنية (٣٠,٢٪)، تلى ذلك إدارة العلاقات الاجتماعية بمعامل تحديد (٠,٢٥٤) بقوة تأثير في الكفايات المهنية (٢٥,٤٪)، تلى ذلك إدارة الوقت بمعامل تحديد (٠,١٦٥) بقوة تأثير في الكفايات المهنية (١٦,٥٪)، وأخيراً إدارة الانفعالات بمعامل تحديد (٠,١٤٤) بقوة تأثير في الكفايات المهنية (١٤,٤٪).

ولصياغة المعادلة التنبؤية التي تعتمد على مهارات إدارة الذات التى أثبتت نتائج تحليل الإنحدار البسيط أن لها إسهاما تنبؤياً دالاً بالكفايات المهنية قامت الباحثة بإستخدام تحليل الإنحدار المتعدد الذي يتضمن المهارات الخمس لإدارة الذات الدالة تنبؤياً بالكفايات المهنية وهى (إدارة الوقت، إدارة العلاقات الاجتماعية، إدارة الانفعالات، القدرة على التخطيط لاتخاذ القرار، التنظيم الذاتي) وذلك لتحديد الوزن النسبي لهذه المهارات من حيث قدرتها التنبؤية بالكفايات المهنية بطريقة الإنحدار التدريجي (Stipwise) وقد أسفر هذا الإجراء عن النتائج المبينة بالجدول التالي وقد تم الاكتفاء بعرض المتغيرات المستقلة المنبئة الدالة واستبعاد الأخرى غير الدالة:

جدول (١٩)

نتائج تحليل الانحدار الخطى المتعدد لأبعاد مقياس مهارات إدارة الذات

(كمتغيرات مستقلة منبئة) والدرجة الكلية لمقياس الكفايات المهنية

المتغير المستقل (المنبئ)	المتغير التابع (المتنبأ به)	معامل الارتباط بين المتغير المستقل والتابع	مربع معامل الارتباط (معامل التحديد)	النسبة الفائية لتباين الانحراف (ف)	ثبات المعادلة التنبؤية	معامل الانحدار	معامل بيتا
القدرة على التخطيط لاتخاذ القرار	الكفايات المهنية	٠,٦٣٦	٠,٤٠٥	٧٤,٤٨٣**	١,٤١١	٠,١٠٣	٠,٢٦٤
التنظيم الذاتي						٠,١٨٧	٠,٤٢٩

من خلال الجدول السابق يمكن تكوين المعادلة التنبؤية بين الكفايات المهنية كمتغير متنبأ به وأبعاد مقياس مهارات إدارة الذات (مقياس القدرة على التخطيط لاتخاذ القرار، ومهارة التنظيم الذاتي) كما يلى:

الكفايات المهنية = (ثبات المعادلة التنبؤية) + (معامل انحدار القدرة مهارة على التخطيط لاتخاذ القرار) + (معامل انحدار مهارة التنظيم الذاتي)

(ص) = (١,٤١١) + (٠,١٠٣) س١ +(٠,١٨٧) س٢

حيث (ص) تمثل الكفايات المهنية ، (س١) تمثل (مهارة القدرة على التخطيط لاتخاذ القرار)، و(س٢) تمثل (مهارة التنظيم الذاتي).

ويمكن تفسير النتائج السابقة التي أظهرت وجود قدرة تنبؤية لجميع أبعاد مقياس مهارات إدارة الذات بالكفايات المهنية، حيث اشتملت هذه الأبعاد على: (مهارة التنظيم الذاتي، ومهارة القدرة على التخطيط لاتخاذ القرار، ومهارة إدارة العلاقات الاجتماعية، ومهارة إدارة الوقت، ومهارة إدارة الانفعالات). وهذا يبدو أمراً منطقياً، حيث أن مفهوم الكفايات يقوم على أن الإنسان الكفء هو الإنسان الذي يمتلك مجموعة من المهارات التي تجعله قادراً على القيام بمجموعة الأعمال التي تتطلبها مهنته بدرجة عالية من الكفاءة (محمد الدريج، ٢٠٠٣).

وحيث أن مهارات إدارة الذات عبارة عن فنيات واستراتيجيات متعددة يمكن استخدامها في مجالات مختلفة يستطيع الفرد من خلالها أن يوجه أنشطته الخاصة بفاعلية نحو إنجاز الأهداف. ولقد أضاف (طلعت منصور وآخران، ٢٠١٥) أنها مهارات حياة، فهي اقتدارات يمكن للفرد اكتسابها مما يساعده على أن يعيش بنجاح حياة منتجة ومشبعة، لذلك فإن اكتساب هذه المهارات يمكن أن يساعد الطلاب في أداء مهنتهم بدرجة مناسبة من الكفاءة وبالتالي نستطيع القول أن لديهم الكفايات المهنية اللازمة لأداء أدوارهم الوظيفية أثناء فترة التدريب العملي بالمؤسسات التعليمية.

كما أن الأدوار التي يتدرب عليها طلاب الخدمة الاجتماعية في المؤسسات التعليمية مرتبطة بعمل الإخصائي الاجتماعي التربوي، وهذا العمل يحتاج العديد من المهارات مثل: (التنظيم الذاتي، والقيادة، والاتصال، والتخطيط الجيد، وإدارة الوقت... وغيرها) للقيام بأدواره المتعددة في البيئة المدرسية والتى تتمثل فى: توفير بيئة محسنة للتعليم والتعلم، واكتشاف وتنمية المواهب والقدرات الإبداعية للطلاب، وإعداد وتنسيق الأعمال الإرشادية والتوجيهية لمساعدة الطلاب في التغلب على مشكلاتهم المدرسية وتسيير قدراتهم واستعدادهم بتكيف ونجاح، والتخطيط والتنفيذ للأنشطة الجماعية، والقيام بالزيارات المنزلية لتقييم احتياجات

الأسرة وربط الأسرة بالموارد المتاحة في المجتمع، ومراقبة الحضور والغياب وقضايا التأخير لدى الطلاب، توطيد العلاقة بين المدرسة والمنزل والمجتمع، والتدخل في الأزمات حسب الحاجة...وغيرها من الأدوار والمهام، وهذا ما اتفق عليه دراسة كل من (Marrison, 2016)، ودراسة .(Sherman, 2016)

كل ذلك يحتاج العديد من المهارات التي ينبغي اكتسابها في فترة الدراسة والتدريب العملي، وتوفر المهارات الذاتية الخاصة يمكن أن يؤدي بدرجة كبيرة إلى تحسين الكفايات المهنية عند طلاب الخدمة الاجتماعية بما يمكنهم من أداء أدوار الإخصائي الاجتماعي التربوي في المؤسسات التعليمية وبذلك يسهموا في تحقيق أهداف العملية التعليمية والتربوية.

ولقد جاءت مهارتي التنظيم الذاتي، والقدرة على التخطيط لاتخاذ القرار من أهم مهارات إدارة الذات والتي لها قدرة تنبؤية بالكفايات المهنية، ويمكن تفسير ذلك لأن مهارة التنظيم الذاتي تعد أحد الفنيات المحورية لإدارة الذات بشكل عام، كما أنها ضرورة أساسية للممارسات التربوية والمهنية، حيث يقوم عليها قدرة الفرد على ضبط سلوكه وتعديله من خلال مراقبة الذات وتقويمها وتعزيزها, وهذا ما أكدته دراسة (طلعت منصور وآخران، ٢٠١٥)، ودراسة (يحيى مبارك، ٢٠١٩)، ويمكن للتنظيم الذاتي أن يساعد طالب الخدمة الاجتماعية الذي يتم إعداده لممارسة المهنة في المجال التربوي في تكوين منهجية للتفكير، وكذلك تطوير مداركه العقلية، وتكسبه منهجية للعمل الأكاديمي أثناء الدراسة وعند ممارسة مهنته في المستقبل، ومنهجية لتنظيم ذاته وشئونه ووقته، وتدبير تكوينه الذاتي وتحقيق أهدافه.

أما مهارة القدرة على التخطيط لإتخاذ القرار، فإنها من المهارات الضرورية للإخصائي الاجتماعي التربوي نظراً لاتساع البيئة المدرسية بما تحتويه من عناصر وتفاعلات ومتغيرات، وكذلك أهمية الأهداف التي تسعى المؤسسات التعليمية لتحقيقها. ولذلك فإن طالب الخدمة الاجتماعية الذي يتلقى تدريبه في المؤسسات التعليمية يتعرض للعديد من المواقف المتكررة والمتجددة يومياً. وتساعده قدرته في التخطيط لاتخاذ القرار على أن يتفهم هذه المواقف جيداً ويدركها بعقل واعٍ منظم ويتعامل معها بمنهجية قائمة على التنبؤ العلمي لتحقيق أهدافه، كما أنه يتحمل مسئوليات كبيرة في المجتمع المدرسي مما يحتاج منه

إلى اتخاذ قرارات حاسمة، وأن يكون لديه القدرة على اختيار أفضل البدائل لمصلحة الطالب والعملية التعليمية ككل.

وختاماً يمكن القول بأن مهارات إدارة الذات مكون أساسي في إعداد طلاب الخدمة الاجتماعية لممارسة المهنة في المجال التربوي بمؤسساته التعليمية، حيث أن مهنة الخدمة الاجتماعية من المهن الإنسانية الفنية التي تقوم في ممارستها على المهارات، وكلما تزود الطالب بالمهارات الذاتية ساعد ذلك على تفعيل المهارات المهنية، مما يكون لديه الكفايات المهنية المناسبة لأداء مهنته في المستقبل.

التوصيات:

توصي الدراسة في ضوء النتائج التي انتهت إليها بما يلي:

١- عقد دورات تدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية لتنمية مهارات إدارة الذات التي تعمل على تنمية الكفايات المهنية لديهم مثل مهارة التنظيم الذاتي، ومهارة القدرة على التخطيط لاتخاذ القرار.

٢- عقد ورش عمل للطلاب لتدريبهم على تطبيق المعارف النظرية للمهنة في الواقع العملي من خلال عرض نماذج لمواقف عملية من المؤسسات التعليمية، وإتاحة الفرصة للطلاب للعب أدوار الإخصائي الاجتماعي التربوي لتحسين الكفايات المهنية لديهم.

٣- توجيه المسئولين عن برامج تعليم الخدمة الاجتماعية بضرورة طرح مقررات عامة يتعلم من خلالها الطالب المهارات الحياتية ومهارات إدارة الذات لأهميتها في عمل الإخصائي الاجتماعي.

دراسات مقترحة:

في ضوء نتائج الدراسة الحالية يمكن اقتراح دراسات مستقبلية تستهدف:

١- تقييم الكفايات المهنية للإخصائي الاجتماعي التربوي في رعاية الطلاب الموهوبين بالمدارس.

٢- برنامج تدريبي لإدارة الذات وأثره في تنمية الكفايات المهنية للإخصائي الاجتماعي التربوي.

٣- فعالية برنامج لتنمية الكفايات المهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية المقبلين على التخرج في ضوء احتياجاتهم التدريبية.

المراجع:

- إبراهيم حسن الحكمي (٢٠٠٤). الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات. *مجلة رسالة الخليج العربي*. مكتب التربية العربي لدول الخليج. العدد (٩٠). ١-٦٨.
- أشرف رجب عطا علي (٢٠١٧). الكفايات المهنية لدى إخصائي الإعلام التربوي في إطار متطلبات التربية الإعلامية ومهارات القرن الحادي و العشرين- دراسة حالة. *مجلة العلوم التربوية*. العدد(٣). الجزء (٣). ١٩٩-٢٥٠.
- أكرم رضا (٢٠٠٠). *إدارة الذات- دليل الشباب إلى النجاح*. القاهرة: دار التوزيع والنشر الإسلامية.
- إيمان العايب (٢٠١٨). الكفايات المهنية اللازمة لأداء مهنة مستشار وتوجيه لدى طلبة علوم اجتماعية المقبلين على التخرج- دراسة ميدانية في ضوء متغيري الجنس والتخصص. *رسالة ماجستير*. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. جامعة الشهيد أحمد الخضر بالوادي.
- إيمان حمدى إبراهيم حمودة (٢٠١١). برنامج تدريبى مقترح لإدارة الذات وأثره على تحسين جودة الحياة لدى الطلاب المراهقين العاديين والمرضى ببعض الاضطرابات النفسية، *رسالة دكتوراه*، كلية التربية، جامعة الإسكندرية.
- إيمان عبد الوهاب محمود (٢٠٢٠). مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*. الجمعية المصرية للدراسات النفسية. المجلد (٣٠). العدد (١٠٦). ٨٥-١٣٤.
- أيمن الشربيني (٢٠١٣). *تطوير الشخصية وتنمية قدرات التعامل مع الآخرين*. ط(٢). الجيزة: هلا للنشر والتوزيع.

- حمد إبراهيم العمران (٢٠٠٨). مدى توافر الكفايات المهنية اللازمة في اختصاصيات مراكز مصادر التعلم. *مجلة دراسات المعلومات*. جمعية المكتبات والمعلومات السعودية. العدد (٢). ٤٧-٨٨.
- رشدي أحمد طعيمة ومحمد سليمان (٢٠٠٤). *التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير*. القاهرة: دار الفكر العربي.
- رماز حمدي إبراهيم (٢٠١٨). الكفايات المهنية اللازمة لتنمية معلمي الروضة تنمية مستدامة في ضوء المعايير القومية لرياض الأطفال في مصر. *مجلة الطفولة والتربية*. كلية رياض الأطفال. جامعة الإسكندرية. العدد (١٩). ٥٣-٨٥.
- سامح محمد عبد المنعم محمود (٢٠١٣). الكفايات المهنية للإخصائي الاجتماعي المدرسي في ضوء بعض المتغيرات المعاصرة. *رسالة ماجستير*. كلية التربية. جامعة القاهرة.
- سمر عبد البديع عبد العزيز السيد (٢٠١٥). إدارة الذات والفاعلية الأكاديمية لدى طلاب الجامعة. مجلة البحث العلمى فى التربية. العدد (١٦). ٧٧-٩٨.
- طلعت منصور وأحمد السيد عبد المنعم وإيمان محمد ريان (٢٠١٥). الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات إدارة الذات لدى عينة من الشباب الجامعي. *مجلة الإرشاد النفسي*. مركز الإرشاد النفسي. كلية التربية. جامعة عين شمس. العدد (٤٢). ١٢٦١-١٢٣٥.
- عائشة سيف صالح الأحمدي (٢٠١٦). قدرة الجامعات السعودية على إكساب خريجيها للكفايات التنافسية الدولية لسوق العمل. *المجلة الدولية للأبحاث التربوية*. الإمارات العربية المتحدة. العدد(٣٩). ١٦٩-٢٠٥.
- عبد اللطيف حسين فرج (٢٠٠٧). *تحفيز التعلم*. عمان: دار الحامد
- فاطمة جمعة محمد (٢٠١٩). التدريب الميداني وعلاقته برفع كفاءة الأداء المهني

للإخصائي الاجتماعي. *مجلة أبحاث*. كلية الآداب. جامعة سرت. ليبيا. العدد (١٤). ٣٨٧-٤٢٠.

- فوزي محمد حسني (٢٠٠٨). الاحتراق الوظيفي وتأثيره على الدور المهني للإخصائي الاجتماعي بالمجال المدرسي. *المؤتمر العلمي الحادي والعشرون*. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان. ٥٥٧٦-٥٥٩٩.
- مجدي عبد النبي هلال وعصام توفيق قمر (٢٠٠٧). الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية الحرة في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة. *المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية. القاهرة.*
- محمد الدريج (٢٠٠٣). *الكفايات في التعليم: من أجل تأسيس علمي للمنهاج المندمج*. دجنبر: المغرب. منشورات سلسلة المعرفة الجامعية.
- محمد عطوة مجاهد (٢٠١٠). *المدرسة والمجتمع في ضوء مفاهيم الجودة*. المنصورة: مطبعة برلين.
- محمود أحمد أبو مسلم (٢٠١٢). مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم. *مجلة بحوث التربية النوعية*. العدد(٢٤). ٢٣-٧٨.
- نمر ذكي شلبي عبد الله (٢٠٢٠). تقدير احتياجات الإخصائيين الاجتماعيين بمديرية التضامن الاجتماعي بالبحيرة كآلية لتحسين أدائهم المهني. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان. المجلد (١). العدد (٤٩). ٥٢٣-٥٥٨.
- هيفاء عبد الرحمن صالح شلهوب (٢٠١١). جودة الأداء المهني للإخصائي الاجتماعي في مؤسسات التعليم الجامعي وفق رضا العميل عنها- دراسة مطبقة على طالبات الفرقة الرابعة في كلية الخدمة الاجتماعية. *مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية*. الرياض. المجلد (٨). العدد (٢). ٢٣٩-٢٨٢.

- ياسرة محمد أبو هدروس (٢٠١٥). إدارة الذات وعلاقتها بالذكاء الاجتماعي في ضوء الأنظمة التمثيلية وبعض المتغيرات لدى عينة من الطالبات المتفوقات في جامعة الأقصر. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*. مركز النشر العلمي. جامعة البحرين. المجلد (١٦). العدد (١). ٣٦٩-٤٠٧.
- يحيى فوزي عبيدات (٢٠١٨). تقييم كفايات معلمي التلاميذ المعاقين عقلياً في ضوء معايير الممارسة المهنية المعتمدة من مجلس الأطفال غير العاديين في الولايات المتحدة. *المجلة الدولية لعلوم وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة*. المؤسسة العربية للبحث العلمي والتنمية البشرية. العدد(٩). ٣٠-٦٣.
- يحيى مبارك خطاطبة (٢٠١٩). مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالرفاهية النفسية لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. العدد (٥٤). ١٩٥-٢٨٠.
- Abele, E. & Wiese, S. (2007). *Self- Management Strategies and Career.* University of Erlangen Nuremberg and University of Zurich.
- American Psychological Association "APA" (2009). *Concise Dictionary of Psychology.* Washington. DC: American Psychological Association.
- Ans, De Vas & Soens, N. (2008). The Mediating Role Self-Management. *Journal of: Vocational Behaviours.* Preteen Career Attitude: Ability to Change Reality and Fact.
- Baranyuk, Vita (2015). Experience of Forming Professional and Communicative Competency of Future Social Workers in Education Systems of Western European Countries. *Comparative Professional Pedagogy*. Vol.(5). No(4). 109-114.
- Bruin, W. (2006). *Relationship Among Decision- Making Skills.*

Carnegie Mellon University.
- Cobb JR, Robert (2003). The Relation Between Self- Regulated Learning Behaviors and Academic Perfrmance in Web Basurses. *Ph.D*. Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Dawson, S. (2008). A Study of the Relationship Between Student Social Networks and Sense of Community**.** *Educational Technology and Society***.** Vol.(11). No.(3).
- Denise T., Raidder & John B.F. (2006). *Self- Regulation in Health Behavior.* West Sessex Po19. 8sq. England.
- Segal, Elizabeth A, et al. (2007). *An Introduction to the Profession of Social Work.* Australia: Thomason. Brookes, Cole.
- Elswick, S., Cuellar, M.; Mason, S. (2019). Leadership and School Social Work in the USA: A Qualitative Assessment. *School Mental Health***.** Vol.(11). No.(3). 535-548.
- Embregts, P. (2003). Using Self- Management- Video Feedback and Graphic Feedback to Improve Social Behavior of Youth with Mild Mental Retardation. *Education and Training in Developmental Disabilities***.** Vol.(38). No.(3). 283-295.
- Ercoskun, M. (2016). Adaptation of Self- Control and Self-Management Scale (SCMS) Into Turkish Culture- A Study on Reliability and Validity. *Education Science: Theory & Practice***.** Vol.(16). No.(4). 1125-1145.
- Frayne, C., & Geringer, M. (2000). Self- Management Training for Improving Job Performance: A Field Experiment Involving Sales People. *Journal of Psychology.* Vol.(85). No.(3). 301-372.
- Gerhardt, M. & Broen, K. (2006). Individual Differences in Self-Efficacy Development: The Effects of Goal Orientation and Affectivity. Vol. (16). No. (1). 43-59.

- Guven G., Melda, G., & Turker, S. (2013). Investigation of the Relationship Between Social Skills and Self-Management Behaviors of 5 Year Old Children. *Journal of Educational and Instructional Studies in The World.* Vol.(3). Issue(I), Article: 07, Mrmara University. Department of Preschool Teaching. Istanbul Turkey.
- Hoff. K. & Ervin, R. (2013). Extending Self- Management Strategies: The Use of Class Wide Approach Psychology on the Schools. *General Education and Special Education Teachers*. Vol.(50). No.(2). 151-164.
- Jennifer, Marie (2013). *Aging and Technology Perspectives of Web based Chronic Disease Self- Management*. M.S.W., California State University.
- Karda, E., Basaran, A., Korkmaz, T. (2009). *The Relationship Between the Leadership Styles and Job Satisfaction As Perceived by Teachers in Turkish Elementary Schools*. Marmara University Institute of Education Sciences.
- Kirista, P. & Smith, T. (2002). *The Effects of Online Time Management Practices on Self- Regulated Learning and Academic Self- Efficacy*. Dissertation Submitted to the Faculty of the Virginia Polytechic Institute and State University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in Curriculum and Instruction.
- Lee, J.; Law, E.; Hau- F.; Chun, D., Chan, K. (2017*). Cultivating Self- Management and Leadership Skills Among Hong Kong Students*. Curriculum and Teaching. Vol.(32). No.(1). 5-24.
- Marrison, Abesha Nicole (2016). *A Qualitative Exploration Multiple Case Studies of the Perception of School Social Workers Concerning Their Roles in Public Schools*. Proquest LLC. Ed. D. Dissertation. Lindenwood University.

- Massat, Carol (2005). School Social Work- Helping Children Achieve. Chicago University. *Journal of School Social Work.* 25-35.
- McCarthy, Katherine M. (2020). Nurturing the Intersubjective Capacities of Social Work Students. *Journal of Teaching in Social Work.* Vol.(40). No. (1). .58-70.
- Mclean, John (2011). *California Early Childhood Educator Competencies.* California Department to Education and First 5 California. 7-15.
- Minzer, K.E. (2008). *Using Self- Management to Improve Home Work Completion and Grades of Student with Learning Disabilities of Cincinnati,* Education School Counseling Nljm.
- Minzhanov, N.; Ertysbaeva, G.; Abdakimova, M.; Ishanov, P. (2016)A. Professional Training of Social Workers: Development of Professionally Significant Qualities in the Future Social Workers. *International Journal of Invironmental and Science Education*. Vol.(11). No.(10). 3746-3754.
- Minzhanov, Nurlan A; Ertysbaeva, Gaukhar N. (2016)B. The Process of Pedagogical Culture Formation in the Future Social Worker. *International Journal of Environmental and Science Education*. Vol.(11). No.(12). 5282-5289.
- Olmstead, J. (2010). *Effective Time Management Skills & Practices. Olmstead & Associates*. Legal Management Consultants. United States.
- Sherman, Megan Calloham (2016). The School Social Worker: A Marginalized Commodity Within the School Ecosystem. *Children & Schools.* Vol. (38). No.(3). 147-151.
- Storey, K. (2007). *How to Implement Self- Management Strategies in Supported Employment Settings.* Touro University. College of Education.
- Thompson, A.; Frey, A.; Kelly, M. (2019). Factors Influencing School Social Work Practice: A Latent

Profile Analysis. *School Mental Health***.** Vol.(11). No.(1). 129-140.

- Zhang, H.; Wang, Y.; Liu, Z.; Chui, E. (2019). A Quasi Trial Investigation of on In- Service Training to Improve Social Worker's Professional Competence in China. *Research on Social Work Practice.* Vol.(29). No.(5). 506-518.
- Zozuliak- Sluchyk, Roksaliana (2019). Pedagogical System for Farming Professional Ethics in Future Social Workers at Universities. Online Submission, Scientific Herald of the Institute of Vocational Education and Training of NAES of Ukrane, *Professional Pedagogy*. Vol.(18). No.(1). 37-41.

Contribute of self-management skills in predicting the professional competencies of students Social work trainees in the educational field

Abstract:

The study examind the relationship between self-management skills and professional competencies among social work students, as well as the disclosure of the predictive ability of self-management skills with professional competencies of the same sample. The study was conducted on a sample of (222) male and female students at the Higher Institute of Social Work, of whom (150) were females. , And (72) males, who were chosen by the systematic random method, and applied the measure of self-management skills, and the scale of professional competencies prepared by the researcher, and the descriptive predictive correlational approach was used.

The results of the study showed a positive statistically significant relationship at the level of (0.01) Between self-management skills and professional competencies of students, as it was found that there were no statistically significant differences between the two coefficients of the correlation of self-management skills and professional competencies with regard to the academic level, while there were statistically significant differences at the level (0.01) between the two coefficients of the correlation of self-management skills and professional competencies regarding Related to gender in favor of females, and the results of the study showed that the five self-management skills have an effect on professional competencies, and skills (the ability to plan for decision-making, and self-organization) have a predictive ability of students' professional competencies.

Key words: Self-management skills - professional competencies.