

**المعوقات التي تواجه العمل الفريقي في المدارس
الفنية الصناعية**
**The Obstacles that facing the team work in industrial
technical education schools**

تاريخ التسليم ٢٠٢١/٢/٢٢

تاريخ الفحص ٢٠٢١/٢/٢٥

تاريخ القبول ٢٠٢١/٣/٧

إعداد

أمل عبدالله محمد سيد

معلم أول بمدرسة ساحل سليم الثانوية الصناعية

المعوقات التي تواجه العمل الفريقي في المدارس الفنية الصناعية

اعداد وتنفيذ

أمل عبدالله محمد سيد

معلم أول بمدرسة ساحل سليم الثانوية الصناعية

الملخص :

يعتبر المجال المدرسي مجالاً حيويًا وهامًا من مجالات الخدمة الاجتماعية والذي يمارس في المؤسسات التعليمية المختلفة، حيث تساهم مهنة الخدمة الاجتماعية في دراسة المعوقات التي تواجه العمل الفريقي في المدارس الفنية الصناعية والوضع الراهن للممارسة المهنية الحالية مع الاخصائي الاجتماعي مع فريق العمل في تلك المدارس ، والمعوقات التي تواجهه أثناء عمله مع فريق العمل ، والمعوقات التي تعوقه من ممارسة دوره.

- مجالات الدراسة:

- أ- المجال المكاني: وتحدد المجال المكاني لهذه الدراسة في المدارس الثانوية الفنية الصناعية وهم (مدرسة الثانوية الفنية بنات - الثانوية الميكانيكية - الثانوية الزخرفية) .
 - ب- المجال البشري: وتم اختيار المجال البشري لهذه الدراسة وفقا للآتي:
 - فريق العمل تم أخذ عينة من فرق العمل بالمدارس الفنية الصناعية وعددهم ٧٠ مفردة.
 - الاخصائيين الاجتماعيين في المدارس الثانوية الفنية الصناعية وعددهم ١٥ مفردة.
 - ج- المجال الزمني: وهي فترة جمع البيانات من الميدان من ٢٠/٨/٢٠١٩ حتى ١٥/١٠/٢٠١٩م.
- أهم النتائج والمقترحات:

النتائج:

- ١- أثبتت نتائج الدراسة أن أهم المعوقات المهنية هي وجود منازعات وصراعات في جماعة الفريق.
 - ٢- أثبتت نتائج الدراسة أن أهم المعوقات الإدارية هي غياب الرقابة والحساب، عدم عقد اجتماعات دورية لتقييم أداء فريق العمل، وعدم وجود مكان مناسب للعمل المهني.
 - ٣- أثبتت نتائج الدراسة أن أهم المعوقات المادية ضيق مساحة المدرسة، بُعد المدرسة عن محل إقامة اغلب أعضاء الفريق، وعدم توافر وسائل مواصلات مناسبة للوصول إلى المدرسة.
- المقترحات :

- ١- الاهتمام بالإعداد النظري والعمل لأعضاء الفريق للقيام بأدوارهم .
- ٢- تنظيم دورات تدريبية لزيادة فهم أعضاء الفريق ديناميات العمل الفريقي بالمدارس الفنية الصناعية .
- ٣- اهتمام المسؤولين بالشكاوى التي يتم تقديمها.

الكلمات الدالة: المعوقات ،فريق العمل، المدارس الفنية الصناعية .

Abstract

The school field is considered a vital and important field of social service that is practiced in various educational institutions, as the social service profession contributes to studying the obstacles facing team work in industrial technical schools and the current situation of the current professional practice with the social worker with the work team in those schools, and the obstacles that You face him while working with the team, and the obstacles that hinder him from exercising his role.

Fields of Study:

A- The spatial domain: The spatial field for this study is defined in the technical and industrial secondary schools, which are (school.)

B- The human field: The human field for this study was chosen according to the following:

- Work Team A sample was taken from the working teams in the industrial technical schools, numbering 70 individuals.
- Social workers in the industrial technical secondary schools, which are 15 individuals.

C- The time domain: This is the period of data collection from the field, which is the period from 20 / 8 / 2019 to 15/ 10 / 2019AD.

1-The results of the study proved that the most important professional obstacles are the presence of disputes and conflicts in the team group.

2-The results of the study proved that the most important administrative obstacles are the absence of oversight and accounting, the lack of periodic meetings to evaluate the performance of the work team, and the lack of a suitable place for professional work.

3-The results of the study proved that the most important financial obstacles are the narrow space of the school, the distance of the school from the place of residence of most of the team members, and the lack of suitable transportation to reach the school.

Main Findings and Suggestions:

Results:

1- The results of the study proved that the most important professional obstacles are the presence of disputes and conflicts in the team group.

2- The results of the study proved that the most important obstacles are the absence of management and accounting, the lack of meetings to evaluate work performance, and the lack of a suitable place for professional work.

3- The results of the study showed that the most important financial obstacles are the narrow space of the school, the school from the school, the team, and the means of transportation to reach the school.

Suggestions:

1- Paying attention to the theoretical and practical preparation of team members to carry out their roles.

2- **Organizing training courses to increase the team members 'understanding of the dynamics of team work in industrial technical schools.**

3- Officials' interest in complaints that are submitted.

key words : Obstacles, Team Work, Technical Education Schools

أولاً- مشكلة الدراسة:

نعيش الآن في عصر لا تتنافس فيه الأمم بإتساع أراضيها وتزايد عدد سكانها بل تتنافس بالعلم والأختراع والإبداع ووفرة الإنتاج وجودته، وتتطور فيه الحياة بوجودها المختلفة الثقافية والاقتصادية والاجتماعية بتسارع مدهل يجعل التعليم المستمر على امتداد مراحل الحياة حاجة ملحة ليستطيع الإنسان اللحاق بهذا التطور وفهمه ومعايشته والتلاؤم معه. (شلبى، ٢٠٠٨، ٧٨٩)

ويعتبر التعليم من أهم القضايا التي تحظى بالإجماع الوطني على أهميته ودوره، وضرورة تطويره، والارتفاع بكفاءته لأن موضوعه هو بناء الإنسان القادر على التعامل مع معطيات العصر وما يشهده من تغيرات وتطورات متسارعة على المستويين الوطني والعالمي. (نوار، ٢٠١٥، ٣٦٤)

ولذلك فإن التعليم يعد أحد عناصر الاستثمار البشري الذي يؤثر في جميع مدخلات عمليات الاستثمار الشامل. (عبدالرحمن، ٢٠٠١، ٧)

ويعد المجال التعليمي من أهم المجالات التي تحظى باهتمام الأخصائيين الاجتماعيين وذلك لأنه يستوعب أعداداً كبيرة من أفراد المجتمع تصل إلى عدة ملايين، وهذا العدد لا يتوفر في أي مجال آخر من مجالات الحياة الإنسانية، ويعد التعليم الفني الصناعي أحد ركائز تنمية الموارد البشرية حيث يقوم التعليم الفني بدور هام في إعداد رأس المال البشري بجانب التعليم الثانوي العام والجامعي، وقبلهما مرحلة التعليم الأساسي. (النجار، ١٩٩٠، ٣)

والمنتبج لسياق تطور الخدمة الاجتماعية المدرسية يرى أنه بدأ ظهور الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي في مصر باعتباره أهم مجالات الخدمة الاجتماعية عام ١٩٤٩ للإشراف على التلاميذ في بداية ظهورها، وسرعان ما تطور دورها حتى أصبح اليوم هدفها الأساسي إيجاد تكليف متبادل بين الأفراد وبيئاتهم والعمل على المساعدة في حل مشكلاتهم. (توفيق، ١٩٩٦، ٩٤)

ومن الصيغ الجديدة لممارسة الخدمة الاجتماعية في المؤسسة التعليمية الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية، حيث تنظر إلى الموقف الذي تتعامل معه بطريقة شمولية عامة لا تنفصل أجزائه أو مكوناته بل تتعامل مع كل هذه المكونات والتبادل والتفاعل الذي يحدث بينهما دون أي محاولة لتجزئة الموقف حيث يركز الممارس العام على الظواهر والمشكلات التعليمية والقضايا التي يتعامل معها. (وجيد، ٢٠١٤، ٣٩٧٩)

وتنظر الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي على اعتبار المدرسة نسقاً اجتماعياً قائماً بذاته يحتوي على عدداً من الأنساق الفرعية وفي الوقت نفسه على أساس أنه نسقاً من أنساق المجتمع المحلي كما يمكن اعتبار المدرسة مجتمعاً قائماً بذاته له جمهورين الأول هو الجمهور الداخلي وهم الطلاب والمدرسين ومجلس إدارة المدرسة وسائر العاملين بها، وجمهور خارجي وهم أعضاء المجتمع المحلي من المواطنين. (حبيب، ٢٠١١، ٣١٩٠)

وبالتالي فإن وجود الاخصائي الاجتماعي بالمدرسة ضرورة اقتضتها سياسة التوسع في التعليم والنظر إلى المدرسة كمؤسسة تربوية إلى جانب وظيفتها التعليمية. (غباري، ٢٠٠٩، ٢٤٧)

ويلعب الاخصائي الاجتماعي المدرسي دوراً حيوياً في تلبية الاحتياجات المختلفة للطلاب في بيئاتهم التعليمية وإتاحة فرص التعاون بينهم لتحسين ظروفهم. فالاخصائي الاجتماعي يستطيع أن يعاون المعلم لمساعدة الطلاب، فضلاً عن قدرته على القيام بدور إيجابي في الاتصال بين تنظيمات المجتمع المدرسي بعضها البعض. (رشوان، ٢٠١٣، ٣٦)

ومن هنا تأتي أهميته العمل الفريقي، حيث ان الاخصائي لا يعمل بمفرده بل يعمل مع فريق عمل يضم المدير والناظر والمعلمين والاصصائي النفسى. ويعد العمل الفريقي ضرورة من ضروريات نجاح وتقدم المنظمات، في ضوء تحقيق مستوى أعلى من الجودة. وفي تحقيق الأهداف التي تحتاج إلى التعاون

بين مختلف العاملين نوى التخصصات المهنية المتعددة، وإلى قدرتهم على العمل الجماعي معاً. وتعتبر فرق العمل من الأدوات الفعالة لإنجاز المهام المشتركة، ولقد أثبتت خبرات العمل أنه يمكن لأية مجموعة من البشر أن تتحول إلى قوة تنقسم الأهداف والمهام، وتتعاون معاً لتحقيق النجاح المطلوب. (زهران ٤٩٠، ٢٠٠٩)

وهو أفضل إطار لعمليات التفاعل والاتصال حيث يتضمن العمل مع أشخاص من مختلف التخصصات، فالعمل الفريقي الإيجابي يمكن أن يكون مصدر كبير لتحقيق التكامل فيما بين المهن والمشاركة في إشباع الاحتياجات ومواجهة المشكلات. (Thompson 2000,50)

وإسهام العمل الفريقي في عمله بالمؤسسة، قد يساوي أكثر من مجموع جهود أعضائه، من خلال دورهم المشترك وتوحد جهودهم يؤكدون على قيمة الجهود الجماعية وما ينتج عن العمل المتكاتف لفريق واحد قد يفوق كماً وكيفاً، وعندما لا يعملون سوياً تكون النتائج سلبية أو منقوصة فالتعاون بين كل أعضاء العمل الفريقي هو عملية مستمرة على أداء العمل من قائد العمل الفريقي فهو ينسق كل ما يبذل من خدمات في نطاق نشاطه كما لا بد عليه أن يستشعر ما يجلبه من مشاعر إيجابية أو سلبية عبر عمله مع الأعضاء. (Rex A Skid, 1994, 86)

من المتعارف عليه أن المدرسة أحد الانساق التعليمية والاجتماعية في ذات الوقت وكل نسق داخل المدرسة يؤدي دوره في نظام التكامل والتبادل مع الانساق الأخرى لتحقيق أهداف العملية التعليمية ورؤية ورسالة المدرسة ولذا فإن عمل الأخصائي الاجتماعي يتطلب التعاون مع الانساق الأخرى ضمن فريق العمل حيث يتم تبادل المعارف والخبرات لذا لا بد أن يكون هناك دور واضح ومحدد للأخصائي ضمن العمل الفريقي، حيث أنه توجد مجموعه من المعوقات التي تواجه فريق العمل الذي يعمل في المدارس الفنية الصناعية وهذا هو موضوع الدراسة وسوف تتناول الباحثة

مجموعه من الدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة وهي كالتالي:

ثانياً: الدراسات السابقة المرتبطة بالدراسة:-

أ- الدراسات العربية :-

١- دراسة (الثبتي: ٢٠٠٥)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأساليب والخطوات المنبثقة في بناء فريق العمل في إدارة التعليم، وكان مجتمع الدراسة جميع موظفي إدارة التربية بالعاصمة المقدسة وتكونت العينة من (١٥٨) من المشرفين ورؤساء الأقسام ومديرو الإدارة، وتوصلت الدراسة إلى توفر مهارات العمل كفريق في إدارة التربية والتعليم بالعاصمة المقدسة بدرجة عالية، وتوفر مراحل وتطوير فرق العمل. (الثبتي ٥٥٠، ٢٠٠٥)

٢- دراسة (صالح القرني: ٢٠٠٥)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة توافر سمات العمل كفريق في المدارس المتوسطة والثانوية، والتعرف على درجة ممارسة هذه المدارس لأسلوب إدارة فريق العمل، وعلى معوقات تطبيق أسلوب إدارة الفريق، وتوصلت هذه الدراسة إلى توافر سمات العمل بروح الفريق، ووجود معوقات تواجه تطبيق أسلوب إدارة فريق العمل بدرجة متوسطة. (القرني ٤٥٠، ٢٠٠٥)

٣- دراسة (عبدالعظيم السعيد: ٢٠٠٦)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التزام الأخصائي الاجتماعي تجاه العاملين بالمدرسة وقد توصلت الدراسة إلى أنه كلما قلت الضغوط كلما زاد الالتزام وظيفياً فالأخصائي الاجتماعي لديه مسئولية تجاه مهنته وتجاه المعلمين والعاملين بالمدرسة لتبادل المعلومات ومعرفة المعوقات ومتابعة الخطط المدرسية. (مصطفى: ٢٠٠٦، ٢٧٧)

٤- دراسة (عشيبه: ٢٠٠٧)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مهارات قيادة فريق العمل التي يتعين أن يمارسها مديرو المدارس والوكلاء بالمدارس الثانوية العامة، والكشف

عن أوجه الخلل في ممارسة تلك المهارات، والتعرف على المعوقات التي تحول دون ممارستها، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك كثير من أوجه القصور والخلل في ممارسة مديري المدارس والوكلاء لمهارات قيادة فريق العمل، وأن هناك معوقات عديدة تحول دون الممارسة لتلك المهارات. (عشبية، ٣٧٨، ٢٠٠٧)

٥- دراسة (صالح الزهراني: ٢٠١١)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدرسة لإسلوب إدارة الفريق، وكذلك التعرف على درجة أهمية أسلوب إدارة الفريق لمدير المدرسة من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة مدير المدرسة لإسلوب إدارة الفريق كانت بدرجة متوسطة بمتوسط ٣.٢٤. (الزهراني، ٢٠١١، ٣٥٥)

٦- دراسة (الشافعي: ٢٠١٣)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الوضع الراهن لإدارة التعليم الثانوي في مصر، والوصول إلى سبل الاستفادة من أسلوب فرق العمل لإدارة المدرسة الثانوية في مصر، وتوصلت الدراسة إلى أن أسلوب فرق العمل له مزايا تتمثل في زيادة القدرة على حل المشكلات والتطوير والتحسين المستمر لأداء المدرسة، وزيادة الرضا الوظيفي لكل أعضاء فرق العمل. (الشافعي، ٢٠١٣، ٤٢٣)

٧- دراسة (طارق حسين، ٢٠١٣)

هدفت هذه الدراسة إلى الاهتمام بالعمل الفرقي في المجال المدرسي كجماعة داخل المدرسة بهدف إيجاد علاقة بين استخدام برنامج في خدمة الجماعة وتفعيل مهارات العمل الفرقي في المجال المدرسي من خلال مهارات مثل التعاون واحترام آراء الآخرين والاستماع لتحقيق أهداف الدراسة. (حسين، ٢٠١٣، ٣٥)

٨- دراسة (زهيد الغامدي، ٢٠١٥)

هدفت هذه الدراسة لمعرفة استخدام مديري المدارس لمهارات قيادة فرق العمل المدرسية، وأثرها على

تفعيل دور الإدارة المدرسية لدى مديري مدارس التعليم العام، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة مهارات بناء فرق العمل المدرسية وإدارتها كأسلوب إدارة الفريق لدى مديري المدارس كانت بنسبة كبيرة (٤.١٦)، وأن المعوقات التي تتعلق بإدارة المدرسة والعاملين بنسبة متوسطة (٣.٩). (زهيد، ٢٠١٥، ٣٧٩)

٩- دراسة (بلخير دهيمي، ٢٠١٦)

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة وصف وتشخيص شبكة العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة التربوية ومحاولة قياسها وفق أدوات علمية لمعرفة مدى التجانس والتعاون فيما بينها، أما الهدف الاجرائي من هذه الدراسة هو التعرف على دور العمل الجماعي في تحسين المردود الدراسي وذلك من خلال تطبيق بعض البرامج والأساليب العلمية من أجل تحسين المردود الدراسي، وذلك من خلال خلق جو جماعي بعيد كل البعد عن التوترات والحسابات الضيقة. (دهيمي، ٢٠١٦، ٢٦٥)

ب- الدراسات الاجنبية:-

١- دراسة (شبل وفوسك: ٢٠٠١ Fauske & Scheible)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المهام التي تقوم بها فرق العمل، ودور مديري المدارس في دعمها، وتوصلت الدراسة إلى أن فرق العمل تقوم بالعديد من المسئوليات للارتقاء بالعملية التعليمية بالمدارس منها تصميم استراتيجيات وأساليب تدريس، وتدعيم العلاقات بين العاملين بالمدرسة. (Fauske, j & Scheible, R, 2000, 179)

٢- دراسة (كيفر ووارى: ٢٠٠٢ Keifer & Ware)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية فرق المعلمين وأسس بنائها وواقعها في مدارس مدينة زيورخ، وتوصلت النتائج إلى أن فرق المعلمين تقوم على أسس متعددة من أهمها الإدارة الذاتية للفرق، والتعاون بين المعلمين في فريق العمل للارتقاء بمستوى الطلاب والوصول بهم إلى المستويات

ثالثاً: الموجهات النظرية للدراسة

١- نظرية الدور

- وتتضمن نظرية الدور مجموعة من السمات الأساسية المرتبطة بالعمل الفرقي:

أ- الطابع الواقعي أو السلوك الفعلي:

فالأدوار ليست مجرد حالات نفسية أو تعبيرات معنوية، ولكنها أحداث واقعية ملموسة، تتأسس على مجموعات من الحقوق والواجبات مع وجود أنواع معينة من الوظائف، فالدور هو سلوك ذو أوصاف معينة يمثل وحدة صغرى في إطار النشاط الذي يمثل وحدة متوسطة، في إطار النسق الاجتماعي الذي يمثل وحدة كبرى.

ب- التمايز: فالأدوار تختلف كل منها عن الأخرى: على المستوي المتوقع (انطلاقاً من إختلاف الحقوق والواجبات والوظيفة المرتبطة بمراكز هذه الأدوار)، وعلى المستوي الفعلي (انطلاقاً من أن شاغلي هذه المراكز والقائمين بممارسة سلوك الدور يختلف كل منهم عن الآخر باختلاف شخصياتهم وخلفياتهم العامة، في أسلوب وكيفية تطبيق هذه الحقوق وتلك الواجبات).

ج- الارتباط بمركز اجتماعي معين: حيث يعد المركز الاجتماعي أحد جوانب بنية النسق الاجتماعي ويمثل تصنيفاً للكائنات الإنسانية ويعبر عن هوية ذات سمات معينة.

د- الاستمرارية النسبية: فالأدوار تعد مفهوماً وصفاً لسلوك معتاد ولا تعبر عن مجرد أشخاص مؤقتين، نظراً لأنها تعبر في جوهرها عن مراكز تمثل عناصر محددة في البنية الاجتماعي، وتحدد نوعاً من الحقوق والواجبات. (إسماعيل، ٢٥، ١٩٩٥)

- المبادئ العامة لنظرية الدور المرتبطة بالعمل الفرقي:

تستند نظرية الدور على عدد من المبادئ العامة التي أهمها ما يلي:

والمعـايير الفعـالـة . (Keifer,S.) &Ware,K.2002,89

٣- دراسة (سميلك: ٢٠٠٢، Smialek)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الدور الذي تسهم فيه فرق العمل في نجاح العمل المدرسي في المدارس الألمانية، والعوامل المؤثرة في هذا الدور وتوصلت الدراسة إلى أن فرق العمل حققت الكثير من الفوائد، من بينها إتخاذ قرارات مدرسية فعالة، وتوصلت أيضاً إلى أن من أبرز العوامل التي تسهم في نجاح فرق العمل المدرسية المصارحة والمكاشفة في شتى أمور العمل، وتفويض أعضاء فرق العمل في إتخاذ القرارات. (Smialek,M,2002,96)

٤- دراسة (لورا Laura : 2003)

هدفت هذه الدراسة إلى بناء نموذج للتعاون بين التخصصات المختلفة وكان المجال التعليمي هو المجال الذي ركزت عليه الدراسة وأوضحت أن كل المتخصصين في المنظمات الثانوية يكونوا أقل قدرة على تحقيق أهدافهم بدون مساعدة من قبل الأخصائيين الاجتماعيين وقد توصلت الى ضرورة التكامل بين العاملين في المجال المدرسي في كل التخصصات بحيث يكون العمل قائماً على أساس الاعتمادية المتبادلة وان يراعى مرونة العمل. (Bronstein,2003,50)

٥- دراسة (أندرسون سالي: ٢٠٠٣، Anderson sally)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق الجودة على تطوير العملية التعليمية، وتوصلت نتائجها إلى أن الجودة في التعليم بالمدارس عملية هامة لتحسين الأداء المدرسي كما أن لها تأثير في تطوير العملية التعليمية، كما تحدث تغيرات واسعة النطاق في الأداء التنظيمي للمؤسسات التعليمية كما تضيف مصداقية على مخرجات العملية التعليمية وأدوار القيادات العلمية بالمدارس. (Saly , 2003,86)

١- أن الدور الذي يشغله الفرد الواحد داخل الفريق هو الذي يحدد سلوكه اليومي والتفصيلي، وهو الذي يحدد علاقته مع الآخرين، علي الصعيدين الرسمي والغير الرسمي.

٢- عن طريق الدور قد يتصل الفرد بالمجتمع ويتصل المجتمع بالفرد، والاتصال قد يكون رسميا أو غير رسمي .

٣- الدور هو حلقة الوصل بين الشخصية والبناء الاجتماعي.

٤- تكون الأدوار الاجتماعية متناقضة ومتصارعة عندما لا تؤدي المؤسسة أدورها بصورة جيدة وكفاءة.

٥- تكون الأدوار الاجتماعية متكاملة عندما تؤدي المؤسسة أدورها بصورة جيدة وكفاءة.(الحسن، ٢٠٠٥، ١٦٥:١٦٤)

٢- نظرية الاتصال:-

العملية أو الطريقة التي تنتقل بها الأفكار والمعلومات بين الناس داخل نسق اجتماعي معين، يختلف من حيث الحجم، ومن حيث العلاقات المتضمنة فيه، بمعنى أن يكون هذا النسق بين شخصين أو جماعة صغيرة أو مجتمع قومي أو حتى المجتمع الإنساني ككل.(الصافي، ٧٩، ٢٠١١)

• أهمية الاتصال الاجتماعي.

١- يعمل علي ربط كافة المكونات الداخلية للمدرسة مع بعضها البعض وتدعيمها مع البيئة المحيطة بها.

٢- فاعليته في مواجهة أية شائعات أو معوقات تواجه المدرسة سواء بين أفرادها أو كانت من المجتمع الخارجي .

٣- وسيلة هامة في تبادل الأفكار وتحسين الأداء بين الرؤساء والمؤسسين وبين الإدارات المختلفة داخل المدرسة وبين المدارس الأخرى.

٤- تغرس قيم الاحترام من خلال اكتساب معلومات جديدة كما تزيد من فرص التفاعل بينهم.

٥- تعمل علي خلق فرص التقارب والاحتكاك فيما بين الأعضاء وبعضهم البعض.

❖ أسباب اختيار نظرية الدور والاتصال من

وجهة نظر الباحثة.

ارتباط النظريتين بموضوع الدراسة وذلك على النحو التالي:

أ- نظرية الدور:

١- فهم أعضاء العمل الفرقي للأدوار القائمين بها داخل المؤسسة(المدرسة).

٢- تحديد أوجه السلطة والمسئولية بين أعضاء العمل الفرقي وتفهمهم لها.

ب- نظرية الاتصال:

١- دائما أعضاء العمل الفرقي في حالة اتصال لابد من تفهم كيفه إجراء العملية الاتصالية.

٢- ضرورة الاتصال داخل نطاق المؤسسة(المدرسة) والأعضاء وانفتاحهم داخليا وخارجيا علي التطورات الحديثة للعمل الفرقي.

٣- المدخل الإيكولوجي:

• أهمية المدخل الإيكولوجي للممارسة العامة:

١. يحتوى المدخل على تفاصيل كافية لتوجيه الممارس العام للعمل مع المواقف المتعددة للممارسة كما يسهم في تعريفه على كافة الجوانب المادية والاجتماعية المرتبطة بالبيئة والتي يجب أن يضعها في اعتباره في أثناء تعامله مع الموقف.

٢. يقدم المدخل الإيكولوجي إطارا مناسباً لفهم التفاعل القائم والمستمر بين النسق والبيئة بما يسمح للممارس العام بتحديد نقاط تدخله الملائمة للموقف.

٣. يوفر هذا المدخل إطارا علميا للممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية حيث يركز على مفهوم الإجراءات بين الناس وبيئاتهم في مواقف التأثير المتبادل بينهما ويشير إلى الحياة باعتبارها التفاعل الدينامي بين أفراد المجتمع وبيئاتهم الاجتماعية والمادية.

٤. إن مفاهيم المدخل الإيكولوجي تمكن الممارس العام من التركيز في آن واحد على الإنسان والبيئة وعلاقتها المتبادلة ويزيد من فهم تفاعل العوامل الشخصية والبيئية والثقافية مع بعضها البعض والتي تتضح في المواقف الإشكالية.
٥. تتيح مفاهيم المدخل الإيكولوجي أن يفهم الممارس العام الارتباط بين المتغيرات المرتبطة بمختلف الحالات والمواقف بما يساعده على التدخل مع البيئة والإنسان بما يتضمنه ذلك من البحث عن أوجه القصور في أي منهما ومعالجته. (على، ٤٤٨:٤٤٧، ٢٠٠٩)
- تطبيق المدخل الإيكولوجي على الدراسة الحالية:
- التواء بين الفرد والبيئة: ويعنى الانسجام العقلي والتفاعل الإيجابي بين حاجات فريق العمل وحقوقهم وإمكاناتهم وسمات بيئاتهم الطبيعية والاجتماعية.
 - التكيف مع البيئة: وهي عملية تبادلية ومستمرة في اتجاهين بين فريق العمل والبيئة حيث يدرك فريق العمل التغيرات التي تحيط بهم ومن ثم يقومون بتعديلات في سلوكياتهم لتتلاءم مع هذه الخبرات الجديدة المحيطة بهم لتحقيق أفضل تكيف مع بيئتهم الاجتماعية.
 - ضغوط الحياة: حيث تنشأ صعوبات الحياة نتيجة مواقف يمر بها فريق العمل في حياتهم يرون أنها أكبر من إمكاناتهم ومواردهم الشخصية والبيئية ويصعب التحكم فيها مما يؤدي لشعورهم بالخوف والقلق.
 - الضغط: ويتمثل في الاستجابة الداخلية لدى فريق العمل لضغوط الحياة المحيطة بهم وتتسم بحالة من عدم الاتزان وتختلف تلك الاستجابة على حسب مدى إدراكهم لتلك الضغوط.
 - التدابير التوافقية: وهي تتمثل في طبيعة السلوكيات النشطة التي يلجأ إليها فريق

- العمل تمشياً مع ما تفرضه ضغوط الحياة ليستطيعوا رفع معدلات التلاؤم والتكيف مع البيئة المحيطة ويعتمد مدى نجاح تلك السلوكيات على ما يستخدمه فريق العمل من موارد شخصية وبيئية.
- الارتباط: وهو يشير إلى العلاقات المحيطة بفريق العمل كالصداقة والقرابة والشعور بالولاء والانتماء والتي تمثل قوة بالنسبة لفريق العمل تساعدهم على الاستمرار في الحياة.
 - تحقيق الذات: ويتمثل في وجود دافع لدى فريق العمل نحو تحقيق الذات وهذا هو الشعور الذي يحتاجه الأخصائي الاجتماعي ويعمل على تنميته لدى أعضاء فريق العمل من أجل التغلب على مشكلاتهم وإشباع احتياجاتهم.
 - تقدير الذات: وتقدير الذات يشكل جزءاً مهماً من مفهوم الذات بالنسبة لفريق العمل حيث يؤثر في تفكيرهم وسلوكياتهم فلو أنهم شعروا بمكانتهم وتحقيق ذاتهم وتقدير الناس لهم أدى ذلك إلى شعورهم بالرضا والسعادة وفي حالة العكس يشعرون بالافتقار والدونية.
 - التوجيه الذاتي: وهي تعنى قدرة عضو فريق العمل في الحصول على قدر من التحكم في شئون حياته وقيامه بمسئوليات وفي نفس الوقت احترام حقوق وواجبات الآخرين
 - استغلال القوة: ويتمثل في سوء استغلال من بأيديهم الموارد مما يؤدي إلى حدوث فوارق بين الطبقات وانتشار الفقر والظلم.
 - الزمن الشخصي: وتتمثل في الخبرات الشخصية التي يكتسبها عضو فريق العمل عبر مراحل حياتهم المختلفة والتي يمكن أن يستثمرها الأخصائي. (حبيب، ٨٧، ٢٠٠٩)

٤- الاتجاهات الحديثة في مهنة الخدمة الاجتماعية أصبحت تركز على جودة التعليم والعمل الفريقي في المدارس الفنية الصناعية.

سادساً: أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى:

١- تحديد الدور الممارس للعمل الفريقي في المدارس الفنية الصناعية من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية .

٢- تحديد المعوقات المهنية التي تواجه فريق العمل في المدارس الفنية الصناعية.

٣- تحديد المعوقات الإدارية التي تواجه فريق العمل في المدارس الفنية الصناعية .

٤- تحديد المعوقات المادية التي تواجه فريق العمل داخل المدارس الفنية الصناعية .

٥- تحديد الدور الفعلي للخدمة الاجتماعية لمواجهة معوقات فريق العمل في المدارس الثانوية الصناعية.

٦- التوصل إلى تصور مقترح لمواجهة المعوقات التي تواجه العمل الفريقي في المدارس الفنية الصناعية من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية .

سابعاً: تساؤلات الدراسة

تحاول الدراسة الحالية الإجابة على التساؤلات الآتية:-

١- ما الدور الفعلي الممارس للعمل الفريقي

داخل المدارس الفنية الصناعية؟

٢- ما هي المعوقات المهنية التي تواجه العمل

الفريقي في المدارس الفنية الصناعية ؟

٣- ما هي المعوقات المادية التي تواجه العمل

الفريقي في المدارس الفنية الصناعية ؟

٤- ما هي المعوقات الإدارية التي تواجه العمل

الفريقي في المدارس الفنية الصناعية ؟

٥- ما الدور الفعلي للخدمة الاجتماعية لمواجهة

معوقات فريق العمل في المدارس الثانوية

الصناعية؟

ومما سبق يمكن الإفادة من المدخل الإيكولوجي حيث إنه يساعد الممارس العام في تفسير أسباب معوقات فريق العمل ومحاولة التخفيف منها، وكذلك يساعد الممارس العام في تحديد مستويات الممارسة المهنية التي تتمثل في مستوى الوحدات الصغرى ، مستوى الوحدات المتوسطة ، مستوى الوحدات الكبرى (المدرسة، المجتمع المحيط بها)، كما تساعد نظرية الأنساق الإيكولوجية على تفسير التفاعلات والعلاقات بين هذه الأنساق وفهم هذه العلاقات والتفاعلات.

رابعاً: صياغة مشكلة الدراسة

تبلورت مشكلة هذا الدراسة في دراسة المعوقات التي تواجه العمل الفريقي في المدارس الفنية الصناعية والوضع الراهن للممارسة المهنية الحالية مع الإخصائي الاجتماعي مع فريق العمل في تلك المدارس ، والمعوقات التي تواجهه أثناء عمله مع فريق العمل ، والمعوقات التي تعوقه من ممارسة دوره وصولاً إلى تصور مقترح للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية للتغلب على المعوقات التي تواجه العمل الفريقي في المدارس الفنية الصناعية

خامساً: أهمية الدراسة

ترجع أهمية الدراسة الحالية إلى:

١- ندرة الدراسات العلمية في الخدمة الاجتماعية التي تناولت موضوع المعوقات التي تواجه العمل الفريقي في مجال التعليم الفني بالتحديد.

٢- تعاظم الدور الذي يقوم به الإخصائي الاجتماعي باعتباره أحد المقومات الرئيسية للعملية التعليمية بالمجتمع المدرسي بشكل عام والتعليم الفني الصناعي بشكل خاص .

٣- أهمية توجيه أنظار المسؤولين في قطاع التعليم بصفة عامة ومهنة الخدمة الاجتماعية بصفة خاصة إلى الاهتمام بالعمل الفريقي في المدارس الفنية الصناعية.

٦- ما هو التصور المقترح للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لمواجهة المعوقات التي تواجه فريق العمل في المدارس الفنية الصناعية؟

ثامناً: مفاهيم الدراسة

١- المعوقات:-

الأصل اللغوي لكلمة معوقات (Obstacles) مشتقة من الفعل عوق وعاقه عن كذا أي حبسه عنه وحرمه (البلعبي، ٣٥٠، ٢٠٠٠).

ويعرفها قاموس وبستر Webster (١٩٩١) بأنها العثرات أو الأشياء التي تقف وتحول دون التقدم نحو الشيء. (Webster, s, 1991)

ينظر إليها بأنها "صعوبات تواجه الفرد وتؤثر على أدائه والمشكلة الحقيقية تتمثل في التهديد الذي يعاني منه الفرد ويؤثر في سلوكه ويعوقه عن التفاعل والتعامل بواقعية مع مواقف الحياة اليومية". (محمد ١٩٩٦، ٨٩٠)

ويمكن وضع تعريف إجرائي للمعوقات في النقاط الآتية:

١- العرافيل والصعوبات التي تعوق العمل الفريقي المدارس الفنية الصناعية عن القيام بمهامه وادواره.

٢- وتشمل المعوقات (المعوقات المادية، الإدارية، والمهنية، المعوقات الذاتية، معوقات فريق العمل، والاختصاصي الاجتماعي، والمدرسة، والمجتمع المحيط).

٣- تؤدي تلك المعوقات إلى عدم انجاز فريق العمل لأهدافه والقيام بأدواره بالمدارس الفنية الصناعية.

٢- العمل الفريقي:

" يعتبر فريق العمل نظام يعتمد على تقديم الخدمات الاجتماعية بواسطة مجموعة من المختصين في جوانب أو مجالات مختلفة، ويعمل الفريق بالتعاون والتنسيق فيما بينهم لإنجاز أهداف واضحة ومحددة، حيث يقوم أعضاء الفريق عادة بمناقشة أهداف العمل والاتفاق عليها ومناقشة جميع الأنشطة اللازمة،

لتحقيق الأهداف المتفق عليها وتحديد دور ومسئولية كل عضو في الفريق". (محمد، ٢٠٠٠، ٢٤٩٠)

فهو عبارة عن مجموعة مستقلة من الأفراد يشاركون في المسؤوليات بهدف إخراج نتائج محددة للمؤسسة التي يعملون بها ويعملون معاً فالفريق هو مجموعة من الأشخاص يعتمدون على احترام المعلومات والمصادر والمهارات ويسعون إلى تحديد مجهوداتهم لتحقيق الأهداف المشتركة. (Leigh L , 2009, 200)

ويمكن وضع تعريف إجرائي للعمل الفريقي في النقاط الآتية:

- عدد من المتخصصين لكل منهم دوره المتميز في هذا العمل (وهو فريق العمل في المدارس الفنية الصناعية ويضم كلا من المدير، وناظر المدرسة، والاختصاصي الاجتماعي، والاختصاصي النفسي، ورؤساء الأقسام العملية، ومشرفي المواد النظرية).

- يتعاون هؤلاء المتخصصون في تحقيق أهداف العمل الفريقي بالمدارس الفنية الصناعية .

- يشتركون في وضع خطة العمل بالمدارس وتنفيذها ومتابعتها وتقويمها.

- يستفيد كل عضو في الفريق بخبرات ومهارات العضو الأخر.

- والعمل الفريقي في الدراسة الحالية مرتبط بفريق العمل بالمدارس محل الدراسة وهم (مدرسة الثانوية الفنية بنات -مدرسة الثانوية الميكانيكية - مدرسة الثانوية الزخرفية).

- يوجد بينهم اعتماد متبادل فكل عضو في مجموعة فريق العمل له أدوار لا تتفصل عن باقي أعضاء الفريق بل تؤثر ويتأثر بها كل عضو، ويتوقف نجاح المدرسة في تحقيق أهدافها على قدر التعاون بين أعضاء الفريق بداخلها.

-يشترك العمل بين أعضاء الفريق وفق خطة تتفق مع الخطة العامة للمدرسة .

تاسعاً- الإجراءات المنهجية للدراسة:

أولاً- نوع الدراسة:

تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية حيث تهتم هذه الدراسة بدراسة المعوقات التي تواجه العمل الفريقي في المدارس الفنية الصناعية والوضع الراهن للممارسة المهنية الحالية مع الاخصائي الاجتماعي مع فريق العمل في تلك المدارس، والمعوقات التي تواجهه أثناء عمله مع فريق العمل، والمعوقات التي تعوقه من ممارسة دوره وصولاً إلى تصور مقترح للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية للتغلب على المعوقات التي تواجه العمل الفريقي في المدارس الفنية الصناعية

ثانياً- المنهج المستخدم:

استعانة الباحثة في دراستها بمنهج المسح الاجتماعي والذي يعد أحد المناهج الرئيسية التي تستخدم في البحوث الوصفية.

١- المسح الاجتماعي الشامل للأخصائيين الاجتماعيين.

٢- المسح الاجتماعي بالعينة لفريق العمل بالمدارس الفنية الصناعية.

ثالثاً- أدوات الدراسة:

أ- أدوات جمع البيانات:

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على الأدوات الآتية:

• استمارة قياس لفريق العمل.

• استمارة قياس للأخصائيين الاجتماعيين.

رابعاً- مجالات الدراسة:

ت- المجال المكاني: وتحدد المجال المكاني لهذه

الدراسة في المدارس الثانوية الفنية الصناعية

وهم (مدرسة الثانوية الفنية بنات - الثانوية

الميكانيكية - الثانوية الزخرفية) .

ث- المجال البشري: وتم اختيار المجال البشري لهذه

الدراسة وفقاً للآتي:

• فريق العمل تم أخذ عينة من فرق العمل

بالمدارس الفنية الصناعية وعددهم ٧٠ مفردة.

• الاخصائيين الاجتماعيين في المدارس الثانوية الفنية الصناعية وعددهم ١٥ مفردة.

ح- المجال الزمني: وهي فترة جمع البيانات من

الميدان وهي الفترة من ٢٠/٨/٢٠١٩ حتى

١٥/١٠/٢٠١٩ م.

عاشراً- نتائج الدراسة:

توصلت نتائج الدراسة إلى الآتي:

٤- أثبتت نتائج الدراسة أن أهم المعوقات

المهنية هي وجود منازعات وصراعات في

جماعة الفريق.

٥- أثبتت نتائج الدراسة أن أهم المعوقات

الإدارية هي غياب الرقابة والحساب، عدم

عقد اجتماعات دورية لتقييم أداء فريق

العمل، وعدم وجود مكان مناسب للعمل

المهني.

٦- أثبتت نتائج الدراسة أن أهم المعوقات

المادية ضيق مساحة المدرسة، بُعد المدرسة

عن محل إقامة اغلب أعضاء الفريق، وعدم

توافر وسائل مواصلات مناسبة للوصول إلى

المدرسة.

٧- توصلت نتائج الدراسة إلى أن أهم الأدوار

التي يؤديها الأخصائي الاجتماعي لمساعدة

فريق العمل لمواجهة المعوقات كانت كالاتي

دوره كمعالج يعدل اتجاهات المحيطين

بأعضاء الفريق، يعمل على تغيير النظرة

والآثار السلبية لأعضاء الفريق، دوره

كمدافع يؤثر على أعضاء الفريق لتقديم

الخدمات لبعضهم البعض وللطلاب، دوره

كوسيط يقتنع الطلاب بأهمية فريق العمل

بالمدرسة، دوره كمدافع يساعد على استثمار

قدرات فريق العمل والاستفادة منها وتنمية

مهاراتهم وزيادة ثقتهم بأنفسهم، دوره

كمنسق يساعد في إيجاد مصادر لتقديم

الخدمات لفريق العمل لم تكن متاحة من قبل،

١٠- توفير قنوات اتصال مفتوحة بين أعضاء الفريق
ضماناً لتنسيق العمل بينهم .

ودوره كمساعد حيث يساعد فريق العمل في
الاستفادة من خدمات المدرسة

٨- أثبتت نتائج الدراسة من أهم مقترحات
التعامل مع المعوقات التي تواجه العمل
الفريقي في المدارس الفنية الصناعية تقديم
المكافآت المادية والمعنوية لأعضاء الفريق
لتشجيعهم على العمل، الاتفاق بين أعضاء
الفريق على أهداف العمل الفريقي، و تحقيق
التفاعل الإيجابي بين أدوار كل عضو في
فريق العمل في إطار وظيفته وتخصصه.

٩- توصلت الدراسة إلى تصور مقترح من
منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية
للتغلب على المعوقات التي تواجه العمل
الفريقي في المدارس الفنية الصناعية.

المقترحات التي توصلت إليها الدراسة:-

١- الاهتمام بالإعداد النظري والعمل لأعضاء الفريق
للقيام بأدوارهم .

٢- تنظيم دورات تدريبية لزيادة فهم أعضاء الفريق
ديناميات العمل الفريقي بالمدارس الفنية الصناعية .

٣- اهتمام المسؤولين بالشكاوى التي يتم تقديمها .

٤- توفير الإمكانيات اللازمة لأعضاء الفريق .

٥- توفير العدد الكافي من الأخصائيين الاجتماعيين
بالمدرسة

٦- ضرورة التعاون والتنسيق بين أعضاء فريق العمل

٧- القيام بالتقويم المستمر لأعضاء الفريق لصقل
مهاراتهم وخبراتهم في القيام بأدوارهم .

٨- ضرورة إدراك كل عضو في الفريق لوظيفته
وتخصصه إدراكاً واضحاً يؤهله لتقديم المساعدة لغيره
من أعضاء الفريق مع محاولة الاستفادة من تخصص
باقي أعضاء الفريق .

٩- تشجيع أعضاء الفريق على التنمية المهنية الذاتية
في إطار العمل الفريقي .

قائمة المراجع

- أولاً: المراجع العربية:-
- ١- البعلبكي، منير (٢٠٠٠): "المورد القريب"، دار العلم للملايين، بيروت.
 - ٢- الثبتي، سعود معيوض (٢٠٠٥): بناء وتطوير فريق العمل في إدارة التربية والتعليم بالعاصمة المقدسة، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط.
 - ٣- الحسن، إحسان محمد (٢٠٠٥): النظريات الاجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة، بغداد، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى.
 - ٤- الزهراني، صالح ظافر (٢٠١١): واقع الممارسة والأهمية لإسلوب إدارة الفريق لمدير المدرسة من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، المملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى، كلية التربية.
 - ٥- الشافعي، محمد إبراهيم محمد (٢٠١٣): تطوير الأداء الإداري في المدارس الثانوية باستخدام فرق العمل، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، ٣٤، مج ٥١.
 - ٦- الصافي، محمد البدوي (٢٠١١): المهارات المهنية للأخصائي الاجتماعي، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
 - ٧- النجار، عوني بسيوني (١٩٩٠): الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المدارس الثانوية الزراعية ودورها في تنمية المجتمع المحلي، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، فرع الفيوم.
 - ٨- حبيب، جمال شحاتة (٢٠٠٩): الممارسة العامة منظور حديث في الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
 - ٩- حبيب، جمال شحاتة، حنا، مريم إبراهيم (٢٠١١): الخدمة الاجتماعية المعاصرة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
 - ١٠- حسين، طارق رمضان (٢٠١٣): استخدام برنامج في خدمة الجماعة لتنفيذ مهارات العمل الفرقي في المجال المدرسي، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسوان.
 - ١١- دهيمي، بلخير (٢٠١٦): العمل الجماعي ودوره في تحسين المرود المدرسي، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.
 - ١٢- رشوان، مفتحي محمد (٢٠١٣): دور الأخصائي الاجتماعي في مواجهة وعلاج بعض مشكلات الإدارة المدرسية بالمدرسة الثانوية الزراعية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أسيوط، كلية التربية.
 - ١٣- زهران، سناء محمد (٢٠٠٩): مؤشرات تخطيطية لزيادة فاعلية فريق العمل بمحكمة الأسرة في التعامل مع المشكلات الأسرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط.
 - ١٤- زهيد، علي بن محمد (٢٠١٥): ممارسة مديري مدارس التعليم العام لمهارات قيادة فرق العمل المدرسية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، مركز النشر العلمي، مج ١٦، عدد ٤.

- ١٥- شلبي، نعيم عبدالوهاب (٢٠٠٨): تنمية مهارات الممارسة المرتبطة ببعض الاتجاهات الحديثة في خدمة الفرد برنامج تدريبي نحو التعليم المستمر في المجال المدرسي، بحث علمي منشور في المؤتمر العلمي الدولي الحادي والعشرون للخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مج ٢، مؤتمر ١١.
- ١٦- عبدالرحمن، عبدالله محمد (٢٠٠١): علم اجتماع المدرسة، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- ١٧- عشيبية، فتحى درويش (٢٠٠٧): مهارات قيادة العمل لدى مديري المدارس الثانوية العامة ووكلائها بالبحيرة، وواقع ممارستها وسبل تنميتها، دمنهور، معهد الإدارة العامة، مجلد ٤٧، العدد الثالث، يوليو.
- ١٨- على، ماهر أبو المعاطي. (٢٠٠٩). مقدمة في الرعاية الاجتماعية والخدمة الاجتماعية، القاهرة، دار الزهراء للنشر والتوزيع، ط ٢.
- ١٩- على، ماهر أبو المعاطي. (٢٠١٤). الاتجاهات الحديثة في البحوث الكمية والبحوث الكيفية ودراسات الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- ٢٠- علي، محمد أحمد إسماعيل (١٩٩٥): دور المؤسسات الدينية في التنمية السياسية - دراسة وتقديم، رسالة دكتوراه في العلوم السياسية، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية.
- ٢١- غباري، محمد سلامة (٢٠٠٩): مداخل الخدمة الاجتماعية المدرسية وأهدافها
- التنموية، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية.
- ٢٢- القرني، صالح على (٢٠٠٥): واقع إدارة فرق العمل في المدارس المتوسطة والثانوية للبنين بمحافظة القنطرة من وجهة نظر مديري المدارس ومعلميها.
- ٢٣- محمد، عبدالمجيد بن طاش. (٢٠٠٠). مصطلحات ومفاهيم إنجليزية في الخدمة الاجتماعية، الرياض، مكتبة العبيكان.
- ٢٤- محمد، محمد عبد الفتاح (١٩٩٦) : الخدمة الاجتماعية في مجال تنمية المجتمع المحلي، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- ٢٥- محمد، نجيب توفيق (١٩٩٦): الخدمة الاجتماعية المدرسية، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- ٢٦- مصطفى، عبدالعظيم السعيد (٢٠٠٦) : ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام الوظيفي في التعليم الثانوي، العام دراسة ميدانية، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد الثاني عشر، العدد ٤٢.
- ٢٧- نوار، أحمد زينهم. (٢٠١٥) :المشكلات التربوية التي يواجهها الطلاب المصريون المغتربون في مدارس التعليم العام من وجهة نظرهم، بحث علمي منشور في مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مجلة ٢٦، عدد ١٠.
- ٢٨- وجيد، عبير نيازي (٢٠١٤): تحليل مضمون بحوث ودراسات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في المجال التعليمي في الفترة ١٩٩٩-٢٠١٤، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، ج ٣٦، ع ١٠.

- ١٥- شلبي، نعيم عبدالوهاب (٢٠٠٨): تنمية مهارات الممارسة المرتبطة ببعض الاتجاهات الحديثة في خدمة الفرد برنامج تدريبي نحو التعليم المستمر في المجال المدرسي، بحث علمي منشور في المؤتمر العلمي الدولي الحادي والعشرون للخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مج ٢، مؤتمر ١١.
- ١٦- عبدالرحمن، عبدالله محمد (٢٠٠١): علم اجتماع المدرسة، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- ١٧- عشيبية، فتحى درويش (٢٠٠٧): مهارات قيادة العمل لدى مديري المدارس الثانوية العامة ووكلائها بالبحيرة، وواقع ممارستها وسبل تنميتها، دمنهور، معهد الإدارة العامة، مجلد ٤٧، العدد الثالث، يوليو.
- ١٨- على، ماهر أبو المعاطي. (٢٠٠٩). مقدمة في الرعاية الاجتماعية والخدمة الاجتماعية، القاهرة، دار الزهراء للنشر والتوزيع، ط ٢.
- ١٩- على، ماهر أبو المعاطي. (٢٠١٤). الاتجاهات الحديثة في البحوث الكمية والبحوث الكيفية ودراسات الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- ٢٠- علي، محمد أحمد إسماعيل (١٩٩٥): دور المؤسسات الدينية في التنمية السياسية - دراسة وتقديم، رسالة دكتوراه في العلوم السياسية، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية.
- ٢١- غباري، محمد سلامة (٢٠٠٩): مداخل الخدمة الاجتماعية المدرسية وأهدافها

ثانياً: المراجع الأجنبية :-

Pina Tarricone, Joe Luca. -٧
(2002). Successful teamwork: A
case study, Australia, Edith
Cowan University, Perth.

Smialek, M. (2002) , "Inside -٨
Teams in Education ",
International
Staff Development, vol.23,No.3

Webster's.(1991).Comprehensiv -٩
e Dictionary Of English
Language Trident Press
International ,U.S.A.

Yellow-Bird, -١٠
(1999)TheRole Of Social Work in
Advancing ,The Practice of
inding enous
Education,Obstacles and
promises &-oriented social work
practice, in research and
practice to Advanceindian
Education,U.S.A;Kansas.

Anderson Saly:(2003), Using -١
the Malcolm baldring national
quality Award education pilot
criteria for self-Assessment of
school districts(organizational
effectivenss,total quality
management, superintendents,
principals teachers, dis,
Abstracts in, vol,59.

Fauske,j. & Scheible, -٢
R.,(2000)."Valuing Teacher
Teams in School
Journal of Educational Management,
vol.15, No.2

Keifer, S. & ware, -٣
K.,(2002."Organize Teams of
Teachers", Journal of
Laura R.Bronstein ,(2003) -٤
Amodel For interdisciplinarg
Collaboration in Social Work ,
Vol.48 ,Iss .3 , N.Y.: N.A.S.W..

Leigh L , Thompson.(2009). -٥
Making the Teams a Guide for
Mangers , Kellogg school of
Management Northwestern
University, Pearson Education
International,.

Level Reform Leadership", -٦
School Leadership and
.Management, Vol