

أثر برنامج إرشادي في تنمية الكفاية المهنية لدى معلمات الصفوف الخاصة

م. يسرى مهدي حسون / جامعة النهريين / مركز التعليم المستمر

المستخلص

يستهدف البحث الحالي إلى التعرف على أثر برنامج إرشادي في تنمية الكفاية المهنية لدى معلمات الصفوف الخاصة ، وقد تحدد البحث الحالي بمعلمات المرحلة الابتدائية اللواتي يدرّسن التلاميذ بطيئ التعلم للعام الدراسي ٢٠١٧-٢٠١٨ . قامت الباحثة باعداد مقياس للكفاية المهنية تكون من (٣٦) فقرة ذو ثلاث بدائل (تنطبق عليّ دائماً، تنطبق عليّ احياناً، لا تنطبق عليّ ابدأ) تعطى لها الدرجات (٣ ، ٢ ، ١) ، وتم بناء برنامج إرشادي تكون من (١٢) جلسة، وبعد تطبيق ادوات البحث ومعالجة البيانات بالوسائل الاحصائية المناسبة توصل البحث الى أن البرنامج الإرشادي كان له تأثيراً واضحاً في تنمية الكفاية المهنية لمعلمات الصفوف الخاصة. وعلى ضوء نتائج البحث تقدمت الباحثة بالعديد من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية : برنامج ارشادي , الكفاية المهنية , معلمات الصفوف الخاصة

The Impact of a Guidance Program on the Development of Professional Competence among Special Classes Teachers

Instructor: Yusra Mahdi Hasoon /continuous teaching center /AL- Nahrain University

Yusra752006@yahoo.com

Abstract

The current research aims to identify the impact of a counseling program on the development of professional competence among special classes' teachers. The sample of the research focused on the female-teachers who teach slow learners of the primary stage for the academic year 2017-2018. The researcher designed a scale to measure the professional competence of (36) paragraphs with three alternatives (always apply to me, sometimes apply to me, never apply), which graded as (3, 2, 1). As for the training program, it consisted of (12) sessions, And after the application of research tools and processing of data by appropriate statistical means. The researcher found that the guidance program had a clear impact on the development of professional competence of the teachers of special classes. Based on the research results, the researcher set a number of recommendations , and suggestions.

Keywords: program guidance, professional competence, special class Teachers

اولاً: الفصل الاول :

مشكلة البحث:

من منطلق الدور المهم والبارز الذي تقوم به المعلمة في العملية التربوية والتعليمية ومدى التأثير الذي يظهر جلياً وواضحاً لدورها في تلك العملية ، اصبح من الضروري التعرف على الصفات الشخصية والكفايات المهنية اللازمة لها ، ومن خلال زيارات الباحثة المتعددة للمدارس الابتدائية والصفوف الخاصة ولقائها عدد من المشرفين التربويين المهتمين بالتربية الخاصة فضلاً عن لقاء معلمات الصفوف الخاصة والاطلاع على سير التعليم داخل الصفوف ، وجدت هناك ضعف وانخفاض في مستوى اداء بعض المعلمات فضلاً عن اتجاهاتهن السلبية تجاه التلاميذ من ذوي بطئ التعلم مما يعرقل اداءهن فينعكس ذلك على العملية التعليمية فتتسم بالضيق في بعض مواضعها ، فضلاً عن حالة عدم الرضا عن نتائجها التي ترتبط باسباب الافتقار لبعض المهارات الاساسية والتربوية اللازم توافرها لمن يقوم بمهنة تعليم التلاميذ غير العاديين .

تحدد مشكلة البحث في السؤال الآتي:

هل ان للبرنامج الارشادي اثراً في تنمية الكفاية المهنية لدى معلمات الصفوف الخاصة ؟

هذا ما سيحاول البحث الاجابة عنه بعد اكمال اجراءاته وتحليلاته الاحصائية .

ثانياً: اهمية البحث :

تعد التربية بمفهومها الحديث عملية استثمارية تستهدف اعداد الفرد اعداداً صالحاً للحياة الاجتماعية السوية طبقاً لنظام اجتماعي معين ، وان التطور المعرفي والثقافي فرض على التربية متطلبات جديدة ابرزها تفعيل وظيفة المدرسة بحيث تعمل على اعداد التلاميذ جسمياً وعقلياً وانفعالياً كي يستطيعوا مواجهة التطورات العلمية والتكيف مع المتغيرات الجديدة ومع هذا فان التربية لا يمكن ان تحقق اهدافها بصورة فاعلة الا اذا تحملت مؤسسات المجتمع المختلفة المسؤولية في الارتقاء بالعملية التربوية الى المستوى الذي يمكنها من مواجهة الاحتياجات والمتطلبات الاساسية للتغيرات الاجتماعية . (البهادلي،٢٠٠٧: ٥) .

وان آفاق المستقبل ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتطوير النظام التعليمي والربط بينه وبين التنمية الشاملة وتأكيد دور العنصر البشري في البناء والانجاز.(مبارك،١٩٩٤: ٩).

ولا بد ان نشير الى ان التعليم هو احد الحقوق الانسانية التي نصت عليها الاديان السماوية والمواثيق الدولية التي تحث على التعليم والتعلم ولهذا اصبح التعلم ضرورة تفرضها متطلبات العصر لكافة ابنائه الاسوياء وغير العاديين فالاهتمام بالشريحة الاخيرة يجب ان لا يقل عن اقرانهم الآخرين.(الفتلاوي،٢٠٠٨: ١٧).
اذ ان هؤلاء التلاميذ يحتاجون الى الرعاية الخاصة من اجل مساعدتهم على النمو بشكل مقبول الى اقصى ما تسمح به قدراتهم مهما كانت محدودة في طبيعتها.(عبد الله،٢٠٠٢: ٤٣٦).

ان صفوف التربية الخاصة تستمد اهدافها من الاهداف التربوية العامة ، اما هدفها الخاص فهو الوقوف على حالة التلميذ وتشخيصه تشخيصاً دقيقاً ووضع التلميذ في البيئة التعليمية المناسبة بحيث يراعي فيها قدراته وامكانياته كما ان من اهدافها الخاصة اخراج القدرات المحدودة وتنميتها عن طريق التعلم بما يناسب حجم المشكلة المتمثلة في بطئ التعلم ، فضلاً عن تحقيق التوازن والتكامل في جوانب النمو المختلفة لديهم .

اذ تتيح هذه الصفوف فرصة الاندماج مع اقرانهم العاديين في بعض الانشطة لأكسابهم مهارات التفاعل الاجتماعي وعدم الشعور بالنبذ او العزل عن مجتمع العاديين.(سليمان، ٢٠٠٦: ٣٤). ان التلاميذ بطيئ التعلم يعانون من صعوبة التركيز والادراك و التذكر اوتعميم المعارف والمهارات وانخفاض في مستوى التحصيل الدراسي وهؤلاء التلاميذ عادة ما تنمو مهاراتهم الاكاديمية بدرجة ابطأ من غيرهم فيستغرقون وقتاً اطول لتأدية الانشطة الاكاديمية ويحتاجون لقدر اكبر من الممارسة والتكرار وقد صنف فينسل ١٩٨٦ التلميذ بطئ التعلم ضمن التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة الذين تكون نسبة ذكائهم تقع ما بين (٧٥-٩٠). (الامير، ٢٠٠٣: ١١) . ويختلف دور معلم التربية الخاصة عن دور المعلم العادي ، فعلى معلم التربية الخاصة ان يتعامل مع فئة من التلاميذ على اساس فهم تام لخصائصهم النفسية والعقلية وسلوكياتهم واحتياجاتهم ، لذا يجب ان يكون ناضجاً ومؤهلاً تأهيلاً مهنياً ومدرباً وان يكون ودوداً متقبلاً لهؤلاء التلاميذ لانه يتعامل مع تلاميذ يظهرون انحرافات نمائية واضطرابات سلوكية. (حسين، ٢٠٠٣: ٤٨) .

ان المؤسسة التعليمية لها تأثيرها في الفرد والمجتمع مما دفع الى ان تكون هناك حاجة ضرورية للعناية بهذه الشريحة من الافراد من خلال استخدام البرامج الارشادية على اسس علمية اذ تعد برامج الارشاد المهني وما تتضمنه من أنشطة وخدمات جزءاً اساسياً من الانشطة التربوية في المؤسسات التعليمية المعاصرة وتهدف خدمات الارشاد المهني بشكل اساس الى اكساب الفرد المرونة والخبرات والمهارات اللازمة التي تجعله قادراً على مواكبة التطورات وبالتالي تحقيق التكيف المهني والرضا الوظيفي.(صالح، ٢٠١٠: ٢٠٥).

تستند فلسفة الارشاد النفسي الى ان الفرد كائن بايولوجي اجتماعي بحاجة الى المساعدة على فهم السلوكيات الانسانية في مراحل النمو المختلفة كما يوظف الارشاد كثير من المهارات والخبرات كأستراتيجيات تسهم في حل المشكلات ومواجهة العقبات التي تعترض الفرد في حياته الشخصية والمهنية والاجتماعية.(الغريز، ٢٠١٠: ٥٩). فضلاً عن ذلك تتجلى اهمية البحث فيما يأتي :

١. يتناول البحث فئة عمرية مهمة بحاجة الى المساعدة والاهتمام من جميع النواحي الجسمية والعقلية والنفسية وغيرها .

٢. الاستفادة من البرنامج الارشادي الذي اعدته الباحثة من قبل الباحثين على حالات مماثلة اخرى.

٣. افادة الجهات المختصة في وزارة التربية من نتائج هذا البحث .

هدف البحث:

يستهدف البحث الحالي :

التعرف على أثر برنامج إرشادي في تنمية الكفاية المهنية لدى معلمات الصفوف الخاصة من خلال اختبار الفرضية الآتية : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين متوسط رتب المجموعة التجريبية ومتوسط رتب المجموعة الضابطة على مقياس (الكفاية المهنية) في الاختبارين القبلي والبعدي.

حدود البحث: يتحدد البحث الحالي على معلمات الصفوف الخاصة في المدارس الابتدائية لمدينة بغداد / الرصافة الثانية للعام الدراسي ٢٠١٧-٢٠١٨.

ثالثاً: تحديد المصطلحات:

أولاً: اثر Effect

عرفه Pearl (٢٠٠١): بأنه الاستجابة التي يحدثها المتغير المستقل في المتغير التابع. (Pearl, 2001:45)

ثانياً : البرنامج الارشادي:

عرفه كل من :

١. الدوسري (١٩٨٥) : برنامج مخطط ومنظم على اساس علمية يتكون من مجموعة من الخدمات الارشادية المباشرة وغير المباشرة لتحقيق النمو السوي والتوافق النفسي والاجتماعي والمهني . (الدوسري، ١٩٨٥ : ٢٣٨).

٢. شعبان (٢٠٠٤) : هو مجموعة من الانشطة المخططة يسودها جو من الاحترام والتقدير تستهدف مساعدة الافراد على مواجهة مشكلاتهم وتدريبهم على اتخاذ القرارات المناسبة وايجاد الحلول اللازمة وتنمية قدراتهم ومهاراتهم وتعديل اتجاهاتهم. (شعبان، ٢٠٠٤ : ١٩) .

وقد تبنت الباحثة تعريف (الدوسري ١٩٨٥) كتعريف نظري لملائمته للبحث .

التعريف الاجرائي للبرنامج الارشادي: هو مجموعة الفنيات والاساليب والانشطة المتضمنة في الجلسات الارشادية التي قدمتها الباحثة لافراد المجموعة التجريبية من اجل تنمية الكفاية المهنية لديهم
ثالثاً: الكفاية المهنية

عرفها كل من:

١. احمد (١٩٩٩) : هو الاستعداد والقدرة وتوافر الامكانيات والمهارات اللازمة التي تؤهل الفرد لعمل ما بغية تحقيق الاهداف بشكل فعال. (احمد، ١٩٩٩ : ٥٥) .

٢. عرفها مرسي (٢٠٠٢): بأنها التوافق بين قدرات الفرد ومهاراته مع مطالب العمل ومقتضياته (مرسي، ٢٠٠٢، ص ١٩٢).

٣. السراي (٢٠١١): هي قدرة الفرد على الاداء الكفوء والانجاز والتوافق مع طبيعة المهنة التي يمارسها . (السراي، ٢٠١١: ٣٢)

التعريف النظري للباحثة : هو مجموعة المعارف والمفاهيم والمهارات الشخصية والمهنية والاجتماعية الضرورية التي توجه سلوك المعلمة وتساعد في اداء عملها .
اما التعريف الاجرائي للكفاية المهنية : فهو الدرجة الكلية التي تحصل عليها معلمات الصفوف الخاصة على مقياس الكفاية المهنية الذي سيعتمده البحث الحالي .
رابعاً: الصفوف الخاصة:
عرفها كل من :

١. وزارة التربية (١٩٨٦): هو صف ملحق بالمدرسة الابتدائية تتولى العمل به معلمة مدربة مع ذوي الاحتياجات الخاصة وبدوام محدد ، يتراوح عدد تلاميذه بين (٦-١٢) تلميذاً وتلميذة في الغالب . (وزارة التربية، ١٩٨٦: ٢٣).

٢. الاميري (١٩٩٩): هو ذلك الصف الذي يضم مجموعة من التلاميذ الذين شخصتهم لجنة متخصصة بوصفهم بطيئي التعلم ويقع ضمن حدود المدرسة الابتدائية .(الاميري، ١٩٩٩: ١١).
خامساً: التلميذ البطيئ التعلم
عرفه كل من :

١. Ross(1984) : هو فئة من التلاميذ الذين يحتاجون الى مساعدة في المهارات الاساسية او في موضوعات دراسية معينة وقدراتهم اقل من قدرات الآخرين في مثل سنهم ، وتتراوح نسبة ذكاؤهم (٧٥-٨٩). (Ross,1984: 135).

٢. وزارة التربية (١٩٨٦): هم اطفال اعتياديون في الاطار العام ، الا انهم يجدون صعوبة لسبب او لآخر في الوصول الى المستوى التعليمي الذي يصل اليه اقرانهم الاسوياء في المعدل ولا يصنفون ضمن المتخلفين عقلياً . (وزارة التربية، ١٩٨٦: ٢٥).

استناداً الى ما تقدم تتبنى الباحثة تعريف وزارة التربية (١٩٨٦) للتلميذ البطئ التعلم تعريفاً نظرياً لهذا البحث.

الفصل الثاني : الاطار النظري والدراسات السابقة

البرنامج الارشادي

يعد البرنامج الارشادي عنصراً مهماً وجوهرياً في العملية التربوية ، الهدف منه مساعدة الفرد على فهم نفسه ومعرفة قدراته وامكانياته وتوجيه سلوكه وتجاوز المشكلات التي يعاني منها سواء كانت شخصية ام اجتماعية ام انفعالية (نفسية) حتى يستطيع التوافق والتكيف مع نفسه ومجتمعه والآخرين . (الزيادي والخطيب، ٢٠٠١: ١٢).

النظرية المتبناة في بناء البرنامج الارشادي

نظرية التعلم الاجتماعي

ان التعلم بالملاحظة اسلوب عرفته البشرية منذ القدم ويشير القرآن الكريم في قصة نبينا آدم (عليه السلام) الى كيف تعلم الانسان من الغراب الذي جاء يبحث في الارض "فبعث الله غراباً يبحث في الارض ليريه كيف يوارى سوءة اخيه". سورة المائدة اية ٣٤ .

ظهرت نظرية التعلم الاجتماعي على يد العالم البرت باندورا وقد اطلقت العديد من التسميات على هذه النظرية منها المحاكاة ، النمذجة، الملاحظة ، التعلم الاجتماعي وهي من النظريات الانتقائية التوفيقية لأنها حلقة وصل بين النظريات المعرفية والنظريات السلوكية فهي في تفسيرها لعملية التعلم تستند الى توليفة من المفاهيم المختلفة المستمدة من تلك النظريات .(ويتج، ١٩٨٣: ١٦٩). وقد نظر باندورا الى سلوك الفرد بوصفه نتيجة للتفاعل المتبادل بين العوامل المعرفية والسلوكية والبيئية التي تؤثر في الفرد للعمل ضمن سياق اجتماعي وثقافي وانفعالي وتأخذ نظرية المعرفة الاجتماعية في الاعتبار الكيفية التي يفكر بها الفرد واثار ذلك في ادائه وسلوكه في البيئة.(ابو جادو، ٢٠١١: ١٤٨) . وقد اعتنى باندورا بدراسة الانسان في تفاعله مع الآخرين واعطى اهتماماً بالغاً للنظرة الاجتماعية وأكد ان كل انواع السلوك يمكن ان يتعلمها الفرد عن طريق ملاحظة سلوك الآخرين ، وتعد العمليات المعرفية مثل الانتباه والادراك والتذكر والتخيل والتفكير انها لها القدرة على التأثير في اكتساب السلوك.

حدد باندورا مفهومين اساسيين هما :

١. الضبط الذاتي : ويعني قابلية الفرد في السيطرة على سلوكياته اذ يصبح الضبط ذاتياً عندما يكون لدى الفرد افكاره حول السلوك المناسب او غير المناسب ثم يختار الافعال تبعاً لذلك من خلال الملاحظة الذاتية واطلاق الاحكام ومقارنتها مع القواعد التي يضعها المجتمع.
 ٢. الفعالية الذاتية : هي معتقدات الفرد عن قدرته على تنفيذ مخططاته وانجاز اهدافه .
- (Moor, 1977: 2).

اما اسباب تبني نظرية باندورا في البرنامج الارشادي فهي :

١. ان الكفاية المهنية مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بفعالية الذات في هذه النظرية والتي يمكن تنميتها من خلال الاساليب الارشادية والفنيات والانشطة .
٢. تعد هذه النظرية اكثر واقعية في تفسيرها للسلوك وكيفية تشكيله وتعديله فقد افترض باندورا بأن سلوك الفرد والبيئة والعوامل الاجتماعية تتداخل بدرجة كبيرة.

مفهوم الكفاية المهنية

تعد الكفاية المهنية مجموعة المميزات الايجابية التي تُظهر كفاءة الفرد في انجاز عمل معين. (حاجي وعبد الرزاق، ٢٠٠٢: ٢). لذا اصبح من الضروري على الدول السائرة في طريق النمو والتقدم والتي تسعى جاهدة الى تحقيق مفهوم التنمية الشاملة مراجعة منظومتها التربوية والتعليمية والتكنولوجية والسعي لتحسينها وتطويرها من اجل اعداد وإنشاء موارد بشرية سواء من الافراد العاديين او من ذوي الاحتياجات الخاصة وذلك بتحويلهم الى طاقة منتجة اذا ما توافرت لديهم شروط التعلم المكيف لأحتياجاتهم وتأهيلهم حسب قدراتهم وميولهم المهنية ، وهذا لا يتم الا بأعداد معلم يمتلك فعلاً قدرات واتجاهات ايجابية وسلوكيات تربوية وتعليمية يمارسها مع تلاميذه من ذوي الاحتياجات الخاصة. (غريب، ٢٠٠٧: ٨) .

اما النظرية التي فسرت الكفاية المهنية فهي :

نظرية الحاجات لماسلو

يعد ماسلو من اهم العلماء الذين قاموا بتصنيف الحاجات التي تسيطر على الدافعية الانسانية في العمل وبين اهميتها فقد صنف الحاجات الى خمسة مستويات تتدرج بشكل هرمي ، تشكل الحاجات الفسيولوجية قاعدة الهرم التي يعد اشباعها اساس حياة الانسان وحفظ نوعه وحاجات الحب والانتماء وحاجات الامن والسلامة وحاجات التقدير وحاجات تحقيق الذات وهي التي تشغل قمة الهرم وتتعلق حاجات تحقيق الذات بالحاجات الخاصة اتجاه الفرد في التعبير عن ذاته وممارسة قدراته ومواصلة تطوير شخصيته على الابداع والابتكار. (غريب، ٢٠٠٧: ٦٢) .

وتتمثل علاقة الحاجات الانسانية في الكفاية المهنية باشباع تلك الحاجات اذ ان اشباعها يثير الدوافع لدى الفرد ونحو عمله فكلما ارتقى الفرد في سلم الترتيب الهرمي يصل الى حاجة تحقيق الذات وبالتالي تحقق كفايته المهنية. (Vitals, 1965: 396).

الدراسات السابقة :

الدراسات العربية :

١. دراسة المهاهرة (٢٠٠٧):

رمت الدراسة إلى معرفة أثر برنامج إرشادي في تنمية مفهوم الذات الاجتماعية لدى الطلبة الموهوبين والمتفوقين في المركز الريادية في إقليم الجنوب في الأردن، على عينة بلغت (٤٠) طالباً وطالبة، وهم الذين سجلوا أقل الدرجات على مقياس مفهوم الذات الاجتماعية، المطور لأغراض دراسته، قسمت على مجموعتين (تجريبية وضابطة)، طبق الباحث برنامج تكون من (١٥) جلسة إرشادية، مدة كل جلسة (٤٥) دقيقة، اشتمل البرنامج على أنشطة وأساليب لتنمية مفهوم الذات الاجتماعية، أشارت النتائج إلى فعالية البرنامج الإرشادي في رفع مستوى مفهوم الذات الاجتماعية لدى أفراد المجموعة التجريبية على القياس البعدي، ولم تختلف النتائج باختلاف النوع الاجتماعي (المهاهرة، ٢٠٠٧: ١٠٩).

٢. دراسة الغرابي (٢٠١٣)

هدفت الدراسة الى التعرف على درجة فاعلية الذات ودرجة الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة النجف فضلاً عن التعرف على العلاقة بين فاعلية الذات والكفاية المهنية، وتألفت عينة الدراسة من (١٨٠) مرشداً ومرشدة من محافظة النجف وقد تبني الباحث مقياس فاعلية الذات الذي اعده عبيد (٢٠٠٦) وبناء مقياس الكفاية المهنية للمرشدين التربويين، وظهرت نتائج الدراسة أن المرشدين التربويين يتمتعون بفاعلية ذات وكفاية مهنية عالية وتوجد هناك علاقة ارتباطية طردية دالة وموجبة بين فاعلية الذات والكفاية المهنية، أي كلما زادت فاعلية الذات زادت معها الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين والعكس صحيح ايضاً (الغرابي، ٢٠١٣).

٣. دراسة (عذيب ٢٠١٤)

يهدف البحث التعرف على أثر برنامج إرشادي في تنمية ادراك الذات الاجتماعية لدى الطلبة المعاقين حركياً، تحدد البحث بطلبة المرحلة المتوسطة والمعاقين حركياً من كلا الجنسين (ذكور - اناث) في معاهد الرعاية الاجتماعية التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية في بغداد. قام الباحث بتبني مقياس مفهوم الذات الاجتماعية للباحث (ده مير ٢٠١٢) وقام ببناء برنامج إرشادي نفسي وفق (نظرية التعلم الاجتماعي - اسلوب النمذجة) للعالم باندورا لتنمية ادراك الذات الاجتماعية للمعاقين حركياً. تألفت عينة التجربة من (٢٠) معاق ومعاقة قُسمت الى مجموعتين (تجريبية وضابطة) بواقع (١٠) افراد يمثلون المجموعة التجريبية و(١٠) افراد يمثلون المجموعة الضابطة وبعد استخدام الوسائل الاحصائية الملائمة، وجد ان الفرق دال احصائياً لصالح المجموعة التجريبية وهذا يدل على فاعلية البرنامج الإرشادي الذي كان له التأثير الواضح في تنمية ادراك الذات لدى المعاقين حركياً. (عذيب، ٢٠١٤).

الدراسات الاجنبية :

نظراً لصعوبة العثور الباحثة على دراسات أجنبية سابقة، تناولت مفهوم الكفاية المهنية بصورة مباشرة ، فقد ارتأت ذكر الدراسات التي تناولت المتغير او مايؤدي اليه بصورة مباشرة اوغير مباشرة.

١. دراسة نانسي وكوير (Nancy & Coper (2002)

هدفت الدراسة الى التعرف على أثر برنامج إرشادي في تنمية الكفايات المهنية لدى العاملين في المؤسسات التربوية ، تكونت عينة البحث من (٥٤) فرد ، وبعد اجراء المعالجات الاحصائية المناسبة توصلت الدراسة إلى اثر البرنامج الارشادي في تنمية الكفايات المهنية للعاملين الذين حققوا مستويات عالية من تلك الكفايات والذي بدوره انعكس في مستوى شعورهم بالرضا الوظيفي ، وان تلك الكفايات توزعت على عدة مجالات وهي مجالات (الإدارة والتنظيم، والتفاعل والاتصال الاجتماعي، وحجم العلاقات البينية في مجتمع المؤسسات التربوية). (Nancy & Coper, .2002, p.25-29).

٢. دراسة Livneh (2004):

استهدفت الدراسة إلى معرفة مدى فاعلية برنامج إرشاد جماعي على تنمية الجوانب التربوية والاجتماعية والنفسية لدى المعاقين حركياً، وقد طبق الباحث البرنامج على مجموعة من الأفراد الذين لديهم حالات إعاقة حركية واضحة متضمناً: اضطرابات سيكوسوماتية، واضطرابات حسية وسمعية وبصرية، وعجز عصبي وعضلي، وقد استخدم معهم في البرنامج لسد حاجاتهم، والتصدي لمخاوفهم أربعة نماذج: (تربوية، وتدعيم اجتماعي، وعلاج نفسي، ومهارات اجتماعية). وبعد استخدام الوسائل الاحصائية المناسبة ، أظهرت النتائج أهمية وفاعلية برنامج الإرشاد الجماعي لدى الأفراد في تنمية بعض المهارات الاجتماعية لدى الافراد من ذوي الإعاقة الحركية .(Livneh,2004,p:6-15).

٣. مايرز وفلمنك (Myers & Fleming (2007)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التعزيز المادي والمعنوي في الكفاية المهنية لدى المدرسين والمرشدين التربويين العاملين في المدارس ، فتوصلت إلى أن الكفاية المهنية للمدرسين تتأثر ايجابياً بالتعزيز المادي المتمثل بزيادة الأجور، وبالحوافز ، وبالمكافآت المادية ، أما بالنسبة للمرشدين التربويين فإنهم كانوا حساسين لمهاراتهم في التصدي للمشكلات التي يعاني منها الطلبة أو المدرسون ، وأن مستوى كفايتهم المهنية كان يتأثر ايجابياً بالشهادات التقديرية ، والإشارات الرمزية ، وعبارات المديح وغيرها من الممارسات التي تقع في مجال التعزيز المعنوي. (Myers & Fleming, 2007, p. 27-30).

الفصل الثالث : منهجية البحث واجراءاته

اولاً:التصميم التجريبي :

اعتمدت الباحثة التصميم التجريبي ذو الاختبار القبلي والبعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة .
مخطط التصميم التجريبي ذو الاختبار القبلي والبعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة .

الاختبار البعدي	المتغير المستقل	الاختبار القبلي	المجموعة
مقياس الكفاية المهنية	برنامج ارشادي	الكفاية المهنية	تجريبية
مقياس الكفاية المهنية	-	الكفاية المهنية	ضابطة

ثانياً: مجتمع البحث: تألف مجتمع البحث الحالي من المدارس الابتدائية التي يتواجد فيها صفوف خاصة للتلاميذ البطيئ التعلم في مديريات التربية في محافظة بغداد/الكرخ الاولى/ الكرخ الثانية/ الرصافة الثانية ، وكان عدد المدارس الموجودة في هذه المديريات (٣٠٠) مدرسة يتواجد فيها (٢٤٠) معلمة يتوزعن على مدارس المديريات المذكورة . جدول (١) يوضح ذلك:

جدول (١) مجتمع البحث

عدد المعلمات	عدد المدارس	المديرية العامة للتربية في محافظة بغداد
٨٠	٧٥	الكرخ الاولى
١١٠	١١٣	الكرخ الثانية
٥٠	١١٢	الرصافة الثانية
٢٤٠	٣٠٠	المجموع

• حصلت الباحثة على البيانات من قسم الاحصاء في المديريات العامة للتربية المذكورة اعلاه لسنة ٢٠١٧-

٢٠١٨

ثالثاً: عينة البحث:

طبقت الباحثة مقياس الكفاية المهنية على معلمات الصفوف الخاصة بواقع (٥٠) معلمة ثم تم تحديد افراد عينة البحث الحالي البالغ عددهم (٢٠) معلمة من اللواتي حصلت على درجة اقل من المتوسط النظري لمقياس الكفاية المهنية ، قامت الباحثة بتوزيع عينة البحث عشوائياً الى مجموعتين احدهما ضابطة والاخرى تجريبية بواقع (١٠) معلمات لكل مجموعة وقد اختارت مدرسة البشائر الابتدائية المختلطة الواقعة في منطقة الغدير الرصافة الثانية قصدياً بسبب توافر المكان الملائم لاجراء التجربة وانعقاد جلسات البرنامج الارشادي.

رابعاً: اداة البحث: تطلب تحقيق اهداف البحث الحالي اعداد ما يأتي:

أ. مقياس الكفاية المهنية

ب. البرنامج الارشادي

أ.مقياس الكفاية المهنية

تم تحديد مقياس الكفاية المهنية من خلال اطلاع الباحثة على الادبيات والدراسات السابقة التي لها علاقة بالكفاية المهنية وتعريفاتها والمنطلقات العلمية لاساليب قياسها فقد تم اشتقاق ثلاثة مجالات لهذا المقياس هي:

- المجال الاول: الكفايات المهنية

- المجال الثاني: الكفايات الشخصية والانفعالية

- المجال الثالث : الكفايات الاخلاقية والاجتماعية

وانطلاقاً مما تقدم قامت الباحثة باعداد (٣٦) فقرة بواقع (١٢) فقرة لكل مجال وقامت بتعريف كل مجال ثم عرضت الفقرات على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في التربية وعلم النفس ملحق (١) لمعرفة مدى ملائمة الفقرات لكل مجال ، وقد اعتمدت الباحثة موافقة (٨٠%) فأكثر من الخبراء للبقاء على الفقرات ، وقد روعي في صياغتها ان تكون بصيغة المتكلم وقابلة لتفسير واحد .اما بالنسبة لعملية تصحيح المقياس وايجاد الدرجة الكلية الذي يُقصد به وضع استجابة المفحوص على كل فقرة من فقرات المقياس ثم جمع هذه الدرجات لايجاد الدرجة الكلية لكل استمارة ، فقد تم تصحيح استمارات المقياس على اساس اعطاء الدرجات (١،٢،٣) لبدائل الاجابات (تنطبق عليّ دائماً، تنطبق عليّ احياناً، لا تنطبق عليّ ابداً) وتترج على التالي تعطى الدرجة (٣) للبدل الاول ، والدرجة (٢) للبدل الثاني والدرجة (١) للبدل الثالث ومن ثم يتم جمع درجات الاستجابات على جميع الفقرات والمجموع الكلي يمثل درجة الكفاية المهنية للمستجيب (المعلمة) المراد قياس الكفاية المهنية لديه وبعد ذلك جمعت الدرجات بحسب استجابة كل مستجيب لتكون درجته الكلية على المقياس وقد طبقت هذه الطريقة على جميع استجابات عينة البحث .

خامساً: التطبيق الاستطلاعي للمقياس:

طبق المقياس على عينة عشوائية بلغت (٢٠) معلمة من مدارس مديرية تربية الرصافة الثانية وذلك للتأكد من مدى وضوح فقرات المقياس وتعليماته وبدائله من قبل عينة البحث فضلاً عن معرفة الوقت المستغرق للأجابة عن فقرات المقياس ، وقد اتضح للباحثة ان فقرات المقياس وتعليماته كانت واضحة لافراد العينة ، اما الوقت المستغرق للأجابة عن فقرات المقياس تراوحت بين (١٥-٢٠) دقيقة وبمتوسط مقداره (١٧.٥) دقيقة .

سادساً: الاجراءات الاحصائية لتحليل فقرات المقياس

تعد عملية التحليل الاحصائي لفقرات المقياس من الخطوات الاساسية لبنائه ، ولحساب القوة التمييزية لفقرات المقياس تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (٢٠٠) معلمة من مدارس الكرخ الاولى والثانية والرصافة الثانية ، تم اختيارهن بالطريقة الطبقيّة العشوائية ، وحسبت القوة التمييزية بطريقتين هما :
أ.طريقة المجموعتين المتطرفتين: بهدف تحليل فقرات مقياس الكفاية المهنية ، قامت الباحثة بترتيب درجات عينة التحليل الاحصائي والبالغ عدد افرادها (٢٠٠) معلمة تنازلياً من اعلى درجة الى اوطأ درجة ، ثم اختيرت ٢٧% من الاستمارات التي حصلت على اعلى الدرجات و ٢٧% من الاستمارات التي حصلت على اوطأ الدرجات وذلك لغرض الحصول على مجموعتين تتميزان بأكبر حجم واقصى تباين ممكن بينهما ويقتررب توزيعها من التوزيع الطبيعي (Stanley&Hopkins,1972:268)

وبما ان مجموع عينة التحليل بلغ (٢٠٠) استمارة فأن نسبة ٢٧% تكون (٥٤) استمارة تمثل المجموعة العليا و(٥٤) استمارة تمثل المجموعة الدنيا وعليه فان عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل الاحصائي هو (١٠٨) استمارة وعند تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا لكل فقرة من الفقرات ، أظهر التحليل ان الفقرات جميعها تميز بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا عند مستوى دلالة (٠.٠٥) جدول (٢).

جدول (٢) المتوسطات والانحرافات والقيم التائية المحسوبة لفقرات مقياس الكفاية المهنية باستخدام المجموعتين المتطرفتين

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
٣.٢٥٤	٠.٦٥٧	١.٦١٠	٠.٣٧٥	١.٨٦٣	١
٢.٣٩٩	٠.٧٥٥	١.٤٧٣	٠.٤٨٥	١.٦٩٤	٢
٣.٩٣٣	٠.٥٨١	١.٦٤٢	٠.٢٤٩	١.٩٠٥	٣
٥.٣٢٢	٠.٧٩٨	١.١٧٨	٠.٤٦٧	١.٦٨٤	٤
٢.٨٣٧	٠.٧٢٦	١.٥٣٦	٠.٥٣٧	١.٨٠	٥
٢.٨٧٨	٠.٧٦٩	١.٤٧٣	٠.٥٧٨	١.٧٥٧	٦
٢.٦٦٥	٠.٦٩٧	١.٥٠٥	٠.٥٤٥	١.٧٤٧	٧
٥.٩١٩	٠.٨٩١	١.٠٥٢	٠.٥٨٦	١.٦٢١	٨
٣.٥٨٦	٠.٦٦٢	١.٤٣١	٠.٥٤٥	١.٧٤٧	٩
٥.٣٢٧	٠.٦٦١	١.٤٢١	٠.٣٩٤	١.٨٤٢	١٠

٢.٠٣٥	٠.٥٩١	١.٦٧٣	٠.٣٨٥	١.٨٢١	.١١
٥.٠٥٦	٠.٧٣٩	١.٢٤٢	٠.٤٦٢	١.٦٩٤	.١٢
٤.٤١٦	٠.٧٩٣	١.٢٠٠	٠.٥٢٦	١.٦٣١	.١٣
٥.٠٩٩	٠.٧٩٥	١.٤٤٢	٠.٣٤١	١.٨٩٤	.١٤
٤.١٠٦	٠.٨٣٦	١.٢١٠	٠.٥٤٦	١.٦٣١	.١٥
٣.٥٤٥	٠.٧٠٦	١.٢٧٣	٠.٥٥٣	١.٦٠٠	.١٦
٧.٣٦٤	٠.٧٨٠	١.١٣٦	٠.٤٠٢	١.٨٠٠	.١٧
٢.٠٤٩	٠.٨١٦	١.٠٥٢	٠.٧٣٨	١.٢٨٤	.١٨
٦.٠٧٧	٠.٦٩٤	١.٠٨٤	٠.٥٠٩	١.٦٢١	.١٩
٦.٦٣٤	٠.٧٤١	١.١١٥	٠.٤٧٦	١.٧١١	.٢٠
٦.٦٨١	٠.٨٥٤	١.١٥٧	٠.٤٢٠	١.٨١٠	.٢١
٣.٥٣٦	٠.٨٠٢	١.١٢٦	٠.٥٢٢	١.٤٧٣	.٢٢
٢.٠٤٩	٠.٨١٦	١.٠٥٢	٠.٧٣٨	١.٢٨٤	.٢٣
٨.٨٣٥	٠.٢٠٦	١.٠٤٤	٠.٥٠٢	١.٤٩٥	.٢٤
٥.٣٥٠	٠.٤٦٤	١.٣٠٩	٠.٤٨٠	١.٦٤٦	.٢٥
٧.٦٥١	٠.١٨٥	١.٠٣٥	٠.٤٩٥	١.٤١٥	.٢٦
٥.٩٩٨	٠.٢٠٦	١.٠٤٠	٠.٤٧٤	١.٣٣٦	.٢٧
٦.٠٥٤	٠.٤٨٧	١.٣٨٠	٠.٤٣٣	١.٧٥٢	.٢٨
٦.١٢٠	٠.٢٥٧	١.٠٧٠	٠.٤٨٩	١.٣٨٩	.٢٩
٥.٨٣٨	٠.١٣٢	١.٠١٧	٠.٤٤٨	١.٢٧٤	.٣٠
٤.٨٢٧	٠.٢٩٧	١.٠٩٧	٠.٤٨٠	١.٣٥٤	.٣١
٦.١٢٢	٠.١٦١	١.٠٢٦	٠.٤٦٤	١.٣٠٩	.٣٢
٧.١٢٢	٠.٤٨٢	٣٦٢	٠.٤١٠	١.٧٨٧	.٣٣
٥.٩٧٩	٠.١٨٥	١.٠٣٥	٠.٤٦٨	١.٣١٨	.٣٤
٥.٠٠٢	٠.٤٢٨	١.٢٣٨	٠.٤٩٩	١.٥٤٨	.٣٥
٤.١٦٤	٠.١٦١	١.٠٢٦	٠.٣٩٧	١.١٩٤	.٣٦

• القيمة التائية الجدولية هي (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٠٦)

أ. علاقة درجة الفقرة بالمجموع الكلي : وفقاً لما اشار اليه "ستانلي وهوبكنز" بأن الفقرات التي يكون معامل ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس دالة احصائياً تبقى ، اذ تحقق لها قوة تمييزية عالية ، اما الفقرات التي يكون معامل ارتباطها بالدرجة الكلية غير ذي دلالة احصائية فأنها تحذف لانها في هذه الحالة لا تقيس الظاهرة التي يقيسها المقياس بأكمله. (Stanley&Hopkins,1972:268). وقد استعمل معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية لـ (٢٠٠) استمارة ، وقد كانت جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً. جدول (٣).

جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من الفقرات والدرجة الكلية لمقياس الكفاية المهنية

رقم الفقرة	معامل الارتباط						
١	٠.٢٩	١٠	٠.٤٣	١٩	٠.٤٢	٢٨	٠.٤١
٢	٠.٣٨	١١	٠.٢١	٢٠	٠.٣٠	٢٩	٠.٣٨
٣	٠.٢٥	١٢	٠.٢٥	٢١	٠.٣٠	٣٠	٠.٢٢
٤	٠.٣٩	١٣	٠.٤٤	٢٢	٠.٣٩	٣١	٠.٣٤
٥	٠.٣٤	١٤	٠.٣٠	٢٣	٠.٣٥	٣٢	٠.٤١
٦	٠.٤٣	١٥	٠.٣٩	٢٤	٠.٣٦	٣٣	٠.٤٧
٧	٠.٣٩	١٦	٠.٤٧	٢٥	٠.٤٩	٣٤	٠.٣١
٨	٠.٤٧	١٧	٠.٣٨	٢٦	٠.٤٤	٣٥	٠.٤٤
٩	٠.٣٨	١٨	٠.٣٢	٢٧	٠.٤٠	٣٦	٠.٤٣

الخصائص السايكومترية للمقياس

• صدق المقياس :

يعد الصدق من الخصائص المهمة الاساسية التي يجب توافره عند بناء المقياس والاختبار الصادق هو الاختبار القادر على قياس السمة او الظاهرة التي وضع من اجلها. (Anastasi,1988: 139).

وقد تم استخراج صدق مقياس الكفاية المهنية من خلال:

أ. الصدق الظاهري : وقد تحقق هذا النوع من الصدق في مقياس الكفاية المهنية بعرض فقراته على مجموعة من الخبراء والاخذ بتوجيهاتهم وآرائهم بشأن صلاحية فقرات المقياس وملائمتها لمجتمع الدراسة

ب. مؤشر صدق البناء: يعد من اهم انواع الصدق ويتحقق من خلال التحقق تجريبياً من الافتراضات النظرية ، وقد تحقق ذلك للمقياس من خلال الاتساق الداخلي للمقياس اذ يعد الاتساق الداخلي للمقياس احد

مؤشرات صدق البناء ، ويتحقق من خلال حساب معاملات الارتباط البينية لفقرات الاختبار ، او من خلال ايجاد علاقة درجة كل فقرة من فقرات المقياس بالمجموع الكلي. (عبد الرحمن، ١٩٨٣: ٢٦٦) ، وقد تبين ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مستوى (٠.٠٥) وبدرجة حرية (١٩٨) وكانت القيمة الجدولية (١.٩٦) كما في جدول(٣).

• الثبات: ويعرف الثبات بأنه الدقة في تقدير العلامة الحقيقية للفرد على السمة التي يقيسها الاختبار،

ومن شروط المقياس الجيد اتصافه بثبات عال. وقد تم مؤشرات ثبات الاختبار بطريقتين هما:

أ. طريقة الفاكرونباخ: تم استخراج معامل التجانس الداخلي باستعمال معادلة الفا، اذ ان معامل الاتساق

المستخرج بهذه الطريقة يعطينا تقديراً جيداً للثبات في اكثر المواقف (Anastasi,1988: 103). ولاستخراج

الثبات بهذه الطريقة تم سحب (١٠٠) استمارة بشكل عشوائي من استمارات عينة التحليل الاحصائي ، ثم

استعملت معادلة الفا كرونباخ وقد بلغ معامل الثبات للمقياس الحالي (٠.٨١) وقد ظهر ان قيمة معامل الارتباط

دالاً احصائياً وهو معامل ارتباط يمكن الركون اليه اعتماداً على المعيار المطلق

ب. طريقة اعادة الاختبار: ويعني مدى الاتساق بين البيانات التي تجمع عن طريق اعادة تطبيق المقياس

نفسه على الافراد انفسهم او الظواهر وتحت ظروف متشابهة . (Gay,1990: 34) . وقد قامت الباحثة

بتطبيق مقياس الكفاية المهنية على عينة قوامها (٥٠) معلمة تم اختيارهن بصورة عشوائية من مدارس

الرصافة الثانية ، ثم اعيد تطبيق المقياس على العينة ذاتها بعد مرور اسبوعين . وبعد استعمال معامل ارتباط

بيرسون بين درجات التطبيقين الاول والثاني ، بلغ معامل الارتباط (٠.٨٤) وهو معامل ارتباط دال احصائياً

ويمكن الركون اليه اعتماداً على المعيار المطلق.

الصيغة النهائية للمقياس : تم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس المتمثلة بالصدق والثبات

للمقياس الحالي ، وقد اصبح المقياس بصيغته النهائية مكوناً من (٣٦) فقرة ، وامام كل فقرة (٣) بدائل

(تنطبق علي دائماً ، تنطبق علي احياناً ، لا تنطبق علي) ونأخذ عند التصحيح (٣،٢،١) وتبلغ اعلى درجة

للمقياس (١٠٨) واقل درجة للمقياس (٣٦) وبمتوسط فرضي قدره (٧٢) درجة عند الانتهاء من اعداد

المقياس. ملحق (٢).

تكافؤ المجموعتين

ينبغي على الباحث تكوين مجموعات متكافئة فيما يتعلق بالمتغيرات ذات العلاقة بالمتغير المستقل.

(فان دالين ، ١٩٨٥: ٣٩٨) ، ولهذا فقد تم مكافئة افراد المجموعتين في المتغيرات الآتية:

١- درجات افراد المجموعتين في الاختبار القبلي على المقياس

للتحقق من تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة في مقياس الكفاية المهنية قبل تطبيق البرنامج الارشادي تم

استعمال اختبار (مان وتني) للعينات متوسطة الحجم ، وقد تبين ان القيمة المحسوبة تساوي (٤٦.٥) وهي

غير دالة لأنها أكبر من القيمة الجدولية التي تساوي (٢٣) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهذا يعني عدم وجود فرق بين المجموعتين في هذا المتغير ، مما يدل ان المجموعتين متكافئتان .جدول (٤)

جدول (٤) تكافؤ الاختبار القبلي لمقياس الكفاية المهنية لأفراد المجموعتين التجريبية والضابطة

المجموعة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مجموع الرتب	متوسط الرتب	قيمة مان وتني		مستوى الدلالة (٠.٠٥)
						الجدولية	المحسوبة	
التجريبية	١٠	٥٩.٢٠	٥.٠٠٧	١٠٨.٥	١٠.٨٥	٢٣	٤٦.٥	غير دالة
الضابطة	١٠	٥٨.٧٠	٦.١٤٧	١٠١.٥	١٠.١٥			

٢.التحصيل الدراسي للمعلمات : لبيان دلالة الفرق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في هذا المتغير استخدمت الباحثة اختبار (كولموجروف - سميرنوف) لمعرفة دلالة الفرق ، فقد كانت القيمة المحسوبة (٠.٢٢٤) وهي أقل من الجدولية (١.٣٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢) وهي غير دالة احصائياً مما يؤكد تكافؤ المجموعتين . جدول (٥)

جدول (٥) التكافؤ في متغير التحصيل الدراسي لأفراد المجموعتين

المجموعة	العدد	التحصيل الدراسي للمعلمات				قيمة k سمير نوف	مستوى الدلالة ٠.٠٥
		اعدادية	معهد	بكالوريوس	ماجستير		
التجريبية	١٠	١	٥	٣	١	١.٣٦	غير دال
الضابطة	١٠	٠	٤	٦	٠		

٣.سنوات الخدمة : للتحقق من تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة في سنوات الخدمة ، تم استعمال اختبار (مان وتني) للعينات المتوسطة الحجم ، وقد تبين ان القيمة المحسوبة (٢٩.٥) وهي غير دالة لأنها أكبر من القيمة الجدولية التي تساوي (٢٣) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢) وبذلك لم يظهر فرق دال احصائياً بين المجموعتين في هذا المتغير ، مما يدل ان المجموعتين متكافئتان . جدول (٦)

جدول (٦) تكافؤ سنوات الخدمة لأفراد المجموعتين التجريبية والضابطة

المجموعة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مجموع الرتب	متوسط الرتب	قيمة مان وتني		مستوى الدلالة ٠.٠٥
						الجدولية	المحسوبة	
التجريبية	١٠	٦.٩٠	٢.٢٥	٨٤.٥٠	٨.٤٥	٢٣	٢٩.٥	غير دال
الضابطة	١٠	٨.٤٠	٢.٤٥٩	٢٥.٥٠	١٢.٥٥			

٤. العمر الزمني: للتحقق من تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة في العمر الزمني بالشهور، تم استعمال اختبار (مان وتني) للعينات المتوسطة الحجم ، وقد تبين ان القيمة المحسوبة (٢٦) وهي غير دالة لأنها اكبر من القيمة الجدولية التي تساوي (٢٣) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢) وبذلك لم يظهر فرق دال احصائياً بين المجموعتين في هذا المتغير ، مما يدل ان المجموعتين متكافئتان. جدول (٧)

جدول (٧) تكافؤ العمر الزمني لأفراد المجموعتين التجريبية والضابطة

مستوى الدلالة ٠.٠٥	قيمة مان وتني		متوسط الرتب	مجموع الرتب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	المجموعة
	الجدولية	المحسوبة						
غير دال	٢٣	٢٦	٨.١٠	٨١	٣٠.٨٣٧	٣٦١.٦	١٠	التجريبية
			١٢.٩٠	١٢٩	٣٣.٨٧٢	٣٩٣.٢	١٠	الضابطة

• البرنامج الإرشادي :

ان البرنامج الإرشادي هو برنامج منظم ومخطط له يقدم على اسس علمية لبلوغ هدف معين ، ودور البرنامج هو تنظيم العلاقة بين اهداف الخطة ومشروعاتها وتنفيذها وتوظيف فيها العديد من الاساليب والفنيات كأستراتيجيات تسهم في حل المشكلات ومواجهة العقبات التي تعترض الفرد في حياته الشخصية والمهنية والتي يتم تحقيقها عن طريق الجلسات الإرشادية . (الاميري، ٢٠٠٢: ٣٠) .

اجراءات بناء البرنامج الإرشادي :

لغرض تحقيق اهداف البحث الحالي في بناء البرنامج الإرشادي الذي يهدف الى تنمية الكفايات المهنية لمعلمات الصفوف الخاصة تبنت الباحثة نظرية التعلم الاجتماعي للعالم بندورا بالاعتماد على مفهوم الفعالية الذاتية وفناتها .

حرصت الباحثة على مراعاة بعض الامور المهمة التي اعتمدت عليها في بناء البرنامج الإرشادي لتساعدها على نجاحها وتحقيق اهدافها منها:

١. مرونة البرنامج الإرشادي اذ تم تصميم وقائع الجلسات تبعاً لمتطلبات الموقف الذي تفرضه كل جلسة مع الالتزام بالنقاط المهمة للبرنامج.
٢. يشمل البرنامج امثلة وانشطة متنوعة
٣. اعتمدت الباحثة في البحث الحالي على الانموذج القائم على (التخطيط والبرمجة والميزانية) ويعد هذا الانموذج احد الاساليب الادارية الفعالة في التخطيط ، اذ يسعى للوصول الى اقصى حد ممكن من الفعالية

والفائدة وياقل التكاليف ، بمعنى ان التخطيط صفة اساسية من صفات البرنامج التدريبي المنظم ، ويقوم ذلك التخطيط على عدة خطوات اساسية هي:

١. تحديد الاحتياجات ٢. اختيار الاولويات ٣. تحديد الاهداف المراد تحقيقها من البرنامج ٤. تحديد النشاطات والفعاليات وتنفيذها ٥. تقويم النتائج. (الدوسري، ١٩٨٥ : ٢٤٢) .
وقد قامت الباحثة بالاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة للوصول الى برنامج متكامل يكون قادراً على تنمية الكفاية المهنية للمعلمات .

١. تحديد الاحتياجات: تم الكشف عن الحاجات الارشادية للمعلمات من خلال اعتماد نتائج تطبيق الاختبار القبلي على مقياس الكفاية المهنية المُعد لأغراض البحث كمؤشر لتحديد حاجات المعلمات من خلال اجابتهن عن المقياس ، اذ يكون ترتيب الفقرات تنازلياً من اعلى وسط لاستخراج متوسطاتها وانحرافاتها المعيارية من اجل تحديد حاجات المعلمات لتنمية الكفاية المهنية .

وقد تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات مقياس الكفاية المهنية وعليه كل فقرة تحصل على متوسط حسابي اقل من (٢) تدخل في البرنامج الارشادي وهناك (٢٤) فقرة داخله في البرنامج الارشادي ، اما الفقرات التي حصلت على متوسط حسابي (٢) فأكثر استبعدت من جلسات البرنامج وعليه هناك (١٢) فقرة استبعدت من جلسات البرنامج.

٢. تحديد الاولويات :

لغرض اختيار الاولويات وترتيب موضوعات وعناوين الجلسات اعتمدت الباحثة في ذلك على آراء الخبراء والمختصين في العلوم التربوية والنفسية والارشاد التربوي في ترتيب الجلسات .

٣. تحديد الاهداف: قامت الباحثة بتحديد الاهداف العامة والاهداف السلوكية للبرنامج ويقصد بالاهداف

العامة هي : الاهداف التي تعني بوصف النتائج النهائية لمجمل العملية التعليمية. اما الاهداف السلوكية

ويقصد بها هي تلك الانماط السلوكية التي تشتق من الاهداف العامة وتكون قابلة للقياس.

(نشواتي، ١٩٩٣ : ٥). لهذا فقد حددت الباحثة اهدافاً سلوكية فرعية استناداً الى نظرية التعلم الاجتماعي

(الفعالية الذاتية) وفق نظرية البرت باندورا ولتحقيق ذلك تم تحديد الاهداف لكل جلسة ارشادية تنسجم مع

موضوع الجلسة مع تحديد الفنيات المستعملة في البرنامج الارشادي.

٤. تحديد الانشطة: راعت الباحثة اختيار النشاطات ذات العلاقة بالنظرية المتبناة والاساليب المستعملة التي

تتلاءم والبرنامج الارشادي واهدافه الموضوعية اذ حددت اثنا عشر جلسة بواقع جلستين في الاسبوع كما

ان الزمن المستغرق في عقد الجلسات (٤٥ - ٦٠) دقيقة.

٥. التقييم: يكمن الهدف الاساس من تقييم البرنامج في الاصلاح والتصحيح والتعديل وتلافي اوجه النقص في الوسائل وطرائق تنفيذها ومعرفة فيما لو كان البرنامج قد استطاع ان يحقق الاهداف المنصوص عليها. (زهران، ٢٠٠٥: ٢٢٥).

وقد اعتمدت الباحثة في تقييمها للبرنامج الارشادي في هذا البحث الحالي على ثلاثة انواع من التقييم .
 أ. التقييم التمهيدي: ويتمثل بالاجراءات التي تمت قبل تطبيق البرنامج وهي ما تمثل بالصدق الظاهري له ،
 اذ تم عرض البرنامج بصورته الاولية على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الارشاد النفسي للحكم على صلاحية الجلسات وعناوينها والنشاطات وعن مدى اتساقها مع اطرها النظري .
 ب. التقييم البنائي: هو تقييم متتابع ومستمر مع استمرار تنفيذ كل جلسة ، اذ يتم في نهاية كل جلسة وذلك بطرح الاسئلة على افراد المجموعة ومناقشة ما دار في الجلسة الارشادية والاستماع الى آرائهم حولها.
 ت. التقييم النهائي: ويتمثل بتحديد مدى التغيير الحاصل لدى افراد المجموعة التجريبية بعد تطبيق مقياس الكفاية المهنية بعد الانتهاء من تطبيق البرنامج الارشادي.

تطبيق البرنامج: تم تطبيق البرنامج الارشادي على افراد المجموعة التجريبية على وفق الخطوات الآتية :

١. حُدد يوم الاحد الموافق ٢٠١٨/٢/١٨ موعداً للبدء في تطبيق البرنامج الارشادي والذي تضمن (١٢) جلسة بواقع جلستين في الاسبوع .
٢. حُدد يوم الاحد الموافق ٢٠١٨/٣/٢٥ موعداً لانتهاج البرنامج الارشادي
٣. حُدد موعد تطبيق الاختبار البعدي لمقياس الكفاية المهنية يوم الخميس الموافق ٢٠١٨/٤/٢٩ للمجموعتين التجريبية والضابطة .

التطبيق النهائي لمقياس الكفاية المهنية (الاختبار البعدي) بعد الانتهاء من تطبيق جلسات البرنامج على افراد المجموعة التجريبية والبالغة (١٢) جلسة ارشادية تم تطبيق مقياس الكفاية المهنية على افراد المجموعتين التجريبية والضابطة يوم الاحد الموافق ٢٠١٨/٤/٢٩ .

سابعاً: الوسائل الاحصائية: استخدمت الباحثة الوسائل الاحصائية الآتية: الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، معامل ارتباط بيرسون ، معادلة الفا كرونباخ، اختبار مان وتني ، اختبار كولموجروف-سميرنوف وتم استخدام الحقيبة الاحصائية spss .

الفصل الرابع عرض نتائج البحث ومناقشتها.

تحقيقاً لهدف البحث (التعرف على اثر البرنامج الارشادي في تنمية الكفاية المهنية لمعلمات الصفوف الخاصة) . تم من خلال التحقق من الفرضية الصفرية الآتية:

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط رتب المجموعة التجريبية ومتوسط رتب المجموعة الضابطة على مقياس الكفاية المهنية بين الاختبارين القبلي والبعدي .

للتحقق من صحة الفرضية تم استعمال اختبار (مان وتني) واطهرت النتائج ان الوسط الحسابي لافراد المجموعة التجريبية (٩٤.١٠) في حين بلغ الانحراف المعياري (٥.٤٦٦) وبلغ مجموع الرتب (١٥٥) في حين بلغ متوسط الرتب (١٥.٥٠) ، وبلغ الوسط الحسابي لافراد المجموعة الضابطة (٥٨.٩٠) والانحراف المعياري (٥.٩٥٣) ومجموع الرتب (٥٥) بينما بلغ متوسط الرتب (٥.٥٠) ، وبلغت قيمة (مان - وتني) المحسوبة (صفر) ، وقيمة مان وتني الجدولية (٢٣) وبما ان القيمة المحسوبة اصغر من القيمة الجدولية فان هذا يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية ولصالح المجموعة التجريبية وبذلك ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة . جدول (٨)

جدول (٨) نتائج اختبار (مان وتني) للمجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الكفاية المهنية في الاختبار

البعدي

المتغير	المجموعة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مجموع الرتب	قيمة مان وتني	
						الجدولية	المحسوبة
الاختبار البعدي	التجريبية	١٠	٩٤.١٠	٥.٤٦٦	١٥٥	١٥.٥٠	
	الضابطة	١٠	٥٨.٩٠	٥.٩٥٣	٥٥	٥.٥٠	صفر

وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة Livneh (2004) ودراسة المهيرة (٢٠٠٧) ودراسة عذيب (٢٠١٤) التي اظهرت اثر البرامج المتبعة في تنمية الكفاية المهنية والتي اشارت الى فعالية البرنامج الارشادي في تنمية الكفاية المهنية كما تساعد البرامج الارشادية في رفع مستوى اداء معلمات التربية الخاصة بوصفهم افراداً ينتمون الى مجتمع ملتزم بالمبادئ والقيم والآداب الاخلاقية والمهنية ، فضلاً ان التنوع في الجلسات والاساليب المستمدة من نظرية بانديرا في التعلم الاجتماعي والانشطة المقدمة من واقعهم وبيئتهم العملية ومشاركتهم الفعالة والسماح لهم بابداء آرائهم ومقترحاتهم ساعد على خلق مناخ نفسي آمن وحر ومشجع للتعلم واكتساب خبرات متنوعة ومنظمة تسعى الى اجراء تغيير ايجابي مقصود في سلوك المشاركين ومن ثم اصبح لديهم ما يسمى (ببقاء اثر التعلم طويل الامد) .

كما ان البرامج الارشادية تسعى الى تحقيق الامن والطمأنينة لدى الفرد الامر الذي يمكنه من تحقيق ذاته وتطويرها وافساح المجال امامه للابداع والتفوق والانجاز والانتاجية وهذا ما يتفق مع نظرية اشباع الحاجات لماسلو(العزة وعبد الهادي،٢٠٠٧: ١٥) .

الاستنتاجات:

١. تفوق افراد المجموعة التجريبية على افراد المجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج الارشادي في الاختبار .
٢. إن تفاعل افراد المجموعة الارشادية مع أنشطة البرنامج وفتياته كان لها الأثر في تنمية الكفاية المهنية لديهم.

التوصيات : في ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بما يأتي :

١. تفعيل دور الارشاد النفسي والتربوي والمهني في المدارس .
٢. حث معلمات التربية الخاصة على استخدام طرائق التدريس الحديثة والاساليب المشوقة الفعالة عند التعامل مع التلاميذ .
٣. مكافأة المعلمات اللواتي يتمتعن بأداء افضل وكفاية مهنية عالية.

المقترحات :

١. اجراء دراسة مماثلة تتناول علاقة الكفاية المهنية بمتغيرات نفسية اخرى مثل (الرضا الوظيفي ، الالتزام المهني ، الوعي بالذات) .
٢. اجراء دراسة مماثلة للتعرف على اثر البرامج الارشادية على عينات اخرى مثل موظفي الدولة او اساتذة الجامعة .

المصادر العربية :

١. أحمد، أحد ابراهيم (١٩٩٩): الأشراف المدرسي، دار الفكر العربي، مصر.
٢. ابو جادو، صالح محمد (٢٠١١): علم النفس التطوري الطفولة والمراهقة، ط٣، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
٣. الأميري، أحمد محمد ناجي(٢٠٠٢): فعالية برنامج إرشادي في مواجهة الضغوط النفسية لدى طلبة المرحلة الثانوية، أطروحة دكتوراه غير منشورة كلية التربية الجامعة المستنصرية .
٤. الامير ، احمد علي (٢٠٠٣)، الدور المستقبلي لكلية التربية في تدريب معلم الصف الخاص ، دار العلوم للنشر ، ط١ . الدوحة ، قطر.
٥. الاميري ، سناء كاظم (١٩٩٩) ، اثر الارشاد التربوي في تعديل مفهوم الذات لدى تلاميذ صفوف التربية الخاصة في المرحلة الابتدائية بمحافظة البصرة ، جامعة البصرة ، كلية التربية، رسالة ماجستير غير منشورة.
٦. البهادلي ، محمد عباس(٢٠٠٧) ، آراء في التربية والتعليم ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ط١ ، الاردن .
٧. حاجي ، فريد وعبد الرزاق أويدر(٢٠٠٢)، الكفاءات العرضية الافقية دليل مرجعي، المركز الوطني للتوثيق التربوي، وزارة التربية الوطنية الجزائرية ، العدد (١٨)، الجزائر .
٨. حسين ، حسن ، حسين(٢٠٠٣) ، حاجات الطفل بطئ التعلم ، دار النهضة العربية ، ط١ ، القاهرة .
٩. الدوسري، صالح جاسم (١٩٨٥): الاتجاهات العلمية في تخطيط برامج التوجيه والإرشاد، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتبة الملك عبد العزيز الحربية، العدد ١٥، الرياض.
١٠. زهران، حامد عبد السلام (٢٠٠٥) ، التوجيه والارشاد النفسي ، ط٤ ، عالم الكتب.
١١. الزيادي، احمد محمد والخطيب، هاشم إبراهيم (٢٠٠١) : مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي، المكتبة التربوية، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
١٢. سليمان ، صبحي احمد محمد (٢٠٠٦) ، بناء مقرر في تكنولوجيا تعليم الفئات الخاصة ، جامعة الازهر ، كلية التربية ، رسالة دكتوراه غير منشورة.
١٣. سمارة ، عزيز(١٩٨٩): مبادئ القياس والتقويم في التربية ، دار الفكر ، عمان .
١٤. السراي، زمن هاشم كشيح (٢٠١١): الشخصية اليقظة وعلاقتها بالكفاية المهنية لدى الإعلاميين (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الآداب، جامعة بغداد.
١٥. شعبان، نادية مصطفى (٢٠٠٤)، برنامج إرشادي مقترح للنزلاء في مدرسة القبان، المؤتمر التربوي الثاني، مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد.

١٦. صالح، عبد الرحمن اسماعيل (٢٠١٠)، فنيات واساليب العملية الارشادية، دار المناهج للنشر، عمان.
١٧. عبد الله ، احمد معاينة (٢٠٠٢) ، التعليم المبرمج ، دار الفكر للطباعة والنشر ، عمان ، الاردن
١٨. عبد الرحمن، سعد(١٩٨٣) ، القياس النفسي، مكتبة الفلاح ، الكويت.
١٩. العزة ، سعيد حسني وعبد الهادي جودت (٢٠٠٧) ، مبادئ التوجيه والارشاد النفسي ، ط ١ ، الاصدار الثالث ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن.
٢٠. عذيب ، حيدر حبيب (٢٠١٤) ، اثر برنامج ارشادي في تنمية ادراك الذات الاجتماعية لدى المعاقين حركياً ، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة الى مجلس كلية التربية ابن رشد ، قسم العلوم النفسية ، جامعة بغداد .
٢١. الغرابي، علاء عبد الزهرة (٢٠١٣)، فاعلية الذات وعلاقتها بالكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة النجف الأشرف،(رسالة ماجستير غير منشورة) كلية التربية/ابن شد،جامعة بغداد.
٢٢. الغرير، احمد نائل (٢٠١٠)، برنامج ارشاد نفسي انموذج في التربية الخاصة، ط٢، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
٢٣. غريب، عبد الكريم (٢٠٠٧)، مقارنة الكفايات عند معلمي التربية الخاصة ، الملتقى الدولي الخامس حول معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة ، ٢٣ أيلول ٢٠٠٧، جامعة فرحات ، الجزائر.
٢٤. فان دالين(١٩٨٥) ، مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ترجمة محمد نوفل وآخرون ، ط٣ ، القاهرة ، مكتبة الانجلو .
٢٥. الفتلاوي ، سهيلة محسن كاظم(٢٠٠٨) ، كفايات التدريس ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، ط١ ، الاردن .
٢٦. مبارك ، بديع محمود(١٩٩٤) ، اتجاهات معاصرة في اعداد المعلمين ،مطبعة وزارة التربية ، بغداد
٢٧. مرسي، جمال الدين محمد وإدريس، ثابت عبد الرحمن (٢٠٠٢): السلوك التنظيمي، دار النهضة للطباعة والنشر.
٢٨. المهديرة، سليمان عبد الرحمن(٢٠٠٧) ، أثر برنامج إرشادي جمعي في تنمية مفهوم الذات الاجتماعية لدى الطلاب الموهوبين والمتفوقين في المراكز الريفية في اقليم الجنوب في الاردن، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، رسالة ماجستير غير منشورة.
٢٩. نشواتي ، عبد الحميد(١٩٩٣) ، علم النفس التربوي ، ط١، عمان ، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر
٣٠. وزارة التربية (١٩٨٦) ، مديرية التربية الخاصة ، ورقة عمل اللجنة الوطنية للتربية الخاصة ، بغداد ، العراق .
٣١. ويتج ، ارنوف(١٩٨٣): مقدمة في علم نفس، ترجمة عادل عز الدين واخرون، دار ماكجروهيل للنشر، القاهرة، مصر.

المصادر الاجنبية:

1. Anastasi,A(1988),Psychology Testing.4th, New York,Mcmillan com.
2. Gay,L.R. (1990), Educational Research, competencies for Analysis and Application, (3rd), Columbus, odium Merrill Publishing CO.
3. Moore, Amanda (1977): Albert Bandura: psychology History, [http: // www. Ship. edu](http://www.Ship.edu) . P. 3.
4. Livneh.H, Wilsons L., & pullo-R. (2004): Group counseling for people with physical Disabilities,Focus on Exceptional children.
5. Myers, C. R & Fleming, M.S. (2007): Effects of kinds of Rein for cement on The Occupational Competency of the Teachers and Councelletors IN the Secondary Schools , Bullten Psychology , Vol. (4).
6. Nancy , H. , & Coper , L .(2002) : Asocial psychology View of The National Front , London .
7. Pearl, Judea, (2001): Technical Report in Proceedings of the Seventeenth Conference on Uncertainty in Artificial Intelligence, San Francisco.
8. Ross,rose,(1984) ,Teachers of deaf students, Quality, cortication and professional development. A2004 CED Survey council education of the deaf, USA.
9. Stanly c. & Hopkins, K. D. (1972): Educational and Psychological Measurement and Evaluatiion, Printice- Hall INC. England Cliffs, N.Jersey.
- 10.Viteles, S. (1965): Motivation and morale in industry, New York Norton co. Inc.