المرونة المعرفية وعلاقتها بالأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة البحر الأحمر

أ/ هاجر نصرالدين محمد أحمد
أخصائي اختبار صلاحية مزاولة المهنة بالأكاديمية المهنية للمعلمين بالبحر الأحمر

إشراف

أ.د/ محمود عبد الحليم منسي
أستاذ علم النفس التربوي، كلية التربية، جامعة الاسكندرية

أ.م.د/ أسامة احمد عطا
أستاذ علم النفس التربوي المساعد، بكلية التربية بالغردقة، جامعة جنوب الوادى

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٠/١٠/٧م

تاريخ قبول البحث ٢٠٢٠/١٠/١٧م

ملخص البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين المرونة المعرفية والأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال. تكونت عينة الدراسة من(٢٠٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال في محافظة البحر الأحمر . ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام مقياس المرونة المعرفية من إعداد علاء الدين عبد الحميد أيوب، ومقياس الأداء المهني من إعداد الباحثة، وتم التحقق من دلالات صدقهما وثباتهما. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين الأداء المهني وأبعاد المرونة المعرفية.

الكلمات المفتاحية:

المرونة المعرفية – الأداء المهني للمعلمة

Abstract:

This study objective to know the relationship between professional performance for kindergarten Teachers with cognitive flexibility. The sample of the study consisted of (200) kindergarten teachers in Red Sea. To achieve the objective of the study, the researcher used the cognitive flexibility Scale Prepared by Alaa Eldein Abd Elhamed Ayoub (2011) , professional performance Scale Prepared by the researcher .Validity and reliability for both scales were obtained. The results of the study indicated that there are a correlation between the professional performance with cognitive flexibility.

Keywords:

cognitive flexibility- professional performance for Teachers

❖ **مقدمة:**

تعتبر مرحلة الطفولة من أهم المراحل في حياة الإنسان حيث يتم فيها ترسيخ كثير من المفاهيم عند الطفل، لذلك تحرص الدول التي تريد تقدماً على تنشئة أطفالها تنشئة سليمة.

فمنذ بداية النصف الثاني من القرن العشرين أصبحت رياض الأطفال مجالاً رئيسياً من مجالات التنشئة الاجتماعية في المجتمعات المتقدمة وتعتبر تربية الأطفال خلال مرحلة ما قبل المدرسة أمر مهم لأي سياسة تربوية، فلم تعد رياض الأطفال أمراً ثانوياً في أي نظام تربوي للدول المتقدمة. (حسن شحاتة، ٢٠١١، ص٣١).

وترتبط فاعلية أي منظمة بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل وأدائه المهني باعتباره العنصر المؤثر والفعال في استخدام الموارد المادية المتاحة، ويذكر عاطف فهمي (٢٠١٠) أن المعلمة هي أهم عنصر في العملية التربوية، فهي التي تتعامل مع الأطفال وهي التي تنفذ المنهج، وتكيف الموقف التعليمي، وتختار طريقة التعلم المناسبة، وتثري موقف الخبرة باستخدام التقنيات التربوية، إلى غير ذلك من الأمور التي يتطلبها تنفيذ المنهج (ص١٥).

ومن القدرات المهمة التي يجب ان يتصف بها المعلم علي وجه العموم ومعلمة رياض الأطفال خاصة هي المرونة المعرفية، حيث يتطلب التعامل مع الأطفال في فصول رياض الأطفال ان يتوفر لدي المعلمة السرعة في تغيير خطتها علي حسب متطلبات الموقف التي تواجهه وان تتحلي بالمرونة المعرفية أي تستخدم معلوماتها السابقة وتعدلها وتضعها في قالب يناسب المواقف الجديدة التي تتعرض لها أثناء التعامل مع الأطفال.

المرونة هي قدرة الفرد على تغيير الوجهة الذهنية والتحرر من الأفكار النمطية وتعديلها وتصور إمكانات أخرى بديلة لها وتظهر أهمية المرونة في عصرنا المتغير السريع، لاعتبارها القدرة على سرعة إنتاج أكبر عدد من الأفكار المتنوعة وتحدد المرونة بنوع الاستجابات تجاه مثير أو مشكلة في فترة زمنية محددة. ويمكن قياس المرونة من خلال عدد الفئات المختلفة للأفكار، فكلما زاد التنوع في الإجابات زادت درجة المرونة، أي أنها القدرة على الانتقال بين الفئات المختلفة للأفكار بسهولة لتوليد حلول مرنة(سليمان عبد الواحد، ٢٠١٠، ص ٣٧٣).

وذكرت أماني غازي (٢٠١٣) أن المرونة المعرفية تعد من الخصائص الفردية المميزة للتفكير، وتعني بالقدرة على إجراء التغيير (تغيير في المعنى أو التفسير أو الاستعمال أو فهم المسألة أو استراتيجية العمل أو تغيير في اتجاه التفكير بحيث يؤدي إلى العثور على الحل الملائم لشروط المسألة موضوع التفكير (سحر عبد الكريم، سماح إبراهيم ،٢٠١٥، ص ٤٢).

في حين ترى دراسة Wiseheart &Deak(٢٠١٥)أن المرونة المعرفية هي القدرة على تعديل الذاكرة العاملة والانتباه واختيار الاستجابة في رد الفعل عند تغيير متطلبات المهمة. وتنعكس مستويات المرونة المعرفية وفقاً لما تراه دراسة Bergland (٢٠١٥)من خلال القدرة على التحرر من مهمة سابقة والاستجابة بفاعلية لمهمة أخرى أو للمهمات المتعددة، وكلما زادت المرونة المعرفية لدى الشخص كلما زادت فرص هذا الشخص لتحسين إمكانياته.

ويعرف Canas, Fajardo , Antoli & Salmeron (2005)المرونة المعرفية بالقدرة على تغيير الاستراتيجيات المعرفية التي يستخدمها الفرد لمعالجة الظروف والمواقف الجديدة وغير المتوقعة ، وهذا التعريف يتضمن ثلاثة عناصر أساسية ، أولاً:

أن المرونة المعرفية قدرة وبالتالي يمكن أن تكتسب من خلال التدريب ،ثانياً : يشير إلى تغيير في الاستراتيجيات المعرفية التي يستخدمها الفرد ، والتي تعتبر سلسلة من العمليات التي تبحث في حل المشكلة ، وتشمل تقييم الخصائص المختلفة للمثير وتوليد البدائل والمفاضلة بينها ومن ثم اختيار البديل المناسب ، ثالثاً : هذا التغيير يحدث لمواجهة الظروف والمواقف الجديدة وغير المتوقعة في البيئة (p.100).

ويعتبر الأداء الوظيفي عنصراً من عناصر الإنتاجية، وهو يختص بالجانب الإنساني، ويتم تحديد الإنتاجية تبعاً لعدة أبعاد متداخلة وهي :العمل الذي يؤديه العامل، ومدى تفهمه لدوره واختصاصه، ومدى اتباعه للتعليمات التي تصل من الإدارة عبر المشرف المباشر له ،والإنجاز الذي يحققه العامل ومدى توافقه مع المعايير ومستويات الجودة، وسلوك العامل في وظيفته من حيث اهتمامه بالعمل وأدوات العمل وشعوره بالانتماء لمكان العمل، وتطوره المهني وإتقانه ، وسلوك العامل مع زملائه ورؤسائه ومدى تعاونه مع روح الفريق ،والحالة النفسية التي يوجد عليها العامل من حيث الرغبة في العمل وإتقانه لعمله والسعي لتطوير نفسه ،وطرق التحسين والتطوير التي يمكن أن يوفرها العامل في عمله، وبالتالي انعكاسها على ترقيته (حبيب سميح،٢٠٠١، ص ١٨).

تسعى النظم التربوية إلى تطوير كفاءة معلمات رياض الأطفال وتحسين أدائهن ولكي يحدث ذلك يجب معرفة المتغيرات التي لها علاقة بالأداء المهني لديهن، ومن هنا جاءت فكرة هذا البحث. وبناءً على ما سبق يحاول البحث الحالي معرفة العلاقة بين المرونة المعرفية والأداء المهني لمعلمة رياض الأطفال.

مشكلة البحث:

يعبر مفهوم الأداء عن أثر جهود الفرد التي تبدأ بالقدرات، وإدراك الدور، والمهام وبالتالي فمفهوم الأداء يشير إلى درجة تحقيق إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد (نادر عبد الرازق،٢٠١٠، ص ١٨).

وقد أشار الأدب التربوي إلى أن ما يبذله المعلم من جهد عقلي وجسدي لتحقيق أهداف محددة أو القيام بالواجبات المقررة عليه يعد تعبيراً عن مفهوم الأداء. وفي ضوء التطورات التكنولوجية والانفجار المعرفي المعاصر أصبح هناك كثير من المتغيرات والضغوط التي جعلت من أداء المعلم منظومة كلية لا تنتهي فقط بتقديمه للمعلومة وإنما تتعدى ذلك إلى كل ما يقوم به من واجبات، وتتصل بكل ما يحيط به من معطيات (فاروق البوهي،٢٠٠١، ص ٢١٣).

هدفت دراسة أميمة عبد الرحمن (٢٠١٣) إلى الوقوف على الأداء الفعلي لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة سوهاج وواقع تفعيل المعلمات لوثيقة المعايير القومية لرياض الأطفال، وقامت الباحثة بإعداد استبانة موجهة إلى معلمات رياض الأطفال. وأظهرت النتائج بالنسبة لمجالات الأداء المهني وهي التخطيط وأساليب التعليم وإدارة التعلم والمعرفة بالتخصص والتقويم ومهنية المعلمة وجود الكثير من الجوانب المتحققة ولكن وُجد قصور في بعض الجوانب.

تناولت دراسة رماز حمدي محمد (٢٠١٤) التعرف على مدى توافر الكفايات المهنية لدى عينة من معلمات الروضة في ضوء وثيقة المعايير القومية لرياض الأطفال في مصر. بالإضافة إلى إبراز نقاط القوة والضعف وذلك لتطوير أداء معلمة الروضة. وبناء على ذلك يتم تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للمعلمة.وأشارت

النتائج إلى توافر جميع الكفايات المهنية لمعلمة الروضة في عينة البحث بنسبة مرتفعة. ومع ذلك فهناك قصور في ممارسة بعض الكفايات والتي تحتاج فيها معلمة الروضة إلى تحسين كفاياتها المهنية. وتم تحديد نقاط القوة والضعف في أداء المعلمة وتم التوصل إلى قائمة بأكثر الاحتياجات التدريبية اللازمة لتحقيق الكفايات المهنية لمعلمة الروضة في ضوء وثيقة المعايير القومية لرياض الأطفال في مصر.

وهدفت دراسة مهدي علوان، وهديل صالح (٢٠١٧) إلى تقويم أداء معلمة رياض الأطفال في ضوء معايير الجودة، ولتحقيق هذا الهدف قام الباحثان بإعداد استمارة ملاحظة مكونة من (٥٤) فقرة تضمن تقييم جودة أداء المعلمة. وقد توصل الباحثان إلى إن هناك ضعف لدى معلمات رياض الأطفال في مهارة التخطيط للدرس ومهارة تقويم تعلم الأطفال والكشف عن ميولهم وحاجاتهم.

والمرونة المعرفية هي القدرة على تغيير منظور الفرد، لتصنيف البيانات والمنبهات وفقا لخصائص مختلفة، لإيجاد روابط جديدة بين كل العناصر وتفسير الحقيقة ذاتها بطرق مختلفة. بل هي أيضا القدرة على إعادة تجميع عناصر التمثيل، أو لإعادة ترتيب أهمية العناصر في سياقات مختلفة (Spiro ,Vispoel ,Schmitz, Samarapungavan & Boerger, 1987,p.3).

وتوصلت دراسة سحر عبدالكريم وسماح إبراهيم (٢٠١٥) الى إعداد برنامج تدريبي لتنمية مهارات المرونة المعرفية قائم على نظرية المرونة المعرفية وقياس فعاليته في تنمية مهارات التدريس الإبداعي ورفع مستوى الدافعية العقلية لدى الطالبات المعلمات ذوي الدافعية العقلية المنخفضة بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية، واظهرت النتائج ان البرنامج التدريبي له أثر فعال في تنمية مهارات المرونة المعرفية

ومهارات التدريس الإبداعي ورفع مستوى الدافعية العقلية لدى الطالبات المعلمات ذوي الدافعية العقلية المنخفضة.

وأيضا تناولت دراسة فجر حسين كاظم (٢٠١٨) قياس المرونة المعرفية لدى طلبة الجامعة في محافظة البصرة، وأظهرت النتائج إن طلبة الجامعة يملكون مستوى عالي من المرونة المعرفية، وأظهرت النتائج أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بحسب متغير الجنس والتخصص الدراسي.

بينما هدفت دراسة ميساء المياحي (٢٠٢٠) إلى قياس مستوى المرونة المعرفية لدى مدرسي المرحلة المتوسطة ومدرساتها وقياس مستوى التدريس الإبداعي لديهم ومعرفة العلاقة بين المرونة المعرفية والتدريس الإبداعي، وأظهرت النتائج انخفاض مستوى المرونة المعرفية لدى مدرسي المرحلة المتوسطة ومدرساتها وعدم امتلاكهم لمهارات التدريس الإبداعي، وجود علاقة بين التدريس الإبداعي والمرونة المعرفية، فكلما زاد مستوى التدريس الإبداعي زاد مستوى المرونة المعرفية والعكس صحيح.

ومما سبق حازت المرونة المعرفية اهتمام الكثير من الباحثين وهذا يوحي بمدي أهمية تلك القدرة، ويقتصر هذا البحث على معرفة العلاقة بين المرونة المعرفية والأداء المهني لدى معلمة رياض الأطفال.

ويمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الآتي:

س١ هل توجد علاقة ارتباطية بين المرونة المعرفية والأداء المهني؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على العلاقة بين المرونة المعرفية والأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة البحر الأحمر.

أهمية البحث:

يستمد البحث الحالي أهميته مما يلي:

١- محاولة البحث أن يضع المختصين بالتدريب بوزارة التربية والتعليم بالقدرات التي لها علاقة بأداء معلمات رياض الأطفال وبالتالي المساهمة في عمل برامج تُكسب المعلمات هذه القدرات.
٢- قد يساعد معرفة القدرات التي لها علاقة بالأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال بشكل عام المختصين بتقييم أداء معلمات رياض الأطفال.
٣- محدودية الأبحاث في هذا المجال فيما يتعلق بالمرونة المعرفية وعلاقتها بالأداء المهني لمعلمة رياض الأطفال.
٤- إعداد مقياس للأداء المهني للمعلمة يفيد الباحثين في هذا المجال.
٥- الحاجة إلى مثل هذه الدراسة لفتح آفاق مستقبلية للدراسات العلمية ذات العلاقة.

التعريفات الإجرائية لمصطلحات البحث:

أ-المرونة المعرفية Cognitive Flexibility:

تبنت الباحثة التعريف الذي تبناه علاء الدين عبدالحميد أيوب (٢٠١١) حيث تبني تعريف Dennis and Vander (2010) الذي يشير إلى قدرة الفرد على التحول الذهني للتكيف والتوافق مع مؤثرات البيئة المتغيرة ، والقدرة على إنتاج حلول بديلة

متعددة للمواقف الصعبة. وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى مستوى عال من المرونة المعرفية ، وتشير الدرجة المنخفضة إلى مستوى متدني من المرونة المعرفية.

ب- الأداء المهني Professional Performance:

يُعرف الأداء المهني إجرائيا بأنه: الأداء الفعلي لتنفيذ المهارات داخل الصف والمتمثل مستواه في الدرجة التي تحصل عليها المعلمة في مقياس الأداء المهني.

ج- معلمة رياض الأطفال kindergarten teacher :

وتُعرف إجرائيا بأنها: كل من تقوم بالتدريس في فصول رياض الأطفال بالمدارس الحكومية وتهدف من خلال عملها إلى تحقيق الأهداف التربوية لرياض الأطفال.

إجراءات البحث:

اتبعت الباحثة الإجراءات الآتية:

١- إعداد الإطار النظري:

حيث تم الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة في مجالي المرونة المعرفية، والأداء المهني للمعلمة؛ وذلك للاستفادة منها في إعداد الإطار النظري.

٢- الإطار الميداني:

أ- إعداد أدوات البحث المتمثلة في مقياس المرونة المعرفية ومقياس الأداء المهني حيث تم الاستعانة بمقياس المرونة المعرفية من إعداد (علاء الدين عبد الحميد أيوب،٢٠١١) وتأكدت الباحثة من صدقه وثباته، وأعدت الباحثة مقياس الأداء المهني للمعلمة وتأكدت من صدقه وثباته.

ب- تطبيق مقياس الأداء المهني ومقياس المرونة المعرفية على عينة البحث.

ج- فحص نتائج درجات العينة من المقاييس.

د- استخدام الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة الدراسة.

هـ-تحليل النتائج ومناقشتها وإعطاء التفسيرات المناسبة لها.

و- صياغة التوصيات في ضوء إجراءات ونتائج البحث.

الإطار النظري

المرونة المعرفية

مفهوم المرونة المعرفية

تعد المرونة المعرفية إحدى العوامل المعرفية الهامة المسهمة في تحقيق النجاح للفرد في كافة المهام الحياتية التي تطلب منه، حيث يعرفها Geurts et al (2009) بانها "إحدى مكونات الوظائف التنفيذية، والتي تشير إلى القدرة على الانتقال بين الأفكار والأفعال اعتماداً على المتطلبات الموقفية" (Ionescu,2012,p.192).

وعرف Spiro and Jehng (1990) المرونة المعرفية بانها "القدرة على إعادة هيكلة المعرفة تلقائياً بطرق متعددة كاستجابة للتغيرات في الظروف المحيطة، ومطالب الموقف "(P.١٦٥).

ويعرف Gunduz (2013)المرونة المعرفية على أنها "القدرة على الانتقال من فكرة إلى أخرى وأيضاً القدرة على التعامل مع المواقف الجديدة والصعبة وتوليد عديد من الخيارات"(p. 2079).

كما عرفا Choi and Ohlsson (2010)المرونة المعرفية هي "قدرة الفرد على التصرف عندما تتغير الاعدادات البيئية المألوفة له مما يجعل المهارات المكتسبة سابقاً غير فعالة في مواجهة التغيرات الحديثة في البيئة المحيطة" (p.1).

ومن خلال عرض التعريفات السابقة يتبين لنا تعدد العلماء في تعريف المرونة المعرفية ولكن ركز العلماء السابق ذكرهم في تعريفهم للمرونة المعرفية على فعل الفرد أثناء الموقف الذي يتصرف فيه الفرد بمرونة، ويدل هذا التعدد على كثرة الباحثين الذي تناولوا هذا الموضوع ومدى أهمية المرونة المعرفية.

أهمية المرونة المعرفية

تبرز أهمية المرونة المعرفية كوظيفة ذهنية ادائية تساعد الفرد على تغيير وتنويع طرق التعامل العقلي مع الأمور بحسب طبيعتها، من خلال تحليل صعوبتها إلى عوامل يمكن الإحاطة بها والاستفادة منها في إيجاد الحل (Dennis & Vander,2010,p256).

لذلك تكمن أهمية المرونة المعرفية في نقل المعرفة إلى المواقف الجديدة، وتعتبر عملية نقل المعرفة إلى حالات جديدة مهمة صعبة للغاية، ومن الضروري في هذه العملية إتقان الموضوع وامتلاك القدرة على إعادة هيكلة المعرفة لكي تناسب أو لحل الموقف الجديد .(Carvlho & Amorim, 2000,p.5)

تعد المرونة المعرفية من المهارات التي تساعد المتعلم على مواجهة المهمات الأكاديمية، وتكييف الاستجابة للمواقف المختلفة التي تواجهه، وبدون امتلاك الفرد لهذه المهارة تنشأ لديه العديد من المشكلات الأكاديمية والاجتماعية والشخصية التي تقف عائقاً في طريق تطوره وتفاعله وتكيفه مع الأخرين (نافز أحمد ،٢٠١٣، ص٣٣٨).

وتساعد المرونة المعرفية المتعلمين على الإلمام بالموضوع، وعلى تمثيل المعرفة من عدة جوانب(Spiro, Coulson, Feltovich & Anderson,1988, p .441) . وهذا يدعم ما أشارت إليه Dillon and Vineyard(١٩٩٩)أن المرونة المعرفية تعد متنبئاً جيداً بالتحصيل الأكاديمي، وهي سبب رئيسي للتنوع والاختلاف بين المتعلمين(p.9).

وجاءت دراسة Acevedo (٢٠١٠) في هذا الصدد حيث هدفت دراسته إلى اختبار مدى تنبؤ المرونة المعرفية ومهارات التخطيط بالمخرجات الأكاديمية الاجتماعية لدى الطلاب في المدارس الحكومية الابتدائية في ولاية نيوجرسي في الولايات المتحدة الأمريكية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إخضاع الطلبة إلى تقييم نفسي عصبي واختبارات تحصيل جماعية من قبل المعلمين، وتكونت العينة من (١١٣) طالباً وطالبة تراوحت أعمارهم مابين ٧-٨ سنوات . وأشارت النتائج إلى أن الطلبة يمتلكون مستويات جيدة من المرونة المعرفية، وأن المرونة المعرفية ومهارات التخطيط كانت عوامل تنبؤ وبشكل دال إحصائياً في المخرجات الأكاديمية في الرياضيات والقراءة.

ويرى Martin and Rubin(1995) أن المرونة هي السبب الحقيقي الكامن وراء ذكاء وتفوق وتميز الاشخاص الاستثنائيين بيننا لأنها المولد الفعلي للأفكار والحلول والبدائل والفرص والابداع وهي ليست متوفرة ابداً عند اصحاب التفكير أحادي الاتجاه، الذي لا تتعدد زوايا رؤياه لأنه لم يتعرف على قيمة الأبعاد كما أنها تطور القدرة على التكيف مع التغيير، والقدرة على تغيير أفكارنا النظرية المجردة والمحددة والاستجابة بفعالية من أجل اي موقف نواجهه في الحياة(p.624) . ولذلك تضعف عدم المرونة المعرفية القدرة على التفكير والتركيز مما يجعل من الصعب التعامل مع

التحديات(King& Schaefer, 2011, p.272) . وتؤثر أيضا عدم المرونة المعرفية على السعة المحدودة للذاكرة العاملة التي تؤدي إلى الأداء المنخفض (Eysenck,1992,p.95).

وجاءت دراسة هاني فؤاد (٢٠١٩) في هذا الصدد حيث هدفت إلى دراسة الذكاء الناجح باعتباره متغيراً وسيطاً بين الدافعية للإنجاز والمرونة المعرفية، وبلغت العينة (٢٠٧) من طلاب كلية التربية، واستخدم الباحث الأدوات التالية: مقياس دافعية الإنجاز واختبار الذكاء الناجح وقياس المرونة المعرفية . وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات أفراد العينة على مقياس دافعية الإنجاز والمرونة المعرفية ، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات أفراد العينة على مقياس الذكاء الناجح ودرجاتهم على مقياس المرونة المعرفية ، ووجود تأثير مباشر دال إحصائياً للدافعية في المرونة المعرفية لدى أفراد عينة البحث ، ووجود تأثير مباشر دال إحصائياً للدافعية في الذكاء الناجح لدى أفراد عينة البحث، ووجود تأثير مباشر دال إحصائياً لذكاء الناجح في المرونة المعرفية لدى أفراد عينة البحث، ووجود تأثير غير مباشر لدافعية الإنجاز في المرونة المعرفية عبر الذكاء الناجح.

بينما تناولت دراسة محمد عاطف (٢٠٢٠) الكشف عن العلاقة بين المرونة المعرفية، وأبعادها الفرعية(الكفاءة الذاتية في المرونة المعرفية- التفكير في فئات مختلفة- تقبل وجهات نظر الآخرين- الاستعداد للتكيف مع المواقف)، والكفاءة الأكاديمية المدركة، وأبعادها الفرعية(الثقة بالنفس الكفاءة الوجدانية- التخطيط والتنظيم الذاتي- الاصرار والمثابرة- معتقدات التحصيل الدراسي والمواقف الامتحانية) لدى الطلاب المتفوقين عقلياً بكلية التربية جامعة حلوان، وكذلك الكشف عن: إمكانية التنبؤ بالكفاءة الأكاديمية المدركة لدي الطلاب المتفوقين عقلياً بمعلومية أدائهم على مقياس

المرونة المعرفية. وتكونت عينة البحث الأساسية من (٢٧) طالباً وطالبة من المتفوقين عقلياً، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام اختبار المصفوفات المتتابعة القياسي، مقياس المرونة المعرفية، إعداد الباحث، ومقياس الكفاءة الأكاديمية المدركة، إعداد الباحث. وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي. وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين الدرجة الكلية للمرونة المعرفية، وأبعادها الفرعية والدرجة الكلية للكفاءة الأكاديمية المدركة وأبعادها الفرعية لدى الطلاب المتفوقين عقليا. وإمكانية التنبؤ بالكفاءة الأكاديمية المدركة لدي الطلاب المتفوقين عقلياً بمعلومية أدائهم على مقياس المرونة المعرفية.

فالمرونة المعرفية تعتبر قدرة نشطة لدى الأفراد تساعدهم على حل المشكلات التي تعترضهم بشكل أفضل من الأفراد الذين لا يمتلكون تلك القدرة ، وذلك لأن الأفراد الذين لديهم مرونة معرفية يتمتعون بمهارات أفضل من غيرهم في وضع البدائل واقتراح الحلول الجديدة للمشكلات والمواقف التي يمرون بها ، كما أن قدرتهم على الانتباه لما يجري من حولهم من أمور تكون بشكل أكبر ،كذلك يكون لديهم قدرة كبيرة علي تنظيم المواقف وبالتالي تنظيم سلوكهم للتعامل مع هذه المواقف المختلفة ، فهي قدرة معرفية تكمن وراء السلوكيات التي تتميز بالفاعلية والنجاح . (يسرا شعبان، إحسان شكري ،٢٠١٦، ص ٦٦).

ولذلك جاءت دراسة Esen, Özcan& Sezgin (٢٠١٧) التي هدفت إلى التنبؤ بالمرونة المعرفية من خلال الكفاءة الذاتية العامة والكفاءة الذاتية الأكاديمية والفعالية الذاتية الاجتماعية والفعالية الذاتية العاطفية والإنجاز. حيث تم استخدام مقياس المرونة المعرفية المعد من قبل (Bilgin,2009) ومقياس الكفاءة الذاتية المعد من قبل (Çelikkaleli, Gündoğdu ve Kıran-Esen,2006) وتم تحديد

معلومات الإنجاز من نقاط إدخال TEOG للطلاب، وتكونت عينة البحث من (٧٦٠) طالب من طلاب المدارس الثانوية الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و١٨ سنة. وأظهرت النتائج أن الكفاءة الذاتية العامة و الكفاءة الذاتية الأكاديمية والفعالية الذاتية الاجتماعية والفعالية الذاتية العاطفية والإنجاز تنبأوا بالمرونة المعرفية بطريقة إيجابية.

مكونات المرونة المعرفية

يرى Martin and Rubin(1995) أن للمرونة المعرفية ثلاث مكونات وهي:

١-اعتراف الفرد بوجود بدائل مختلفة، وهذا يخضع لعمليات المعرفة الاجتماعية التي تمكن الفرد من الوعي بالبدائل المختلفة.

٢-استعداد الفرد للتكيف، وهذا يتطلب دافعية داخلية من الفرد.

٣-حاجة الفرد للشعور بالثقة في القدرة على التصرف لإنتاج السلوك المطلوب، ويرتبط هذا المكون بفاعلية الذات لدى الفرد ومعتقداته بمدى قدرته على الأداء P.625).(

بينما حدد Dillon and Vineyard (1999) ثلاث مكونات للمرونة المعرفية، وهي(p.6):

١-الترميز المرن: ويشير إلى قدرة الفرد على ترميز المثير بعدة معاني.

٢- التجميع المرن: ويشير إلى قدرة الفرد على توليد تكتيكات متعددة للحل من خلال استخدام التفكير الاستقرائي الذي يعتمد على ما هو متوفر من عناصر من أجل الوصول إلى الحل.

٣-المقارنة المرنة: وتشير إلى قدرة الفرد على تغيير الحلول التكتيكية كلما حدث تغيير في المهمات، حيث يقوم باختيار عناصر معينة للحل، ومقارنتها بعدة عناصر أخرى من أجل تغيير الحلول التكتيكية.

ويرى Furr (2010)أن المرونة المعرفية تتكون من ثلاث بنيات أساسية، وأن التفاعل بينها يشكل المرونة المعرفية وهذه البنيات هي(p.5):

١-التنوع المعرفي: يقصد به تقديم التنوع والاختلاف في المعارف والاختلاف في المناظير العقلية.

٢-الجدة المعرفية: يقصد بها تقديم وعرض كل المؤثرات الخارجية ذات العلاقة بالمعارف المقدمة، والمعارف الجديدة.

٣-التشكيل المعرفي: يقصد به تقديم المعارف بطريقة مختلفة، وهيكلتها بأشكال مختلفة.

وتتضح المرونة المعرفية في قدرة الفرد، ومعرفته للخيارات، والبدائل الخاصة بموقف ما ، وتكييف استجابته حسب متطلبات الموقف الذي يواجهه، إضافة إلى رغبته في أن يكون مرناً.(Martin et al, 1998,p.531)

الأداء المهني

مفهوم الأداء المهني

يعد الأداء مفهوماً واسعاً في ميدان الأعمال ولكن من الصعب إعطاء تعريف محدد له بسبب تعدد الأبعاد التي يتكون منها الأداء الشامل في المنظمة. والأداء يؤثر

في تحقيق اهداف المنظمة المحددة من خلال الاستخدام الأفضل لمواردها المتاحة خلال فترة زمنية. ويقصد به هو السلوك المتحقق أو الفعلي من خلال ما يبذله الفرد من جهة عمله داخل المؤسسة أو ما يصدر من تصرف اثناء العمل بصورة هادفة (ايمان عباس ونور فيصل، ٢٠١٥، ص ٧٨).

ويُعرف الأداء: ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري، وهو يستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة، وهذا الأداء يكون عادة على مستوى معين يظهر منه قدرته أو عدم قدرته على أداء عمل ما. (احمد حسين، علي الجمل، ٢٠٠٣ ،٢١).

ويعرف الأداء المهني بأنه تفاعل لسلوك الموظف، وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده وقدرته (عادل جابر،١٩٩٦، ص ٥٠). ويعرف أيضاً الأداء المهني بأنه سلسلة من الإجراءات والتدابير والممارسات التي يقوم بها المعلم قبل الحصة الصفية وأثناءها وتشمل: التخطيط، التنفيذ، التقويم، إدارة الصف وضبطه، السلوك الشخصي للمعلم، والعلاقة المتبادلة بينه وبين تلاميذه داخل الحجرة الصفية (غازي ضيف الله، عبد الله الشبلي، يوسف سيد، ٢٠٠٥، ص ١٣٩).

وتعرف رشا محمود سامي (٢٠١٤) الأداء المهني لمعلمة رياض الأطفال بأنه قيام معلمة رياض الأطفال بالواجبات الأكاديمية والإدارية الموكولة إليها بموجب الأنظمة والتعليمات المعمول بها في المدرسة التي تعمل فيها بكفاءة وفعالية (ص ٨).

العوامل المؤثرة في الأداء المهني

يذكر خالد العمري (٢٠٠٦) إن ما يقدمه المعلم من مهارات وخبرات لطلبته هو انعكاس طبيعي لمستوى أدائه. لذا فإن الأداء داخل غرفة الصف يختلف من معلم إلى آخر، وهذا الاختلاف يرجع إلى عدة عوامل تحيط بالمعلم لا يمكن تجاهلها سواء

أكانت اجتماعية، أم نفسية أم عوامل تتعلق بالمدرسة نفسها كالإمكانات المدرسية والعبء الدراسي وعدد الطلبة ويحتاج عمل المعلم إلى استعداد نفسي، وذهني ، وبدني كافٍ ، وهذا الاستعداد لن يكون إلا من خلال ضبط المؤثرات التي من شأنها التأثير في مستوى أداء المعلم ، ليصل في النهاية إلى مناخ نفسي ومهني يمكنه من تحقيق أفضل مستوى ممكن في الإنجاز (ص ٢).

لكي يتم تحديد مستوى أداء العاملين لابد من معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى، ولذلك يتحدد الأداء من خلال ثلاثة عوامل هي (ريم منصور،٢٠١٣، ص ٥٦):-

١-الدافع الفردي على العمل: إن الدافع يقصد به مجموع القوى الداخلية التي تنبع من ذاتية الفرد، والتي تحرك وتوجه سلوكه في اتجاه معين. ونظراً لأهمية الدوافع بالنسبة للموارد البشرية وللمنظمات فقد أولت الإدارة المعاصرة أهمية خاصة لها، واستفادت من الدراسات الخاصة بعلم النفس والسلوك التنظيمي في ظهور نماذج مختلفة للدوافع والرضا الوظيفي والتي أصبح لها تأثير كبير على أداء العاملين.

٢-بيئة العمل (مناخ العمل): إن بيئة العمل تتكون من جزأين هما البيئة الداخلية للمنظمة والبيئة الخارجية المحيطة بها، بالنسبة للبيئة الداخلية فهي تتمثل في جميع مكونات المنظمة من سياسات وقيادات وأنظمة وغيرها، أما البيئة الخارجية نجد أنها تتكون من ثلاث بيئات، وهي البيئة العالمية، والبيئة الإقليمية، والبيئة المحلية، وكل هذه البيئات لها تأثيرها على المنظمة بالرغم من كونها تقع خارج نطاق سيطرة إدارة المنظمة، لذلك لابد من متابعة عناصر البيئة والتغيرات التي قد تحدث ومدى تأثيرها على المنظمة.

٣-القدرة على أداء العمل: على إدارة المنظمة أن تكون على معرفة بقدرات الأفراد ودوافعهم واتجاهاتهم وذلك لكي تستطيع توزيع العمل والمهام على العاملين بطريقة صحيحة أي وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

ومن الدراسات التي تناولت الأداء المهني مع متغيرات أخرى دراسة إيمان عباس الخفاف، ونور فيصل التميمي (٢٠١٥) حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقتها بعادات العقل، وتم استخدام مقياس الأداء المهني ومقياس لعادات العقل، وبلغت عينة الدراسة (١٠٠) معلمة. وتشير النتائج إلى أن عينة البحث كان لديهن أداء مهني جيد، وأن عينة البحت كان لديهن عادات عقل، وأنه توجد علاقة ارتباطيه دالة بين درجات عادات العقل والأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال.

ودراسة إبراهيم سليمان شيخ العيد، وايمن مصطفى الزاملي (٢٠١٦) التي هدفت إلى التعرف على مستوى الصحة النفسية للمعلمين الحكوميين وعلاقته بمستوى أدائهم المهني في ضوء عدم انتظام رواتبهم، واستخدم استبانة لتحقيق أهداف الدراسة مكونة من (٤٤) فقرة، وتكونت عينة الدراسة من (١٧٦) معلماً ومعلمة. ومن أهم نتائج الدراسة: أن الصحة النفسية والأداء المهني لغالبية المعلمين تأثرت بشكل سلبي بعدم انتظام الرواتب، وهناك ارتباط واضح بين مستوى الصحة النفسية للمعلمين الحكوميين ومستوى أدائهم المهني في ضوء عدم انتظام رواتبهم، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس (معلمون –معلمات) وذلك لصالح المعلمين، وأظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى الاقتصادي.

تقويم الأداء المهني

يعرف التقويم بأنه "عملية تحديد مدى التحقق الفعلي للأهداف التربوية " كما يعرف بأنه "هو إصدار الحكم على ما بلغناه من أهداف تعليمية، والوقوف على نقاط القوة ونقاط الضعف في محاولة للتغلب على نقاط الضعف وتحقيق هذه الأهداف بطريقة أفضل وتحسين عملية التدريس."

وتستند عملية التقويم على مسلمة مفادها أن العملية التربوية عملية منظمة ومتتابعة ومتسلسلة، تهدف إلى التأكد مما تحقق من أهداف، وتزويد المعلم ببيانات عن أدائه بهدف تحسين إجراءات تدريسه وتطوير تعلم تلاميذه (علي راشد ،٢٠٠٥، ص١٧٧).

وهناك من يرى أن تقويم المعلم يجب أن يتناول كفاياته العلمية والتدريسية والإدارية وصفاته الشخصية، بينما يرى آخرون أن تقويمه يجب أن يقوم على مستوى الإنجاز عند طلبته، ويرى فريق ثالث أن يقوم هذا التقويم على عمله الصفي، وأسلوبه فيه (محمد عدس،٢٠٠٠، ص ٢٣١).

وحدد علي راشد (٢٠٠٥) أهداف التقويم التربوي في النقاط التالية (ص ص١٧٧-١٧٨):

١-تحديد مقدار ما تحقق من الأهداف التعليمية المنشودة.

٢-التقويم عملية تشخيصية ووقائية وعلاجية، تعطي المعلم تغذية راجعة عن أدائه التعليمي وفعالية تدريسه.

٣-التقويم مؤشر جيد لقياس أداء المعلم وفاعلية تدريسه، والحكم عليها لأغراض وقرارات إدارية تربوية تتعلق بالنقل، والترفيع، والترقية.

٤-يقدم التقويم مخرجات مهمة لأغراض البحث والتقصي في تعليم المواد الدراسية ومناهجها بحثاً وتخطيطاً وتعديلاً وتطويراً.

٥-التقويم أعم وأشمل من التقييم الذي يصمم لقياس تعلم التلاميذ ثم يتم الحكم بواسطة التقويم على مدى فعالية هذا التعلم.

الكفايات التي يجب أن تمتلكها معلمة رياض الأطفال

تذكر أمل فكري (٢٠١٣) أن كفايات المعلمة "هي مجموعة المعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء المعلمة عملها بكفاءة ويسر ودون عناء، مثل قدرتها على التخطيط ، وإدارة الصف ، واستثارة دافعية المتعلمين ، واستخدامها لأساليب تعليم متنوعة ، وتمكنها من توظيف المواد والأدوات التعليمية ، ومراعاتها للفروق الفردية بين المتعلمين وغيرها والتي يفترض أن تكتسبها أثناء إعدادها وتدريبها وتأهيلها للعمل " (ص ٦٠٩).

تحتل الكفايات الأدائية للمعلمة منزلة خاصة لما لها من دور كبير في إحداث التغيير في سلوك الأطفال المتعلمين. ويقصد بالكفايات الأدائية ما تقوم به المعلمة من ممارسات تدريسية بقصد مساعدة المتعلم على تحقيق أهداف تربوية معينة، وإحداث تأثير في شخصية المتعلم، وتعديل سلوكه (محمد قنديل ورمضان بدوي،٢٠٠٣، ص ١٤٣). ومن هذه الممارسات التدريسية التي تقوم بها المعلمة: التخطيط، والإعداد، والتهيئة للتعلم، والتنفيذ واختيار الوسائل التعليمية وأخيرا التقويم. وامتلاك المعلمة لهذه الكفايات بدرجة كبيرة، والحالة هذه، يعد مؤشرا على تعلم فاعل ينعكس على تحسين

الموقف التعليمي ومستوى الأطفال. وعليه يأتي تأثير المعلمة في نجاح التدريس أو استراتيجيات التدريس من مصدرين رئيسين هما: شخصية المعلمة أو سماتها، ومهاراتها التدريسية. (ياسين قنديل ،٢٠٠٠، ص ٢٠)

تمثل مجالات إدارة الصف والصفات الشخصية والتقويم والتخطيط منظومة مهمة في العملية التربوية بوصفها من الكفايات التي ينبغي أن يمتلكها المعلم الكفء، وإنها مكون عام يتضمن مجموعة مترابطة من الكفايات يتم تحديدها بصورة دقيقة بدلالة سلوك ظاهر أداء محدد. (هناء عبد النبي، طالب سرحان، ٢٠١٥، ص ٢٣٠)

المعايير الواجب توافرها لمعلمة رياض الأطفال

ذكرت وفاء حمزة (١٩٩٨) أهم الصفات التي تساعد مربية الروضة على النجاح في عملها في النواحي الشخصية والجسمية والعقلية والانفعالية فيما يلي (ص ص٩٢٦-٩٢٧):

الخصائص الشخصية:

١-الرغبة والاهتمام للعمل مع الأطفال.
٢-حب الأطفال والعطف عليهم.
٣-القدرة على الصبر والحلم وحل المشكلات بهدوء.
٤-القدرة على الإبداع والابتكار.
٥-الثقافة العامة والاطلاع المستمر.
٦-التمتع بشخصية اجتماعية.

الخصائص الجسمية:

١-الصحة الجسمية الجيدة.

٢-الحيوية والنشاط الدائمين.

٣-الرشاقة وسرعة الحركة والمهارة اليدوية.

٤-وضوح الصوت والسمع الحاد وسلامة النظر.

الخصائص العقلية:

١-طلاقة التفكير وسرعة البديهة.

٢-الإلمام بخصائص واحتياجات نمو الأطفال في هذه المرحلة.

٣-القدرة على التكيف السريع للظروف الطارئة والأحداث اليومية.

٤-التمتع بالصحة العقلية.

القدرة على تحمل المسئولية.5-

الخصائص الانفعالية:

١- التمتع بالصحة النفسية والتوافق النفسي.

٢-التمتع بالثقة بالنفس والمرونة.

٣-الاتزان الانفعالي والعاطفي والتكيف الذاتي.

٤-المرح وسرعة البديهة.

٥-القدرة على التكيف الجيد.

إجراءات البحث

١-منهج البحث:

يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي حيث أن هذا المنهج لا يعتمد على وصف المشكلة فقط ولكن يتجاوز تفسير المشكلة وتحليلها واستُخدم هذا المنهج، لتنفيذ خطوات البحث من جمع البيانات والمعلومات حول المرونة المعرفية والأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال، والتعرف على العلاقة بين المرونة المعرفية والأداء المهني

لدى معلمات رياض الأطفال بالبحر الأحمر، وتحديد الأدوات المستخدمة في جمع البيانات وتحليل النتائج وتفسيرها وتتبلور خطوات المنهج المستخدم في الوصف (النظري .الميداني) والتوصل في ضوء الوصف والتفسير إلى نتائج وتوصيات.

٢-مجتمع وعينة البحث

تكون مجتمع البحث من معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية بمحافظة البحر الأحمر، وقد بلغ مجتمع البحث (٤٣١) معلمة، وذلك للعام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩م، وجدول (١) يوضح ذلك.

جدول(١)بيان بعدد مجتمع البحث

م	الإدارة	عدد المعلمات
١	الغردقة	٢٥٢
٢	سفاجا	٥٢
٣	القصير	٥٣
٤	رأس غارب	٥٢
٥	مرسى علم	٧
٦	**حلايب**	٦
٧	**الشلاتين**	٩
الإجمالي		٤٣١

تم حساب حجم عينة البحث باستخدام معادلة ستيفن ثامبسون[١]:

[١] - Steven K. Thompson, 2012. ***Sampling***, Third Edition, p: 59-60.

حيث:

N مجتمع العينة

Z الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى معنوية ٠,٠٥ ومستوى ثقة ٠,٩٥، وتساوي ١,٩٦

D نسبة الخطأ وتساوي ٠,٠٥

P القيمة الاحتمالية= ٠,٥٠

تكونت عينة البحث من (٢٠٣) فردا، تم الاكتفاء ب(٢٠٠) فردا ، وذلك للعام الدراسي٢٠١٩ ٢٠٢٠ حيث تمت عملية التطبيق خلال الأسبوع الأول لشهر يونيه ٢٠١٩م حتى الأسبوع الثاني من شهر أغسطس لعام ٢٠١٩م. تم ، وجدول(٢) يوضح توزيع عينة البحث.

جدول(٢)بيان توزيع عينة البحث

م	الإدارة	عدد المعلمات
١	الغردقة	١٢٠
٢	سفاجا	٢٥
٣	القصير	٣٠
٤	رأس غارب	٢٥
	الإجمالي	٢٠٠

٢. الخصائص السيكومترية لأدوات البحث

أولاً: مقياس المرونة المعرفية

استخدمت الباحثة مقياس المرونة المعرفية المترجم من قبل (علاء الدين أيوب ،٢٠١١) والذي طوره كل من(Dennis & Vander, 2010)، والذَين طواراه بدورهما من مقياس سابق لكل من(Martin & Anderson, 1998)، وهو يتكون من (٢٠) فقرة، تم تصميمها لقياس ثلاثة أوجه للمرونة المعرفية هى: (١) الميل إلى إدراك المواقف الصعبة على أنها مُقيدة (صعب التحكم بها)، (٢) القدرة على إدراك التفسيرات البديلة المتعددة للأحداث والمواقف الحياتية، (٣) القدرة على إنتاج حلول بديلة متعددة للمواقف الصعبة. وقد تم تقسيم الأوجه الثلاثة إلى بعدين هما: التحكمي Control ويتكون من (٧) فقرات سلبية تقيس ميل الفرد إلى إدراك المواقف الصعبة على أنها مُقيدة، والبعد الثاني البدائل Alternatives ويتكون من (١٣) فقرة تقيس قدرة الفرد على إدراك التفسيرات البديلة المتعددة للأحداث والمواقف الحياتية، وقدرة الفرد على إنتاج حلول بديلة متعددة للمواقف الصعبة. وقد قامت الباحثة بتقنين المقياس ليناسب طبيعة الدراسة الحالية، ويحدد الطالب استجابته على مفردات المقياس باستخدام أسلوب ليكارت وذلك باختيار أحد البدائل الخمسة التالية: تنطبق تماماً (٥ درجات)، تنطبق (٤ درجات)، إلى حد ما (٣ درجات)، لا تنطبق (درجتين)، لا تنطبق على الإطلاق (درجة واحدة).

أـ الصدق العاملي لمقياس المرونة المعرفية:

للتأكد من البناء العاملي للمقياس، قامت الباحثة بإخضاع استجابات عينة الدراسة على مقياس المرونة المعرفية للتحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis مستخدمة البرنامج الإحصائي SPSS, V,23، والبرنامج المكمل AMOS, Vr,24 للتحقق من صدق البناء العاملي للمقياس وتشبع المفردات المفترضة لكل عامل بالعامل الذي يقيس هذا البعد. وباستخدام طريقة الاحتمالية القصوى

Maximum likelihood أسفرت النتائج عن صدق التكوين العاملي الثنائي للمقياس، وثبوت صدق مجموعة المفردات التي تقيس كل عامل بعد حذف تسع عبارات ليتكون من ثمان(٨) فقرات للبدائلي، وثلاث(٣) فقرات للتحكمي كما هو موضح في الشكل(١)، ويوضح جدول(٣) نتائج التحليل العاملي التوكيدي.

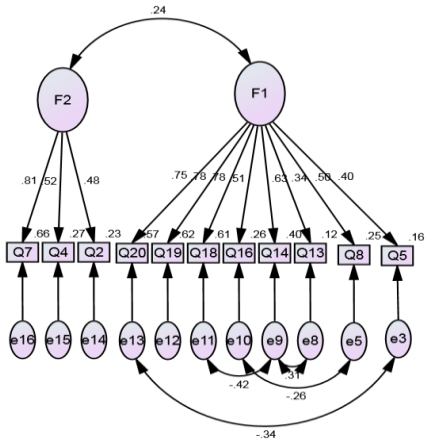
جدول(٣) مخرجات التحليل العاملي التوكيدي لمقياس المرونة المعرفية

مقياس المرونة المعرفية	χ2 المعيارية	DF	CFI	TLI	GFI	AGFI	Rmsea
	٢,٢٨٠	٣٩	٠,٩١٧	٠,٩٣٨	٠,٨٧٨	٠,٩٢٣	٠,٠٨٠

يتضح من الجدول (٣) أن قيمة مربع كا المعيارية(x^2) بلغت(٢,٢٨٠)، وهي حاصل قسمة مربع كا(٨٨,٩٠) على درجات الحرية(٣٩)، وتم قبول قيمة مربع كا المعيارية إذا كانت أقل من(٥) عندما لا تتحقق قيمة مربع كا لرفض الفرض الصفري، وكانت قيم مؤشرات حسن المطابقة على النحو التالي: قيمة مؤشر جذر مربعات البواقي (RMSEA) (٠,٠٨٠) وهي نسبة مقبولة، وقيمة مؤشر حسن المطابقة (GFI) (٠,٩٢٨)، وقيمة مؤشر ملائمة المقارنة(CFI) (0.917)، بينما كانت قيمة حسن المطابقة المصحح (AGFI) (٠,٨٧٨)، وقد وقعت القيم في المدى المثالي لكل مؤشر وهى تؤكد أيضاً أن النموذج المقترح لمقياس المرونة المعرفية متفق مع البيانات وأن المقياس صادق عاملياً. والشكل(١) يوضح البناء العاملي لمقياس المرونة المعرفية.

جدول (٤) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس المرونة المعرفية

رقم العبارة	العبارة	درجة التشبع	الخطأ المعياري لقيم التشبع	الاتساق الداخلي(معامل ارتباط بيرسون)	معامل الثبات R2
المرونة المعرفية بدائلي					٠,٥٦١
٥	أحب النظر إلى المواقف الصعبة من زوايا مختلفة	٠,٤٠	٠,١٦	٠,٦٠١	
٨	أحاول التفكير في الأشياء من وجهة نظر الآخرين	٠,٥٨	٠,٢٥	٠,٥٤١	
١٣	عندما أكون في مواقف صعبة فإننى أراعي الاختيارات المتعددة قبل تحديد كيفية التصرف	٠,٣٤	٠,١٢	٠,٥٧٩	
١٤	غالباً ما أنظر إلى الموقف من وجهات نظر مختلفة	٠,٦٣	٠,٤٠	٠,٦٧١	
١٦	أراعي كل الحقائق والمعلومات المتاحة عند عزو أسباب السلوك	٠,٥١	٠,٦٦	٠,٦٠٨	
١٨	عند مواجهة مواقف صعبة، فإننى أتوقف وأحاول التفكير في طرق مختلفة لحلها	٠,٧٨	.٠٦١	٠,٧٧٧	
١٩	أستطيع التفكير بأكثر من طريقة لحل المشكلة الصعبة التى أواجهها	٠,٧٨	٠,٦٢	٠,٧٨٢	
٢٠	أراعي الاختيارات المتعددة قبل الاستجابة للمواقف الصعبة	٠,٧٥	٠,٥٧	٠,٧٧٤	
المرونة المعرفية تحكمي					٠,٦٨٤
٢	أعاني من صعوبة في اتخاذ القرارات عند مواجهة المواقف الصعبة.	٠,٤٨	٠,٢٣	٠,٧٠١	
٤	أشعر بفقدان القدرة على السيطرة عند مواجهة المواقف الصعبة.	٠,٥٢	٠,٢٧	٠,٨٥٧	
٧	عند مواجهة المواقف الصعبة، أشعر بضغط شديد حيث إنني لا أستطيع التفكير في طريقة لحل الموقف.	٠,٨١	٠,٦٦	٠,٩١١	
معامل الثبات الكلي للمقياس					٠,٨٦٦



شكل(١) يوضح البناء العاملي لمقياس المرونة المعرفية

ب ـ ثبات مقياس المرونة المعرفية:

قامت الباحثة بحساب ثبات مقياس المرونة العرفية بطريقة التجزئة النصفية(SPLIT– HALF) وقد بلغت قيمة ثبات المقياس كما هو موضح في الجدول رقم(٤) (0.763) قبل التعديل ، و(0.866) بعد التعديل كما هو موضح بالجدول السابق، وتعد هذه القيمة جيدا بالنسبة للدراسات النفسية والاجتماعية، وبهذا يتضح ثبات مقياس المرونة المعرفية.

ج ـ الاتساق الداخلي لمقياس المرونة المعرفية:

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لمقياس المرونة المعرفية باستخدام معادلة ارتباط بيرسون، وتوضح النتائج في الجدول رقم (٤) أن العبارات لكلا البعدين متسقة

داخليا، حيث تراوحت قيم الاتساق للبعد الأول بين(٠,٥٤١) عند مستوى معنوية(٠,٠١%) للعبارة رقم(٥)، و(٠,٧٨٢) عند مستوى معنوية(٠,٠١%) للعبارة رقم (١٠)، وبذلك نستيع الحكم على المقياس بأنه متسق داخليا.

ثانياً: مقياس الأداء المهني

يهدف المقياس إلى قياس الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال والمتمثل مستواه بالدرجة التي تحصل عليها المعلمة على العبارات الموجودة بالمقياس.

١- خطوات بناء المقياس

قامت الباحثة بالاطلاع على الأدبيات التربوية، والدراسات المرتبطة بالأداء المهني، ومنها دراسة نوال حامد (٢٠٠٣)، ودراسة عبدالله الكندري وآخرون (٢٠٠٤)، ودراسة غازي رواقه (٢٠٠٥)، ودراسة عبير الهولي وآخرون (٢٠٠٧)، ودراسة حمدة السعدية (٢٠١٤)،ودراسة إيمان الخفاف ونور التميمي (٢٠١٥) ،و دراسة مهدي عبود، وهديل البعاج (٢٠١٧)، ومن ثم (أ) تم تحديد أبعاد المقياس ويتكون من أربعة أبعاد على النحو التالي:

١- البعد الأول: المجال المعرفي: يتمثل في أداء المعلمة لمهام مهنتها ومعرفتها بالمعلومات والمعارف التي تخص مجال عملها.
٢- البعد الثاني: المجال المهاري: يتمثل في قدرة المعلمة على امتلاكها لمهارات فنية وإدارية.
٣- البعد الثالث: المجال الشخصي: يتمثل في الصفات والخصائص الشخصية التي يجب أن تتسم بها في مهنة التعليم والتي تؤهلها لأداء مهنة التعليم.
٤- البعد الرابع: المجال الانفعالي: يتمثل في امتلاك المعلمة للتوافق النفسي والاتزان

الانفعالي والذي يجب ان تتسم به لأداء مهنتها.

(ب)صياغة عبارات مقياس الأداء المهني مع مراعات ما يلي:

١-صياغة عبارات واضحة سهلة الفهم.

٢-تحقيق العبارات لأهداف الدراسة المطلوب تحقيقها.

٣-صياغة عبارات المقياس بإجابات محددة حسب تدرج مقياس ليكارت الخماسي (تنطبق تمامًا، تنطبق غالباً، تنطبق أحياناً، تنطبق نادراً، لا تنطبق أبداً) وتقابله درجات (٥-٤-٣-٢-١) على الترتيب.

أ-صدق المقياس

١- الصدق الظاهري

تكون المقياس من (٣٨) عبارة من إعداد الباحثة، حيث تم عرضه على نخبة من السادة المحكمين لأخذ رأيهم حول تناسب العبارات مع الأهداف التي وضعت من أجلها، ممثلة في أبعاد المقياس، ومدى شمولية العبارات للمحور ذي الصلة، وقد تم تعديل بعض البنود في ضوء المقترحات، حيث تم تجزئة عبارة إلى عبارتين ليصبح المقياس مكون من(٣٩) عبارة ومن ثَم أصبح المقياس جاهزًا للتطبيق على عينة الدراسة لاستكمال استخلاص الخصائص السيكومترية من الصدق والثبات والاتساق الداخلي، ويوضح جدول(٥) العبارات التي تم تعديلها من قبل المحكمين.

جدول (٥)العبارات المعدلة من قبل المحكمين في مقياس الأداء المهني

رقم العبارة	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
١	أصمم الوسائل التعليمية التي تتلاءم مع الأنشطة.	أصمم الوسائل التعليمية التي تلائم الأنشطة.
١٥	أمتلك القدرة على تحليل سلوك الطفل.	أستطيع تحليل سلوك الطفل.
٢٠	أكتشف الميول والمواهب الفنية وأنميها.	-أكتشف الميول والمواهب الفنية. -أنمي الميول والمواهب الفنية.
٣١	أكوّن علاقات ناجحة بيني وبين الأطفال.	أكوّن علاقات ناجحة مع الأطفال.

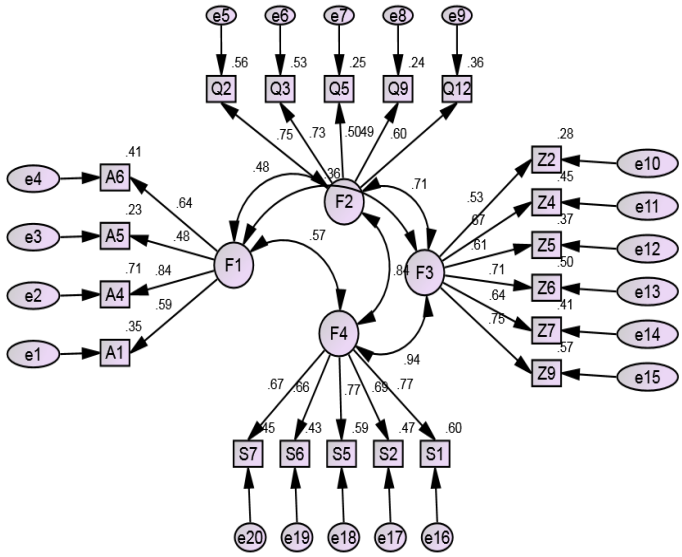
١- الصدق العاملي لمقياس الأداء المهني:

تم حساب الصدق العاملي لمقياس الأداء المهني باستخدام برنامج SPSS, VR,23، للتحليل العاملي الاستكشافي Exploratory Factor Analysis للتحديد درجات تشبع الفقرة على العوامل الكامنة التي تنتمي إليها، والتي تم حصرها في أربع عوامل كامنة كما هو موضح عاليه، ومن ثم استخدمت برنامج AMOSM VR,24 للتاكد من الصدق التمايزي والتقاربي للمقياس، عن طريق التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis، وباستخدام طريقة الاحتمالية القصوى Maximum likelihood وقد توصلت إلى النتائج الآتية:

جدول(٦) يوضح مخرجات التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الأداء المهني

مقياس الأداء المهني	CMIN	DF	CFI	TLI	GFI	AGFI	Rmsea
	٦٥٦,٠١	٨٩	٠,٩٢٥	٠,٩٣٦	٠,٩٤٢	٠,٩٢٣	٠,٠٦٠

يتضح من الجدول رقم (٦) أن مقياس الأداء المهني يتمتع بصدق عاملي مرتفع، حيث جاءت مؤشرات جذر متوسطات مربع خطأ التقريب(Rmsea) (٠,٠٦٠)، ودليل جودة الملائمة(GFI)، ودليل ملائمة المقارنة(CFI)، وكذلك مؤشر (توكر- لويس) للمجالات منفردة، والمقياس ككل في المدى المقبول إحصائيًا،



شكل(٢) يوضح البناء العاملي لمقياس الأداء المهني

ب ــ ثبات مقياس الأداء المهني:

تم حساب ثبات مقياس الأداء المهني بطريقة التجزئة النصفية(SPLIT-HALF)، ببرنامج SPSS, VR,23 وقد بلغت قيمة ثبات المقياس كما هو موضح في الجدول رقم (٧) (0.845)، وتعد هذه القيمة جيدا بالنسبة للدراسات النفسية والاجتماعية، وبهذا يحكم بثبات مقياس الأداء المهني.

ج ــ الاتساق الداخلي لمقياس الأداء المهني:

للتأكد من الاتساق الداخلي للمقياس قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون ببرنامج SPSS, VR,23، وتوضح النتائج في الجدول رقم (٧) أن عبارات أبعاد المقياس متسقة داخليا مع الأبعاد التي تنتمي إليها، حيث تراوحت قيم الاتساق بين(0.641) عند مستوى معنوية(٠,٠١%) للعبارة رقم(8)، و(0.859) عند مستوى معنوية(٠,٠١%) للعبارة رقم(18)، وبذلك نستطيع الحكم على المقياس بأنه متسق داخليا.

جدول(٧) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الأداء المهني

رقم العبارة	العبارة	تشبع العبارة على العامل	قيمةالخطأ المعياري لقيم التشبع	الاتساق الداخلي بمعامل ارتباط بيرسون	معامل الثبات R2
أولًا: المجال المعرفي					
١	أطلع على كل ما هو جديد في مجال الطفولة.	٠,٦١	٠,٣٧	٠,٧١٠	
٢	أعد خطة أسبوعية وشهرية وسنوية.	٠,٨٣	٠,٦٩	٠,٨١٣	
٣	أقدم أنشطة تهدف إلى تنمية الابتكار والإبداع لدى الطفل	٠,٤٩	٠,٢٤	٠,٦٤٢	
٤	أطور المنهج بما يناسب حاجات الأطفال.	٠,٥٢	٠,٢٧	٠,٦٩١	
٥	أراعي التدرج في تقديم الخبرات المناسبة للأطفال	٠,٦٧	٠,٤٥	٠,٧٠٧	
ثانيًا: المجال المهاري					
٦	أستطيع تحليل سلوك الطفل.	٠,٤٠	٠,١٦	٠,٦٨٣	
٧	أنمي ميول الأطفال وإبداعاتهم بشأن فن الرسم.	٠,٦٧	٠,٤٥	٠,٨٠٥	
٨	أساعد الأطفال في ممارسة الموسيقى.	٠,٥٨	٠,٣٤	٠,٧٣٩	
٩	اكتشف الميول والمواهب الفنية.	٠,٨١	٠,٦٥	٠,٧٥٦	

ثالثًا: المجال الشخصي					
٩	أمتلك القدرة على حل المشكلات بهدوء.	٠,٥٢	٠,٢٧	٠,٦٤١	
١٠	أتحدث بوضوح.	٠,٧٦	٠,٥٧	٠,٧٥٦	
١١	أعتني بمظهري الخارجي.	٠,٦٨	٠,٤٦	٠,٦٦١	
١٢	أمتلك ثقافة عامة.	٠,٧٩	٠,٦٣	٠,٨١٤	
١٣	أتسم بالصبر.	٠,٥٩	٠,٣٤	٠,٧١٥	
١٤	أتمتع بشخصية اجتماعية.	٠,٦٥	٠,٤٢	٠,٧٤٩	
رابعًا: المجال الإنفعالي					
١٦	أكوّن علاقات ناجحة مع الأطفال.	٠,٧٢	٠,٥٢	٠,٧٤١	
١٧	أتمتع بالثقة بالنفس	٠,٧٥	٠,٥٦	٠,٧٥١	
١٨	أشعر بالرضا عن نفسي.	٠,٨٥	٠,٧٢	٠,٨٥٩	
١٩	أشعر بالسعادة عند العمل مع الأطفال.	٠,٦٢	٠,٣٨	٠,٧٦٣	
٢٠	لدي القدرة على التحكم بالمواقف والقرارات الصعبة.	٠,٥٨	٠,٣٤	٠,٧٥٨	
الثبات الكلي للمقياس					٠,٨٤٥

نتائج البحث وتفسيرها: -

وللإجابة على السؤال الأول للبحث والذي ينص على " هل توجد علاقة ارتباطية بين الأداء المهني والمرونة المعرفية؟"

تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين الأداء المهني والمرونة المعرفية لدي عينة الدراسة والجدول (٨) يوضح ذلك:

جدول (٨)

معاملات ارتباط بيرسون بين الأداء المهني والمرونة المعرفية لدي عينة الدراسة (ن=٢٠٠)

المتغيرات	الأداء المهني	المرونة المعرفية
الأداء المهني	-	*٠,١٨٢

(*) دالة عن مستوي ٠,٠٥

يتضح من الجدول رقم (٩) وجود ارتباط دال بين درجات المعلمات علي مقياس الأداء المهني والمرونة المعرفية حيث كان معامل الارتباط (٠,١٨٢*) وهي قيمة دالة عند مستوي ٠,٠٥.

و**عليه يمكن أن نلخص الإجابة إلى أنه: نعم توجد علاقة ارتباطية بين الأداء المهني المرونة المعرفية.**

وتفسر الباحثة هذه النتيجة لأن الأداء يعني ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري، وهو يستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة، وأيضاً هناك من يرى أن تقويم أداء المعلم يجب أن يتناول كفاياته العلمية والتدريسية والإدارية وصفاته الشخصية ، وذلك لأن الأفراد الذين لديهم مرونة معرفية يتمتعون بمهارات أفضل من غيرهم في وضع البدائل واقتراح الحلول الجديدة للمشكلات والمواقف التي يمرون بها ، فهي قدرة معرفية تكمن وراء السلوكيات التي تتميز بالفاعلية والنجاح؛ ولذلك تجد الباحثة أنه من المنطقي ان يرتبط الأداء المهني للمعلمة بمرونتها المعرفية . وأيضا ذكر علاء الدين أيوب (٢٠١١) أن الأفراد ذوي المرونة المعرفية المرتفعة يظهرون تفكير ما وراء معرفي يتضمن التخطيط والمراقبة والحكم على الأداء الذاتي وتعد هذه الصفات من الكفايات الواجب توافرها لدى المعلم الكفء. وبالتالي يختلف أداء المعلمة التي تتسم بالمرونة المعرفية عن المعلمة التي تفتقد هذه القدرة.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة Esen, Özcan& Sezgin (٢٠١٧)الذي أفادت بأن الكفاءة الذاتية العامة و الكفاءة الذاتية الأكاديمية والفعالية الذاتية الاجتماعية والفعالية الذاتية العاطفية والإنجاز تنبأوا بالمرونة المعرفية بطريقة إيجابية، ودراسة إيمان الخفاف، ونور التميمي (٢٠١٥)الذي أفادت بأنه توجد علاقة ارتباطيه دالة بين درجات عادات العقل والأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال.

التوصيات

١- العمل على تطوير البرامج الخاصة بإعداد معلمة رياض الأطفال وبرامج التنمية المهنية الخاصة بالأداء المهني للمعلمات بحيث تعتمد على الدراسات التربوية الحديثة.

٢-قيام كليات التربية بإمداد مديريات التربية والتعليم بالنشرات التربوية الحديثة المتعلقة بالأداء المهني للمعلم.

٣-تحديث استمارة تقييم أداء المعلم من قبل الموجه ومدير المدرسة بحيث تشمل هذه الاستمارة على الكفايات الواجب توافرها في المعلم والتي تؤثر على أدائه المهني.

٤-تعيين معلمات رياض الأطفال وفق اختبارات نفسية وسيكولوجية وتربوية لاختيار أفضل العناصر.

٥-الاهتمام بتدريب المعلمة على المرونة المعرفية.

٦-تناول المرونة المعرفية بالاهتمام والدراسة، وكذلك الأداء المهني للمعلم وتحديد المتغيرات الأخرى المرتبطة به ، والتي تؤثر فيه.

المراجع

أولا: المراجع العربية

إبراهيم سليمان شيخ العيد، ايمن مصطفى الزاملي (٢٠١٦). مستوى الصحة النفسية للمعلمين الحكوميين وعلاقته بمستوى أدائهم في ضوء عدم انتظام رواتبهم. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية .٧(٢١).٧٩-٩٠.

احمد حسين اللقاني، علي الجمل (٢٠٠٣). معجم المصطلحات التربوية المُعّرفة في المناهج وطرق التدريس. الطبعة الثالثة. القاهرة: عالم الكتب.

امل فكري إبراهيم (٢٠١٣). تشخيص كفايات معلمة الروضة لاكتشاف قدرات التفكير الإبداعي لدى الأطفال أثناء اللعب. مجلة الرياضة علوم وفنون. ٤٥. ٦٠٧-٦٢٣.

اميمة عبد الرحمن حماد (٢٠١٣). الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال في ضوء وثيقة المعايير القومية لرياض الأطفال "دراسة ميدانية في محافظة سوهاج". رسالة ماجستير. جامعة سوهاج. كلية التربية.

إيمان عباس الخفاف، نور فيصل التميمي (٢٠١٥). عادات العقل وعلاقتها بمستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال. عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

حبيب سميح خوام (٢٠٠١). الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي. رسالة ماجستير. الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي.

حسن شحاتة (٢٠١١). المرجع في رياض الأطفال توجهات عالمية وتطبيقات عملية. القاهرة: دار العالم العربي.

حمدة حمد السعدية (٢٠١٤). تصور مقترح لتطوير الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية.١١(٢).٣١٧-٣٦١.

خالد محمد العمري (٢٠٠٦). العوامل المؤثرة في أداء معلمي الصفوف الثلاثة الأولى من التعليم الأساسي من وجهة نظرهم. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس. ٤(٢).١-٣٧.

رشا محمود سامي (٢٠١٤). واقع الاستفادة من مصادر الإنترنت التربوية وخدماتها في مجال تطوير الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال. مجلة العلوم التربوية. ٢٢(٢).١-٥٣.

ريم عمر منصور (٢٠١٣). دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الموظفات الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة. رسالة ماجستير. جامعة الملك عبد العزيز بجدة. كلية الاقتصاد والإدارة.

سحر محمد عبد الكريم، سماح محمود إبراهيم (٢٠١٥). فعالية برنامج تدريبي قائم على نظرية المرونة المعرفية في تنمية مهارات التدريس الإبداعي ورفع مستوى الدافعية العقلية لدى الطالبات المعلمات ذوي الدافعية العقلية المنخفضة. المجلة الدولية التربوية المتخصصة. ٤(١٠).

سليمان عبد الواحد يوسف (٢٠١٠) المرجع في علم النفس المعرفي: العقل البشري وتجهيز ومعالجة المعلومات. القاهرة: دار الكتاب الحديث.

عادل عبد الله علي جابر (١٩٩٦). الاتجاهات نحو المهنة وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين. رسالة ماجستير. جامعة ام القرى. كلية التربية.

عاطف عدلي فهمي (٢٠١٠). معلمة الروضة(ط٣). عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة.

عبد الله عبد الرحمن الكندري، الحسين محمد عبد المنعم، حياه عبد الرسول المجادي (٢٠٠٤). تقويم كفاءة أداة خريجات برنامج إعداد معلمة رياض الأطفال في كلية التربية الأساسية بالكويت. مجلة القراءة والمعرفة. (٣٧). ١٤-٤٩.

علاء الدين عبد الحميد أيوب (٢٠١١). نموذج الواحة الإثرائي وأثره على القدرات التأملية والمرونة المعرفية والذكاء العملي لدى الطلبة الموهوبين: دراسة تقويمية. مجلة دراسات تربوية واجتماعية.١٧(٣).١١٥-١٦٨.

علي راشد (٢٠٠٥). كفايات الأداء التدريسي .القاهرة : دار الفكر العربي.

غازي ضيف الله رواقه، عبد الله علي الشبلي، يوسف سيد محمود (٢٠٠٥). تقويم الأداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج من كليات التربية للمعلمين والمعلمات في سلطنة عمان. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية. ٢١(٢).١٣١-١٥٨.

فجر حسين كاظم (٢٠١٨). المرونة المعرفية لدى طلبة الجامعة. مجلة أبحاث البصرة للعلوم الانسانية.٤٣ (٢).٢٩٧-٣١٣.

فاروق البوهي (٢٠٠١). التخطيط التعليمي: عملياته، ومداخله، التنمية البشرية، وتطوير أداء المعلم. القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر.

محمد عاطف البدرماني(٢٠٢٠). المرونة المعرفية وعلاقتها بالكفاءة الأكاديمية المدركة لدى الطلاب المتفوقين عقلياً بكلية التربية. مجلة دراسات تربوية واجتماعية.٢٦(٤).١٣٣-١٦٧.

محمد عبد الرحيم عدس (٢٠٠٠). المعلم الفاعل والتدريس الفعال. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

محمد متولي قنديل، رمضان مسعد بدوي (٢٠٠٣). أساسيات المنهج في الطفولة المبكرة. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

مهدي علوان عبود، هديل صالح البعاج (٢٠١٧). تقويم أداء معلمة رياض الأطفال في ضوء معايير الجودة. بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي الثالث: مستقبل إعداد المعلم وتنميته في الوطن العربي. جامعة ٦ أكتوبر: كلية التربية.

ميساء عبد حمزة المياحي (٢٠٢٠). التدريس الإبداعي وعلاقته بالمرونة المعرفية لدى مدرسي المرحلة المتوسطة ومدرساتها. مجلة نسق (٢٥).٩٠-١١٢.

نادر حامد عبد الرازق (٢٠١٠). تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين. رسالة ماجستير. جامعة الأزهر بغزة. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية.

نافز احمد عبد بقيعي (٢٠١٣). ما وراء الذاكرة والمرونة المعرفية لدى طلبة السنة الجامعية الأولى. مجلة العلوم التربوية والنفسية 14(3)..329-358 .

نوال حامد احمد ياسين (٢٠٠٣). تقويم مهارات معلمات رياض الأطفال بالعاصمة المقدسة. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية. ١٥(١).١١١-١٥١.

هناء عبد النبي كبن، طالب سرحان شفيق (٢٠١٥). بناء مقياس للكفايات المهنية لدى معلمة الروضة. مجلة أبحاث البصرة (العلوم الإنسانية). ٤٠(١). ٢٠٥-٢٣٦.

وفاء حمزة باقر (١٩٩٨). الاتجاهات الحديثة في إعداد معلمة الروضة. بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي الأول لطفل الروضة بدولة الكويت. جامعة الكويت: كلية التربية.

ياسين عبد الرحمن قنديل (٢٠٠٠). التدريس وإعداد المعلم. (ط٣). القاهرة:دار النشر الدولي.

يسرا شعبان إبراهيم، إحسان شكري عطية (٢٠١٦). التنبؤ بالذاكرة العامة من المرونة المعرفية والذكاء السائل لدى تلاميذ الصف السادس الابتدائي. مجلة كلية التربية بالزقازيق. (٩٣).٥٣-١١٣

ثانياً: المراجع الأجنبية

Acevedo, M. (2010). Cognitive flexibility and planning skills as predictors of Social-academic resilience in hispanic – American elementary school children, Unpublished Dissertation, Fordham University.

.

Bergland , c (2015,sep 7).new paradigm of thought demystifies cognitive flexibility Retrieved (https://www.psychologytoday.com/blog/the-athletes-way/201509/new-paradigm-thought-demystifies-cognitive-flexibility).

Canas, J., Fajardo, I., Antoli, A. & Salmeron, L. (2005). Cognitive inflexibility and the development and use of strategies for solving complex dynamic problems: effects of different types of training. Theoretical Issue in Ergonomics Science, 6(1), 95- 108.

Carvalho, A. & Amorim, A. (2000). How to Develop Cognitive Flexibility in a www Course. In Annual Proceeding of Selected Research and Development. Papers Presented at the National Convention of the Association for Education Communication, Denver, October 25- 28.

Choi, D. & Ohlsson, S. (2010). Learning from failures for cognitive flexibility. In Proceedings of the Annual Meeting of the Cognitive Science Society. (32).1-6.

Darling-Hammond, L. (2010). Evaluating teacher effectiveness: How teacher performance assessments can measure and improve teaching. Center for American Progress. Retrieved

(https://www.americanprogress.org/issues/education-k-12/reports/2010/10/19/8502/evaluating-teacher-effectiveness/)

Deak , G& Wiseheart ,M(2015) . cognitive flexibility in young children:general or task –specific capacity .journal of experimental child psychology , (138) , 31-53.

Dennis,J. & Vander,W.(2010). The cognitive flexibility inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. Cognitive Therapy Research,34(3), 253-341.

Dillon, R & Vineyard, G. (1999). Cognitive Flexibilty: Further Validation of Flexible Combination. Retrieved(http://www.eric.ed.gov).

Esen,B., Özcan ,D. & Sezgin,M.(2017). High School Students Cognitive Flexibility Is Predicted by Self-Efficacy and Achievement. European Journal of Education Studies,3(2),114-122.

Eysenck, M.(1992). Anxiety: The cognitive perspective. Hove. UK: Lawrence Erlbaum.

Furr,N.(2010).. Cognitive flexibility and technology change. Paper presented in strategy conference , USA, Feb 25-27.

Gunduz, B. (2013). The Contributions of Attachment Styles, Irrational Beliefs and Psychological Symptoms to the Prediction of Cognitive Flexibility. Educational Consultancy and Research Centre, 13(4), 2079- 2085.

Ionescu,t.(2012). Exploring the nature of cognitive flexibility. New Ideas in Psychology. (30),190-200.

King, R., & Schaefer, A. (2011). The emotional startle effect is disrupted by a concurrent working memory task. Psychophysiology .48(2). 269-272.

Martin, M., Anderson, C. & Thweatt, K.(1998). Aggressive Communication Traits and Their Relationship with Cognitive Flexibility Scale. Journal of Social Behavior & Personality, 13(3), 531- 540.

Martin, M. M., & Rubin, R. B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. Psychological reports, 76(2), 623-626.

Moore, A., & Malinowski, P. (2009). Meditation, mindfulness and cognitive flexibility. Consciousness and cognition, 18(1), 176-186.

Spiro, R. J., Coulson, R. L., Feltovich, P. J., & Anderson, D. K. (1988). Cognitive flexibility theory: Advanced knowledge acquisition in ill-structured domains. Paper presented at the tenth annual conference of the Cognitive Science Society, Hillsdale, NJ:. Erlbaum.octaber, 1-15.

Retrieved (http://eric.ed.gov/?id=ED3028210).

Spiro, R. J & Jehng, J. C. (1990). Cognitive flexibility and hypertext: Theory and technology for the non-linear and mulit-dimensional traversal of complex subject matter. In D. Nix and R. J. Spiro (Eds.), Cognition, education, and multimedia: Exploration in high technology. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Spiro, R.J., Vispoel, W.p., Schmitz, J.G., Samarapungavan, A. & Boerger, A.E. (1987). Knowledge Acquisition for Application: Cognitive Flexibility and Transfer in Complex Content Domains. Army Research Inst. for the Behavioral and Social Sciences, Arlington, Va.; National Inst. of Education (ED), Washington.