

## الاستغراق الوظيفي وعلاقته بتنمية الكفايات المهنية لدى معلمى التعليم الصناعى قسم (الملابس الجاهزة)

أ.د/عفاف احمد طعيمة

أ.م.د/ نهى يوسف سعد

أ.إيمان فاروق عبدالعزيز

استاذ المناهج وطرق التدريس المتفرغ

استاذ مساعد بقسم الاقتصاد المنزلى التربوى

الباحثة

كلية التربية - جامعة حلوان

كلية الاقتصاد المنزلى - جامعة حلوان

### ملخص البحث

هدف البحث الى ايجاد العلاقة بين الاستغراق الوظيفى وتنمية الكفايات المهنية لمعلمى التعليم الصناعى قسم الملابس الجاهزة، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠) معلم ومعلمة وتكونت ادوات الدراسة من (اختبار تحصيلى لقياس المكون المعرفى للكفايات المهنية - بطاقة ملاحظة أداء المعلم - مقياس الاستغراق الوظيفى بابعاده الثلاثة ) وأظهرت النتائج ان هناك ارتباط طردى للكفايات المهنية على الاستغراق الوظيفى اى كلما زادت الكفايات المهنية زاد الاستغراق الوظيفى.

وفى ضوء نتائج البحث توصى الباحثة بضرورة مراعاة مراكز التنمية المهنية الكفايات المهنية والاستغراق الوظيفى لمعلمى التعليم الصناعى مما ينعكس ايجابا على المخرجات التعليمية، وتوفير العوامل التى تساعد المعلمين فى تحقيق أهدافهم والقيام بأدوارهم المختلفة، وذلك حتى تزداد دافعية المعلمين نحو العمل فى جو نفسى اجتماعى مناسب.

## **Job Involvement and its relationship with professional Competencies for Teachers of Industrial Education (Ready-made Clothes Department)**

### **Abstract**

Target your search to find a relationship between career and professional skills development soundly for industrial education teachers Department of garments, and the sample of the study consisted of (30) teacher and mentor and study tools consisted of (test experiment is to measure the cognitive component of professional skills – teacher performance note card – Three dimensions of job soundly scale)

The results show that there is a link for professional competencies fired job soundly higher professional skills any more career and soundly in the light of the results the researcher recommends the need to take into account the professional skills professional development centers and industrial education teachers job soundly reflected Positive impact on learning outcomes.

And providing factors that helps teachers achieve their goals and do different roles, so increasing teacher motivation towards work in an atmosphere appropriate psychosocial

---

\* Separated from AThesis Of Ph.D Presented by the researcher / Eman Farouk Abd Elaziz Aly " A Training Program Based on Active learning for Developing rofessional Competencies for Teachers of Industrial Education " (Ready-made Clothes Department) "- Faculty of Home Economics- Helwan University

## المقدمة

يعتبر الاستغراق الوظيفي أحد القضايا المهمة في إدارة الموارد البشرية حيث أن له علاقة بعدد من المتغيرات المتصلة بسلوك العاملين في أي منظمة مثل الغياب عن العمل، وترك العمل، والجهد في العمل. والاستغراق الوظيفي يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، ولهذا فالأمر هنا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معاً، إذ يتأثر الاستغراق بالعديد من المؤثرات منها المستوى العاطفي ويتضح ذلك من آثاره الإيجابية على الفرد والاستغراق الوظيفي يعبر عن الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته بحيث تعد هذه الوظيفة ذات بعد محوري في حياته وفي تقديره لذاته. (عبد الحميد المغربي : ٢٠٠٤، ١٤)

ولقد انتشر مصطلح الاستغراق الوظيفي حتى أصبح بمثابة المصدر للتطوير الشخصي وعامل اساسي لبناء ميزة تنافسية في العمل واصبح مفتاح للنمو الشخصي والرضا في بيئة العمل ولتحفيز وتوجيه السلوك نحو الهدف (EKmekci:2011-69) ويعكس الاستغراق الوظيفية أهمية الوظيفي في حياة الفرد، فالفرد المستغرق بدرجة عالية يعطى اهتماما عظيما لمهامه الوظيفية في المنظمة، ويرى نجاحه في العمل كمؤشر من تقدير الذات والنجاح في الحياة ككل، وفي المقابل، الموظف المستغرق بدرجة أقل يشعر بأن هناك أشياء أخرى في الحياة أهم من الوظيفة (Elias & Mittal: 2011, 305-306) وإذا كان الاستغراق قد اخذ طابعا هاما للعاملين في المصانع والبنوك والمؤسسات الصناعية، فإنه ذات اهمية بالغة في الحقل التربوي وخاصة عندما توظف هذه الدراسات الى قياس استغراق المعلم في عمله، من اجل تحقيق الاهداف المنشودة من المدرسة وخاصة ان المدرسة لا تستطيع ان تحقق اهدافها ما لم يكون المعلم مستغرقا في عمله مقتنعا به، متعاوننا ومشاركا في الأنشطة والاشرف مع الادارة .

ومن أهم عوامل نجاح المعلم في العمل، هو الاستغراق الوظيفي في المهنة، اذ يعد الاستغراق الوظيفي للمعلمين من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربية، حيث يمثل الاستغراق الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة.

ولأن التعليم مهنة متفق عليها تربويا، لها أصولها العلمية، ولها كذلك إطار ثقافي خاص بها، ولها مهاراتها الفنية، ودستورها الأخلاقي، فقد انصب الاهتمام على الإعداد

العلمي، والمهني، والثقافي للمعلم، الذي يجب أن تتوفر فيه مجموعة من الكفايات، والمهارات التدريسية الضرورية لإنجاح مهماته، وجعله من رواد الفكر، والثقافة، والأصالة، والتجديد، اللازمة لإنجاح العملية التربوية في كل أبعادها، وبنجاحه ينجح كل مسعى للتطوير، والتجديد، ويجب على المعلم إتقان المهارات والكفايات الضرورية التي تساعده في تقديم إيضاحات مهمة للطلبة، والتي من شأنها إثارة دافعيتهم للتعلم، وكل ما يكتسبه المعلم من مهارات وكفايات يجب أن تتناسب مع الدور الذي يقوم به، ويجب كذلك أن تتناسب هذه الكفايات مع متطلبات التطورات الحديثة في أهداف التعليم ومحتواه وأساليبه، ومصادره (سهيلة الفتلاوي، ٢٠٠٤).

والكفايات التعليمية للمعلم شأنها شأن الكفايات في أي مهنة دقيقة، لا يمكن الوصول إلى هذه الكفايات إلا عبر إعداد متكامل ومتوافق من خلال استيعاب محتويات المواد العلمية والثقافية والمهنية والاهتمام بالجوانب المختلفة للمادة العلمية ومهارات التدريس والدافعية الشخصية، والقدرات المختلفة في استخدام استراتيجيات وأساليب حديثة في عرض المادة العلمية والقدرة على التعامل مع الطلاب قليلهم وكثيرهم (على فهد السويحي: ٢٠١٥، ١٤) وإذا ما تم لنا تحديد أدوار المعلم ومسئوليته والخصائص الشخصية، والكفايات المهنية المتصلة بتلك الأدوار، وطريقة إعداد المعلم وتأهيله، وأساليب تدريبه أثناء الخدمة، فإنه يمكننا على ضوء ما تقدم، وضع معايير وقواعد لمهنة التعليم تميزها عن غيرها من المهن، ويشترط في صاحبها مواصفات لا يمكنه اكتسابها إلا إذا تلقى إعداداً وتدريباً خاصاً، وبذلك تختص مهنة التعليم بالمزيد من اعتراف المجتمع وتقديره (أحمد المقوسي، ٢٠١٠، ١٤).

وفي هذا الصدد تشير الدراسة الحالية إلى أن المعلمين في أي مؤسسة تعليمية يكونون أكثر ارتباطيه وكفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالاستغراق الوظيفي، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره الخبرة والكفاية المهنية وليس العمل أو العائد المادي.

### مشكلة البحث

اتجهت الباحثة الى دراسة موضوع الاستغراق الوظيفي وعلاقته بالكفايات المهنية لمعلمي التعليم الصناعي للأسباب الآتية :

#### اولا- اسباب خاصة بالاستغراق الوظيفي

١- وجود ثغرة في الابحاث والدراسات المتعلقة بالاستغراق الوظيفي للمعلمين، حيث ان الجهود التي تبذل لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية في مراحل التعليم قبل الجامعي لن تتحقق طالما ان المعلم غير مستغرق في اداء عمله حيث ان في حالة الاستغراق في

العمل سينعكس ذلك على انتاجيته وادائه وتفانيه في خدمة المؤسسة التعليمية وتحقيق اهدافها .

٢- اقتصار دراسات الاستغراق الوظيفي على المؤسسات الصناعية وقطاع الانتاج من اجل التوصل الى رفع الانتاجية وحيث ان معلم التعليم الصناعي له دور رئيسي في إعداد وتأهيل العاملين في قطاع الانتاج والصناعة التي تسهم في تحقيق التنمية الصناعية -لذا كانت الدراسة الحالية تسعى جاهدة للتوصل الى معرفة درجة الاستغراق الوظيفي عند معلمي التعليم الصناعي من اجل تحقيق الأهداف المنشودة للمؤسسات التعليمية .

### ثانيا - اسباب خاصة بالكفايات المهنية استشعرتها الباحثة من خلال

#### ☒ الملاحظة المباشرة

من خلال قيام الباحثة بالتدريس في مدرسة فنية صناعية نظام الثلاث سنوات والاحتكاك بالمدرسين القائمين بتدريس المواد التخصصية لقسم الملابس الجاهزة وملاحظة عدم امتلاك بعض المعلمين للكفايات المهنية الاساسية كما اكد معظمهم انهم يحتاجون الى تدريب على الكفايات المهنية الاساسية وانه لا يوجد برامج تدريب على الكفايات الا في حالة الترقية ولمن يرغب فقط ولا تتاح لجميع المعلمين بالمدارس الصناعية .

#### ☒ الدراسة الاستطلاعية

قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية من خلال استطلاع رأى موجهين الملابس الجاهزة (النظري +العملي) وموجهي التريكو القائمين على الاشراف الفني للمعلمين وعددهم (١٠) لإبداء آرائهم حول الكفايات التي يمتلكها المعلمين ودرجة ممارستهم لها أثناء عملية التدريس وبعد تحليل الاستطلاع تبين ضعف امتلاك معلمي الملابس الجاهزة لبعض الكفايات المهنية، وقد اسفرت نتائج استطلاع الرأى عن ما يلي :

- اكد (٩٥%) من الموجهين على ضعف امتلاك معلمين الملابس الجاهزة لكفايات التخطيط للدرس مثل (عدم معرفتهم بأنواع الاهداف - اقتصار بعض المعلمين الاهداف على ثلاث اهداف فقط - الخطة اليومية غير مكتملة العناصر).
- اكد (٩٨%) من الموجهين على اقتصار على استخدام طريقة المحاضرة وعدم معرفتهم باستراتيجيات جديدة.
- اكد (٩٠%) من الموجهين على عدم اهتمام المعلمين بإثارة دافعية المتعلم وهدفه الاكبر هو شرح الدرس فقط.

ومن هذا المنطلق تتحدد مشكلة البحث فى التساؤل الاتي :

- ما علاقة الاستغراق الوظيفى بالكفايات المهنية لمعلمى التعليم الصناعى قسم الملابس الجاهزة ؟ ويتفرع من هذا التساؤل السؤال الآتى:
- هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الكفايات المهنية والاستغراق الوظيفى لدى أفراد عينة الدراسة؟

#### أهداف البحث

##### يهدف البحث الحالى الى

- بناء مقياس للاستغراق الوظيفى لمعلمى التعليم الصناعى قسم الملابس الجاهزة .
- التعرف على درجة الاستغراق الوظيفى لمعلمى التعليم الصناعى قسم الملابس الجاهزة
- ايجاد العلاقة بين الكفايات المهنية وتحقيق الاستغراق الوظيفى لمعلمى التعليم الصناعى قسم الملابس الجاهزة

#### أهمية البحث:

تبدو أهمية البحث فى:-

- ١- اعداد قائمة لقياس الاستغراق الوظيفى لدى معلمى التعليم الصناعى.
- ٢- قد يستفيد المسئولون من نتائج البحث فى التعرف على درجة الاستغراق الوظيفى لدى معلمى التعليم الصناعى.
- ٣- الاسهام فى كشف بعض الاتجاهات الايجابية والسلبية للمعلمين نحو العمل ومحاولة معالجتها او التخفيف من حدتها.
- ٤- توجيه اهتمام التربويين إلى اهمية تنمية الكفايات المهنية للمعلمين مما يؤثر ايجابا على الجوانب الشعورية والمعرفية والسلوكية للمعلمين.

#### منهج البحث:

تم استخدام المنهجين التاليين :

- \* المنهج الوصفى التحليلى: وذلك فى إعداد الإطار النظري للبحث ووصف الإجراءات التي اتبعت لإعداد أدواته وتحليل نتائج الدراسات السابقة المرتبطة بمتغيراته.
- \* المنهج شبه التجريبي : وذلك لإيجاد العلاقة بين (تنمية الكفايات المهنية والاستغراق الوظيفى).

### فروض البحث

- ١- توجد علاقة ارتباطية بين كل من تنمية الكفايات المهنية وتحقيق الاستغراق الوظيفي لدى معلمى التعليم الصناعى قسم الملابس الجاهزة .
- ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات معلمي الملابس الجاهزة في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس الاستغراق الوظيفي لصالح التطبيق البعدي".

### المصطلحات الإجرائية للبحث

#### الكفايات المهنية

مجموعة من المعارف والمفاهيم والاتجاهات ومهارات التدريس التي يجب توافرها لدى معلمى التعليم الصناعى قسم الملابس الجاهزة لكي يستطيعوا أن يؤدوا عملهم على أكمل وجه؛ لتحقيق الأهداف التربوية عند تدريس المقررات الدراسية للقسم ويتم اكتسابهم لها عن طريق البرنامج التدريبي المقترح القائم على التعلم النشط.

#### الاستغراق الوظيفي

هو " الإندماج العاطفى والمعرفى والسلوكى للمعلم فى العمل بما ينعكس على رفع مستوى الاداء داخل المدرسة وخارجها.

#### الإطار النظرى للبحث:

#### اولا- الاستغراق الوظيفي

##### ▪ تعريف الاستغراق الوظيفي

بالرغم من التعريفات والمسميات المتعددة للاستغراق الوظيفي وذلك بسبب حداثته والتباسه مع موضوعات اخرى (ولاء العبادى والجاف :٢٠١٣، ٤٥) الا انه يمكن تعريفه من خلال الاندماج الداخلى للفرد فى العمل ,أو التوافق والتجاوب النفسى مع العمل بما ينعكس فى صورة تحقيق لذاتية الفرد او التزامه نحو عمله فهو يعنى ان يحسن الفرد عمله او ان يكون مهتما بالعمل المرتبط به ويعرفه (Li ,Long) انه درجة الاستغراق النفسى او العاطفى مع الوظيفة (Khan et al :2011, 253)

وتلخص (إيمان المنطاوى :٢٠٠٧) مفهوم الاستغراق الوظيفي فى خمسة عناصر هى

١- العمل يمثل الاهتمام الأساسى فى الحياة.

٢ - المشاركة الفعالة فى العمل.

٣- الأداء يمثل الأساس لتحقيق الذات.

٤ - الأداء مرتبط بالمفهوم الذاتي.

٥- أهمية الرقابة الذاتية في رفع مستوى الأداء .

### العوامل التي تؤثر في الاستغراق الوظيفي : ( Lin et al:2011 )

- السمات الشخصية : وتتمثل في النوع -العمر التعليم -الاقدمية -نمط الشخصية - الخبرة.
- ظروف العمل : والتي تتمثل في القيادة -المشاركة في اتخاذ القرار - حجم المنظمة.
- التفاعل والتداخل بين الافراد وظروف العمل او بعبارة اخرى التفاعل بين العوامل الشخصية والعوامل البيئية.

### خصائص الاستغراق الوظيفي

تتمثل في مجموعة من العوامل ( ميرفت قاسم:٢٠١٢، ص ٩٧-٩٥ ) هي:

- الخصائص الشخصية : وتتمثل في ( الدوافع/ والقيم/ والاتجاهات/ والنوع).
  - الخصائص الوظيفية : وتتمثل في (الحافز/ واستقلاليه الوظيفية/ والتنوع/ وتوصيف المهام/ المشاركة/ والتغذية العكسية).
  - الخصائص الاجتماعية : وتتمثل في (العمل مع الآخرين/ والمشاركة في اتخاذ القرارات/ ومشاعر النجاح ).
- وهذه الخصائص مرتبطة مع بعضها البعض، فالعمل مع الآخرين والمشاركة الفعلية مثلا من الخصائص الاجتماعية التي تتأثر بخصائص الفرد الشخصية كالنوع والقيم وهذه الأخيرة تتأثر بدورها بالخصائص الوظيفية كالوصف التفصيلي والحوافز .
- كما أن هناك مجموعة من العوامل التي تساعد على زيادة مستوى الاستغراق الوظيفي وتتمثل فيما يلي:

- توافر كل من الرغبة والقدرة على انهماك الفرد في وظيفته.
- توفر إطار من القيم التي تحث الفرد على الاستغراق في عمله.
- مراعاة الاختلافات الشخصية بين الأفراد من حيث النوع ومستوى التعليم ومدة الخدمة وقوة الحاجة والقوة ومستوى السيطرة.
- إثراء الوظيفية أثناء التصميم بما يتناسب وقدرات الفرد.
- مراعاة خصائص العمل والتي تتضمن تنوع المهام ووضوحها واهميتها.



- تشجيع الإدارة على مشاركة الأفراد في توفير مساحة من الإبداع وتطبيق الأفكار الجديدة في بيئة العمل.

#### ▪ أهمية الاستغراق الوظيفي

وتبرز أهمية الاستغراق الوظيفي في أنها تزيد من الشعور بالرضا الوظيفي للعاملين

وتجعل الفرد أكثر التزاما نحو عمله ويحسن من جودة حياة العمل ويعزز من الانتاجية والكفاءة وهو ايضا عامل مؤثر لتحفيز العاملين وموجه للسلوك ويقلل من معدلات الغياب

والتأخير ويعمل على زيادة السلوكيات التطوعية (Khan et al:2011)

كما يدخل في صميم العلاقة الوظيفية لانه يتناول ما يفعله الافراد وكيف يتصرفون

في ادوارهم وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكا بطرائق اخرى من اجل تحقيق اهداف المنظمة واهدافهم الشخصية على حد سواء (ولاء العبادى، الجاف :٢٠١٢، ٧-٨) وهذا ما اكدته الكثير

من الدراسات ومنها :-

- دراسة (على رزاق العابدى :٢٠١٢ ) وهدفت الى معرفة إدراك أفراد عينة البحث

لمستوى الاستغراق الوظيفي والذي يعزز من قدرتهم واستغراقهم في العمل.

- تشخيص طبيعة العلاقة والتأثير بين عناصر الرشاقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي،

والتعرف على العناصر المؤثرة وكيفية تنشيطها عبر متغيرات النموذج. تم اختيار عينة

مكونة من (١٠٠) موظف من العاملين في الشركة العامة لصناعة الألبسة الجاهزة،

الشركة العامة للصناعات النسيجية، الشركة العامة للصناعات الصوفية،

- واكدت (إيمان المنطاوى :٢٠٠٧) ان محددات الاستغراق الوظيفي تتمثل في العديد

من المتغيرات الشخصية للأفراد كالسن والحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة والمتغيرات

الوظيفية المتعلقة ببيئة العمل ويضاف الى ذلك المتغيرات الخاصة بالثقافة التنظيمية

المتعلقة بالمنافسة والقدرة على التكيف والابتكار وجماعية العمل والاهتمام بمراحل

العمر والاهتمام بالأفراد.

- كما كان الهدف الجوهرى في دراسة (إيمان حسن جمعة :٢٠١٣ ) مقارنة تأثير

عوامل جودة حياة العمل على تنمية الاستغراق الوظيفي للموظفين العاملين في دائرة

التربية والتعليم في وكالة الغوث والموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم

الحكومي.

- وتوصل ( عبد الحميد المغربي :٢٠٠٤) فى دراسته عن العلاقة بين الاستغراق الوظيفى وجودة حياة العمل الى وجود علاقة طردية بين جميع عوامل جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفى وكان اهم هذه العوامل تأثيرا فى الاستغراق الوظيفى هى (الاجور -المكافآت -اسلوب الرئيس فى الاشراف -خصائص الوظيفة ).
- واكد ( Paolin&Lambert:2012), على وجود ارتباط سلبى بين الاستغراق الوظيفى وضغوط العمل بينما يوجد ارتباط ايجابى بين الاستغراق الوظيفى وكل من الرضا الوظيفى والالتزام التنظيمى.
- وكشفت دراسة رولين وجينجشين زي ويوتشاو جينج ( Lin ; Xie & Jeng 2011) العلاقة بين الاستغراق الوظيفى والفعالية الإدارية للمدرسة كما يراها صغار معلمي إدارات المدارس. وأوضحت النتائج أن الوضع الحالي للاستغراق الوظيفى والفعالية الإدارية للمدرسة كما يدركها معلمي الإدارة موجب .كما أوضحت النتائج وجود ارتباط موجب ودال بين الاستغراق الوظيفى والفعالية الإدارية للمدرسة كما يدركها معلمي الإدارة.
- واستهدفت دراسة (Azeem:2010) فحص تأثير قوة الشخصية والاستغراق الوظيفى على الارهاق الوظيفى بين المدرسين فى احدى الجامعات المركزية فى الهند ,وكشفت النتائج التى توصلت اليها الدراسة ان الشخصية القوية والجريئة ذات الاستغراق الوظيفى تكون اقل عرضه للارهاق الوظيفى لما تتميز به من التزام وقبول للتحدى والمراقبة الذاتية ,كما توصلت الدراسة الى وجود علاقة سلبية بين متغيرات الشخصية القوية ذات الجراءة والاستغراق الوظيفى ومتغيرات تعرضها للجهد العاطفى
- وهدفت دراسة (عبدالحكيم رضوان واحمد برقان :٢٠٠٢) التعرف على درجة الرضا عن جودة الحياة الوظيفية عند المعلمين فى مدارس التعليم الثانوى الصناعى فى مصر وذلك لما توفره هذه النوعية من المعلمين فى اعداد وتدريب كوادر فنية تسهم بدورها فى تنمية وتطوير القطاع الصناعى
- ولقد اشار كل من (Freeman&kleiner:2000)الى ان خصائص العمل بما تشتمل عليه من تنوع واستقلاليه ونوعية المهام والانشطة وكذلك التغذية المرتدة تلعب دورا مهما فى تنمية استغراق الفرد فى عمله

- **العوامل التي تساعد على زيادة مستوى الاستغراق الوظيفي وتتمثل فيما يلي:**
  - توافر كل من الرغبة والقدرة على انهماك الفرد في وظيفته.
  - توفر إطار من القيم التي تحث الفرد على الاستغراق في عمله.
  - مراعاة الاختلافات الشخصية بين الأفراد من حيث النوع ومستوى التعليم ومدة الخدمة وقوة الحاجة والقوة ومستوى السيطرة.
  - إثراء الوظيفة أثناء التصميم بما يتناسب وقدرات الفرد.
  - مراعاة خصائص العمل والتي تتضمن تنوع المهام ووضوحها وأهميتها.
  - تشجيع الإدارة على مشاركة الأفراد في توفير مساحة من الإبداع وتطبيق الأفكار الجديدة في بيئة العمل.

### أبعاد الاستغراق الوظيفي

- حدد (Rich : 2010, 623-625) ثلاثة أبعاد للاستغراق الوظيفي وهي كالاتي:
- **الاستغراق الإدراكي المعرفي - Cognitive Engagement :** من الناحية الإدراكية، ينغمس الأفراد بشكل كامل في ممارسة عملهم وفي الواقع أن الأفراد المستغرقين قادرين على تجاهل لهو المنافسة ويركزوا بشكل مكثف على المهمة التي أعطيت لهم . ومن جهة أخرى، يعني مفهوم فك الاستغراق المعرفي " عدم وجود اهتمام نحو مهام عمل أمثلة مثيرة للاهتمام وقدمت بيانات المقابلة أمثلة مثيرة للاهتمام لأنها كانت متناقضة بين الاستغراق المعرفي وفك الاستغراق (Rich : 2010, 624).
  - **الاستغراق الشعوري Emotional Engagement :** يعني الاستغراق الشعوري- العاطفي وجود علاقة قوية بين عواطف، أفكار، ومشاعر الفرد وبين الوظيفة مما يؤدي الى مشاعر الحماس والفخر على العكس من الاستغراق الشعوري يبرز مفهوم "الغياب الشعوري الذي يتميز بفصل العاطفة مع الآخرين .وفي هذا المعنى يعد الاستغراق الشعوري عكس عنصر " السخرية (Maslach : 2003,32) "
  - **الاستغراق الجسدي Physical Engagement:** من الناحية الجسدية (المادية ) يعني الاستغراق توجيه الطاقات المادية للمرء نحو استكمال مهمة معينة والاستغراق المادي يتراوح بين الانخراط الخامل والانخراط النشط. ( Rich: 2006 ,702 )

▪ استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي (العبادي :٢٠١٢، ٨-١٠)

- ١- العمل نفسه : وذكر Lawler ثلاث خصائص للوظيفة لتكون حافزا جوهريا :
  - يجب ان يتلقى الافراد تعليقات ذات مغزى حول ادائهم ويفضل من خلال تقييم الاداء.
  - التحكم الذاتي (الاستقلالية) : يجب ان يشعر الافراد ان لديهم الفرصه لتحديد الاهداف الخاصة بهم
  - استخدام القدرات بحيث ينظر الافراد للوظيفة باعتبارها تتطلب القدرات التي يقيمونها من اجل اداء الوظيفة بفاعلية
- ٢- بيئة العمل : وذلك بتحسين جوانب معينة من بيئة العمل خصوصا الاتصالات, والمرونة بين العمل والحياة وظروف العمل
- ٣- القيادة : من خلال تنفيذ برمجيات التعلم التي تساعد على فهم كيفية توقعات عمل القادة والمهارات التي يحتاجون لاستخدامها

▪ الاستغراق الوظيفي والصراع بين العمل والعائلة

اكادت الدراسات ان زيادة الاستغراق الوظيفي تؤدي الى زيادة صراع الدور بطريقتين, الاولى تكمن في ان زيادة الاستغراق في احد الدورين يزيد من الوقت المخصص لذلك الدور مما يؤدي الى صعوبة تلبية توقعات الدور الثاني, وثانيا ان الاستغراق في احد الادوار يجعل الفرد مشغولا ذهنيا فيه حتى ولو كان يؤدي وظيفته في الدور الاخر. وبالتالي فإن المعلمون المستغرقون في وظائفهم ينشغلون كثيرا في النجاح في هذه الوظائف ويبدلون طاقة عالية للوصول لأهدافهم الوظيفية على حساب دورهم العائلي مما يؤدي الى زيادة الضغوط الوظيفية وزيادة الصراع بين العمل والعائلة (عبد الحميد المغربي : ٢٠٠٤ , ١٥)

☒ ثانيا - الكفايات المهنية

☒ تعريف الكفايات المهنية

هي قدرة المعلم على القيام بعمله كمعلم بمهارة وسرعة وإتقان، والكفاية المهنية عبارة عن مجموعة من المهارات المتداخلة معاً بحيث تشكل القدرة على القيام بجانب مهني محدد، لأنه من الضروري تكامل الكفايات المهنية لدى المعلمين؛ من كفايات التقويم والإدارة الصفية، وكفاية المادة الدراسية والتعليم الذاتي وأساليب التدريس والكفايات الإنسانية والتجديد المعرفي. (خالد مطهر العدواني : ٢٠١٤ , ٣٤)

✘ أهمية الكفايات بالنسبة للمعلم :

الكفايات المهنية لازمة للمعلم بدون ادنى شك فالمعلم بدونها لا شئ وعمله حينئذ يعد مضيعه للوقت والجهد وهدرًا للطاقة، ومع تطور مهنة التعليم لم يعد يعول على الشهادة كثير فهي لا تعنى اكثر من الاجازة فى علم من العلوم حيث انتقل الاهتمام من التركيز على الشهادة الى التركيز على الاداء فى المواقف التعليمية المختلفة، ومع هذا التطور فإن المعلم اصبح امام حقيقة واقعة مفادها ان المعلم الكفو هو الذى يمتلك المهارة اللازمة لاداء مهنة التعليم.

وتتمثل أهمية الكفايات المهنية بالنسبة للمعلم فى الجوانب الاتية (عبدالرحمن بتيل

:(٢٠١٠)

✚ التحول من الاعتماد على الشهادة او المؤهل العلمى الى الاعتماد على فكرة المهارة او بمفهوم اشمل على فكرة الكفاية .

✚ اتساقها مع مفهوم التربية المستمرة وقيامها بمعالجة اوجه القصور فى البرامج التقليدية لتربية المعلمين .

✚ تعدد الادوار التى ينبغى ان يقوم بها المعلم ،مما يتطلب قدرا من الكفايات التى يجب ان يلم بها .

✚ التمكن من المعرفة : وهذا يعنى قدرة الفرد على فهم واستيعاب المعلومات والمعارف والمهارات واختيار النشاطات الهادفة .

وهناك العديد من الدراسات التى اكدت اهمية وضرورة تنمية وتطوير الكفايات

المهنية للمعلمين بوجه عام ومعلم التعليم الفنى بوجه خاص منها :

- دراسة (باسم صالح العجرمى، ٢٠١١) الى التعرف على فعالية برنامج تدريبي مقترح لتطوير الكفايات المهنية لطلبة معلمى التعليم الأساسى بجامعة الأزهر فى ضوء استراتيجية إعداد المعلمين، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة احصائية فى متوسط درجات طلبة المجموعة التجريبية وطلبة المجموعة الضابطة فى القياس البعدى للاختبار التحصيلي لصالح المجموعة التجريبية، وكذلك وجود فروق ذات دلالة احصائية فى متوسط درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة فى القياس البعدى لبطاقة الملاحظة لصالح المجموعة التجريبية .

- كما هدفت دراسة عبادة احمد عبادة (٢٠٠٥) : الى التعرف على فعالية برنامج مقترح لتنمية الكفايات المهنية والتخصصية وخفض قلق التدريس لدى الطلاب المعلمين بكليات التعليم الصناعى وقد تكونت عينة الدراسة من (٤٥) طالب وطالبة من شعبة الالكترونيات بالفرقة الرابعة بكلية التعليم الصناعى ببنى سويف للعام ٢٠٠٣-٢٠٠٤ وتكونت ادوات الدراسة من استبانة لتحديد الاحتياجات الفعلية من الكفايات التدريسية، بطاقة ملاحظة، البرنامج، مقياس قلق التدريس وقد اشارت نتائج الدراسة الى فعالية البرنامج المقترح فى تنمية الكفايات المهنية والتخصصية وخفض قلق التدريس لدى الطلاب المعلمين شعبة الالكترونيات بالفرقة الرابعة بكلية التعليم الصناعى ببنى سويف.

#### ✚ أساليب تحديد الكفايات:

يشيع بين الباحثين عدة أساليب لتحديد الكفايات، وتختلف هذه الأساليب من باحث لآخر باختلاف هدف كل دراسة وطبيعتها، ومن الأساليب التي شاع استخدامها كما ذكرعزت جرادات وآخرون (٢٠٠٨ , ٦٧) ما يلي:

#### (١) النظرية التربوية

يسهم وجود نظرية للتعليم تنطلق من مبادئ، وأسس معينة في تحديد الكفايات اللازمة لممارسة مهنة التعليم، فالاعتماد على النظرية التقليدية سيحدد من كفايات المعلم، كالا اعتماد على نقل المعلومات من المعلم إلى الطلبة بطريقة تقليدية، أما الاعتماد على النظرية الحديثة في التعليم، التي تنطلق من مبدأ تهيئة مواقف التعليم المناسبة، فإن الكفايات المطلوبة من المعلم ستختلف، ومن هذا المنطلق تعد النظرية التربوية مصدراً أساساً لاشتقاق الكفايات

#### (٢) تحليل مهمات التعليم

تعد مهمات المعلم من المصادر الأساسية لاشتقاق الكفايات، وتتمثل في ملاحظة أداء المعلمين، وتسجيل النشاطات التي يقومون بها، وتتطلب تحليل نشاطات المعلم ومهامه العقلية والانفعالية والأدائية، وتحديد معيار يوضح درجة إتقانه لكل نشاط، وترجمة المعايير إلى أهداف تفصيلية .

**٣) حاجات المتعلمين:**

يمكن اعتبار حاجات المستفيدين مصدرا من مصادر اشتقاق الكفاية المطلوبة، فإذا أردنا أن نحدد كفايات المعلمين في مجتمع من المجتمعات فإننا ندرس حاجات الطلبة في ذلك المجتمع

**٤) الأبحاث والدراسات :**

إن الأبحاث والدراسات التربوية تزودنا بمعلومات، وبيانات تساعد المربين على اكتشاف معايير، أو صفات التعليم الجيد، وبالتالي تسهم في تحديد الكفايات التي يفترض توفرها عند المعلمات، أو المشرفات التربويات؛ لأنها تعطي صورة متكاملة عن مكونات الموقف التعليمي، وهذه المكونات هي أساس هام، أو مصدر هام لاشتقاق الكفاية (خالد مطهر العدوانى ٢٠١٤، ٨٩).

**وحدد عوض الشهري (٢٠٠٩) عدداً من مصادر اشتقاق الكفايات أهمها:**

- البحوث العلمية وما توفره من معارف ومعلومات، لها دور كبير في تحديد هذه الكفايات.
- تحليل الأدوار والمهام، وصياغتها على شكل كفايات لها معايير محددة من خلالها تصدر أحكام معينة.
- تخمين الكفايات من قبل الخبراء والتربويين والمختصين في مجال الكفايات.

**مكونات الكفايات**

تتضمن الكفايات أربعة مكونات أساسية على النحو التالي:

**١. مكون معرفي (Cognitive)**

يتألف من مجموع العمليات المعرفية، والقدرات العقلية، والوعي، والمهارات الضرورية، لأداء مهام الكفاية، وتمثل الخلفية النظرية التي يحتاجها الشخص المعني لتفسير وتوضيح كيفية أداء المهام التي يطلبها عمله، ووصف خطواتها، وتتابع تلك الخطوات مستنداً إلى المبادئ والمفاهيم، والحقائق العلمية التي تكون مجموعها كفايته المعرفية (خالد مطهر العدوانى ٢٠١٤، ٨٩).

**٢. مكون انفعالي (Affective)**

ويشير إلى استعدادات المعلم، وميوله، واتجاهاته، وقيمه، ومعتقداته، وتغطي هذه الكفاية جوانب متعددة، مثل: حساسية المعلم، وثقته بنفسه، واتجاهه نحو مهنة التعليم ( أمانة الغامدي، ٢٠٠٩ )

ويشمل هذا المكون جملة الاتجاهات والقيم والمبادئ الأخلاقية، والمواقف الإيجابية التي تتصل بمهمات الكفاية الأدائية بما فيها الالتزام، والثقة بالنفس، والأمانة، وتوخي الحرص، والدقة في التنفيذ، والتوظيف (سهيلة الفتلاوي، ٢٠٠٤).

**٣. مكون أدائي (Performance)**

يشمل السلوك الأدائي الذي يتألف من مجموعة الأعمال، والحركات، التي يمكن ملاحظتها ومن ضمنها مهارات يدوية، ولفظية، وغير لفظية بما فيها القراءة، والكلام، والمناقشات، والكتابة، والرسم، واستخدام الأجهزة، واستخدام وسائل تعليمية، والتخطيط للدرس، وتركيب الأجهزة وتشغيلها، وإعداد الأسئلة (سهيلة الفتلاوي، ٢٠٠٤، ٢٢).

**تصنيف الكفايات**

ومن بين المجالات التربوية التي حظيت باهتمام الباحثين، مجال تصنيف كفايات التدريس، حيث يزخر الأدب التربوي المتعلق بهذا الموضوع بعدد كبير من هذه التصنيفات، وقد أكدت البحوث والدراسات ضرورة امتلاك المعلم لعدد من الكفايات ليكون مؤهلاً للقيام بدوره على أكمل وجه. (عبد الرحمان صالح الأزرق، ٢٠٠٠، ٥٩) وسنحاول فيما يأتي عرض بعض هذه التصنيفات:

لقد صنّف كل من (جرادات:٢٠٠٨ ) و(قاري بورش:١٩٨٤ ) كفايات المعلمين التدريسية إلى ثلاثة أنواع هي:

(أ) **كفايات معرفية:** وتشتمل على نوعين: كفايات طرائق التدريس مثل قدرة المعلم على معرفة ووصف الأساليب الفعالة لإدارة الصف، وكفايات المحتوى كمعرفة الحقائق والمعلومات المتعلقة بالمادة الدراسية.

(ب) **كفايات أدائية:** وتشتمل مهارات التعليم الصفي، مثل استخدام أدوات التقويم، ووضع خطة عمل يومي.



ج) **كفايات نتاجية:** ويقصد بها ما يحققه المعلم من نواتج تعليمية لدى التلاميذ في المجالات المعرفية والانفعالية والمهارية، وتقاس هذه الكفايات باختبارات التحصيل أو باستطلاع آراء التلاميذ نحو معلمهم أو من خلال ملاحظة سلوك التلاميذ داخل الفصل وخارجه.

ويذكر "الأزرق" أن هذا التصنيف لاقى قبولا لدى الكثير من الباحثين، ومنهم هول وجونز (Hall & Jones, 1989) حيث أضافا إليه نوعين من الكفايات هما:

أ) **الكفايات الوجدانية:** وتتضمن الكفايات المتصلة باتجاهات المعلم وميوله وقيمه. (عبد الرحمان صالح الأزرق: ٢٠٠٠، ص ٥٩)

ب) **الكفايات الاستقصائية:** وتتضمن الكفايات المتصلة بقدرة المعلم على استقصاء الحقائق والمعلومات حول موضوع دراسي معين أو مشكلة اجتماعية، وقدرة المعلم على تدريب التلاميذ على أساليب البحث والتقصي. (عبد الرحمان صالح الأزرق: ٢٠٠٠: ٥٠) ويصنفها "التومي" إلى نوعين:

\* **حسب ارتباطها بحاجات المجتمع:** تتعدد الكفايات المراد إكسابها للمتعلمين بتعدد حاجات المجتمع، على اعتبار أنها ترجمة لقيم المجتمع وغاياته.

\* **حسب ارتباطها بالمواد الدراسية أو مجالات التعليم:** وتتحدد هذه الكفايات حسب العديد من الباحثين في نوعين أساسيين:

\* **كفايات خاصة أو نوعية:** وهي كفايات تتضمن موارد معرفية ومهارية خاصة بمادة دراسية أو مجال تربوي معين. (عبد الرحمان التومي: ٢٠٠٥، ٢٠)

كفايات مستعرضة أو ممتدة: وهذه تتضمن موارد معرفية ومهارية مشتركة بين مادتين د را سيتين أو أكثر. (عبد الرحمان التومي، ٢٠٠٥، ٤٠)

واعتمد "مفلح" في تصنيف الكفايات التدريسية على أسلوب تحليل محتوى المقررات الدراسية وتحويلها إلى كفايات، باعتبارها ترجمة وتجسيد لهذه المحتويات التي تُعدهم وتُدرِّبهم ليتمكنوا من أدائها، وبما أن المحتويات الدراسية الموجهة لإعداد المعلمين وتدريبهم تتكون من ثلاثة مكونات أساسية هي: الثقافة العامة، الثقافة التخصصية، الثقافة المهنية (التربوية) .

فقد صنف مفلح كفايات المعلمين وفقاً لمكونات هذا المحتوى الى :

أ- كفايات ثقافية عامة، ب- كفايات تخصصية، ج- كفايات مهنية. (غازي مفلح: ١٩٩١ ، ٩٨) واقترح (يحيى ابو حرب، ٢٠٠٥ ، ٥٢) مجموعة من الكفايات التي يجب أن يتمتع بها المعلم وهي :

- كفاية التخطيط للتعليم وتوظيف الوسائل التعليمية.
- كفاية تحديد الاستعداد واستثارة الدافعية للتعلم.
- كفاية توظيف المواد التعليمية والمناهج التربوية.
- كفاية التوجيه والارشاد والتقييم.
- كفاية العلاقات الانسانية و التفاعل الصفي والاتصال والتواصل.

أما "الفتلاوي" فحددت الكفايات المهنية في:

- أ- الكفاية العلمية والنمو المهني.
- ب- كفاية الأهداف والفلسفة التربوية.
- ج- كفاية التخطيط للتدريس.
- د- كفاية تنفيذ التدريس.
- هـ- كفاية العلاقات الإنسانية وادارة الصف.
- و- كفاية تقويم التدريس. ( سهيلة محسن كاظم الفتلاوي، ٢٠٠٤ ، ٥٧-٥٦)

➤ كما أشار يسرى السيد (٢٠٠٥ ، ٧٨) إلى أن هناك أربعة أنواع من الكفايات المهنية هي:

- الكفايات المعرفية: وتشير إلى المعلومات والمهارات العقلية الضرورية لأداء الفرد (المعلم) في شتى مجالات عمله (التعليمي . التعلّمي) .
- الكفايات الوجدانية: وتشير إلى استعدادات الفرد (المعلم) وميوله واتجاهاته وقيمه ومعتقداته، وهذه الكفايات تُغطي جوانب متعددة مثل: حساسية الفرد (المعلم) وثقته بنفسه واتجاهه نحو المهنة (التعليم) .
- الكفايات الأدائية: وتشير إلى كفاءات الأداء التي يُظهرها الفرد (المعلم) وتتضمن المهارات النفس حركية (كتوظيف وسائل وتكنولوجيا التعليم وإجراء العروض العملية ... الخ) وأداء هذه المهارات يعتمد على ما حصله الفرد (المعلم) سابقاً من كفايات معرفية .

- الكفايات الإنتاجية: تشير إلى أثر أداء الفرد (المعلم) للكفاءات السابقة في الميدان (التعليم)، أي أثر كفايات المعلم في المتعلمين، ومدى تكيفهم في تعلمهم المستقبلي أو في مهنتهم .

و قد حصر بعضهم هذه الكفايات في سبعة مجالات هي :

- كفاية إعداد و تخطيط الدرس .
- كفاية ضبط و إدارة الفصل .
- كفاية تنفيذ الدرس .
- كفاية توجيه السلوك الصفّي .
- كفاية استعمال الوسائل التعليمية .
- كفاية تنويع الأنشطة الصفية .
- كفاية الأسئلة الصفية . (جعفر محمد ايوب : ٢٠٠٢ )

#### إجراءات البحث :

تتمثل خطوات واجراءات البحث فيما يلي :

- ١- الإطلاع على الأدبيات ودراسة وتحليل المراجع والبحوث والدراسات المرتبطة بمتغيرات البحث لتحديد الإطار النظري وبناء أدوات البحث.
- ٢- إعداد قائمة الكفايات المهنية لمعلمي التعليم الصناعي تخصص الملابس الجاهزة .
- ٣- اعداد البرنامج التدريبي القائم على التعلم النشط
- ٤- إعداد ادوات البحث وضبطها علميا بتحديد صدقها وثباتها وتتضمن :
  - أ- اختبار تحصيلي للمكون المعرفي للكفايات المهنية .
  - ب- بطاقة ملاحظة اداء المعلم للكفايات المهنية .
  - ت- مقياس الاستغراق الوظيفي
- ٥- تحديد عينة البحث من معلمي التعليم الصناعي قسم الملابس الجاهزة (المجموعة التجريبية .
- ٦- إجراء تجربة البحث .
- ٧- إجراء التحليل الاحصائي لاستخلاص النتائج وتفسيرها .

#### أولا - اعداد قائمة الكفايات المهنية

لما كان هدف هذه الدراسة بناء برنامج تدريبي قائم على التعلم النشط لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي التعليم الصناعي قسم الملابس الجاهزة، فإن هذا تطلب إعداد قائمة بالكفايات المهنية اللازمة، وهو ما ينص عليه السؤال الأول من أسئلة هذه الدراسة، ونصه " ما هي

الكفايات المهنية المطلوب تميمتها لمعلمي التعليم الصناعي قسم الملابس الجاهزة؟" وقد تم إعداد قائمة الكفايات المهنية وفق الإجراءات التالية:

١- إجراء مسح وتحليل للمراجع والأدبيات التربوية وكذلك البحوث والدراسات السابقة (ذات الصلة) التي تناولت الكفايات المهنية اللازمة لإعداد المعلمين، خاصة معلمي التعليم الصناعي منها دراسة (على موسى سليمان، ١٩٩٦)، (باسم صالح العجرمي، ٢٠١١) ودراسة (حمدي محمد البيطار، ٢٠٠٩) ودراسة (على فهد السويحي، ٢٠١٥).

٢- عقد مقابلات مع معلمي وموجهي الملابس الجاهزة والتريكو وسؤالهم حول الكفايات الواجب توافرها لمعلمي التعليم الصناعي قسم الملابس الجاهزة، والذي يتطلب تميمتها مزيد من التدريب .

٣- اعداد استبانة استطلاعية مكونة من ثلاثة اسئلة وجهت لمعلمي وموجهي الملابس الجاهزة والتريكو لاختيار الكفايات المهنية وتحديد المجالات اللازمة لكل كفاية لمعلمي التعليم الصناعي قسم الملابس الجاهزة . جدول رقم (١)

٤- اختيار الكفايات المهنية التي تم الاتفاق عليها بنسبة اكثر من (٦٠%) جدول رقم (٢).

جدول رقم (١) القائمة المبدئية للكفايات المهنية لمعلمي التعليم الفني الصناعي حسب نسبة الاتفاق على الكفايات

م	الكفايات المهنية	نسبة الاتفاق
١	السمات الشخصية للمعلم	40%
٢	التخطيط للدروس	100%
٣	تنفيذ الموقف التعليمي	90%
٤	إدارة الصف	50%
٥	الوسائل التعليمية	70%
٦	الاتصال والتواصل	40%
٧	المهام الإدارية	30%
٨	التوجيه والإرشاد	50%
٩	العلاقات الإنسانية	30%
١٠	اثارة الدافعية للتعلم	80%
١١	التقويم واعداد الاختبارات	80%
١٢	اتقان مواد التخصص	50%

جدول رقم (٢) الكفايات الاساسية لمعلمي التعليم الفني الصناعي بنسبة اتفاق على من (٦٠%)

م	الكفايات	نسبة الاتفاق
١	كفايات التخطيط للدرس	100%
٢	كفايات تنفيذ الموقف التعليمي	90%
٣	كفاية الوسائل التعليمية	70%
٤	كفاية التقويم	80%

٥- الاطلاع على الخطط الاتية :-

- أ- خطة تدريب المعلمين بمركز التنمية المهنية.
- ب- خطة تدريب المعلمين بوحدة التدريب والجودة بالإدارة التعليمية.
- ت- تقارير الزيارات الفنية لمعلمي التعليم الصناعي النظري والعملية لقسم الملابس الجاهزة.

٦- تحديد الكفايات المهنية ومجالاتها في صورتها النهائية في ضوء المقابلات والقائمة المبدئية والاستعانة بالبحوث والدراسات السابقة.

#### ٧- ضبط قائمة الكفايات المهنية

تم ضبط قائمة الكفايات المهنية من خلال قياس الصدق والثبات لقائمة الكفايات

#### أ- صدق قائمة الكفايات المهنية

من اجل وضع قائمة كفايات في صورتها النهائية والتأكد من موضوعيتها ودقتها ووضوح صياغتها قامت الباحثة بعرضها على مجموعة من المحكمين من أجل تحديد :

- مدى مناسبة الفقرات للمجال التي تتدرج فيه .
- صحة الفقرات من ناحية الصياغة اللغوية.
- فقرات يمكن حذفها من المجال .
- فقرات يمكن اضافتها الى المجال .

وقدم المحكمون آراء لتعديل بعض الفقرات ودمج بعض الفقرات وحذف بعضها الاخر, وبعد إجراء التعديلات على قائمة الكفايات اصبح عدد الكفايات الاساسية لقائمة الكفايات المهنية اللازمة لمعلمي التعليم الصناعي (٤) كفايات اساسية هي :

١- كفاية التخطيط للدرس

بعد تحليل الملاحظات التي ابداهها المحكمون تم حذف بعض الفقرات واعادة صياغتها وبذلك اصبح عدد فقرات كفاية التخطيط للدرس (١٣) فقرة .

٢ - كفاية تنفيذ الموقف التعليمي

تم تعديل عنوان الكفاية من تنفيذ الدرس الى تنفيذ الموقف التعليمي مما يشتمل عليه الدرس الواحد من مواقف وانشطة واستراتيجيات , واصبح عدد الفقرات (١٥) فقرة .

٣ - كفاية الوسائل التعليمية

عدد فقرات هذه الكفاية اصبح (٦) فقرات .

٤- كفاية التقويم

فى هذه الكفاية تم حذف بعض الفقرات واعادة صياغتها ليصبح عدد فقراتها (٦) فقرات .

جدول رقم (٣) ابعاد قائمة الكفايات المهنية وفقراته

عدد الفقرات	أبعاد المقياس
١٣	١- كفاية التخطيط
١٥	٢- كفاية تنفيذ الموقف التعليمي
٦	٣- كفاية الوسائل التعليمية
٦	٤- كفاية التقويم
٤٠	المجموع

ب- ثبات قائمة الكفايات المهنية

تم حساب معامل الثبات لهذه القائمة بطريقة الاتساق الداخلى باستخدام معامل كرونباخ- الفاء، فبلغت قيمة الثبات محسوبة على أساس الدرجة الكلية (0.91). بجميع الكفايات المهنية لمعلمي التعليم الصناعي قسم الملابس الجاهزة والجدول رقم (٥) يوضح معاملات الثبات للكفايات الاربعة

جدول رقم (٤) قيم معاملات الثبات للكفايات المهنية الاربعة بطريقة كرونباخ - الفاء

رقم الكفاية	اسم الكفاية	قيمة معامل الارتباط
١	كفاية التخطيط	0.92
٢	كفاية تنفيذ الموقف التعليمي	0.91
٣	كفاية الوسائل التعليمية	0.90
٤	كفاية التقويم	0.92
معامل الثبات للكفايات الاربعة		0.91

وبهذا تكون الباحثة قد أجابت عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة، وذلك بالتوصل للصورة النهائية لقائمة الكفايات المهنية لمعلمي التعليم الصناعي قسم الملابس الجاهزة.

## ثانيا - بناء البرنامج التدريبي

### • الهدف من البرنامج .

ان الهدف الاساسى من البرنامج هو تنمية الكفايات المهنية وتحقيق الاستغراق الوظيفى لمعلمى التعليم الصناعى قسم الملابس الجاهزة .

### • الاهداف العامة للبرنامج :

- تنمية الكفايات المهنية لدى معلمى الملابس الجاهزة بالتعليم الفنى الصناعى، وذلك من خلال تدريبهم على (التخطيط للدرس - تنفيذ التدريس - استراتيجيات التدريس - الوسائل التعليمية التعليمية - التقييم) .
- تطوير الكفايات المهنية اللازمة لمعلم الملابس الجاهزة بالتعليم الفنى الصناعى يساعد على زيادة الاستغراق الوظيفى للمعلمين.
- تزويد معلم التعليم الفنى بما يحتاج اليه من معلومات وخبرات جديدة فى طرق واستراتيجيات التدريس.
- تدريب المعلم على استخدام التقنيات التربوية المستحدثه فى انجاح العملية التعليمية كالحاسوب وشبكة الانترنت.
- تحسين مناخ العمل داخل قاعة الدراسة، عن طريق تدريب المعلم على ايجاد بيئة هادفة وتفاعل ايجابى بينه وبين طلابه وبينه وبين زملائه من خلال الاعتماد على اساليب التعلم النشط واستخدام الاستراتيجيات التدريسية القائمة على تكنولوجيا التعليم.

### • تحديد المحتوى العلمى للبرنامج .

تم تحديد محتوى البرنامج في ضوء ما يلي :

- الهدف العام للبرنامج التدريبي
- قائمة الكفايات المهنية
- وقد روعي في اختيار محتوى البرنامج التدريبي وإعداده ما يلي:
  - ❖ ملاءمة محتوى البرنامج للأهداف والقدرة على تحقيقها لدى المتدرب.
  - ❖ شمولية محتوى البرنامج على جميع جوانب الكفاية المطلوب تتميتها مهنيا .
  - ❖ التنوع والمرونة بحيث يسمح بالتعديل والتطوير.
  - ❖ التدرج من السهل إلى الصعب.

❖ مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين، بحيث يتعلم كل متدرب وفق إمكانياته وقدراته.

❖ القابلية للتقويم المستمر.

• تنظيم محتوى البرنامج :

- تم صياغة محتوى البرنامج فى صورة جلسات تدريبية نشطة روعى فيها ما يلى
  - ١- تعريف المتدربين بالكفايات المهنية وعلاقتها بجودة الأداء داخل المدرسة .
  - ٢- تنوع استراتيجيات التعلم النشط داخل كل جلسة تدريبية
  - ٣- ان يكون لكل استراتيجية هدف واضح ومحدد مرتبط بالهدف العام لكل جلسة.
  - ٤- دمج التكنولوجيا ضمن الجلسات التدريبية مثل (الكمبيوتر - الانترنت - وسائل الاتصال....).
  - ٥- تم تنظيم البرنامج فى عدد من الجلسات بلغت ( ١١ ) جلسة تدريبية ,على أساس أن يتم التدريس بواقع (٤)ساعات فى اليوم وبذلك بلغ عدد ساعات البرنامج التدريبي المقترح ( ٤٤ ) ساعة تدريبية

جدول ( ٥ ) محتوى جلسات البرنامج التدريبي

الجلسة	الكفاية	محتوى الكفاية	الزمن
الأولى	-----	- التعريف بالبرنامج التدريبي +التطبيق القبلى لادوات الدراسة	٤ ساعات
الثانية	التخطيط للدرس	- تحديد الخبرات السابقة	٤ ساعات
الثالثة		- تحديد الاهداف التدريسية	
الرابعة	تنفيذ الموقف التعليمى	- اعداد الخطة اليومية	٤ ساعات
الخامسة	بعض استراتيجيات تنفيذ الموقف لتعليمى	- اختيار اساليب التمهيد للدرس	٤ ساعات
		- إثارة الدافعية للتعلم	
السادسة	استراتيجية المناقشة	- استراتيجيات المناقشة	٤ ساعات
السابعة		- استراتيجيات المناقشة	
الثامنة		- استراتيجيات المناقشة	
التاسعة	الوسائل التعليمية	- انواع الوسائل	٤ ساعات
		- كيفية اختيار الوسيلة المناسبة	
العاشر	التقويم	- انواع التقويم	٤ ساعات
		- اساليب التقويم	
الحادية عشر		- تصميم الاختبارات - التطبيق البعدى لادوات الدراسة	٤ ساعات



• استراتيجيات وطرق التدريس المستخدمة فى البرنامج التدريبي القائم على التعلم النشط

روعى اختيار وتحديد استراتيجيات البرنامج المقترح لتحقيق ما يلى :

- ١- أن تزيد من فعالية المعلمين ومشاركتهم أثناء البرنامج التدريبي .
- ٢- استخدام استراتيجيات تدريس تعمل على ترابط وتكامل كل أجزاء البرنامج .
- ٣- مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين وتشجع على التعلم الذاتى وكذلك التعلم التعاونى.
- ٤- استخدام استراتيجيات نشطة تطور من مهارات التفكير العليا ومهارات القيادة والقدرة على إتخاذ القرار .
- ٥- التنوع فى استراتيجيات التعلم النشط والتي تضمنت (المناقشة- المحاضرة الفعالة - تحقيقات المجموعة - ورقة الدقيقة الواحدة - التعلم التعاونى- لعب الأدوار - الكرسي الساخن - الرؤوس المرقمة ) .

• مصادر التعلم والوسائل التعليمية

تم استخدام عدد من الوسائل التعليمية ومصادر التعلم التي تمكن المعلمين من التعامل مع مصادر المعرفة المختلفة، والتي تنوعت لتغطي جميع أهداف البرنامج المطلوب تحقيقها وتنوعت ما بين (أجهزة الكمبيوتر المحمول - برامج البرويونت لتصميم بعض الدروس - الإنترنت- ملصقات تعليمية - لوحات تعليمية- أفلام تعليمية ناطقة- صور تعليمية- كروت توضيحية - يوتيوبات - رسوم كاريكاتيرية) .

• طرق وأساليب التقويم

اعتمد البرنامج أساليب مختلفة للتقويم و هي:

أ- التقويم المبدئى:

تم استخدام التقويم المبدئى قبل تدريس البرنامج وذلك عن طريق تطبيق أدوات البحث (التطبيق القبلى) وتضمن (الاختبار التحصيلى- بطاقة ملاحظة الاداء للمعلم ) كما تم استخدامه داخل البرنامج قبل تدريس كل كفاية من خلال بعض الأسئلة والمناقشات للتعرف على معلومات المعلمين وخلفتهم عن الكفاية المهنية .

ب- التقويم المرحلى :

اعتمدت هذه المرحلة من التقويم على ملاحظة أداء المعلمين أثناء البرنامج واثناء تنفيذ استراتيجيات التعلم النشط المختلفة والتعرف على الصعوبات التي تواجههم أثناء الجلسة

التدريبية والتغلب عليها وتجنبها في الجلسات التالية؛ كما يتم في أثناء الجلسات المخصصة لتنفيذ البرنامج تعزيز النتائج الإيجابية التي يتوصل إليها المعلمون على نحو فردي أو جماعي إما تعزيزاً شفهياً أو مادياً .

**ج- التقييم النهائي:** تم استخدام التقييم النهائي من خلال ما يلي :

- في نهاية كل جلسة تدريبية تقوم كل مجموعة بتقييم عملها مع تقييم الباحثة لعمل المجموعات.
- في نهاية كل جلسة توجد مجموعة من الاسئلة الشاملة للجلسة التدريبية يتم الاجابة عليها باستراتيجيات مختلفة للتعلم النشط .
- بعد الانتهاء من تدريس أنشطة البرنامج تم تطبيق أدوات البحث (التطبيق البعدي) وذلك للتحقق من مدى فعالية البرنامج التدريبي القائم على التعلم النشط لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي التعليم الصناعي قسم الملابس الجاهزة .

**ضبط البرنامج التدريبي :**

تم عرض البرنامج التدريبي على المختصين في مجال المناهج وطرق التدريس من أجل التأكد من الآتي:

- سلامة المادة العلمية
- ملاءمة تنظيم المحتوى.
- ملاءمة استراتيجيات التعلم النشط لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي.

**وقد تركزت ملاحظات المحكمين حول:**

- ضرورة إضافة مادة علمية يتم توزيعها على المتدربين في نهاية كل جلسة تدريبية .
- وقد تم تنفيذ الملاحظات التي أبداها المحكمون، وأصبح البرنامج في صورته النهائية .

**☒ ثالثاً - اعداد ادوات القياس**

- ١- الاختبار المعرفي التحصيلي.
- ٢- بطاقة ملاحظة اداء المعلم.
- ٣- مقياس الاستغراق الوظيفي.

## الاختبار المعرفى التحصيلى

### خطوات بناء الاختبار

#### ١- تحديد الهدف من الاختبار

هدف الاختبار الى قياس التحصيل المعرفى لمعلمي التعليم الصناعى قسم الملابس الجاهزة للكفايات المهنية وقد تم بناؤه فى ضوء قائمة الكفايات المهنية .

#### ٢- تحديد مفردات الاختبار

عند اعداد الاختبار التحصيلى للكفايات المهنية فى صورته الاولية إذ اشتمل على (٦٠) فقرة موزعة على ثلاث اسئلة، السؤال الاول مكون عن (٤٢) سؤال اختيار من متعدد، والسؤال الثانى والثالث عبارة عن (١٨) سؤال ملئ فراغات، وبعد كتابة الفقرات تم عرضها على مجموعة من المحكمين ذوى الخبرة والاختصاص، وتم الاخذ بأرائهم وملاحظاتهم وإجراء التعديلات المناسبة واهم النقاط التى تم اخذ آراء المحكمين فيها هى :

- صياغة عبارات الاختبار .
- مناسبة البدائل لكل فقرة من فقرات الاختبار .
- الصحة العلمية والسلامة اللغوية .

#### ٣- اعداد جدول مواصفات الاختبار

قامت الباحثة بناء على الدراسات التى تضمنت اختبارات تتعلق بالتحصيل المعرفى فى مجال الكفايات المهنية ببناء جدول مواصفات من خلال :

- تحديد الاوزان النسبية للموضوعات .
- تحديد الاوزان النسبية للاهداف وعليه قامت بصياغة مفردات فقرات الاختبار، وقد تمت صياغة فقرات الاختبار حيث وضعت اسئلة موضوعية من نوع (الاختيار من متعدد) وذلك لسهولة تصحيحها ودقتها وعدم تأثرها بذاتية المصحح وارتفاع معامل الصدق والثبات فيها، واسئلة ملئ الفراغات التى لاتتيح اى فرصة للتخمين وتسمح بتنظيم الافكار . وقد روعى عند صياغة فقرات الاختبار ان تكون :
  - واضحة وخالية من الغموض .
  - صياغة السؤال لا تحتمل اكثر من اجابة .
  - صياغة السؤال لا تحتوى على اشارة الى الاجابة الصحيحة .
  - تراعى الدقة العلمية واللغوية .
  - مرتبطة مع الاهداف المراد قياسها .

#### ٤- التقدير الكمي لدرجات الاختبار ومفتاح التصحيح :

تم تحديد درجة واحدة لكل اجابة صحيحة وذلك لمفردات الاختبار من متعدد ( السؤال الاول ) وبالنسبة لمفردات تكملة الاشكال فقد رصدت الباحثة (٢/١) درجة لكل استجابة صحيحة (السؤال الثانى ) اما السؤال الثالث تم رصد درجة لكل فراغ وبهذا يكون مجموع درجات الاختبار ( ٧٠ ) درجة وتم اعداد نموذج للإجابات الصحيحة لأسئلة الاختبار موضحاً به درجات كل مفردة.

#### ٥- ضبط الاختبار

قامت الباحثة بضبط الاختبار من خلال

#### أ- الصدق

يقصد بصدق الاختبار قدرته على قياس ما وضع لقياسه، بمعنى أن تكون بنود الاختبار على علاقة وثيقة بالخاصية المراد قياسها وان يكون وأن يكون الاختبار قادراً على التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها، وقد تحققت الباحثة من صدق الاختبار عن طريق :

١- صدق المحكمين (الصدق الظاهري) : من خلال عرضه على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في المناهج وطرق التدريس ومجموعة من موجهي ومعلمي الملابس الجاهزة إذ قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقراته ووضوح صياغتها اللغوية ومدى انتماء الفقرات الى كل بعد من ابعاد الاختبار، وقد أبدى المحكمون بعض الملاحظات والاراء فى الاختبار، وعلى ضوءها تم ما يأتي :

- إعادة صياغة بعض الأسئلة

- اختيار بدائل منطقية .

- ملائمة الصياغة لمستوى المعلمين .

#### ٢- صدق الاتساق الداخلى :

ويقصد به قوة الارتباط بين درجات كل من مستويات الأهداف ودرجة الاختبار الكلية، وكذلك درجة ارتباط كل فقرة من فقرات الاختبار بمستوى الأهداف الكلي الذي تنتمي إليه، وقد جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلى للاختبار بتطبيق الاختبار على عينة استطلاعية مكونة من (١٠) معلم ومعلمة من خارج أفراد عينة الدراسة، واكتفت الباحثة بحساب ارتباطات ابعاد الاختبار التحصيلي مع الدرجة الكلية للاختبار باستخدام معامل ارتباط سبيرمان .

جدول (٦) يبين معامل الارتباط بين اسئلة الاختبار التحصيلي مع الدرجة الكلية للاختبار

أبعاد الاختبار التحصيلي	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الاختبار من متعدد	0.473	دالة عند 0.05
تكلمة المخططات المعرفية	0.568	دالة عند 0.05
ملئ الفراغات	0.816	دالة عند 0.05

يتضح من الجدول السابق أن جميع فقرات ابعاد الاختبار مرتبطة بالدرجة الكلية للاختبار ارتباطا ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) وهذا يؤكد ان الاختبار يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي

#### ب- الثبات

ويقصد به "الحصول على نفس النتائج عند تكرار القياس باستخدام نفس الاداة وفي نفس الظروف وقد قامت الباحثة بحساب معامل ثبات الاختبار التحصيلي بالطريق التالية:

#### ١- طريقة التجزئة النصفية

تم التأكد من ثبات الاختبار التحصيلي باستخدام طريقة التجزئة النصفية، وكانت قيمة معامل الارتباط ٠.٨٤٤ - ٠.٩٣٥ للاختبار التحصيلي ككل، وهي قيم دالة عند مستوى ٠.٠١ لاقتربها من الواحد الصحيح، مما يدل على ثبات الاختبار .

#### ٢- باستخدام معادلة ألفا كرونباخ :

قامت الباحثة بحساب ثبات اختبار تحصيل الكفايات المهنية باستخدام معادلة ألفا كرونباخ وكانت قيمة الثبات تساوى (0.887) وهي قيمة مرتفعة دالة عند مستوى ٠.٠١ لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على ثبات الاختبار .

ويتضح مما سبق ان الاختبار يتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات تطمئن الباحثة لصحة البيانات التي سيتم الحصول عليها وتظهر صلاحية الاختبار للتطبيق على افراد العينة الفعلية للدراسة .

جدول ( ٧ ) ثبات الاختبار التحصيلي

التجزئة النصفية		معامل ألفا		ثبات الاختبار التحصيلي
الدلالة	قيم الارتباط	الدلالة	قيم الارتباط	
٠.٠١	٠.٩٣٥ - ٠.٨٤٤	٠.٠١	٠.٨٨٧	

٦- التجربة الاستطلاعية :

تمت تجربة تطبيق الاختبار على عينة من معلمي الملابس الجاهزة مختلفة عن عينة البحث وذلك بهدف التعرف على مدى مناسبة الاختبار لمستوى المعلمين ومدى وضوح تعليماته وسهولة صياغة أفاظه وتحديد الزمن المناسب لاجراؤه؛ وفي ضوء آراء المحكمين ونتائج التجربة الاستطلاعية تم اجراء بعض التعديلات وبذلك تم التوصل إلى الصورة النهائية للاختبار .

❖ بطاقة ملاحظة الاداء التدريسي للكفايات المهنية :

قامت الباحثة بتصميم بطاقة ملاحظة الأداء التدريسي لمعلمي الملابس الجاهزة بمدارس التعليم الصناعي وقد مر بناء بطاقة الملاحظة بالخطوات التالية:

١- الهدف العام لبطاقة الملاحظة :

ملاحظة الاداء التدريسي لمعلمي الملابس الجاهزة للكفايات المهنية قبل وبعد البرنامج التدريبي القائم على التعلم النشط .

٢- مصادر اشتقاق بطاقة الملاحظة :

اعتمدت الباحثة في بناء بطاقة ملاحظة الكفايات المهنية واشتقاق مادتها على:

أ- قائمة الكفايات المهنية

ب- البحوث والدراسات السابقة ذات الصلة، والتي تمت في تنمية الكفايات المهنية .

٣- وصف بطاقة ملاحظة اداء الكفايات المهنية :

تضمنت بطاقة الملاحظة بيانات المعلم المراد ملاحظة سلوكه، وهي:

اسم المعلم، المدرسة، الفصل، الحصة، التاريخ، بحيث يتم تعبئتها قبل بدء الملاحظة للمعلم، وأشتملت بطاقة ملاحظة الكفايات المهنية على (٤) كفايات وكل كفاية تحتوي عدد من الفقرات تعبر عن الأداء المطلوبة كالتالي:

جدول (٨) محاور بطاقة ملاحظة الكفايات المهنية

م	اسم الكفاية	عدد الفقرات
١	التخطيط للدرس	١٥
٢	تنفيذ الموقف التدريسي	١٩
٣	الوسائل التعليمية	٨
٤	التقويم	٨
	المجموع	٥٠

## ٤- ضبط بطاقة الملاحظة من خلال

## أ- الصدق .

تم التحقق من صدق البطاقة بعدة طرق وهي :

## • الصدق الظاهري ( صدق المحكمين ) :

تم عرض بطاقة ملاحظة اداء معلمى الملابس الجاهزة للكفايات المهنية في صورته الأولية على المحكمين المختصين في طرق التدريس وموجهى الملابس الجاهزة والتريكو للتحقق من صدقه في قياس ما وضع من أجله، وكذلك لتحديد مدى ملاءمة عناصر بطاقة الملاحظة لقياس الكفايات المطلوبة، وقد أبدى بعض المحكمين ملاحظاتهم حول الصياغة، ترتيب بعض المهارات الفرعية، إضافة بعض المهارات، وقد قامت الباحثة بتعديل بطاقة الملاحظة في ضوء تلك الملاحظات .

## ب- الثبات .

تم حساب الثبات من خلال :-

## أ- اتفاق الملاحظين

تعد طريقة اتفاق الملاحظين في حساب الثبات من أكثر الطرق استخداماً وشيوعاً، وذلك لسهولةا، ويتطلب استخدام هذه الطريقة أكثر من ملاحظ (اثنين عادة) لملاحظة نفس سلوك المعلم، في نفس الوقت، ولقد تم اتباع الخطوات التالية عند تسجيل الملاحظات:

١- أن يجلس كل ملاحظ في مكان في الفصل يتيح له رؤية وسماع المدرس بوضوح، وأن يعمل مستقلاً عن الآخر.

٢- أن يبدأ الملاحظون في نفس الوقت، وأن ينتهوا من التسجيل في نفس الوقت أيضاً.

٣- أن يستخدم كل ملاحظ من الملاحظين نفس الرموز، والعلامات في تسجيل الأدوات التي تحدث أثناء فترة الملاحظة.

٤- أن ينتهي كل ملاحظ من الملاحظين من عملية التسجيل في نفس الوقت، وفي نهاية الفترة الزمنية المخصصة للملاحظة، يفرغ كل من الملاحظين بياناته مستقلاً عن الآخر، وإذا كانت نسبة الاتفاق ٨٥ ٪ فأكثر فيدل على ارتفاع ثبات البطاقة.

وقد قامت الباحثة بتدريب (٢) من زميلاتها من معلمى الملابس الجاهزة على كيفية الملاحظة، وطريقة تسجيل القياسات، وتم تحديد عدد (٥) معلمين تمت ملاحظتهم من قبل الباحثة، وأحد الملاحظين في كل مرة بمعنى أن تدخل الباحثة مع الملاحظ الأول عند المدرس

الأول، وتدخل الباحثة مع الملاحظ الثاني عند المدرس الثاني، وهكذا حتى تمت جميع الملاحظات وتسجيل النتائج وقد ظهرت النتائج على الصورة التالية:

**جدول (٩) نسبة الاتفاق بين الباحثة والملاحظين على بطاقة الملاحظة**

م	المعلم	نسبة الاتفاق
١	الأول	٩٢%
٢	الثاني	٩٠%
٣	الثالث	٨٨%
٤	الرابع	٨٦%
٥	الخامس	٩٤%
	متوسط نسبة الاتفاق	٩٠%

بالنظر إلى نسبة الاتفاق بين الباحثة والملاحظين يتبين أنها نسبة مرتفعة، وقد بلغ متوسط نسبة الاتفاق بين الباحثة والملاحظين ٩٠٪. وهي نسبة عالية مما يؤكد صلاحية بطاقة ملاحظة الكفايات المهنية وصلاحيتها للتطبيق، وبالتالي خرجت بطاقة الملاحظة في صورتها النهائية.

وقد تم حساب معامل الارتباط بين الدرجات الثلاث التي وضعها الملاحظين (الباحثة- الملاحظ الاول- الملاحظ الثاني) باستخدام معامل ارتباط الرتب والجدول التالي يوضح ذلك:

**جدول (١٠) معامل الارتباط بين الملاحظين لبطاقة ملاحظة أداء المعلم**

الملاحظون	كفاية التخطيط للدرس	كفاية تنفيذ الموقف التدريسي	كفاية الوسائل التعليمية	كفاية التقويم	بطاقة ملاحظة أداء المعلم ككل
الباحثة-الملاحظ الاول	٠.٧٥١	٠.٧٨٢	٠.٧٠٦	٠.٨٣٥	٠.٨٧٢
الباحثة-الملاحظ الثاني	٠.٩١٥	٠.٨١٢	٠.٨٥١	٠.٧٧٤	٠.٧٣٨
الملاحظ الاول-الملاحظ الثاني	٠.٨٤٦	٠.٧٢٩	٠.٨٩٤	٠.٩٣٧	٠.٨٠٨

يتضح من الجدول السابق ارتفاع قيم معاملات الارتباط، وجميع القيم دالة عند مستوى ٠.٠١ لاقترابها من الواحد الصحيح ، مما يدل على ثبات بطاقة ملاحظة أداء المعلم.

**٥- التجربة الاستطلاعية :**

تمت تجربة تطبيق بطاقة الملاحظة على عينة من معلمي الملابس الجاهزة مختلفة عن عينة البحث وذلك بهدف التعرف على مدى مناسبة بطاقة الملاحظة لمستوى المعلمين ومدى وضوح تعليماتها وسهولة صياغة ألفاظها، وفي ضوء آراء المحكمين ونتائج التجربة



الاستطلاعية تم اجراء بعض التعديلات وبذلك تم التوصل إلى الصورة النهائية لبطاقة الملاحظة.

### ❖ مقياس الاستغراق الوظيفي

#### ١/ الهدف من المقياس :

التحقق من الاستغراق الوظيفي (الشعورى - المعرفى - السلوكى) لمعلمى الملابس الجاهزة بمدارس التعليم الصناعى .

#### ٢/ مكونات المقياس :

بعد الاطلاع على عدد من المقاييس المستخدمة فى قياس الاستغراق الوظيفي فى عدد من الدراسات والابحاث العربية والاجنبية، تم استخراج قائمة مكونة من (٣٦) فقرة مقسمة على الابعاد الثلاثة للاستغراق الوظيفي كالتالى

- الاستغراق العاطفى (١٢) فقرة .
- الاستغراق المعرفى (١٢) فقرة .
- الاستغراق السلوكى (١٢) فقرة .

#### ٣/ صياغة عبارات المقياس :

اعتمدت الباحثة فى صياغة فقرات المقياس على النقاط الآتية :

- ◆ أن لا تكون الفقرة طويلة بمفرداتها تؤدى الى الملل فى الاجابة .
- ◆ أن تكون واضحة ومفهومة فى المعنى والهدف .
- ◆ أن تتضمن فقرات المقياس ابعاده الثلاثة (العاطفى - المعرفى - السلوكى).

#### ٤/ مفتاح تصحيح المقياس :

تم صياغة عبارات المقياس وفقا لطريقة ليكرت فى صورة مقياس خماسى (اتفق بشدة /اتفق/محايد/لا اتفق /لا اتفق بشده) وتم تقدير استجابة المعلم على كل عبارة من (٥) الى (١) وتجمع درجات الفرد بعد الاجابه على كل البنود لتشكل فى النهاية علامة المعلم فى المقياس وبالتالي فإن أعلى درجة يحصل عليها المعلم هى (١٨٠) درجة واقل درجة يمكن الحصول عليها هى (٣٦) درجة .

#### ٥/ ضبط مقياس الاستغراق الوظيفي

##### أ- الصدق

تم التحقق من صدق مقياس الاستغراق الوظيفي بعدة طرق منها :

- الصدق الظاهري

تم التأكد من صدق المقياس من خلال صدق المحكمين حيث قامت الباحثة بعرض الصورة الأولية للمقياس على مجموعة من الأساتذة المتخصصين من هيئة التدريس بقسم المناهج وطرق التدريس ومجموعة من معلمي وموجهي الملابس الجاهزة وذلك بهدف معرفة آرائهم وملاحظاتهم ومقترحاتهم حول مجالات المقياس ومدى وضوحها، وترابطها، ومدى تحقيقها لاهداف الدراسة

صدق الاتساق الداخلي :

١- حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات المكونة لكل محور، والدرجة الكلية للمحور بالمقياس .

٢- حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور المقياس والدرجة الكلية للمقياس .

المحور الأول : الاستغراق العاطفي "الشعوري" :

تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين درجة كل عبارة ودرجة المحور (الاستغراق العاطفي "الشعوري")، والجدول التالي يوضح ذلك

جدول (١١) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة المحور (الاستغراق العاطفي

"الشعوري")

الدالة	الارتباط	م	الدالة	الارتباط	م
٠.٠١	٠.٩٣٢	-٧	٠.٠١	٠.٧٢٧	-١
٠.٠١	٠.٧٦٤	-٨	٠.٠١	٠.٨١٩	-٢
٠.٠١	٠.٨٢١	-٩	٠.٠٥	٠.٦٠٧	-٣
٠.٠١	٠.٩١٨	-١٠	٠.٠١	٠.٩٠٥	-٤
٠.٠٥	٠.٦٣٨	-١١	٠.٠١	٠.٧٥٦	-٥
٠.٠١	٠.٧٠٩	-١٢	٠.٠١	٠.٨٧٨	-٦

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى ( ٠.٠١ - ٠.٠٥ )

لاقترابها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس عبارات المقياس .

**المحور الثاني : الاستغراق المعرفي :**

تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط ( معامل ارتباط بيرسون ) بين درجة كل عبارة ودرجة المحور (الاستغراق المعرفي) ، والجدول التالي يوضح ذلك :

**جدول ( ١٢ ) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة المحور (الاستغراق المعرفي)**

م	الارتباط	الدالة	م	الارتباط	الدالة
١-	٠.٩٥٤	٠.٠١	٧-	٠.٦٢٥	٠.٠٥
٢-	٠.٨٠٨	٠.٠١	٨-	٠.٩٤١	٠.٠١
٣-	٠.٦١٩	٠.٠٥	٩-	٠.٨٩٥	٠.٠١
٤-	٠.٦٤٢	٠.٠٥	١٠-	٠.٧٨٧	٠.٠١
٥-	٠.٧٠٩	٠.٠١	١١-	٠.٩٢١	٠.٠١
٦-	٠.٨٦٣	٠.٠١	١٢-	٠.٨٤٣	٠.٠١

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى ( ٠.٠٠١ - ٠.٠٥ ) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس عبارات المقياس .

**المحور الثالث : الاستغراق السلوكي :**

تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط ( معامل ارتباط بيرسون) بين درجة كل عبارة ودرجة المحور (الاستغراق السلوكي)، والجدول التالي يوضح ذلك :

**جدول ( ١٣ ) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة المحور (الاستغراق السلوكي)**

م	الارتباط	الدالة	م	الارتباط	الدالة
١-	٠.٦٠٣	٠.٠٥	٧-	٠.٧٣٤	٠.٠١
٢-	٠.٩١٤	٠.٠١	٨-	٠.٨٢٨	٠.٠١
٣-	٠.٧٠٨	٠.٠١	٩-	٠.٧٦٩	٠.٠١
٤-	٠.٨٥٣	٠.٠١	١٠-	٠.٨٨٧	٠.٠١
٥-	٠.٧٤٢	٠.٠١	١١-	٠.٦١٧	٠.٠٥
٦-	٠.٦٣٤	٠.٠٥	١٢-	٠.٧٩١	٠.٠١

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى ( ٠.٠٠١ - ٠.٠٥ ) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس عبارات المقياس .

الصدق باستخدام الاتساق الداخلي بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للمقياس :  
تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط ( معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور (الاستغراق العاطفي "الشعوري"، الاستغراق المعرفي، الاستغراق السلوكي) والدرجة الكلية للمقياس (الاستغراق الوظيفي، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول ( ١٤ ) قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور (الاستغراق العاطفي "الشعوري" الاستغراق المعرفي ، الاستغراق السلوكي) والدرجة الكلية للمقياس (الاستغراق الوظيفي)

الدلالة	الارتباط	
٠.٠١	٠.٨٣٥	المحور الأول : الاستغراق العاطفي "الشعوري"
٠.٠١	٠.٧٧١	المحور الثاني : الاستغراق المعرفي
٠.٠١	٠.٨٩٧	المحور الثالث : الاستغراق السلوكي

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى ( ٠.٠١ ) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور المقياس .

#### ب- الثبات

يقصد بالثبات reability دقة الاختبار في القياس والملاحظة، وعدم تناقضه مع نفسه، واتساقه وأطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص، وهو النسبة بين تباين الدرجة على المقياس التي تشير إلى الأداء الفعلي للمفحوص، وتم حساب الثبات عن طريق:

١- معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach

٣- طريقة التجزئة النصفية Split-half

جدول ( ١٥ ) قيم معامل الثبات لمحاور مقياس الاستغراق الوظيفي

التجزئة النصفية	معامل الفا	المحاور
٠.٨٣١ - ٠.٩٢٣	٠.٨٧١	المحور الأول : الاستغراق العاطفي "الشعوري"
٠.٨٦٦ - ٠.٩٥٤	٠.٩٠٦	المحور الثاني : الاستغراق المعرفي
٠.٧١٢ - ٠.٨٠٨	٠.٧٥٤	المحور الثالث : الاستغراق السلوكي
٠.٧٩٩ - ٠.٨٨٨	٠.٨٣٥	ثبات مقياس الاستغراق الوظيفي ككل

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات : معامل الفا ، التجزئة النصفية، دالة عند مستوى ٠.٠١ مما يدل على ثبات المقياس .

#### ٦- التجربة الاستطلاعية :

تمت تجربة تطبيق مقياس الاستغراق الوظيفي على عينة من معلمي الملابس الجاهزة مختلفة عن عينة البحث وذلك بهدف التعرف على مدى مناسبة المقياس لمستوى المعلمين ومدى وضوح تعليماته وسهولة صياغة ألفاظه، وفي ضوء آراء المحكمين ونتائج التجربة الاستطلاعية تم اجراء بعض التعديلات وبذلك تم التوصل إلى الصورة النهائية للمقياس .

#### رابعاً - اجراء تجربة البحث

تم إجراء تجربة البحث بتنفيذ البرنامج التدريبي القائم على التعلم النشط وقد اشتملت تجربة البحث على الاجراءات التالية :-

١- اختيار عينة البحث / اختارت الباحثة معلمى الملابس الجاهزة بالمدارس الثانوية الصناعية التابعة لادارة قلوب التعليمية - محافظة القليوبية.

٢- اختيار موعد التطبيق : تم التنسيق مع الادارة التعليمية وادارة المدرسة بتحديد بداية التطبيق مع بداية الفصل الدراسى الاول ٢٠١٨/٢٠١٩

٣- تطبيق ادوات البحث قبليا للتعرف على المستويات الأولية للمعلمين عينة البحث وتم تطبيق ادوات البحث (الاختبار المعرفى - بطاقة ملاحظة - مقياس الاستغراق الوظيفي) على افراد العينة.

٤- تدريس جلسات البرنامج التدريبي القائمة على التعلم النشط

٥- التطبيق البعدى لأدوات البحث تم إعادة تطبيق ادوات البحث (الاختبار المعرفى - بطاقة الملاحظة - مقياس الاستغراق الوظيفي) بعد الانتهاء من تدريس البرنامج وتم تصحيح الأدوات ورصد الدرجات.

#### خامساً - نتائج البحث

##### الفرض الاول

"توجد علاقة ارتباطية بين تنمية الكفايات المهنية وتحقيق الاستغراق الوظيفي لدى معلمى التعليم الصناعى قسم الملابس الجاهزة"

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم عمل مصفوفة ارتباط بين درجات كل من الاختبار التحصيلي وبطاقة ملاحظة أداء المعلم ومقياس الاستغراق الوظيفي والجدول التالي يوضح قيم معاملات الارتباط :

جدول ( ١٦ ) مصفوفة الارتباط بين الاختبار التحصيلي وبطاقة ملاحظة أداء المعلم ومقياس الاستغراق الوظيفي

الاستغراق الوظيفي ككل	الاستغراق السلوكي	الاستغراق المعرفي	الاستغراق العاطفي "الشعوري"	
**٠.٧٩٧	**٠.٨١٣	**٠.٩١٧	**٠.٧٣٨	الاختبار التحصيلي ككل
**٠.٧٤١	**٠.٨٣٩	**٠.٧٠٦	**٠.٧٧٨	بطاقة ملاحظة أداء المعلم ككل

\* دال عند ٠.٠٥

\*\* دال عند ٠.٠١

يتضح من الجدول ( ١٦ ) وجود علاقة ارتباط طردي بين الاختبار التحصيلي وبطاقة ملاحظة أداء المعلم ومحاور مقياس الاستغراق الوظيفي عند مستوى دلالة ٠.٠٥ ، ٠.٠١ ، فكلما زادت الكفايات المعرفية كلما زاد الاستغراق الوظيفي بمحاوره "الاستغراق العاطفي "الشعوري"، الاستغراق المعرفي، الاستغراق السلوكي"، كذلك كلما زادت الكفايات مهارية كلما زاد الاستغراق الوظيفي بمحاوره "الاستغراق العاطفي"الشعوري"، الاستغراق المعرفي، الاستغراق السلوكي، الاستغراق السلوكي.

### الفرض الثاني

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات معلمي الملابس الجاهزة في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس الاستغراق الوظيفي لصالح التطبيق البعدي . وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار "ت" والجدول التالية توضح ذلك :

جدول ( ١٧ ) دلالة الفروق بين متوسطي درجات معلمي الملابس الجاهزة في التطبيق القبلي والبعدي للمحور الأول : الاستغراق العاطفي "الشعوري"

الاستغراق العاطفي "الشعوري"	المتوسط الحسابي "م"	الانحراف المعياري "ع"	عدد أفراد العينة "ن"	درجات الحرية "د.ح"	قيمة ت	مستوى الدلالة واتجاهها
القبلي	١٩.٧٥٨	٢.١٨٠	٣٠	٢٩	٢٥.٥٢٩	٠.٠١ لصالح البعدي
البعدي	٥٥.٤١٦	٥.٠٠٧				

يتضح من الجدول ( ١٧ ) أن قيمة "ت" تساوي "٢٥.٥٢٩" للمحور الأول : الاستغراق العاطفي "الشعوري"، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الاختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات معلمي الملابس الجاهزة في التطبيق البعدي "٥٥.٤١٦"، بينما كان متوسط درجات معلمي الملابس الجاهزة في التطبيق القبلي "١٩.٧٥٨" .

جدول ( ١٨ ) دلالة الفروق بين متوسطي درجات معلمي الملابس الجاهزة في التطبيق القبلي والبعدي للمحور الثاني : الاستغراق المعرفي

الاستغراق المعرفي	المتوسط الحسابي "م"	الانحراف المعياري "ع"	عدد أفراد العينة "ن"	درجات الحرية "د.ح"	قيمة ت	مستوى الدلالة واتجاهها
القبلي	١٦.٣٥٢	١.٨٨٣	٣٠	٢٩	٢٣.٢٤٩	٠.٠١
البعدي	٥١.٣٦٩	٤.٩٩١				لصالح البعدي

يتضح من الجدول ( ١٨ ) أن قيمة "ت" تساوي "٢٣.٢٤٩" للمحور الثاني : الاستغراق المعرفي، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الاختبار البعدي ، حيث كان متوسط درجات معلمي الملابس الجاهزة في التطبيق البعدي "٥١.٣٦٩" ، بينما كان متوسط درجات معلمي الملابس الجاهزة في التطبيق القبلي "١٦.٣٥٢" .

جدول ( ١٩ ) دلالة الفروق بين متوسطي درجات معلمي الملابس الجاهزة في التطبيق القبلي والبعدي للمحور الثالث : الاستغراق السلوكي

الاستغراق السلوكي	المتوسط الحسابي "م"	الانحراف المعياري "ع"	عدد أفراد العينة "ن"	درجات الحرية "د.ح"	قيمة ت	مستوى الدلالة واتجاهها
القبلي	٢٠.١٢١	٢.٠١٢	٣٠	٢٩	٢٦.٤٤٤	٠.٠١
البعدي	٥٧.٦٨٠	٥.١٢٧				لصالح البعدي

يتضح من الجدول ( ١٩ ) أن قيمة "ت" تساوي "٢٦.٤٤٤" للمحور الثالث : الاستغراق السلوكي، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الاختبار البعدي ، حيث كان متوسط درجات معلمي الملابس الجاهزة في التطبيق البعدي "٥٧.٦٨٠" ، بينما كان متوسط درجات معلمي الملابس الجاهزة في التطبيق القبلي "٢٠.١٢١" .

جدول ( ٢٠ ) دلالة الفروق بين متوسطي درجات معلمي الملابس الجاهزة في التطبيق القبلي والبعدي للمجموع الكلي لمقياس الاستغراق الوظيفي

مقياس الاستغراق الوظيفي ككل	المتوسط الحسابي "م"	الانحراف المعياري "ع"	عدد أفراد العينة "ن"	درجات الحرية "د.ح"	قيمة ت	مستوى الدلالة واتجاهها
القبلي	٥٦.٢٣١	٥.٥٣٧	٣٠	٢٩	٤٦.٩٣٨	٠.٠١
البعدي	١٦٤.٤٦٥	٨.٨٨٩				لصالح البعدي

يتضح من الجدول (٢٠) أن قيمة "ت" تساوي "٤٦.٩٣٨" للمجموع الكلي لمقياس الاستغراق الوظيفي، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ لصالح الاختبار البعدي، حيث كان متوسط درجات معلمي الملابس الجاهزة في التطبيق البعدي "١٦٤.٤٦٥"، بينما كان متوسط درجات معلمي الملابس الجاهزة في التطبيق القبلي "٥٦.٢٣١".

ولمعرفة حجم التأثير تم تطبيق معادلة ايتا :  $t = \text{قيمة (ت)}$  ،  $٤٦.٩٣٨$  ،  $df = \text{درجات}$

الحرية = ٢٩

وبحساب حجم التأثير وجد إن  $n^2 = ٠.٩٨٧$  وهذا يعنى أن حجم التأثير كبير ، وبذلك يتحقق الفرض الرابع .

#### سادسا- تفسير النتائج ومناقشتها

١- تفسير نتائج "توجد علاقة ارتباطية بين تنمية الكفايات المهنية وتحقيق الاستغراق

الوظيفي لدى معلمي التعليم الصناعي قسم الملابس الجاهزة"

اثبتت النتائج وجود علاقة ارتباط طردي بين الاختبار التحصيلي وبطاقة ملاحظة أداء المعلم ومحاور مقياس الاستغراق الوظيفي عند مستوى دلالة ٠.٠١ ، ٠.٠٥ ، فكلما زادت الكفايات المعرفية كلما زاد الاستغراق الوظيفي بمحاوره "الثلاثة"، كذلك كلما زادت الكفايات المهارية كلما زاد الاستغراق الوظيفي بمحاوره الثلاثة .

تفسير نتائج "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات معلمي

الملابس الجاهزة في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس الاستغراق الوظيفي لصالح التطبيق البعدي".

دللت النتائج على وجود قيم ذات دلالة إحصائية لصالح الاختبار البعدي لابعاد مقياس الاستغراق الوظيفي الثلاثة وتتفق نتيجة هذا البحث مع دراسة كل من عبدالحكيم رضوان (٢٠٠٢) ، ودراسة مالك ميرهاشيمي Mirhashemi (2008) ، دراسة على رزاق العابدي (٢٠١٢)

وارجعت الباحثة السبب في ذلك الى :

- تنمية الكفايات المهنية للمعلمين كان له أثر واضح في تنمية المعلمين معرفيا وصاحبة ارتفاع في ادائهم المهارى داخل الفصول وارتفاع مستوى الدافعية للتعلم وزيادة حماسهم للعملية التعليمية مما انعكس بشكل ايجابي على الاستغراق الوظيفي .



- تنمية الكفايات المهنية لدى المعلمين كان له أثر كبير فى زيادة ثقة المعلم بنفسه ووقوفه على اهم متطلبات الاصلاح المهني مما انعكس بشكل ايجابي على دوره داخل المدرسة ومع زملائه .
- مقياس الاستغراق الوظيفي التي تم تصميمه من قبل الباحثة كان له اثر على اكتشاف المعلم لنفسه وتحديد درجة اندماجه العاطفي والمعرفي والسلوكي اتجاه المدرسة .

قائمة المراجع العربية

- ١- أحمد المقوسي ( ٢٠١٠ ) : محاضرات في طرق التدريس العامة والتربية العملية، كلية التربية، جامعة الأزهر.
- ٢- أمنه الغامدى (٢٠١٠) : فاعلية استمارة التقويم المستمر للصف الرابع الابتدائي لمادة العلوم .رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- ٣- إيمان المنطاوى (٢٠٠٧): اثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي، دراسة تطبيقية على مؤسسة الاهرام المصرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طنطا، مصر .
- ٤- إيمان حسن جمعة نصار (٢٠١٣): جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الإستغراق الوظيفي : دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعليم فى وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومى، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية بغزة، فلسطين
- ٥- باسم صالح العجرمى (٢٠١١) : فعالية برنامج تدريبي مقترح لتطوير الكفايات المهنية لطلبة معلمى التعليم الاساسى بجامعة الازهر -غزة فى ضوء استراتيجيات إعداد المعلمين (٢٠٠٨) رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الازهر، غزة
- ٦- جعفر محمد ايوب (٢٠٠٢) : التدريس وفق حركة الكفايات ،بحث منشور ،مجلة كلية التربية، العدد (١٠) ،البحرين
- ٧- خالد مطهر العدوانى (٢٠١٤): الكفايات المهنية للمعلم(ط.٢٠)، صنعاء، دار المجد للنشر
- ٨- سهيلة الفتلاوي ( ٢٠٠٤ ). الكفايات التدريسية. مفهومه- تدريب- أداء، الطبعة الأولى، دار الشروق للتوزيع والنشر الأردن.
- ٩- عبادة احمد عبادة (٢٠٠٥) : فعالية برنامج مقترح لتنمية الكفايات المهنية والتخصصية وخفض قلق التدريس لدى الطلاب المعلمين بكليات التعليم الصناعى، " المؤتمر العلمى الثالث "تكوين المعلم فى ضوء معايير الجودة الشاملة بكليات التربية " كلية التربية بقنا، فى الفترة من ١٣- ١٤ ابريل ٢٠٠٥
- ١٠- عبد الرحمن بتيل (٢٠١٠): برنامج مقترح قائم على الكفايات المهنية اللازمة لمعلمى اللغة العربية بمنطقة عسير فى ضوء احتياجاتهم التدريبية .رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية

- ١١- عبد الرحمن صالح الازرق(٢٠٠٠): علم النفس التربوي للمعلمين، ط ١، دار الفكر العربي لبنان، مكتبة طرابلس العلمية العالمية ليبييا.
- ١٢- عبدالحكيم رضوان، احمد محمد برقعان (٢٠٠٢) : الرضا عن جودة الحياة الوظيفية لدى معلمى التعليم الثانوى الصناعى بجمهورية مصر العربية، المؤتمر العلمى السابع لكلية التربية بطنطا (جودة التعليم فى المدرسة المصرية، التحديات، المعايير، الفرص ) مصر
- ١٣- عبدالحميد المغربى (٢٠٠٤):جودة حياة العمل وأثرها فى تنمية الاستغراق الوظيفى -دراسة ميدانية، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد الثانى، جامعة الزقازيق، مصر.
- ١٤- عبدالرحمان التومي ( ٢٠٠٥ ) : الكفايات، مقارنة نسقية، ط ٣، دار الهلال وجده،المملكة المغربية.
- ١٥- عزت جرادات ؛ ذوقان عبيدات ؛ هيفاء ابو غزالة ؛ خيرى عبداللطيف (٢٠٠٨) :  
التدريس الفعال، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع
- ١٦- على فهد السويحى (٢٠١٥): فعالية استخدام استراتيجيات التعلم النشط فى تنمية الكفايات المهنية لدى الطلاب المعلمين (شعبة الرياضيات) بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، العدد (٥٨)
- ١٧- علي رزاق جياذ العابدي (٢٠١٢):" الرشاقة التنظيمية : مدخل إستراتيجي في عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين : دراسة تجريبية لعينة من شركات القطاع الصناعي في وزارة الصناعة والمعادن "مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية - كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الكوفة، العدد (٢٤)
- ١٨- عوض الشهري (٢٠٠٩) : واقع الكفايات المهنية لمشرفي الإدارة المدرسية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- ١٩- غازى مفلح ( ١٩٩٩ ) : الكفايات التعليمية التي يحتاج معلمو المرحلة الابتدائية إلى إعادة التدريب عليها في دورات اللغة العربية التعزيزية، رسالة لنيل الماجستير في التربية، جام عة دمشق.

- ٢٠- مرفت قاسم (٢٠١٢): نموذج ثلاثي الأبعاد للعلاقة بين جودة حياة العمل الوظيفية و الالتزام التنظيمي والاستغراق في العمل: دراسة ميدانية على العاملين بوزارة الداخلية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس القاهرة
- ٢١- ولاء العبادى و هاشم الجاف (٢٠١٣): استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفى ودورها فى تحقيق الاداء العالى لمنظمات الاعمال، دراسة استطلاعية لعينة من العاملين فى القطاع المصرفى العراقى فى اربيل، مجلة دراسات ادارية العدد(٩)، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة البصرة
- ٢٢- يحيى أبو حرب ( ٢٠٠٥ ) : الكفايات التدريسية اللازمة لمعلمات مرحلة ما قبل المدرسة في ضوء تطوير نماذج المنهج للقرن الحادي والعشرين، دراسة منشورة، مؤتمر الأطفال والشباب في: الشرق الأوسط، دبي، ٢٠٠٥.
- ٢٣- يسرى مصطفى السيد(٢٠٠٥) : تنمية الكفاية المهنية للمعلمات في كيفية إعداد الخطط العلاجية لتحسين المستوى التحصيلي للتلميذات الضعيفات، جامعة الامارات العربية المتحدة، كلية التربية، مركز الانتساب الموجه بابوظبي

#### قائمة المراجع الاجنبية

- 24- Azeem, Syed Mohamma (2010 )” Personality hardiness, job involvement and job burnout among teachers “ **International Journal of Vocational and Technical Education** Vol.2(3), pp. 36-40, July.
- 25 - Ekmekci, Asli Kucukaslan, (2011), "A study on Involvement and Commitment of Employees in Turkey", Journal of Puplic Administration and Policy Research, Vol.3, No.3, PP.68- 73.
- 26- Elias, S. & Mittal, R.(2011). The importance of supervisor support for a change initiative: An analysis of job satisfaction and involvement, International Journal of Organizational Analysis. 19(4),305-316
- 27- Free man , R.B and Kleiner ,M. M., (2000) "Who Benefits most from Employee Involvement: Firms or workers ? ", **The American Economic Review** ,Vol. 90 , No. 2.PP. 219 – 223
- 28- Khan, Tariq and Jam, Farooq and Akbar, Aisha and Khan, Muhammad and Hijazi, Syed, (2011), "Job Involvement as Predictor of Employee Commitment Evidence from Pakistan", International Journal of Business and Management, Vol.6, NO.4, PP.252-262.

- 29- Lambert, E. G., & Paoline, E. A.(2012). "Exploring potential antecedents of job involvement: An exploratory study among jail staff', *Criminal Justice and Behavior*, Vol.39, No.3, PP.264-286.
- 30- Lin, Ruilin; Xie, Jingchen & Jeng, Yoau-Chau (2011).The relationship between job involvement and school administrative effectiveness .as perceived by administration teachers. *Management in Education*, 25 3 112-118.
- 31- RICH, BRUCE LOUIS, and JEFFREY A. LEPINE and EEAN R. CRAWFORD  
)2010 ,(JOB ENGAGEMENT: ANTECEDENTS AND EFFECTS ON JOB PERFORMANCE, *Academy of Management Journal*, Vol. 53, No. 3, 617–
- 32- Sweem, Susan, (2008), “Engaging a Talent Management Strategy for the 21st Century: A Case Study of How Talent Management is Defined and Initiated”, *Midwest Academy of management Doctoral student paper*.
-