



الكفاءة المهنية لمعلمات برنامج اللغة الإنجليزية في مرحلة الطفولة  
المبكرة (دراسة نظرية)

**The Professional Competence of English Language  
Program teachers for Early Childhood**

شروق حسني محمد علي الجندي

باحثة ماجستير بكلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة بني سويف

Shorouk Hosni Mohamed Ali

Master Researcher at the Faculty of Early Childhood  
Education - Beni Suef University

الإستشهاد المرجعي:

الجندي، شروق حسني محمد علي. (٢٠٢١). الكفاءة المهنية لمعلمات  
برنامج اللغة الإنجليزية في مرحلة الطفولة المبكرة (دراسة نظرية).  
مجلة بحوث ودراسات الطفولة. كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة  
بني سويف، ٣(٦)، ج(١)، ديسمبر، ١-١٨.



## ملخص البحث:

هدف البحث الراهن الي التعرف على مفهوم الكفاءة المهنية لمعلمات برنامج اللغة الإنجليزية في مرحلة الطفولة المبكرة وتناول البحث في طيبته مفهوم الكفاءة المهنية، والكفاءة المهنية لمعلمات برنامج اللغة الإنجليزية، ومكونات الكفاءة، ومراحل اكتساب الكفاءة، وأنواع الكفاءة المهنية للمعلم، وطرق قياس الكفاءة المهنية وتقويم الأداء، والصفات الخاصة لمعلمة اللغة الإنجليزية، عوامل رفع الكفاءة المهنية لمعلمات برنامج اللغة الإنجليزية، النظريات المفسرة للكفاءة المهنية.

**الكلمات المفتاحية:** الكفاءة المهنية، معلمات برنامج اللغة الإنجليزية مرحلة الطفولة المبكرة.

### Abstract:

The aim of the current research is to identify the concept of the professional competence of English language program teachers for early childhood. The research dealt with the definition of the concept of professional competence, the professionalism of English language program teachers, competency components, stages of gaining competence, types of teacher professional competence, methods of measuring professional competence and evaluation of performance, special characteristics of English language teachers, factors raising the professional competence of English language program teachers, theories explaining professional competence.

Keywords: professional competence, early childhood English language program teachers.



## المقدمة:

الكفاءة هي مجموعة من المعارف والمهارات التي يكتسبها الفرد لتصبح جزءاً من سلوكه، وتعد كفاءة المعلم أحد مكونات الجودة الشاملة وتتضمن قدرته على مواجهة تحديات المستقبل المتمثلة في التكنولوجيا ومقومات المعرفة والمعلومات، ويمكن تقويم كفاءة المعلم من جانبين عملي ومن حيث النتائج، والمعلم الناجح من ناحية عملية إذا كان المعلم قادراً على اشتراك الطلاب بنشاط جسدياً وعقلياً واجتماعياً في العملية التعليمية. واما من حيث النتائج إذا كان المعلم قادراً على تغيير سلوك الطلاب من حيث التمكن من الكفاءات الأساسية الشاملة. والكفاءة هي واحدة من العوامل التي تؤثر على الأهداف التعليمية.

إن المعلم له مسؤولية في تطوير الطلاب من حيث المجال الوجداني، المعرفي، الحركي. ويجب أن يكون المعلم لديه معرفة واسعة تتعلق بمواد التعليم التي سيقوم بتدريسها واتقان المنهجية التعليمية فالمعلم او المعلمة هما الشخص المؤثر في العملية التعليمية. ونظرت لأهمية المرحلة العمرية لطلاب مرحلة الطفولة المبكرة كان لابد من التطرق لدراسة الكفاءة المهنية لدى معلمات مرحلة الطفولة والاهتمام بمعلمات برنامج اللغة الإنجليزية نظراً لحدائثة البرنامج وما يتطلبه من مهارات مختلفة لرفع الكفاءة المهنية لديهن. ولهذا فإن هذا البحث يشير الي أهمية الكفاءة المهنية لدي معلمات برنامج اللغة الإنجليزية في مرحلة الطفولة المبكرة وذلك من خلال دراسة العوامل المؤثرة على الكفاءة وأساليب رفع الكفاءة لدى المعلمات مما قد يساهم في مساعدة التربويين في وضع برامج لرفع الكفاءة المهنية للمعلمات.

## أولاً: تعريف الكفاءة المهنية:

\* الكفاءة المهنية: هي قدرة شخص ما على استعمال مكتسباته ومهاراته ومؤهلاته من أجل ممارسة وظيفة حرفة أو مهنة حسب متطلبات محددة أو معترف بها في



عالم الأعمال. وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني، والذي يعطي لها صفة القبول.  
(الباحثة).

**الكفاءات المهنية للمعلمات:** هي مجموعة من القدرات التي تمتلكها المعلمة والتي تمكنها من أداء عملها ومسؤولياتها ومهامها (التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع، والجوانب الادارية والتنمية المهنية) ويمكن ان يكون لها تأثير مباشر او غير مباشر على العملية التعليمية. (الباحثة).

**الكفاءة المهنية لمعلمات مرحلة الطفولة المبكرة برنامج اللغة الانجليزية:** التمكن من المعارف والمهارات المستحدثة في مناهج برنامج اللغة الانجليزية لمرحلة الطفولة المبكرة، وتوظيفها في المواقف العلمية سواء داخل الفصل او خارجة والتمكن من المهارات اللغوية للغة الانجليزية من مهارات التحادث او التواصل سواء كانت شفويا او كتابياً.  
(الباحثة).

### ثانياً: مكونات الكفاءة:

(١) الممارسات المهنية المكتسبة: مرتبطة الي حد كبير بالمحيط المهني الذي انتجت او اكتسبت منه، وعليه يمكن تحويلها الي مناصب عمل قريبة من المنصب الاصلي للعامل.

(٢) المعارف: وهي أكثر امكانية للتحويل، وذلك ان فرص توظيفها كبيرة وموسعة، كما ان نفس المعارف يمكن توظيفها في العديد من الوظائف على شرط ان تكون من نفس العائلة المهنية، فمثلا معلمة اللغة الإنجليزية يمكن تدريس العلوم باللغة الإنجليزية.

(٣) الاستعدادات (القدرات الكامنة): من خلال خاصية الثبات التي تتميز بها، فعنها تمنح للفرد أكبر درجة لتعلم مهارات جديدة وتسمح للفرد بتوظيفها مهما كان نوع المنصب او الوظيفة التي يريد ممارستها.



ومنه يمكن استنتاج ان الكفاءة المهنية هي نتاج تفاعل متطلبات المؤسسة، ومكتسبات الفرد وامكانياته (قدرات، استعدادات، خصائص نفسية وجسدية، .....الخ). (يعقوب، ٢٠١٥).

### ثالثاً: انواع الكفاءة المهنية للمعلم:

اختلفت وجهات نظر التربويين حول الكفاءة الضرورية للمدرس حسب مجالاتها ونوعيتها واعدادها وتباين عددها. فمنهم من عدّها خمس وثمانون كفاءة؛ موزعة على ستة مجالات رئيسية والبعض الاخر جعلها ست واربعون كفاءة؛ موزعة على خمسة مجالات، بينما اقتصر غيرهم على تسع كفاءات فقط وقد ورد ان الكفاءة للمدرس تتكون من:

#### (أ) الكفاءة التربوية: قدرة المدرس في إدارة التعليم وهي تشمل علي:

١- فهم المعلومات والاسس التربوية

٢- فهم طبيعة الطلاب

٣- تطوير المناهج الدراسية

٤- التخطيط الدراسي

٥- تطبيق التعليم التربوي

٦- استخدام تكنولوجيا التعليم

٧- تقويم نتائج التعليم

٨- تنمية الطلاب لإدراك إمكانياتهم المختلفة

#### (ب) الكفاءة الشخصية: تختص بكل سلوك يصدر عن الفرد سواء اكان ظاهرا ام خفيا

وهي قدرة المعلم علي التكيف مع الفصل المدرسي وضبط الطلاب والقضاء على المشكلات التي تواجهه داخل القاعة المدرسية بأقل الخسائر وأقصر الطرق وهذه



الشخصية تتمثل في المعلم نفسه من حيث مظهره واسلوبه في الحديث والتعامل مع الطلاب تشتمل على ما يلي:

١- الحس على التغيير والتجديد

٢- ان تكون عادل وصادق وموضوعي

٣- الانضباط في الاداء الوظيفي

٤- الاجتهاد في العمل

٥- ان تصبح متعاطف وجذاب

٦- الانفتاح

٧- ان تكون شخص ابتكاري

### خامساً: موارد الكفاءة المهنية:

لكي يكون الشخص ذا كفاءة يتطلب ذلك مجموعة من الموارد التي يجب أن تتوفر في الفرد:

- معارف عامة: وهي عبارة مفاهيم ومعارف تخصصية، تمكنه من فهم الظواهر والوضعيات والمشاكل.

- معارف خاصة بالمحيط المهني: وهي معارف متعلقة بالنسق الوظيفي وتتمثل في التجهيز، قواعد التسيير، الثقافة التنظيمية، القوانين الاجتماعية، نظم المؤسسة أي الوحدة.

- معرفة إجرائية: وهي متعلقة بصيرورة العمل وتهدف إلى وصف كيف يجب إنجاز المهام والأعمال أي وصف الطرق العملية.



- مهارات عملية: وهي عبارة عن المقاربات والطرق والصيورورة والوسائل التي تمكن الفرد من التحكم في التوظيف العملي والميداني.
- مهارات علائقية: وهي عن قدرات تسمح بالتنسيق بفعالية مع الآخرين، مثل (قدرات الاتصالات، التفاوض، العمل في مجموعة، العمل ضمن شبكة).
- مهارات معرفية: وتتمثل في عمليات فكرية مهمة للتحليل وحل المشاكل ولإنجاز المشاريع، لاتخاذ القرارات للإبداع ولاندماج لإنتاج الفرضيات، القدرة على الاستقراء والاستنباط، وهذا كله بمعنى خلق معلومات جديدة من خلال المعلومات المتوفرة.
- الاستعدادات والخصائص: وهنا لا نتحدث فقط عن معارف أي مهارت ولكن عن خصائص شخصية (كحب الاستطلاع، المبادرة، قوة الإقناع، الصرامة).
- موارد فسيولوجية: وتسمع من خلالها بتسيير الطاقة الشخصية للفرد، أن الاستعمالات العقلاني بما يتناسب وخصائص الوظيفة. (المسوس، ٢٠١٥، ٦٧).

### سادساً: مستويات الكفاءة المهنية:

- **البيانات:** هي مجموعة من الحقائق الموضوعية غير المترابطة يتم ابرازها وتقديمها دون احكام اولية مسبقة، وتصبح البيانات معلومات عندما يتم تصنيفها، تنقيحها، تحليلها، ووضعها في إطار واضح ومفهوم للمتلقي كما تعتبر مواد وحقائق خام اولية ليست ذات قيمة بشكلها الاول هذا ما لم تتحول الي معلومات مفهومة ومفيدة.
- **المعلومات:** هي في حقيقة الامر عبارة عن بيانات تمنح صفة المصادقية ويتم تقديمها لغرض المقارنة، وتقييم نتائج مسبقة ومحددة او لغرض الاتصال او المشاركة في حوار او نقاش.



- **المعرفة:** ترجمة المعلومات الي اداء لتحقيق مهمة محددة او ايجاد شيء محدد وهذه القدرة لا تكون الا عند البشر ذوي العقول والمهارات الفكرية.
- **الخبرة:** تلك الدرجة العالية المشكلة للكفاءة وتنتج عن تلك الحالة المميزة بالتحكم الهائل في المعارف، زيادة عن المستوي مقبول من المعارف الفنية.  
(عبود، ٢٠٠٥، ٢٦).

### سابعاً: الكفاءة المهنية لمعلمات برنامج اللغة الانجليزية تشمل:

- ١- ان تتمكن المعلمة من المواد الدراسية عمقا وسعة.
- ٢- معرفة المعلمة جوانب اللغة المختلفة.
- ٣- ان تتمكن المعلمة من جوانب اللغة الاتصالية
- ٤- ان تتمكن المعلمة من معيار الكفاءة والكفاءة الاساسية لمادة اللغة الانجليزية
- ٥- قدرة المعلمة علي تطوير نظام التعليم مثل (تطوير المعلم للمواد الدراسية والوسائل التدريسية - التطوير المهني - استفادة المعلم تكنولوجيا والاعلام والاتصالات)
- ٦- الالمام التام بقواعد اللغة شفاهيا وكتابيا
- ٧- معرفة خصائص الطلاب
- ٨- التمكن على نظريات العليم والتعلم ومبادئها
- ٩- القدرة على تطوير المناهج الدراسية. (الباحثة).

### ثامناً: طرق قياس الكفاءة المهنية وتقويم اداء المعلمة:

- ١- قياس التغيير في اداء التلاميذ كمستوي التحصيل
- ٢- قياس معيار الانتاج ويقاس من خلال تحقيق الاهداف التعليمية
- ٣- قياس معيار التفاعل من خلال سلوك المعلم داخل المدرسة وادائه للمهام والواجبات المطلوبة كالتدريس وضبط الطلاب والعلاقات الانسانية في المدرسة





٤- معيار التنبؤ بأداء المعلم من خلال بعض السمات والقدرات الشخصية للمعلم والذكاء والتوافق الشخصي ومستواه التعليمي ومؤهلاته وميوله واتجاهاته نحو مهنة التعليم.

٥- قياس درجات الكفاءة على مقاييس الكفاءة المهنية. (الباحثة)

### تاسعاً: الصفات الخاصة لمعلم اللغة:

المعلم الناجح هو الذي يتميز بصفات شخصية، وعملية ومهارة، ولكي يوصف المعلم بأنه معلم ناجح، لابد أن تتوفر فيه صفات عديدة، منها:

- ١- أن يكون ذا شخصية قوية
- ٢- أن يكون بالذكاء والموضوعية والعدل
- ٣- ان يتصف بالحيوية والتعاون
- ٤- ان يكون متقفاً، واسعاً الافق، لديه اهتمام بالاطلاع على ما استجد في طرق التدريس في مادته
- ٥- ان يكون محباً لعمله، متحمساً له
- ٦- ان يكون ادائه للغة صحيحاً خالياً من الاخطاء
- ٧- ان يكون متمكناً من المادة الدراسية التي يقوم بتدريسها، حسن العرض لها
- ٨- ان يكون على علاقة طيبة مع طلابه وزملائه ورؤسائه (الباحثة)

### عاشراً: عوامل رفع الكفاءة لمعلمة برنامج اللغة الانجليزية بمرحلة الطفولة المبكرة:

من خلال الاطلاع على الدراسات والابحاث السابقة لمراحل التعليم المختلفة مثل دراسة (المسوس، ٢٠١٥) و(وهيبة، ٢٠١٨) قامت الباحثة باستنتاج عدة عوامل لرفع الكفاءة المهنية لدى المعلمات:



- ١- الالتزام المهني من خلال المؤسسة التربوية وتطبيق اللوائح والقوانين
  - ٢- التعلم والتطوير الذاتي
  - ٣- الاعداد والتكوين المهني
  - ٤- ممارسة ومواظبة البحث العلمي
  - ٥- توفير التجهيزات المادية
  - ٦- تقبل النقد واء الاخرين بهدف التطوير
  - ٧- الاطلاع علي أحدث الاساليب التربوية والتكنولوجية التي تخدم المادة الدراسية
  - ٨- توفير الادوات اللازمة للتنوع في اساليب العرض
  - ٩- تطبيق مبدأ الثواب والعقاب كدافع للعمل والانتاج
- حادي عشر: النظريات المفسرة للكفاءة المهنية:**

١. ماكيلاند والكفاءة الفكرية:

تفترض نظرية ماكيلاند ان عوامل الدافعية هي عوامل ذاتية داخلية تتصل بالقوي والرغبات الداخلية لدي الفرد والمتمثلة في رغبته في التفكير والابداع وينعكس ذلك عمليا على كل الافراد من هذه الفئة، لأنهم يفضلون الاعمال ذات الطبيعية غير الروتينية والتي يتوفر فيها درجة من التحدي ويمكن قياس أثرها، وبالتالي تزويد من يقومون بها وبالتالي تزويد من يقومون بها بمعلومات عن انجازاتهم.

حيث استخدم اساليب تنبؤ لتحديد سمات الافراد الذين لديهم دافع التفوق والكفاح من اجل النجاح وذلك لمجرد تحقيق النجاح دون اعتبار المردود المادي ما لم ينظر الي المردود المادي على انه مؤشر النجاح.



لان هذه الفئة من الافراد مهتمة نفسيا بإنجاز الاعمال بصورة أفضل وتطوير العمل والرغبة في التحدي، والقيام بمهام صعبة وتحمل المسؤوليات الشخصية من اجل تحقيق الاهداف المطلوبة والرغبة في الحصول على المعلومات عن نتائج ما يقومون به من اعمال، كذلك يضعون لهم اهداف تغلب عليها الصعوبة ويعملون بجد واجتهاد ولديهم القدرة على قضاء وقت طويل في العمل ومحاولة اكتشاف البيئة حيث وجود فرض للقيام بأعمال وتحديات مثيرة.

فهذه الفئة من الافراد تري في الالتحاق بالمنظمة فرصة لحل مشاكل التحدي والتفوق ويميلون الي العمل الذي يشعرون بأن فيه تحدي لمهارتهم وقدراتهم. يعمل علي خلق شعور جماعي يدعم خصائص الفرد ذو دوافع الانجاز العالي، ومثال ذلك تعليم الفرد حاجة الانجاز العالية وإعطائه معلومات مرتدة فورية عن نتيجة ادائه وخلق روح جماعية تدعم الجهد العالي والنجاح. (عبد الكريم، ٢٠١٩: ٢٨).

## ٢. شيلستر بيرنارد وبناء الكفاءة الانسانية:

انطلق شيلستر بيرنارد في تحليلاته التنظيمية من خلال النسق التعاوني من نقطة محورية هي اهمية الجوانب الاجتماعية والنفسية لأي تنظيم إداري، فقد أكد على ضرورة النظر للتنظيم على انه كيان تعاوني لا يعتمد فقط على السلطة الرسمية الممنوحة للرئيس في اصدار الاوامر، بل على رغبة المرؤوسين بمختلف الطرق وخاصة الحوافز المعنوية لبذل أقصى طاقاتهم.

فقد اعتبر المنظمة نظام اجتماعي يتطلب نجاحه درجات عالية من التعاون من قبل القيادات الادارية مع العاملين وذلك لأي تنظيم يتشكل من جماعات بشرية تتعاون فيما بينها من اجل تحقيق اهداف محددة لذلك اكد بيرنارد علي فكرة تحقيق التوازن بين اهداف المنظمة والعاملين مما يؤدي الي الانضباط من قبل العاملين والولاء وحب العمل ، فقد دعا بيرنارد الي ضرورة تنمية شعور الارتباط بالمنظمة لدي العاملين عن طريق مشاركتهم في صنع بعض القرارات ومناقشة اهداف المنظمة وفسح المجال لهم للتعبير عن حاجاتهم



النفسية والاجتماعية ، مما يؤثر علي استقرار العامل داخل المنظمة ويدفعه الي مزيد من الرغبات مثل الرغبة في التمييز والترقية في العمل ، من اجل تحقيق ذلك يعمل علي تنمية مهاراته المختلفة والرفع من ادائه ، كذلك الرغبة في الانتماء للآخرين ، فشيستر بيرتارد يعتبر ان احد العناصر الرئيسية للتنظيم هي رغبة الافراد الاسهام بجهودهم الفردية في النظام التعاوني ويضيف الي ذلك ان الفرد هو دائما العامل الاستراتيجي الاساسي في التنظيم وعليه يتوجب علي المديرين ايجاد السبل الكفيلة لحث الفرد علي التعاون والافان المنظمة لن تستطيع تحقيق اهدافها والاستمرار في عملها .(الهاشمي، ٢٠٠٦: ٩٦).

في خضم ما سبق يتضح ان شيستر بيرنارد يؤكد على اهمية التعاون في التنظيم سواء بين القادة والعاملين او بين أنفسهم مما يثمن للعامل كفاءة اساسية تدفعه الي تحقيق رغباته الذاتية والعمل بروح الفريق وتدفعه الي تحمل المسؤولية والشعور بالرضا عن العمل والاندماج فيه مما ينعكس ايجاباً على تحقيق اهداف العاملين والتنظيم معاً (عبد الكريم، ٢٠١٩: ٢٩).

### ٣. المنطلقات التيلورية وبناء الكفاءة الفنية:

تعتبر الادارة العلمية وليدة القرن العشرين، حيث سبقتها ارهاصات بعض المهندسين الذين حاولوا تطبيق المنهج العلمي في اعمالهم، الا ان بروزها في شكلها المنظم كان علي يد فريدريك تايلور الذي اثبت من خلال تجاربه ان المنظمة الصناعية شأنها شأن اي كائن محكوم بقوانين ونواميس يكفي اكتشافها عن طريق الملاحظة لذلك وجب استبدال الطريقة العشوائية بأخرى علمية مدروسة.

وقد لخص تايلور منهجية الاداري المقترح في عدة مبادئ هامة منها : إحلال الطريقة العلمية محل الطريقة التقليدية وذلك في تحديد عناصر العمل بحيث يتم الاعتماد علي ملاحظة وتصنيف وتحليل الانشطة ثم تبسيط الانشطة من حيث الحركات المطلوبة ثم تعميمها لدى جميع العاملين بدل الاعتماد علي التجربة والخطأ والمستعملين في الطريقة العشوائية ، كذلك الاختبار العلمي الدقيق للأفراد علي اساس المهارة الملائمة لطبيعة العمل



بدلاً من الجهود الاجتهادية ، كما اكد علي ضرورة تنمية وتدريب الافراد وذلك علي اسس عملية ، والتقسيم العادل للمسؤولية بين الرؤساء مسؤولية التخطيط والتنظيم بينما يتولى العمال مسؤولية التنفيذ .(المرجع السابق).

هناك العديد من الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت الكفاءة المهنية لدي المعلمات:

#### ١-الدراسات العربية التي تناولت محور الكفاءة المهنية.

دراسة تركي بن عبد العزيز المناحي (٢٠١٠) بعنوان: واقع دور المشرف التربوي في تنمية الكفاءة المهنية لدى المعلمين من وجهة نظر مديري مكاتب التربية والتعليم بمدينة الرياض. هدفت الدراسة الي معرفة واقع دور المشرف التربوي في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي الأولوية في مجالات التقويم والعلاقات الانسانية وإدارة الصف من وجهة نظر مديري مكاتب التربية والتعليم ومعلمي الصفوف الاولية في مدينة الرياض وتبين الفروق بين مكاتب التربية والتعليم ومعلمي الصفوف الاولية حول المشرف التربوي في تنمية الكفاءة المهنية في مجالات التقويم وإدارة الصف والعلاقات الانسانية ، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، واختار الباحث عينة عشوائية من مجتمع الحث ٥ مدارس من كل مركز بواقع ٣ معلمين من كل مدرسة ليلغ عدد العينة ١٣٥ معلما للصفوف الاولية وتم اختيار عينة عشوائية من مديري مكاتب التربية والتعليم ١٧ مديرا وزع عليهم استبانة مكونة من ٤٠ فقرة ، وتوصلت نتائج الدراسة الي ان مديري مكاتب التربية والتعليم يرون المشرف التربوي يمارس دوره بدرجة عالية، ويرى معلمو الصفوف الاولية ان المشرف التربوي يمارس دوره بدرجة متوسطة في استخدام الادوات والاساليب المتنوعة بما يتلاءم مع طبيعة المهارة وفي سيادة روح التعاون في المدرسة ، وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي ٠.٠١ بين مديري مكاتب التربية والتعليم ومعلمي الصفوف الاولية حول دور المشرف التربوي في تنمية الكفاءة المهنية لصالح مديري مكاتب التربية والتعليم .



دراسة رباحي عبدالكريم (٢٠١٩) بعنوان: غموض الدور الوظيفي وعلاقته والكفاءة المهنية، هدفت الدراسة الي كشف عن العلاقة بين غموض الدور الوظيفي والكفاءة المهنية للعامل في المؤسسة ، ولتحقيق هدف الدراسة تمت صياغة الفرضية الرئيسية التي تتدرج ضمنها ثلاث فرضيات فرعية ، وتم اعتماد المنهج الوصفي ، وقد شملت الدراسة (١٠٠) من عمال الخدمات الجامعية بالمسلية ، وقد قسمت الاستمارة الي ثلاث محاور أساسية (البيانات حول الخلفية الاجتماعية والاقتصادية ،بيانات متعلقة بالمتغير المستقل ، وبيانات متعلقة بالمتغير المستقل ، وبيانات متعلقة بالمتغير التابع ، وتحتوي علي ٣٥ سؤالاً منها السؤال المغلق والاختياري والمفتوح ، كما تم استخدام اداة الملاحظة البسيطة من خلال الدراسة الاستطلاعية لمجتمع الدراسة كذلك تم استخدام اداة المقابلة في الدراسة حيث شملت علي اسئلة تتدرج ضمن محاور موضوع الدراسة . وقد اشارت النتائج التي توصلت اليها الدراسة على انه لا توجد علاقة بين غموض الدور الوظيفي والكفاءة المهنية للعامل في المؤسسة وعدم تحقق الفرضية الرئيسية مما ادي الي رفض الفرضية الصفرية، وهذا لعدم تحقق الفرضيات الفرعية.

دراسة وحيو هو ماتا (٢٠٢٠) بعنوان : تأثير الكفاءة المهنية لمدرس اللغة العربية علي نتيجة تعلم الطلاب ، يهدف هذا البحث لمعرفة تأثير الكفاءة المهنية لمدرس اللغة العربية علي نتيجة التعلم الطلاب بمدرسة معارف نهضة العلماء الاولي المتوسطة ببوروجاتي في السنة الدراسية (٢٠١٩-٢٠٢٠) ، هذا البحث هو البحث الميداني ، استخدم الباحث اساليب المراقبة والتوثيق والمقابلة ، بينما يستخدم التحليل الاختبار  $\chi^2$  وكانت نتيجة الاختبار الفرضية باستخدام الاختبار  $\chi^2$  بيانات قيمة حصلت نتيجة  $p\text{-value} = 0,000 < a = 0,05$  الي حد فرضية الايجابي الذي يقال " يوجد تأثير الكفاءة المهنية لمدرس اللغة العربية علي نتيجة التعلم الطلاب بمدرسة معارف نهضة العلماء الاولي المتوسطة ببوروجاتي في السنة الدراسية ٢٠٢٠-٢٠١٩ .



## ٢-الدراسات الأجنبية التي تناولت محور الكفاءة المهنية.

دراسة Nuri ,Demirok &Direktor (2017) والتي هدفت الي معرفة العلاقة بين الكفاءة الذاتية والضغط النفسي لدى معلمي التربية الخاصة تبعا لمتغيرات الجنس والعمر وسنوات الخبرة والمستوي التعليمي وساعات العمل اليومية للمعلمين ، وتم اخذ عينة من (٢١) مدرسة منها (٧) مدارس للتربية الخاصة، و(٢٤) معلما ومعلمة من المدارس الحكومية ممن لديهم غرفة مصادر(مجموع العينة ٧٠ معلما ومعلمة)، واطهرت النتائج وجود درجة متوسطة من الكفاءة الذاتية لدى المعلمين ووجود درجة مرتفعة من الضغط النفسي ، و اشارت النتائج الي عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الكفاءة الذاتية تبعا لمتغيرات الجنس وساعات العمل ، ووجود فروق ذات دلالة احصائية في الكفاءة الذاتية تبعا لمتغير المؤهل العلمي لصالح الدراسات العليا، بالإضافة لوجود فروق ذات احصائية في الضغط النفسي تبعا لمتغير سنوات الخبرة لصالح المعلمين الذين سنوات خبرتهم ١٥ سنة فأكثر ، واطهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الكفاءة الذاتية والضغط النفسي لمعلمي التربية الخاصة.

دراسة Arslan (2017) التي هدفت الي معرفة تأثير الكفاءة الذاتية الفردية على الكفاءة الذاتية الجماعية لمعلمي مرحلة ما قبل المدرسة، حيث تكونت عينة من الدراسة من (١٧٢) معلما لمرحلة ما قبل المدرسة يعملون في رياض الاطفال العامة التابعة لوزارة التربية في مدن مختلفة في تركيا، و اشارت النتائج الي وجود علاقة ايجابية بين الكفاءة الذاتية للمعلمين والكفاءة الذاتية الجماعية. الي جانب ذلك، تبين ان الكفاءة الذاتية للمعلمين تفسر بشكل كبير الفعالية الذاتية الجماعية.

**التوصيات:** نظراً لحدائة برنامج اللغة الإنجليزية لمعلمات مرحلة الطفولة المبكرة فقد يفيد البحث فيما يلي:

١. تنمية الأداء المهني لمعلمات البرنامج.
٢. دراسة العلاقة بين الكفاءة المهنية والمشكلات السلوكية والمهنية للمعلمات.



## المراجع:

- ايرزا كافو تري بليتا. ( ٢٠١٧ ). الكفاءة التعليمية والمهنية للأساتذة معاونين في البرنامج المكثف لتعليم اللغة العربية، جامعة مولانا مالك ابراهيم. مالانج.
- الجبوري، معن عبدالكاظم، (٢٠١٥). مدى امتلاك معلمي المرحلة في الاردن المهارات التدريسية والكفاءة الذاتية في التدريس والعلاقة بينهما، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ال البيت، الاردن.
- رباحي، عبد الكريم. (٢٠١٩). غموض الدور الوظيفي وعلاقته بالكفاءة المهنية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
- عائشة حموني، وهيبه عبدالله. (٢٠١٨). الرقابة ودورها في تحسين الكفاءة المهنية: مذكرة ماستر علم الاجتماع تنظيم والعمل، جامعة ادرار، ص ٤٤.
- عبد الحميد، حامدي. (٢٠١٥). دور الكفاءة الوظيفية في تدعيم الاستراتيجية التنافسية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة محمد خضير، بسكرة.
- عبد القادر، هامدي. (٢٠١٥). وظيفة تقييم كفاءات الافراد في المؤسسة: رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم التسيير، تخصص تنمية الموارد البشرية، بسكرة.
- العبودي، فاتح. (٢٠٠٨)، الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي: قسنطينة، الجزائر، جامعة منتوري.





- عجوة، محمد عبد الفتاح. (٢٠١٢). القدرة التنبؤية للكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي والتنظيم الذاتي في الهوية الوظيفية للمعلمين الفلسطينيين، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الاردن.
- محمد، مفتاح الهدي، (٢٠١٩)، الكفاءة المهنية لمدرس اللغة العربية في المدرسة الحكومية ١ بانيوماس، رسالة مقدمة لوفاء إحدى الشروط للحصول على درجة سرجانا في قسم تعليم اللغة العربية، كلية التربية وعلوم التدريس الجامعية الاسلامية الحكومية، ماليزيا.
- الوائلي، سعاد عبد الكريم وعلاء الدين، جهاد محمود. (٢٠١٣). الكفاءة الذاتية المدركة والممارسات التعليمية الكفوة كمتنبئات بالرضا الوظيفي للمعلمين، دراسات العلوم التربوية - الجامعة الاردنية، ٤٠ (٢)، ١٦٨٨-١٧٠٨.
- وحيو هوتاما، سوريا (٢٠١٩)، تأثير الكفاءة المهنية لمدرس اللغة العربية على نتيجة تعلم الطلاب في مدرسة معارف نهضة العلماء الاولي المتوسطة ببوروواتي في السنة الدراسية، رسالة مقدمة لوفاء إحدى الشروط للحصول على درجة سرجانا في قسم تعليم اللغة العربية، كلية التربية وعلوم التدريس الجامعية الاسلامية الحكومية، بوروواتو.
- يعقوب، المسوس. (٢٠١٦). تقويم الكفاءة المهنية والدافعية الشخصية والثقافة التنظيمية وعلاقتها بتحقيق الادارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، اطروحة دكتوراه، جامعة وهران، ص٥٧.



- Nuri, C., Demirok, M. & Direktor, C. (2017). Determination of Self efficacy and Burnout State of Teachers Working in the Special Education Field in Terms of Different Variables, Journal of Education and Training Studies, 5 (3), 160-166.
- Arslan, A. (2017). Self-efficacy as predictor of collective self-efficacy among preschool teachers in Turkey, Educational Research and Reviews, 12 (8), 513-517.