

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

الجامعة المستنصرية كلية التربية الأساسية

bushra708@yahoo.com

ملخص البحث:

استهدف البحث الحالي تعرف:

- 1- مستوى الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية .
 - 2- دلالة الفروق الأحصائية في الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية حسب متغير النوع (ذكور- اناث) والتخصص (علمي- أنساني) .
- ولتحقيق اهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس الوظائف التنفيذية والمكون من (72) فقرة ،طبقت المقياس على عينة من طلبة المرحلة الإعدادية من الصف الخامس (ذكور-أناث) ومن ذوي التخصصين (علمي-أنساني)بلغ عددهم (300) طالبا وطالبة ،و قد عالجت الباحثة البيانات عن طريق الحقيبة الأحصائية (SPSS) ،وقد توصلت النتائج الى أن طلبة المرحلة الإعدادية لديهم مستوى منخفض من الوظائف التنفيذية ،كما توصلت الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الوظائف التنفيذية حسب متغيري النوع (ذكور- اناث) والتخصص (علمي-أنساني) وفي ضوء النتائج توصلت الى عدد من التوصيات والمقترحات.

THE EXECUTIVE FUNCTION OF STUDENTS IN THE PREPARATORY STAGE

Abstract:

The present research aimed to know: the level of executive Function among students in preparatory stage. Statistical significance of differences in executive Function among students in preparatory stage as a variable type (m-f) and specialty (scientific-humanist). To achieve the objectives of the research the researcher to build a measure of executive Function (72), measure a sample of middle students of preparatory as v (m-f) and disciplines (scientific-humanist) numbered (300) students, the researcher addressed data by the bag SPSS statistics, the results reached to preparatory students have a

low level of executive functions, as it reached the lack of statistically significant differences in executive functions by type variables (m-f) and specialty (scientific-humanist) and in the light of the conclusions reached in a number of recommendations and proposals.

الفصل الأول (التعريف بالبحث)

أهمية البحث والحاجة إليه:

نعيش اليوم عصرا يتسم بالتقدم والتغير السريع المذهل ، هذا يتضح في شتى المجالات التربوية والاجتماعية والاقتصادية والمعلوماتية ، ونظرا لتنوع مطالب الحياة والتقدم العلمي فقد زادت الحاجة إلى استعمال القدرات المعرفية للتمكن من مواجهة مشكلات الحياة المختلفة والتكيف معها (العبيدي، 2001 : 56).

إن "النظام التنفيذي" في علم النفس هو نظامٌ معرفي يقوم بإدارة العمليات المعرفية، ويمكن ان نستدل على هذا النظام على أنه الوظائف التنفيذية (Executive Functions)، إذ تعد الوظائف التنفيذية بأنها النظام الذي يضبط العمليات المعرفية بصفة عامة، أو النسق الأعلى الذي يرتب وينظم عمليات وظائف الانتباه، ويستخدم العلماء في مجال التربية وعلم النفس مصطلح الوظيفة التنفيذية وذلك لتحديد ماهية العمليات المعرفية المسؤولة عن التفكير المجرد والمرونة المعرفية، واكتساب القواعد الخاصة للقيام بالسلوكيات المناسبة، والامتناع عن القيام بالسلوكيات والتصرفات غير المناسبة واختيار ما يرتبط بتلك العمليات من معلومات حسية (حسين، 2007: 41).

تعد الوظيفة التنفيذية من القابليات المكتسبة لدى الفرد وتتمثل في المهارات التي يتعلم من خلالها الإنسان كيف يوظف عملياته، ولذلك يرتبط مصطلح الوظيفة التنفيذية بمفاهيم عديدة منها (كيف يمكننا التخطيط لحياتنا ؟) و(كيف يمكننا ان نخطط لتنفيذ الأهداف التي وضعناها ؟) ولذلك تبدو أهميتها في نشاطات حياتنا اليومية و ما يرتبط بها من تخطيط وتواصل اجتماعي، وهي بذلك تعتمد على عدد من الوظائف المعرفية كالإدراك والانتباه والذاكرة واللغة .

فالعمليات التي تتم داخل الدماغ يتم التعرف عليها من خلال التغيرات التي تطرأ على المعلومات، فالدماغ عندما يستلمها تعد بمثابة الخطوة الأولى نحو الاستقلال الأمثل للعمليات العقلية، فالذاكرة مثلاً تُعد واحدة من عشرات العمليات التي يستعملها الإنسان في حياته اليومية، وهي عملية ديناميكية فعالة و متشابكة الجوانب، لذلك فإن الوظيفة التنفيذية تقوم بدور المراقب لأنشطة الفرد المتعلقة بالمعالجات المعرفية (عبد الجواد و عبد العزيز، 2012: 2) .

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

لقد ازداد اهتمام المختصين في مجال علم النفس بدراسة الوظيفة التنفيذية لجذواها في استخدام المعرفة، وقد تزايد الاهتمام بدراسة مكوناتها ومجالاتها بوصفها أبعاداً مهمة داخل المجال المعرفي، وميزة ضرورية داخل مجال الشخصية، إذ تؤدي الوظيفة التنفيذية دوراً مهماً في العملية التعليمية والتربوية لا يمكن تجاهله، فهي الطريقة الوحيدة والتي يستعملها الفرد في التعامل مع المعلومات في أثناء عملية التعلم (رمضان، 2005: 201).

وينظر العالم لاوسون (Lawson, 1984) إلى الوظيفة التنفيذية بوصفها البناء الضابط الذي يحكم سلوك التفكير للفرد في أثناء تناوله للمهمة المقدمة إليه، إذ تعد الاستراتيجية التي ينظم أو يرتب الموارد المعرفية وفقاً لها من أجل أداء المهمة. كما تتضمن الوظيفة التنفيذية، بهذا المعنى، عمليات معرفية مثل: التخطيط، التحليل، المراقبة، التقويم (عامر، 2003: 70).

لذلك فإن الوظيفة التنفيذية هي قدرات عليا تؤثر في العديد من القدرات العقلية المعرفية الأساسية مثل الانتباه، والذاكرة، والمهارات الحركية، ونظراً لأنها عمليات غالباً ما يكون الفرد على وعي بها، ويصعب عليه فهمها، ويؤديها المتعلم بشكل يومي متكرر، لذلك من الصعب تقويم الوظيفة التنفيذية بشكل مباشر (White, et al., 2009: 25).

تُعد المهارات التي ترتبط بالوظيفة التنفيذية مهمة جداً، لأنها تساعد في توجيه وتنظيم سلوك الفرد بطريقة معدلة، فالوظيفة التنفيذية مهمة للسلوك في الحياة اليومية، حيث أنها تسمح للأفراد بالبدء واستكمال المهمات والمثابرة في مواجهة التحديات، لأن المواقف البيئية يمكن التنبؤ بها (Barkley, et al., 2001: 541)، كما أن الوظيفة التنفيذية تُعد حيوية بالنسبة لقدرة الإنسان على التعرف على المواقف غير المتوقعة، ووضع خطط بديلة بسرعة لأحداث غير عادية تحدث في الروتين العادي، وبهذه الطريقة فهي تسهم في تحقيق النجاح في العمل والمدرسة وتسمح للأفراد بإدارة ضغوط الحياة اليومية، كما أنها تمكن الأفراد من كبح السلوكيات غير اللائقة (Landry, et al., 2003: 60-64).

أن الحاجة إلى استعمال كل مهارات الوظيفة التنفيذية تظهر بوضوح في الوقت الذي يسعى الفرد إلى أستعمالها في الاستجابات الروتينية لمواجهة بعض مثيرات البيئة الخارجية، لأنّ من الممكن أن تقوم الوظيفة التنفيذية في هذه الحالة بدور أساسي في كبت هذه الاستجابة غير المرغوبة، وإن امتلاك المتعلم للمواقف والمهارات يبقى من دون معنى، إذا لم تستخدم في نشاط أو في حلّ مشكلة تعترضه في الحياة التعليمية، إذ تعمل الوظيفة التنفيذية على إكساب الفرد أساليب جديدة ومبتكرة لحل المشكلات، إذ يشير بوركوسكي وبيرك (Borkowski & Burke) إلى أن للوظيفة القدرة على تفسير استمرارية السلوكيات وتعميمها عبر الزمن، من خلال إيجاد إستراتيجية لمواجهة المواقف التي يتعرض لها الفرد لأول مرة، وتعميم هذه الاستراتيجية التي تم اكتسابها إلى مواقف

(Borkowski & Burke, 1996, 23)

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

ولقد أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية مهارات وقدرات الوظيفة التنفيذية في عملية التعلم وارتباطها بالأداء المدرسي، ففي دراسة لبيل وسكيريف (Bull & Scerif) اتضح أن الذاكرة العاملة والتحويل (Shifting) من بين الوظائف التنفيذية التي أسهمت في تفسير درجات الرياضيات والكتابة (Bull & Scerif, 2001: 273).

كما توصلت نتائج دراسة جاتركول وبيكرنج (Gathercole & Pickering, 2000) إلى ارتباط بعض مكونات الوظيفة التنفيذية بالإنجاز الأكاديمي المرتفع، أما دراسة (عبد العزيز، 2011) فقد توصلت بعض نتائجها أن استعمال استراتيجيات الفهم القرائي للغة الانكليزية بأعتبارها لغة أجنبية لدى طلبة المرحلة الثانوية ولصالح مرتفعي الوظائف التنفيذية، أما دراسة (محمد، 2012) فقد توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية بين الاضطرابات السلوكية واضطرابات الوظيفة التنفيذية لدى عينة البحث، ودراسة (البارقي، 2013) توصلت إلى فاعلية برنامج لتنمية الوظائف التنفيذية في خفض بعض صعوبات التعلم المعرفية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية.

أما دراسة (مرسي، 2013) والتي بينت فاعلية برنامج تدريبي للوظائف التنفيذية في خفض السلوك النمطي لدى الأطفال التوحدين وتحسين تفاعلهم الاجتماعي، ودراسة (رضوان، 2013) أذ أكدت نتائجها وجود ارتباطات دالة إحصائياً بين ذوي النمط الفصامي الإيجابي والأداء على اختبارات الوظيفة التنفيذية (Baron, 2002: 20).

ومما سبق تبين أن الدراسات التي تركزت حول الوظيفة التنفيذية أكدت نتائجها دور الوظيفة التنفيذية في تخفيف الاضطرابات السلوكية ورفع الانجاز الدراسي اضافة الى تحسين التفاعل الاجتماعي، ومن هنا تأتي أهمية البحث كونه من البحوث القلائل التي تناولت المتعلمين الاعتياديين في قياس الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية.

كما وتكمن أهمية البحث من أهمية مرحلة المراهقة والتي تعد من أدق مراحل النمو في كثير من الأبعاد الاجتماعية والانفعالية وخصائص الشخصية الأخرى، فضلاً عن الأساليب المعرفية والتي يستخدمها المراهق في هذه المرحلة والتي تساعد على تشكيل وبلورة شخصيته وأسلوب تفكيره في حلّ المواقف والمشكلات التي يتعرض لها (ابراهيم، 2009: 31)، ونظراً لأهمية المراهقة في الأمر الذي يستوجب على العاملين في مجال التربية وعلم النفس الاهتمام بهذه المرحلة بوصفها أفضل مراحل العمر لدراسة شخصياتهم وتنميتها وتوجيههم إلى الأنماط السليمة من السلوك الذي يمكنهم من التفكير السليم للوصول إلى حل مشكلاتهم الحياتية والدراسية (حنين، 1983: 10).

ويمكن اجمال أهمية البحث الحالي في النقاط الآتية:

1. أن موضوع الوظائف التنفيذية من المواضيع المهمة والتي تطلبت بناء مقياس ممكن استخدامه على عينات أخرى.

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

2. كما وتأتي أهمية البحث من أهمية شريحة المراهقين والذين هم عينة البحث الحالي إضافة الى أنهم بناء المستقبل .

3. تأمل الباحثة في هذا الجهد المتواضع ان يسد فراغاً معرفياً من خلال التوصل الى نتائج ومعالجات تربوية ومقترحات تراها ذات جدوى وفائدة مهمة على صعيد المسيرة التربوية في العراق وان يكون إضافة علمية لما هو موجود في هذا المجال.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الى تعرف :

- 1- الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية.
 - 2- دلالة الفروق الأحصائية في الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية حسب متغير الجنس (ذكور _ أناث) والتخصص (علمي وانساني).
- حدود البحث :** يتحدد البحث الحالي بطلبة الصف الخامس الاعداي في المدارس الثانوية والاعدادية للمديريات التابعة لتربية بغداد الرصافة/الكرخ للعام الدراسي (2017- 2018) من الذكور والاناث .

تعريف المصطلحات :

Executive Functions: الوظائف التنفيذية:

تعريف بيتشوب (Bishop,1993) :

" التخطيط لخطوات العمل ، واسترجاع معلومات من الذاكرة طويلة الأمد من خلال نماذج متشابهة، والتعلم من الأخطاء فلا يكرر الخطأ ، واتخاذ القرارات بشأن العمل، وتجربة أكثر من طريقة، والقدرة على التحكم في السلوك " (Bishop, 1993: 287).

تعريف كوثمان (Kothmann,2006):

"بأنها مصطلح عام يستعمل لوصف أساليب الأداء الأمثل في المواقف التي تتطلب عمليات معرفية متعددة "(Kothmann,2006: 33).

تعريف ليزاك (Lezak, 2007): " بأنها بُعد السلوك الإنساني الذي يجعل السلوك معبراً، كما يساعد على أن يكون أقل اعتمادية وأكثر إنتاجية" (Arffa,2007: 969).

تعريف ألتمير وآخرون (Altemeier ,et al.,2008):

" بأنها إدارة ذاتية لتنظيم الوظائف العقلية وهي مهمة في أنشطة حلّ المشكلات التي تتطلب كفاً الاستجابات غير الملائمة في أثناء توليد استجابات متعددة، وتطبيق استراتيجيات الحلّ والتحويل بينها" (Altemeier ,et al.,2008 : 588).

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

تعريف دينكلا (Denckla,2009) :

"فقد وصفها بأنها العمليات التي تتضمن مراقبة مهارات عديدة منها (البدء، الاستمرار، الكف، التحويل) ومجموعة المحافظة، ومراقبة الذات، والمرونة، وعمليات التكامل، وعمليات التسلسل / التنظيم ، فهي ليست القدرات المستعملة في إدراك المشاعر والأفكار أو العمل ولكنها العمليات التي توجه أو تشير إلى الربط بين القدرات المعرفية" (McCloskey, et al., 2009: 20).

تعريف عبد الجواد وعبد العزيز (2011):

"بأنها قدرات معرفية توجه الفرد في أثناء معرفته لموقف جديد، وتتضمن نوعاً من التخطيط المعرفي، والمبادأة لحلّ المشكلات، ومراقبة الذات والمشكلة في أثناء الحلّ، وكفّ أية مثيرات أو استجابات من شأنها إعاقة حلّ هذه المشكلة والمرونة العقلية في تفسير تمثيلات معرفية بالذاكرة العاملة والحالة الانفعالية للتوصل للحلّ" (عبد الجواد و عبد العزيز ، 2011: 10-11).

تعريف مرسى (2013):

"هي مجموعة من المكونات المعرفية التي تستعمل لوصف سلوكيات تكمن وراءها مجموعة واسعة من العمليات مثل المرونة المعرفية ، والتخطيط ، والذاكرة العاملة ، والتحكم في الاندفاعات، وكفّ الاستجابة ، والتنظيم ، وغيرها من العمليات" (مرسى، 2013: 88).

تعريف الباحثة النظري: تبنت الباحثة تعريف (عبد الجواد وعبد العزيز، 2011) وذلك لتبنيها مقياسهما للوظائف التنفيذية.

تعريف الباحثة الإجرائي:

هي الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال أجابته على مقياس الوظائف التنفيذية.

الفصل الثاني (أطار نظري ودراسات سابقة)

أولاً: أطار نظري :

تشير الوظيفة التنفيذية إلى الوظائف الحاكمة للشخصية التي تؤدي إلى تنظيم العمل و تحقيق تكامل الشخصية لدى الفرد(عبد الحميد وكفاي،1990:120)، وإن هذه الوظيفة هي عملية الإدراك العليا للمخ التي تنظم وتدير الأنشطة التعليمية والسلوك، فالوظيفة التنفيذية تعمل على ارشاد وتوجيه أفكار الفرد وأعماله، والوظيفة التنفيذية هي مصطلح يصف جميع القدرات المعرفية التي تحكم وتنظم قدرات وسلوكيات مختلفة، منها القدرة على التحكم الواعي في التفكير والأداء لتحقيق السلوك المطلوب (شراب،2011: 149)، وهي ضرورية للسلوك وتشمل القدرة على بدء ووقف ورصد

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

السلوك وتغييره حسب الحاجة، والتخطيط لمستقبل السلوك عندما تواجهه مهام ومواقف جديدة، كما وتسمح الوظيفة التنفيذية بتصور النتائج ومدى تكيفها مع الأوضاع المتغيرة، وغالباً ما تُعد القدرة على تكوين المفاهيم والتفكير التجريدي من مكونات الوظيفة التنفيذية (Singer, 2007: 75).

والوظيفة التنفيذية مصطلح يستخدمه علماء التربية وعلم النفس لوصف مجموعة فريدة من الوظائف العقلية، وتشمل مجموعة من قدرات لها صلة بالقدرات العقلية المتميزة التي تتضمن الاعتماد على حل المشاكل، وهي تؤثر أيضاً على قدرات الذاكرة من خلال السماح للأفراد بتوظيف الاستراتيجيات التي يمكن أن تساعد على التذكر، وقد صممت اختبارات متعددة لتقييم الوظيفة المعرفية مباشرة، ومثل هذه التجارب قد تتطلب مهمة بسيطة إلى حد ما، والوظيفة التنفيذية تسمح لمعظم الناس معرفة المهام المطلوبة منهم من خلال التجربة واستراتيجيات التغيير حسب الحاجة

(البارقي، 2013: 33).

كما أن الوظيفة التنفيذية حظيت باهتمام علماء نفس النمو وخاصة علم النفس المرضي ودرست لدى ذوي المشكلات النمائية والسلوكية أكثر من العاديين، وبالتالي فإن الوظيفة التنفيذية كمصطلح تحتاج إلى مزيد من إلقاء الضوء عليها ليتضح بشكلٍ إجرائيٍّ، وما عرف عنها بوصفها مصطلحاً يذكره (Dillio, 2009: 13) بأنها تمثل مجموعة كبيرة من القدرات المعرفية التي تشمل التخطيط والذاكرة العاملة والقدرة على التنبؤ والكشف عن الأخطاء ولهذا يرى أنها تمثل: التحكم الواعي في الفكر والفعل اللازمين للتوجه نحو السلوك الهادف والمستقل، ويرى (Doty) بأنها القدرة على إدارة أنشطتنا الحياتية (Doty, 2007: 2).

إن الوظيفة التنفيذية نوع من القدرات المعرفية العليا اللازمة لتوجيه الفرد نحو هدف معين، وإنها مسؤولة عن تنظيم الأفكار، وتوجيه وضبط السلوك في المواقف الجديدة التي تتكامل مع بعضها البعض عند أداء مهام معينة، وتنفصل هذه الوظائف ليؤدي بعضها وظائفها في حالة مهام أخرى، وتظهر الوظائف على أنها وظيفة واحدة لا تنفصل، وتظهر في أحيان أخرى على أنها وظائف مختلفة، وتتحدد هذه الوظائف من خلال طبيعة المهمة أو الهدف الذي يحتاج الفرد للوصول إليه وتحقيقه، ذلك أن المهمة التي يتعامل معها الفرد قد تؤدي مكوناتها المختلفة إلى استعمال وظائف تنفيذية من دون أخرى

يتضح مما سبق أن مصطلح الوظيفة التنفيذية يستعمل لوصف الكثير من العمليات المعرفية المختلفة التي تستخدم للسيطرة على الأفراد في سلوكهم والحصول على استجابة لمختلف المواقف، فإذا كانت المهمة المطلوبة هي قراءة الجريدة مثلاً، أو كتابة رسالة إلى صديق، أو المشاركة في لعبة كرة السلة في الحديقة، فالوظيفة التنفيذية هي التي تعمل وراء الكواليس، مما يساعد على تحقيق الهدف، وهي سلوكيات واعية ومدرسة، وتشمل تفعيل ورصد وتقويم وتكييف استراتيجيات مختلفة لإنجاز مهام مختلفة مما يتضمن فهم كيف يمكن للناس أن يستفيدوا من معارفهم، وكيف

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

يحققون أهدافهم وهذا يتطلب القدرة على تحليل الأوضاع واتخاذ الإجراءات اللازمة وحل، والانتباه والتركيز والمحافظة على ضبط الإجراءات حسب الحاجة لإنجاز هذه المهام (شراب، 2011: 145) .

مكونات الوظيفة التنفيذية :

تعد الوظيفة التنفيذية هي مجموعة من العمليات المستقلة، التي تختلف في الكم والكيف من شخص لآخر. كما وأن ومفهوم استقلال العمليات مع اتساقها ضروري في فهم كيف أنها تؤثر في سلوك الفرد واستجاباته تجاه المواقف ؛ لأنها تمثل نماذج معرفية مختلفة ذات قدرات مختلفة أيضاً

(McCloskey et, al ., 2009:20) .

أن الوظيفة التنفيذية تشمل الاستجابات الانفعالية والسلوكية، ولاسيما مستوى النشاط والمبادأة، والسلوك الاجتماعي ، في حال وجود خلل في الوظيفة التنفيذية يتسم بالقصور، مثلاً يلاحظ على بعض الأطفال الذين لديهم ضعف تنفيذي أنهم يسألون أسئلة محرجة وغير لائقة اجتماعياً، ولديهم صعوبة في فهم النكات الفكاهية (Anderson, 2002 :75) .

في ما يأتي عرض للوظائف التنفيذية التي تضمنها البحث الحالي:

1- كف الاستجابة أو كف السلوك (response inhibition):

إن أول وظيفة تنفيذية تظهر لدى الأفراد هي القدرة على كف الاستجابة وهو القدرة في التحكم في السلوك، إذ أوضحت نتائج الدراسات أن القدرة على كف الاستجابة لدى الفرد تنمو في الفترة ما بين (7- 15) سنة، إذ أنها تبدأ في سن 6 سنوات لتصل إلى مستوى النضج في سن 10 سنوات. ثم يحدث تراجع في هذه القدرة إذ يظهر عدم القدرة على كف الاستجابة مرة أخرى في سن 12 سنة، ويتمثل هذا التراجع في إصدار الطفل لأول استجابة تطراً على ذهنه بدون تفكير (الاندفاع في الإجابة) وغالباً ما تكون إجابة خطأ، وذلك على الرغم من أن الأطفال في هذه السن يمتلكون القدرة على ضبط ورصد أفعالهم بشكل جيد ولكن تظهر هذه الاندفاعية في بعض المواقف، ثم يحدث بعض التحسن فيما بين (13-15) سنة، ثم تحدث فترة من الهدوء في درجة التحسن، وبعدها يعود التحسن في ما بين (18-19) سنة ليصل لمستوى التحكم الكامل في السلوك (Anderson, 2002, :7) .

2- التحويل (Shifting) :

هي قدرة الفرد على الانتقال من فكرة إلى فكرة أخرى وفقاً لتغير الموقف وهو ما يسمى أحياناً بالمرونة المعرفية (Cognitive Flexibility) كما وتعرف بقدرة الفرد على إنتاج وتقديم أفكار متنوعة، وتحويل مسار التفكير بما يتفق مع خطته وأهدافه.

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

وهناك شكل آخر للمرونة هو القدرة على تحويل الانتباه (attention shifting) ولذلك يطلق عليه أحياناً المرونة العقلية، أي القدرة على التنقل بين الحواس المختلفة السمعية والبصرية (Ozonoff & Schetter, 2009: 173).

كما و يظهر التحويل في فترة الطفولة المبكرة والطفولة المتوسطة، ويكتمل نضجها في مرحلة المراهقة ، إذ يستطيع الطفل التنقل بين استجابتين بسيطتين في سن (3-4 سنوات)، وتكون لديه صعوبة في التحول بين المواقف الأكثر تعقيداً، كما وتظهر القدرة على التعلم من الأخطاء والتغيير في الاستراتيجيات خلال الطفولة المبكرة، وتستمر حتى الطفولة المتوسطة وهناك زيادة تدريجية في القدرة على الانتباه، وسرعة تجهيز المعلومات خلال المراهقة في سن (15) سنة تقريباً (Anderson, 2002: 75).

3- المبادأة (initiation) :

وهي القدرة على بدء مهمة بشكل مستقل، والقدرة أيضاً على إنتاج وتقديم أفكار أو استراتيجيات جديدة لحل المشكلات. وضعف المبادأة لا يعكس بالضرورة قلة أو انخفاض الاهتمام بمهمة محددة، إذ يرى كيويا (Gioia , et. al 2000) أن المتعلمين من ذوي ضعف المبادأة يرغبون في اجتياز المهمة، ولكنهم يعجزون عن البدء فيها، فلديهم مشكلات في بدء الواجبات أو المهام (عبد الجواد وعبد عزيز، 2012 : 15).

ويشير برويت وبرويت (Pruitt & Pruitt , 2007) إلى أنّ المبادأة تعني القدرة على البدء في وظيفة أو نشاط. ويتفق كل من جيوييا وآخرين (Gioia& et .al., 2000: 4)، وجاتركول وآخرون (Gathercole,&et.al.2008: 216) على أن المبادأة تعني القدرة على البدء بمهمة Task وتوليد الأفكار، وحل مشكلة ما بشكل مستقل .

وتقاس المبادأة غالباً باستعمال مهام مثل طلاقة الكلمات (Word Fluency) وقد يكون ضعف المبادأة نتيجة لخلل في وظائف تنفيذية أخرى أولية مما يؤدي إلى الصعوبة في بدء الوظيفة الكبيرة، فإذا كان المتعلم يعاني من خلل في وظيفة التخطيط مثلاً حيث لا يستطيع تحديد خطوات المهمة حينئذ قد يكون لديه صعوبة في بدء المهمة (مرسي، 2013: 102).

4- التخطيط (Planning) :

هو القدرة على اتخاذ قرارات مستقبلية بشأن أهداف يُراد تحقيقها وتعيّن النشاطات المطلوبة للوصول إلى الأهداف مع معرفة الزمن المطلوب والتكلفة وخفض المخاطر إلى أدنى حد لغرض استثمار الموارد المتاحة بالصورة الأمثل (الطائي، 2015: 548).

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

إن مهارة التخطيط تعد إحدى طرق مصادر معالجة إدارة الوقت، والتخطيط منهج إنساني للعمل يستهدف اتخاذ الفرد لإجراءات في الوقت الحالي ليحني ثمارها لاحقاً، ويعد التخطيط أول عنصر من عناصر الإدارة إذ يعد أنه مجموعة تدابير معتمدة بقرارات وإجراءات علمية لاستشراف المستقبل، وتحقيق أهدافه (الزريقات، 2005:33).

وعلى هذا الأساس فإنه من المفترض عندما يُواجه المتعلم بمهمة للمرة الأولى يقوم بها ، فإنه يقوم بالتحليل المبدئي لهذه المهمة كخطوة أولى، وذلك للتعرف على الأهداف الأساسية والفرعية والتي ينبغي عليه إنجازها بوقت محدد ، بعد ذلك يتم ترتيب هذه الأهداف لتكون خطة استراتيجية للاداء بغرض كف أية استجابة آلية غير مناسبة للأفكار، وتعتمد جوانب الوظيفة التنفيذية المختلفة على بعضها البعض، وعليه فإن التخطيط الاستراتيجي الجيد يقلل من فاعلية التداخل المشوش (Philips, 2002:13).

5- الذاكرة العاملة (Working memory) :

هي نظام مؤقت لتجهيز المعلومات وتخزينها لفترة قصيرة في المخ، وهي تؤدي دوراً مهماً في النشاط المعرفي للفرد مثل : التعلم، والانتباه، والتفكير، والفهم والاستيعاب، وحل المشكلات . وللذاكرة العاملة أثر في التفاعل الاجتماعي، وهي وظيفة أساسية لتنفيذ أنشطة متعددة الخطوات، أو إكمال العمليات الحسابية، (مرسي، 2013: 104).

تؤدي اللغة دوراً جوهرياً في نمو الذاكرة العاملة وتطور الوظيفة التنفيذية، ولا يمكن أن يحدث هذا النمو بدون استعمال اللغة الداخلية، فالألفاظ الصريحة تساعد في التعلم المنظم ذاتياً للمهارات المعرفية . وقد استعمل البعض اللغة مع الأطفال المضطربين انفعالياً لمساعدتهم في تنمية المفردات الجديدة للتعبير عن الذات (Barkley, 2001: 22).

لذا فإن الذاكرة العاملة أو ما يسمى بتشغيل الذاكرة يُعد من العناصر العامة في عمليات العقل التي تسهم في تعديل وتنظيم سلوك معقد مباشر، إذ يمكن للفرد إبقاء المعلومات وحفظها في عقله للاستعمال اللاحق، ويعد هذا البعد من العمليات ضرورياً جداً لأنه يؤثر بدوره في جوانب وعمليات عقلية أخرى (الطيب ورشوان، 2006: 524).

6- الضبط الانفعالي Emotional Stability :

يقيس القدرة على تعديل الاستجابة الانفعالية وضبطها للتخلص من تباينات المزاج الوقتي بما يتناسب مع الوضع أو مصدر الانفعال، وفي حال حدوث خلل وظيفي فستكون الاستجابة سرعة الغضب مما يؤدي إلى أحداث صغيرة واستجابات انفعالية كبيرة (الطائي، 2015: 548)، فهو يشير إلى ضبط الفرد الاستجابات الانفعالية لتتناسب وتتلاءم مع الموقف، والاضطراب في هذه العملية

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

يؤدي الى ظهور علامات الامتعاض على المتعلمين بالرغم من الاحداث المسببة لهذا الانزعاج ليست كبيرة ولا تستدعي صدور افعال مبالغ فيها (عبد الغفار وحسين، 2004: 13).

7- مراقبة الذات:

هو متغير يعني القدرة على مراقبة التفكير ليتلائم مع السلوك الشخصي للفرد، إذ تشير مراقبة الذات إلى القدرة على تأثير سلوك الشخص في الآخرين وهو استعداد الفرد للوصول إلى درجة الوعي بذاته وإمكانياته للتحقق من أداء المهمات لبلوغ الهدف على النحو المطلوب، إذ ينتقل تدريجياً من مركز الضبط الخارجي إلى مركز الضبط الداخلي للسلوك من دون الاعتماد على الآخرين، وتعمل مراقبة الذات على تحفيز التلاميذ الضعفاء على التعلم وحثهم على أن يراقبوا أداءهم، مع مكافأة أنفسهم على التحسن الملاحظ (الطائي، 2015: 548).

8- مراقبة المهمة:

تشير مراقبة المهمة إلى القدرة على فحص أداء الفرد في العمل الذي يقوم به للتأكد من انجازه للهدف، إذ يتعلم المتعلمون مراقبة أخطائهم الخاصة، فهم بحاجة لتدريب معين ليتعلموا كيف يدققوا أفعالهم الخاصة، ويصبحوا مدركين للأخطاء والأجوبة غير المنطقية، وهذه العملية تتطلب مشاركة فعالة من قبل الفرد في عملية التعلم بدلاً من التعلم السلبي (الطائي، 2015: 549).

9- تنظيم الحاجات واللوازم Organization of Materials

تشير إلى القدرة على الحفاظ على البيئة ومكوناتها وأدواتها مثل المكتب والأدوات المدرسية وغرفة النوم بشكل مرتب ومنظم، واستغلالها لتسهيل عملية تحقيق وإنجاز الهدف (عبد الجواد وعبد العزيز، 2012: 13).

فالتنظيم هو البقاء على تعديل نشاط ما أو مكان ما؛ بمعنى تنفيذ المهمة بطريقة نظامية، أما إذا أتبع الفرد منهج مشتت فهذا يعني وجود خلل في هذه الوظيفة وارتباك عند أداء المهمات، أو الواجبات الضخمة (حسين، 2007 : 135).

النماذج النظرية المفسرة للوظيفة التنفيذية :

1- الوظيفة التنفيذية كجزء من النظام المعرفي السائل :

ويعتمد هذا الاتجاه على أنموذج (بادلي وهيتش) في الذاكرة العاملة والتي تعرف بأنها القدرة المؤقتة على حفظ المعلومات ومعالجتها لتوجيه السلوك نحو الهدف (الفار، 2012: 335)، وعليه يمكن القول ان الذاكرة العاملة نظام وظيفته استقبال المعلومات ومعالجتها وتصنيفها قبل تحويلها للذاكرة طويلة المدى .

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

وقد وضع كل من بادلي وهيتش (Baddeley & Hitch). نظاماً أطلقا عليه الذاكرة العاملة وهي تمثل المستودع الذي تخزن فيه المعلومات وتعالج في وقت واحد، وهي تعتمد على التفاعل بين مكوناتها وهما القدرة على التخزين والقدرة على المعالجة (سهيلة، 2017: 216) وهي تشبه نموذج الذاكرة قصيرة الأمد ذات المكون الواحد، إلا أنها تختلف عنها في أنها تتكون من عدد من المكونات، فمثلاً الذاكرة العاملة تتكون من أربعة مكونات هي: الأول الضبط التنفيذي المركزي (Central Executive Control)، وهو النظام المسؤول عن الذاكرة العاملة ووظيفته التنسيق بين مكوناتها، والثاني المكون البصري المكاني (Visual-Spatial) الذي يهتم بالمحافظة على المعلومات البصرية والمكانية في الذاكرة العاملة، والثالث المكون اللفظي-الصوتي (verbal component) وهو المسؤول عن إعادة استعمال معلومات تم ترميزها بشكل لفظي إذ يهتم بالتسميع للإبقاء بغية الاسترجاع الفوري ويتولى هذا المكون العمليات اللفظية، ثم أضاف بادلي سنة (2002) مكوناً رابعاً أطلق عليه وسيط الأحداث أو الحاجز العرضي (episodic buffer) (سهيلة، 2017: 215).

وقد حدد بادلي (Baddeley, 1997) مجموعة من الوظائف للمنفذ الرئيس وهي الانتباه الانتقائي (Selective attention) والتحويل (Switching)، والتحكم أو الضبط (control)، استرجاع المعلومات من ذاكرة المدى الطويل، والتنسيق بين المهام المزدوجة (Dual task coordination)، الوظيفة التنفيذية في ضوء نموذج الذاكرة العاملة هي وظائف المنفذ الرئيس، ومن ثم فهي جزء من نظام الذاكرة المعرفي السائل (Fluid system) الذي يتضمن حلّ المشكلات الجديدة (Baddeley & Hitch, 2010: 77).

2- الوظيفة التنفيذية كعمليات معرفية عليا :

من النظريات التي تنتمي لهذا الاتجاه تصورات ليوركاوسكاوي وموثوكريشنا (Borkowski & Muthukrishna, 1992) اللذان يريان أن الوظيفة التنفيذية هي نوعٌ من المهارات المعرفية العليا التي تتضمن استعمال استراتيجيات جديدة، ويحدث تطور لهذه الوظيفة حين يعرف الفرد كيف يستعمل إستراتيجية تعلّم مناسبة (الإستراتيجية) وحين يتعلم استراتيجيات إضافية ويعرف متى يوظفها. (Muthukrishna, 1992: 478-480 & Borkowski) وتقرب هذه التصورات من أراء بولترفليد وألبرتسون (Bulterfied & Albertson, 1995) اللذين يريان أن الوظيفة التنفيذية هي مهارات لمراقبة وضبط العمليات المختلفة المتضمنة في حلّ مشكلة؛ إذ يبقى الفرد على المسار لمعرفة الخطوات التي تمت، وترى هذه النظرية أن محتوى المستوى المعرفي ومستوى الوعي بالمعرفة لدى الفرد في المراحل المبكرة من عمره يختلف وينمو بنمو الفرد، فيكون هذا المحتوى ضعيفاً في البداية ومع مرور الفرد بالخبرات المدرسية، واكتساب المعارف، فإن هذا المستوى المعرفي ومستوى الوعي بالمعرفة ينمو ويتطور معه (Denckla, 2007: 5-7).

3- أنموذج المعرفة التنفيذية Executive Knowledge:

وصف جرافمان (Grafman 1995) التمثيل العصبي للمعلومات أو الرموز على أنها المحددات الأساسية للفص ما قبل الجبهي. وتبعاً لهذا النموذج يتم التحكم في المعارف العليا بواسطة محددات معلوماتية متدرجة التنظيم ، وتمثل وحدة المعلومة الأساسية في هذا النظام مجموعة من الأحداث، أو الأفكار المرتبطة مع بعضها بشكل تعاقبي، وهي بالتالي الأحداث والأفعال والأفكار التي ترتبط مع بعضها البعض في بناء معقد ومؤقت يشتمل على أفكار الحدث، وروابطه وتعاقباته. وقد استعملت البحوث القائمة على هذا النموذج مهمة مولدة للأداء، يقوم فيها المشاركون بتوليد سلسلة من الأفعال والسلوكيات تصف حدث جديد أو موقف مألوف، ويقوموا ببناء تعاقب منطقي ومتسق لهذا الفعل أو السلوك وذلك من خلال قائمة أفعال تقدم لهم، على الرغم من اختلاف هذا النموذج عن غيره في وصفه التفصيلي لمحتواه الخاص بالعمليات التنفيذية (Turner, 2004 : 230).

مناقشة الإطار النظري المفسر للوظيفة التنفيذية :

يتضح من النماذج المفسرة للوظيفة التنفيذية أنها تضمنت أن الوظيفة التنفيذية هي نوع من المهارات المعرفية العليا التي تتضمن عمليات التخطيط والكف والتحويل والمبادأة والتنسيق والتنظيم وذلك باستعمال استراتيجيات ومهارات وهو ما يجعلها جزءاً من النظام المعرفي السائل الذي يعمل في المواقف الجديدة؛ إذ أنها تعمل على تنظيم المعارف والمعلومات التي يستقيها الفرد من بيئاته المختلفة ومن عالمه الداخلي وتظهر أهمية هذه الوظيفة في أداء المهام الجديدة التي لم يتعرض لها الفرد من قبل .

تتبنى الباحثة في الدراسة الحالية الاتجاه الأول لـ بادلي وهيتش في الذاكرة العاملة

(Baddeley & Hitch) الذي يعد أن الوظيفة التنفيذية هي المنفذ الرئيس (المركزي) للأسباب الآتية:

- 1- أن عمليات المنفذ الرئيس تنتمي للمهارات العقلية العليا .
- 2- أنها المنفذ الرئيس في معظم الأنشطة الإنسانية فهو نظام تحكم بالانتباه واتخاذ القرارات وفي الحفاظ على المعلومات المخزونة في الذاكرة طويلة المدى .
- 3- كونها عملية عقلية يستعمل الفرد فيها كل ما لديه من معارف وخبرات سابقة ومهارات كاستجابة لمتطلبات موقفية ليست مألوفة بالنسبة له، بهدف الوصول إلى إزالة الغموض من الموقف المُشكل .

ثانيا : دراسات سابقة :

• دراسة البارقي، (2013)

(فاعلية برنامج لتنمية مهارات الوظائف التنفيذية في خفض حدة بعض صعوبات التعلم المعرفية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية)

" هدفت الدراسة الكشف عن فاعلية برنامج لتنمية مهارات الوظائف التنفيذية في خفض حدة بعض صعوبات التعلم المعرفية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية باستعمال المنهج التجريبي على عينة بلغت (٣٢) تلميذاً من تلاميذ الصفوف الرابع والخامس والسادس الابتدائي تم اختيارهم بطريقة مقصودة ممن يعانون من انخفاض مستوى الوظائف التنفيذية وصعوبات تعلم مرتبطة بالانتباه والذاكرة وقد استغرق تنفيذ البرنامج (12) أسبوع بواقع (3) دروس أسبوعياً. واعتمدت الباحثة الأدوات الآتية: (استمارة تحديد المستوى الاقتصادي والاجتماعي و اختبار رسم الرجل لجود إنف - هارس لتحديد مستوى الذكاء ومقياس صعوبات التعلم المعرفية لدى طلاب المدرسة الابتدائية) (إعداد الباحث)، مقياس مهارات الوظائف التنفيذية (إعداد الباحث)، برنامج تنمية مهارات الوظائف التنفيذية (إعداد الباحث). وقد تم تقسيم عينة الدراسة إلى مجموعتين تجريبية وضابطة بعد إجراء التكافؤ بينهما، ومن خلال تحليل البيانات باستعمال اختبارات ويلكوكسون ومان ويتني توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها : وجود فروق في مهارات الوظيفة التنفيذية لدى أفراد المجموعة التجريبية، لصالح القياس البعدي - وجود فروق في متوسطات درجات مهارات الوظيفة التنفيذية في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية- عدم وجود فروق في متوسطات درجات مهارات الوظيفة التنفيذية بين القياسين البعدي والتتبعي لدى أفراد المجموعة التجريبية- فاعلية البرنامج المستعمل وتم مناقشة النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة (البارقي، 2013: 3).

• دراسة طه ويس، (2017):

(فاعلية برنامج تدريبي مستند إلى الوظيفة التنفيذية في تنمية القدرة على حل المشكلات لدى

طالبات المرحلة المتوسطة المستقلات عن المجال الإدراكي والمعتمدات عليه)

"هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى فاعلية البرنامج التدريبي المستند إلى الوظيفة التنفيذية في تنمية القدرة على حلّ المشكلات لدى طالبات المرحلة المتوسطة المستقلات عن المجال الإدراكي والمعتمدات عليه . تألفت عينة البحث الأساسية من (60) طالبة من طالبات الصف الثاني متوسط تم تصنيفهن في أربع مجاميع (مستقلات عن المجال الإدراكي مجموعتان الأولى تعرضت للبرنامج التدريبي والثانية خارج البرنامج ومجموعتان معتمدات على المجال الإدراكي الأولى تعرضت للبرنامج التدريبي والثانية خارج البرنامج التدريبي) بواقع (15) طالبة في كل مجموعة، وقد وقد

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

قامت الباحثة بتطبيق البرنامج على المجموعتين المختارتين ضمن البرنامج التدريبي (المستقلات – المعتمدات)، تم إخضاع الدرجات للمعالجة الإحصائية باستعمال اختبار مان واتني اللابارامتري لتحديد دلالة الفروق بين المجموعات، وقد أظهر البحث مجموعة من النتائج هي: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات القدرة على حلّ المشكلات عند طالبات المرحلة المتوسطة المستقلات عن المجال الإدراكي اللاتي تعرضنّ للبرنامج التدريبي و اللاتي لم يتعرضنّ له لصالح المستقلات ضمن البرنامج، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات القدرة على حل المشكلات عند طالبات المرحلة المتوسطة المعتمدات على المجال الإدراكي اللاتي تعرضنّ للبرنامج التدريبي ومن لم يتعرضنّ له لصالح المعتمدات ضمن البرنامج كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات القدرة على حل المشكلات عند طالبات المرحلة المتوسطة المستقلات عن المجال الإدراكي والمعتمدات عليه ممن تعرضنّ للبرنامج (طه ويس، 2017: 4).

مجالات الاستفادة من هذه الدراسات :

- 1- الأطلاع على مجتمع البحث والعينة وحجمها والاستفادة من ذلك.
- 2- التعرف على أدوات القياس في هذه الدراسات .
- 3- التعرف على أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات والاستفادة منها في البحث الحالي .

الفصل الثالث (منهجية البحث وأجراءاته)

مجتمع البحث :

يقصد بمجتمع البحث :جميع مفردات الظاهرة التي يقوم بدراستها الباحث (ملحم ، 2009:149) ويتحدد المجتمع الحالي بطلبة الصف الخامس الأعدادي الموجودين في (81) مدرسة تابعة للمديرية العامة لتربية الكرخ / الرصافة ،والبالغ عددهم (5093) منهم (3092) للفرع العلمي و(2001) للفرع الأدبي، (2220) أناثا و (2873) ذكورا .

عينة البحث :

اختارت الباحثة عشرة مدارس بالطريقة الطبقيّة العشوائية ،منها خمسة للذكور وخمسة للإناث ومن هذه المدارس تم اختيار عينة مكونة من (300) طالبا وطالبة ،بواقع (150) ذكورا و(150)إناثا ،منهم (75) للفرع الأدبي و(75) للفرع العلمي.

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

أداة البحث:

لقياس متغير البحث (الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية) ولتحقيق أهداف البحث تطلب مقياساً للوظائف التنفيذية، وبعد اطلاع الباحثة على الأطر النظرية التي تتعلق بالوظائف التنفيذية وجدت الباحثة من الأفضل تبني مقياس التقديرات السلوكية للوظائف التنفيذية لـ Peter (K.Isquith, Ph Gerard A.Gioia, PhD, and PAR Staff, 2000) حيث قام بتعريبها كل من (عبد الجواد وعبد العزيز 2012) وهو يتكون من تسعة وظائف هي (الكف، التحويل، الضبط الانفعالي، المبادأة، الذاكرة العاملة، التخطيط، تنظيم الحاجات واللوازم، مراقبة الذات، مراقبة المهام) ويشمل الفئة العمرية من (5-18) وهو معد وفق نظرية بادلي وهيتش ويتم تقدير شيوخ السلوكيات من خلال ثلاثة بدائل هي (غالباً، أحياناً، نادراً) والمقياس جميع عباراته سلبية فالدرجة المرتفعة تشير إلى انخفاض مستوى الوظيفة بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى ارتفاع مستوى الوظيفة التنفيذية لدى العينة.

الصدق الظاهري:

لغرض التعرف على مدى صلاحية الفقرات ومدى تمثيل الفقرات في المقياس للصفة المراد قياسها (Ebel, 1972:555) فقد تم اعتماد الصدق الظاهري كأحد أنواع الصدق ويشير إيبيل (Ebel, 1972) إلى أن الطريقة المفضلة للتأكد من هذا النوع من الصدق، يتم بعرض الأداة على عينة من المختصين في المجال للحكم على مدى كون الفقرات ممثلة للصفة المراد قياسها (Bergman, 1979:155)، فقد عرض مقياس الوظائف التنفيذية مع تعليماته بصيغته الأولية على لجنة وهم خبراء في التربية وعلم النفس والقياس النفسي، وقد أبدوا رأيهم حول الفقرات من حيث صلاحية كل فقرة من فقرات المقياس، وضوح التعليمات، وإجراء التعديلات بالحذف والإضافة. وفي ضوء آراء المحكمين عن المقياس، تم قبول الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق 80% فأكثر فكانت (72) فقرة من أصل (78) فقرة وتم حذف الفقرات (1-21-27-35-49-53) لأنها لم تحصل على نسبة اتفاق، والجدول (1) يوضح ذلك.

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

الجدول (1)

الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق 80% فما فوق

أرقام الفقرات	عدد المحكمين	عدد المحكمين الموافقين	النسبة المئوية للاتفاق
-25-24-23-17-16- 8-15-4-3-2 71-70-43-60-59—42-41-26	10	10	% 100
-30-29-28-20-19-18-9-8-7-5 -57-56-46-45-40-39-34-31 72-64-63-62-61-58	10	9	% 90
-37-36-22-14-13-12-11-10-6 -65-54-52-51-50-48-47-38 69-68-67	10	8	% 80

تصحيح المقياس وإيجاد الدرجة الكلية:

يقصد بتصحيح المقياس، هو الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة وذلك بجمع الدرجات التي تمثل استجاباته على كل فقرة من فقرات المقياس وقد تم تصحيح الاستمارات على أساس (72) فقرة لمقياس الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الثانوية، وتم تحديد ثلاثة بدائل للإجابة عن كل فقرة (غالباً ، أحياناً، نادراً) كما تم تحديد أوزان البدائل بـ (3-2-1) درجة على التوالي للمقياس، إذ تم حساب الدرجة الكلية لكل طالب من خلال جمع الدرجات لجميع فقرات المقياس وذلك بتقييم المُدرّس لكل طالب من خلال الاستبيانات المقدمة له .

اعداد تعليمات المقياس :

أن تعليمات المقياس تعد دليل يسترشد به المستجيب اثناء الاستجابة لفقرات المقياس لذلك تم اعداد تعليمات للمقياس يبين فيها للمستجيب الغرض من المقياس وكيفية الاجابة عليه وروعي في اعدادها ان تكون بلغة بسيطة وواضحة ومفهومة، واكد فيها ضرورة اختيار المستجيب لأحدى البدائل (الثلاثة) بوضع علامة (√) امام البدائل المناسب للإجابة وقد تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (30) طالبا تم اختيارهم بصورة عشوائية من ثانويتين ، وذلك لتعرف وضوح فقرات المقياس وتعليماته وبدائله فضلا عن معرفة الوقت المستغرق في الأجابة على فقرات المقياس . وبعد التطبيق تبين أن جميع فقرات المقياس واضحة. والوقت المستغرق هو (15-20) دقيقة وان اعلى درجة يمكن ان يحصل عليها المستجيب هي (216) درجة واقل درجة للمقياس هي (72) درجة والمتوسط الفرضي هو (144) درجة .

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

1. التحليل الأحصائي لل فقرات :

قامت الباحثة بتطبيق فقرات مقياس الوظائف التنفيذية على عينة مكونة من (400) طالبا وطالبة وقد أعتمدت الباحثة هذه العينة لأغراض التحليل الأحصائي، وقد تم أستعمال أسلوب المجموعتين المتطرفتين بوصفه أجراء لتحليل الفقرات، حيث قامت الباحثة بترتيب الأستمارات من أعلى درجة الى أوطأ درجة ثم تعيين (27%) من الأستمارات الحاصلة على الدرجات العليا في المقياس و (27%) من الأستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا تمثلان مجموعتين بأكبر حجم واقصى تمايز ممكن ، ثم طبق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لأختبار الفرق بين متوسط درجات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا في كل فقرة ،وعدت القيمة التائية مؤشرا لتمييز كل فقرة بمقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1.96) وقد كانت الفقرات جميعها مميزة عند مستوى دلالة (0.05) وبذلك أصبح المقياس بالصورة النهائية يتكون من (72) فقرة . والجدول (2،3،4،5) يوضح تمييز الفقرات لكل مجال ذلك.

الجدول (2)

تمييز فقرات المجال الأول: القدرة على التعبير عن المشاعر الايجابية والسلبية

رقم الف قرة	المجموعة العليا		المجموعة العليا		القيمة التائية المحسوبة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
1	2.444	0.816	1.648	0.934	4.715
2	2.111	1.003	1.333	0.752	4.558
3	1.796	0.978	1.185	0.585	3.938
4	1.888	0.883	1.333	0.752	3.519
5	2.259	0.756	1.185	0.478	8.812
6	2.240	0.930	1.148	0.491	7.630
7	2.537	0.794	1.722	0.959	4.806
8	1.870	0.972	1.222	0.603	4.161
9	1.685	0.886	1.222	0.537	3.281
10	2.333	0.911	1.370	0.784	5.886
11	2.166	0.946	1.296	0.690	5.459

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

5.388	0.921	1.592	0.863	2.518	12
5.459	0.690	1.296	0.946	2.166	13
5.388	0.921	1.592	0.863	2.518	14
4.408	1.009	2.000	0.656	2.722	15
4.698	0.684	1.277	0.970	2.037	16
6.040	0.504	1.166	0.930	2.037	17
3.171	0.752	1.333	0.991	1.870	18
3.786	1.014	1.907	0.743	2.555	19
3.748	0.924	1.703	0.872	2.351	20
6.117	0.667	1.341	0.861	2.222	21
4.408	1.009	2.000	0.656	2.722	22
6.572	0.951	1.666	0.662	2.703	23
5.080	0.634	1.222	0.961	2.018	24
9.398	0.730	1.351	0.681	2.629	25
6.760	0.787	1.388	0.862	2.463	26
4.042	0.939	2.203	0.527	2.796	27
5.257	0.901	1.592	0.817	2.463	28
8.130	0.528	1.148	0.931	2.333	29
10.025	0.839	1.444	0.551	2.814	30
7.322	0.839	1.444	0.789	2.592	31
6.045	0.730	1.351	0.855	2.277	32
6.032	0.684	1.277	0.924	2.222	33
7.096	0.815	1.425	0.839	2.555	34
5.148	0.901	1.592	0.816	2.444	35
4.313	0.840	1.481	0.898	2.203	36
6.616	0.580	1.240	0.898	2.203	37

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

4.787	0.768	1.444	0.950	2.240	38
6.085	0.477	1.129	0.961	2.018	39
4.889	0.911	1.666	0.818	2.481	40
7.560	0.839	1.444	0.762	2.611	41
8.512	0.700	1.333	0.745	2.518	42
9.398	0.730	1.351	0.681	2.629	43
8.130	0.528	1.148	0.931	2.333	44
10.025	0.839	1.444	0.551	2.814	45
7.322	0.839	1.444	0.789	2.592	46
8.812	0.478	1.185	0.756	2.259	47
7.630	0.491	1.148	0.930	2.240	48
4.806	0.959	1.722	0.794	2.537	49
4.161	0.603	1.222	0.972	1.870	50
3.281	0.537	1.222	0.886	1.685	51
5.886	0.784	1.370	0.911	2.333	52
5.459	0.690	1.296	0.946	2.166	53
5.388	0.921	1.592	0.863	2.518	54
4.408	1.009	2.000	0.656	2.722	55
4.698	0.684	1.277	0.970	2.037	56
6.040	0.504	1.166	0.930	2.037	57
3.171	0.752	1.333	0.991	1.870	58
3.786	1.014	1.907	0.743	2.555	59
3.748	0.924	1.703	0.872	2.351	60
6.117	0.667	1.341	0.861	2.222	61
6.760	0.787	1.388	0.862	2.463	62
4.042	0.939	2.203	0.527	2.796	63

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

5.257	0.901	1.592	0.817	2.463	64
8.130	0.528	1.148	0.931	2.333	65
10.025	0.839	1.444	0.551	2.814	66
7.322	0.839	1.444	0.789	2.592	67
6.045	0.730	1.351	0.855	2.277	68
4.787	0.768	1.444	0.950	2.240	59
6.085	0.477	1.129	0.961	2.018	70
4.889	0.911	1.666	0.818	2.481	71
7.560	0.839	1.444	0.762	2.611	72

الاتساق الداخلي (علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس):

تشير أنستازي (Anastasi,1976) الى أن الدرجة الكلية للمقياس هي افضل محك داخلي عندما لا يتوفر المحك الخارجي (Anastasi,1976:206). لذا قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لفقرات مقياس الوظائف التنفيذية. ولإيجاد العلاقة بين درجة الفقرة والدرجة الكلية التي عن طريقها يتم التوصل الى صدق البناء، حسبت الباحثة معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية لعينة التحليل البالغة (400) طالبا وطالبة عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (398) والتي تساوي (0,098) وكما بين في جدول (3).

الجدول (3)

قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الوظائف التنفيذية

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
1	0,498	25	0.625	49	0.281
2	0,361	26	0.214	50	0.294
3	0,308	27	0.493	51	0.556
4	0,397	28	0.579	52	0.179
5	0,479	29	0.574	53	0.339
6	0,280	30	0.662	54	0.624
7	0,425	31	0.531	55	0.367
8	0,435	32	0.346	56	0.363
9	0.352	33	0.478	57	0.385
10	0.495	34	0.171	58	0.193
11	0.461	35	0.506	59	0.413

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

0.321	60	0.176	36	0.437	12
0.202	61	0.312	37	0.264	13
0.458	62	0.373	38	0.263	14
0.433	63	0.325	39	0.262	15
0.387	64	0.564	40	0.426	16
0.546	65	0.459	41	0.445	17
0.445	66	0.399	42	0.657	18
0.437	67	0.878	43	0.554	19
0.651	68	0.349	44	0.423	20
0.411	69	0.734	45	0.367	21
0.324	70	0.232	46	0.342	22
0.611	71	0.333	47	0.564	23
0.436	72	0.453	48	0.321	24

الخصائص السيكمترية للمقياس :

أجمع المختصون في القياس النفسي على أن الصدق والثبات أهم الخصائص السيكمترية في القياس النفسي الجيد، وقد قامت الباحثة بالتحقق من هاتين الخاصيتين لمقياس التقديرات السلوكية للوظائف التنفيذية وكما يأتي :

صدق المقياس:

ويستعمل عادة الصدق الظاهري في الكثير من المقاييس النفسية بدلاً من صدق المحتوى بسبب صعوبة تحديد المحتوى المراد قياسه وبأجزائه ونسب أهميته في السمات النفسية (ميخائيل، 1997: 49)، وعليه فقد اعتمدت الباحثة الصدق الظاهري فضلاً عن مؤشرات صدق البناء في التحقق من صدق مقياس التقديرات السلوكية للوظيفة التنفيذية وكما يأتي :-

أ. الصدق الظاهري:

وقد تم التأكد من الصدق الظاهري للمقياس من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء المختصين بالعلوم التربوية والنفسية بصيغته الأولية ، وقد قاموا بفحصها منطقياً وتقدير صلاحيتها في قياس ما أعدت لقياسه كما تبدو ظاهرياً للمحكم (ملحق 1)، وقد حصلت فقرات المقياس جميعها على نسبة اتفاق أكثر من (80%) من الخبراء عدا ستة فقرات لم تحصل على نسبة الاتفاق المطلوبة .

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

بد صدق البناء:

تم التأكد من صدق البناء من خلال:

1- تميز الفقرات:

وتم التحقق من تمييز فقرات مقياس الوظيفة التنفيذية من خلال حساب الفروق بين المجموعتين المتطرفتين باستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين.

2 - علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

حسبت معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، وكانت جميعها دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05).

الثبات:

تم التحقق من ثبات مقياس الوظائف التنفيذية بطريقتين هما:

1- طريقة إعادة الاختبار:

حيث طبقت الباحثة المقياس على عينة الثبات البالغة 50 طالباً وطالبة وبعد اسبوعين طبقت المقياس على نفس العينة وبعد أستخراج معامل ارتباط بيرسون بين الدرجات في التطبيق الأول والدرجات في التطبيق الثاني على مقياس الوظائف التنفيذية بلغ معامل الارتباط (0.82) درجة .

2- طريقة ألفا كرونباخ:

تعد هذه الطريقة من أكثر الطرق شيوعاً إذ تمتاز بتناسقها وأمكانية الوثوق بها لأنها تشير إلى اتساق أداء الفرد أي التجانس بين فقرات المقياس (عودة والخليلي، 2000: 354) ولأستخراج الثبات بهذه الطريقة، قامت الباحثة بتطبيق معادلة ألفا كرونباخ على درجات أفراد العينة وكانت قيمة الثبات للمقياس (0.79).

وصف مقياس الوظائف التنفيذية بصيغته النهائية:

أصبح المقياس يتكون من (72) فقرة وقد وضعت امام كل فقرة ثلاثة بدائل هي (غالباً ، احياناً ، نادراً) وتأخذ هذه البدائل الدرجات (3 ، 1، 2) على التوالي وبذلك تكون اعلى درجة للمقياس هي (216) درجة ، وأقل درجة هي (72) درجة و بمتوسط فرضي مقداره (144) درجة والملحق (2) يوضح المقياس بصورته النهائية .

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

التطبيق النهائي لاداة البحث:

بعد التأكد من صدق وثبات مقياس الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الثانوية، قامت الباحثة بتطبيق المقياس، على عينة البحث الأصلية البالغة (300) طالبا وطالبة في يوم 2017/11/2 وحتى يوم 27 /12/ 2018.

الوسائل الإحصائية :

استخدمت الباحثة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS في اجراءات البحث وكما يأتي:

- 1- معامل ارتباط بيرسون لاستخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار.
- 2- الاختبار التائي لعينة واحدة لاختبار دلالة الفروق بين متوسط استجابات أفراد العينة والمتوسط النظري
- 3- معادلة الفاكرونباخ لحساب ثبات المقياس.
- 4- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لحساب تمييز الفقرات .
- 5- تحليل التباين التائي لحساب الفروق بين النوع والتخصص .

الفصل الرابع (نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها)

يتضمن هذا الفصل عرضا للنتائج التي توصل اليها البحث الحالي وتفسير النتائج ومناقشتها في ضوء الاطار النظري ومن ثم الخروج بالتوصيات والمقترحات في ضوء تلك النتائج:

الهدف الأول : تعرف مستوى الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية .

للتحقق من الهدف تم تطبيق مقياس الوظائف التنفيذية على عينة البحث البالغة (300) طالبا وطالبة ، أذ كان المتوسط الحسابي (190.528) درجة وبأنحراف معياري قدره (27.675) درجة ، وعند مقارنة المتوسط الحسابي للعينة مع المتوسط الفرضي البالغ (144) درجة وللتأكد فيما إذا كان الفرق دال إحصائيا ، أستعمل الاختبار التائي لعينة واحدة ، أذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (29.134) درجة وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (299) والجدول (4) يوضح ذلك .

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

الجدول (4)

الاختبار التائي لعينة واحدة للوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

عدد الطلبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	درجة الحرية	القيمة التائية	مستوى الدلالة
300	190.528	27.675	144	299	29.134	0.05

هذه النتيجة تؤكد وجود فروق ذات دلالة أحصائية وهي فروق حقيقية في المجتمع الأصلي الذي سحبت منه العينة ولا يمكن عزو هذه الفرق لعامل الصدفة .

وعليه فان نتيجة هذه الهدف تثبت أن طلبة الإعدادية لديهم مستوى منخفض من الوظائف التنفيذية، أذ بلغ عدد الطلبة الذين يتصفون بمستوى منخفض بالوظائف التنفيذية (300) طالبا وطالبة ، ويمكن تفسير النتيجة لعدة أسباب أن الوظائف التنفيذية ترتبط بمتغيرات مهمة مثل الدافعية والذكاء والنجاح والتحصيل الدراسي اعتمادا على طبيعة الوظيفة التي يقوم بها.

وفي ضوء نظرية بادلي وهيتش التي تناولت الوظائف التنفيذية كونها عملية عقلية يستعمل الفرد فيها كل ما لديه من معارف وخبرات سابقة ومهارات كاستجابة لمتطلبات موقفية ليست مألوفة بالنسبة له، بهدف الوصول إلى إزالة الغموض من الموقف المُشكل. وبما أنه الخبرات يكتسبها الفرد من خلال المواقف التي يمر بيها وتسهم العائلة والمجتمع معا في بلورة هذه الخبرات وترجع الباحثة السبب في انخفاض مستوى الوظائف التنفيذية لدى العيني الى ضعف المواقف والخبرات التي يتعرض لها الطلبة في حياتهم .

وعندما نقارن نتائج البحث مع الدراسات السابقة فهي متوافقة مع دراسة (البارقي، 2013) ودراسة (طه ويس ، 2017) اللتان تناولتا برنامج تدريبي لذوي المستوى المنخفض للوظائف التنفيذية .

الهدف الثاني : تعرف الفروق في الوظائف التنفيذية تبعا لمتغير النوع (ذكور-اناث) والتخصص (علمي- انساني) .

تحقيقا لهذا الهدف تم أيجاد الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مجموعة ضمن المتغير الواحد، أذ بلغ المتوسط الحسابي للذكور (189.115) بأنحراف معياري قدره (27.627) في حين بلغ المتوسط الحسابي للإناث (191.200) وبأنحراف معياري (27.765) كما أظهرت النتائج ، المتوسط الحسابي للتخصص العلمي (193.200) وبأنحراف معياري (28.632) وللتخصص الأنساني المتوسط الحسابي (188.303) وبأنحراف معياري (26.757) ، والجدول (5) يوضح ذلك.

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

الجدول (5)

البيانات	النوع		التخصص	
	ذكور	أناث	علمي	أنساني
المتوسط الحسابي	189.115	191.942	193.200	188.303
الانحراف المعياري	27.627	27.765	28.632	26.757

كما أستعملت الباحثة تحليل التباين الثنائي لأختبار دلالة الفروق للتفاعل الثنائي بين المتغيرين وقد أظهرت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة أحصائية بين درجات الذكور والأناث إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (0.538) وهي أصغر من القيمة الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجتي حرية (1-238)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة أحصائية بين درجات الطلبة على وفق متغير التخصص (علمي – أنساني) إذ بلغت القيمة المحسوبة (1.517) وهي أصغر من القيمة الجدولية (3.84) عند مستوى دلالة (0.05)، كما لم تظهر النتائج فرقا ذا دلالة أحصائية عند تفاعل النوع والتخصص إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة (0.730) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجتي حرية (1-238) والجدول (6) يوضح ذلك .

الجدول (6)

تحليل التباين الثنائي لأختبار الفروق بين درجات الوظائف التنفيذية
وفق متغيري (النوع – التخصص)

الدالة	القيمة الفائية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصدر التباين
غير دالة	0.538	395.025	395.025	1	النوع
غير دالة	1.517	1113.582	1113.582	1	التخصص

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

غير دالة	0.730	535.585	535.585	1	التفاعل بين النوع والتخصص
		734.123	171784.671	238	الخطأ المتبقي
			184586.298	241	الكلية

من الجدول أعلاه تفسر النتائج بأنه الوظائف التنفيذية لا تتأثر بالنوع (ذكور- أناث) .أنما تتأثر بالظروف والخبرات والمواقف التي يتعرض لها الفرد والتي يكتسبها من خلال حياته في الأسرة والمدرسة والمجتمع ،كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في التخصص (علمي-إنساني) وهذا يعني ان الطلبة من كلا التخصصين يتفاعلون مع المقررات الدراسية بالطريقة نفسها وينظمون المعارف التي يتلقونها بصورة يومية في نسق معرفي منسجم .

الاستنتاجات:

- 1- أن طلبة المرحلة الثانوية لديهم مستوى منخفض من الوظائف التنفيذية.
- 2- أن طلبة المرحلة الثانوية من الذكور والأناث متساوون في المستوى المنخفض للوظائف التنفيذية.
- 3- لا يختلف طلبة المرحلة الثانوية من ذوي التخصص العلمي في انخفاض المستوى للوظائف التنفيذية عن ذوي التخصص الإنساني.

التوصيات :

- 1- ضرورة الاهتمام بالمناهج التربوية والنفسية وتطويرها لمرحلة التعليم الثانوي لأنها مرحلة مهمة في تكوين اتجاهات الطالب المستقبلية نحو التعليم ليتمكن الطلبة من التفاعل بإيجابية مع ما يتعلمونه، وذلك من خلال تعديل المناهج الحالية من قبل مختصين وتحت إشراف وزارة التربية .
- 2- ضرورة اهتمام التربويين بالبرامج التي تستند إلى مكونات الوظيفة التنفيذية بوصفها نظام تحكم وإدارة يعمل على تسهيل استعمال الوظائف المعرفية من أجل التحكم في المهام المعقدة في النواحي الدراسية .

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

المقترحات:

- 1- إجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي على طلبة المرحلة المتوسطة وموازنة نتائجها مع نتائج البحث الحالي
- 2- إجراء دراسة الوظائف التنفيذية وعلاقتها بتشظي الذات لدى طلبة الجامعة.
- 3- إجراء دراسة عن علاقة الوظائف التنفيذية بمتغيرات اجتماعية مثل الثقة بالنفس والمسؤولية الاجتماعية .

المصادر العربية :

- إبراهيم، احمد (2009): *موسوعة التدريس*، ج5، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان ، الأردن .
- البارقي، عبد المجيد محمد حسين (2013) : *فاعلية برنامج لتنمية مهارات الوظائف التنفيذية في خفض بعض صعوبات التعلم المعرفية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية*، أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية، قسم علم النفس، مصر.
- بركات، زياد وعوض، أحمد (2011): *واقع دور الجامعات العربية في تنمية مجتمع المعرفة من وجهة نظر عينة من أعضاء هيئة التدريس فيها تلاميذ ذوي سعات عقلية مختلفة ، الجمعية المصرية للتربية العلمية ، الإسكندرية .*
- حسين، نشوة عبد التواب (2007): *الأسس النفسية العصبية للوظائف التنفيذية تطبيقات على بعض الاضطرابات عند كبار السن*، دار إيتراك، للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- حنين، رشدي عبده (1983): *بحوث ودراسات في المراهقة*، ط1، الكويت، دار المطبوعات الجديدة.
- رمضان، حياة علي محمد (2005): *التفاعل بين بعض استراتيجيات ما وراء المعرفة ومستويات تجهيز المعلومات في تنمية المفاهيم العلمية والتفكير الناقد لدى تلميذات الصف الأول الإعدادي في مادة العلوم، مجلة التربية العلمية، المجلد الثامن، العدد الأول .*
- سهيلة، وصيف خالد(2017): *نموذج بادلي للذاكرة العاملة ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد(30) جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر .*
- الطائي، مريم مهذول (2015): *الوظيفة التنفيذية وعلاقتها بالحساسية للمشكلات لدى الطالبة المتميزين والاعتياديين: دراسة مقارنة، مجلة كلية الاداب، جامعة بغداد، العراق .*
- طه ويس، جنان أسماعيل(2017) : *فاعلية برنامج تدريبي مستند إلى الوظيفة التنفيذية في تنمية القدرة على حل المشكلات لدى طالبات المرحلة المتوسطة المستقلات عن المجال الإدراكي والمعتمدات عليه*، أطروحة دكتوراه ، جامعة بغداد ، كلية ابن رشد.

الوظائف التنفيذية لدى طلبة المرحلة الإعدادية

أ.م.د. بشرى حسين علي

- الطيب، عصام علي ورشوان، ربيع عبده (٢٠٠٦): علم النفس المعرفي – الذاكرة وتشفير المعلومات"، ط ١، عالم الكتب، القاهرة .
 - عامر، أيمن محمد فتحي (2003): أثر الوعي بالعمليات الإبداعية والأسلوب الإبداعي في كفاءة حل المشكلات، أطروحة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة القاهرة.
 - عبد الجواد، هناء عزت محمد و عبد العزيز، أسماء حمزة محمد (2012): بنية عمليات الضبط التنفيذي: دراسة عملية لاستبانة التقدير السلوكي للوظائف التنفيذية لدى شرائح عمرية من 4- 16 سنة، مجلة كلية التربية بالفيوم، كلية التربية جامعة الفيوم .
 - عبد الحميد، جابر وكفاي، علاء الدين (1990): مُعجم علم النفس والطب النفسي، الجزء الثالث، دار النهضة العربية، القاهرة .
 - عبد الغفار، غادة محمد وحسين، نشوة عبد التواب (2004): بعض الوظائف التنفيذية لدى عينة من الطلاب ذوي اضطرابات القراءة الارتقائي، مجلة كلية الآداب ببني سويف، جامعة القاهرة .
 - العبيدي، حازم بدري (2001): أثر برنامج تدريبي لخفض التعب النفسي لدى العاملين في المؤسسات الإنتاجية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة بغداد .
 - الفار، رانيا محمد (2012): فاعلية التدريب الحاسوبي لمهارات الذاكرة العاملة على أداء مكوناتها الأربعة لدى عينة من الاطفال: دراسة تجريبية، مجلة دراسات نفسية، المجلد 22، العدد 3، ص ص 331-369 .
 - مرسى، هيام فتحي (2013): فاعلية برنامج تدريبي للوظائف التنفيذية في خفض السلوك النمطي لدى الأطفال التوحدين وتحسين تفاعلهم الاجتماعي، أطروحة دكتوراه، كلية التربية، قسم التربية الخاصة، جامعة عين شمس ، مصر .
- المصادر الأجنبية:

- Altemeier.L,E., Abbott,R.D, And Berninger,V.W.(2008): Executive Functions for reading and writing in typical literacy development and dyslexia, **Journal of Clinical and Experimental Neuropsychology** , Vol.(30), No.(5). PP(588-606) .
- Anastasi,A.(1976) : **Psychological testing** , New York Macmillam.
- Anderson,P.(2002). Assessment and Development of Executive Function(EF)DuringChildhood.**ChildNeuropsychology**,71-82.

-
- Arffa, S. (2007): **The relationship of intelligence to executive function and non-executive function measures in a sample of average, above average, and gifted youth.** Archives of Clinical Neuropsychology,22,969-978.
 - Baddeley, A, D, Hitch,G.,(2010):The multicomponent model of working memory. Scholarpedia, 5(2): 3015,<http://www.scholarpedia.Org/article/working memory>.
 - Barkley, R, A., Edwards, G., Laneri, M., Fietcher, K.& Metevia,L.,(2001): Executive Functioning ,temporal discounting ,and sense of time in adolescents with attention deficit hyperactivity disorder (ADHD) and oppositional deficit disorder(ODD). **Journal of abnormal child Psychology** ,Vol, 29,No, pp: 541-556
 - Baron-Cohen, S,. (2002) : **The extreme male brain theory of autism,** Trends in Cognitive Sciences, ,248-254.
 - Bergman J:(1979). **Understanding Educational Measurement and Evaluation;** N.J ,London,P.155.
 - Bishop,D.(1993): Annotation : Autism, executive Function and theory of mind: A neuropsychological perspective. **Journal of Child Psychology and Psychiatry** , , 279- 294
 - Borkowski,J.G., & Burke, J, E.,(1996): **Theories models and**
 - Bull, R., & Scerif,G.(2001): **Executive Functioning as a predictor of children s mathematics ability: Inhibition switching, and working memory.** Developmental Neuropsychology, , 273- 293.
 - Denkla,M.B.,(2007):**Executive Function :Binding together the detintions of attention- deficit/hyperactivity disorder and learning disabilities.**In L.Meltzer(Ed), Executive Function in from theory to practice (pp.5 – 18)New York . NY: The Guilford Press.
 - Dilion,J.A.(2009) : **Play, creativity , emotion regulation and executive function .**Master of Arts Case Western Reseve University .
-

-
- Doty, L (2007): **Executive Function . University of Florida Cognitive and Memory Disorder Clinic** ,Box 100236, McKnight Brain Institute,Gainesville, 1-13.
 - Ebel, R,L(1985).**Essential of Educational Measurement** ,Second Edition New Jersey ,Englewood cliffs.
 - Gioia,G.A.,Isquith, P.K,Guy,S.C,& Kenworthy,L.(2000): **Behavior rating inventory of executive function**. Odessa,FL: Psychological Assessment Resources.
 - Hanbury,M (2008): **The relationship between parent perceived executive functioning and reading comprehension in the absence of attention deficit hyperactivity disorder**. Doctor of Psychology, the Adler School of Professional Psychology, Chicago, Illinois.
 - Landry,O.(2003): **Executive functions in persons with down syndrome** .Unpublished Thesis ,McGill University ,Canada.
 - McCloskey, G., Perkins, L.& Van Divner, B.(2009): **Assessment and intervention for executive function difficulties** . Rout ledge Taylor, Francis Group .N.Y.
 - **measurements of executive functioning ;All informational processing perspective, in G,R., Lyon, N, A., Krasnegor (Ed),Attention, memory, and executive function (4th Ed), (pp:235-261) , Baltimore, Maryland: Paul H, Brookes Publishing Company.**
 - Neuropsychology, 969-978.
 - Phillips.L,H.,Bull,R.,Adams,E,& Fraser,L.,(2002): Positive mood and executive function: evidence form stroop and fluency tasks .**Journal of emotion**, vol,2,No,pp,12-22
 - Turner,G, & Levine, B.,(2004): **Disorders of Executive Function and Self-Awareness,In; Jennie Ponsford(ed), Cognitive and Behavioral Rehabilitation**, New York, The
 - White,J.,Burgess, W & Hill, E.L.(2009) : Impairments on " Open-Ended" Executive Function Tests in AUTISM . Autism Research 2, Nonretarded Autistic Men. **Journal of autism and Developmental Disorders**, 23-36 .
-