

## الكفايات المهنية لدى مدرسي مدارس المتميزين في محافظة بغداد

م.م. شلير عبدالله علي الزبيدي

المديرية العامة للتربية في بغداد/ الكرخ الثالثة

### الملخص:

يهدف البحث الحالي تعرف:

1. الكفايات المهنية (المعرفية، والمهارية، والشخصية، والإنتاجية، والاجتماعية) لدى مدرسي مدارس المتميزين والمتميزات في محافظة بغداد .
2. دلالة الفروق الإحصائية في الكفايات المهنية (المعرفية، والمهارية، والشخصية، والإنتاجية، والاجتماعية) لدى مدرسي مدارس المتميزين والمتميزات في محافظة بغداد تبعاً لمتغير الجنس (ذكور – إناث).

### المبحث الأول: التعريف بالبحث:

#### مشكلة البحث :

أن تطوير أداء المدرس يجب أن يكون في صورة حلقة متصلة تبدأ برغبته في العمل بمهنة التدريس وإعداده في كليات التربية من خلال اكتسابه للمهارات الأساسية للنهوض بالعملية التدريسية.

ويؤكد تقرير اللجنة الدولية المعنية بالتربية للقرن الحادي والعشرين والتابعة لليونسكو على أن يتطرق مسؤولو التربية في دول العالم إلى مشكلة جودة التعليم من جوانبها الأساسية، ومن أهمها: أن يكون تدريب المدرسين قبل الخدمة وفي أثناءها محققاً للتربية المستديمة من خلال تطوير كفاياتهم الأكاديمية والمهنية نظرياً وعملياً، لذا لابد من المطالبة بإحداث إصلاحات جذرية في أساليب إعداد المدرسين وتدريبهم وتقويمهم ومكافأتهم وفاءً بمتطلبات القرن الحادي والعشرين (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 1993: 24).

لذا فإن البحث الحالي يتوجه إلى المدرسين والمدرسات في مدارس المتميزين والمتميزات لأنهم الأكثر تماساً بالطلبة المتميزين، ومن ثم يمكن الإعتماد عليهم في تحقيق أهداف التربية والتعليم في تلك المدارس وتنمية وتطوير قابليات وقدرات الطلبة المتميزين دراسياً، ولتحقيق ذلك لابد من توافر العديد من الكفايات لديهم، وتتحدد مشكلة البحث

## دراسات تربوية الكفايات المهنية لدى مدرسي مدارس المتميزين في محافظة بغداد

الحالي بالتساؤل الآتي: ماهي الكفايات المهنية التي يمتلكها مدرسي مدارس المتميزين في محافظة بغداد؟.

### أهمية البحث:

تحدد أهمية البحث الحالي في النقاط الآتية:

1. يَعد الطلبة المتميزين دراسياً وعقلياً ثروة وطنية، وعامل من عوامل نهضة المجتمع لو أحسن تدريبهم واستثمار تميزهم، لذا وجب أن يكون مدرسو هؤلاء الفئة من الطلبة ممن يمتلك كفايات مهنية وسمات شخصية وقدرات عقلية تساهم في الإرتقاء بمواهب هؤلاء الطلبة، والعناية والاهتمام بهم وتعليمهم بما يتناسب مع طاقاتهم العالية ومواهبهم العقلية .

2. يرى تورانس (Torrance) انه لا يكفي أن يوجه الاهتمام الى دراسة المتميزين، بل لابد من تنمية الاستعدادات التي تتطلبها لشخصية الطالب المتميز.

3. أن مهنة التعليم لا يمكن أن يمارسها إلا من أعد لها إعداداً علمياً تخصصياً دقيقاً.

### هدف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف:

1. الكفايات المهنية (المعرفية، والمهارية، والشخصية، والإنتاجية، والاجتماعية) لدى مدرسي مدارس المتميزين والمتميزات في محافظة بغداد .

2. دلالة الفروق الإحصائية في الكفايات المهنية (المعرفية، والمهارية، والشخصية، والإنتاجية، والاجتماعية) لدى مدرسي مدارس المتميزين والمتميزات في محافظة بغداد تبعاً لمتغير الجنس (ذكور – إناث).

### حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بمتغير الكفايات المهنية لدى مدرسي ومدرسات مدارس المتميزين والمتميزات في محافظة بغداد، ضمن مديريات التربية الكرخ (الأولى، والثانية، والثالثة)، والرصافة (الأولى، والثانية، والثالثة)، في العام الدراسي (2014/2015).

### تحديد المصطلحات:

أولاً: الكفاية : يعرفها كلاً من :

-القيسي (1991)، بأنها: الصفات والخصائص والمهارات والمعارف والاتجاهات التي يفترض أن يتقنها المدرس، والتي تتولد عنها الممارسات وأنماط السلوك التي ينبغي أن يؤديها بشكل مهني يعكس تفاعلهم الإيجابي مع عناصر الموقف التعليمي (القيسي، 1991: 20).

مجموعة المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات التي تساعد المعلم/المدرس على القيام بالأدوار والمهام والواجبات التعليمية والتربوية المنوطة به، وتحدد الكفايات المهنية للمدرس من خلال درجة تمكنه من هذه الكفايات وممارسته لها (مغربي، 1429هـ: 9).

وقد اعتمدت الباحثة تعريف (المغربي، 1429 هـ) تعريفاً نظرياً في البحث الحالي، وذلك لإعتمادها مقياس الكفايات المهنية الذي أعده.

### التعريف الإجرائي:

يتحدد بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على كل كفاية من الكفايات المهنية المحددة في البحث الحالي (المعرفية، والمهارية، والشخصية، والانتاجية.. والاجتماعية).

### المبحث الثاني: الخلفية النظرية:

#### الكفايات المهنية:

يُعد مصطلح الكفاية المهنية من المصطلحات المتداولة في مجال التربية والتعليم، فكثيراً ما نسمع عن الكفايات التعليمية وكفايات المعلم والمدرس، والكفايات المهنية للمعلمين والمدرسين أصبحت مطلباً أساسياً لتحقيق أهداف التربية والتعليم. والكفايات المهنية هي مجموعة من المعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات التي يحتاجها المدرس لأداء عمله وتسمح له بممارسة مهنية بسهولة ويسر دون عناء، والتي يُفترض أن يكتسبها في أثناء إعداده وتدريبه لمهنة التدريس (مغربي، 1429 هـ: 17).

ومدخل إعداد المدرس المستند إلى الكفايات يُعد أحد الاتجاهات الحديثة في مجال إعداد المدرسين، فهو أبرز الاتجاهات التربوية التي ظهرت في السنوات القليلة الماضية، وانتشر هذا الاتجاه في الولايات المتحدة الأمريكية إذ صُممت برامج لإعداد المدرسين على أساس الكفايات والمعروفة بـ (Competence Based Teacher Education)، فظهرت حركة إعداد المعلمين القائمة على الكفايات في بداية السبعينيات بوصفها أسلوب جديد في إعداد المعلمين وتدريبهم (محمد، 2006: 43، 53).

وترى (الأحمد، 2005) أن الكفايات المهنية مجموعة من المعارف والمهارات والإجراءات والاتجاهات التي يحتاجها المعلم للقيام بعمله بأقل قدرٍ من الكلفة والجهد والوقت والتي لا يستطيع بدونها أن يؤدي واجبه بالشكل المطلوب، ومن ثم ينبغي أن يُعد توافرها لديه شرطاً لإجازته بالعمل (الأحمد، 2005: 242).

## دراسات تربوية الكفايات المهنية لدى مدرسي مدارس المتميزين في محافظة بغداد

وينقل (عبد الجواد ومتولي، 1413 هـ) تقرير مجموعة "هولمز" الذي تذكر فيه "أننا لن نوفق بكل تأكيد من تطوير نوعية التعليم في مدارسنا ما لم نطور مستوى المدرسين الذين يعملون في تلك المدارس (عبد الجواد ومتولي، 1413 هـ : 19).

### أبعاد الكفايات المهنية لدى التدريسيين:

يختلف التربويون في تحديد عدد الكفايات المهنية، على الرغم من إتفاقهم أن التدريسي الكفاء هو الذي يمتلك الكفايات الأساسية للتدريس. وترتبط الكفايات المهنية للمدرس ارتباطاً وثيقاً بانتقاء الافراد الصالحين لمهنة التدريس، ولتزداد كفاءة المُدرس يجب أن تكون هناك عناية بإعداد المُدرس، فنجاح المؤسسات التعليمية تعتمد على العاملين فيها (مغربي، 1429هـ:).

وقد صنف (رحمة، 1986) الكفايات إلى خمسة أنواع، وهي: الكفايات العامة، والكفايات التخصصية، والكفايات المهنية والتربوية، والكفايات الاجتماعية، وكفايات التنمية الذاتية المهنية (رحمة، 1986: 41).

وقد إهتم Ganesin (1996) بتصنيف الكفايات المهنية للمدرسين، وحددها ب : كفايات معرفية، وأدائية، وإنتاجية (Ganesin، 1996: 294).

فيما حددت جامعة "هاوستن الأمريكية" (The University of Houston) نوعان من البرامج المستندة إلى الكفايات، وهما:

1. برنامج مستند إلى الكفايات العامة التي تعكس السلوكيات التدريسية والتي تُعد أساس لكل مدرس.

2. الكفايات الخاصة التي تصف السلوكيات الأساسية لتعليم فاعل حول موضوع أو مستوى معين (Pilot، 2001: 60).

ويرى (الحيلة، 2001) أن الكفايات المهنية اللازمة للمدرس تتحدد بثلاثة أنواع، وهي: كفايات معرفية، وكفايات أدائية، وكفايات إجازية (الحيلة، 2001: 432).

وصنف (ملحم 2001) الكفايات المهنية لمدرسي المرحلة الثانوية في أربعة مجالات، وهي:

1. كفايات التخطيط للدرس

2. كفايات تنفيذ الدرس

3. كفايات التقويم

4. كفايات العلاقات الإنسانية (ملحم 2001: 462).

ويشير (طعيمة، 1416 هـ) إلى ثلاثة كفايات لو امتلكها المُدرس فإنه سيكون مُدرساً

فاعلاً، وهي: (الكفايات الشخصية، والكفايات المهنية، والكفايات الاجتماعية).

## دراسات تربوية الكفايات المهنية لدى مدرسي مدارس المتميزين في محافظة بغداد

وهذه الكفايات المهنية للمدرس تؤدي إلى إتقانه لعمله، وهذا الإتقان لا يتوقف على الاستعداد العلمي والإعداد المهني فحسب، بل ويشتمل على عوامل نفسية ووجدانية، مثل: استمتاع المدرس بعمله، وإدراكه لأهمية عمله وقيمه، فضلاً عن انتمائه إلى المؤسسة التعليمية، والتي يفترض أن تهتم به وتعمل على إرضاء حاجاته النفسية والمادية والاجتماعية، وتستمتع إلى شكواه، وتشركه بالرأي في صنع القرارات التعليمية والتربوية (مغربي، 1429هـ:).

### المبحث الثالث: إجراءات البحث:

#### مجتمع البحث:

بلغ مجتمع البحث (989) مدرساً ومدرسة منهم (526) مدرساً، و(463) مدرسة في مدارس المتميزين والتميزات في مديريات تربية بغداد الكرخ (الأولى، الثانية، والثالثة)، والرصافة (الأولى والثانية، والثالثة)، على وفق الإحصائية التي استحصلتها الباحثة من مديرية التخطيط/شعبة الإحصاء في وزارة التربية

#### عينة البحث:

بلغت عينة البحث البالغة (100) مدرساً ومدرسة من مدارس المتميزين والتميزات في مديريات تربية بغداد الكرخ (الأولى، الثانية، والثالثة)، والرصافة (الأولى، الثانية، والثالثة)، مناصفةً بين الذكور والإناث، كما موضح في الجدول (1).

#### الجدول (1)

عينة البحث موزع على وفق المديرية والمدرسة والجنس

| المجموع | الجنس |    | المدرسة                 | المديرية         |
|---------|-------|----|-------------------------|------------------|
|         | إ     | ذ  |                         |                  |
| 10      | 5     | 5  | ث. المتميزين/ الخضراء   | الكرخ/ الأولى    |
| 10      | 5     | 5  | ث. المتميزات/ الخضراء   |                  |
| 10      | 5     | 5  | ث. المتميزات/ المنصور   |                  |
| 10      | 5     | 5  | ث. كلية بغداد للبنين    | الكرخ/ الثانية   |
| 10      | 5     | 5  | ث. المتميزين            |                  |
| 10      | 5     | 5  | ث. المتميزات            |                  |
| 10      | 5     | 5  | ث. كلية بغداد/ الأعظمية | الرصافة/ الأولى  |
| 10      | 5     | 5  | ث. المتميزات            |                  |
| 10      | 5     | 5  | ث. كلية بغداد/ زبونة    |                  |
| 10      | 5     | 5  | ث. كلية بغداد/ العقيدة  | الرصافة/ الثانية |
| 100     | 50    | 50 | المجموع                 |                  |

لتحقيق أهداف البحث الحالي كان لابد من توافر أداة لقياس الكفايات المهنية استطاعت الباحثة الحصول على أداة لقياس متغير البحث الحالي، وهو مقياس الكفايات المهنية من إعداد (مغربي، 1428 هـ). يتكون مقياس الكفايات المهنية من (90) كفاية فقرة موزعة على (5) مجاميع من الكفايات، وهي: المعرفية، والمهارية (الأدائية)، والشخصية، والإنتاجية، والاجتماعية، كما موضح في الجدول (2).

الجدول (2)

عدد فقرات مقياس الكفايات المهنية على وفق كل كفاية

| ت | الكفايات المهنية | عدد الفقرات |
|---|------------------|-------------|
| 1 | المعرفية         | 11          |
| 2 | المهارية         | 40          |
| 3 | الشخصية          | 21          |
| 4 | الإنتاجية        | 10          |
| 5 | الاجتماعية       | 8           |
|   | المجموع          | 90          |

#### ❖ إعداد تعليمات مقياس كفايات الكفايات المهنية :

أعدت الباحثة تعليمات للمقياس تضمنت كيفية الإجابة عن فقرات كل منهما وإعطاء مثالاً في كل مقياس يوضح كيفية الإجابة، فضلاً عن حث المستجيبين على الدقة في الإجابة، وعدم ترك أية فقرة من دون إجابتها، وبينت الباحثة أن الإجابة ستستعمل لإغراض البحث العلمي فحسب لذا لا داعي لذكر الاسم وقد تضمنت التعليمات تحديد جنس المستجيب.

#### ❖ التحليل المنطقي لفقرات مقياس الكفايات المهنية:

وللتحقق من مطابقة الفقرات للخاصية التي أعدت لقياسها تم عرض مقياس الكفايات المهنية على مجموعة من المحكمين والمختصين في مجال العلوم التربوية والنفسية، البالغ عددهم (10) محكماً، وطلب منهم فحص فقرات كل مقياس فحصاً منطقياً وتقدير مدى صلاحيتها في قياس الكفايات التي أعدت لقياسها، وبناءً على آرائهم تم الاتفاق على قبول فقرات المقياس، وذلك لحصولها على نسبة الإتفاق المطلوبة لقبول الفقرات وهي موافقة (9) محكماً فأكثر، أي بنسبة (90%) فما فوق كي يكون الفرق بين عدد الموافقين وعدد غير الموافقين من المحكمين ذو دلالة احصائية باستعمال إختبار مربع كاي، إذ تكون قيمة مربع

## دراسات تربوية الكفايات المهنية لدى مدرسي مدارس المتميزين في محافظة بغداد

كاي المحسوبة (40,6) فأكثر أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية البالغة (3,84)، عند مستوى دلالة (0,05)، وبدرجة حرية (1)، وآراء الخبراء لصلاحية فقرات مقياس الكفايات المهنية موضحة في الجدول (3).

الجدول (3)

نتائج إختبار (كا) لدلالة الفرق بين آراء الخبراء (الموافقون وغير الموافقين) لصلاحية فقرات مقياس الكفايات المهنية وفقاً لكل كفاية

| نوع الكفاية | تسلسل الفقرات                                                                                                                      | عدد الفقرات | آراء الخبراء |               | النسبة المئوية | قيمة (كا)2 المحسوبة |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|---------------|----------------|---------------------|
|             |                                                                                                                                    |             | الموافقون    | غير الموافقين |                |                     |
| المعرفية    | 1؛ 2؛ 3؛ 4؛ 5؛ 6؛ 7؛ 8؛ 9؛ 10؛ 11                                                                                                  | 11          | 10           | ---           | 100%           | 10.00               |
| المهارية    | 12، 13، 14، 15، 16، 17، 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30، 31، 32، 33، 34، 35، 38، 39، 40، 42، 43، 44، 45، 46، 47، 48، 51 | 33          | 10           | ----          | 100%           | 10.00               |
|             | 13، 18، 19، 21، 22، 23، 26، 36، 37، 41، 49، 50                                                                                     | 11          | 7            | 3             | 70%            | 6,1                 |
| الشخصية     | 52، 53، 54، 55، 56، 57، 58، 60، 61، 62، 63، 64، 65، 66، 67، 68، 69، 71، 72                                                         | 17          | 9            | 1             | 90%            | 40,6                |
|             | 59، 70                                                                                                                             | 2           | 7            | 3             | 70%            | 6,1                 |
| الإنتاجية   | 73، 74، 75، 76، 77، 78، 79، 80، 81، 82                                                                                             | 10          | 10           | --            | 100%           | 00,10               |
| الاجتماعية  | 83، 84، 85، 86، 87، 88، 89، 90                                                                                                     |             |              |               |                |                     |

\*قيمة (كا2) الجدولية = (3,841)، عند مستوى دلالة (0,05)، وبدرجة حرية (1) .

ومن ملاحظة الجدول (3) نجد أن الخبراء قد اتفقوا على قبول (77) فقرة، بينما تم الاتفاق على رفض (13) فقرة، منها (11) فقرة في الكفاية المهارية، و(2) فقرتين في

## دراسات تربوية الكفايات المهنية لدى مدرسي مدارس المتميزين في محافظة بغداد

الكفاية الشخصية، وبذلك أصبح عدد فقرات مقياس الكفايات المهنية مثلما موضح في الجدول (4)

الجدول (4)

مقياس الكفايات المهنية وعدد الفقرات في كل كفاية على وفق آراء الخبراء

| ت الكفاية | نوع الكفاية | عدد الفقرات |
|-----------|-------------|-------------|
| 1         | المعرفية    | 11          |
| 2         | المهارية    | 29          |
| 3         | الشخصية     | 19          |
| 4         | الإنتاجية   | 10          |
| 5         | الاجتماعية  | 8           |
|           | المجموع     | 77          |

### ❖ التجربة الإستطلاعية (وضوح التعليمات والفقرات):

وللتثبت من مدى وضوح فقرات مقياس الكفايات المهنية وتعليماته للمستجيبين طبق على عينة مكونة من (8) مدرساً ومدرسة، مناصفة بين الذكور والإناث من مدارس المتميزين والمتميزات.

وطلب من أفراد العينة الإستطلاعية قراءة تعليمات المقياس وكفاياته وفقراته وتحديد جوانب الغموض أو عدم الوضوح فيهما، وإن الوقت المستغرق للإجابة عن مقياس الكفايات المهنية مابين (15-18) دقيقة.

### عينة التحليل الإحصائي:

تألفت عينة التحليل الإحصائي من (100) مدرساً ومدرسة في محافظة بغداد، مناصفة بين الذكور والإناث. ولإجراء عملية التحليل الإحصائي حُسبت المؤشرات الإحصائية الآتية:

#### أ. القوة التمييزية للفقرات:

ومن أجل إيجاد القوة التمييزية لفقرات المقياس إتبعته الباحثة أسلوب المجموعتين المتطرفتين، إذ طبق المقياس على عينة التحليل الإحصائي البالغة (100) مدرساً ومدرسة، وصُححت الإجابات لكل منهما، وحُسبت القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات المقياس وذلك بإتباع الخطوات الآتية:

1. ترتيب الدرجات ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة كلية إلى أقل درجة كلية لكل مقياس.

## دراسات تربوية الكفايات المهنية لدى مدرسي مدارس المتميزين في محافظة بغداد

2. اعتمدت نسبة (27%) من المجموعة العليا، و(27%) من المجموعة الدنيا لإجابات أفراد عينة التحليل الإحصائي لتمثل المجموعتين المتطرفتين، ولأن عينة التحليل الإحصائي تألفت من (100) مدرساً ومدرسة، لذا فقد كان عدد أفراد كل مجموعة (27) مدرساً ومدرسة.

3. حُللت كل فقرة من فقرات المقياسين باستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين، لاختبار دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعتين العليا والدنيا (فيركسون، 1991: 458).

4. مقارنة القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة في كل مقياس بالقيمة التائية الجدولية البالغة (96،1)، عند مستوى دلالة (0،05)، وبدرجة حرية (98). ومن خلال هذه الخطوة اتضح إن الفقرات جميعها دالة إحصائياً، لأن قيمها التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية، وهذا يعني أن الفقرات جميعها ذات قوة تمييزية،  
ب. صدق الفقرات :

اعتمدت الباحثة مؤشراً لحساب صدق الفقرات مقياس البحث، وهما :

### 1. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

للتثبت من صدق فقرات مقياس البحث إعتمدت الباحثة الدرجة الكلية للمقياس بوصفها محكاً داخلياً، والوسيلة الإحصائية المناسبة لإستخراج علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس هي (معامل ارتباط بيرسون). وأظهرت المعالجة الإحصائية إن الفقرات جميعها لمقياس الكفايات المهنية ذات دلالة إحصائية وذلك لأن قيم معامل ارتباط بيرسون المحسوبة أكبر من القيمة الحرجة لمعامل ارتباط بيرسون البالغة (0.098)، عند مستوى دلالة (0.05)، وبدرجة حرية (98)،

### الجدول (5)

#### قيم معاملات ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية لمقياس الكفايات المهنية

| رقم الفقرة | قيمة معامل الارتباط | رقم الفقرة | قيمة معامل الارتباط | رقم الفقرة | قيمة معامل الارتباط | رقم الفقرة | قيمة معامل الارتباط |
|------------|---------------------|------------|---------------------|------------|---------------------|------------|---------------------|
| 1          | 0.319               | 20         | 0.389               | 40         | 0.233               | 59         | 0.230               |
| 2          | 0.434               | 21         | 0.297               | 41         | 0.330               | 60         | 0.420               |
| 3          | 0.557               | 23         | 0.365               | 42         | 0.300               | 61         | 0.340               |
| 4          | 0.533               | 24         | 0.444               | 43         | 0.311               | 62         | 0.350               |
| 5          | 0.444               | 25         | 0.239               | 44         | 0.330               | 63         | 0.270               |
| 6          | 0.377               | 26         | 0.456               | 45         | 0.430               | 64         | 0.460               |
| 7          | 0.585               | 27         | 0.456               | 46         | 0.333               | 65         | 0.390               |
| 8          | 0.375               | 28         | 0.399               | 47         | 0.322               | 66         | 0.367               |

## دراسات تربوية

### الكفايات المهنية لدى مدرسي مدارس المتميزين في محافظة بغداد

|       |    |       |    |       |    |       |    |
|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|
| 0.430 | 67 | 0.300 | 48 | 0.342 | 29 | 0.283 | 9  |
| 0.388 | 68 | 0.321 | 49 | 0.444 | 30 | 0.516 | 10 |
| 0.490 | 69 | 0.321 | 50 | 0.297 | 31 | 0.527 | 11 |
| 0.450 | 70 | 0.331 | 51 | 0.565 | 32 | 0.337 | 12 |
| 0.488 | 71 | 0.432 | 52 | 0.433 | 33 | 0.436 | 13 |
| 0.330 | 72 | 0.300 | 53 | 0.455 | 34 | 0.547 | 14 |
| 0.430 | 73 | 0.423 | 54 | 0.366 | 35 | 0.586 | 15 |
| 0.400 | 74 | 0.398 | 55 | 0.343 | 36 | 0.665 | 16 |
| 0.220 | 75 | 0.37  | 56 | 0.654 | 37 | 0.432 | 17 |
| 0.389 | 76 | 0.511 | 57 | 0.234 | 38 | 453'0 | 18 |
| 0.322 | 77 | 0.298 | 58 | 0.543 | 39 | 0.321 | 19 |

#### 2. علاقة درجة الفقرة بدرجة الكفاية التي تنتمي إليه

للتثبت من صدق الفقرات المقياس البحث تم اعتماد محكاً إضافياً وهو علاقة درجة الفقرة بدرجة الكفاية التي تنتمي إليها، وباستعمال إحصائي معامل ارتباط بيرسون تم استخراج علاقة درجة كل فقرة بدرجة الكفاية التي تنتمي إليها، وكما موضح في الجدول (6) .

#### الجدول (6)

قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه

| معامل ارتباط الفقرة بدرجة الكفايات الإنتاجية | ت  | معامل ارتباط الفقرة بدرجة الكفايات الإنتاجية | ت  | معامل ارتباط الفقرة بدرجة الكفايات الشخصية | ت  | معامل ارتباط الفقرة بدرجة الكفايات المهنية | ت  | معامل ارتباط الفقرة بدرجة الكفايات المعرفية | ت  |
|----------------------------------------------|----|----------------------------------------------|----|--------------------------------------------|----|--------------------------------------------|----|---------------------------------------------|----|
| 0.433                                        | 70 | 0.231                                        | 60 | 0.550                                      | 41 | 0.549                                      | 12 | 0.466                                       | 1  |
| 0.490                                        | 71 | 0.322                                        | 61 | 0.650                                      | 42 | 0.462                                      | 13 | 0.504                                       | 2  |
| 0.411                                        | 72 | 0.277                                        | 62 | 0.559                                      | 43 | 0.553                                      | 14 | 0.307                                       | 3  |
| 0.340                                        | 73 | 0.343                                        | 63 | 0.309                                      | 44 | 0.604                                      | 15 | 0.356                                       | 4  |
| 0.455                                        | 74 | 0.454                                        | 64 | 0.399                                      | 45 | 0.300                                      | 16 | 0.333                                       | 5  |
| 0.400                                        | 75 | 0.321                                        | 65 | 0.389                                      | 46 | 0.583                                      | 17 | 0.574                                       | 6  |
| 0.490                                        | 76 | 0.333                                        | 66 | 0.509                                      | 47 | 0.472                                      | 18 | 0.537                                       | 7  |
| 0.540                                        | 77 | 0.322                                        | 67 | 0.587                                      | 48 | 0.306                                      | 19 | 0.662                                       | 8  |
|                                              |    | 0.200                                        | 68 | 0.409                                      | 49 | 0.333                                      | 20 | 0.586                                       | 9  |
|                                              |    | 0.320                                        | 69 | 0.454                                      | 50 | 0.467                                      | 21 | 0.440                                       | 10 |
|                                              |    |                                              |    | 0.229                                      | 51 | 0.490                                      | 22 | 0.431                                       | 11 |
|                                              |    |                                              |    | 0.490                                      | 52 | 0.487                                      | 32 |                                             |    |
|                                              |    |                                              |    | 0.400                                      | 53 | 0.465                                      | 24 |                                             |    |
|                                              |    |                                              |    | 0.587                                      | 54 | 0.300                                      | 25 |                                             |    |
|                                              |    |                                              |    | 0.390                                      | 55 | 0.440                                      | 26 |                                             |    |
|                                              |    |                                              |    | 0.480                                      | 56 | 0.522                                      | 27 |                                             |    |
|                                              |    |                                              |    | 0.489                                      | 57 | 0.399                                      | 28 |                                             |    |
|                                              |    |                                              |    | 0.455                                      | 58 | 0.490                                      | 29 |                                             |    |
|                                              |    |                                              |    | 0.323                                      | 59 | 0.311                                      | 30 |                                             |    |
|                                              |    |                                              |    |                                            |    | 0.470                                      | 31 |                                             |    |

## دراسات تربوية الكفايات المهنية لدى مدرسي مدارس المتميزين في محافظة بغداد

|  |  |  |  |  |  |       |    |  |  |
|--|--|--|--|--|--|-------|----|--|--|
|  |  |  |  |  |  | 0.458 | 32 |  |  |
|  |  |  |  |  |  | 0.488 | 33 |  |  |
|  |  |  |  |  |  | 0.450 | 34 |  |  |
|  |  |  |  |  |  | 0.388 | 35 |  |  |
|  |  |  |  |  |  | 0.378 | 36 |  |  |
|  |  |  |  |  |  | 0.399 | 37 |  |  |
|  |  |  |  |  |  | 0.444 | 38 |  |  |
|  |  |  |  |  |  | 0.450 | 39 |  |  |
|  |  |  |  |  |  | 0.444 | 40 |  |  |

\*القيمة الحرجة لمعامل الارتباط = (0.098). عند مستوى دلالة (0.05). وبدرجة حرية (98).

### صدق الاداة

#### أ.الصدق الظاهري (Face Validity):

تم التحقق من الصدق الظاهري لمقياس الكفايات المهنية من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية، وإتفاق آرائهم على صلاحية تمثيل الفقرات للكفايات المهنية

#### ب.صدق البناء (Construct Validity):

إعتمدت الباحثة مؤشرات عديدة لحساب صدق البناء، منها:

1. الفروق بين الأفراد في الخاصية المقاسة، وقد تحقق هذا الافتراض من خلال إستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس الكفايات المهنية.
2. الإتساق الداخلي لدرجات المقياسين، وقد تحقق هذا الافتراض من خلال: علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، وعلاقة درجة الفقرة بالكفاية التي تنتمي إليها.
3. وتم إعتماد مؤشراً إضافياً للثبوت من صدق البناء وهو مصفوفة الارتباطات بين الدرجة الكلية للمقياس وكفاياته، فضلاً عن الارتباطات بين الكفايات مع بعضها البعض، وذلك باستعمال معامل ارتباط بيرسون، والنتائج موضحة في الجدول (7).

الجدول (7)

مصفوفة قيم ارتباطات درجة كل كفاية بالدرجة الكلية لمقياس الكفايات المهنية وقيم ارتباط كل كفاية مع الكفايات الأخرى

| نوع الكفاية      | الكفايات المهنية | 1     | 2     | 3     | 4     | 5     |
|------------------|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| الكفايات المهنية | -----            | 0.456 | 0.444 | 0.561 | 0.450 | 0.244 |
| 1                | -----            | ----- | 0.435 | 0.455 | 0.430 | 0.266 |
| 2                | -----            | ----- | ----- | 0.655 | 0.399 | 0.567 |
| 3                | -----            | ----- | ----- | ---   | 0.399 | 0.440 |
| 4                | -----            | ----- | ----- | ---   | ---   | ---   |
| 5                | -----            | ---   | ---   | ---   | ---   | ---   |

## دراسات تربوية الكفايات المهنية لدى مدرسي مدارس المتميزين في محافظة بغداد

ويتضح من الجدول (7) أن قيم معاملات ارتباط درجة كل كفاية بالدرجة الكلية للمقياس، فضلاً عن قيم معاملات ارتباط درجة كل كفاية بالكفايات الأخرى، كانت ذات دلالة احصائية، إذ أنها أكبر من القيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0,098)، عند مستوى دلالة (0,05)، وبدرجة حرية (98). وهذا يدل على وجود علاقة بين مقياس الكفايات المهنية والكفايات المكونة له، فضلاً عن وجود علاقة بين المقاييس الفرعية (الكفايات الفرعية) بعضها ببعض. وإستناداً إلى هذه المؤشرات الأربعة يُعد مقياس الكفايات المهنية صادقاً.

### الثبات (Reliability):

تم حساب ثبات مقياس كفايات الذكاء العاطفي والكفايات المهنية بطريقتين، هما :

#### ❖ إعادة الاختبار (Test – Re test):

لحساب ثبات مقياس الكفايات المهنية بهذه الطريقة فقد طبق على عينة بلغت (20) مدرساً ومدرسة تم إنتقاؤهم بصورة عشوائية من عينة التحليل الإحصائي، مناصفة بين الذكور والإناث، ثم أُعيد تطبيقه على العينة نفسها بعد مرور فترة إسبوعين من التطبيق الأول، وحُسبت العلاقة الارتباطية بين درجات كلا التطبيقين بإستعمال معامل ارتباط بيرسون، فكانت قيمة معامل الثبات المحسوب لكل كفاية من كفايات مقياس الكفايات المهنية.

#### ❖ طريقة تحليل التباين بإستعمال معادلة (الفا – كرونباخ):

قيم معامل الثبات المحسوبة بهذه الطريقة لكل كفاية من كفايات المقياس وللمقياس كله كما موضحة في الجدول (8) ويشير نانلي (Nunnally)، (1987، وكريمر (Kraemer)، (1981) إلى أن قيمة معامل الثبات إذا كانت تزيد عن (0,70) تُعد مقبولة (باركر و بستراتج و البيوت، 1999 : 122)

الجدول (8)

قيم معاملات الثبات لمقياس الكفايات المهنية وفقاً لطريقتي إعادة الاختبار ومعادلة الفا – كرونباخ وبحسب لكل كفاية

| قيم معاملات الثبات |                | نوع الكفاية | نوع الكفاية |
|--------------------|----------------|-------------|-------------|
| الفا- كرونباخ      | إعادة الاختبار |             |             |
| 83,0               | 81,0           | المعرفية    | 1           |
| 81,0               | 79,0           | المهارية    | 2           |
| 80,0               | 78,0           | الشخصية     | 3           |
| 82,0               | 80,0           | الإنتاجية   | 4           |
| 81,0               | 79,0           | الاجتماعية  | 5           |
| 82,0               | 80,0           | المقياس كله |             |

بعد أن توافر مقياس الكفايات المهنية لدى مدرسي مدارس المتميزين، والتثبت من خصائصه القياسية، تم تطبيقه على عينة البحث البالغة (100) مدرساً ومدرسة، وذلك بعد استحصال الموافقات الأصولية لتسهيل مهمة التطبيق. وتم التطبيق يوم الإثنين المصادف (2014/ 12/ 22) ولغاية يوم الإثنين المصادف (2015/ 1 / 26).

### تصحيح المقياس :

تم تصحيح مقياس "الكفايات المهنية" بإعطاء البدائل (تطبق عليّ بدرجة كبيرة جداً؛ تتطبق عليّ بدرجة كبيرة؛ تتطبق عليّ بدرجة متوسطة؛ تتطبق عليّ بدرجة قليلة؛ لا تتطبق عليّ) الدرجات (5؛4؛3؛2؛1) على التوالي عند التصحيح، والجدول يوضح أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب في كل كفاية من الكفايات المهنية (المعرفية، والمهارية، والشخصية، والإنتاجية، والاجتماعية) ، وأقل درجة ، ومتوسطهن النظري.

الجدول (9)

قيم تصحيح مقياس الكفايات المهنية

| الكفاية    | أقل درجة | أعلى درجة | المتوسط النظري |
|------------|----------|-----------|----------------|
| المعرفية   | 11       | 55        | 33             |
| المهارية   | 29       | 145       | 87             |
| الشخصية    | 19       | 95        | 57             |
| الإنتاجية  | 10       | 50        | 30             |
| الاجتماعية | 8        | 40        | 24             |

### ❖ الوسائل الإحصائية :

- مربع كاي (Chi - Square) لإستخراج قيم الإتفاق بين آراء الخبراء لقبول فقرات مقياس البحث.
- الإختبار التائي (t- test) لعينيتين مستقلتين لإستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس، وإستخراج دلالة الفروق الكفايات المهنية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لإستخراج قيم الثبات لمقياس الكفايات المهنية للتحقق من الإتساق الخارجي، وإستخراج علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لكل مقياس، وعلاقة درجة الفقرة بدرجة الكفاية التي تنتمي إليها.
- معادلة الفا - كرونباخ (Alfa - Cronbach) لإستخراج قيم الثبات للتحقق من الإتساق الداخلي لمقياس البحث.
- الإختبار التائي (t- test) لعينة واحدة: لتعرف الدلالة الاحصائية للفرق بين المتوسطين الحسابي والنظري للكفايات المهنية .

### المبحث الخامس: عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

**الهدف الأول :** للتحقق من الهدف الأول الذي ينص على تعرف الكفايات المهنية (المعرفية، والمهارية، والشخصية، والإنتاجية، والاجتماعية) لدى مدرسي مدارس المتميزين والتميزات في محافظة بغداد لدى عينة البحث أُستخرجت المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد العينة في مقياس الكفايات المهنية بحسب كل كفاية، ولمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية والمتوسط النظري لكل كفاية من الكفايات المهنية أُستعمل الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة، كما موضح في الجدول (10).

الجدول (10)

الاختبار التائي لعينة واحدة لتعرف مستوى الكفايات المهنية لدى أفراد العينة كلها

| نوع الكفاية | عدد العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط النظري | القيمة التائية |          | مستوى الدلالة 0.05 |
|-------------|------------|-----------------|-------------------|----------------|----------------|----------|--------------------|
|             |            |                 |                   |                | المحسوبة       | الجدولية |                    |
| المعرفية    | 100        | 46.091          | 2.222             | 33             | 58.968         | 1.96     | دالة               |
| المهارية    | 100        | 131.211         | 1.788             | 87             | 248.376        |          | دالة               |
| الشخصية     | 100        | 82.671          | 2.701             | 57             | 95.077         |          | دالة               |
| الإنتاجية   | 100        | 42.680          | 2.557             | 30             | 49.725         |          | دالة               |
| الاجتماعية  | 100        | 34.920          | 2.791             | 24             | 39.139         |          | دالة               |

\*القيمة التائية الجدولية = (98،1)، عند مستوى دلالة (05،0)، وبدرجة حرية (99) .

يلاحظ من الجدول (10) أن الكفايات المهنية (المعرفية، والمهارية، والشخصية، والانتاجية، والاجتماعية) تتوافر لدى عينة البحث من مدرسي مدارس المتميزين في بغداد، وتشير هذه النتيجة إلى أن مدرسي مدارس المتميزين في محافظة بغداد قد أعدوا إعداداً معرفياً لمهنة التدريس في هذه المدارس، وأن يمتلكون مهارات وسمات شخصية وعلاقات اجتماعية وإنسانية. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Hany، 1998)، ودراسة (محمد، 2006)، و(المغربي، 1429 هـ) اللواتي أشارت إلى إمتلاك أفراد عيناتهم من المدرسين للكفايات المهنية والتعليمية، وأن المدرسين يهتمون بإعطاء المعلومات وإكساب الطلبة الخبرات.

**الهدف الثاني:** للتحقق من الهدف الثاني الذي ينص على تعرف دلالة الفروق في مستوى الكفايات المهنية (المعرفية، والمهارية، والشخصية، والإنتاجية، والاجتماعية) تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث) أُستعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، كما موضح في الجدول (11).

# دراسات تربوية الكفايات المهنية لدى مدرسي مدارس المتميزين في محافظة بغداد

الجدول (11)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في الكفايات المهنية تبعاً لمتغير الجنس

| نوع الكفاية | الجنس | عدد العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | القيمة التائية |          | مستوى الدلالة 0.05 |
|-------------|-------|------------|-----------------|-------------------|----------------|----------|--------------------|
|             |       |            |                 |                   | المحسوبة       | الجدولية |                    |
| المعرفية    | ذكور  | 50         | 47.213          | 2.171             | 5.037          | 1.98     | دالة لصالح الذكور  |
|             | إناث  | 50         | 44.941          | 2.351             |                |          |                    |
| المهارية    | ذكور  | 50         | 133.461         | 2.411             | 9.694          |          | دالة لصالح الذكور  |
|             | إناث  | 50         | 128.982         | 2.215             |                |          |                    |
| الشخصية     | ذكور  | 50         | 79.541          | 2.561             | 10.413         |          | دالة لصالح الإناث  |
|             | إناث  | 50         | 85.810          | 3.410             |                |          |                    |
| الإنتاجية   | ذكور  | 50         | 41.710          | 2.013             | 4.479          |          | دالة لصالح الإناث  |
|             | إناث  | 50         | 43.654          | 2.330             |                |          |                    |
|             | إناث  | 50         | 36.071          | 2.014             |                |          |                    |

ويتضح من الجدول (11) أن الفروق الإحصائية كانت لصالح الذكور (المدرسين) في الكافيتين (المعرفية والمهارية)، في حين كانت لصالح الإناث (المدرسات) في الكافيات (الإنتاجية، والشخصية، )

## التوصيات:

استناداً إلى نتائج البحث الحالي توصي الباحثة بالآتي:

1. ضرورة اعتماد أسلوب التدريب للمدرسين في أثناء الخدمة، لإطلاعهم على مستجدات طرائق التدريس، وأساليب التعامل مع الطلبة المتميزين.
2. تبادل الخبرة بين مدرسي مدارس المتميزين، من خلال الزيارات التبادلية بينهم، ومن خلال المؤتمرات العلمية، وورش العمل المشتركة، والمهرجانات السنوية.

## المقترحات:

تتقدم الباحثة بإجراء الدراسات الآتية:

1. علاقة الكفايات المهنية بسمات الشخصية لدى مدرسي مدارس المتميزين.
2. الكفايات النفسية والانفعالية لدى مدرسي مدارس المتميزين.

## المصادر:

### أولاً: المصادر العربية:

1. أبو علام، صلاح الدين محمود (2009). تحليل بيانات البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية، القاهرة: مكتبة الخانجي .
2. باركر، كريس، ويستراتج، نانسي، واليوت، روبرت (1999). مناهج البحث في علم النفس الاكلينيكي والارشادي، ترجمة: نجيب صبور، وميرفت احمد شوقي، وعائشة السيد رشدي، القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
3. البطش، محمد وليد، وابو زينة، فريد كامل (2007). مناهج البحث العلمي تصميم البحث والتحليل الإحصائي، أشرف: سعيد التل ، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان .
4. الحيلة، محمد محمود (2001). طرائق التدريس واستراتيجياته، ط1، عمان: دار الفكر العربي للطباعة والنشر .

# دراسات تربوية الكفايات المهنية لدى مدرسي مدارس المتميزين في محافظة بغداد

5. داود، عزيز حنا، وعبد الرحمن، أنور حسين. (1990). *مناهج البحث التربوي*، من منشورات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد،: مطبعة الجناخجي.
6. ربيع، محمد شحاتة. (1994). *قياس الشخصية*، دار المعرصة الجامعية، الإسكندرية .
7. رحمة، أنطوان. (1986). *تخطيط وتدريب معلم المرحلة الابتدائية*، اليونسكو، مجلة التربية الجديدة، العدد 39.
8. الزوربعي، ابراهيم عبدالجليل. (1981). *الاختبارات النفسية*، بغداد: دار ثقافة العمال للطبع والنشر.
9. السيد، مصطفى يسري. (2007). *تنمية الكفايات المهنية للمعلمات في كيفية إعداد الخطط العلاجية لتحسين المستوى التحصيلي للتلميذات الضعيفات*.
10. عودة، عودة سليمان. (1998). *القياس والتقويم في العملية التدريسية*. ط1. الاردن: دار الأمل للنشر والتوزيع.
11. محمد، ابراهيم صبري. (2006). *الكفايات الواجب توافرها لدى مدرسي المرحلة الإعدادية لتلبية احتياجات الطلبة المتفوقين عقليا*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية / الجامعة المستنصرية.
12. مغربي، عمر بن عبد الله مصطفى ، (2008). *الذكاء الانفعالي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة*، قسم توجيه وإرشاد مهني، كلية التربية ، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية
13. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم . (1993). *"رفع مستوى المعلمين في أثناء الخدمة"*، التقرير النهائي للاجتماع المنعقد في عمان للفترة (14-17 ديسمبر، 1993). المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم في تونس (ص 23-32).
14. النعمة، طه، والعجيلي، صباح حسين. (2004). *مدخل الى علم النفس*، من منشورات المجمع العلمي /دائرة العلوم الانسانية، سلسلة مدخل إلى العلوم الانسانية، بغداد: مطبعة المجمع العلمي .

## المصادر الأجنبية:

1. Alken, L. R. (1988). *Psychological Testind and Assessment*, Boston: Allyn & Bacom.
2. Allen, M. J & Yen, W.N. (1979). *Introduction to measurement theory*. Mont every: Cali, Booksy Cole.
3. Pilot, A.(2001). The concept of basic scientific knowledge trends in fends in fefrom in the teaching of science and teachnology in Europe, [www.Nea.Org.N.E.Assocaition](http://www.Nea.Org.N.E.Assocaition)
4. Gianesn,J.R. (1996). *Effective ieaders in school based settings*, D.A.L., VOL.8, Fed.

## The academic psychological and Social Effect of Terrorism from the Perspective of Secondary School students in Baghdad city

### Abstract

This research's aim is to identify the Academic psychological and Social effects and order them . to measure these effects and order them. to measure these effects Consists of (54) items. The research is applied on veseachs basic Sample and the researcher asset of academic Psychological and Social effects of the students . These effects have been arranged according to their priority and importance from the highest average to the lowest average the students having in difference towards their acade mic future participating in class room .The samples individuals became to perform the social duties staging away family while in visiting relatives . These resulting in poor their social Relationship