

## مستوى الكفاءة المهنية لتدريسي الكلية التربوية المفتوحة في محافظة كركوك

تاريخ القبول	تاريخ استلام البحث
2026/3/2	2026/2/13

م.د. هاشم جميل إبراهيم م رند حميد مجيد

مكان العمل / الكلية التربوية المفتوحة في محافظة كركوك

### المستخلص

هدف البحث الحالي الى معرفة مستوى الكفاءة المهنية لدى تدريسي الكلية التربوية المفتوحة في محافظة كركوك، ومعرفة الفروق ذات الدلالة الاحصائية بين الذكور والاناث في مستوى الكفاءة المهنية، تكونت عينة البحث الحالي من (40) تدريسي وتدرسية من الكلية التربوية المفتوحة في محافظة كركوك، تم تصميم استبانة استطلاعية مكونة من (15) لقياس مستوى الكفاءة المهنية لدى افراد عينة البحث، وتم التحقق من صدق الاداة وثباتها، وتوصل البحث الى النتائج الاتية : ( 1. يتمتع افراد عينة البحث الحالي بمستوى جيد من الكفاءة المهنية ، 2. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في مستوى الكفاءة المهنية ) ، في ضوء نتائج البحث وضع الباحثان مجموعة من التوصيات والمقترحات .

الكلمات المفتاحية : الكفاءة المهنية، الكلية التربوية المفتوحة، محافظة كركوك .

### The Level of Professional Competence of Teaching Staff at the Open Educational College in Kirkuk Governorate

Asst. Prof. Dr. Hashim Jameel Ibrahim

Lect. Rand Hamid Majeed

Affiliation: Open Educational College, Kirkuk Governorate

### Abstract

The present study aimed to identify the level of professional competence among the teaching staff at the Open Educational College in Kirkuk Governorate and to examine whether there are statistically significant differences between males and females in their level of professional competence. The study sample consisted of 40 male and female instructors from the Open Educational College in Kirkuk Governorate. A questionnaire comprising 15 items was designed to measure the level of professional competence among the sample members. The validity and reliability of the instrument were verified. The study reached the following results:( 1. The members of the study sample demonstrate a good level of professional competence. 2. There are no statistically significant differences between males and females in the level of professional competence ). In light of these findings, the researchers formulated a set of recommendations and suggestions.

**Keywords:** Professional Competence, Open Educational College, Kirkuk Governorate.

## مشكلة البحث:

ان العصر الذي نعيشه اليوم هو عالم ملئ بالتحديات التي تواجهنا، ففي كل يوم يظهر على مسرح الحياة معطيات جديدة تحتاج الى مجموعة من الخبرات والمهارات والاساليب الجديدة للتعامل معها بنجاح، لكونها تحتاج الى انسان مبدع ، ومبتكر ومحلل، وناقد قادر على التوافق مع البيئة وفق القيم الاخلاقية والاهداف التي يسعى لها، وكما معروف ان للكليات مجموعة وظائف تسعى لتقديمها هي (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) (اليوسفي،2012:304).

وتعد الإدارة احد الركائز الاساسية في المؤسسات التربوية والتعليمية التي تسعى الى التطور في نظامها التعليمي والاداري ولتحسين مخرجاتها اصبحت الكوادر التربوية من المرتكزات الرئيسية لما لها من دور بارز في تقديم الاداء الوظيفي بحسب ما يمتلكونه ما كفاءة مهنية وبحسب تخصصاتهم (العلمية والانسانية) في الكلية، اذ تعتبر الكفاءة المهنية مجموعة من القدرات وما يتضمنها من معارف وقيم ومهارات واتجاهات يمتلكها التدريسي ويمارسها اثناء عملة (الحسكي،2014: 56).

ويعد التدريس في الكلية احد الاهداف الاساسية المرسومة من قبل الجامعات والمعاهد الكليات التابعة لوزارة التربية، لكون التدريسي يتأثر بمجموعة من العوامل من اهمها الطلبة، والمناهج التدريسية، وادارت الكلية، وان لهذه العوامل تأثير على نوعية وجودة التدريس داخل الكلية سواء كان سلبياً أو ايجابياً، ولكي يقوم التدريسي بدورة المهم والحساس بكفاءة عالية، فأن الكفاءات المعرفية والمهنية وسمات الشخصية للتدريسي تلعب دوراً هاماً في فاعلية وكفاءة العملية التعليمية كون الطالب احد المداخل التعليمية المهمة التي تؤثر على الناتج التحصيلي للطلبة(حورية،2018:2).

تواجه اغلب المؤسسات التربوية والتعليمية تحديات كثيرة ومتعددة تتعلق بضعف الكفاءة لدى التدريسين والتي ترجع نتيجة قصور في برامج التدريب والتطوير، أو غياب الحوافز الفعالة، او ضعف النظام المتابعة والتقييم وهذا يثير تساؤلات حول مدى مستوى الكفاءة، ويرى رضوان(2014) ان الكفاءة المهنية لها جانبان، احدهما ظاهر والآخر كامن، فالجانب الظاهر هو السلوك الذي يمكن ملاحظته، اما الجانب الكامن هو ناتج ما تعلمه من الخبرة والمعرفة والاتجاهات، فالسلوك الظاهر الذي ينطلق من مكونات السلوك لا يمكن ان يشكل الكفاءة المهنية، والجانب الكامن لا يمكن ان يشكل الكفاءة المهنية، اذن لا بد من توافر الجانبين معاً لتحقيق الكفاءة المهنية(رضوان،2014:35).

واكدت دراسة الحنيطة(2003) الى ان التقييم يعتبر من الاساسيات المؤثرة في مجالات التطوير والتنمية، وكذلك يسهم في تحقيق اعلى اداء في المؤسسة التعليمية، لكون التدريسي هو محور اساسي في عملية التقييم ومن الواجب عليه تحمل المسؤولية الموكلة اليه ومن الواجب وضع معايير ومستويات واضحة ومحددة لتقييم اداء التدريسين والتأكد من تأهيلهم وكفايتهم للواجبات المكلفين بها(الحنيطة،2003:57).

وتعد الكفاءة المهنية من اهم المرتكزات التي تحدد جودة اداء التدريسين وفاعليتهم داخل البيئة التعليمية ومع تطور متطلبات العملية التعليمية وزيادة التحديات التربوية حول امتلاك التدريسين المهارات والمعارف والسلوكيات التي تؤهلهم لأداء مهامهم بشكل جيد وعلى اتم وجهه، وشعر الباحثان بمشكلة الدراسة الحالية من خلال عملهم داخل الكلية التربوية المفتوحة اذ وجد هناك اختلافاً في تقديم التدريسين للمادة الدراسية، وقد يكون خلل في التعامل مع الطلبة نتيجة قلة الخبرة، أو ضعف في كفاءتهم المهنية وخبراتهم الشخصية، او احتمالية تعرض التدريسين الى ضغوط نفسية ومهنية قد تكون عائقاً امامهم يؤدي الى خفض كفاءتهم المهنية، هذا ما دفع الباحثان الى دراسة هذا الموضوع ولقد لوحظ وجود تفاوت في مستوى الكفاءة المهنية لدى التدريسين مما يؤثر سلباً على مخرجات التعليم، ومن هنا تكمن مشكلة البحث من خلال الاجابة على التساؤل الاتي: ما مستوى الكفاءة المهنية لدى التدريسين في الكلية التربوية المفتوحة؟

#### اهمية البحث:

تعد الكفاءة المهنية من اهم العوامل الجوهرية لضمان جودة التعليم وتحقيق نتائج جيدة تعود بمردود ايجابي على الطلبة، كونها تجمع بين الخبرات العلمية والمهارات التربوية المطلوبة في الوقت الحالي، وان التدريسي الكفوء لا يقتصر دوره على المعرفة فقط بل يسعى الى تنمية التفكير النقدي لدى الطلبة ، وان العرض النهائي لعملية اعداد وتدريب الطلبة على المهنة، اذ تبدأ عملية التكوين من خلال مراحل الحياة التعليمية بدءاً بالمدارس والكليات والمعاهد والجامعات واستمرار عملية التنمية خلال فترة التدريب والخدمة وتنتهي العملية بقياس الكفاءة المهنية خلال فترة العمل(السليمان،2008:64).

تسعى الكثير من الكليات والجامعات في البلدان المختلفة الى تطوير اداء اعضاء الهيئة التدريسية، وذلك من خلال متابعة وتقييم ممارساتهم التدريسية، ومن اساليب التقييم المستخدمة هي تقييم التدريسين من خلال العمداء داخل الكليات ورؤساء الاقسام، وتقييم التدريسي نفسه بنفسه ، وتقييم الطلبة للتدريسين ، وذلك من خلال توفير بعض الادوات العلمية والتربوية اللازمة، وان الارتفاع في الية اعداد وتأهيل التدريسين في الكلية التربوية

المفتوحة وزيادة كفاءتهم المهنية من خلال تعزيز ادوارهم الوظيفية ورفع مستوى مساهمتهم في تنمية الشراكة ما بين الطلبة و التدريسين ، كونها تسهم في تطوير كفاءتهم المهنية وتحسن مهاراتهم واستعداداتهم علمياً ومهنياً مما يعود بمردود ايجابي على المستفيدين(عبد العزيز،2016:187).

لكي يقوم التدريسي بدورة المهم والحساس بكفاءة واقتدار لا بد ان يتمتع بقدر كاف من القدرات والكفايات التعليمية لكون وظيفة التدريسي لم تعد قاصرة على تزويد الطلبة بالمعلومات والحقائق وتطوير جوانب نمو الشخصية لدى الطلبة في صورها الجسمية والنفسية والعقلية والاجتماعية، وان تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات لدى التدريسين يسعى لها علماء التربية لتحقيق اهداف التعلم في الكلية بالصورة المثلى لأنها تساعد على اعداد طلبة قادرين على فهم المعرفة والاستفادة منها، والبحث بالطرق العلمية السليمة، والوعي بالمشكلات المنتشرة في المجتمع والسعي الى حلها، وذلك من خلال العمل الدائم على تقويم المسيرة العلمية والعملية للتدريسين، ومؤكدين أن الكلية التربوية المفتوحة تسير وفق خطى ثابتة لتحقيق اهدافها في اعداد جيل من الطلبة متحررين من الجهل والخوف والتخلف، اقوياء بمنجزاتهم العلمية وشخصياتهم القوية واخلاقهم (الهنلي،1995:147).

ويرى الباحثان ان متابعة الكفاءة المهنية للتدريسين العاملين في الكلية التربوية المفتوحة وتقييم ادائهم، ومستوى كفاءتهم يعد من المهام الاساسية التي من خلالها يمكن تحسين العملية التربوية و التعليمية ، وذلك باستخدام معايير موضوعية ومهنية تتناسب مع تخصصاتهم ومؤهلاتهم العلمية ومهاراتهم الشخصية والمعرفية والاجتماعية مما يعمل على تحسين وتطوير مستوى ادائهم.

**تكمن اهمية البحث من خلال الاتي:**

- 1- ابراز الدور المحوري للتدريسين في تحقيق اهداف التعلم.
- 2- تسليط الضوء على العلاقة بين كفاءة المعلم وجودة التحصيل الدراسي.
- 3- تقديم مجموعة توصيات قابلة للتطبيق لتحسين مستوى التدريسين مهنياً.

**اهداف البحث:**

- 1- مستوى الكفاءة المهنية لدى التدريسين في الكلية التربوية المفتوحة
- 2- التعرف على مستوى الفروق للكفاءة المهنية وفق متغير الجنس(ذكور\_اناث).

### حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي على تدريسي الكلية التربوية المفتوحة في مركز محافظة كركوك للعام الدراسي الحالي(2025\_2026).

### تحديد المصطلحات:

أولاً- الكفاءة المهنية:

عرفها كلاً من:

\_كمال وسماح(2010)

بأنها القدرة على تنفيذ مهام محددة، وهي قابلة للقياس والملاحظة في النشاط بشكل أوسع، وهي استعدادات لتجديد وتجميع ووضع الموارد في العمل، وأن الكفاءة لا تظهر الا خلال العمل.(كمال،سماح،2010:6).

\_عبد الغفار(2015):

عبارة عن مفهوم عام وشامل يشمل باستعمال المعارف و الخبرات الشخصية و المهارات في اشكال جديدة داخل الاطار المهني(عبد الغفار،2015:224).

\_عصفور(2017):

مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات والقدرات التي تساعد التدريسين على القيام بالأدوار المكلفة اليهم، وتحدد الكفاءة المهنية للتدريسي من خلال تمكنه لهذه الكفايات وممارسته لها(عصفور،2017:25).

\_ التعريف النظري: يعرفه الباحثان هي قدرة التدريسين على اداء مهام متصلة بمهنة التعلم والتعليم، وكذلك امتلاكهم المعارف والخبرات والمهارات اللازمة للتعامل بفاعلية مع الطلبة.

التعريف الاجرائي: هي الدرجة التي يحصل عليها التدريسي من خلال اجابته على فقرات المقياس المعد لهذا البحث.

## ثانياً - التدريسي:

هو احد اعضاء الهيئة التدريسية وهو غالباً ما يحمل شهادة الدكتوراه أو الماجستير المكلف بممارسة هذه مهام منها تقديم المحاضرات، والإشراف على الطلبة في البحوث العلمية، وتطوير المناهج، وخدمة المجتمع في المؤسسات والكليات والجامعات. (اليوسفي، 2012:307).

## ثالثاً\_ الكلية التربوية المفتوحة:

الكلية التربوية المفتوحة : مؤسسة أكاديمية تابعة لوزارة التربية، تأسست بموجب القانون المرقم 169 لسنة 1998 م، تمنح للخريجين شهادة بكالوريوس تعليمي تُعادل شهادة البكالوريوس التي تمنحها الجامعات العراقية التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي. تعمل الكلية على تطوير قطاع التعليم الابتدائي من خلال إعداد معلمين جامعيين اكفاء لهم مقدرة علمية وتربوية تؤهلهم للنهوض بواقع التعليم في العراق.

<https://share.google/JpXNFTG7X99aKqDKO>

## الاطار النظري والدراسات السابقة

### الكفاءة المهنية

ان التعليم هو مقياس تقدم المجتمعات وتطورها، وان التدريسي هو العنصر الاساس في عملية التعلم، ويعد الطلبة هو قطب ومحور العملية التربوية والتعليمية، وان جودة الخدمات التي تقدمها مؤسسات التعليم تنعكس بشكل ايجابي على اداء طلبتها لكون التدريسين هم الذين يترجمون الخطط والاهداف في المؤسسات التربوية الى واقع يقيس اداء الخريجين من الطلبة في المستقبل ويعتمد ذلك على تطوير ونجاح التعلم في الكليات ومدى توفر الكفاءات المهنية والمهارات لدى التدريسين، وقد اختلف العلماء بتحديد مصطلح الكفاءة وان هوين(2003) اول من استخدم مصطلح الكفاءة ويرى ان التدريسين يولدون ولديهم دافع اولى للسيطرة على البيئة ، وافترض وجود الدافع على تفسير سلوك الذي يحقق النتائج واكد (بانديرا وشونك ) الى ان الكفاءة تمثل القدرة على اداء السلوك الذي يحقق النتائج المرغوب فيها، والامكانيات تعمل على تغير الواقع والتأثير فيه(white،2003:297).

واكد علماء النفس المهني بأن كل فرد عليه الاهتمام بعمله ، وان معتقدات الفرد عن كفاءته الذاتية تحدد(كيف يفكر، كيف يحفز نفسه، كيف يشعر) وان هذه المعتقدات تؤدي الى القناعة من خلال اربع عمليات رئيسية هي: المعرفية، الدافعية، الانفعالية، الموازنة في السلوك(Bandura،2000:7).

ويلقي الدافع دوراً مهماً في تحديد وتوجيه سلوك التدريسي، فقد عرفها هيجان " بأنها عملية داخلية بالنسبة للفرد تقوده إلى ممارسة نوع ما من السلوك للاستجابة إلى مطالبه وحاجاته" ويلاحظ بان الدافع قوة داخلية تدفع التدريسي إلى العمل و برغبة وحماس وبالتالي سيلتزمون بأداء أعمالهم ويتحسن بذلك أدائهم، كون التدريسي الذي يقيم نفسه بشكل ايجابي فإن كفاءته الذاتية عالية في المهام الموكلة اليه في الكلية وفي النهاية يعبر عن تقدير مرتفع، بينما تدريسي اخر يكون لديه مستوى الكفاءة متدنٍ في مجال معين، وان تقويم اداء التدريسي يمثل أهمية كبيرة في الحياة اليومية لأهميته في كشف الافراد الذين تتوافق امكانياتهم وقدراتهم مع المناصب والاعمال الموكلة اليهم، لكون تقويم الاداء يعمل على رسم السياسات والبرامج والمواد التدريبية المناسبة لرفع مستوى التدريسين من الجانب العلمي والمعنوي ، كون المعايير الموضوعية لقياس اداء كفاءتهم تساهم في تعزيز ثقة التدريسين وزيادة دافعتهم(هاشم،1999:191).

ويعرفها مغربي (2008): بأنها مجموعة معارف ومهارات وقدرات واتجاهات تساعد التدريسي على القيام ب الادوار والمهام المكلف بها، وتحدد الكفاءة المهنية للتدريسي من خلال درجة تمكنه وممارسته للكفايات(مغربي،2008:9). وتقدم كلية التربية في جامعة بستيرج بأمرىكيا نموذجاً لتصنيف مجالات الكفايات في ستة كل منها عدد من الكفايات التفصيلية، وتنقسم الكفايات التفصيلية بدورها الى قسمين هما: كفايات التخطيط وكفايات التنفيذ، أما عن المجالات الرئيسية للكفايات في نموذج بستيرج فهي:

- 1- المجال الاول: التدريسي هو ناقل للمعرفة، ويضم (14) كفاية ثانوية.
- 2- المجال الثاني: التدريسي هو مدير النشاط التعليمي ويضم (13) كفاية ثانوية.
- 3- المجال الثالث التدريسي هو مصمم ومصدر لعملية التدريب في التعلم، ويضم(13) كفاية ثانوية.
- 4- المجال الرابع: التدريسي هو مصمم ومدير لمهام التعليم، ويضم(13) كفاية ثانوية
- 5- المجال الخامس: التدريسي هو المشارك في الاشراف، ويضم(6) كفاية ثانوية.
- 6- المجال السادس: التدريسي في تفاعل مع الاخرين، ويضم(10) كفايات ثانوية (طعيمطة،2006:36).

### نظرية التعلم الاجتماعي:

ان نظرية التعلم الاجتماعي غالباً ما تركز على التفاعل الحتمي المتبادل المستمر للسلوك والمعرفة، والتأثرات البيئية الحتمية التبادلية على ان السلوك الانساني ومحدداته الشخصية والبيئية يشكل نظام متشابك

من التأثيرات المتفاعلة والمتبادلة، وغالباً ما تظهر هذه التأثيرات من خلال (السلوك ذو دلالة، الجوانب المعرفية، الاحداث الداخلية، المؤثرات البيئية الخارجية) ان السلوك لا يتأثر بالمحددات البيئية فحسب كون البيئة هي جزء من نتاج الفرد، فالأفراد قادرون على التفكير والابتكار وتوظيف العمليات المعرفية لمعالجة الاحداث، كون المعرفة تغلب دوراً كبيراً في التعلم الاجتماعي القائم على الملاحظة وتأخذ شكل العمليات المعرفية شكل التمثيل الرمزي للأفكار والصور الذهنية التي تتحكم في سلوك الفرد وتفاعله مع البيئة (العسكري واخرون، 2012:224).

### اساسيات النظرية:

1- يعتقد ان للمثيرات الخارجية تأثير في السلوك من خلال تداخل العمليات المعرفية، فالأفراد عندما يتصرفون ويقومون ببعض السلوكيات يفكرون فيما يعملون فالعمليات المعرفية تحدد اي المثيرات ندرك وقيمتها كونها تسمح باستخدام الرموز .

2- تؤكد نظرية التعلم الاجتماعي على التفاعل الحتمي المتبادل المستمر للسلوك والمعرفة والتأثيرات البيئية، لكون السلوك ومحدداته الشخصية والبيئية تشكل نظاماً متشابكاً من التأثيرات المتبادلة والمتفاعلة.

3- تتضح هذه التأثيرات المتبادلة من خلال السلوك ذو الدلالة، والجوانب المعرفية والاحداث الداخلية التي لها تأثير على الادراكات والافعال والمؤثرات البيئية الخارجية.

3- تغلب المعرفة دور اساسي في التعلم الاجتماعي وللعمليات المعرفية شكل التمثيل الرمزي للأفكار والصور الذهنية التي تتحكم في سلوك الفرد وتفاعله مع البيئة.

4- ان معظم انماط السلوك الانساني لا تكون محكومة بالتعزيزات الفورية الخارجية التي يؤكد عليها اصحاب المدرسة السلوكية (ثورندايك وسكنر وغيرهما) حيث تتحدد توقعات الافراد في ضوء خبراتهم السابقة وبأثار السلوك المتوقع المبني على خبرات الفرد السابقة (الزيات، 1996:363).

5- يشير التعلم من خلال الملاحظة الى ان معظم السلوك الانساني متعلم باتباع نموذج حي وواقعي.

6- يقصد بالتعلم الاجتماعي اكساب الفرد او تعلمة الاستجابات او انماط سلوكية جديدة.

7- عندما يرتب الفرد التغيرات البيئية الموقفية ويبتكر اساساً معرفياً لإنتاج الاثار المرغوبة التي يمكن اشتقاقها من المتغيرات فإنه يمارس خاصية تنظيم وضبط الذات.

8- ان عوامل التعلم بالملاحظة المتعلقة بنموذج الملاحظ تتمثل:

-المكانة الاجتماعية للنموذج او نجوميته.

-ما يصدر من النموذج من انماط استجابية مصاحبة.

-جنس النموذج.

9-عوامل التعلم بالملاحظة المتعلقة بالظروف البيئية او المحددات الموقفية للتعلم بالنمذجة ومنها:

-مدى التوافق بين القيم السائدة والمحددات الثقافية.

-مدى ملائمة الظروف الموقفية التي تحدث فيها عملية التعلم.

10 - ان عملية التعلم بالملاحظة محكوم بأربعة عمليات مترابطة

-عمليات الانتباه وهي القدرة على عمل تمييزات بين الملاحظات وتحليل المعلومات وهي مهارات يجب ان تكون حاضرة قبل ان يظهر التعلم بالملاحظة.

-عمليات التذكر وهنا يتذكر الفرد اعمال واقوال النموذج عندما يلاحظ سلوكيات شخص ما بنفس الوقت دون استحابة.

-عمليات تكاثر حركية وهي الميكانيزم الثالث للتقليد ويتضمن عمليات، ومن اجل ان تحاكي نموذجاً من الواجب تحويل التمثيل الرمزي للسلوك الى تصرفات مناسبة.

11-العمليات الدافعية فنظرية التعلم تعمل على تمييز بين الاكساب ما تعلمة الشخص وما يستطيع تقديمه من خلال الاداء.

12-ان اي سلوك يقوم به الفرد يمكن تعلمه بدون تجربة مباشرة للتعزيز.

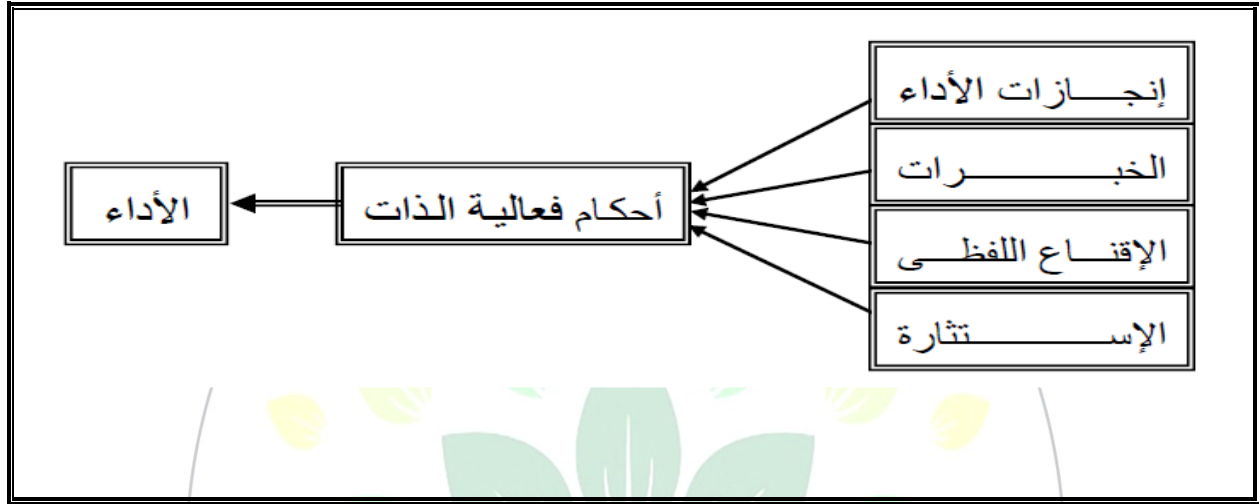
13-ان التعزيز ميسر لعملية التعليم لكنه ليس ضروري لاتمام عملية التعلم.

14-تقوم عملية الاستخراج الحركي للسلوك المتعلم او ترجمه الاحتفاظ الى تحسين سلوك المتعلم من خلال التسميع او التريديد او التصور او التخيل(العسكري واخرون،2012:224-227).

### مصادر الكفاءة المهنية:

وجد ان هناك اربعة عوامل تؤثر على الكفاءة الذاتية والتي اعتبرها صقر (2005) مصدر كفاءة ذاتية ولها علاقة بفاعلية الذات والسلوك المهني.

#### مصادر فاعلية الذات عند باندورا



شكل (6-2) مصادر فاعلية الذات عند باندورا

- 1- إنجازات الاداء: عبارة عن مقاييس وإنجازات محددة تُظهر مدى نجاح التدريسي في تحقيق أهدافه أو إنجازها خلال فترة زمنية معينة ، وتستخدم هذه الإنجازات لتقييم الأداء وتقديم ملاحظات بناءة، وتحديد مجالات التحسين، وتوجيه جهود التطوير المستقبلية .
- 2- الخبرات بالملاحظة: يقصد بها اكتساب المعرفة والمهارات للتدريسي من خلال مراقبة سلوك الآخرين وتقليده، وهي عملية تعلم اجتماعي تحدث بشكل طبيعي وتكرر في حياتنا اليومي، وغا لباً ما تشمل الخبرات المكتسبة عن طريق الملاحظة و السلوكيات الايجابية والسلبية، وتلعب دوراً رئيسي في تشكيل سلوكياتنا ومعتقداتنا.
- 3- الإقناع اللفظي: يقصد بها استخدام الكلمات من قبل الافراد للتأثير على آراء وسلوكيات الاخرين، بهدف تغيير قناعاتهم أو دفعهم لاتخاذ إجراء معين .ويعتمد الإقناع اللفظي على التواصل الفعال واستخدام الحجج والبراهين والأساليب اللغوية المناسبة لإيصال الرسالة المراد(الكلية،2013:49).

## تصنيف الكفاءات في المجال التربوي

تتعدد التصنيفات حسب الباحثين، لكن غالبية الأدبيات التربوية تتفق على أن الكفاءات يمكن تقسيمها إلى

المجالات الآتية :

1-الكفاءات المعرفية: هو كل ما يتعلق بالتدريسي من المعارف النظرية والفهم العلمي للمادة أو المجال التخصصي.

مثل إلمام التدريسي بالمناهج الدراسية، فهم نظريات التعلم وأساليب التدريس، معرفة أسس القياس والتقويم، لما لها من أهمية تربوية في تشكل الأساس الفكري الذي ينطلق منه التدريسي لفهم المحتوى وتطبيقه (خليفة،2016:17).

2-الكفاءات المهارية: هي القدرات العملية للتدريسي والتي تسمح له بتنفيذ المهام التعليمية بكفاءة ومن أهمها مهارات التخطيط للدرس، مهارات إدارة الصف، استخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجيا ولها أهمية كبيرة كونها تساعد التدريسي في تحويل المعرفة النظرية إلى ممارسات فعالة في بيئة التعلم (شحاتة،2014:31).

3-الكفاءات الوجدانية: هي مجموعة من الاتجاهات والقيم والمشاعر التي تؤثر على السلوك التدريسي التربوي، ومن أهمها الالتزام بالقيم الأخلاقية في التدريس والتحلي بالصبر والتعاطف مع المتعلمين والدافعية نحو تحسين العملية التعليمية وإن أهميتها التربوية تسهم في بناء علاقة إيجابية بين التدريسين والطلبة وتعزيز بيئة تعليمية داعمة

4\_الكفاءات التكنولوجية: هي قدرة التدريسي على استخدام أدوات وتقنيات التعليم الحديث ويشمل تصميم محتوى تعليمي رقمي، إدارة الفصول الافتراضية، تقييم التعلم عبر منصات إلكترونية، ولكون أهميته أساسية في التعليم المعاصر خاصة في بيئات التعلم المدمج والتعليم عن بعد.

5- الكفاءات الاجتماعية والتواصلية: المهارات التي تُمكن من التفاعل الإيجابي مع الآخرين مهارات الحوار والإقناع وإدارة النقاشات الصفية، اذا تتضمن بيئة تعليمية قائمة على التعاون والتفاعل (Mishra،2006:108).

الدراسات السابقة:

الدراسات العربية والأجنبية:

دراسة حورية (2018):

دراسة بعنوان الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي ،هدفت الدراسة التعرف على الكفاءات المهنية الواجب توفرها لدى الاستاذ الجامعي، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ،واستخدمت الوسائل الاحصائية الانحراف المعياري، والمتوسط الحسابي، والتكرار، والنسب المئوية، واطهرت النتائج وفق المحاور الاربعة للأستاذ الجامعي ( المحور التربوي، المحور البحثي، ومحور خدمة المجتمع، ومحور والاعمال الادارية) وتوصلت النتائج الى وجود علاقة موجبة دالة احصائياً من الكفاءة المهنية لدى الاساتذة الجامعيين ومن توصيات ومقترحات الدراسة تطوير وتوسيع ادوار الاستاذ الجامعي بصورة شاملة، توفير العم الكامل للأستاذ الجامعي من النواحي الاقتصادية والاجتماعية والنفسية.

دراسة الحكمي(2004)

هدفت الدراسة اعداد معيار الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي، ومعرفة اكثر الكفاءات المهنية تفضيلاً لدى الاستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب بجامعة ام القرى، وتم استخدام الوسائل الاحصائية المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسبة المئوية، واطهرت اهم النتائج الي تمحور الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب حول ست كفاءات رئيسية هي(الشخصي، الاعداد للمحاضرة، العلاقات الانسانية، الانشطة والتقويم، التمكن العلمي والنمو المهني، واساليب الحفز والتعزيز)،وتوجد فروق في درجات تفضيل طلاب الجامعة للكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي ويوصي ويقترح الباحث الى ضرورة توفير متطلبات قائمة الكفاءات للأستاذ الجامعي (الحكمي،2024:1).

دراسة Fernandez(2024)

دراسة بعنوان تصميم نموذج تدريبي على الكفاءات المهنية لدى التدريسين، وتهدف الدراسة الى تقييم الكفاءة التدريسية واهميتها في عمليات التدريس وتدريب التدريسين باستخدام نهج واساليب مختلطة، وتم استخدام الوسائل الاحصائية المناسبة لاستخراج النتائج باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونموذج (Logrt) وبرنامج (Atlas ti 23) بتحليل البيانات النوعية، واطهرت النتائج وجود درجات عالية من الكفاءة المهنية وكانت الكفاءة القيادية هي

الاقبل بشكل عام ويفضل التدريسيين تقدير كفاءات التخطيط والتواصل، ويوصي الباحث التركيز على برامج تدريب المدرسين ذات الصلة بالكفاءة الرقمية ،مع الاخذ في الاعتبار التحديات التي يمثلها التحقيق والقيادة التربوية(Fernandez،2024:1).

### منهجية البحث واجراءاته

#### اولاً: منهج الدراسة

ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي ويعرف بأنه المنهج الذي من خلاله يمكن وصف الظاهرة وموضوع الدراسة، وتحليل البيانات، وبيان العلاقة بين مكوناتها، والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والنتائج التي تحدثها.(ابو حطب وصادق،2010:104).

#### ثانياً: مجتمع البحث

تألف مجتمع البحث الحالي من التدريسيين والتدريسيات في الكلية التربوية المفتوحة في الكلية التربوية المفتوحة مركز محافظة كركوك للعام الدراسي (2024\_2025) البالغ عددهم (72) تدريسي وتدرسية، موزعين بحسب الجنس بواقع(20)تدريسي و(20) تدرسية، والجدول رقم(1) يوضح ذلك.

#### جدول رقم(1) توزيع مجتمع البحث

المجموع	التدريسيات	التدريسين
40	20	20

#### ثالثاً: عينة البحث

قسم الباحثان عينة الدراسة الى قسمين:

#### 1- العينة الاستطلاعية:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (20) تدريسي وتدرسية في الكلية التربوية المفتوحة تم اختيارهم بطريقة عشوائية بهدف تجريب ادوات الدراسة، والتحقق من صلاحيتها

2- العينة الفعلية:

استعمل الباحثان الطريقة العشوائية في اختيار عينة الدراسة ويعرفها الاغا والاستاذ(2000): بأنها مجموعة من الافراد يطبق عليهم الباحث مقياس الدراسة، ولقد تم أخذ العينة من التدريسين والتدريسيات في الكلية التربوية المفتوحة ،حيث بلغ العدد عدد العينة (40) اي بواقع (20) تدريسي و(20) تدريسية، والجدول رقم (2) يوضح ذلك.

جدول (2) يوضح عينة البحث

عدد التدريسيات	عدد التدريسين	عينة البحث	مجتمع البحث
20	20	40	72

رابعاً: أداة البحث

ولتحقيق اهداف البحث الحالي قام الباحثان ببناء مقياس على المنظور النفسي بعد استشارة مجموعة من المحكمين في قسم العلوم التربوية والنفسية وقسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي، اذ تكون المقياس من (15) فقرة شملت فقرات الكفاءات المهنية لدى تدريسي الكلية التربوية المفتوحة. وبعد اطلاع الباحثان على الدراسات السابقة وتعريف(عصفور،2017) تم صياغة الفقرات التي تشمل الكفاءات المهنية، ولغرض تحقيق اهداف البحث قام الباحثان ببناء الاستبيان كأداة للدراسة وتم بناءة وفق الخطوات الاتية:

أ- الاستبيان الاستطلاعي:

قام الباحثان ببناء استبيان مفتوح مكون من سؤال ومن ثم وجه الى عينة من التدريسين تم اختيارهم بطريقة عشوائية وبلغ عددهم(14) تدريسي وتدرسية، بواقع(7) تدريسين و(7) تدريسيات خارج عينة البحث الاساسية وكما مبين في ملحق (1).

ب- اعداد الاستبيان بصورته الاولى:

يعتبر الاستبيان هو احد الوسائل العلمية الأكثر استخداما في الحصول على معلومات وبيانات تتعلق بأحوال العينة.(الكبيسي، 2002: 224)

بعد ان تم الحصول على البيانات الاولى من الدراسة الاستطلاعية قام الباحثان بتفريغ البيانات فضلاً عن المصادر والدراسات المقاربة تم صياغة مجموعة من الفقرات وبلغ عددها (15) فقرة ، وكما مبين في ملحق (2) وبعد عرض الفقرات على المحكمين بقت الفقرات على حالها دون حذف مع تعديلات طفيفة في الصياغة.

ت-الصدق: هي الدرجة التي تقيس المقباس المصمم له، أي مقدرته على قياس ما وضع من اجل قياسه،

او السمة المراد قياسها.(الكبيسي،2007: 192)

### 1- الصدق الظاهري:

ويقصد به الصدق الظاهري للمقياس أي أنه يعمل على قياس ما أعد لقياسه ظاهرياً (النعيمي، 2014: 222). ولقد تم عرض فقرات المقياس على مجموعة من المحكمين لبيان حكم مدى صلاحيتها في قياس ما وضع من أجل قياسه (الغريب، 1985: 679). ولقد تحقق الباحثان من مقياس الكفاءة المهنية بصيغته الأولية بعد عرضة على (5) من المحكمين والمختصين في مجال العلوم التربوية والنفسية وطرائق التدريس، لبيان آراءهم في صلاحية الاداة ملحق (2) يوضح ذلك وبعد جمع آراء المحكمين نالت جميع الفقرات صلاحيتها وفق آراء المحكمين وملاحظاتهم وملحق (3) يوضح ذلك.

### ت- تصحيح الاستبيان

يقصد بها اجابة التدريسين والتدريسيات على كل فقرة واستخراج الدرجة الكلية عن طريق جمع درجات الاجابة على المقياس، ولتحقيق هذا حدد الباحثان مفتاح التصحيح خماسي التدرج في اعداد فقرات المقياس، اذ وضعت خمسة بدائل للإجابة أمام كل فقرة وهي أوجه الصعوبات بدرجة (وافق بدرجة تامة، اوافق بدرجة كبيرة، اوافق بدرجة متوسطة، اوافق بدرجة قليلة، لا اوافق ابداً) وكانت اوزان البدائل (1,2,3,4,5).

### ث - ثبات المقياس

ويقصد به أن يحصل كل فرد من افراد العينة على نفس الدرجة في كل مرة يطبق فيها الاختبار عليهم بشرط أن لا يحدث تعلم أو تدريب في فترات ما بين التطبيقين، ويقصد بالثبات مدى دقة الاختبار في القياس والملاحظة واتساقه، مما يزودنا به من معلومات عن درجات المقياس ويعد الثبات من المفاهيم المهمة التي يتطلبها أي مقياس لكي يكون صالحاً للاستعمال (الخطيب، 2014: 132).

وهناك اساليب عدة لتقدير الثبات وكل اسلوب من هذه الاساليب له مميزاته الخاصة ومن بين تلك الاساليب، استخراج الباحثان معامل الثبات بإعادة الاختبار:

### 1- إعادة الاختبار

استخدم الباحثان طريقة إعادة الاختبار، اذ تم تطبيق الاختبار على نفس العينة من التدريسين والتدريسيات حيث بلغ عددهم الكلي (14) تدريسي وتدريسية، بواقع (7) تدريسي ، و(7) تدريسية، وبعد اسبوعين قام

الباحثان بإعادة تطبيق نفس الاختبار وعلى نفس العينة حيث بلغ معامل الثبات (0,82) ويعتبر معامل ثبات جيد.

#### خامساً: تطبيق الاداة:

بعد انه تم التأكد من صدق الاداة وثباتها، تم تطبيق الاداة على عينة البحث النهائية الاساسية المكونة من (40) تدريسي وتدرسية بتاريخ 2025/12/6.

#### سادساً: الوسائل الإحصائية :

تم استعمال معامل ارتباط بيرسون، ومعادلة الوسط المرجح لترتيب المحاور والفقرات بحسب اجابات عينة البحث، والوزن المئوي، والوسط الحسابي، والتباين ومعامل ارتباط بيرسون لاستخراج تحليل الاستبيانات، والاختبار التائي لعينتين مستقلتين.

#### عرض النتائج ومناقشتها

سوف يتم عرض النتائج التي توصل إليها الباحثان خلال البحث الحالي وفقاً لأهداف البحث ومناقشتها وهي كالاتي:

#### الهدف الأول : مستوى الكفاءة المهنية لدى التدريسين في الكلية التربوية المفتوحة.

من أجل تحقيق هذا الهدف طبق الباحثان مقياس الكفاء المهنية أفراد عينة البحث البالغة (40) تدريسي وتدرسية , حيث بلغ المتوسط الحسابي للمقياس (54,10) بانحراف معياري قدره (2,956) , بينما بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (45) درجة , وباستخدام الاختبار التائي (T-test) لعينة واحدة لاختبار الفروق بين المتوسطين , أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (8,849) هي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,67) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (39) مما يدل على إن افراد عينة البحث الحالي يتمتعون بمستوى جيد من الكفاءة المهنية والجدول (3) يبين ذلك .

### جدول (3)

نتائج الاختبار التائي T-test لعينة واحدة للتعرف على مستوى الكفاءة المهنية لدى التدريسين في الكلية

مستوى الدلالة 05	القيمة التائية		درجة الحرية	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الكفاءة المهنية
	الجدولية	المحسوبة						
دالة	1,67	8,849	39	45	2,956	54,10	40	

#### التربوية المفتوحة

قيمة (ت) الجدولية = (1.67) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية ن-1=39 .

يتضح من الجدول اعلاه ان افراد عينة البحث لديهم مستوى جيد من الكفاءة المهنية .

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة الحكمي(2004)، ودراسة حورية(2018)، ودراسة FERNANDEZ(2024)

الهدف الثاني : التعرف على مستوى الفروق للكفاءة المهنية وفق متغير الجنس (ذكور\_اناث).

لتحقيق هذا الهدف ولإيجاد الفروق في الكفاء المهنية بين الذكور والإناث استخرج الباحثان المتوسط الحسابي لعينة الاناث حيث بلغ (53,67) بانحراف معياري قدره (2,578) , بينما بلغ المتوسط الحسابي لعينة الذكور(54,53) بأنحراف معياري قدره (3,277) , ولأختبار الفروق بين المتوسطين استخدم الباحثان الاختبار التائي(T-test) لعينتين مستقلتين , حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة (1,09) وهي اصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,67) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (58) , مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاء المهنية بين الذكور والإناث , والجدول (4) يبين ذلك.

جدول (4)

نتائج الأختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين لأختبار الفروق بين الذكور والإناث في مستوى الكفاءة المهنية

مستوى الدلالة 05	القيمة التائية		درجة الحر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الجنس	الكفاءة المهنية
	الجدولية	المحسوبة						
غير دالة	1,67	1,09	38	2,578	53,67	20	اناث	
				3,277	54,53	20	ذكور	

يتضح من الجدول اعلاه بانه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في الكفاءة المهنية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور /اناث). وبذلك تتفق الدراسة مع دراسة حورية(2018)، و دراسة (FERNANDEZ(2024)، وتختلف مع دراسة الحكمي (2014).

النتائج والتوصيات والمقترحات

أولاً: النتائج

- 1- يتمتع افراد عينة البحث الحالي بمستوى جيد من الكفاءة المهنية
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الكفاءة المهنية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور / اناث)

مناقشة النتائج :

أظهرت نتائج البحث أن تدريسيي الكلية التربوية المفتوحة في محافظة كركوك يتمتعون بمستوى جيد من الكفاءة المهنية، وهو ما يشير إلى امتلاكهم مهارات مهنية وتربوية مناسبة تمكّنهم من أداء واجباتهم التدريسية بكفاءة وفاعلية. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء طبيعة العمل الأكاديمي في الكلية التربوية المفتوحة، الذي يتطلب من التدريسيين التكيف مع أنماط تعليمية مرنة، ومراعاة الفروق الفردية بين الطلبة، فضلاً عن اعتماد أساليب تدريس متنوعة تتلاءم مع نظام التعليم المفتوح. كما قد يُعزى هذا المستوى الجيد من الكفاءة المهنية إلى الخبرة التدريسية المتراكمة لدى أفراد العينة، وإلى التزامهم بتطوير قدراتهم العلمية والتربوية بما ينسجم مع متطلبات العملية التعليمية الحديثة.

وتتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات التربوية السابقة وتتفق هذه الدراسة مع دراسة الحكمي(2004)، ودراسة حورية(2018)، ودراسة FERNANDEZ(2024) التي أكدت أن الكفاءة المهنية لدى التدريسيين ترتبط ارتباطاً وثيقاً بعوامل مثل الخبرة الأكاديمية، والتدريب المستمر، والدافعية المهنية، والدعم المؤسسي، إذ تسهم هذه العوامل مجتمعة في تعزيز الأداء التدريسي وتحقيق الأهداف التعليمية بكفاءة أعلى. كما تعكس النتيجة قدرة التدريسيين على إدارة الموقف التعليمي، والتفاعل الإيجابي مع الطلبة، واستخدام طرائق تدريس مناسبة تسهم في تحسين نواتج التعلم.

أما فيما يتعلق بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الكفاءة المهنية، فإن هذه النتيجة تشير إلى أن الكفاءة المهنية لا تتأثر بعامل الجنس بقدر ما تتأثر بعوامل أخرى مشتركة، مثل المؤهل العلمي، والخبرة التدريسية، وطبيعة البيئة التعليمية، وفرص التدريب والتطوير المهني المتاحة للجميع. ويعكس ذلك مستوى من العدالة المهنية وتكافؤ الفرص بين التدريسيين والتدريسيات في الكلية التربوية المفتوحة، الأمر الذي يتيح لكلا الجنسين فرصاً متقاربة لاكتساب المهارات المهنية وتنميتها. ولقد تتفق مع دراسة حورية(2018)، وتتفق مع دراسة FERNANDEZ(2024)، وتختلف مع دراسة الحكمي (2014).

كما يمكن تفسير هذه النتيجة بأن التدريسيين، بغض النظر عن جنسهم، يخضعون لنفس المتطلبات الأكاديمية والإدارية، ويؤدون مهام تدريسية متشابهة، مما يؤدي إلى تقارب مستويات الكفاءة المهنية بينهم. وتتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات التي أشارت إلى أن الفروق بين الجنسين في الكفاءة المهنية غالباً ما تكون غير دالة إحصائياً في البيئات التعليمية التي تتسم بتوحيد المعايير المهنية ومتطلبات الأداء.

وبناءً على ما تقدم، تؤكد نتائج البحث أهمية الاستمرار في دعم برامج التطوير المهني للتدريسيين في الكلية التربوية المفتوحة، مع التركيز على تعزيز المهارات التدريسية والتقويمية والتكنولوجية، بما يسهم في رفع مستوى الكفاءة المهنية بشكل مستدام، ويعزز جودة العملية التعليمية في محافظة كركوك.

## ثانياً: التوصيات

1- العمل على تضمين معايير الكفايات المهنية ضمن آليات تقويم أداء التدريسيين في الكلية التربوية المفتوحة لضمان الجودة والتحسين المستمر.

2- تشجيع التدريسيين على تطوير مهارات البحث العلمي وربطها بالممارسات التدريسية، بما يسهم في رفع مستوى التعليم.

3- تعزيز استخدام التكنولوجيا التعليمية وتدريب التدريسيين على استثمار المنصات الرقمية وأدوات التعليم المدمج.

4- توفير بيئة عمل محفزة تضمن للتدريسيين الدعم الإداري والمادي والمعنوي لتطوير كفاءاتهم المهنية.

### ثالثاً: المقترحات

1- إجراء دراسة لمعرفة مستوى الكفاءة المهنية لدى التدريسيين وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الجامعات الحكومية والأهلية.

2- إجراء دراسة لتحليل الفروق في الكفاءة المهنية بين التدريسيين تبعاً لمتغيرات (الرتبة العلمية، سنوات الخدمة، الجنس، نوع الكلية).

3- دراسة الكفاءة المهنية وعلاقتها بالتحفيز نحو البحث العلمي والنشر في المجالات المحكمة.

### المصادر:

- ابراهيم، الشافعي(2005):الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والمعتقدات التربوية والضغوط النفسية لدى المعلمين وطلاب كلية المعلمين بالمملكة السعودية.
- الحسكي، ابراهيم الحسن(2014)الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة وعلاقتها بالمتغيرات، مجلة الخليج، مكتبة التربية لدول الخليج، العدد2014،90،الرياض.
- الحنيطة، خالد(2003):القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الاداء(رسالة ماجستير غير منشورة)اكاديمية نايف للعلوم الامنية، الرياض.
- حوية، ترزولت (2018):الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي، رسالة ماجستير منشورة ،مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد(32)،الجزائر .
- خليفة، محمد (2016). الكفاءات التربوية للمعلم في ضوء متطلبات التعليم الحديث. القاهرة: دار الفكر العربي.
- رضوان، بواب(2014):الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة (رسالة ماجستير غير منشورة)كلية العلوم الانسانية، جامعة سطيف، الجزائر .

- السليمانى، محمد(2008): الذكاء الانفعالي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة(رسالة ماجستير غير منشورة)جامعة ام القرى، كلية التربية ، السعودية.
- اليوسفي(2012): الكفاءة المهنية المضلة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطالبات، مجلة مركز دراسات الكوفة،العراق .
- شحاتة، حسن (2014). المعلم وتنمية الكفاءات المهنية. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- صقر، تيسير علي(2005):مستوى النمو الاخلاقي والكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من طلبة جامعة اليرموك في ضوء بعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة الاردن.
- طعيمة، رشدي احمد(2006):المعلم كفاياته\_ اعداده\_ تدريبه،ط2،دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، مصر .
- عبد العزيز، ابراهيم(2016):الاداء الوظيفي وعلاقته بسمات الشخصية الاجتماعية الايجابية والتفكير المفعم بالأمل لدى مدرسي التربية الخاصة(،مجلة الارشاد النفسي، جامعة عين الشمس، العدد27،جزء1.
- عصفور(2017):الاتجاهات نحو الممارسة العلاجية وعلاقتها بالكفاءة العلاجية لدى العاملين في مراكز الصحة، الجامعة الاسلامية، كلية التربية، غزة.
- الكليبة، منى(2013):فاعلية برنامج ارشادي جمعي في تنمية المسؤولية الاجتماعية والكفاءة الذاتية المدركة لدى نزيلات السجن المركزي بسائل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والاداب الانسانية، جامعة نزوى، الجزائر.
- كمال منصور، سماح صولح(2010):تسير الكفاءات، الاطار المفاهيمي والمجالات الكبرى، مجلة ابحاث اقتصادية وادارية،العدد7.
- مغربي ، عمر(2008):الذكاء الانفعالي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية قسم علم النفس، جامعة ام القرى.
- هاشم، زكي محمود(1999):ادارة الموارد البشرية،ط1،ذات السلاسل للطباعة والنشر، الكويت.
- الهذلي، عبد الله محسن(1995):مدى توفر الكفايات التعليمية لدى معلمي المواد الاجتماعية في المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المشرفين التربويين، المجلة التربوية، العدد الخامس والثلاثون، المجلد التاسع(ص145\_174).
- الخطيب صالح احمد(2014): الارشاد النفسي في المدرسة أسسه ونظرياته وتطبيقاته، ط1، دار الكتب الجامعي، الامارات.

- الغريب، رمزية (1985): التقويم والقياس النفسي والتربوي في علم النفس الحديث، دار النهضة العربية، بيروت.
- الكبيسي، كامل ثامر (2002): اثر استبعاد الفقرات غير المميزة وغير صادقة في زيادة صدق المقياس النفسي وثباته، دراسة ميدانية، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، جامعة بغداد، العدد32.
- Bandura, A. (2000). *Self-Efficacy: Toward a unifying Theory of Behavioral Change*. Psychological Review, 84(2),191-215.
- White, R.W. (2003). *Motivation Reconsidered The Concepts of Competence*. Psychological Review. Vol. P66.
- Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK). Teachers College Record, 108(6), 1017–1054.
- <https://share.google/JpXNFTG7X99aKqDK>.

