

## الوعي المهني والكفاية العقلية وعلاقتها بمستوى الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال

م.م. دلال جاسم عبد الرضا

وزارة التربية / رياض الاطفال

### Occupational awareness and mental competence and its relationship to the level of job performance of kindergarten teachers

DALAL JASIM ABDUL RIDHA

Ministry of Education / Kindergarten

[Irag.201197@gmail.com](mailto:Irag.201197@gmail.com)

#### **Abstract:**

The current research included the topic (professional awareness and scientific sufficiency and its relationship to the level of job performance among kindergarten teachers), as the first chapter included the theoretical framework for research, while the second chapter included the theoretical framework for the first variable (professional awareness and scientific adequacy) and the second variable (for job performance) and the most important literature that dealt with The two variables as well as the Arab and foreign studies that dealt with the two variables, while the third chapter includes the research community of kindergarten teachers in the General Directorate of Education for the third Rusafa and the research sample of (60 teachers) was chosen randomly from (5 kindergartens), and the search tool was Adopted by the researcher on two scales

(Ismail, 2014) and (Al-Hayali, 2013) It is composed of (50 items), the first measure paragraphs (30 items) and the second measure paragraphs (20 items), and the consistency was reached by way of testing and re-selection was the value of the stability of the first scale ( 0.86) and (0.88), and the value of the stability of the second scale reached an acceptable value for the stability of the two measures, while the fourth chapter included statistical procedures through which the researcher seeks to achieve the goals of her research that included knowledge of the level of concept (professional awareness and mental sufficiency) among kindergarten teachers and knowledge of the level of relationship Their job performance and knowledge of the level of the correlation between (professional awareness and adequacy) Mental and functional level among kindergarten teachers) as well as presenting the results, recommendations and proposals, the researcher reached the following results:

1. The current research sample from kindergarten teachers has a high level of professional awareness and mental competence.
2. The current research sample from kindergarten teachers has a high level of job performance
3. The current sample of the research has a correlation between professional awareness and mental sufficiency and job performance because the sample has a high level of professional awareness and mental adequacy that is reflected in their job performance.

**key words:** Occupational awareness - mental competence - job performance.

#### **المستخلص:**

تضمن البحث الحالي موضوع ( الوعي المهني والكفاية العقلية وعلاقتها بمستوى الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال) اذ تضمن الفصل الاول الاطار النظري للبحث، فيما تضمن الفصل الثاني الاطار النظري للمتغير الاول (الوعي المهني والكفاية العقلية) والمتغير الثاني (لاداء الوظيفي) واهم الادبيات التي تناولت المتغيرين فضلا عن الدراسات العربية والاجنبية التي تناولت المتغيرين، اما الفصل الثالث فتضمن مجتمع البحث من معلمات رياض الاطفال في المديرية العامة لتربية الرصافة الثالثة وعينة البحث البالغة (60 معلمة) اختيرت بطريقة عشوائية من (6 روضات)، وتمثلت اداة البحث التي تبنتها الباحثة من مقياسين

(اسماعيل، 2014) و(الحياي، 2013) وهي مكونة من (50 فقرة)، بلغت فقرات المقياس الاول (30 فقرة) وفقرات المقياس الثاني (20 فقرة)، أما مقياس الثبات فتم التوصل اليه بطريقة الاختبار واعادة الاختبار فكانت قيمة ثبات المقياس الاول (0.86) و (0.88)، وبلغت قيمة ثبات المقياس الثاني قيمة مقبولة لثبات المقياسين، فيما تضمن الفصل الرابع الاجراءات الاحصائية التي من خلالها تسعى الباحثة الى تحقيق اهداف بحثها التي ضمت معرفة مستوى مفهوم ( الوعي المهني والكفاية العقلية ) لدى معلمات رياض الاطفال ومعرفة مستوى علاقة الاداء الوظيفي لديهن ومعرفة مستوى العلاقة الارتباطية بين ( الوعي المهني والكفاية العقلية وبين مستوى الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال) وكذلك عرض النتائج والتوصيات والمقترحات وتوصلت الباحثة الى النتائج التالية:

1. ان عينة البحث الحالي من معلمات رياض الاطفال لديهن مستوى عال من الوعي المهني والكفاية العقلية.
  2. ان عينة البحث الحالي من معلمات رياض الاطفال لديهن مستوى عال من الاداء الوظيفي
  3. ان عينة البحث الحالي لديها علاقة ارتباطية بين الوعي المهني والكفاية العقلية وبين الاداء الوظيفي لان العينة لديها مستوى عال من الوعي المهني والكفاية العقلية انعكس على ادائهم الوظيفي.
- الكلمات المفتاحية:** الوعي المهني - الكفاية العقلية - الاداء الوظيفي.

### المقدمة

يعد النظام التعليمي اساس التطور والتقدم في كافة مجالات الحياة، فمخرجات النظام تشكل اساسا لرفعة المجتمع او تخلفه في كافة الاصعدة والمجالات، فليس غريبا ان نجد مجتمعات متقدمة تهتم اهتماما كبيرا بتطوير انظمتها التعليمية وترصد ميزانيات ضخمة للنهوض بها، فاصبحت مسألة تنمية الموارد البشرية والطاقات المبدعة الخلاقة الواعية كما ونوعا تحتل مكانة الصدارة في اهتمامات المجتمعات المختلفة ايمانا منها بأن الانسان هو حجر الاساس في البناء الاقتصادي والاجتماعي والحضاري.

أما في مجال الاداء الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال تحديدا فأن المؤسسات التربوية على اختلاف انواعها واشكالها ومهامها تواجه تحديا مشتركا يتمثل في حاجتها لرفع مستوى اداء معلماتها حتى يتسنى لهن التأقلم مع متطلبات التغير السريع الذي يحدث في واقع الحياة، ومن هنا تبرز لهن التأقلم مع متطلبات التغير السريع الذي يحدث في واقع الحياة، ومن هنا تبرز ضرورة التلازم بين الاداء الوظيفي والوعي المهني في المؤسسات التربوية والتعليمية، تحقيقا لاستجابات مبدعة ذات جدوى وفعالية في التحديات التي يبرزها التغير في مجالات التنمية والتطوير (الطيب، 1988:1)

### اولا: مشكلة البحث:

لقد تلمست الباحثة المشكلة عن طريق خبرتها في مجال رياض الاطفال كونها معلمة في الرياض لاحظت وجود بعض معلمات الرياض ليس لديهن معرفة كافية بمتطلبات مهنة المعلمة، وان المعلمات لا يعرفن الاسلوب المناسب الذي يتعاملن به مع الادارة او الاطفال او مشاكلهن او واجباتهن داخل الروضة، أو متطلبات المهنة كذلك وجدت ان بعض المعلمات يمتلكن افكار وذكاء ومهارات لاتستغل، أو لاتستخدم في العمل.

ومن هنا فأن مشكلة البحث تتلخص بدراسة متغيرين مهمين جدا لدى معلمة الرياض وهما الوعي المهني، والكفاية العقلية لدى المعلمة، متغير الاداء الوظيفي كذلك معرفة هل هناك علاقة بين المتغيرات لدى معلمة الرياض وكفايتها العقلية؟ وهذا مادفع الباحثة للتعرف على الوعي المهني والكفاية العقلية وعلاقته بمستوى الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال.

### ثانيا: فرضية البحث:

1. توجد علاقة بين المتغيرات لدى معلمة الرياض وكفايتها العقلية.
2. هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الكفاية العقلية ومستوى الاداء الوظيفي لدى معلمة الرياض.

ثالثاً: حدود البحث:

1. الحدود المكانية: يتحدد البحث الحالي بمعلمات رياض الاطفال في المديرية العامة لتربية بغداد الرصافة الثالثة

2. الحدود الزمانية: معلمات رياض الاطفال للعام الدراسي 2019 - 2020م

رابعاً: اهداف واهمية البحث:

تتبع اهمية الدراسة عن طريق تقديم الدلائل والمؤشرات قد تسهم في رفع الوعي المهني لدى معلمات الرياض من مختلف جوانبه الصفية، أو الادارية عن طريق استغلال الكفاية العقلية والادائية للمعلمة وقد يكون مستوى الوعي المهني عاملاً في رفع مستوى الكفاية العقلية لدى الافراد والاداء الوظيفي.

ويهدف البحث الى قياس مستوى:

1. الوعي المهني والكفاية العقلية لدى معلمات الرياض

2. الاداء الوظيفي لدى معلمات الرياض

3. هل توجد علاقة بين الوعي المهني والكفاية العقلية وبين الاداء الوظيفي لدى معلمات الرياض

خامساً: تحديد المصطلحات:

1. الوعي المهني: عرفة كل من

عرفه ( مطر، 2008)

معرفة الشخص لسماته الذاتية التي تعينه على امتلاك رؤية واضحة حول توافقه في مجالات مهنية تلائم سماته الشخصية كون

ادراك الفرد لميوله ومهاراته تمكنه من رسم مساره الوظيفي والمهني (مطر، 2008: 211)

عرفه(الصبحي، 2010)

ادراك الفرد لذاته في علاقتها بعالم العمل، ومدى وعي الفرد ومعرفته بعالم العمل، ومدى معرفة المخرجات والميزات، والعيوب

التي يمكن ان تترتب على خياراته المهنية ( الصبحي، 2010: 8)

التعريف الاجرائي للباحثة ( معرفة المعلمة وادراكها لواجباتها وحقوقها ضمن مجال عملها، او مهنتها ومايجب عليها ان تتقنه

من مهارات وما تمتلك من خبرات تمكنها من اداء المهنة بالشكل الصحيح وبما يخدم المجتمع )

2. الكفاية العقلية: عرفها كل من

قاموس كود ( Good 1973)

القابلية على تطبيق المبادئ والتقنيات الجوهرية في مادة حقل معين في المواقف العملية وايضا القدرة على انجاز النتائج المرغوبة

مع اقتصاد في الجهد والوقت والنفقات (Good,1973: 207)

(خطاب، 1994)

عملية تتضمن حب الاستطلاع والنكاه والابداع( الماجد، 2005: 72)

التعريف الاجرائي للباحثة

استخدام الفرد لذكائه وابداعه بالشكل الامثل، ويتميز الفرد بالكفاية العقلية والمرونة الفكرية وحب الاستطلاع والقدرة على اتخاذ القرارات

الحكيمة التي تصب في صالح تطوير العمل وتقدمه.

3. الاداء الوظيفي: عرفه كل من:

ديفيد( David,2001)

انه يمثل نتائج الانشطة التي يتوقع منها ان تقابل الاهداف المحددة ( David,2001: 308 )

عرفه ( رهيف، 1988)

انه عملية تحقيق الاغراض الانتاجية في المؤسسة التربوية والقدرة على التعامل على وفق نوع المهمات التي يفرضها الواقع التي تنتمي اليه المؤسسة(رهيف،1988: 25)  
وعرفت الباحثة الاداء الوظيفي بأنه ( قيام المدير بالانشطة والمهام والمسؤوليات المختلفة التي يتكون منها عمله وانجازها بمهارة واتقان)

#### الفصل الاول: الخلفية النظرية والدراسات السابقة

##### الخلفية النظرية:

##### اولا: الوعي المهني

يتضمن الوعي المدركات والافكار والمشاعر، ولتكون واعيا يجب ان تدرك العالم الخارجي، وان الوعي مثير لاهتمام العلماء الا انه ظاهرة محيرة فمن الصعب ان نحدد الوعي وماهي وظيفته او حتى كيف نشأ ويرى (مصطفى سويف) انه لكي يكون لدينا قدرا معقولا من الوضوح لما يقصده لكلمة الوعي، الذي نستخدمه للإشارة الى جوهر ما هو نفسي وعقلي ما هو هذا الجوهر؟  
فنحن نجد في لسان العرب ما يأتي تحت مادة الوعي: الوعي حفظ القلب الشيء، وعي الشيء والجديد يعيه وعيا واوعاه:حفظه وفهمه وقبله، هو واع، وفلان اوعى من فلان اي احفظ وافهم(سويف،2000: 50)  
جوانب الوعي المهني

1. الوعي بالفلسفة التربوية: لايمكن لاي معلم ان يقوم بدوره على الوجه الاكمل الا اذا كان على وعي بالفلسفة التربوية التي توجه النظام التربوي الذي يعمل داخله وهذا يحتم ان يكون المعلم  
أ. على وعي بالاهداف التربوية العامة واهداف المرحلة التي يدرس بها  
ب. على وعي بمصدر اشتقاق هذه الاهداف التربوية والعلاقة بينها وبين اهداف المجتمع  
ت. قادرا على معرفة ما احرز وتلاميذه من نجاح وتقدم ومدى ما اصابهم من فشل في عملهم وبعبارة اخرى تقويم للعملية التعليمية(رضوان واخرون،1973: 34)

2. وعي المعلم بأهداف المدرسة: من المسلم به ان معلمة الرياض اذا لم تكن واعية بأهداف المؤسسة التعليمية التي تعد عضوا هاما بها،فأنها ستعود بالعملية التربوية الى دورها التقليدي، اذ تصبح وظيفتها تحتفظ بفصل،أو اكثر وتكون مهمتها الاولى هي نقل المعرفة والمهارات والاتجاهات الى الاطفال عن طريق ماتقوم به داخل الصف من تدريس تقليدي غيظا، فيصبح المنهج تقليديا(حلمي الوكيل،1982: 6)

3. وعي المعلم بثقافة المجتمع:ان التربية جزء لايتجزأ من ثقافة اي مجتمع،بل ان العمليات المختلفة التي تمكن الثقافة من الاستمرار والتطور انما هي عملية تربوية فالثقافة مكتسبة تنتقل من جيل الى جيل عن طريق التعليم اي يتعلمه الصغار من الكبار،ومن هنا تبدو اهمية وعي المعلم بثقافة مجتمعة اي ان هذا الوعي يمكنه من فهم عملية التربية وبنية التعليم،  
فالتربية ليست قائمة بذاتها بل هي في جوهرها عملية ثقافية تشتق مادتها وتنسج اهدافها من واقع المجتمع وثقافته  
(عفيفي،1974: 160)

4. وعي المعلم بدوه كأداري وقائد تربوي: وتعني ان لا يقتصر دور المعلمة على تفاعلها مع الاطفال داخل الصف فقط، بل تقوم بدور اساسي في ادارة العملية التربوية بالمدرسة وخارجها لذلك يتطلب منها ان تكون ادارية وقائدة تربوية " ذلك ان الاداري القائد يقوم بأداء ادواره في ظروف متغيرة تختلف باختلاف النمو المرحلي للمنطقة التي يديرها على وفق الظروف البيئية المحلية لتلك المنطقة(سليمان،1985: 218)



5. وعي المعلم بدوره كموجه ومرشد للأطفال ومؤثر هام في شخصياتهم: وتأتي أهمية دور معلمة الرياض في عملية التوجيه والإرشاد للأطفال في ظل فقدان الكثير من الأسر لمقومات التربية ووسائلها، أو الأمية لأحد الأبوين أو كليهما ونقص هذا بالأمية بمعنيها التقليدي والوظيفي (Kirs,1999: 4)
6. وعي المعلم وإدراكه لآخلاقيات التي تحكم ممارساته: إن وعي المعلم وإدراكه لآخلاقيات التي تحكم ممارسته هو شغله الشاغل في قلبه وخلفية تفكيره، وهو يزاول مهنته بصورة تلقائية وطبيعية وإن لم يحركه الانشغال بما هو صواب أو خطأ، فإن ذلك قضية قد سبق وإن ترسخت في ذهنه وأصبح مسلماً بالالتزام بها، هي آخلاقيات مهنية إذا وليست آخلاقيات من أواخر، وهي آخلاقيات متضمنة في واقع الممارسة الفعلية ونابعة منها. (جاء الله، 2006: 434)
7. وعي المعلم بالمفهوم الحديث بالمنهج وطرائق التدريس الحديثة: إن كل ذي صلة بتوجيه المناهج التربوية أو قائم على شأن من شؤون التهذيب والتعليم، لابد أن يعرف مع المامه بطبيعة العملية التربوية وتنظيم الخبرات المنهجية واختيارها (سليمان، 1985: 220)
- ابعاد الوعي المهني:
1. المعرفة المهنية: تؤدي المعلومات والمعارف التي تتعلق بالاشياء والاشخاص دوراً هاماً في إدراكنا للآخرين، وعملية الإدراك تخلق إطاراً مرجعياً عن طريق ما تراه مناسباً للخبرات الجديدة التي تساعدنا على تنظيم المعلومات (عبد الباقي وآخرون، 2008: 32)
2. الأداء المهني: ما يقوم به الفرد في مجال يتطلب فعلاً، أو عملاً، أو إنجازاً، إذ يقوم البعض بتسمية هذا العمل أو الفعل بالأداء لأن كلمة أداء أكثر شمولية من الإنجاز وهي تنطوي على القيام الفعلي والحقيقي لإنجاز هذا (رسمي، 1992: 250)
3. سمات الشخصية المهنية: تختلف المهن بعضها عن البعض من حيث ما تتطلبه من سمات شخصية فالأعمال والمهن التي تقتضي الاختلاط بالناس والتعامل معهم تتطلب الصبر وسعة الصدر، والميل والتفاهم، وهي أعمال ومهن لا يصلح لها المنطوي الذي يفضل الانسحاب والابتعاد عن الناس كما لا يصلح لها ذوو الميول العدوانية، والمهن المحفوفة بالمخاطر والشدائد تتطلب قدراً كبيراً من الاتزان الانفعالي، والبعد عن التهور واندفاع ومهن القيادة والإدارة، والإشراف تتطلب قدراً كافياً من الثقة بالنفس والشجاعة في اتخاذ القرار والنصح الانفعالي والمهارة في إقامة علاقات إنسانية طيبة بين الرئيس ومرؤسيه وبين بعضهم البعض، ومن ثم لابد للاختيار المهني أن يكون على أساس منطقي (الداهي، 2005: 76)
4. البعد النفسي: كما يتوقف التكيف للمهنة على قدرات واستعدادات جسمانية معينة كذلك يتوقف على استعدادات انفعالية ومميزات وسمات خاصة في الشخصية، تساعد الفرد على أن يتفاعل مع الجماعة التي يعمل معها، كما يتوقف نجاحه على نظرته لنفسه ونظرة الجماعة نحوه (أبو حماد، 2008: 239)
5. الطموح: يعد الطموح بعداً هاماً من أبعاد الوعي المهني والطموح له علاقة بالنجاح وهو يعني التطلع لأعلى والوصول إلى مستوى راق في المهنة ويعرفه (عبدالعال) " تلك الأهداف التي يضعها الفرد لنفسه في عمل من الأعمال التي لها قيمة ودلالة ومعنى بالنسبة له (عبد العال، 1993: 75)
6. القيم المهنية: إن القيم المهنية أو آخلاقيات المهنة ليست علماً قائماً بذاته، أو مادة دراسية خاصة وإنما هي ثقافة ذاتية ذات طبيعة سلوكية ووجدانية وإن اهتمامها بالسلوك والوجدان يجعلها في النهاية ترتبط كثيراً بالقيم وتعد القيم إحدى الجوانب المهمة في دراسة السلوك الإنساني، إذ تشكل أساساً لفهم الاتجاهات والدوافع، وتؤثر على إدراكاتنا (العميان، 2005: 109)
7. المكانة الاجتماعية: إن مكانة الفرد في المجتمع ومقدار أهميته إنما يتحدد بنوع العمل الذي يؤديه ويضع المجتمع الأفراد في طبقات مختلفة تتدرج في أهميتها وعلوها، وانخفاضها تبعاً للمهن التي ينظمون إليها، ومن ثم فإن نظرة الفرد لنفسه ودرجة أهميته في الحياة ومكانته الاجتماعية تتأثر تأثيراً كبيراً بالوظيفة التي يشغلها (عبد الوهاب، 2، 1990: 25)

8. تقدير الآخرين: لكل شخص وظيفة، او مهنة يجب ان يمارسها بنجاح وذلك عندما يشعر هناك عاطفة تربطه بالمهنة فأذا لم تتوافر هذه العاطفة فأن بلوغ الشخص درجة من النجاح في عمله تصبح من الامور الصعبة، وفي حالة تكييف الشخص لاحدى المهن فأن ذلك يعني مناسبة تلك المهنة لقدراته وامكانياته وكونها نابعة من ميوله، وتؤدي المهنة دورا مهما في اشباع الحاجة الى الحب والانتماء والاعراف والتقدير، فالعمل مع مجموعة متجانسة يشعر الفرد انه جزء من المجموعة لا تتكامل الا بوجوده) ابو حماد، 2008: 242)

العوامل المؤثرة في الوعي المهني للمعلم: يمكن تقسيم هذه العوامل الى اربعة مراحل:

1. العوامل التي تتعلق بالمعلم:

أ. استعداد المعلم وقابليته لمهنة التعليم من اهم العوامل التي تؤثر فيما لديه من وعي مهني، فقد توفر كليات ومعاهد اعداد المعلمين كافة المصادر المادية والبشرية اللازمة للاعداد، ولكن كل هذه لا تؤثر في ايجاد هذا الوعي لدى المعلم بعد تخرجه، ذلك ان استعداد المعلم يعتمد على عوامل في المعلم نفسه مثل: درجة نكائه، خبراته السابقة، ميوله واتجاهاته نحو مهنة التدريس وكذلك الرغبة (احمد، 1991: 64)

ب. ايمان المعلم بالمهنة واتجاهه نحوها: ان ايمان المعلم بمهنته يجعله يحبها ويتحمس لها ولا يدخر وسعا من اجل اكتساب المعلومات ودراسة النظريات التي تفسر عملية التعلم وطرائق التدريس الحديثة، وللرضا المهني لدى معلمة الرياض اهمية تدخل ضمن ايمان المعلمة بمهنتها فهي تقوم على قدرة التعامل مع الاطفال وكيفية تقبل جميع الحالات المتوقعة في هذا التعامل وانعكاس الرضا على علاقاتهن بجميع الفئات ضمن نطاق الرياض وخارجها (احمد، 1991: 64)

ت. وضع المعلم الاقتصادي والاجتماعي: يعد العمل مهما في التأثير على الوعي المهني والتربوي للمعلم فمن ناحية ان المعلم الذي يعد في كليات ومعاهد اعداد المعلمين يضع في ذهنه ان مهنته غير مجزية ماديا ومن ثم يندفع الدافع للاستفادة من برامج اعداده وتدريبه ومن ثم يتخرج معلما تقليديا يضر بالعملية التعليمية (U.S.A.president 1984; عوامل تتعلق بنظام الاعداد للمهنة:

أ. سوء اختيار الطلاب في كليات ومعاهد اعداد المعلمين: ان توافر الضمان الاقتصادي والاجتماعي للمعلم وحده يعد غير كاف للاستفادة من وعي المعلم المهني او التربوي او تحمسه لمهنته وايمانه بها، ذلك ان المهنة قد يدخلها اعداد من المعلمين لم يحسن اختيارهم للدراسة في كليات اعداد المعلمين، مما ادى الى عدم قيامهم بمسؤولياتهم التربوية والقومية على الوجه الاكمل (Americas Career 2007)

ب. نظام التدريس وفاعليته في كليات ومعاهد اعداد المعلمين: اذ يعد من العوامل المؤثرة في الوعي المهني والتربوي بالطريقة الغالبة في التدريس هي طريقة الالقاء على الرغم من العيوب التي اكدتها الدراسات التلاربوية لهذه الطريقة لهذه الطريقة، ولا توجد الكليات بديلا لهذه الطريقة في ظل الاعداد الكبيرة التي تقبل بها، مع اهمال مجموعات المناقشة، ونظام الريادة وان طبقت بصورة شكلية. ت. كفاية التدريب العملي لطلاب كليات ومعاهد اعداد المعلمين: ونقصد هنا بالكفاية توافر المشرفين التربويين ومتابعة الطالب باستمرار في مدرسة التدريب، مساعدة المدرسة للطالب المعلم، وتناسب عدد المتدربين مع عدد الحصص في الكليات والمعاهد، فالتدريب فرصة لتكوين اتجاهات طيبة نحو المهنة، ويساهم التدريب المهني في دفع عملية التنمية واعطاء قيمة اضافية للمتدربين ووسيلة هامة للتحويل نحو المهنة او العمل (سالم، 2006: 5)

ث. صلة ما يدرسه الطالب في كليته بالواقع: قد يدرس الطالب المعلم نظريات تربوية تفسر عملية التعلم والمناهج وسلوك التلاميذ والنشاط المدرسي ولكن حين يخرج للتدريب وبعد ذلك للمهنة يجد شيئا مختلفا عما يدرسه فيفقد حماسه واهتمامه الذي تكون إثناء دراسته، وقد يدرس مواد جامدة لا صلة لها بواقع الرياض (احمد، 1991: 75)

3. عوامل تتعلق بواقع المدرسة ونظامها: تتمثل هذه العوامل بـ:

- أ. قلة الوعي المهني لدى ادارة المدرسة وقياداتها: تتمثل بالمعلمين الذين يأتون الى المدرسة متحمسون لمهنتهم مزودون بفكر تربوي يريدون تطبيقه والاستفادة منه في المواقف التعليمية المختلفة فيواجهون بمعارضة شديدة من ادارة المدرسة وبمرور الوقت يصبحوا معلمين تقليديين متناسين للوعي التربوي والمهني.
- ب. عدم توفر امكانيات للتدريس وممارسة النشاط: ان كثير من المعلمين الواعين بادوارهم وبوظيفة المدرسة عندما يلتحقون بالمهنة يصابون بخيبة امل لانهم لايجدون الامكانيات اللازمة لممارستهم اليومية في المدرسة فلا توجد اماكن للنشاط ولا وسائل تعليمية يستخدمونها لعدم وجود مصادر تمويل للصرف منها على النشاط المدرسي(شهلا واخرون، 1978: 238)
4. عوامل تتعلق بالمجتمع: قد يتوافر في مدرسة ما المناخ التربوي السليم الذي يؤمن بالصلة الوثيقة بين المدرسة والمجتمع المحيط بها، واذا حاول المعلمون الخروج الى المجتمع لاستغلال مصادره ومواقعه وهيأته كمصادر للعملية التعليمية، يواجهون برفض شديد وعدم تعاون بل اكثر من ذلك نجد ان بعض الاباء يحذرون ابنائهم من الاشتراك في أنشطة المدرسة سواء داخلها ام خارجها لأعتقادهم ان هذا مضيعة للوقت(شهلا واخرون، 1978: 250)

خصائص المعلم المعاصر الواعي:

1. الخصائص المهنية: وتشمل

- أ. استعداد مهني: ان مهنة التعليم يستلزم لها استعداد فطري يوجد عند البعض ولايوجد عند البعض الاخر، فالمعلم يولد معلما بمعنى ان المعلم الكفء يولد ومعه صفات تؤهله لمثل هذه المهمة عندما يكبر ومنها قوة الشخصية والصوت الواضح المؤثر والملاحم المميزة المؤثرة بالآخرين(الكرمي، 2010: 36)
- ب. ابداع لفظي: المعلمة الواعية المعاصرة يكون حديثها لاطفالها مشوقا ومثيرا وان تكون تعبيراتها اللفظية مميزة ومدهشة، وان تكون لديها مهارة التحدث باللغة العربية الصحيحة فهي متأكدة من قواعد اللغة كما يجب ان يكون صوتها مميذا وواضحا وخاليا من عيوب النطق، متميزا بالعذوبة(الغزالي، 2010:122)
- ت. التفوق الادائي: من اهم المؤشرات التي تؤكد التفوق الادنى للمعلم الناجح انه يمتلك شخصية دافعة ومثيرة للاهتمام، وهو يستمتع بما يعمل، ويمتلك الحماس في العمل والدفء الوجداني وروح الدعابة الموثوقية التي تخفف التوتر وتعبر عن ثقة المعلم بنفسه وتقلل مشكلات النظام الصفّي (الغزالي، 2010:118)
- ث. فنان مسرحي: المعلمة الواعية امام ومع اطفالها في تفاعل واندماج حتى تحقق عن طريق محتوى تربوي تعليمي اهداف تربوية منشودة وكذلك الفنان المسرحي امام جمهوره يندمج عن طريق نص مسرحي فيؤثر بانفعالاته مع المؤثرات الصوتية والضوئية مع التغيير في نبرات صوته ويكون لديه مهارات الاستحواذ على انتباه المتفرجين.
- ج. خبير تكنولوجي: المعلم الذي يتصف بأنه خبير تكنولوجي هو الذي القدر المناسب من العلوم والمعرفة المتصلة بكل من المتعلم والتعلم ومصادر التعلم ويوظف المصادر البشرية(خبراء، وعمال، وفنيين) ومصادر غير بشرية مثل( اجهزة ووسائل تربوية وتعليمية، ومواد خام، ومختبرات) ويستخدم المعلم اسلوب النظم في عمله(مدخل- عمليات- مخرجات). (الغزالي، 2010:116)
- ح. عاشق مهني: فالمعلم الواعي مهنيًا يحب مهنته بل يعشقها فلايتوانى في بذل كل جهد وعطاء لهذه المعشوقة الرائعة الا وهي مهنة التربية والتعليم، انه يكرس كل وقته، وكل جهد وكل عطاء لمهنة التربية والتعليم.
- خ. ذوق ادبي: ويعني تلك الحاسة التي ينبغي ان يمتلكها المعلم المهني بالممارسة وكثرة التعلم والتحصيل ليكون قدوة لطلابه.

2. الخصائص الشخصية: وتتمثل بكل من:

- أ. قائد اداري: وتعني القيادة بانها عملية انجاز عمل ما عن طريق التأكد من ان افراد الجماعة يعملون معا بطريقة فعالة ومنتجة، وان كل فرد منهم يؤدي دوره بكفاية عالية
- ب. سمو فكري: ان يتصف بالسمو الفكري اذ يتحرر تفكيره من الاخطاء ووضوح حكم المنطق في تفكيره، ويكون قديرا في اتخاذ القرارات الصائبة، ومنتفحا عقليا ومرنا في التفكير، ومنتفها للمواقف ومترينا عند اصدار الاحكام والتنظيم المنطقي عند عرضه للمعلومات (الغزالي، 2010:126)
- ت. عطاء ابدى: ان يكون مثالا في العطاء، عطاء في نصيحته وتوجيهه وارشاداته لطلبته، كذلك عطاء في وقته وجهده وقوة جسده
- ث. اتزان انفعالي: ان يكون متجنبا للاحكام السريعة ومكتسبا لاعادة اصدار الاحكام بناء على الحقائق المتوافرة وهادئا مترويا في المواقف الانفعالية
- ج. الانتماء الوطني: الانسان المؤمن الذي يحب وطنه لابد ان يعي تاريخ وطنه ووقضاياه ومشكلاته وطموحه وينفعل بها وينشط للمشاركة تحقيقا لمصلحة الجماعة التي تشكل جمهور الوطن فهذا كله يسمى الانتماء الوطني.
- ح. هندام مثالي: ان يكون المعلم حسن المظهر ومحافظا على نظافته وطهارته ونقائه فهو محط انظار طلبته، وقدوة لهم فأذا كان محافظا على كل هذه الصفات فأنهم يقلدونه بذلك. (الغزالي، 2010: 130)
- خ. توافق نفسي: ان تتمتع المعلمة بالتوافق النفسي مع نفسها ومجتمعها فالمفهوم الايجابي لصحة المعلم النفسية تعني رضاه عن نفسه وقبوله لها كذلك قبله للآخرين كما يتسم سلوكه بالاتزان والاعتدال. (بدير، 2012:240)

3. الخصائص الخلقية:

- ان هذه الخصائص تتضمن امتلاك المعلم لقلب تقى واعماله كلها صالحة وفي طريق الخير، ومد يد العون ومساعدة الآخرين واداء الفرائض والعبادات فيتمثلون الاطفال به ويتخذونه كقدوة لهم. (يوسف، 1987:99)
4. الخصائص الوظيفية وتتمثل ب:
- أ. انضباط وظيفي: اذ تعد المدرسة بيئة تربوية مؤتية لتعلم الضبط لذلك مايتوافر لها من برامج وظروف تنطوي على اكتساب الطلبة للمعرفة والقيم والمهارات المرتبطة بمفهوم الضبط، اذ يعد المعلم المنضبط وسيلة تستخدم لاقتناع الاطفال بجدوى واحترام القانون.
  - ب. مرؤوس مثالي: فالمعلم مرؤوس مثالي يجد فيه كل من ترأس عليه الطاعة والتعاون والجد والاجتهاد وبذل الجهود الى اقصى حد في الجوانب التربوية والتعليمية والادارية والاشرفية.
  - ت. زميل نموذجي: فالمعلم المثالي يكون دائما متعاون مع زملائه يجدون فيه كل الاخلاق الحميدة من صدق وامانة وتعاون وتراحم وشجاعة وتكافل وتقاني في العمل بشوش مع الجميع ويسعى الى الخير مع زملائه.
  - ث. سلوك نموذجي: ان يكون سلوك المعلم نموذجا يحتذى به الطلبة، وهو حريص على ان لايصدر عنه اي سلوك يمكن ان يؤخذ عليه. (الغزالي، 2010: 140)

ثانيا: الكفاية العقلية:

- اكذ جازنجي ان العقل مثل الحس السليم هو اعدل الاشياء توزيعا بين الناس ومع ان الجميع لايستعملونه كثيرا بالتساوي، لذا يبدو للوهلة الاولى ان لاشيء اكثر مباشرة من دلالة المتعقل، ولو نظرنا عن كثب لتأكدنا كم يستعص هذا المفهوم على الادراك، أنه يشير في أن واحد الى مثل أعلى والى موقف ومنهج أو بما هو طريقة محددة تلقي الاحداث التي تعيننا والحكم في شأنها.
- واكد (بكري، 2005) على دور العقل في عدة مراحل وهي:

1. توليد المعرفة: اذ تبدأ من التفاعل بين الحقائق والمعارف المتوفرة وبين قدرات عقل الانسان على التفكير والابداع والابتكار ففي اطار البيئة الملائمة تتولد كفايات معرفية جديدة
2. نشر المعرفة: وهو يتطلب بنية تحتية تحقق عملية الايصال المطلوبة الى كل من يستفاد منها باساليب التعليم والتدريب المختلفة ليظهر اثرها الكلي في الناتج الاجمالي للمجتمع.
3. توظيف العقل: اي استخدامه في شؤون الحياة المختلفة من خلال تحليل الذاكرة ومهاراتها في توظيف الاستراتيجيات ومراقبة التقدم، فيصل المتعلم الى استخدام ذاكرته بكفاية، التي تعد من المكونات الادائية للذاكرة التي تقوم الحالة الراهنة لذاكرة الفرد ومصادر تحكمه ومراقبة كفاية النشاط المعرفي. (Goultney, 1998; 13).

#### خصائص المعلمة التي تتمتع بالكفايات المعرفية العقلية:

1. ان تلم بالفروع المختلفة في مجال تخصصها والعلاقة بينهما
2. اتقان اساليب البحث المتبعة في مجال التخصص
3. امتلاك القدرة على استخدام الوسائل الحديثة للتخزين والاستخراج ماتريده من معارف عن طريقها
4. تتمتع بثقافة عامة
5. ان تتمتع بالذكاء بما يسمح لها بالاستفادة من كل فرص التعليم
6. ان تكون لديها القدرة على اتخاذ القرارات الحكيمة
7. ان تكون على مستوى ملائم من المعرفة لميادين علم النفس، والاجتماع من ما يمكنها من فهم سلوك الطفل
8. ان تتمتع بمرونة فكرية تساعد على الابتكار والتجديد.

#### ثالثا: مفهوم الاداء الوظيفي:

يعد الاداء الوظيفي من المفاهيم التي نالت نصيبا وافرا من الاهتمام والبحث في الدراسات الادارية بشكل عام، ودراسات الموارد البشرية بشكل خاص، وذلك لاهمية المفهوم على مستوى الفرد والمؤسسة ولتداخل المؤثرات التي تؤثر في الاداء وتنوعها، لذلك فالغرض من هذا الموضوع تسليط الضوء على مفهوم الاداء في الساحة الادارية، ويقصد بمفهوم الاداء المخرجات والاهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، اي انه مفهوم يربط بين اوجه النشاط والاهداف التي تسعى الى تحقيقها المؤسسات عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملون داخل تلك المؤسسات (عبد الحميد، 2006: 87)

اما فيما يتعلق بمصطلحي (انتاجية الفرد والاداء الوظيفي) يرى الباحثون ان الاول يرتبط بالافراد الذين تتصل اعمالهم بالالات والمكائن في حين يتعلق الثاني بانجاز الاداريين (موظفين، مديرين) للاعمال المناطة بهم، ومما تجدر الاشارة له ان هذا التصور بشقه الاول صحيح ومنطقي، لكن الشق الثاني منه غير مقبول علميا، اذ ان الاداء الوظيفي للفرد يعد اشمل مما يعكسه هذا الاعتقاد، وانه يستخدم للتعبير عن انتاجية الافراد في مختلف المؤسسات التي تنتج السلع (موسى، 1976: 61)

#### محددات الاداء الوظيفي:

يعد السلوك الانساني المحدد الاساس في اي وحدة انتاجية او خدمية وهو كما صورته (مكريكور) محصلة لتفاعل خصائص الفرد وهي (المعرفة والمهارة والخبرة... الخ) مع خصائص بيئة الوظيفة (المكافآت، ظروف العمل، القيادة... الخ) اي ان سلوك الفرد = دالة (خصائص الفرد × خصائص بيئة الوظيفة)

العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي:

تؤثر في الاداء الوظيفي عوامل عديدة تؤدي الى تعزيز الاداء حسب درجة توافرها لكل فرد ومدى انسجامها مع الاهداف المنظمة او نوع العمل المطلوب انجازه وبصورة عامة هناك ثلاثة عوامل اساسية هي:

• قدرة الفرد على الاداء المطلوب

• مستوى الجهد المبذول لانجاز العمل

• الدعم المنظمي: ويعبر عن هذه العوامل في ادب الادارة بالمعادلة الاتية

( الاداء الوظيفي = القدرة × الجهد × الدعم )

عناصر الاداء الوظيفي:

1. كفايات الموظف: وتعني مالدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم، وهي تمثل خصائصه الاساسية التي تنتج اداء فعالا يقوم به ذلك الموظف

2. متطلبات العمل الوظيفي: وتشمل المهام والمسؤوليات او الادوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الاعمال او وظيفة من الوظائف

3. بيئة التنظيم: وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الاداء الفعال التنظيم وهيكله واهدافه وموارده ومركز الاستراتيجي والاجراءات المستخدمة والعوامل الخارجية مثل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية.

4. الموقف: وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية، والتي تتضمن مناخ العمل والاشراف والانظمة الادارية والهيكل التنظيمي، والاداء الحقيقي ينظر اليه على انه نتاج لعدد من العوامل المتداخلة التي يجب ان لا يتم التركيز على واحدة دون اخرى، ولكن يجب التركيز على جميع العناصر في آن واحد (درة، 2003: 96)

معوقات الاداء الوظيفي:

1. غياب الاهداف المحددة فالمؤسسة التي لاتمتلك خططا تفصيلية لعملها واهدافها ومعدلات الانتاج المطلوب لن تستطيع انجاز او محاسبة موظفيها على مستوى ادائهم لعدم وجود معيار محدد مسبقا، فيتساوى الموظف الجيد مع الموظف ذو الاداء الضعيف (خلف، 1993: 85)

2. عدم المشاركة في الادارة: ان عدم مشاركة العاملين في المستويات الادارية المختلفة في تخطيط وضع القرارات يساهم في وجود فجوة في القيادة الادارية، والموظفين في المستويات الدنيا، ومن ثم يؤدي الى ضعف الشعور بالمسؤولية، والعمل الجماعي لتحقيق اهداف المنظمة وهذا يؤدي الى تدني مستوى الاداء لدى هؤلاء الموظفين لشعورهم بأنهم لم يشاركوا في وضع الاهداف المطلوب انجازها، أو في الحلول للمشاكل التي يواجهونها في الاداء وقد يعدون انفسهم مهمشين في المنظمة. (ابو خمخ، 2002: 76)

3. اختلاف مستويات الاداء: وتعد من اهم العوامل التي تؤدي الى عدم نجاح الاساليب الادارية التي تربط بين معدلات الاداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه، فكلما ارتبط مستوى اداء الموظف بالترقيات والعلاوات والحوافز التي يحصل عليها كلما كانت عوامل التحفيز غير مؤثرة في العاملين، وهذا يتطلب نظاما مميذا لتقويم اداء الموظفين حيث يتم التمييز الفعلي بين الموظف المجتهد بالاداء العالي والموظف المجتهد بالاداء المتوسط، والموظف الكسول والمنتج. (خلف، 1993: 89)

4. مشكلات الرضا الوظيفي: ويعد من اهم العوامل الاساسية المؤثرة في مستوى اداء الموظفين، فعدم الرضا الوظيفي او انخفاضه يؤدي الى اداء ضعيف وانتاجية اقل، اذ يتأثر بعدد كبير من العوامل التنظيمية والشخصية للموظف مثلا العوامل الاجتماعية التي تشمل (العمر، المؤهل العلمي والتعليمي، الجنس، العادات والتقاليد، العوامل التنظيمية كالمسؤوليات، الواجبات، ونظام الترقيات، والحوافز في المؤسسة). (عاشور، 1978: 225)

5. التسبب الاداري: ويعني ضياع ساعات العمل في امور غير منتجة، بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على اداء الموظفين الاخرين، وقد ينشأ التسبب الاداري نتيجة لاسلوب القيادة او الاشراف، او للثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة. (عاشور، 1978: 230)

### مفهوم تقييم الاداء الوظيفي:

تعد عملية تقييم الاداء الوظيفي من العمليات الادارية المهمة والمعقدة، لانها الوسيلة التي تدفع الادارات للعمل بحيوية ونشاط، اذ تجبر المديرين او المسؤولين على مراقبة وملاحظة اداء مرؤوسيههم بشكل مستمر ليتمكنوا من مراقبة وتقويم ادائهم، كما انها الوسيلة التي تدفع بالمرؤوسين للعمل بنشاط وكفاية ليظهروا بمظهر حسن امام رؤسائهم. (الغالب، 2009: 339)

تعد عملية تقييم الاداء من العمليات والممارسات الادارية المهمة التي تقوم بها الادارة، وان هذه العملية اذا ما تكاملت فأنها تشمل:

1. القياس: اي قياس الاداء المتحقق وموازنته بالمعايير الموضوعية مسبقا
  2. التقدير: بمعنى تحديد مستوى الاداء المتحقق عند موازنته بالمعايير هل هو اداء جيد؟ أم وسط؟ أم ضعيف؟ وهنا تمثل هذه القيمة عملية حكم وتقويم.
  3. التقويم: وهنا يتم تعزيز جوانب القوة ومعالجة جوانب الضعف في الاداء.
- وهكذا فإن مفهوم عملية الاداء تعني ضمنا القياس والتقدير والتقويم لكي تكون هذه الممارسة الادارية مكتملة وتعطي النتائج المرجوة منها. (عبيد، 1974: 385).

### فوائد تقييم الاداء الوظيفي: نذكر منها:

1. رفع الروح المعنوية: ان جوا من التفاهم والعلاقات الحسنة يسودها العاملون ورؤسائهم عندما يشعرون ان جهودهم وطاقتهم في تأديتهم لاعمالهم هي موضوع تقدير واهتمام لدى الادارة
2. اشعار العاملين بمسئولياتهم: اذ عندما يشعر الفرد ان نشاطه وادائه في العمل هو موضوع تقويم من رؤسائه المباشرين، وان نتائج هذا التقويم سينترب عليها اتخاذ قرارات مهمة تؤثر في مستقبله في العمل، فإنه سوف يشعر بمسئولياته تجاه نفسه والعمل معا
3. وسيلة لضمان عدالة المعاملة: اذ تضمن الادارة عند استعمالها اسلوبا موضوعيا لتقويم الاداء ان ينال الفرد ما يستحقه من ترقية او علاوة او مكافئة على اساس وجوده وكفايته بالعمل.
4. تقويم سياسات الاختبار والتدريب: اذ تعد عملية تقويم الاداء بمثابة اختبار للحكم على مدى سلامة ونجاح الطرائق المستعملة في اختبار وتدريب العاملين بما يشير اليه مستوى تقويم الاداء (العامري، 2008: 663)

### طرائق تقييم الاداء الوظيفي:

1. طريقة معايير العمل: وهذه المعايير محددة مسبقا يقاس من خلالها اداء العاملين
2. طريقة المقالات: يتم بموجبها كتابة مقال او تقرير تفصيلي أو جزئي لتقييم اداء العاملين
3. طريقة السلم البياني للتقويم: وتستخدم قائمة للسماح والخصائص على اساسها يقوم الاداء بشكل متدرج وعلى سلم بياني يتم اعتماده من المدير القائم بعملية التقويم لاداء العاملين
4. طريقة المراجعة الميدانية: وتتم من خلال اجراء ملاحظات ميدانية اثناء قيام العامل بالعمل وتسجيل لمعرفة تكرار سلوكيات وانماط العمل وارتباطها بالالات
5. طريقة التقدير النسبي: اذ يتم وضع تقديرات نسبية وليس بشكل ارقام مطلقة كحقائق حول الاداء
6. طريقة الادارة بالاهداف: يتم تقويم اداء العامل من خلال مؤشرات انجاز الاهداف التي تم الاتفاق عليها في اطار زمن محدد
7. طريقة الملاحظات السلوكية: كتابة ملاحظات سلوكيات العامل اثناء العمل ومحاولة ربط بعض جوانب السلوك بالاداء

8. طريقة قوائم السلوك المتدرج: هنا يقدر المشرف أو المدير القائم بالقياس درجة امتلاك الفرد لصفات معينة مثل الكفاية، والانتاجية، والحماس. (السالم، 2009: 225)

#### الدراسات العربية والاجنبية:

#### اولا: الوعي المهني:الدراسات العربية

1. دراسة (الفهد، 2012) (الاتجاه المهني لدى طالبات المرحلة الثانوية)

هدفت للكشف عن واقع الحياة المهنية لطلاب المرحلة الثانوية من خلال ارشادهم الى طريق مهني لحياتهم، طبقت التجربة على مجموعتين في محافظتين مختلفتين، واستخدمت استبانة الوعي المهني، فضلا عن استخدام الباحث لاسلوب الاختبار T.test وتحليل التباين، اكدت الدراسة الى ان هناك مشكلات مهنية عي مشكلة سوء التوزيع للقوى العاملة على المهن المختلفة الى خطأ في التوزيع وان الارشاد المهني ضروري لرفع انتاجية الانسان وتحقيق الجودة، وتوصلت الدراسة الى انه يجب على العامل اختيار العمل المناسب لوضعه، اذ هناك عدة عوامل يجب وضعها بالحسبان عند اختيار المهنة منها الشخصية وامكانيات الفرد وميوله والارشاد المهني. (الفهد، 2012: 4- 15)

#### الدراسات الاجنبية

(دراسة جون وآخرون، 2011) (الشاشة الرقمية العملاقة لتوعية المهنيين تجاه تطور المعارف الحديث)

هدفت الى مشاركة الخبراء الفنيين من مختلف انحاء المجتمع بالتنسيق مع جمعية السينما للشاشة العملاقة وعرض المؤتمرات والدورات للتوعية المهنية، تضمنت عينة الدراسة مجموعة المشاركين منهم (107) من المستطلعين والمهنيين، وتمثلت اداة الدراسة وسائل الاعلام والتكنولوجيا، افلام التنمية المهنية المؤتمرات ورش العمل لمختلف المعنيين من مختلف انحاء العالم، وظهرت النتائج ان اكثر من (71%) حضروا جلسات المؤتمر وعلى اطلاع كامل ومستمر مع الخبراء فقد اثبت المشروع زيادة الوعي المهني والمعرفي والتحسين في التكنولوجيا الرقمية. (johin, 2011; 120)

#### ثانيا الكفاية العلمية:الدراسات العربية

دراسة (المنيزل، 1981) (تطوير اختبار ذكاء مصور لتقويم الكفاية العقلية للمعوقين عقليا)

هدفت الدراسة الى تطوير مقياس ذكاء مصور يمكن بواسطته تقويم الكفاية العقلية للمعوقين في الاردن، تتوافر له صدق وثبات وفاعلية فقرات تجعل من الممكن الوثوق في الكشف عن الكفاية العقلية للاسوياء ونظرائهم عمرا من المعوقين، تكونت العينة من (244) طفلا وطفلة، واستعمل الباحث اختبارات تجريبية فضلا عن استخدامه للوسائل الاحصائية في تحليل التباين، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج منها ان لعامل العمر اثرا في الاداء بينما عامل لجنس لم يكن له تأثير على الاداء، اما التفاعل بين عامل العمر والجنس فليس له اثر في الاداء (المنيزل، 1981: 7- 8)

#### الدراسة الاجنبية:

دراسة اونودا (Onoda, 1976) (السمات الشخصية وعلاقتها بالاتجاهات نحو التحصيل)

هدفت الدراسة الى معرفة السمات الشخصية والاتجاهات نحو التحصيل لذوي التحصيل العالي والمنخفض، تكونت عينة الدراسة من (144) طالبا تراوحت اعمارهم بين (15-17) سنة، استخدمت الباحثة قائمة قائمة (ايزلك) للشخصية (EPI)، فضلا عن استخدامها تحليل التباين ذي البعدين. الدراسة الى ان الطلبة ذوي التحصيل المرتفع يتميزون بالاجتهاد والمسؤولية والاعتماد على الذات والضمير الحي والكفاية العقلية وقدرة على التعامل الايجابي مع مدرسيهم وضبط النفس والاندماج الاجتماعي (Onoda, 1976; 772)

#### ثالثا: الاداء الوظيفي:الدراسات العربية

دراسة (بدر، 2010) (الاداء الوظيفي للداريين واعضاء الهيئة التدريسية بكلية التجارة والاقتصاد في جامعة الكويت)



هدفت الدراسة الى معرفة متوسط الاداء الوظيفي لكل من عوامل الاداء الوظيفي، ومتوسط الاداء العام وترتيب اهمية هذه العوامل بالنسبة لمجتمع من الاداريين والتدريسيين، كما هدفت الى معرفة اثر القسم الاداري: المستوى الاداري وبعض المتغيرات مثل الحالة الاجتماعية والبيئة والجنس على مستوى الاداء الوظيفي لافراد العينة، الموازنة بين مستوى الاداء الوظيفي لهيأة التدريس والاداريين، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، اذ تألف مجتمع البحث من (450) اداريا وتدرسيًا من العاملين في كلية التجارة والاقتصاد في جامعة الكويت، وتألفت عينة الدراسة من (193) فردا اختيرت بطريقة عشوائية، اما الوسائل الاحصائية فقد استخدم الباحث تحليل التباين والوسط الحسابي المرجح والنسب المئوية، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج ابرزها:

أ. يتمتع اعضاء الهيأة التدريسية بدرجة اداء اعلى من الاداريين لمعظم عوامل الاداء، فهي اعلى بالنسبة للاجور والحوافز المادية وفرص الترقية

ب. يتمتع الاداريون بأداء افضل بالنسبة للعلاقات مع الاخرين وظروف العمل الدراسات الاجنبية:

دراسة سيتابهاول (Sitabbhul, 2003)

( موازنة الاداء الوظيفي للمديرين الذكور والاناث كما يدركها مدرسو المدارس الثانوية في بانكوك)

هدفت الدراسة الى التعرف على السلوك القيادي لمديري ومديرات الثانوية من وجه نظر المدرسين في بانكوك، ومعرفة العلاقة بين السلوك القيادي والكفاية الادارية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية، استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتألف مجتمع البحث من (450) مديرا ومديرة وبلغت عينة البحث (120) مديرا ومديرة من مجتمع البحث الاصلي من كلا الجنسين، اما الوسائل الاحصائية فقد استخدم الباحث تحليل التباين واختبار (T-test) ومعامل الارتباط بيرسون والنسب المئوية.

الفصل الثالث: إجراءات البحث

إجراءات البحث:

يتضمن هذا الفصل وصفاً للإجراءات التي قامت بها الباحثة التي تتلخص في تحديد مجتمع البحث ووصفه واختيار عينة ممثلة له. ويتضمن هذا الفصل كذلك توضيح أدوات القياس وتحقيق الشروط العلمية الواجب توافرها من الصدق والثبات لتكون صالحة لتحقيق أهداف البحث، ثم استخدام الوسائل الإحصائية لتحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً. منهج البحث: اعتمد البحث الحالي المنهج الوصفي الارتباطي كونه أنسب المناهج لهذه الدراسة.

أولاً: مجتمع البحث: يتحدد مجتمع البحث الحالي بمعلمات رياض الاطفال للعام الدراسي (2019- 2020) والبالغ عددهم ( 100 ) معلمة، مختارة من (10) روضات. والجدول (1) يوضح ذلك.

الجدول (1)

عدد أفراد مجتمع البحث

ت	اسم الروضة	العدد
1	البلايل	10
2	البستان	10
3	الجنان	10
4	الفردوس	10
5	العسل	10
6	الكناري	10
7	البهجة	10

10	السعادة	8
10	الرياحين	9
10	عطر الورد	10
100	10	المجموع

ثانياً - عينة البحث:

أستعملت الباحثة العينة العشوائية الطبقية، وبطريقة التوزيع المتساوي، والغرض من هذه العينة هو الحصول على بيانات لأجراء عمليات التحليل الاحصائي لجميع فقرات المقاييس، والتي تعد من الخطوات الأساسية لبناء كل مقياس (Anastasi, 1976:192) وتألفت عينة التحليل الاحصائي من (60) معلمة تم إختيارهم من (6) روضات، تم أختيارهن بطريقة العينة العشوائية الطبقية كما في الجدول (2).

الجدول (2)

عينة البحث الاحصائية

ت	اسم الروضة	العدد
1	البلابل	10
2	البستان	10
3	الجنان	10
4	الفردوس	10
5	العسل	10
6	الكناري	10
المجموع	6	60

ثالثاً: أدوات البحث:

قامت الباحثة بتبني مقياس الوعي المهني والكفاية العقلية لاسماعيل (2014)، وتبني مقياس الاداء الوظيفي ل الحيايالي (2013) وتحققاً لأهداف البحث فيما يأتي توضيح تفصيلي لإجراءات هذه الأدوات.

أولاً: مقياس الوعي المهني والكفاية العقلية:

قامت الباحثة بتبني مقياس الوعي المهني والكفاية العقلية لاسماعيل (2014) الذي يتكون من 30 فقرة، توزعت على (15) فقرة للوعي المهني و(15) فقرة للكفاية العقلية مع اجراء التعديلات على بعض الفقرات.

ج. صلاحية الفقرات:

لأجل إيجاد مؤشرات صدق المقياس وتعليماته بصورته الأولية فقد عُرض على (10) من الأساتذة المختصين ملحق ( ) للحكم على مدى صلاحية الفقرات لقياس ما وضعت لقياسه، وقد طلبت الباحثة من الخبراء إبداء الملاحظات والآراء فيما يخص:

1- صلاحية تعليمات المقياس

2- حذف أو تعديل أو إضافة أي فقرة يرونها مناسبة.

3- ملاحظات أخرى.

واعتمد اتفاق الخبراء على أن محتوى الفقرة أو مضمونها يقيس مهارات التفكير المستقبلي، إذ تقبل الفقرة في المقياس إذا حصلت على نسبة اتفاق (80%) فأكثر من آراء الخبراء، وبناءً على ما تقدم، حصلت جميع الفقرات على نسبة اتفاق (80%) فأكثر كما في الجدول (3)

جدول (3)

آراء الخبراء حول صلاحية فقرات مقياس الوعي المهني والكفاية العقلية

المعارضون		الموافقون		عدد الخبراء	أرقام الفقرات
النسبة	تكرار	النسبة	تكرار		
-	-	%100	10	10	2، 23، 20، 17، 16، 10، 7، 5، 24
%10	1	%90	9		9، 8، 6، 3، 1، 25، 22، 20، 13، 11، 15
%20	2	%80	8		30، 29، 28، 26، 19، 18، 14، 12

تعليمات المقياس:

إنّ التعليمات تعد بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب في أثناء إجابته على الفقرات لكل مقياس، وروعي أن تكون التعليمات سهلة ومفهومة، كما تم التأكيد فيها على المستجيب ضرورة اختيار البديل المناسب، والذي يعبر عن رأيه وذلك من خلال وضع علامة (✓) أمام البديل المناسب، وانه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، وان الإجابة لن يطلع عليها احد سوى الباحثة، وسوف تستعمل لأغراض البحث، وهذا الاجراء لكلا المقياسين.

التطبيق الاستطلاعي:

لغرض التعرف على وضوح تعليمات المقياس ووضوح فقراته وبدائله فضلاً عن الكشف على الصعوبات التي تواجه المستجيب لتلافيها والوقت الذي تستغرقه الإجابة على المقياس، فقد قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة بلغت (10) معلمات، تم اختيارهن عشوائياً، وبعد إجراء هذا التطبيق ومراجعة الاستجابات اتضح أن فقرات المقياس وتعليماته كانت واضحة وأن الزمن المستغرق لاستجابتهن على المقياس تتراوح بين (10-15) دقيقة.

تصحيح المقياس:

اعتمدت الباحثة طريقة ليكرت (Likert) الخماسي المتدرج في إعداد الفقرات للمقياس، وتعدّ من أكثر الطرائق شيوعاً في القياس، وأفضلها في التنبؤ بالسلوك وبما ان عدد البدائل (5) وهي (تطبق على دائماً،، تنطبق على أحيانا، لا تنطبق على أبدا) عند تصحيح المقياس تعطى الدرجات من (3- 2- 1) للفقرات الموجبة (1- 2- 3) للفقرات السالبة بعد ذلك تجمع الدرجات بحسب استجابة كل فرد لتكون الدرجة الكلية على المقياس، حيث تكون اعلى درجة يحصل عليها المجيب هي (90) واقل درجة (30)

التحليل الإحصائي للفقرات:

طبقت الباحثة مقياس الوعي المهني والكفاية العقلية بصورته الأولية على (100) معلمة تم اختيارهن بطريقة (عشوائية طبقية) من رياض الاطفال لأغراض تحليل الفقرات. وقد تمت هذه الإجراءات على وفق ما يأتي:

1- أسلوب المجموعتين المتطرفتين:-

ويتم ذلك من خلال إتباع الخطوات الآتية:

1- تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات البالغ عددها (100) استمارة.

2- ترتيب الاستمارات من أعلى درجة إلى أدنى درجة.

- 3- تعيين نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا والبالغ عددها (27) استمارة، وتعيين نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا والبالغ عددها (27) استمارة، وبذلك يكون عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل (54) استمارة.
- 4- تطبيق الاختبار التائي ( T-test ) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة، وقد عدت القيمة التائية مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (2.041) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (52) وكانت جميع الفقرات مميزة، والجدول ( ) يتضمن الفرق في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات المقياس الـ(30) للمجموعتين العليا والدنيا والقيمة التائية لهما، كما في الجدول (4)
- جدول (4)

الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	الدلالة *
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	3.56	.5770	3.00	.7340	3.092	دالة
2	3.93	.2670	3.07	.7300	5.695	دالة
3	3.93	.2670	3.04	.5870	7.162	دالة
4	3.85	.3620	3.00	.7340	5.410	دالة
5	3.89	.3200	3.04	.6490	6.114	دالة
6	3.78	.4240	2.74	.6560	6.901	دالة
7	3.89	.3200	2.85	.8640	5.848	دالة
8	3.85	.3620	2.85	.6620	6.884	دالة
9	3.85	.3620	3.07	.6160	5.659	دالة
10	3.85	.3620	2.26	.8590	8.877	دالة
11	3.81	.3960	2.74	.6560	7.285	دالة
12	3.78	.4240	2.85	.7180	5.771	دالة
13	3.85	.3620	2.81	.4830	8.923	دالة
14	3.89	.3200	2.89	.6980	6.766	دالة
15	3.85	.3620	2.93	.5500	7.311	دالة
16	3.81	.3960	2.63	.7920	6.958	دالة
17	3.70	.4650	2.44	.7510	7.406	دالة
18	3.74	.4470	2.59	.8440	6.248	دالة
19	3.96	.4370	3.04	.6490	6.147	دالة
20	3.59	.5010	3.11	.6410	3.077	دالة
21	3.93	.2670	3.22	.6410	5.270	دالة
22	3.67	.5550	2.96	.6490	4.282	دالة
23	3.59	.5720	2.56	.5060	7.051	دالة

دالة	3.552	.5770	3.11	.4920	3.63	24
دالة	6.183	.6200	2.67	.6560	3.74	25
دالة	6.485	.5090	2.52	.6940	3.59	26
دالة	6.556	.5060	2.89	.4470	3.74	27
دالة	4.489	.6620	3.15	.3960	3.81	28
دالة	4.121	.5550	3.00	.5010	3.59	29
دالة	5.010	.4470	2.74	.5770	3.44	30

القوة التمييزية لفقرات مقياس الوعي المهني والكفاية العقلية  
السايكومترية:

- أولاً: الصدق Validity: ترى انستازي (Anastasia) ان المقياس الصادق هو المقياس الذي يحقق الوظيفة التي يعد من أجلها (Anastasia,1988,p.139) وهناك عدة أنواع للصدق منها:
- الصدق الظاهري: تحقق الصدق الظاهري من خلال عرض المقياس الحالي على مجموعة من الخبراء والمحكمين كما تم شرحه في صلاحية الفقرات.
- صدق البناء: وتم التأكد من صدق البناء من خلال المؤشرات الآتية:
- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:
- استعمل الباحثة معامل ارتباط بيرسون، فأتضح إن جميع الفقرات ذات دلالة إحصائية لأنها أكبر من القيمة الجدولية البالغة (0.205) عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية (98) كما في الجدول ( 5 ).

جدول (5)

معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس

معاملات الارتباط	ت	معاملات الارتباط	ت
.6540	16	603.0	1
913.0	17	154.0	2
283.0	18	.3490	3
474.0	19	.4070	4
.5790	20	923.0	5
574.0	21	.4420	6
.4640	22	.3480	7
953.0	23	.5700	8
763.0	24	773.0	9
714.0	25	.4730	10
405.0	26	944.0	11
136.0	27	553.0	12
124.0	28	054.0	13
.5990	29	.5880	14
573.0	30	823.0	15

ثانياً: الثبات (Reliability): تم حساب الثبات لمقياس (الوعي المهني والكفاية العقلية) بطريقتين هما:

1- إعادة الاختبار (Test-Re-Test): قامت الباحثة بتطبيق مقياس الوعي المهني والكفاية العقلية على عينة بلغت (20) معلمة تم اختيارهم عشوائياً، وبعد مرور (14) يوم تم إعادة الاختبار على العينة نفسها، ثم أوجد العلاقة بين التطبيقين الأول والثاني وباستخدام معامل ارتباط بيرسون بلغ معامل الثبات (0.86) وبعد هذا معامل ثبات جيد يمكن الركون إليه.

2- معادلة الفا كرونباخ (Alfa Cronbch): وتعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء المفحوصين من فقرة لأخرى وتشير الى الدرجة التي تشترك بها جميع الفقرات في المقياس في قياس خاصية معينة عند الفرد (ثورندايك وهيجن، 1989: 79) ولأجل استخراج معامل الثبات بهذه الطريقة قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة بلغت (20) معلمة وبعد تحليل البيانات ظهر أن معامل ثبات الفا كرونباخ (0.82)

ثانياً: مقياس الاداء الوظيفي: قامت الباحثة بتبني مقياس الاداء الوظيفي ل الحياي (2013) والمكون من (20) فقرة، وحسب رأي الخبراء والمختصين في مجال التربية وعلم النفس الذين أكدوا إمكانية استعمال هذا المقياس على معلمات رياض الاطفال. صلاحية الفقرات: قامت الباحثة بعرض مقياس الاداء الوظيفي على مجموعة من الخبراء مؤلفة من (10) خبراء من المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية وكما مبين في الملحق ( 2 ) من اجل تقدير مدى صلاحية الفقرات، مع اقتراح التعديلات الملائمة في صياغة الفقرات والتعرف على صلاحية بدائل الاستجابة، وقد تم قبول الفقرات التي وافق عليها (80% ) من الخبراء فأكثر، أما باقي الفقرات التي لم تحصل على نسبة اتفاق فقد تم الأخذ بملاحظات الخبراء وتعديلها وإعادة صياغتها، وبذلك أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق وتكون من (20) فقرة والجدول (6) يوضح ذلك.

#### جدول (6)

آراء الخبراء حول فقرات مقياس الاداء الوظيفي

المعارضون		الموافقون		عدد الخبراء	أرقام الفقرات
النسبة	تكرار	النسبة	تكرار		
-	-	100%	10	10	1، 14، 18، 20
10%	1	90%	9		2، 3، 6، 7، 8، 9، 12، 13، 16، 17، 19
20%	2	80%	8		4، 5، 10، 11، 15

التطبيق الاستطلاعي: قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة بلغت (10) معلمة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وبعد إجراء هذا التطبيق ومراجعة الاستجابات اتضح أن فقرات المقياس وتعليماته كانت واضحة وأن الزمن المستغرق لاستجاباتهم على المقياس تتراوح بين (25-30) دقيقة.

تصحيح المقياس: يتم الاستجابة على مفردات مقياس الاداء الوظيفي عن طريق اختيار أحد البدائل الخمس وهي (تطبق على دائماً، تطبق على أحياناً، لا تطبق على أبداً) عند تصحيح المقياس تعطى الدرجات من (3- 2- 1) للفقرات الموجبة (1- 2- 3) للفقرات السالبة بعد ذلك تجمع الدرجات بحسب استجابة كل فرد لتكون الدرجة الكلية على المقياس، حيث تكون اعلى درجة يحصل عليها الموجب (60) واقل درجة (20).

**التحليل الإحصائي لل فقرات:** ويعد تحليل الفقرات جزءاً مكملاً لكل من ثبات الاختبار وصدقها، ولأجل حساب القوة التمييزية لفقرات مقياس الانفتاح على الخبرة تم تطبيق المقياس على العينة (100) معلمة، ولغرض الإبقاء على الفقرات المميزة اجري تحليل الفقرات باستخدام:

**أسلوب المجموعتين المتطرفتين لإيجاد القوة التمييزية:** ويتم باتتباع الخطوات الآتية:

- 1- تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات البالغ عددها (100) استمارة.
- 2- ترتيب الاستمارات من أعلى درجة إلى أدنى درجة.
- 3- تعيين نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا والبالغ عددها (27) استمارة، وتعيين نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا والبالغ عددها (27) استمارة، وبذلك يكون عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل (54) استمارة.
- 4- تطبيق الاختبار التائي ( t-test ) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة، وقد عدت القيمة التائية مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (2.021) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (52) وكانت جميع الفقرات مميزة، والجدول (7) يتضمن الفرق في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات المقياس الـ (40) للمجموعتين العليا والدنيا والقيمة التائية لهما، كما في الجدول (7)

جدول (7)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الاداء الوظيفي

الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	الدلالة *
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	4.52	1.156	2.30	1.489	6.126	دالة
2	4.22	1.528	2.19	1.415	5.083	دالة
3	3.81	1.111	2.19	1.469	4.599	دالة
4	4.15	1.064	2.26	1.534	5.258	دالة
5	4.37	.6880	2.59	1.693	5.055	دالة
6	4.59	.7470	3.63	1.523	2.950	دالة
7	3.19	1.302	1.70	1.031	4.635	دالة
8	3.67	1.468	1.96	1.372	4.406	دالة
9	4.22	.8920	3.52	1.221	2.419	دالة
10	3.78	1.368	2.19	1.272	4.430	دالة
11	4.52	1.051	2.37	1.757	5.451	دالة
12	4.00	1.441	1.70	1.103	6.575	دالة
13	4.41	.8440	2.89	1.423	4.769	دالة
14	3.19	1.495	2.19	1.442	2.502	دالة
15	4.11	.8920	2.89	1.553	3.547	دالة

دالة	3.938	1.311	2.56	1.099	3.85	16
دالة	2.249	1.553	2.48	1.209	3.33	17
دالة	2.868	1.330	3.33	1.023	4.26	18
دالة	3.782	1.311	2.89	1.050	4.11	19
دالة	2.465	1.221	3.48	.9740	4.22	20

الخصائص السايكومترية:

اولاً: الصدق: وقد تم استخراجها عن طريق:

- الصدق الظاهري: وقد تحقق الصدق الظاهري من خلال عرض المقياس الحالي على مجموعة من الخبراء والمحكمين كما تم شرحه في صلاحية الفقرات.

- صدق البناء: وقد تم التأكد منه عن طريق:

• علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

لحساب العلاقة بين درجات كل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية، استعمل الباحثة معامل ارتباط بيرسون، فاتضح إن جميع الفقرات ذات دلالة إحصائية لأنها اكبر من القيمة الجدولية البالغة (0.205) عند مستوى (0,05) وبدرجة حرية (99) كما في الجدول (8).

جدول (8)

معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس

معاملات الارتباط	ت	معاملات الارتباط	ت
394.0	11	332.0	1
481.0	12	834.0	2
65.30	13	345.0	3
480.0	14	094.0	4
352.0	15	334.0	5
733.0	16	834.0	6
.2140	17	283.0	7
.3510	18	713.0	8
775.0	19	884.0	9
831.0	20	315.0	10



ثانياً: الثبات (Reliability): تم حساب ثبات مقياس الانفتاح على الخبرة بطريقتين هما:

### 1- إعادة الاختبار (Test-Re-Test)

لمعرفة الثبات في الدراسة الحالية قامت الباحثة بتطبيق مقياس الانفتاح على الخبرة على عينة بلغت (20) طالب وطالبة تم اختيارهم عشوائياً. وبعد مرور (14) يوم تم إعادة الاختبار على العينة نفسها، ثم أوجد العلاقة بين التطبيقين الأول والثاني وباستخدام معامل ارتباط بيرسون وبلغ معامل الثبات (0.88) ويعد هذا معامل ثبات جيد يمكن الركون إليه.

### 2- معادلة ألفا كرونباخ:

ولأجل استخراج الثبات لمقياس البحث الحالي بهذه الطريقة تم استعمال معادلة (ألفا كرونباخ) وقد بلغ معامل الثبات لمقياس الاداء الوظيفي (0.85) وهو ثبات جيد.

- الوسائل الإحصائية: لمعالجة بيانات البحث استعملت الباحثة الوسائل الإحصائية الآتية:

1- الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية.

2- الاختبار التائي لعينة مستقلة واحدة.

3- معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين كل من :-

- ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية.

- الاتساق الخارجي طريقة إعادة اختبار لاستخراج الثبات.

- علاقة الوعي المهني والكفاية العقلية بالاداء الوظيفي

4- معادلة إلفا للاتساق الداخلي وقد استعملت لاستخراج الثبات.

وقد استعملت الباحثة برنامج الحقيبة الإحصائية (SPSS) لتحليل البيانات

### الفصل الرابع / عرض نتائج البحث ومناقشتها

عرض وتفسير نتائج البحث: يتضمن هذا الجانب من البحث عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها استناداً إلى ما تم جمعه من بيانات على وفق تسلسل الاهداف وكما يلي:

الهدف الاول: تعرف الوعي المهني والكفاية العقلية لدى معلمات رياض الاطفال. قامت الباحثة باستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات افراد عينة البحث على فقرات المقياس حيث بلغ المتوسط الحسابي (72.11) والانحراف المعياري (5.947) وهو اعلى من المتوسط الفرضي البالغ (60) ولبيان دلالة الفرق استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينة مستقلة واحدة فكانت القيمة التائية المحسوبة (20.362) ولدى مقارنتها بالقيمة الجدولية (1.98) عند مستوى دلالة (0.05) بدرجة حرية (99) تبين انها دالة احصائياً، كما هو موضح في الجدول (9)

#### جدول (9)

نتائج الاختبار التائي للفرق بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط

الحسابي الفرضي لمقياس الوعي المهني والكفاية العقلية

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
100	72.11	5.947	60	98	20.362	1.98	0.05

يظهر من الجدول اعلاه ان معلمات رياض الاطفال لديهن وعي مهني ويرجع ذلك الى الخبرة المهنية في مجال عملهن ساعدهن في اكتساب افكار علمية حديثة عند تقديمهن الخبرة التعليمية الى اطفال الرياض اذ تتطلب المعرفة حدوث التفاعل والتكامل فيما بينها وهي المعرفة بالاتجاهات والمدرجات الايجابية نحو عملية التعلم واكتساب المعرفة وتكاملها وتناسقها والتفكير وتوسيع حركات المعرفة واكتساب المعرفة ذات المعنى.

الهدف الثاني: تعرف الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال.

قامت الباحثة باستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات افراد عينة البحث على فقرات المقياس حيث بلغ المتوسط الحسابي (47.88) والانحراف المعياري (4.137) وهو اعلى من المتوسط الفرضي البالغ (40) ولبيان دلالة الفرق استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينة مستقلة واحدة فكانت القيمة التائية المحسوبة (19.047) ولدى مقارنتها بالقيمة الجدولية (1.98) عند مستوى دلالة (0.05) بدرجة حرية (99) تبين انها دالة احصائيا، كما هو موضح في الجدول (10)

جدول (10)

نتائج الاختبار التائي للفرق بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط الحسابي الفرضي لمقياس الوعي المهني والكفاية العقلية

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
100	47.88	4.137	40	98	19.047	1.98	0.05

يتبين من خلال النتائج اعلاه ان معلمات رياض الاطفال لديهن اداء وظيفي ويرجع ذلك الى ان الخبرة المهنية في مجال عملهن ساعدتهن في اكتساب افكار علمية حديثة عند تقديمهن الخبرة العلمية لأطفال الرياض.

الهدف الثالث: تعرف علاقة الوعي المهني والكفاية العقلية بالاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال. وللتحقق من هذا الهدف تم استعمال معامل ارتباط بيرسون للكشف عن علاقة الوعي المهني والكفاية العقلية بالاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال، وقد تبين ان قيمة معامل الارتباط هي (0.80) وبعد حساب القيمة التائية لمعامل الارتباط بلغت (13.20) وهي دالة احصائيا عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (2.021) كما في الجدول (11)

جدول (11)

معاملات الارتباط والقيم التائية بين الوعي المهني والكفاية العقلية والاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال

ت	العدد	قيمة معامل الارتباط	القيمة التائية لمعامل الارتباط		مستوى الدلالة
			المحسوبة	الجدولية	
1	100	0.80	13.20	2.021	دالة

#### الفصل الخامس / الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

اولا: الاستنتاجات: توصلت الباحثة الى النتائج الاتي:

1. ان عينة البحث الحالي من معلمات رياض الاطفال لديهن مستوى عال من الوعي المهني والكفاية العقلية
2. ان عينة البحث الحالي من معلمات رياض الاطفال لديهن مستوى عال من الاداء الوظيفي
3. ان عينة البحث الحالي لديها علاقة ارتباطية بين الوعي المهني والكفاية العقلية وبين الاداء الوظيفي لان العينة لديها مستوى عال من الوعي المهني والكفاية العقلية انعكس على ادائهم الوظيفي.

ثانياً: التوصيات: في ضوء نتائج البحث الحالي توصي الباحثة بالاتي:

1. على وزارة التربية تنظيم دورات تدريبية وورش عمل لمعلمات رياض الاطفال وتدريبهن على استخدام وتوظيف للأبعاد التعلم عند تقديمهن الخبرات التعليمية لطفل الروضة.
  2. على واضعي المناهج تعزيز منهاج رياض الاطفال بمجالات ابعاد التعلم خاصة بما يتعلق بعادات العقل المنتجة
  3. على وزارة الثقافة والاعلام تقديم برامج عن اساليب ابعاد التعلم عن طريق القنوات الفضائية التعليمية الخاصة بوزارة التربية
- ثالثاً: المقترحات:

1. معرفة مستوى علاقة الوعي المهني بالتنظيم الادراكي لدى اطفال الرياض
2. معرفة استخدام الوعي المهني في تنمية حل المشكلات عند معلمات الرياض
3. اثر الكفاءة العقلية في تنمية الذكاءات المتعددة لدى اطفال الرياض
4. معرفة علاقة الكفاية العقلية وعلاقتها ببعض المتغيرات لمعلمات رياض الاطفال
5. معرفة علاقة الوعي المهني بالمدركات الحسية لدى اطفال الرياض
6. اجراء دراسة مشابهة على مراحل تعليمية متقدمة.

قائمة المصادر:

اولاً: المصادر العربية:

1. احمد، شكري سيد، الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات نلافته بكل من تأهيلهم العلمي وخبراتهم التدريسية،كلية التربية،جامعة قطر،السنة الثانية، العدد8، 1991
2. بدير،كريمان محمد،التعلم النشط،دار الميسرة للطباعة والنشر،ط2،عمان، الاردن،2012
3. البزاز،حكمت عبدالله، اتجاهات حديثة في اعداد المعلمين، رسالة الخليج العربي، العدد الثامن والعشرون، الرياض،1987
4. بكار، عبد الكريم، تجديد الوعي،دار القلم للنشر والتوزيع،ط1، دمشق،2000
5. جروان، فتحي عبد الرحمن،الوهبة والتفوق والابداع، دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع،1999
6. حطبية،ناهد فهمي،منهج الانشطة في رياض الاطفال،دار الميسرة للنشر والتوزيع،ط1،عمان،الاردن،،2009
7. حلمي الوكيل،ومحمد المفتي،اسس بناء المناهج وتنظيماتها،مطبعة احسان، القاهرة،1982
8. الحيلة، محمد محمود،تصميم وانتاج الوسائل التعليمية،دار الميسرة للنشر والتوزيع،ط1،عمان،الاردن،،2007
9. الخروصي،طارق محمود،اثر متغيري النوع الاجتماعي والكلية في نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الاولى في جامعة السلطان قابوس، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، اردن،2007، غير منشورة
- 10.الخميسي،السيد سلامة، التربية والمدرسة والمعلم قراءة اجتماعية ثقافية،دار الوفاء للطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر،2000
- 11.رضوان واخرون، ابو الفتوح، المدرس في المدرسة والمجتمع، الانجلو المصرية للطباعة والنشر، القاهرة، مصر،1973
- 12.رضوان،سامر،توقعات الكفاية الذاتية،مجلة الشؤون الاجتماعية،العدد55،الشارقة،1997
- 13.زيدان، محمد مصطفى، الكفاية الانتاجية للمدرس، دار الكتب للنشر، بيروت، لبنان،2007
- 14.سالم،غادة، التدريب المهني بين الواقع والطموح،ورقة عمل مقدمة الى قسم الدراسات، جامعة عين شمس، مصر، 2006

15. سلامة، واخرون، عادل ابو العز، طرائق التدريس العامة معالجة تطبيقية معاصرة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، بغداد، العراق، 2009
16. السلطان، محمد السيد، دراسة تجريبية لاختيار بعض المفاهيم لدى معلمي المرحلة الثانوية في مختلف التخصصات في الكويت، مؤسسة علي سراج الصباغ للنشر، الكويت، 1978
17. سليمان، محمد صديق حمادة، في اصول التربية- الاصول الثقافية والاجتماعية للتربية، مطبعة ابو العينين، عمان، الاردن، 1985
18. السويدات والعدلوني، طارق السويدات ومحمد اكرم، مبادئ الابداع، قرطبة للنشر والتوزيع، دمشق، سوريا، 2004
19. صوفى، مصطفى، علم النفس فلسفته وحاضره ومستقبله ككيان اجتماعي، الهيئة المصرية للكتاب، القاهرة، مصر، 2000
20. شهلا واخرون، جورج والماس عبد السميع، الوعي التربوي ومستقبل البلاد العربية، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، 1978
21. الشيخ، عبد السلام احمدي، علم النفس بين المثير والاستجابة، دليتا للكمبيوتر والطباعة والتصوير، طنطا، مصر، 1996
22. الصبحي، مها بنت مرزوق حامد، الوعي المهني وتشكيل الهوية المهنية وعلاقتها بالاختيار المهني لدى عينة من الموهوبين والعادين من الجنسين في ضوء بعض المتغيرات بالمرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، اطروحة مقدمة الى جامعة ام القرى، السعودية، 2010، غير منشورة
23. الصقر، خلف علي، تقويم اداء الطالبات المعلمات تخصص معلم صف اول في ضوء الكفايات التعليمية اللازمة للتدريس وبناء برنامج تدريسي مقترح وقياس فاعليته في جامعة مؤتة، اطروحة مقدمة الى جامعة مؤتة، دمشق، سوريا، 2006
24. عبد العال، حسن ابراهيم، نحو نظرية اسلامية للتربية في مجلة التربية المعاصرة، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1993
25. عبد العزيز، صالح و مجيد المجيد، التربية وطرق التدريس، دار المعارف، الجزء الاول، مصر، 1997
26. عبد الهادي، جودت والعزة، عزت وسعيد الحسني، التوجيه المهني ونظرياته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 1999
27. عفيفي، محمد الهادي، في اصول التربية، مكتبة الانجلو المصرية، مصر، 1974
28. الغزالي، صفا احمد، الدائنة في العملية التربوية، دار الثقافة، عمان، الاردن، 2004
29. فهمي، عاطف العدلي، معلمة الروضة، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2004
30. القاسم، بديع محمود مبارك، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراق للنشر، عمان، الاردن، 2000
31. الكرمسي، جمال عبد المنعم، توجهات حديثة في اعداد معلم المستقبل، مؤسسة مورش الدولية، الاسكندرية، مصر، 2010
32. المتوكل واخرون، محمد علي وعقيل عبد الباسط، دور التعليم الثانوي في تنمية الوعي بالمهنة لدى طلبة الصف الثالث الثانوي في الجمهورية اليمنية، دراسة مقدمة لى الجامعة اليمنية، اليمن، 2004
33. محمد علي و شربت، صبره واشرف محمد عبد الغني، سيكولوجية الصناعة اسسه وتنظيماته، القاهرة، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، مصر، 2004
34. مذكور، علي احمد، الثقافة ومناهج التربية، موسوعة ميفير للتربية، القاهرة، مصر، 1998
35. مرعي، توفيق احمد، الكفايات التعليمية في ضوء النظم، دار الفرقان للنشر، عمان، الاردن، 1983

36. مطر، محمود امين، الاتجاه نحو التعليم المهني وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلبة المرحلة الثانوية، بحث مقدم الى مؤتمر التعليم المهني والتقني في فلسطين، فلسطين، 2008
37. المعشني، احمد علي، خدمات الارشاد النفسي والتوجيه الدراسي والمهني في المرحلتين الثانوية والجامعية في محافظة الظفار، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة القديس، بيروت، 2001، غير منشورة
38. النعيمي، عبدالله الامين، المنهاج وطرق التعليم عند القاسمي وابن خلدون، طرابلس، ليبيا، 1980
39. نوفل وابو عواد، محمد بكر وفريال محمد، علم النفس التربوي، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2011
40. الوكيل والبشير، حلمي وحسين، الاتجاهات الحديثة في تخطيط وتطوير مناهج المرحلة الاولى، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1999
41. يوسف، عبد القادر، كراسات في اعداد وتدريب العاملين في التربية، دار الفكر للنشر والتوزيع، الكويت، 1987

#### المصادر الاجنبية

1. Americas Career Resource, NetWork ACRN(2007)Career decision making Tool,ACRN Support training,center, Washington
2. Bailey,G MargetM(2007) Trip narrative educator teacher professional awareness of thw animal conference group of #) mathematics education , Australia from July 2-6
3. Charchland,Patrica(1986)Neuron Philosophy,Toward aunfied science of the mind Brain London The massachustty institute of technology (M T).
4. Feiman , Nemser ,s(2001) from preparation to practice ;Designing continuum to strengthen and sustain teaching
5. Good ,carter v ,(1973)Dictionary of education , 3<sup>rd</sup> Education ,New York ,MC Graw-Hill Book ,company,Inc
6. Kidder ,R&Mik ,P.(2004) “Global Ethics in A.Divided world” independent school ,vol. 63, No.3.
7. MacMillan company (1989) How is more Intellectual Efficiency , New York.
8. Patricia Aston (1984)Teacher Amotivational paradigm for effective teacher education in Jounralof teacher education ,S,ect,American Assocation ,vo.x.x.xv.
9. Spokanr,A.R(2000) career choice in kazdin ,A.F(ED)Encyclopedia of psychology
10. Subich, L:M(1998) Women’s Worked and life satisfaction in relation career adjustment ,Journal of career assessment.
11. Thompson , M(1997) professional Ethics and the teacher ,Towards aGanral teaching council truthan book ,-U.S.A.The President (1984)”ADDRESS TO THE NATIONAL FORUM ON Excellence in education in American Education special education , March vol,20,U.S.A P2
12. Wittling , Alma.S,(1980) The Teacher in the Sociology of Education ,A source Book Edited by ROBERT.R bell Georg Toun , Dorsey.

#### ملحق (1) استبانة اراء المحكمين

استبانة اراء المحكمين في مدى صلاحية فقرات مقياسين ( الوعي المهني والكفاية العقلية الاداء الوظيفي)

الاستاذ الفاضل.....المحترم

تروم الباحثة اجراء البحث الموسوم بموضوع( الوعي المهني والكفاية العلمية وعلاقتها بمستوى الاداء لدى معلمات رياض الاطفال) ولتحقيق اهداف البحث تبنت الباحثة مقياسين:

- المقياس الاول: الوعي المهني والكفاية العلمية وقد تبنت الباحثة مقياس ( اسماعيل 2014) عن رسالتها الموسومة (الوعي المهني وعلاقته بالكفاية العقلية لدى معلمات رياض الاطفال )

• المقياس الثاني: الاداء الوظيفي ( الحياي، 2013) عن رسالتها الموسومة ( الابداع الاداري وعلاقته بالاداء الوظيفي لمديري المدارس الثانوية)

ونظرا لما نعهده فيكم من خبرة ودراية علمية لذا يرجى تفضلكم بابداء ارائكم السديدة على فقرات المقياسين من خلال الاتي:

1. مدى صلاحية الفقرات (صالحة، غير صالحة)

2. اجراء التعديلات المقترحة (حذف، اضافة، تعديل)

3. مدى صلاحية بدائل الاجابة الاوزان

اولا: الوعي المهني

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى التعديل
1	لدي خطة عمل التزم بها لاداء عملي			
2	اتمكن من مساعدة الاخرين من خلال عملي			
3	تتلائم المهنة التي اعلم بها مع ميولي الشخصية			
4	اعرف القليل عما هو مطلوب عن عملي			
5	اتخذ قراراتي بنفسي فيما يتعلق باداء مهنتي			
6	التزم بجميع القرارات والتعليمات الخاصة بمجال مهنتي			
7	استعين بخبرات مع من يعملون معي في تطوير عملي			
8	يجب الاخذ بعين الاعتبار الميول والقدرات عند اختيار هذه المهنة			
9	العمل يعطي معنى لحياة الانسان			
10	المهم في معنني انها توفر دخلا ماديا مناسباً			
11	تتناسب مهنتي مع تخصصي الدراسي			
12	اهتم ان تكون نظرة المجتمع ايجابية الى مهنتي			
13	استمتع بتعلم اشياء وحقائق جديدة			
14	اجد الراحة التنفسية اثناء فترة عملي			
15	انتاقش مع زميلاتي في طرق تطوير العمل			
16	انكعب بسرعة مع الظروف المفاجئة			
17	اغير تعابير وجهي بما يتناسب والموقف الذي انا به			
18	افهم تصرفات الاخرين بسرعة			
19	افضل ان اعلم اشياء جديدة			
20	ابتكر اشياء جديدة في مجال عملي			
21	يثير اهتمامي كل جديد في العلم			
ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل
22	اهتم بالمعلومات اللازمة عن الحاجات التربوية للطفل			
23	ابحث عم الاجابة لكل سوال يخطر على بالي			

24	احاول اكتساب خبرات جديدة كلما سنحت لي الفرصة		
25	لدي ملاحظة دقيقة لما يجري حولي من امور		
26	الاحظ أي تغيير يطرأ على سلوك الاطفال في الروضة		
27	اطلع على كل جديد في ميادين الحياة المختلفة		
28	ابحث عن حلول لمشكلات الاطفال على خلافها		
29	اجد اني معلمة غير تقليدية أي متميزة		
30	اشجع الاطفال على طرح افكار متميزة وغريبة		

ثانيا: الاداء الوظيفي

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	تتسم بخبرة ادارية كافية لادارة المدرسة			
2	تمتلك القدرة على الحوار والمناقشة والاقناع			
3	تتصف بالعدل والمساواة بين جميع العاملين في المدرسة			
4	تعمل على خلق مناخ ديمقراطي داخل المدرسة			
5	تتسم بالمرونة في تطبيق القوانين والانظمة			
6	قادرة على تحقيق التعاون بين العاملين لبلوغ الاهداف			
7	قادرة على تنمية روح المبادرة والابداع لدى العاملين			
8	تتمتع بقدرات عقلية عالية كقوة الشخصية والثقة بالنفس والتحكم بالانفعالات			
9	تبتعد عن الضغوط عند اتخاذ القرار			
10	تجمع معلومات كافية عن الموضوع الذي تتخذ فيه القرار			
11	تتحمل مسؤولية اتخاذ القرار			
12	تصغي الى وجهات نظر المعلمين قبل اتخاذ القرار			
13	تتخذ قرارات تتناسب والامكانيات المتاحة			
14	تتعامل مع الهيئة التعليمية وفق مبادئ العلاقات الانسانية			
15	تراعي رغبات العاملين معك عند توزيع المهام عليهم			
16	تنظم السجلات وتشرف عليها			
17	تستثمر الوقت بشكل جيد			
18	تستطيع متابعة اللجان بشكل جيد			
19	تنظم جدول بالزيارات الميدانية لجميع المعلمين في المدرسة			
20	تنظم الاجتماعات الدورية مع الهيئـة التعليمية باستمرار			

### ملحق (2)

#### اسماء المحكمين على صلاحية المقاييس

الاسم	التخصص	مكان العمل
د. اسامة حميد الصوفي	علم النفس التربوي	الكلية التربوية المفتوحة
د.كاظم عبداللهصوب الله	طرائق تدريس	الكلية التربوية المفتوحة
د.عبد السلام محمد السعدي	طرائق تدريس	الكلية التربوية المفتوحة
محسن صالح الزهيري	علم النفس التربوي	الكلية التربوية المفتوحة
م.م.علاء رحيم كريم	قياس وتقويم	الكلية التربوية المفتوحة

### ملحق (3)

#### استبانة الاختبار بصيغته النهائية (مقياس الوعي المهني والكفاية العقلية والاداء الوظيفي)

عزيزتي العالمة.....

تحية طيبة.....

تقوم الباحثة بدراسة حول ( الوعي المهني والكفاية العقلية وعلاقتها بمستوى الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال)، لذا تضع الباحثة بين يديك مجموعة من الفقرات نرجو قراتها بتمعن والاجابة عنها بدقة خدمة للبحث العلمي، ولاداعي لذكر الاسم.

طريقة الاجابة: ضعي علامة ( ✓ ) تحت البديل الذي يمثل رايبك، مع مراعاة عدم ترك اي فقرة دون اجابة زعدم وضع علامتين تحت البديل الواحد

مثال:

ت	الفقرات	تتطبق كثيرا	تتطبق احيانا	لا تتطبق ابدا
1	لدي خطة عمل التزم بها لاداء عملي		✓	

اولا: الوعي المهني

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى التعديل
1	لدي خطة عمل التزم بها لاداء عملي			
2	كن من مساعدة الاخرين من خلال عملي			
3	تتلائم المهنة التي اعمل بها مع ميولي الشخصية			
4	اعرف القليل عما هو مطلوب عن عملي			
5	استعين بخبرات من يعملون معي في تطوير عملي			
6	اتخذ قراراتي بنفسي فيما يتعلق باداء مهنتي			
7	التزم بجميع القرارات والتعليمات الخاصة بمجال مهنتي			
8	يجب الاخذ بعين الاعتبار الميول والقدرات عند اختيار هذه المهنة			
9	العمل يعطي معنى لحياة الانسان			
10	المهم في معنتي انها توفر دخلا ماديا مناسباً			
11	تتناسب مهنتي مع تخصصي الدراسي			



12	اهتم ان تكون نظرة المجتمع ايجابية الى مهنتي		
13	استمتع بتعلم اشياء وحقائق جديدة		
14	اجد الراحة التنفسية اثناء فترة عملي		
15	اتناقش مع زميلاتي في طرق تطوير العمل		
16	اتكيف بسرعة مع الظروف المفاجئة		
17	اغير تعابير وجهي بما يتناسب والموقف الذي انا به		
18	افهم تصرفات الاخرين بسرعة		
19	افضل ان اعمل اشياء جديدة		
20	ابتكر اشياء جديدة في مجال عملي		
21	يثير اهتمامي كل جديد في العلم		
22	اهتم بالمعلومات اللازمة عن الحاجات التربوية للطفل		
23	ابحث عم الاجابة لكل سوال يخطر على بالي		
24	احاول اكتساب خبرات جديدة كلما سنحت لي الفرصة		
25	لدي ملاحظة دقيقة لما يجري حولي من امور		
26	الاحظ أي تغيير يطرأ على سلوك الاطفال في الروضة		
27	اطلع على كل جديد في ميادين الحياة المختلفة		
28	ابحث عن حلول لمشكلات الاطفال على خلافها		
29	اجد اني معلمة غير تقليدية أي متميزة		
30	اشجع الاطفال على طرح افكار متميزة وغريبة		

ثانيا: الاداء الوظيفي

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	تتسم بخبرة ادارية كافية لادارة المدرسة			
2	تمتلك القدرة على الحوار والمناقشة والاقناع			
3	تتنصف بالعدل والمساواة بين جميع العاملين في المدرسة			
4	تعمل على خلق مناخ ديمقراطي داخل المدرسة			
5	تتسم بالمرونة في تطبيق القوانين والانظمة			
6	قادرة على تحقيق التعاون بين العاملين لبلوغ الاهداف			
7	قادرة على تنمية روح المبادرة والابداع لدى العاملين			
8	تتمتع بقدرات عقلية عالية كقوة الشخصية والثقة بالنفس والتحكم بالانفعالات			
9	تبتعد عن الضغوط عند اتخاذ القرار			
10	تجمع معلومات كافية عن الموضوع الذي تتخذ فيه القرار			

			تتحمل مسؤولية اتخاذ القرار	11
			تصغي الى وجهات نظر المعلمين قبل اتخاذ القرار	12
			تتخذ قرارات تتناسب والامكانيات المتاحة	13
			تتعامل مع الهيئة التعليمية وفق مبادئ العلاقات الانسانية	14
			تراعي رغبات العاملين معك عند توزيع المهام عليهم	15
			تنظم السجلات وتشرف عليها	16
			تستثمر الوقت بشكل جيد	17
			تستطيع متابعة اللجان بشكل جيد	18
			تنظم جدول بالزيارات الميدانية لجميع المعلمين في المدرسة	19
			تنظم الاجتماعات الدورية مع الهيئة التعليمية باستمرار	20