

الوعي المهني لدى معلمات الرياض الحكومية والأهلية (دراسة مقارنة)

أ.د. لطاف ياسين خضر
إيناس مالك إسماعيل
جامعة بغداد - كلية التربية للبنات - قسم رياض الأطفال

مستخلص البحث

يتخذ المعلم مكانة رئيسية في النظام التعليمي بوصفه الحجر الأساس والمسؤول الأول عن تحقيق أهداف التربية والتعليم ، والمعلم الكفاء الواعي هو المعلم الذي اعد إعدادا تربويا وتخصصيا جيدا إضافة إلى تمتعه بمجموعة من السمات التي تمكنه من التكيف والتوافق مع المستجدات التربوية ، وقدرته على تنمية ذاته وتحديث معلوماته باستمرار وكيفية استغلال ذكائه لخدمة المؤسسة التربوية ، ومما لا شك فيه إن جودة البرنامج التربوي تتوقف على ما يستطيع المعلم إعطائه والسخي به ، وبالتالي فإن تكوين وإعداد المعلم القادر على أداء مهام المهنة وأعبائها يعد من أهم المكونات الجوهرية للمدخلات التربوية .
ومن هنا تأتي مشكلة الدراسة بالتساؤل عن هل لدى معلمة الرياض الواعي المهني الذي يمكنها من أداء عملها بصورة يستفاد من خبرتها وهل هناك فروق في الوعي المهني بين معلمات رياض الأطفال الحكومية والأهلية ؟

وقد سعى البحث إلى قياس :

- 1- الوعي المهني لدى معلمات الرياض.
 - 2- تعرف الفروق في الوعي المهني بين معلمات الرياض الحكومية والرياض الأهلية.
- اقتصر البحث على معلمات الرياض الحكومية والأهلية للعام الدراسي (2013 - 2014) .
وتحقيقاً لأهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس الوعي المهني على وفق الخطوات العلمية لبناء المقاييس النفسية ، فبعد صياغة فقرات مقياس الوعي المهني والبالغ عددها (50)فقرة تم التأكد من صدق المقياس بوساطة عرضه على مجموعة من الخبراء ، وقد ثبت صلاحيته بعد إجراء بعض التعديلات فأصبح عدد فقراته (34) فقرة ، فضلا عن قيام الباحثة بالتحليل الإحصائي للفقرات بوساطة حساب القوة التمييزية ، وقد قامت الباحثة بحذف (8) فقرات من مقياس الوعي المهني لعدم تمييزها أما باقي الفقرات فقد تبين أنها مميزة ودالة إحصائياً ، وبذلك تكون الصيغة النهائية للمقياس (26) فقرة وبدائل (تنطبق كثيرا ، تنطبق أحيانا ، لا تنطبق أبدا) وبدرجات (1،2،3) ، وكذلك قامت بإيجاد علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية ، وتم التأكد من ثبات المقياس بطريقة إعادة الاختبار ، إذ بلغ معامل الثبات (0,83) وهذا يدل على أن معامل الثبات جيد . زيادة على تطبيق معادلة الفا كرونباك ، ووجد أن معامل الثبات يساوي (0,89) وهذا يدل على ثبات جيد ، تم تطبيق المقياس على عينة بلغ عددها (300) معلمة من معلمات رياض الأطفال الحكومية والأهلية ، اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة ، وقد توصل البحث إلى النتائج الآتية :
- 1- تتمتع معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد بوعي مهني عالي .
 - 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرياض الحكومية والأهلية في متغير الوعي المهني .
في ضوء نتائج البحث وضعت مجموعة من التوصيات والمقترحات .

Professional awareness among Riyadh teachers government and private (Comparative Study)

Prof. Dr. Altaf Yasin Khader

Enas Malik Ismail

University of Baghdad – College of Education for Women – Kindergarten Dept.

Abstract

Take the teacher's key position in the educational system as a foundation stone and primarily responsible for achieving the goals of Education , and efficient teacher conscious is the teacher who prepared educationally and specialized training well add to the enjoyment of a range of features that enable them to adjust and compatibility with educational developments Hence the problem of the study questioning the Kindergarten Does teacher professional awareness that enable it to perform its work learned from experience

The research sought to measure

1-Professional awareness among teacher Kindergarten

2-Professional awareness of Kindergarten parameters depending on the type of kindergarten.

Limited search parameters Riyadh government and private academic year (2013- 2014)

In order to achieve the objectives of the research , the researcher built a standard professional awareness and enough mental according to the steps of scientific building psychometric After drafting paragraphs scale professional awareness and number (50) paragraph , it was ascertained the veracity of the scale -mediated presentation to a group of experts , has proven its validity after making some adjustments bringing the number of paragraphs (34) items , as well as a researcher statistical analysis of the vertebrae in with your strength discriminatory , and the researcher delete (8) paragraphs of scale professional awareness of the lack of distinguishable The rest of the paragraphs were found to be distinct and statistically significant , as well as the creation of a relationship degree paragraph primarily college, was sure of the stability of the scale in a way re-testing , with a reliability coefficient (0.83), and this shows that the reliability coefficient good . Increase the application of the equation of Alpha Kronbak , and found that the reliability coefficient equal to (0.89) and this shows good stability

Scales were applied to a sample numbered (300) parameter of the kindergarten teachers of government and private , were chosen the way of simple random , research has come to the following conclusions :

1-Enjoys kindergarten teachers in the city of Baghdad, a professional high-consciously.

2-There are no statistically significant differences between the Riyadh government and private variable in professional awareness.

الفصل الاول

التعريف بالبحث:

مشكلة البحث :

يعد النظام التعليمي أساس التطور والتقدم في كافة مجالات الحياة ،فمخرجات النظام تشكل أساسا لرفعة المجتمع أو تخلفه في كافة الأصعدة والمجالات ، فليس غريبا أن نجد مجتمعات متقدمة تهتم اهتماما كبيرا بتطوير أنظمتها التعليمية وترصد ميزانيات ضخمة في النهوض بها . فأصبحت مسألة تنمية الموارد البشرية والطاقات المبدعة الخلاقة الواعية كما ونوعا تحتل مكانة الصدارة في اهتمامات المجتمعات المختلفة إيمانا منها بان الإنسان هو حجر الأساس في البناء الاقتصادي والاجتماعي والحضاري .

أن توفير الضمان الاقتصادي والاجتماعي للمعلم وحده غير كاف للاستفادة من قدراته وإمكاناته وذلك لأن المهنة قد يدخلها أعداد من المعلمين لم يحسن اختيارهم للدراسة ، فمن المعلوم أن ليس كل من تعلم علما قادرا أن يعلمه لغيره حيث يوجد من بين العاملين في ميدان التعليم نوعيات ليست على مستوى المسؤولية مما يقلل من شأنهم أمام الناس ، لذا وجد أن التدريب والأعداد والتنمية في نفس الوقت كلها تؤدي إلى رفع مستوى الوعي المهني للمعلم ورفع مستوى قدراته العقلية(مرعي، 1983: 112).

إن قضية إعداد المعلم وتوعيته مهنيا من أساسيات تحسين التعليم وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي وتنميته وهو المفتاح الأساسي لإكساب المهارات المهنية و الأكاديمية للمعلم . فقد تلمست الباحثة المشكلة من خلال خبرتها في مجال رياض الأطفال كونها معلمة في الرياض لاحظت وجود بعض معلمات الرياض ليس لديهن معرفة كافية بمتطلبات مهنة المعلمة وان المعلمات لا يعرفن الأسلوب المناسب الذي يتعاملن به مع الإدارة أو الأطفال أو مع ما يواجهنه من مشاكل أو واجباتهن داخل الروضة ومن هنا فان مشكلة البحث تتلخص بدراسة مقارنة لمتغير الوعي المهني لدى معلمات الرياض الحكومية والأهلية .

أهمية البحث :

منذ ان نال المجتمع العربي بوجه عام حريته واستقلالبيته واشتد وعيه وهو يتحمس لما يجري حوله في سائر المجتمعات من تطور سريع محاولا أن يعرف مكانه في هذا التطور ، وقد وجد نفسه متخلفا عن ركب الحضارة العالمية

وأيقن انه إذا أراد اللحاق بهذا الركب والسير قدما في طريقه لا بد له أن يبذل جهودا كبيرة مستدركا في فترة قصيرة من الزمن ما فاتته من العلم والرقي وتعويضا لحقبة طويلة حقبة طويلة من تاريخه لذا فإن أي نهضة تقدمية اجتماعية أو اقتصادية أو علمية لن تقوم لها قائمة ولن تتحقق أهدافها إلا إذا ارتكزت على أساس وعي مهني تربوي يتناول المجتمع بمختلف جوانبه .

ولأهمية الوعي فقد اجريت في السنوات الأخيرة دراسات متقدمة جدا كلها عملية على ظاهرة الوعي غير انه لم تجري دراسة حتى الآن بين الوعي والأنماط الأخرى من السلوك وهو ما يعتقد انه مدخل شرعي متقدم في علم النفس (الشيخ، 1996:76).

وتعد طبيعة الوعي الإنساني من اكبر المشكلات صعوبة في الفلسفة وعلم النفس حيث إن كل فرد منا مقتنع تماما بأنه يملك الوعي . ولكن لا يمكننا أن نقيس هذا الوعي مباشرة ولكن فقط من خلال وصفنا له ولولا اللغة لم يكن من السهل أن نستدل على الوعي من خلال الأداء (Thompson، 1997:409).

وتكمن أهمية الوعي المهني وتنميته في إضافة معارف جديدة للمعلمين وتنمية مهاراتهم المهنية والتأكيد على تنمية القيم والأخلاق الداعمة لسلوكهم من خلال حب المهنة والعمل من اجلها ، لان رسالة التعليم رسالة سامية ، وكذلك بناء القيادات التربوية الواعية بالرياض ، ويمكن ان يحقق المعلم تربية ناجحة لطلابه وتنمية الجوانب الإبداعية لديهم ويسهم في ربط المتعلم ببيئته ومجتمعه المحلي والعالمي وتعتمد توعية المعلمين إلى حد كبير إلى البرامج التي تعد لهم قبل انخراطهم في مهنة التعليم فإذا كانت البرامج جيدة تكون التربية فعالة ووجود تلك البرامج التدريبية سوف يكسب المعلمين قوة ذاتية ومرونة في معالجة الأمور المتعلقة بالعمل اليومي ويضمن مساهمة الجميع في المسؤولية نحو تطوير وتحسين الأداء وبالأخص تطوير المدرسة وأدائها (Patricia، 1984 : 29).

وأشار (مطر، 2008) إلى إن الوعي المهني للفرد يتضمن خمسة مجالات هي :

الميول والقدرات والقيم ، الاستقلالية ، الاهتمام ، المرونة ، الاتجاه نحو العمل بشكل عام. (مطر ، 2008: 211).

أهداف البحث : يهدف البحث الحالي الى قياس :

- 1- الوعي المهني لدى معلمات الرياض .
- 2- نعرف الفروق في الوعي المهني بين معلمات الرياض الحكومية والأهلية.

حدود البحث:

يقتصر البحث على معلمات رياض الأطفال الحكومية والأهلية في محافظة بغداد في جانبها الكرخ والرصافة للعام الدراسي 2013-2014.

تحديد المصطلحات :

- الوعي المهني : Professional awareness

- الوعي Awareness: عرفه كل من

(- الشيخ ، 1996) "أرضية أساسية وراء كل مكونات السلوك بمعنى إن الوعي بدرجة ما هو يوجد وراء الموقف المثير بدرجة ما مرتفعة أو ضعيفة كذلك التغيرات الدافعية يوجد وراءها أيضا درجة ما من الوعي كالتذكارة " (الشيخ ، 1996 :74).

- ريبينو (Rubino, 1997) حالة إدراك الذات والبيئة المحيطة، ويملك صورتين هما الاستثارة والإدراك وان الإدراك يتضمن الوعي الذي هو مجموع الوظائف العقلية المعرفية والعاطفية مثل التعلم ، والذاكرة وإدراك الذات وسلوك التكيف مع البيئة (45 : Rubino، 1997).

ثانيا- المهنة professional: عرفها كل من :

- لوموس (Lemosse، 1989) مجموعة من المعايير جاءت على النحو الآتي :

- قدرة على القيام بنشاط عقلي مسؤول عن ممارسة مهنة معينة .
- قدرة على ممارسة نشاط معقد بعيد عن الروتينية والرتابة .
- نشاط وعمل موجهان لفائدة الغير وللمجتمع بصفة عامه

(Lemosse ، 1989: 55).

- (مخول، 1999) "الأعمال المتشابهة في غايتها وتنظيمها (التدريس) وهي مهنة تؤلف في ما بينهما تتطلب القيام بالأعمال المتشابهة" (مخول ، 1999 : 24) .

1- الوعي المهني professional awareness

عرفه كل من :

(مطر ، 2008) "معرفة الشخص لسماته الذاتية التي تعينه على امتلاك رؤية واضحة حول توافقه في مجالات مهنية تلائم سماته الشخصية باعتبار إن إدراك الفرد لميوله ومهاراته تمكنه من رسم مساره الوظيفي والمهني" (مطر ، 2008: 211).

(أالصبحي، 2010) "إدراك الفرد لذاته في علاقتها بعالم العمل ، ومدى وعي الفرد ومعرفته بعالم العمل ، ومدى معرفة بالمنتجات والميزات والعيوب التي يمكن أن تترتب على خياراته المهنية " (أالصبحي ، 2010: 8) تعريف الباحثة النظري للوعي المهني :

معرفة المعلمة وإدراكها لواجباتها وحقوقها ضمن مجال عملها أو مهنتها وما يجب عليها أن تتقنه من مهارات وما تمتلك من خبرات تمكنها من أداء المهنة بشكل صحيح وبما يخدم المجتمع. تعريف الباحثة الإجرائي للوعي المهني: الدرجة التي تحصل عليها المعلمة من خلال إجابتها على مقياس الوعي المهني الذي أعدته الباحثة لهذا الغرض.

الفصل الثاني: الاطار النظري

أولاً: الوعي المهني

يتضمن الوعي المدركات والأفكار و المشاعر ، ولكي تكون واعي يجب ان تدرك العالم الخارجي ، أن الوعي مثير لاهتمام العلماء الأ انه ظاهرة محيرة فمن الصعب أن نحدد الوعي وما هي وظيفته او حتى كيف نشأ (90 : 1989 ، Macmillan).

فهمة الوعي الكبرى أن يشكل الفرد ذاته ويبين استقلاله بعيدا عن سجن الواقع ، وخارج معطيات البرمجة الثقافية المحلية ، وخارج حدود النظام الاجتماعي السائد ، وذلك بغية الحصول على أفضل إدراك للحقائق الموضوعية المختلفة وهذا التحديد للمهمة الكبرى للوعي ، هو الذي يفرض عليه السعي إلى تجديد نفسه ، حيث إن الواقع الموضوعي والتاريخي الذي يسعى الوعي إلى الحصول عليه وتفكيك رموزه (بكار ، 2000 : 18) .

خصائص المعلم المعاصر الواعي:

أولاً: الخصائص المهنية

وتتضمن عدد من العناصر :

- 1- استعداد مهني : إن مهنة التعليم يستلزم لها استعداد فطري يوجد عند البعض ولا يوجد عند البعض الآخر ، فالمعلم يولد معلماً بمعنى إن المعلم الكفاء يولد ومعه صفات خاصة تؤهله لمثل هذه المهمة عندما يكبر ومن هذه الصفات قوة الشخصية والصوت الواضح المؤثر والملامح المميزة المؤثرة بالآخرين ، وهذه الصفات تولد معه وتنمو حتى يكتمل نضجه فتكون له خير معين لأداء مسؤوليات هذه المهنة وأوارها ، حيث يمكن عن طريق الاختبارات والمقاييس والمقابلات الشخصية الكشف بسهولة عن هذا الاستعداد المهني (الكرمي ، 2010 : 36)
- 2- تفوق أدائي : من أهم المؤشرات التي تؤكد التفوق الأدائي للمعلم الناجح انه يمتلك شخصية دافعة ومثيرة للاهتمام ، وهو يستمتع بما يعمل ، ويمتلك الحماس في العمل والدفء الوجداني وروح الدعابة التي تخفف التوتر وتعبّر عن ثقة المعلم بنفسه وتقلل مشكلات النظام الصفي . (الغزالي واخرون ، 2010 : 118)
- 3- فنان مسرحي : المعلم الواعي مهنيًا إمام ومع التلاميذ في تفاعل واندماج حتى يحقق من خلال محتوى تربوي تعليمي أهدافاً تربوية منشودة وكذلك الفنان المسرحي إمام جمهوره يندمج من خلال نص مسرحي فيؤثر بانفعالاته مع المؤثرات الصوتية والضوئية مع التغيير في نبرات صوته ويكون لديه مهارة الاستحواذ على انتباه المتفرجين ، والمعلم الحديث المعاصر ينبغي ان يكون أدائه مميزاً في العملية التربوية / التعليمية . (الغزالي واخرون ، 2010 : 119)
- 4- خبير تكنولوجي : المعلم الذي يتصف بأنه خبير تكنولوجي هو الذي يمتلك القدر المناسب من العلوم والمعرفة المتصلة بكل من المتعلم والتعلم ومصادر التعلم ويوظف المصادر البشرية (خبراء ، عمال ، فنيين ، ومصادر غير بشرية مثل أجهزة ووسائل تربوية وتعليمية ومواد خام ومختبرات) ويستخدم المعلم أسلوب النظم في عمله (مدخل – عمليات – مخرجات) (الغزالي واخرون ، 2010 : 119)
- 5- عاشق مهني : فالمعلم الواعي مهنيًا يحب مهنته بل يعشقها فلا يتوانى في بذل كل جهد وكل عطاء لهذه المعشوقة الرائعة ألا وهي مهنة التربية والتعليم انه يكرس كل وقته ، وكل جهد ، وكل عطاء لمهنة التربية والتعليم.

النظريات التي فسرت الوعي المهني :

نظرية سوبر (1953، super)

يعد سوبر أشهر من كتب في النمو المهني حيث أن نظريته تعتبر إحدى أهم النظريات التي وصفت الإرشاد النفسي في المجال المهني .

يقول سوبر إن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذاتهم والتعبير عن أنفسهم ، وأن السلوكيات التي يقوم بها الفرد لتحقيق مفهوم ذاته مهنيًا عبارة عن وظيفة المرحلة النمائية التي يمر بها، وعندما ينضج الفرد يصبح مفهوم الذات مستقرًا عنده.

فالمحاولات لاتخاذ قرارات مهنية خلال فترة الشباب يفترض أن يكون لها شكل مختلف عن تلك التي تتخذ في منتصف العمر المتأخر (عبد الهادي والعزة ، 1999 : 172).

أكدت النظرية الإنمائية التي وضعها سوبر عام 1953 ان الفرد يتغير ويتكيف مع مرور الوقت عن طريق تجميع ودمج سلوكياته المهنية في صورة نمو لمفهوم الذات ، ويرتقي الشخص عبر الزمن خلال مراحل حياته المختلفة تنتهي الى تحديد مهنة معينه (Spokane ، 2000:23)

فعملية النمو المهني حسب النظرية الإنمائية هي نظرية مستمرة تمتد طوال حياة الفرد ، وتتضمن عوامل نفسية وتربوية واقتصادية واجتماعية وجسمية وهذه العوامل تتفاعل مع بعضها البعض لتأثر على مهنة الفرد (Molto،2000:27) .

الفصل الثالث

إجراءات البحث:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لإجراءات البحث من حيث تحديد مجتمع البحث واختيار عينته ، وإجراءات بناء مقياس البحث (الوعي المهني) فضلاً عن ذكر الوسائل الإحصائية المستعملة فيه ، وعلى النحو الآتي:
مجتمع البحث:

يتكون البحث من معلمات رياض الأطفال (أهلية ، حكومية) في محافظة بغداد للعام الدراسي (2013-2014) والبالغ عددهم (2636) معلمة موزعين على الرياض الحكومية والأهلية في المديريات العامة لتربية بغداد الست والجدول (1) يوضح ذلك .

جدول (1) مجتمع البحث موزع بحسب الرياض (الحكومية ، الأهلية) في المديريات العامة لتربية بغداد

المجموع	عدد المعلمات		المديريات
	الرياض الأهلية	الرياض الحكومية	
566	91	475	رصافة 1/
778	319	459	رصافة 2/
168	43	125	رصافة 3/
440	155	285	كرخ 1/
311	7	304	كرخ 2/
373	178	195	كرخ 3/
2636	793	1843	المجموع

ويمثل مجتمع البحث معلمات رياض الأطفال ولا يتوفر في وزارة التربية الا مجتمع البحث للعام (2012 – 2013).

عينة البحث :

تتكون عينة البحث من (300) معلمة من معلمات الرياض ، وتم اختيارهن بصورة عشوائية بسيطة للإجابة على مقياس الوعي المهني وهذا ما تم توضيحه في الجدول (2) .

الجدول (2) توزيع أفراد عينة البحث من المعلمات اللاتي تم الاستعانة بهن

المجموع	عدد المعلمات		أسماء الرياض		المديريات
	أهلية	حكومية	أهلية	حكومية	
12	6	6	الشروق	الورود	الكرخ/1
10	5	5	بدر البدر	الوفاء	
16	10	6	ملانكة الرحمن	العامرية	
25	10	15	ماما أيمن	السنابل	
8		8		الخضراء	
8		8		الفاروق	
5		5		الخندق	
11	7	4	سبيس تون	البراعم	الكرخ/2
17	12	5	ديمة الأجيال	الأريج	
10	6	4	سنابل الخير	التسرين	
5		5		الغفران	
4		4		البسمة	
13	5	8	أحباب الرحمن	العدل	الكرخ/3
25	15	10	ورود الجنة	الياسمين	
10	5	5	طيبة	غرناطة	
12	7	5	الفراشة	الزنبق	
4		4		الكاظمية	
14	9	5	البرعم الصغير	الأفراح	

13	9	4	نور الضحي	البيت العربي	الرصافة/1
14	9	5	شمس الضحي	الوحدة	
5		5		الأقحوان	
5		5		البشانر	
7	2	5	المسك	الدهجة	الرصافة/2
5	1	4	التكامل	الجنائن المعلقة	
7	2	5	ماما روز	البراعم	
6	1	5	الضحى	اليرموك	
6	1	5	البرعم الصغير	الرياحين	
5		5		أحلام الطفولة	
13	8	5	النورين	الهديل	الرصافة/3
5		5		الفردوس	
295	130	160	20	30	

أداة البحث:

من أجل قياس متغير الوعي المهني لدى معلمات الرياض الحكومية والاهلية والتي شملها البحث ،قامت الباحثة ببناء مقياس الوعي المهني وذلك لعدم توفر مقياس جاهز للمتغير على حد علم الباحثة. وفيما يلي الخطوات التي تم اتباعها في بناء المقياس :

- بناء مقياس الوعي المهني:

اتبعت الباحثة في بناء المقياس الخطوات الآتية:

1- جمع الفقرات: بعد الاطلاع على الأطر النظرية والأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت الوعي المهني، تم صياغة الفقرات بصورتها الأولية وعددها (50) فقرة ووضع بدائل ثلاث هي (تنطبق كثيراً ، تنطبق أحياناً ، لا تنطبق أبداً) (ملحق (1)

2- الصدق **Validity**: تعد جوانب الصدق من أهم خصائص الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية. فصدق الاختبار يتعلق بالهدف الذي يبنى الاختبار من أجله ،وبالقرار الذي يتخذ استناداً إلى درجته (علام ، 2002 : 186). وقد قامت الباحثة لحساب صدق أداة القياس بما يلي :

أ- الصدق الظاهري **Face Validity** : ويقصد به المظهر العام للاختبار ، أي الإطار الخارجي له ويشمل نوع المفردات وكيفية صياغتها ووضوحها ودرجة موضوعيتها (داود وعبد الرحمن، 1990 : 120). وقد تم التحقق من هذا النوع من الصدق بوساطة عرض المقياس بصورته الأولية (ملحق (1)، على مجموعة من الخبراء المتخصصين للحكم على مدى صلاحية فقراته في قياس الوعي المهني ، وكان عددهم (16) خبيراً في مجال التربية وعلم النفس . ملحق (2). وقد أسفرت ملاحظات الخبراء عن استبعاد (16) فقرة من المقياس وقد أخذت الباحثة بملاحظات الخبراء بتعديل الفقرات . وقد أشار الخبراء إلى :

- تعديل الفقرات (3، 4، 7، 16، 28، 34) بما يناسب الوعي المهني والجدول (3) يوضح ذلك .
- حذف الفقرات (9، 20، 25، 26، 30، 33، 35، 36، 37، 39، 42، 43، 45، 46، 48، 49) لعدم صلاحيتها في قياس الوعي المهني .

الجدول (3) الفقرات التي عدلت في مقياس الوعي المهني

رقم الفقرة	الصياغة السابقة للفقرة	الصياغة بعد التعديل
3	تتلائم المهنة التي اعمل بها مع ميولي الشخصية	تتلائم مهنتي مع ميولي الشخصية
4	اعرف القليل عما مطلوب عن عملي	معرفة بمتطلبات عملي ليست بالمستوى المطلوب
7	التزم بجميع القرارات والتعليمات الخاصة بمجال مهنتي	التزم بالتعليمات الخاصة بمجال مهنتي
16	أنفذ تعليمات الإدارة بلا نقاش	أنفذ تعليمات الإدارة بالحرف الواحد
28	اختياري لمهنتي جاء صدفة	اختياري لمهنتي جاء صدفة بهدف الحصول على وظيفة ليس إلا
34	أحب بث الطمأنينة على الجو الصفي	لدي القدرة على بث الطمأنينة على الجو الصفي

أما الفقرات التي حصلت على اتفاق جميع الخبراء هي:

(1، 2، 5، 6، 8، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 17، 18، 19، 21، 22، 23، 24، 27، 29، 31، 32، 38، 40، 41، 44، 47، 50)

وضوح التعليمات: للتعرف على مدى وضوح التعليمات المرافقة للمقياس ووضوح لغتها ومحتواها ، تم تطبيق المقياس على عينة عشوائية مكونة من (40) معلمة ، إذ تبين إن تعليمات المقياس و فقراته واضحة جميعها ومفهومة من حيث المعنى والصياغة .

ب- **التحليل الإحصائي للفقرات :** من المتطلبات لبناء أدوات القياس هو التحليل الإحصائي للفقرات . إذ يكشف بدقة عن الفقرات التي تقيس المحتوى المراد قياسه . ويسعى التحليل الإحصائي للفقرات حساب القوة التمييزية ، وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية .

- **القوة التمييزية:** ونعني بالتمييز (Discrimination) مدى إمكانية قياس الفروق الفردية (علام ، 2002 : 277) . ولإيجاد القوة التمييزية لفقرات مقياس الوعي المهني ، قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة بلغ عدد أفرادها (400) معلمة من معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد . وذلك لأن هذا العدد يعطي أفضل تباين بين الأفراد في الخاصية . وبذلك يظهر لنا أفضل تمييز للفقرات (Anastasi ، 1976 : 209) . ثم قامت الباحثة بترتيب الدرجات الكلية للمعلمات بصورة تنازلية ، وتم اختيار أعلى (27%) من الدرجات لتكون المجموعة العليا ، وأدنى (27%) من الدرجات لتكون المجموعة الدنيا (الزويجي وآخرون ، 1981 : 74) ، وهذا يعني إن عدد أفراد كل مجموعة هو (108) . وتم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين متساويتين لاختبار دلالة الفروق بين متوسط درجات كل من المجموعة العليا والمجموعة الدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس ، وبعد استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلا المجموعتين العليا والدنيا ، فإن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة بين المجموعتين كما في الجدول (4) .

الجدول (4) تمييز الفقرات لمقياس الوعي المهني

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	الدلالة الإحصائية
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	2,6296	0,53986	2,0277	0,75916	3,925	دالة
2	2,7685	0,42375	2,5556	0,58539	3,063	دالة
3	2,6852	0,5050	2,5185	0,60344	2,201	دالة
4	2,4537	0,60193	2,1574	0,68580	3,347	دالة
5	2,4352	0,60020	2,3241	0,65323	1,302	غير دالة*
6	2,6204	0,54202	2,4259	0,62955	2,432	دالة
7	2,7407	0,49991	2,5000	0,57193	3,294	دالة
8	2,6204	0,54202	2,4444	0,60114	2,259	دالة
9	2,2222	0,80109	2,0000	0,69712	2,175	دالة
10	2,6111	0,66745	2,2685	0,71834	3,631	دالة
11	2,7222	0,47030	2,4352	0,58443	3,976	دالة
12	2,7778	0,43948	2,4815	0,63366	3,993	دالة
13	2,5185	0,55504	2,3796	0,63713	1,758	غير دالة*
14	2,5648	0,51652	2,3611	0,63332	2,590	دالة
15	1,4722	0,66217	1,4444	0,63147	0,315	غير دالة*
16	1,9352	0,47896	1,3241	0,47021	9,462	دالة
17	2,4722	0,50156	2,3519	0,68788	1,469	غير دالة*
18	2,5000	0,58804	2,2407	0,74721	2,834	دالة
19	2,1481	0,68105	1,7500	0,68529	4,283	دالة
20	2,0185	0,82009	1,6667	0,64126	3,512	دالة
21	2,3704	0,70502	1,9167	0,77490	4,501	دالة
22	2,1574	0,75085	1,7963	0,68029	3,704	دالة
23	2,3426	0,77534	1,9630	0,79632	3,550	دالة
24	2,3796	0,65163	2,0370	0,69613	3,734	دالة
25	2,5463	0,61726	2,0278	0,77891	5,422	دالة
26	2,5000	0,53826	2,5278	0,61838	-0,352	غير دالة*

دالة	3,050	0,65745	2,5833	0,43553	2,8148	27
دالة	5,094	0,56577	2,5833	0,30386	2,8981	28
دالة	2,323	0,55527	2,5093	0,55784	2,6852	29
دالة	2,893	0,60366	2,5093	0,52251	2,7315	30
دالة	2,500	0,60373	2,5000	0,53753	2,6944	31
غير دالة*	1,094	0,69688	1,9815	0,67152	2,0833	32
غير دالة*	0,560	0,50156	2,6389	0,47021	2,6759	33
غير دالة*	1,495	0,70796	2,1481	0,65640	2,2870	34

القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (214) تساوي (1,98)
 يتبين من الجدول (4) إن الفقرات (5، 12، 15 ، 17 ، 26، 32، 33، 34) غير دالة إحصائياً إذ إن القيمة التائية المحسوبة كانت أقل من القيمة التائية الجدولية ولذلك تحذف من المقياس، أي أن الفقرات الباقية (26) فقرة .
 - **علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية** ، ويقصد بها إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة في المقياس وبالدرجة الكلية له . ويعد هذا الأسلوب من أدق الوسائل المستعملة في حساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس (العيسوي ، 1985 : 95) ، وتشير انستازي (Anastasi ، 1976) الى ان معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وبدلالة إحصائية يعد مؤشراً لصدق بناء المقياس (Anastasi ، 1976 : 154) . استعملت الباحثة معامل بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ، وتم استعمال عينة التحليل ذاتها وبالغلة (400) معلمة من معلمات رياض الأطفال . وتبين ان جميع فقرات المقياس دالة إحصائياً . الجدول (5)

الجدول (5) معاملات ارتباط فقرات مقياس الوعي المهني بالدرجة الكلية

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0,74	18	0,75	1
0,88	19	0,82	2
0,84	20	0,76	3
0,87	21	0,84	4
0,76	22	0,67	5
0,73	23	0,81	6
0,88	24	0,85	7
0,87	25	0,90	8
0,69	26	0,92	9
0,91	27	0,81	10
0,93	28	0,79	11
0,74	29	0,73	12
0,85	30	0,68	13
0,82	31	0,85	14
0,67	32	0,69	15
0,84	33	0,86	16
0,76	34	0,75	17

الدلالة الإحصائية عند درجة حرية (398) ومستوى دلالة (0,05) تساوي (0,098)
 3- **الثبات Reliability** : ونعني به التوصل إلى النتائج نفسها عند تطبيق الاختبار في مدتين مختلفتين وفي حدود زمن يتراوح بين أسبوع وأسبوعين عادة (داود وعبد الرحمن، 1990: 122) . ويعبر عن الثبات بصورة كمية يطلق عليها معامل الثبات (Reliability coefficient) الذي تتراوح قيمته بين الصفر والواحد الصحيح . وكلما ازدادت قيمة معامل ثبات المقياس دل ذلك على ان المقياس يتمتع بثبات مرتفع ، والعكس صحيح (الشايب، 2009: 102) .
 ولإيجاد ثبات مقياس الوعي المهني تم إتباع الأساليب الآتية :

أ- **طريقة إعادة الاختبار Test-Retest Method** : يطبق الاختبار على عدد محدود من المفحوصين ، ثم يكرر تطبيق الاختبار على نفس المفحوصين بعد مدة زمنية محددة ، وتحسب درجات المفحوصين على الاختبار في المرحلة الأولى ودرجاتهم في المرة الثانية ، ثم يحسب معامل الارتباط بين درجاتهم في المرتين ، فإذا كان معامل الارتباط عالياً يمكن القول إن الاختبار يتمتع بدرجة ثبات مناسبة (عبيدات وآخرون، 1996: 155). ويسمى معامل الارتباط المستخرج بمعامل الاستقرار Stability coefficient (الشايب ، 2009: 105). ولإيجاد ثبات مقياس الوعي المهني بطريقة إعادة الاختبار ، قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة مكونة من (40) معلمة من معلمات رياض الأطفال تم اختيارهم بصورة عشوائية بسيطة ، وبعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول ، تم إعادة التطبيق على العينة نفسها ، وقد استعمل معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والتطبيق الثاني ، إذ بلغ معامل الثبات (83 ، 0) ، وهذا يدل على أن معامل الثبات جيد ، إذ يشير (دوران ، 1985) إلى أن معامل الثبات الذي يتراوح بين (0,70-0,90) يعد مؤشراً جيداً للاختبار الثابت (دوران ، 1985: 133).

ب- **معامل ألفا كرونباك Cronbach (a)** : تؤدي هذه الطريقة إلى معامل اتساق داخلي لبنية المقياس ، ويسمى أيضا معامل التجانس ، وقد وجد كرونباك إن هذا المعامل يعد مؤشراً للتكافؤ أي يعطي قيمة تقديرية جيدة لمعامل التكافؤ ، إلى جانب الاتساق الداخلي والتجانس فإذا كانت قيمة معامل (a) مرتفعة ، فإن هذا يدل بالفعل على ثبات درجات الاختبار (علام ، 2002: 165-166). ولأجل استخراج ثبات مقياس الوعي المهني بهذه الطريقة ، طبقت معادلة الفا كرونباك ، ووجد أن معامل الثبات يساوي (89 ، 0) ، وهذا يدل على ثبات جيد .

الصورة النهائية لمقياس الوعي المهني :

يتكون المقياس بصورته النهائية من (26) فقرة وثلاثة بدائل ، هي (تنطبق كثيراً ، تنطبق أحيانا ، لا تنطبق أبداً) وبأوزان هي (3،2،1) تبلغ أعلى درجة للمقياس (78) وأقل درجة (26) . ويتمتع المقياس بصدق وثبات جيدين ، ملحق (3).

التطبيق النهائي :

طبقت الباحثة المقياس على العينة البالغة (300) معلمة من معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد للمدة من (2013/12/29) إلى (2014/1/25) .

الوسائل الإحصائية: استعملت الباحثة الوسائل الإحصائية الآتية:

- 1- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين متساويتين (T- test) ، لمعرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات كل من المجموعة العليا والمجموعة الدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس عند حساب القوة التمييزية (جابر وكاظم ، 1973: 319).
 - 2- معادلة الفا كرونباك للاتساق الداخلي ، استعملت لاستخراج ثبات المقياس (علام ، 2002: 165).
 - 3- الوسط الحسابي والانحراف المعياري ، لحساب توزيع درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير البحث (داود وعبد الرحمن ، 1990: 145).
 - 4- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين غير متساويتين ، لإيجاد الفروق بين معلمات الرياض الأهلية والحكومية تبعاً لمتغير البحث (داود وعبد الرحمن ، 1990: 154-155).
- *استخرج الإحصاء في هذا البحث باستخدام الحقيبة الإحصائية

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

من أجل التحقق من أهداف البحث تم إجراء الأتي:

الهدف الأول: مقياس الوعي المهني لدى معلمات رياض الأطفال.

رتبت الباحثة درجات المعلمات بغض النظر عن متغيرات البحث عن ونوع الروضة من أعلى درجة إلى أناها ، وبعد ذلك اعتمدت على الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات العينة البالغ عددها (300) معلمة من معلمات رياض الأطفال والجدول (9) يوضح ذلك .

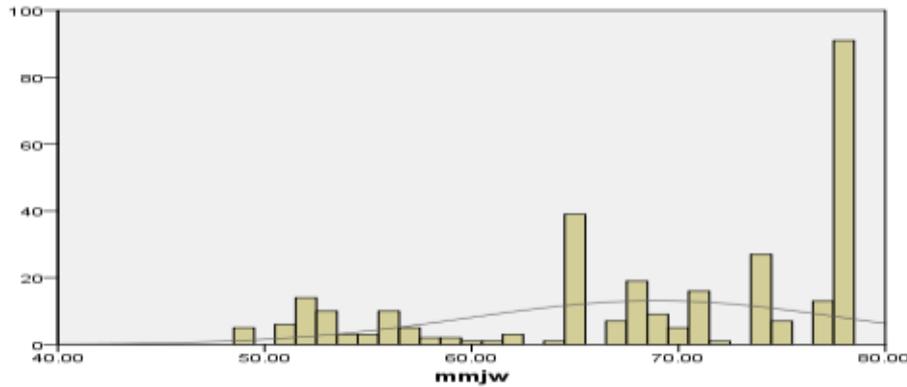
جدول (9) وصف العينة الإحصائي من حيث الحجم والوسط الحسابي والانحراف المعياري للوعي المهني

وصف العينة الإحصائي	حجم العينة	الحد الأدنى للدرجات	الحد الأعلى للدرجات	المدى	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	300	26	78	52	68,943	8,118

وقد تم جمع الوسط الحسابي والانحراف المعياري للعينة، وكانت قيمة الجمع تساوي (77,061)، أي أن (104) معلمة من معلمات العينة قد حصلوا على درجات مساوية إلى هذه القيمة أو أعلى منها، وهذا يعني أنهم يتمتعون بوعي مهني عالي.

وعند طرح قيمة الانحراف المعياري من الوسط الحسابي تبين إنها تساوي (60,825)، وبالرجوع إلى الدرجات نجد إن (60) معلمة من معلمات رياض الأطفال حصلوا على درجة مقدارها (60) فما دون، وهؤلاء يمثلون المعلمات اللاتي لديهن وعي مهني منخفض.

أما المعلمات اللاتي كانت درجاتهم محصورة بين (60,825 - 77,061) فبلغ عددهم (154) وهؤلاء يتمتعون بوعي مهني بدرجة متوسطة، وإذا ما نظرنا إلى طبيعة توزيع درجاتهم نرى أنها انتشرت بشكل طبيعي، والشكل (2) يوضح ذلك.

**شكل (2) توزيع درجات أفراد العينة في المضلع التكراري للوعي المهني**

وهذا يعني أن لدى معلمات الرياض وعي مهني جيد مع وجود عدد لا يستهان به من المعلمات لديهن وعي مهني ضعيف وهذا يعني ان بعض المعلمات لديهن دافعيه لتطوير أنفسهن مهنياً أما المجموعة التي لديها وعي مهني ضعيف فتحتاج إلى الاهتمام ورفع الدافعية.

الهدف الثاني: تعرف الفروق في الوعي المهني بين معلمات الرياض الحكومية والأهلية:

استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لحساب الفروق بين متوسط معلمات الرياض الحكومية والأهلية وتبينت النتيجة الموضحة في الجدول (12).

جدول (12) القيمة التائية المحسوبة لدلالة الفروق بين الرياض الحكومية والأهلية في متغير الوعي المهني

القيمة التائية المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	العينة
0,704	8,300	62,876	30	الرياض الحكومية
	7,966	62,207	20	الرياض الأهلية

يتبين من الجدول (12) أن القيمة التائية المحسوبة اقل من القيمة الجدولية عند مستوى (0,05) وهذا يعني إن لا فرق بين الرياض الحكومية والأهلية في الوعي المهني وهذا وبما يرجع إلى تمتع معلمة رياض الأطفال بصورة عامة بالخبرة والمعرفة بمتطلبات عملها التي تؤهلها لتكون معلمة واعية بمهام عملها أو وجود الميل والرغبة في العمل في مجال تخصصها.

الاستنتاجات :

استناداً إلى نتائج البحث يمكن استخلاص الاستنتاجات الآتية :

- 1- إن معلمات رياض الأطفال لديهن وعي مهني .
- 2- لا توجد فروق بين الرياض الحكومية والأهلية في متغير الوعي المهني.

التوصيات:

- مما تقدم من إجراءات ونتائج البحث يمكن تقديم التوصيات الآتية:
- 1- إقامة دورات توعية وتدريب لمعلمات رياض الأطفال لتوعيتهن بأهمية مرحلة رياض الأطفال وتدريبهن على استغلال أفكارهن وتوظيف ذكائهن في خدمة الطفولة.
 - 2- زيادة الولاء التنظيمي بحيث يجعل الأفراد العاملين يكرسون كل طاقاتهم لما يفعلون ، وان نشاطهم وإخلاصهم غالباً ما يكون على حساب اهتماماتهم الأخرى عن طريق التعاون فيما بين الكادر التدريسي والتفاعل الاجتماعي والعمل الجاد الذي يعود بالفائدة للمجتمع .
 - 3- توعية المعلمات بواسطة وسائل الإعلام والبرامج الأسرية والثقافية حول أهمية دور معلمة رياض الأطفال في تطوير مختلف جوانب النمو الجسمي والعقلي والمهاري.

المقترحات:

- تقترح الباحثة إجراء دراسات تتعلق بمتغيري البحث ومنها :
- 1- إجراء دراسة تتعلق ببناء برنامج تدريبي إرشادي لتنمية الوعي المهني لمعلمات الرياض .
 - 2- إجراء دراسة تربط الوعي المهني بمتغيرات أخرى مثل دافعية الانجاز والتخصص.

المصادر العربية:

- بكار، أ.د. عبد الكريم (2000): تجديد الوعي ، ط1 ، دمشق ، دار القلم .
- جابر ، جابر عبد الحميد وكاظم احمد خيرى (1973): مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، دار النهضة العربية، القاهرة .
- داود ، عزيز حنا وعبد الرحمن ، انور حسين (1990): مناهج البحث التربوي، جامعة بغداد ، دار الحكمة للطباعة والنشر
- دوران ، رودني (1985): اساسيات القياس والتقويم النفسى فى تدريس العلوم ، ترجمة خليل يوسف الخليلي واخرون ، دار التربية ، جامعة اليرموك ، اربد، الاردن ..
- الزوبعي وآخرون ، عبد الجليل و ابراهيم الكنانى ومحمد الياس بكر (1981) : الاختبارات والمقاييس النفسية ، مطبعة جامعة الموصل الموصل.
- الشايب، عبد الحافظ (2009): اسس البحث التربوي ، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع. عمان، الاردن.
- الشيخ ، عبد السلام احمدي (1996): علم النفس بين المثير والاستجابة ، دلتا للكمبيوتر والطباعة والتصوير ، طنطا ، مصر .
- عبد الهادي ، جودت عزت والعزة سعيد حسني (1999): التوجيه المهني ونظرياته ، عمان ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع .
- عبيدات ، نوفان وعبد الرحمن عدس وكايد عبد الحق واخرون (1996): البحث العلمى (مفهومه ، أساليبه ، أدواته) ، دار الفكر. عمان ، الأردن.
- علام ، صلاح الدين محمود (2002): القياس والتقويم التربوي والنفسى ، دار الفكر العربي، القاهرة .
- العيسوي ، عبد الرحمن محمد (1985): القياس والتجريب فى علم النفس والتربية ، ط 1 ، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية .
- الغزالي ، صفا احمد (2010): الحداثة فى العملية التربوية ، ط1 ، دار الثقافة ، عمان .
- الكرّمى ، جمال عبد المنعم (2010): توجهات حديثة فى اعداد معلم المستقبل ، مؤسسة مرس الدولية، الاسكندرية ، مصر
- مرعي ، توفيق احمد (1983): الكفايات التعليمية فى ضوء النظم ، دار الفرقان ، عمان
- مطر ، محمود أمين (2008): الاتجاه نحو التعليم المهني وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلبة المرحلة الثانوية ، بحث مقدم إلى مؤتمر التعليم المهني والتقني في فلسطين .

المصادر الاجنبية:

- Anastasi , Anne(1976)Psychological Testing .New York Macmillan company 8th ed.
- MacMillan Company(1989)How is more Intellectual Efficiency .New York.
- Molto,K(2000)Career Development ,A.E(ED)Encyclopedia pf psychology,Kazdin .
- Patricia Aston (1984)Teacher A motivational paradigm for effective teacher Education in Journalo of techer education ,S,ect,American Association ,vo.x.x.xv
- Spokane,A.R(2000)Career choice in kazdin ,A.F(ED)Encyclopedia of psychology .
- Thompson, M (1997) professional Ethics and the teacher . Towards aGanral teaching council truthan book.