

الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية

اعداد

الباحثة / فاطمة توفيق عبد الرحمن الكندري*

المستخلص:

تحدد مشكلة البحث في التعرف على العلاقة بين الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة البحث من مجموعة تجريبية مكونة من (٣٠) معلمة من معلمات الاطفال الذاتويين من روضات أصدقاء سمية بمنطقة القصر، وبيت ناصر بمنطقة النسيم، والهبة بمنطقة الاندلس. واشتملت أدوات البحث على قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية NEO-FFI: Neo-Five Factor Inventory أعدده (Costa & McCare, 1992)، واختبار الأداء المهني للمعلمات (إعداد الباحثة).

وأسفرت النتائج على وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا عند مستوى ٠.٠١ بين الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد وكل من الانبساط، والتفتح، والوفاق، ويقظة الضمير كأبعادالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية. ووجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائيا عند مستوى ٠.٠١ بين الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد والعصائية كأحد أبعادالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

الكلمات المفتاحية:

اضطراب طيف التوحد - الأداء المهني للمعلمات - العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

* باحثة دكتوراه- كلية التربية للطفولة المبكرة- جامعة القاهرة

The professional performance of kindergarten teachers with autism spectrum disorder and its relationship to the five major personality factors

Abstract:

The research problem is determined in identifying the relationship between the professional performance of kindergarten teachers with autism spectrum disorder and the five major personality factors. The descriptive, correlational approach was used, and the research sample consisted of an experimental group of (30) teachers of autistic children from Somaya friends kindergartens in the area. Al-Qasr, Nasser House in Al-Naseem area, and Al-Hiba in Al-Andalus area. The research tools included a list of the five major personality factors (NEO-FFI). Neo-Five Factor Inventory and test of professional performance test for teachers. The results resulted in a positive, statistically significant correlation at the level of 0.01 between the professional performance of kindergarten teachers with autism spectrum disorder and extroversion, openness, agreeableness, and conscientiousness as dimensions of the five major factors of personality. There is a statistically significant negative correlation at the level of 0.01 between the professional performance of kindergarten teachers with autism spectrum disorder and neuroticism as one of the dimensions of the five major factors of personality.

key words:

Autism Spectrum Disorder - Professional Performance of Teachers - The Big Five Personality Factors

مقدمة:

لا يخفى على كل متعامل مع الطفل الأشكال المختلفة والمتعددة للتحديات المحيطة بالتربية، وذلك لسرعة التغير الشديد وسرعة الحركة التي يتسم بها هذا العصر، فنحن نعيش اليوم في عصر صراع للحضارات كما يسمونه وصراع الثقافات واللغات وهكذا عصر مليء بالتوترات والصراعات والبقاء فيه للأقوى والأكثر ذكاءً والأسرع قدرة على التعامل مع المتغيرات والتحديات.

ولما كان الأداء المهني للمعلمة يرتبط بسماتها الشخصية لذا كان له تأثيره المباشر أيضاً على نجاحه أو فشله في تعليم الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد، فالمعلم الكفاء الذي يتمتع بالنجاح المهني يستطيع تكوين علاقات جيدة مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد وله القدرة على ضبط النظام في العملية التعليمية وعلى عملية التقويم، والقدرة على العمل بفاعلية سعياً إلى الوصول إلى حالة من الرضا والإشباع.

وتعد الحالة المزاجية والانفعالية والدوافع السلوكية للمعلمة من المؤشرات الدالة على فاعليته في أداء عملها، فالمعلمة التي تتسم بسرعة الغضب والانفعال قد تهيئ بيئة تعليمية تنأى بمتعلميها بعيداً عن الفاعلية والإنجاز والتفوق، على حين تستطيع المعلمة التي تتحكم في ذاتها القادرة على إدارة انفعالاتها والتواصل مع الآخرين أن توفر للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد بيئة خصبة ثرية متحديّة، كما تساهم في نمو شخصيات قادرة على أن تتغلب على كل ما يصادفها من صعوبات وتحديات، شخصيات متحديّة، مثابرة، مقاومة للاندفاع تتميز بمرونة التفكير ويضعون في اعتبارهم نوع المخاطرة المحسوبة لانفعالاتهم عند تطبيق الخبرات السابقة في مواقف حياتية أخرى جديدة، لذلك تشير دراسة (Punia, 2003, 685) إلى أن المعلمات الذين يتسمون ببعض العوامل الإيجابية للشخصية يصبحون قادرين على تهيئة وتوفير مناخ إيجابي في قاعات الدرس يتميز بالمشاركة، والثقة، والصحة، وتحمل المخاطرة وازدهار التعليم، مما يزيد من نجاحهم المهني داخل المؤسسات التعليمية التي يعملون بها.

مشكلة البحث:

يعكس النجاح المهني للمعلمة داخل قاعة الدراسة مدى التأثير البالغ الأهمية لدورها الكفاء مهنيّاً وشخصياً في علاقتها بالأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد وأساليبها في ضبط النظام في العملية التعليمية وإجراءاتها في التقويم، والقدرة على العمل بفاعلية سعياً إلى الوصول إلى حالة من الرضا والإشباع، وفي هذا الصدد تشير (رشا الديدي، ٢٠٠٥، ٦٩) إلى أن ازدياد حالة اضطرابات الشخصية بين الأطفال إنما يرجع إلى المعلمات غير القادرات مهنيّاً وشخصياً، وبناءً عليه لكي يتمكن الطفل من اكتساب معلومة أو

استدعاء خبرة سابقة، فلا بد أن تتوفر له الظروف الآمنة بعيداً عن التهديد والقلق وسرعة الغضب والانفعال من جانب المعلمة، وهي ضرورة تفرضها نجاح العملية التعليمية وهذا مما يدفعنا إلى دراسة بعض عوامل الشخصية التي قد تكون وراء النجاح المهني لمعلمات رياض الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد، وقد كان هذا هو الدافع إلى القيام بهذا البحث حيث تتبلور مشكلته في السؤال التالي:

ما هي العلاقة بين الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد والعوامل

الخمس الكبرى للشخصية؟

هدف البحث:

يهدف هذا البحث إلى:

الكشف عن العلاقة بين الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

أهمية البحث:

تتحدد أهمية هذا البحث فيما يلي:

تكمن أهمية هذا البحث في التعرف على عوامل الشخصية التي تميز المعلمة الأكثر نجاحاً مهنياً حتى تتمكن من بناء منظومة الموقف التعليمي داخل القاعة الدراسية وتحقيق أهداف العملية التعليمية، ونقل الثقافة والقيم والقدرة على التأثير في الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد، بحيث يجعلها قادرة على مواجهة ومقابلة هذه الفروق والاختلافات الخاصة بكل طفل وهذا يتطلب توافر سمات شخصية معينة لهذه المعلمة.

مصطلحات البحث:

الأداء المهني للمعلمة:

وتعرف الباحثة الأداء المهني بأنه مجموعة الإجراءات والممارسات والنشاطات المرتبطة بالأداء المهني والعملية التعليمية والانماء المهني التي تقوم به المعلمة في الروضة بالطريقة الصحيحة مراعية الكفاءة والفاعلية والسلامة في العمل من أجل تحقيق أهداف العملية التعليمية والرقى بمستوى الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد، وتعرفه الباحثة إجرائياً بالدرجة التي تحصل عليها المعلمة على المقياس المستخدم في البحث.

العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

ويقصد بها العصائية Neuroticism، الانبساط Extraversion، التفتح Openness، الطيبة Agreeableness، وبقظة الضمير Conscientiousness كما تقاس بقائمة (Costa&McCrae, 1992) للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية (NEO-FF-S)، وتعرفه الباحثة إجرائيا بالدرجة التي تحصل عليها المعلمة على المقياس المستخدم في البحث.

إطار نظري ودراسات سابقة:

اولا: الاداء المهني للمعلمة

الاداء المهني للمعلمة هو مجموعة من الاستجابات السلوكية التي يقدمها المعلمون حسب المعايير التي يتم وضعها والتي تعتمد على الملاحظة والقياس. (Theodoulou, A. 2017, 32) كما هو قيام المعلمة بالواجبات الأكاديمية والإدارية الموكولة إليها بموجب الأنظمة والتعليمات المعمول بها في الروضة التي تعمل فيها بكفاءة وفعالية. (Koh, Y. 2018, 346) ويعرف الاداء المهني لمعلمات رياض الاطفال بانه مجموعة المهام والأنشطة الوظيفية التي تمارسها المعلمات الواعيات لأهميتها أثناء العمل بالتدريس سواء داخل الفصل أو خارجه.

(Siu, A. and Ho,E ,Macavei, B. 2020. 9)

وهي الوسائل المنهجية وغير المنهجية الهادفة إلى مساعدة المعلمين على تعلم مهارات جديدة وتنمية قدراتهم في الممارسات المهنية وطرق التدريس واستكشاف مفاهيم متقدمة تتصل بالمحتوى والمصادر والطرق لكاءة العمل التدريسي. (Warren, J. 2020, 63)

العوامل المؤثرة في الأداء المهني:

إن ما تقدمه المعلمة من مهارات وخبرات لأطفالها هو انعكاس طبيعي لمستوى أدائها، لذا فإن الاداء داخل غرفة النشاط يختلف من معلمة إلى أخرى، وهذا الاختلاف يرجع إلى عدة عوامل تحيط بالمعلمة لا يمكن تجاهلها سواء أكانت إجتماعية أم نفسية أم عوامل تتعلق بالروضة نفسها كالمكانات المدرسية والعبء الدراسي وعدد الاطفال ويحتاج عمل المعلمة إلى استعداد نفسي وذهني وبدني كاف، وهذا الاستعداد لن يكون إلا من خلال ضبط المؤثرات التي من شأنها التأثير في مستوى أداء المعلمة لتصل في النهاية إلى مناخ نفسي ومهني يمكنها من تحقيق أفضل مستوى ممكن في الانجاز. (جومانة حامد الشديقات، ٢٠١٩، ٣٧)

ولكي يتم تحديد مستوى أداء المعلمات لابد من معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى ولذلك يتحدد الأداء من خلال ثلاثة عوامل هي: الدافع الفردي على العمل: يقصد به مجموع القوى الداخلية التي تتبع من ذاتية الفرد والتي تحرك وتوجه سلوكه في اتجاه معين، ونظرا لأهمية الدوافع بالنسبة للموارد البشرية وللمنظمات فقد أولت الإدارة المعاصرة أهمية خاصة لها، واستفادت من الدراسات الخاصة بعلم النفس والسلوك التنظيمي في ظهور نماذج مختلفة للدوافع والرضا الوظيفي والتي أصبح لها تأثير كبير على أداء العاملين. (Macavei, B. 2019, 5)، بيئة العمل (مناخ العمل): حيث تتكون من جزأين هما البيئة الداخلية للمنظمة والبيئة الخارجية المحيطة بها، بالنسبة للبيئة الداخلية فهي تتمثل في جميع مكونات المنظمة من سياسات وقيادات وأنظمة وغيرها، أما البيئة الخارجية نجد أنها تتكون من ثلاث بيئات وهي البيئة العالمية والبيئة الإقليمية والبيئة المحلية وكل هذه البيئات لها تأثيرها على المنظمة بالرغم من كونها تقع خارج نطاق سيطرة إدارة المنظمة لذلك لابد من متابعة عناصر البيئة والتغيرات التي قد تحدث ومدى تأثيرها على المنظمة. (أحمد يحي محمد، ٢٠٢٠، ٦٧)، والقدرة على أداء العمل: على إدارة المنظمة أن تكون على معرفة بقدرات الأفراد ودوافعهم واتجاهاتهم وذلك لكي تستطيع توزيع العمل والمهام على العاملين بطريقة صحيحة أي وضع الشخص المناسب في المكان المناسب. (أحمد يحي محمد، ٢٠٢٠، ٦٧)

وتشير دراسة أحلام عبد العظيم (٢٠١٨) بعنوان: "دراسة تقييمية للكفايات الادائية المعنية لمعلمات رياض الاطفال بمحافظة الجبيل بالمملكة العربية السعودية " وتهدف الدراسة إلى تحديد الكفايات الادائية المهنية العامة والأساسية لدى معلمات رياض الاطفال بالروضات الحكومية بمحافظة الجبيل وإلى درجة توافرها في كل معلمة من معلمات عينة الدراسة حيث شملت عينة الدراسة على ٧٨ معلمة في عدد ٧ روضات حكومية بمحافظة الجبيل، طبقت عليهن أداة الدراسة وهي عبارة عن بطاقة ملاحظة من تصميم الباحثة حيث روعي فيها أن تتميز بالدقة والوضوح في تحديد الاداء المرغوب وأن تكون قصيرة وواضحة المعنى وأن تصف مكونا واحدا من السلوك وتوصلت النتائج إلى أن معلمات رياض الاطفال في مدارس الروضات الحكومية يتمتعن بكفايات شخصية ممتازة وبدرجة عالية . ومستوى أداء معلمات رياض الاطفال للكفايات التدريسية ضعيف وبحاجة إلى تدريب وإتقان لجميع المهارات الادائية كي يصلن إلى المستوى المنشود ودرجة توافر الكفايات الشخصية لدى معلمات رياض الاطفال لا تختلف باختلاف التخصص أو المؤهل العلمي.

درجة توافر الكفايات الادائية المهنية لدى معلمات رياض الاطفال لا تختلف باختلاف سنوات الخبرة أو عدد الدورات التدريبية التي التحقن بها.

وتشير دراسة سنديس حاتم قفشية (٢٠٢٢) بعنوان: "واقع الاداء المهني للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل" وهدفت الدراسة للتعرف إلى واقع الاداء المهني للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وتكون مجتمع الدراسة من ٩٢١٥ معلما ومعلمة للعام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١ في حين كانت عينة الدراسة عينة عشوائية طبقية بلغ عدد افرادها ٨٧٨ معلما ومعلمة واستخدام الباحثون الاستبانة أداة لدراساتهم تكونت من ٣٠ فقرة موزعة على مجالين وتوصلت الدراسة إلى أن تقديرات المبحوثين لواقع الاداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاءت بدرجة مرتفعة للدرجة الكلية.

وترجع أهمية تحسين الأداء المهني إلى: تبني رؤية تعليمية معينة وتقاسم هذه الرؤية مع المجتمع. وقيادة العملية التعليمية نحو الاهداف المرجوة. تغيير البيئة المحيطة. وتنفيذ الاستراتيجيات الموضوعية. وتقييم نقاط القوة والضعف. تهيئة المناخ المدرسي الملائم الذي يشجع على الشعور بالانتماء وتحقيق الرؤية المدرسية المتميزة. (محمد كمال أبو الفتوح، ٢٠٢٠، ٣٢)

ثانياً: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

تشمل قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (NEO-FFI-SNEO-FFI أعدتها Costa) (McCare, 1992) على العوامل التالية: العصابية، والانبساط، والتفتح، والطيبة، ويقظة الضمير حيث يتضمن كل عامل مجموعة من السمات كما يتضح فيما يلي:

العامل الأول: (الانبساط Extraversion): ويتضمن الدفء أو المودة، الاجتماعية، وتوكيد الذات، والنشاط، والبحث عن الإثارة، والانفعالات الإيجابية العامل الثاني: (الطيبة Agreeableness): ويتضمن الثقة، والاستقامة، والإيثار، والإذعان أو القبول، والتواضع، ومعتدل الرأي. العامل الثالث (التفتح Openness): ويتضمن الثقة، والخيال، والمشاعر، والأفعال، والأفكار، والقيم. والعامل الرابع: (يقظة الضمير Conscientious): ويتضمن الاقتدار أو الكفاءة والنظام، وملتزم بالواجبات، ومناضل في سبيل الإنجاز، وضبط الذات Self-Discipline، التأنى أو الروية. والعامل الخامس (العصابية Neuroticism): ويتضمن القلق، والغضب، والعداية، والاكئاب، والشعور بالذات الاندفاع، والقابلية للانجرار Vulnerability ويقصد به عدم قدرة الفرد على تحمل الضغوط وبالتالي يشعر الفرد بالعجز أو اليأس والاتكال وعدم القدرة على اتخاذ القرارات في المواقف الضاغطة. لتوثيق

الانفتاح

يحفز الانفتاح القدرة على التخيل، ويمتلك المنفتحون عدد كبير من الاهتمامات، ويهتمون بالآخرين وبالمجتمع والعالم من حولهم، كما يمتلكون قابلية لتعلم أشياء جديدة والحصول على المزيد من الخبرات، ولديهم روح المغامرة والإبداع. على النقيض، يصبح الأشخاص الذين يمتلكون سمة الانفتاح بدرجة منخفضة تقليديين لا يرغبون بالتغيير، ويقاومون الأفكار الجديدة لعدم استمتاعهم بها.

يقظة الضمير

تؤثر سمة الضمير في التفكير والقدرة على التحكم في الانفعالات والسلوكيات، ويتمتع الأشخاص الذين يمتلكون قدر عالي من الضمير بالنظام والرقابة الذاتية ويفكرون في أثر تصرفاتهم على الآخرين، كما يخططون للمستقبل ويلتزمون بمواعيد التسليم التي يضعونها ويهتمون بالتفاصيل الدقيقة. بينما من يمتلكون قدر ضئيل من الضمير الحي لا يحبون الجداول والمواعيد الموضوعة مسبقاً، ويفشلون في إعادة الأشياء لأماكنها الصحيحة أو إنجاز المهام، ويرتكبون الكثير من الأخطاء أثناء إتمام أي مهمة أو عمل.

الانبساطية

ترتبط سمة الانبساطية بالقدرة على التواصل الاجتماعي والتحدث وامتلاك مهارات التعبير والذكاء العاطفي. إذ يحصل الأشخاص المنبسطون على المزيد من الطاقة والإثارة من المواقف الاجتماعية والاحتكاك بالآخرين، ويفضلون بدء الحديث ولا يفكرون في الكلام قبل البوح به، ويحبون التعرف على أشخاص جدد وتكوين صداقات، ولديهم دائرة معارف اجتماعية واسعة ويسعدهم أن يكونوا محور الاهتمام. على الجانب الآخر، يستمتع الانطوائيون بعزلتهم والجلوس وحدهم، حيث يعيدون شحن طاقتهم في معزل عن الناس، ولا يحبون أن يكونوا مركز الاهتمام والحديث، ومن الصعب عليهم بدء المحادثة مع الآخرين، كما يفكرون في الكلام بحرص قبل الحديث.

الوفاق

تتصل سمة الوفاق بصفات أخرى كالثقة والطيبة واللفظ والإيثار، ويتمتع من يمتلكون درجة عالية من الوفاق بالرغبة في التعاون والاهتمام بالآخرين ومراعاتهم وتقديم العون لهم، ومن السهل أن يشعروا بالتعاطف تجاههم ويستمتعون بإسعاد غيرهم. في حين لا يولي من يمتلكون القليل من سمة الوفاق اهتماماً كبيراً بالآخرين ومشكلاتهم ولا يشغلهم ما يشعرون به، وأحياناً يكونون متنافسين ومتلاعبين بغرض الفوز والانتصار على غيرهم.

العصابية

ترتبط الشخصية التي تتسم بالعصابية بالحزن والمزاجية والمشاعر غير المستقرة، ويعاني العصبيون من تقلبات المزاج ومشاعر الغضب والضيق والضغطات المختلفة، وصعوبة العودة للاستقرار بعد مرور الوقت الضاغط. بينما يتمتع من يمتلك سمة العصابية بدرجة بسيطة بالاستقرار في المشاعر، ويسهل عليه التأقلم مع الضغطات وقلما يشعر بالحزن والإحباط والقلق، وينعم بالمرونة والراحة والهدوء. وتشير نتائج دراسة (Goerge, 2000: 1033) أن المعلمات أولاً وأخيراً بشر يتعرضون إلى العديد من الانفعالات والحالات المزاجية وتخدم كل من الانفعالات والحالات المزاجية الإيجابية والسلبية وظائف عديدة في حياة الأفراد، وبالمثل في بعض الأحيان يمكن أن تكون الانفعالات والحالات المزاجية (الإيجابية والسلبية منها سبباً في اختلال الوظائف الإنسانية).

وتشير دراسة ثريا محي الدين محمد طه مصطفى (٢٠٢١) إلى معرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والنضج المهني، اشتملت عينة الدراسة علي (٣٠٠) طالب وطالبة واعتمدت الدراسة علي مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية إعداد/ محمد زهران، سناء زهران، مقياس كرايتس للنضج المهني النسخة المعربة، توصلت النتائج إلي أنه توجد علاقة ارتباطية طردية دالة بين درجات الطالب علي الأبعاد الفرعية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (المقبولية، يقظة الضمير، الأنسبائية، الأنفتاح علي الخبرة وبين درجاتهم علي مقياس النضج المهني لكرايتس ككل، بينما توجد علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين بعد العصابية والدرجة الكلية لمقياس النضج المهني لكرايتس، ووجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات الطلاب والطالبات في بعد المقبولية في اتجاه الذكور، بينما توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات الطلاب والطالبات علي باقي الأبعاد الخاصة بمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات الطلاب والطالبات في الدرجة الكلية لمقياس النضج المهني لكرايتس في اتجاه الطلاب الذكور.

وتشير دراسة جيهان نبيل راشد (٢٠٢١) إلى التعرف على الأداء الوظيفي وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية والدافع للإنجاز وضغوط العمل لدى عينة من موظفي القطاع العام والخاص، تتكون عينة الدراسة الأساسية من (١٠٠) موظفاً وموظفة منهم (٥٠) موظفاً وموظفة من القطاع العام، (٥٠) موظفاً وموظفة من القطاع الخاص، وقد تراوحت أعمارهم ما بين (٢٥-٥٦) بمتوسط عمري قدره (٣١,٥٣)، وانحراف معياري قدره (٨,١). استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي والمقارن، حيث يتم التعرف على العلاقة بين الأداء الوظيفي وكل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

والدافع للإنجاز وضغوط العمل، ومعرفة الفروق بين الموظفين والموظفات في الأداء الوظيفي، وإمكانية التنبؤ بالأداء الوظيفي من خلال العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والدافع للإنجاز وضغوط العمل، كما أوضحت النتائج: توجد علاقة دالة إحصائياً موجبة بين الأداء الوظيفي والخبرة والمقبولية وبقظة الضمير، بينما توجد علاقة دالة إحصائياً سالبة بين الأداء الوظيفي والعصابية.، وتوجد علاقة دالة إحصائياً سالبة بين الأداء الوظيفي وضغوط العمل. وتوجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطى درجات موظفى القطاع العام والخاص فى الأداء الوظيفي لصالح موظفى القطاع الخاص. ويُمكن التنبؤ بالأداء الوظيفي من خلال الانبساط والانفتاح على الخبرة والمقبولية وبقظة الضمير، والدافع للإنجاز.

تعقيب

ترى الباحثة أن المعلمة ذات السمات الايجابية تهتم بالآخرين، وبالعالم المحيط بها، وتتوجه نحو الفعل أكثر من التفكير، وهي أكثر نشاطاً، وهي ودودة اجتماعية. ولبقة، ومتفائلة ومبتهجة، ومستمتعة بالايثار والتغيرات في حياتها، وتتميز بالعديد من العلاقات التي تشعر معها بالراحة وتكون أكثر تفاعلاً مع الأطفال ذوي اضطراب التوحد.

كما ترى الباحثة أن العصابية تتضمن الميل إلى الأفكار والمشاعر السلبية فإن المعلمة التلها درجة مرتفعة من العصابية تشعر بعدم الامان، وكما أن السمات الممثلة لعامل العصابية مثل القلق والخوف، النرفزة، الهم، والغضب الناتج عن الأحباطات والشعور بالأثم والأحراج والقلق الاجتماعي من عدم الظهور أمام الآخرين في صورة مقبولة، وعدم القدرة على ضبط الدوافع وفيه يشعر الفرد بالتوتر والقلق وسرعة الاستثارة . بالإضافة إلى ذلك يشعر الفرد بالعجز واليأس والأتكال وعدم القدرة على اتخاذ القرارات في المواقف الضاغطة.

فروض البحث:

توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

محددات البحث

يتحدد البحث بمتغيراته : المتغير المستقل: العوامل الخمسة للشخصية، والمتغير التابع: وهو الاداء المهني للمعلمة، ، كما يتحدد بمنهج البحث وهو المنهج الوصفي الارتباطي، ويتحدد بعينة البحث المكونة من ٣٠ معلمة من معلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد بدولة الكويت كما يتحدد أيضاً في ضوء أهداف البحث، وفروض البحث، وأدوات البحث المستخدمة وهي مقياس الاداء المهني للمعلمة

(اعداد الباحثة)، وقائمةقائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية NEO-FFI :Neo-Five Factor Inventory أعده (Costa &McCare, 1992) وترجمته للعربية بدر الانصاري، ١٩٩٧) كما يتحدد بالأساليب الإحصائية المستخدمة.

إجراءات البحث:

منهج البحث:

أعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي.

عينة البحث:

تتكون عينة البحث من ٣٠ معلمة من المعلمات المتخصصات في رياض الأطفال ذوى اضطراب طيف التوحد بدولة الكويت.

أدوات البحث:

١- مقياس الأداء المهني للمعلمات (اعداد الباحثة)

يهدف المقياس الى تقييم مستوى الأداء المهني لدى معلمات الأطفال ذوى اضطراب طيف التوحد. ولأعداد المقياس قامت الباحثة بالإطلاع على بعض المراجع والبحوث والدراسات العربية والأجنبية والإختبارات والمقاييس مثل كل من: خالد ناصر مذكر القحطاني (٢٠١٦)، أحلام عبد العظيم (٢٠١٨)، تامر فرح سهيل (٢٠٢٠)، رباب طه يونس (٢٠١٨)، محمد محمد غنيم سويلم (٢٠١٩)، طارق عبد المنعم حجازي (٢٠١٩)، (2019)، Biasotti, N. (2019)، Boomgard, M. (2019)، صابرين عبد العاطي لبيب (٢٠٢٠)، هاجر نصر الدين محمد (٢٠٢٠)، رشيدى طاهر (٢٠٢٠)، حمدان عبد الله شحدة الصوفي (٢٠٢١)، وائل حسني أبو اليزيد شبانه (٢٠٢١)، زينب علي محمد (٢٠٢١)، سندس حاتم قفشية (٢٠٢٢).

محتوى المقياس:

يتكون المقياس من أربع أبعاد تتضمن (٨٠) عبارة كما يتضح فى جدول (١)

جدول (١)

أبعاد مقياس الأداء المهني لدى معلمات الأطفال

ذوى اضطراب طيف التوحد

| الأبعاد | العبارات الخاصة بكل منها |
|----------------------------|--------------------------|
| ١- الرضا عن مهنة التعليم | ٢٠-١ |
| ٢- الخصائص الفردية للمعلمة | ٤٠-٢١ |
| ٣- بيئة التعليم | ٦٠-٤١ |
| ٤- الإنماء المهني | ٨٠-٦١ |

الأداء المهني

هو مدى رضا وتقبل معلمة الأطفال الذاتويين لطبيعة ومجال العمل الذي تقوم به وبيئة التعليم التي يتم فيها ونظام الرواتب والمكافآت والحوافز المرتبطة به وكذلك العلاقات الاجتماعية التي تتخللها، ومدى تقدير الذات من خلالها، وكذلك مدى شعورهن بالأمان والتطور الوظيفي من خلال عملهن، ورضاهن عن نظام الإدارة التي يعملن تحت رئاساتها. وتعرفه الباحثة اجرائيا بالدرجة التي تحصل عليها المعلمة على المقياس.

ويتكون المقياس من أربع أبعاد على النحو الآتي:

البعد الأول: الرضا عن مهنة التعليم

هو قدرة المعلمة على التعامل مع الأطفال ذوى اضطراب طيف التوحد، وكيفية تقبل جميع المشكلات المتوقعة خلال هذا التعامل وانعكاس الرضا لدى المعلمات على علاقتهن بزملائهن ومرؤسيهن، وعلاقتهن بهؤلاء الأطفال وابائهم داخل الروضة وخارجها.

البعد الثاني: الخصائص الفردية للمعلمة

هي قدرة المعلمة على التكيف مع الاطفال حتى تستطيع مواجهة ما قد يحدث في الفصل الدراسي من نوبات من الانهيارات، والاضطرابات فيجب أن تكون المعلمة قادرة على الحفاظ على النظام، والالتزام بالهدوء، والتعامل مع هذه الاضطرابات. كما يجب ان تكون المعلمة ملمة بخصائص واحتياجات الأطفال الذاتويين، وقادرة على التخطيط والتنفيذ وتصميم البرامج الفردية والتعليمية، وان تكون على دراية بأحدث البرامج التي تستخدم لتعليم الأطفال الذاتويين.

البعد الثالث : بيئة التعليم

هي قدرة المعلمة على التعامل مع الأطفال الذاتويين وتهيئة غرفة النشاط واعداد تطبيقات وبرامج تدريبية للأطفال وذلك لتحسين مهارات التواصل البصري والاجتماعي لهؤلاء الأطفال.

البعد الرابع: الأنماء المهني

هو اشتراك المعلمة في البرامج والدورات التدريبية والقدرة على استخدام التقنيات التعليمية والتطبيقات الإلكترونية واستخدام الحاسوب والوسائل التعليمية الحديثة بهدف زيادة معلوماتها وتطوير قدراتها لتحقيق تقدمها المهني ورفع كفاءتها وحل مشكلاتها لتحسين العملية التعليمية.

تصحيح المقياس:

يمنح الاختيار (دائماً) ثلاث درجات، (أحياناً) درجتان، (نادراً) درجة واحدة، وجميع العبارات في الاتجاه الموجب.

الخصائص السيكومترية لمقياس مستوى الأداء المهني للمعلمات

معاملات الصدق

١- صدق المحكمين

قامت الباحثة بعرض المقياس على ١٠ من الخبراء المتخصصين في العلوم النفسية، وقد أتفق الخبراء على صلاحية العبارات وبدائل الإجابة للعرض المطلوب، وتراوحت معاملات الصدق للمحكمين بين ٠.٩٢ & ١.٠٠ مما يشير إلى صدق العبارات وذلك باستخدام معادلة "لوش" Lawshe . (سعد عبد الرحمن، ٢٠٠٨ ، ١٩٢)

٢- الصدق العاملي:

قامت الباحثة بإجراء التحليل العاملي الاستكشافي للمقياس بتحليل المكونات الأساسية بطريقة هوتلنج على عينة قوامها ٢٠٠ طفلاً، ثم تدوير المحاور بطريقة فاريمكس Varimax فأسفرت نتائج التحليل العاملي عن وجود أربعة أبعاد الجذر الكامن لها أكبر من الواحد الصحيح على محك كايزر فهي دالة إحصائياً، كما وجد أن قيمة اختبار كايزر - ماير - أوليكن (KMO) لكفاية وملائمة العينة (٠.٨٠٧) أكبر من ٠.٥٠، وهي تدل على مناسبة حجم العينة للتحليل العاملي ويوضح جدول (٢) الأبعاد الأربعة والبنود التي تشبعت بكل بعد من أبعاد المقياس.

جدول (٢)

قيم معاملات تشيع المفردات على الأبعاد الأربعة المستخرجة

لمقياس مستوى الأداء المهني للمعلمات

| البعد الرابع: الانماء المهني | | البعد الثالث: بيئة التعليم | | البعد الثاني: الخصائص الفردية للمعلمة | | البعد الأول: الرضا عن مهنة التعليم | |
|---------------------------------|--------------|-------------------------------|--------------|---|--------------|---------------------------------------|--------------|
| معامل التشيع | المفردة | معامل التشيع | المفردة | معامل التشيع | المفردة | معامل التشيع | المفردة |
| ٠,٥٩ | ٦١ | ٠,٦٣ | ٤١ | ٠,٦٥ | ٢١ | ٠,٦٧ | ١ |
| ٠,٥٩ | ٦٢ | ٠,٦٢ | ٤٢ | ٠,٦٤ | ٢٢ | ٠,٥٩ | ٢ |
| ٠,٥٨ | ٦٣ | ٠,٦٠ | ٤٣ | ٠,٦٢ | ٢٣ | ٠,٥٨ | ٣ |
| ٠,٥٧ | ٦٤ | ٠,٥٩ | ٤٤ | ٠,٥٩ | ٢٤ | ٠,٥٧ | ٤ |
| ٠,٥٥ | ٦٥ | ٠,٥٨ | ٤٥ | ٠,٥٧ | ٢٥ | ٠,٥٥ | ٥ |
| ٠,٥٠ | ٦٦ | ٠,٥١ | ٤٦ | ٠,٥٥ | ٢٦ | ٠,٥٣ | ٦ |
| ٠,٤٤ | ٦٧ | ٠,٤٩ | ٤٧ | ٠,٥٥ | ٢٧ | ٠,٥٢ | ٧ |
| ٠,٤٣ | ٦٨ | ٠,٤٨ | ٤٨ | ٠,٤٩ | ٢٨ | ٠,٤٨ | ٨ |
| ٠,٤٢ | ٦٩ | ٠,٤٦ | ٤٩ | ٠,٤٧ | ٢٩ | ٠,٤٩ | ٩ |
| ٠,٤٢ | ٧٠ | ٠,٤٥ | ٥٠ | ٠,٤٥ | ٣٠ | ٠,٤٧ | ١٠ |
| ٠,٤١ | ٧١ | ٠,٤٤ | ٥١ | ٠,٤٤ | ٣١ | ٠,٤٦ | ١١ |
| ٠,٤٠ | ٧٢ | ٠,٤٣ | ٥٢ | ٠,٤٢ | ٣٢ | ٠,٤٥ | ١٢ |
| ٠,٤٠ | ٧٣ | ٠,٤١ | ٥٣ | ٠,٤٢ | ٣٣ | ٠,٤٥ | ١٣ |
| ٠,٣٩ | ٧٤ | ٠,٣٩ | ٥٤ | ٠,٤١ | ٣٤ | ٠,٤٤ | ١٤ |
| ٠,٣٨ | ٧٥ | ٠,٣٩ | ٥٥ | ٠,٣٩ | ٣٥ | ٠,٤٤ | ١٥ |
| ٠,٣٨ | ٧٦ | ٠,٣٨ | ٥٦ | ٠,٣٩ | ٣٦ | ٠,٤٤ | ١٦ |
| ٠,٣٧ | ٧٧ | ٠,٣٧ | ٥٧ | ٠,٣٨ | ٣٧ | ٠,٤٢ | ١٧ |
| ٠,٣٦ | ٧٨ | ٠,٣٦ | ٥٨ | ٠,٣٧ | ٣٨ | ٠,٤٢ | ١٨ |
| ٠,٣٤ | ٧٩ | ٠,٣٥ | ٥٩ | ٠,٣٧ | ٣٩ | ٠,٤١ | ١٩ |
| ٠,٣٢ | ٨٠ | ٠,٣٥ | ٦٠ | ٠,٣٧ | ٤٠ | ٠,٤١ | ٢٠ |
| ٢,٤٧ | الجذر الكامن | ٣,٢٧ | الجذر الكامن | ٤,٦٥ | الجذر الكامن | ٥,٢٨ | الجذر الكامن |
| %٥,٩١ | نسبة التباين | %٨,٧١ | نسبة التباين | %١٥ | نسبة التباين | %١٩,٢ | نسبة التباين |

$$0.807 = KMO$$

يتضح من جدول (٢) أن جميع التشبعات دالة إحصائياً حيث ان قيمة كل منها أكبر من ٠.٣٠

على محك جيلفورد.

معاملات الثبات

قامت الباحثة بإيجاد معاملات الثبات لمقياس مستوى الأداء المهني للمعلمات بطريقتي الفا -

كرونباخ، والتجزئة النصفية وذلك على عينة قوامها ٢٠٠ طفلاً كما يتضح فيما:

١- بطريقة الفا - كرونباخ

قامت الباحثة بإيجاد معاملات الثبات لمقياس مستوى الأداء المهني للمعلمات بطريقة الفا - كرونباخ وذلك على عينة قوامها ٢٠٠ طفلا كما يتضح في جدول (٣)

جدول (٣)

معاملات الثبات لمقياس مستوى الأداء المهني للمعلمات

بطريقة الفا - كرونباخ

| الابعاد | معامل الثبات |
|-------------------------|--------------|
| الرضا عن مهنة التعليم | ٠,٧٩ |
| الخصائص الفردية للمعلمة | ٠,٨١ |
| بيئة التعليم | ٠,٨٠ |
| الانتماء المهني | ٠,٧٩ |
| الدرجة الكلية | ٠,٩٤ |

يتضح من جدول (٣) ان قيم معاملات الثبات مرتفعة مما يدل على ثبات المقياس

٢- بطريقة التجزئة النصفية

قامت الباحثة بإيجاد معاملات الثبات لمقياس مستوى الأداء المهني للمعلمات بطريقة التجزئة النصفية وذلك على عينة قوامها ٢٠٠ طفلا كما يتضح في جدول (٤)

جدول (٤)

معاملات الثبات لمقياس مستوى الأداء المهني للمعلمات

بطريقة التجزئة النصفية

| الابعاد | معامل الثبات |
|-------------------------|--------------|
| الرضا عن مهنة التعليم | ٠,٧٩ |
| الخصائص الفردية للمعلمة | ٠,٨١ |
| بيئة التعليم | ٠,٨٠ |
| الانتماء المهني | ٠,٧٩ |
| الدرجة الكلية | ٠,٩٤ |

يتضح من جدول (٤) ان قيم معاملات الثبات مرتفعة مما يدل على ثبات المقياس.

(٢) قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية NEO-FFI:

Neo-Five Factor Inventory أعده (Costa & McCare, 1992) وتتكون القائمة من ٦٠

بندا وتشتمل على خمسة مقاييس فرعية، هي: العصابية، والانبساط، والتفتح، والوفاق ويقظة الضمير، ويضم كل مقياس فرعى ١٢ عبارة، يجاب عن كل منها باختيار بديل من خمسة بدائل: موافق جدا (٥)،

موافق (٤)، محايد (٣)، غير موافق (٢)، غير موافق مطلقاً (١). وقاما معدا المقياس بتقنيته حيث بلغ معامل الثبات بطريقة اعادة التطبيق ٠.٧٩ لمقياس العصابية، ٠.٧٩ لمقياس الانبساط، ٠.٨٠ لمقياس التفتح، ٠.٧٥ لمقياس الوفاق، ٠.٨٣ لمقياس يقظة الضمير، كما تم حساب الصدق العاملي للمقياس فأسفر عن خمسة عوامل للشخصية، وتراوحت تشبعات عبارات المقياس بكل عامل من العوامل الخمسة ما بين (٠.٣٨، ٠.٧٣)، كما قاما بحساب الصدق التلازمي للمقياس وتراوحت معاملات الصدق ما بين (٠.٢٦، ٠.٤٩). وقامت (بدر الانصاري، ١٩٩٧) بترجمة المقياس من الانجليزية للعربية، وقامت بحساب ثبات القائمة على طريقة معاملات (الفا) من وضع (كرونباخ) حيث تراوحت معاملات الثبات ما بين (٠.٣٤، ٠.٨١) كما قامت بحساب معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية وتراوحت معاملات الثبات ما بين (٠.٣٩، ٠.٨٠) كما قامت بحساب الصدق التلازمي بين المقاييس الخمسة الفرعية من قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، والمقاييس الاربعة المتنوعة من اختبار ايزنك للشخصية وتراوحت معاملات الصدق ما بين ٠.٢١، ٠.٤٧ كما قام بحساب الصدق العاملي وتراوحت تشبعات بنود المقياس بالعوامل الخمسة ما بين ٠.٣٥، ٠.٧٨.

الخصائص السيكومترية لقائمة العوامل الخمسة للشخصية

ثم قامت الباحثة باعادة حساب الخصائص السيكومترية لقائمة العوامل الخمسة للشخصية على البيئة الكويتية وذلك على عينة قوامها ١٥٠ معلمة كما يتضح فيما يلي:-

(أ) - معاملات صدق قائمة العوامل الخمسة للشخصية::

الصدق التلازمي:

قامت الباحثة بحساب الصدق التلازمي، وذلك من خلال حساب الارتباطات المتبادلة بين المقاييس الخمسة المنفردة من قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (NEO)، والمقاييس الأربعة المتنوعة من اختبار ايزنك للشخصية (Eysenck, 1978) (EPQ) Eysenck Personality تعريب أحمد عبدالخالق (١٩٩١)، وذلك كما يتضح في جدول (٥).

جدول (٥)

معاملات الصدق لقائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية NEO-FFI

| NEO | العصابية | الانبساط | التفتح | الوفاق | يقظة الضمير |
|----------|----------|----------|--------|--------|-------------|
| EPQ | | | | | |
| الذهانية | ٠,٧٧ | ٠,٧١ | ٠,٧١ | ٠,٧٧ | ٠,٧٥ |
| الانبساط | ٠,٧٩ | ٠,٧٥ | ٠,٧٣ | ٠,٧١ | ٠,٧٧ |
| العصابية | ٠,٧٦ | ٠,٧٧ | ٠,٧١ | ٠,٧٦ | ٠,٧٣ |
| الكذب | ٠,٧١ | ٠,٧١ | ٠,٧١ | ٠,٨١ | ٠,٧٩ |

يتضح من جدول (٥) ان قيم معاملات الصدق مرتفعة مما يدل على صدق المقياس

ب- معاملات ثبات قائمة العوامل الخمسة للشخصية:

قامت الباحثة بايجاد معاملات الثبات بطريقتي الفا - كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية

على عينة قوامها ١٥٠ معلمة كما يتضح في جدول (٦)

جدول (٦)

معاملات الثبات لقائمة العوامل الخمسة للشخصية

| الابعاد | معاملات الثبات بطريقة الفا - كرونباخ | معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية |
|-------------|---|--|
| العصابية | ٠,٧٧ | ٠,٩٤ |
| الانبساط | ٠,٧٩ | ٠,٩٣ |
| التفتح | ٠,٧١ | ٠,٩٢ |
| الوفاق | ٠,٧٦ | ٠,٩١ |
| يقظة الضمير | ٠,٧٥ | ٠,٩٤ |

يتضح من جدول (٦) ان قيم معاملات الثبات مرتفعة مما يدل على ثبات المقياس

الخطوات الاجرائية للبحث:

١- قامت الباحثة بالاطلاع على مفاهيم البحث والتي تتضمن الاداء المهني للمعلمات والعوامل الخمسة للشخصية والدراسات السابقة ذات الصلة بالبحث.

٢- تحديد عينة البحث من حيث المؤهل الدراسي وعدد سنوات الخبرة.

٣- تطبيق مقياس الاداء المهني لمعلمة رياض الأطفال "إعداد الباحثة".

٤- تطبيق قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية "إعداد (Costa & McCare, 1992)،

وترجمة (بدر الأنصاري، ١٩٩٧).

٥- عرض النتائج ومناقشتها.

٦- التوصيات

الأساليب الإحصائية:

- معادلة لاوش

- التحليل العاملي

- معادلة الفا - كرونباخ

- معادلة بيرسون

نتائج البحث وتفسيرها:

الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على:

توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال ذوى اضطراب طيف التوحد والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية .

وللتحقق من صحة الفرض استخدمت الباحثة اختبار بيرسون لايجاد العلاقة بين الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال ذوى اضطراب طيف التوحد والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية كما يتضح فى جدول (٧)

جدول (٧)

العلاقة بين الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال ذوى اضطراب طيف التوحد والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية
ن = ٣٠

| مستوى الدلالة | معامل الارتباط | الأداء المهني العوامل الخمسة للشخصية |
|---------------------|----------------|---|
| دالة عند مستوى ٠,٠١ | ٠,٦٦- | العصابية |
| دالة عند مستوى ٠,٠١ | ٠,٧٧ | الانبساط |
| دالة عند مستوى ٠,٠١ | ٠,٨١ | التفتح |
| دالة عند مستوى ٠,٠١ | ٠,٨٥ | الوفاق |
| دالة عند مستوى ٠,٠١ | ٠,٨٦ | يقظة الضمير |

** ر = ٠,٤٤ عند مستوى ٠,٠١

* ر = ٠,٣٤ عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من جدول (٧) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا عند مستوى ٠,٠١ بين الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال ذوى اضطراب طيف التوحد وكل من الانبساط، والتفتح، والوفاق، ويقظة الضمير كأبعادالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

كما يتضح وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائيا عند مستوى ٠,٠١ بين الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال ذوى اضطراب طيف التوحد والعصابية كأحد أبعادالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

تفسير النتائج:

تشير نتائج هذاالبحث إلى أن الأداء المهني المتميز للمعلمة يرجع الى بعض عوامل الشخصية (الانبساط، والتفتح، والوفاق، ويقظة الضمير)، فالمعلمة الأكثر اجتماعية، والودودة والقادرة على تكوين

صداقات سريعة مع الأطفال ودائماً مبتسمة ومتفائلة واثقة من نفسها وفي الآخرين هي المعلمة الأكثر نجاحاً في مهنتها وتميل إلى التعاون ومشاركة الآخرين بعيدة عن العدوان والتنافس غير الشريف مع زملاء المهنة، متواضعة، تدافع عن حقوقها وعن حقوق الآخرين لا تخضع للروتين اليومي وتحاول دائماً التخلص منه ولها الرغبة في تجديد الأنشطة التي تمارسها مع الأطفال، والتي تنمي الجوانب النمائية المختلفة للطفل.

كما أن المعلمة الأكثر نجاحاً في مهنتها، تميل إلى حب النظام والأناقة ملتزمة بواجباتها، وطموحة ومثابرة، ومجتهدة، وتبذل مجهود كبير في سبيل الوصول إلى أعلى مستوى من الإنجاز، وإنها معلمة قادرة على البدء في عمل ما وتستمر فيه حتى ينتهي دون الشعور بالملل أو التعب أو الإحباط فهي تتسم بالاحذر والحرص واليقظة والتروي أثناء القيام بعملها، ولا تحتاج إلى تشجيع من الآخر.

بينما أشارت نتائج هذا البحث أيضاً إلى أن المعلمة الأقل نجاحاً في مهنتها تتسم ببعض السمات التي توقعها عن أداء دورها بكفاءة وقد يرجع ذلك إلى شعورها بالقلق والخوف والعصبية والهموم والذهن المشغول وسرعة الاستثارة والغضب حيث تثور بسرعة عند تعرضها لأي موقف يثير الإحباط، وتشعر بالعدوان تجاه الغير، وأكثر حرجاً وخجلاً وعدم ظهورها أمام الآخرين في صورة مقبولة، فليس لها القدرة على ضبط الدوافع فتشعر بالتوتر والقلق وسرعة الاستثارة كما أنها لا تستطيع تحمل الضغوط النفسية عند مواجهة أي مواقف ضاغطة فتشعر بالعجز وعدم القدرة على اتخاذ القرار.

ونظراً لأن المعلمة تعد عنصراً من أهم عناصر العملية التعليمية ومدخلاً من أهم مدخلاتها فيعتمد نجاح العملية التعليمية على نجاح الدور الذي تقوم به مع الأطفال والذي يتطلب سمات شخصية إيجابية تجعلها أكثر تقبلاً لذاتها وأكثر تقبلاً لأطفالها.

ومن هنا فشخصية المعلمة ذات السمات الإيجابية والتي تتسم بالانبساط والوفاق والتفتح وبقظة الضمير لها القدرة على التعبير الواضح عن الانفعالات، كما تؤدي إلى القدرة على التواصل وعقد الصلات وبالتالي فإن المعلمة الناجحة في عملها بما ينطوي عليها من الاهتمام بمشكلات الأطفال الشخصية ذوى اضطراب طيف التوحد تشجعهم وتستمتع لأرائهم وتأخذ بها عندما يقتضي الأمر ذلك، كما تستطيع أن تتفهم مشاعرهم وإيماءاتهم نحوهم وإشراكهم في الأنشطة تخطيطاً أو تنفيذاً، وإشاعة روح الفكاهة والمرح والعمل على إشباع دوافعهم وحاجاتهم أيضاً.

كما يتضح أيضاً من نتائج هذا البحث أن العصابية وهي أحد عوامل الشخصية للمعلمة تعكس تأثيراً سلبياً على ثقة المعلمة بنفسها وبالعالم المحيط بها ويدرك الأطفال على أنهم أشخاص مهددين لها

وبالتالي تنفرد بالقرار ولا تهتم إلا بما تراه هي، وهذا يرجع إلى عدم وعي المعلمة بالعالم النفسي الداخلي أو الذاتي بالنسبة لها والآخرين، مما يجعل المعلمة غير قادرة على تحديد انفعالاتها أو تنظيمها والتحكم فيها أو كيفية إدارتها، وبالتالي الفشل في التواصل الاجتماعي مع الآخرين، وكذلك عدم القدرة على إدارة الغير إلا بفرض النفوذ أو الهيمنة واستخدام القوة في فرض الأوامر وتنفيذها وتوقيع نوع من العقوبات على الخارجين، ومن هنا فإن انخفاض المستوى المهني للمعلمة ينشأ من عدم قدرتها على فهم مشاعرها أولاً والتحكم فيها وفهم الآخرين والتعاطف معهم ومشاركتهم ومجاملتهم، فهو يبدو غير عابئ بمشاعر الآخرين نحوها لأنها تدرك أن المعلمة الجادة الغاضبة هي المعلمة الناجحة لأنها مقتنعة بأن المعلمة أكثر خبرة ودراية ومعرفة بالأمور.

أما إذا كانت الانفعالات المصاحبة للخبرة التعليمية سلبية ومصحوبة بعوامل مؤلمة (كالتهديد والقلق والخوف والعصبية) فإنها تجعل الطفل متحزماً للرد بالمقاومة (مقاومة دخول المعلومة أو تعلم المهارة) وذلك بالمحافظة على نفسه فيعتريه مزيد من التوتر والقلق، وبالتالي يتدنى مستوى الانتباه لديه وكذلك التعلم أيضاً - على حين يختلف الأمر كذلك عندما تكون الخبرة مصحوبة بانفعال إيجابي كالفرح أو الإنجاز مثلاً يزداد اتقان المعلومة وحفظها، وتخزينها في صورة واضحة يسهل استدعاؤها والاستفادة منها، وهذه المشاعر الإيجابية التي ترافق الخبرة تكون بمثابة مكافأة ذاتية تدعو العقل مستقبلاً لممارسة أشكال التفكير المختلفة (كالابتكار والاستكشاف والإنجاز).

التوصيات:

في ضوء نتائج هذا البحث تقدم الباحثة التوصيات الآتية:

- الاهتمام بالبحث عن عوامل الشخصية التي تكمن وراء انخفاض المستوى المهني للمعلمات والتي لم تحقق مستوى مناسب من الأداء المهني.
- توجيه برامج إرشادية للمعلمات اللاتي لم يحققن مستوى مناسب من الأداء المهني، ودراسة عوامل الشخصية لهؤلاء المعلمات بهدف زيادة كفاءتهم في العملية التعليمية.

بحوث مقترحة

- فاعلية برنامج إرشادي لتحسين السمات الإيجابية لدى معلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.
- فاعلية برنامج إرشادي لخفض حدة السمات السلبية لدى معلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.

المراجع:

- ١- أحلام عبد العظيم (٢٠١٨): دراسة تقييمية للكفايات الادائية المهنية لمعلمات رياض الاطفال بمحافظة الجبيل بالمملكة العربية السعودية، المجلة العلمية كلية رياض الاطفال ، العدد الخامس، الجزء الأول .
- ٢- أحمد محمد عبدالخالق (١٩٩١): اختبار ايزنك للشخصية، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- ٣- أحمد يحي محمد (٢٠٢٠): دور مكاتب التربية والتعليم في التنمية المهنية للقيادات التربوية في مدارس التعليم العام بمحافظة المراة من وجهة نظر مديرية المدارس ووكلائهم، ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- ٤- بدر محمد الأنصاري (١٩٩٧): مدى كفاءة قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في المجتمع الكويتي، مجلة الدراسات النفسية، المجلد (٧)، العدد (٢)، ص ٢٧٥-٣١٠.
- ٥- تامر فرح سهيل (٢٠٢٠): فاعلية برنامج تدريبي في أثناء الخدمة لتطوير الأداء المهني للمعلمين المتدربين في مجمع التربية الخاصة، جامعة القدس المفتوحة، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد ٤٧، العدد ٣.
- ٦- ثريا محي الدين محمد طه مصطفى (٢٠٢١): العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالنضج المهني لدي طلاب المدرسة الثانوية الفنية الفندقية بأسوان، دراسات تربوية واجتماعية - مجلة دورية محكمة تصدر عن كلية التربية - جامعة حلوان، المجلد السابع والعشرين العدد نوفمبر ٢٠٢١ ج ٣
- ٧- جومانة حامد الشديقات (٢٠١٩): الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الاطفال في ضوء المتطلبات التكنولوجية من وجهة نظرهن في محافظة المقر، مجلة تربوية والجامعات العربية للتربية وعلم النفس، مجلد الثالث عشر، العدد ٢.
- ٨- جيهان نبيل راشد (٢٠٢١): الأداء الوظيفي وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية والدافع للإنجاز وضغوط العمل لدى عينة من موظفي القطاع العام والخاص، ماجستير، - كلية الآداب ، جامعة المنصورة.
- ٩- حمدان عبدالله شحده الصوفي (٢٠٢١): التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين في ضوء المعايير المهنية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية ، مج ٢٩، ع ٣ ص ٢٨-٤٩

- ١٠- خالد ناصر مذكر القحطاني (٢٠١٦): تصميم بيئة تعلم تكيفية قائمة على استخدام الألعاب الإلكترونية التعليمية عبر الويب لتنمية مهارات المشاركة والتواصل غير اللفظي لدى الأطفال ذوي اضطراب التوحد. تكنولوجيا التعليم: سلسلة دراسات وبحوث، المجلد ٢٦، العدد الرابع جزء أول - الرقم المسلسل للعدد ٤، أكتوبر ٢٠١٦، الصفحة ٢٥٥-٢٩٧
- ١١- رباب طه على طه يونس (٢٠١٨): مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمصر من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات. مجلة البحث العلمي في التربية، المجلد ١٩، الجزء السابع عشر، ديسمبر ٢٠١٨، ص ١٢٩-١٨٨
- ١٢- رشا عبد الفتاح الديدي (٢٠٠٥): النكاء الانفعالي وعلاقته باضطرابات الشخصية لدى عينة من دارسي علم النفس، مجلة علم النفس العربي المعاصر، المجلد (١)، العدد (١)، ص ٦٩-١١٢.
- ١٣- رشيدى طاهر (٢٠٢٠): التنمية المهنية للمعلمات في ضوء الاتجاهات العالمية تحديات وطموحات، عمان، دار الجامعة الجديدة .
- ١٤- زينب علي محمد (٢٠٢١): المنصات التعليمية مدخل للتنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال في ضوء متطلبات أزمة كورونا، مجلة الطفولة والتربية، العدد ٤٥
- ١٥- سعد عبد الرحمن (٢٠٠٨): القياس النفسى: النظرية والتطبيق، القاهرة، هبة النيل للنشر والتوزيع.
- ١٦- سندس حاتم قفشية (٢٠٢٢): واقع الاداء المهني للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، المجلة الالكترونية الشاملة متعددة التخصصات، العدد السابع والأربعون
- ١٧- صابرين عبد العاطى لبيب (٢٠٢٠): تصور مقترح لتحسين الأداء المهني والشخصي لمعلمة الروضة في ضوء توجهات رؤية ٢٠٣٠ للمملكة العربية السعودية (دراسة وصفية)، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية. مج. ٤، ع. ١٤، أبريل ٢٠٢٠، ص ٢٥٣ - ٢٧٨
- ١٨- طارق عبد المنعم حجازى (٢٠١٩): فاعلية بيئة تعلم نقال في تنمية نطق المفردات اللغوية لدى الأطفال ذوي اضطراب التوحد القابلين للتعلم. الجامعة المصرية للتعلم الإلكتروني الأهلية، المجلد ٢٩، العدد ١٠، أكتوبر ٢٠١٩، ص ٢٩٩-٣٦٧
- ١٩- محمد كمال أبو الفتوح (٢٠٢٠): فاعلية برنامج إرشادي عقلاني انفعالي سلوكي في تطوير فاعلية الذات لخفض مستوى الاحتراق الوظيفي / المهني لدى معلمي التلاميذ ذوي اضطراب التوحد، مجلة كلية التربية، جامعة واسط، العدد ٣٨، الجزء الاول.

- ٢٠- محمد محمد غنيم سويلم (٢٠١٩): الإنماء المهني للمعلم في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة: رؤية مقترحة. كلية الدراسات العليا للتربية- جامعة القاهرة، مج ٢٧، ع ٢٤، أبريل، ٢٠١٩، ص ٢ - ٥٥
- ٢١- هاجر نصر الدين محمد (٢٠٢٠): المرونة المعرفية وعلاقتها بالاداء المهني لدى معلمات رياض الاطفال بمحافظة البحر الأحمر، مجلة كلية التربية بالغردقة، جامعة جنوب الوادي، المجلد ٣ العدد ٢
- ٢٢- وائل حسني أبو اليزيد شبانه (٢٠٢١): تطوير التنمية المهنية للمعلم في ضوء متطلبات العصر الرقمي. مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، مج ٣٦، ع ١، ص ٢٦٣-٣٢٥
- 23- Boomgard, M. (2019). Changes in perceived teacher self-efficacy and burnout as a result of facilitated discussion and self-reflection in an online course to prepare teachers to work with students with Autism. A Dissertation Presented to The Faculty of the School of Education Department of Learning and Instruction in Partial Fulfillment of the Requirements for the **Degree Doctor** of Education.
- 24- Costa, P. T., Jr. & McCrae R. R. (1992): The Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) And Neo Five-Factor Inventory (Neo-FFi) Professional Manual Odessa, Fl: Psychological Assessment Resources.
- 25- Goerge, J. M. (2000): Emotions and Leadership: The Role Emotional Intelligence Haman Relation, 53 (6), 1027-1055.
- 26- Koh, Y. (2018). A Strategy to Improve Pre-Service Teachers' Self-Efficacy towards Inclusive Physical Education for Students with Intellectual Disability and Autism. International Journal of Inclusive Education, 22 (8)
- 27- Macavei, B. (2019). The role of irrational beliefs in the rational emotive behavior theory of depression. Journal of Cognitive and Behavioral Psychotherapies, 5,

- 28- Punia, B. K. (2003): Emotional Intelligence And Leadership Behavior Of Indian Executives – An Exporatory Study Journal Of Education For Business, July Vol.75 (6).
- 29- Siu, A. and Ho,E ,Macavei, B. (2020). Relations between Commitment to a Treatment Orientation and Self-efficacy among Teachers Working with Children with Autism.InternationalJournal of Early Childhood Special Education, 2 (3),
- 30- Theodoulou, A. (2017). Teacher Self-Efficacy with Regard to Providing Appropriate Intervention Services for Children with Autism Spectrum Disorder in Cyprus. Dissertation Manuscript Submitted to Northcentral University School of Education in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education.
- 31- Warren, J. M. (2013). School counselor consultation: Teachers' experiences with rational emotive behaviorthrapy. Journalof Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy, 31(1), 1-15.