

النموذج البنائى للعلاقات بين رأس المال النفسى والهوية المهنية والتدريس الفعّال لدى معلمى المرحلة الإعدادية

د/ هانم أحمد أحمد سالم

أستاذ علم النفس التربوى المساعد
كلية التربية - جامعة الزقازيق

د/ سعاد محمد عيد

أستاذ التخطيط التربوى المساعد
كلية التربية - جامعة الزقازيق

الملخص:

هدف البحث الحالى إلى التحقق من إمكانية التوصل إلى نموذج بنائى يُفسر العلاقات بين رأس المال النفسى والهوية المهنية والتدريس الفعّال، ولتحقيق هذا الهدف أعدت الباحثتان: مقياس رأس المال النفسى، ومقياس التدريس الفعّال، أما مقياس الهوية المهنية فقد أعده فى صورته الأجنبية Zhang, et al(2016) وتم ترجمته وتعريبه من قبل الباحثتان. وبعد تطبيق الأدوات البحثية الثلاث على عينة تقنين قوامها (٧١) معلم ومعلمة بالمرحلة الإعدادية بمدينة العاشر من رمضان، والتحقق من توافر شروطها السيكومترية، تم تطبيقها على عينة أساسية قوامها (١٧٤) معلم ومعلمة. ومن النتائج التى توصل إليها البحث: أن أقوى التأثيرات فى النموذج البنائى هو تأثير الهوية المهنية (خاصةً بعدها المتعلق بهوية العمل المهني) على التدريس الفعّال (خاصةً البعد المتعلق بتقييم التعلم وتقدم الطلاب)، والدرجة الكلية للتدريس الفعّال؛ حيث كانت قيمة التأثير (٠,٣٤٩، ٠,٤٥٩) على التوالى. كما أن لرأس المال النفسى تأثير موجب على التدريس الفعّال. لكن، عند دمج الهوية المهنية (هوية العمل المهني) مع رأس المال النفسى لمعرفة تأثيرهما معاً على التدريس الفعّال زادت قيمة التأثير الكلى لهما على التدريس الفعّال. مما يدل على أهمية دراسة تأثير المتغيرين رأس المال النفسى والهوية المهنية معاً على التدريس ليصبح أكثر فعالية. وفى ضوء هذه النتائج قدمت الباحثتان مجموعة من التوصيات والبحوث المقترحة.

الكلمات المفتاحية: النموذج البنائى - رأس المال النفسى - الهوية المهنية - التدريس الفعّال.

The Structural Model of the Relationships between Psychological Capital, Identity Professional, and Effectiveness Teaching among Preparatory School Teachers

Abstract;

The current research aims is to verify the possibility of arriving at a structural model that explains the relationships between psychological capital, professional identity, and effective teaching. To achieve this goal, the two researchers prepared: a measure of psychological capital and a measure of effective teaching. As for the measure of professional identity, it was prepared in its foreign form by Zhang, et al. (2016) and was translated and Arabized by the two researchers. After applying the three research tools to a standardization sample of (71) male and female middle school teachers in the Tenth of Ramadan City, and verifying the availability of their psychometric conditions, they were applied to a basic sample of (174) male and female teachers. the findings of the research: The strongest effects in the constructivist model are the effect of professional identity (especially its dimension related to professional work identity) on effective teaching (especially the dimension related to evaluating learning and student progress), and the overall score for effective teaching. The effect value was (0.459, 0.349), respectively. Psychological capital also has a positive impact on effective teaching. However, when professional identity (professional work identity) was combined with psychological capital to determine their impact on effective teaching, the value of their overall impact on effective teaching increased. This indicates the importance of studying the impact of the variables psychological capital and professional identity together on teaching to become more effective. In light of these results, the two researchers presented a set of recommendations and proposed research.

Key Words; Structural Model, Psychological Capital, Identity Professional, Effectiveness Teaching.



مقدمة :

يُمثل المعلم أحد أهم ركائز المؤسسة التعليمية، وعلى أدائه المهني يتوقف تحديد قدرة هذه المؤسسة على تحقيق أهدافها المرجوة؛ إذ ترتبط فعالية أى مؤسسة بكفاءة العاملين فيها، وقدرتهم على القيام بأدوارهم. ونظراً لأهمية الدور الذى يضطلع به المعلم وفعالية التأثير الذى يُحدثه فى مستوى التعليم، فإن الدول على اختلاف مستوياتها تضع قضية أداء المعلم فى مقدمة أولوياتها التعليمية.

ومهما تعددت وتطورت أدوار ومهام المعلم، فإن المهمة التدريسية ستظل الشغل الشاغل له، ومعيار أساسى فى الحكم على مكانته؛ نظراً لتأثيرها على تحصيل الطلاب لجوانب التعلم المختلفة.

وتُشير الأدلة إلى أن المدارس يمكن أن تُحدث فرقاً جيداً من حيث تحصيل الطلاب، ويُعزى جزء كبير من هذا الاختلاف إلى المعلمين. وعلى وجه التحديد، تُعد فعالية المعلم عاملاً محددًا قويًا للاختلافات فى تعلم الطلاب، وتضوق بكثير تأثيرات الاختلافات فى حجم الفصل وعدم تجانسه (Darling-Hammond, 2000, 32). فالطلاب الذين يدرسون على يد معلم غير فعّال يكون تحصيلهم وتعلمهم منخفضاً بشكل ملحوظ، مقارنةً بأولئك الذين يدرسون مع فئة من المعلمين ذوى الكفاءة العالية (Sanders & Rivers, 1996, 7).

وفى ظل الاتجاهات المعاصرة لم تعد عملية التدريس كما كان سائداً من قبل؛ فلم تعد عملية ذات اتجاه واحد، تتم من قبل المعلم لنقل ما لديه من معلومات ومعارف ومهارات واتجاهات وغيرها إلى المتعلم، بل صارت عملية تفاعلية بين طرفين -المعلم والمتعلم، ولكلٍ منهما أدوار ومسئوليات جديدة -وسيلتها الفكر والحواس والعاطفة واللغة، ونتيجتها إحداث تغييرات فى الجوانب المختلفة لشخصية الطالب. ويُشكل هذا التفاعل ما يُسمى بالموقف التدريسي الفعّال.

ويؤكد Devamma(2018) على تأثير معنويات المعلم فى فعاليته التعليمية. ومن ثم، فمن الضروري أن يتمتع المعلم بجميع الصفات اللازمة لإظهار التدريس

الفعّال؛ إذ تعتمد فعّالية التدريس على الخصائص والمؤهلات والممارسات التعليمية للمعلم.

كما تُعزز بيئة العمل المناسبة والداعمة بشكل إيجابى فعّالية المعلمين. ودعمًا لهذا، وجد (Podolsky, Kini& Darling-Hammond(2019) أن فعّالية التدريس تزداد عندما يقوم المعلم بالتدريس فى بيئة داعمة وجماعية. علاوة على ذلك، فإن الاستخدام السليم للموارد يؤدى إلى بيئة تعليمية وتعلمية ناجحة. وأفاد Omodan, Kolawole& Fakunle(2016) أن أسلوب القيادة، والمناخ المدرسى، والمرافق المادية، والفصول الدراسية الملائمة لها علاقة كبيرة بزيادة فعّالية التدريس لدى المعلمين. بالإضافة إلى ذلك، وجد (Gupta& Goel (2016) أن المستوى العالى للإدارة التعليمية يؤدى إلى ارتفاع فعّالية التدريس لدى معلمى المدارس.

ويُعد تكيّف المعلم مع مكان عمله أمراً ضرورياً يُحدد فعّاليته فى التدريس. حيث يأتى أداء المعلمين غير المتكيفين مع مكان العمل ضعيفاً (Gupta& Verma, 2021, 177).

وأظهرت دراسة أجراها (Aiken (1991) أن الخبرة التعليمية للمعلمين ترتبط بشكل كبير بفعّالية التدريس لديهم. واتفق معه (Martin, Mullis, Gregory, Hoyle& Shen(2000) حيث أكدوا على أن لمستوى الخبرة تأثير كبير على فعّالية التدريس لدى المعلمين.

ولما كانت معنويات المعلم أو بيئة العمل المهنى أو تكيّف المعلم مع بيئة العمل المؤسسى أو امتلاكه لعنصر الخبرة إلى ما غير ذلك من عناصر، تشير إلى بعض من المكونات التى تُشكل ما يُسمى برأس المال النفسى والهوية المهنية. ولما كانت هذه العناصر تؤثر بدرجة كبيرة على فعّالية التدريس، فإنه من المتوقع أن يؤثر رأس المال النفسى والهوية المهنية أيضاً على فعّالية التدريس.

وفى هذا الشأن، يذكر (Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., & Lee(2015) أن العديد من البحوث أظهرت أن رأس المال النفسى له تأثير إيجابى على مواقف عمل

الموظفين، بما فى ذلك الرضا عن وظائفهم مثل Luthans, F., Youssef, C. M., & Avoid(2007).

وفى السياق ذاته، أشار Chaudhary, Bidlan& Darolia(2015) إلى أن الموظفين ذوى رأس المال النفسى المرتفع يؤدون عملهم أفضل من الموظفين ذوى رأس المال النفسى المنخفض، ويرتبط رأس المال النفسى بالعديد من نتائج العمل، منها: الشعور بالسعادة، والرفاهية النفسية، والرضا عن العمل، والإبداع، وسلوكيات المواطنة، والهوية، والالتزام، والأداء الجيد للعمل.

وبالتالى، يرى Kang& Busser(2018) أنه يجب التركيز على الصفات الشخصية الإيجابية فى مكان العمل وتحديد الكفاءة الذاتية المرتفعة، والتفاؤل، والأمل، والصمود، وهم مكونات رأس المال النفسى. حيث إن الأفراد الذين يتسمون بالكفاءة الذاتية يكون لديهم أهدافاً قوية، ويرحبون بالتحديات الجديدة ويندمجون فيها، ويمتلكون دوافع ذاتية عالية، ويجتهدون لتحقيق أهدافهم، وينظرون للأمور من منظور إيجابى، ولديهم القدرة على حل المشكلات ومواجهة المواقف الصعبة ولذا من المتوقع أن يكون أدائهم أفضل.

وتحديداً، فى مجال التعليم، يشير أبو المعاطى، وأحمد(٢٠١٨) إلى أن منظومة التعليم لها دور كبير فى تعليم الطلاب، ولن يتم ذلك إلا عند امتلاك المعلم مستوى عالى من رأس المال النفسى الذى يُمكنه من أداء دوره، ويسهم فى زيادة جهده التدريسى وقبوله لمهنته والمشاركة الإيجابية والإقبال على عمله بتفاؤل ودافعية؛ لأنه يعتبر محفز داخلى للمعلم يساعده على بذل قصارى جهده لإنجاز العمل، بينما انخفاض رأس المال النفسى يؤدى إلى الإحباط وقللة الرغبة فى العمل.

وتوصل بحث Pan, Diao &Li(2018) إلى بناء النموذج النظرى للسلوك الابتكارى للمعلمين، وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة بين كل من رأس المال النفسى والقيم المهنية والهوية المهنية من جهة، والقدرة على التدريس لدى المعلمين

وسلوكيات العمل المبتكرة من جهة أخرى. أى أنه توجد علاقة بين التدريس لدى المعلمين وكل من رأس المال النفسى والهوية المهنية.

وتجدر الإشارة إلى ضرورة التأكيد على تعدد المداخل البحثية لتناول الهوية المهنية؛ فهناك المدخل الفلسفى والمدخل النفسى والمدخل الاجتماعى والمدخل التفاعلى/ النفسى الاجتماعى. واعتمد البحث الحالى على المنحى النفس اجتماعى كإطار عند تناول هذه القضية البحثية، التى لم تُنل اهتمام الباحثين إلا من وقت قريب لم يتعد العقدين من الزمان.

ومن ثم، فإنه عند الحديث عن البعد المهنى للهوية يبرز دور جماعة الانتماء فى تشكيل الهوية، ومن هذه الجماعات، جماعة العمل التى تُعد مرجعاً لتشكيل الهويات. كما أن المؤسسات تلعب هى الأخرى دوراً فى تشكيل الهويات المهنية والاجتماعية، على أساس دورها فى التنشئة الاجتماعية للأفراد العاملين بها (نصر ومايبدى، ٢٠١٧، ٤١٦). يُضاف إلى ذلك، الأفراد أنفسهم، فهم يُطورون هويات متعددة ويحافظون عليها كجزء من تعلمهم ومشاركتهم فى الحياة الاجتماعية والمجتمعات المهنية وتوازن الحياة مع العمل؛ فالهوية لها تأثير كبير على عمليات التعلم وكذلك على علاقاتهم وسلوكياتهم (Harness & Boyd, 2021, 101). ويطور الفرد ذاتيته داخل ثقافة مؤسسية فيما يتعلق بالآخرين من: الزملاء والمستفيدين وأفراد المجتمع وغيرهم، بناءً على هويته التى يمكن تطويرها والتفاوض بشأنها (Hashemi & et al., 2021, 1).

ويُنظر للهوية المهنية فى هذا السياق، على أنها عملية متسقة يتم بناؤها وإعادة بناؤها باستمرار من خلال تفاعل الشخص مع الآخرين داخل سياق معين، فتتشكل أبعادها الشخصية والاجتماعية والجماعية.

وتبدو أهمية التفكير فى الهوية المهنية للمعلم، والطرق التى يمكن بها دعم المعلمين للإندماج بطريقة أكثر فاعلية فى مهنتهم؛ لأنها تعتبر عاملاً أساسياً فى تطوير أداء المعلمين (Mahmoudi-Gahrouei, Tavakoli & Hamman, 2016, P. 582)، كما

أنها تؤثر على نتائج عملهم مثل: التزامهم المهني، واندماجهم في العمل (Noi, Kwok & Goh, 2016, P. 44). فالمعلم الذي يتمتع بهوية مهنية قوية وإيجابية يكون معلماً فعّالاً، يوجه ذاته لاكتساب المعرفة والمهارات اللازمة للتدريس طوال حياته (Ivanova & SkaraMincane, 2016, P. 530).

كما أن إدراك المعلم لهويته المهنية له تأثيره على تفسيره لأدواره المختلفة، وفي تصوره لكيفية تأدية هذه الأدوار. كما يؤثر في الفاعلية الذاتية والدافعية والتنظيم الذاتي والرضا الوظيفي، بالإضافة إلى أنه يساعدهم في تخطيط العملية التعليمية التعلمية وتنفيذها وتقويمها، وفي إثراء المنهج الدراسي وتحسينه، وفي التواصل والتعاون مع الآخرين (البقيعي، د.ت، ٣٦٧).

وبالتالي، فالهوية المهنية للمعلم لا تتعلق به وحده، وإنما بزملائه وإدارته كطرف ثانٍ، ثم تلاميذه كطرف ثالث، من خلال العملية التعليمية التي تشترك فيها الأطراف الثلاثة. وكلما كانت هويته المهنية واضحة كلما ساعده ذلك على الالتزام والقيام بواجباته ومسئوليته وفق ضوابط أخلاقية تحدها طبيعة مهنة التدريس (مشري، ٢٠١٨، ٨٢).

هذا وقد أوضحت نتائج دراسة (Beijaard & et al. (2011) أن الهوية المهنية ليست واحدة عند كل المعلمين، ولكنها تتشكل من خلال تفاعل مستمر بين المعلم والسياق المكاني والزمني والاجتماعي والمؤسسي الذي يعمل فيه المعلم ويتفاعل معه، ونتيجة هذا التفاعل تنعكس على عدة متغيرات منها: مستوى أدائه، وإتقانه لعمله، ورضاه المهني، والتزامه المهني، وكفاءته المهنية. كما ذكر (Chong & Quekb (2022) أن هوية المعلم المهنية مفتاحاً للتدريس الناجح.

وبناءً على ما سبق، لاحظت الباحثتان أهمية رأس المال النفسي لتدريس أكثر فعالية، وكذلك أهمية امتلاك المعلم لهوية مهنية من أجل التدريس الناجح. إلا أنه - في حدود علم الباحثتين - لم تتناول الأدبيات بالبحث والدراسة علاقات التأثير والتأثر المباشرة وغير المباشرة بين رأس المال النفسي والهوية المهنية والتدريس

الفعال. من هنا، تتضح أهمية التوصل إلى نموذج بنائى يوضح هذه العلاقات الكلية والجزئية، ويُفسر أسبابها.

وتمثل النمذجة البنائية منهجية جديدة من حيث الاستخدام والتطبيق فى العلوم الاجتماعية، وتوفر مزايا منقطعة النظير مقارنةً بالأساليب الإحصائية التقليدية، هذه المنهجية التى تستند إلى بناء نموذج بيانى مُصور يتفوق فى سماته وخصائصه على الفرضيات، ويختبر شبكة من العلاقات بين متغيرات عديدة فى آنٍ واحد. وهى منهجية حققت ألفةً كبيرة بين علماء الاجتماع فى الغرب، نظراً لما تُضيفه من قيمة علمية على الأبحاث ونتائجها (عزوز، ٢٠١٨، ٢٨٩).

مشكلة البحث:

انبثقت مشكلة البحث من مصدرين، أحدهما شخصى^(*) يتعلق بملاحظات ومشاهدات الباحثين لما يحدث فى الواقع؛ سواءً واقع الطلاب المعلمين بكليات التربية (المعلمون قبل الخدمة)، خاصةً طلاب الشُعَب العلمية، حيث افتقارهم للانتماء المهنى بدرجة كبيرة جداً، وكذلك تدنى ما بحوزتهم من رأس مال نفسى. ويظهر ذلك فى تدنى مستوى المواظبة والاهتمام بالمحاضرات المتعلقة بالمقررات المهنية التربوية، والإنجاز الأكاديمى فيما يتعلق بهذه المقررات.

وواقع آخر يتعلق بالمعلمين العاملين بالمؤسسات التعليمية (المعلمون أثناء الخدمة)، حيث ردود أفعال مختلفة تجاه المهنة التى يعملون فيها؛ فالقلة منهم تجدهم شغوفين بهذه المهنة حباً وعطاءً وتضحية، مما يُسهم فى زيادة الكفاءة والدافعية الذاتية الإيجابية. والبعض الآخر تجده مستسلماً لضغوطات الحياة التى يتعرض لها، خاصةً حينما يشعرون بأن المجهود الذى يبذلونه فى العمل غير فعال، ولا يكفى لإشباع شعورهم بالتقدير والشواب والإنجاز وتحقيق الذات. وتكون النتيجة

(*) وذلك من منطلق أن الباحثين تعملان بالميدان التربوى، فهما أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، وهناك تعامل مباشر مع الفئة المقصودة من خلال تدريس بعض المقررات التربوية، والتعامل معهم أيضاً فى الأعمال الامتحانية بالكنتروليات المختلفة. بالإضافة إلى أنهما مشرفتان ببرنامج التربية العملية.

التراجع الشديد فى الأداء المهنى التدريسى، ونمطية الأداء، وعدم الاهتمام بتطوير الذات المهنية بصورة مستمرة.

ويتعلق المصدر الآخر بما أسفرت عنه الدراسات والبحوث السابقة التى تناولت متغيرات البحث، وأسفرت عن وجود علاقات ارتباطية نظرية بينهم. ومن هذه الدراسات ما يلى: دراسة الرواحية (٢٠١٥) التى هدفت إلى الكشف عن تصورات معلمات المجال الثانى (علوم ورياضيات) عن الهوية المهنية، وعلاقة هذه التصورات بالممارسة التدريسية. وأظهرت النتائج أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين تصورات معلمات المجال الثانى عن الهوية المهنية وممارسهن التدريسية. ودراسة عبدالغنى وطه (٢٠١٦) التى هدفت إلى فحص الهوية المهنية للمعلم، وتحديد العوامل المؤثرة فى تشكيلها. وأشارت النتائج إلى تأثير الهوية المهنية على فعالية المعلم وكفاءته المهنية، بحيث يوجد ارتباط دال إحصائياً بين الهوية المهنية وكل من الرضا المهنى وتقدير الذات وتطوير الذات. وفى دراسة (Hendrickson, 2016) لاستكشاف آثار المشاركة والتفاعل فى تطوير الهوية المهنية لدى معلمى الرياضيات فى الولايات المتحدة الأمريكية، وتوصلت إلى تطور الهوية المهنية بشكل ملحوظ نتيجة المشاركة والتفاعل والخبرة والمثابرة والتعاون، وأن الهوية المهنية قد تساعد فى حل المشكلات التى قد تصادف المعلمين. وتوصلت النتائج إلى أن تصورات المعلمين عن قدراتهم التدريسية مستقرة نسبياً وأن تجارب المعلمين وخبراتهم تؤثر فى هويات تدريس الرياضيات.

كما توصلت دراسة (Chen, 2016) إلى وجود تأثير إيجابى لكفاءة الذات الفعالة (كمؤشر لرأس المال النفسى) على الاندماج الوظيفى (كمؤشر للهوية المهنية)، وعدم وجود تأثير وسيط للانفتاح على الخبرات على العلاقة بين كفاءة الذات الفعالة والاندماج الوظيفى. وتوصلت دراسة (Dilekli & Yezci, 2016) إلى أن كفاءة الذات متغير مهم فى ممارسات تدريس مهارات التفكير لدى المعلمين. كما توصلت دراسة كل من: حسن (٢٠١٧)، ونوارة (٢٠١٨) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين كفاءة الذات الأكاديمية والأداء المهنى لدى المعلمين.

النموذج البنائى للعلاقات بين رأس المال النفسى والعُوية المعنوية والتدريس الفعّال لدى معلمى المرحلة الإعدادية
د/ سعاد محمد حيد / د/ هاتم أحمد أحمد سالم

إلا أن هذه الدراسات لم تدرس المتغيرات: رأس المال النفسى والهوية المهنية والتدريس الفعّال فى نموذج واحد، يوضح شبكة العلاقات التى تربط بينهم، وعلاقات التأثير والتأثر المباشرة وغير المباشرة.

بناءً على ما سبق، يمكن تحديد مشكلة البحث فى الأسئلة التالية:

- ١- ما طبيعة العلاقة النظرية بين رأس المال النفسى والهوية المهنية والتدريس الفعّال؟
- ٢- ما تأثير رأس المال النفسى على التدريس الفعّال لمعلمى المرحلة الإعدادية؟
- ٣- ما تأثير الهوية المهنية على التدريس الفعّال لمعلمى المرحلة الإعدادية؟
- ٤- ما النموذج البنائى الذى يوضح علاقات التأثير والتأثر المباشرة وغير المباشرة للعلاقات بين رأس المال النفسى والهوية المهنية والتدريس الفعّال؟

أهداف البحث:

يسعى البحث بصورة أساسية إلى الكشف عن تأثير متغيرى: رأس المال النفسى والهوية المهنية معاً على كفاءة أداء المعلم من الناحية التدريسية. ويتسنى ذلك من خلال إنجاز الأهداف الفرعية التالية:

- ١- حصر الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات البحث، رأس المال النفسى والهوية المهنية والتدريس الفعّال، والدراسات الأخرى المتعلقة بالربط بينهم.
- ٢- التعرف على تأثير رأس المال النفسى على التدريس الفعّال للمعلم، وتفسير أسباب ذلك.
- ٣- التعرف على تأثير الهوية المهنية على التدريس الفعّال للمعلم، وتفسير أسباب ذلك.
- ٤- بناء نموذج شبكى يوضح علاقات التأثير والتأثر المباشرة وغير المباشرة للعلاقات بين رأس المال النفسى والهوية المهنية والتدريس الفعّال.

- ٥ -الكشف عن الاختلافات فى التأثير بين كل متغير مستقل (رأس المال النفسى، والهوية المهنية) بمفرده على المتغير التابع (التدريس الضعّال)، وتأثير المتغيرين المستقلين معاً على المتغير التابع، وتفسير أسباب ذلك.
- ٦ -تقديم مجموعة من التوصيات التى قد تساعد المعلمون أثناء الخدمة على تعزيز ما لديهم من رأس مال نفسى وهوية مهنية إيجابية تجاه مهنة التدريس، والتى قد تساعد أيضاً على توجيه الطلاب المعلمون نحو ضرورة امتلاكهم رأس مال نفسى وهوية مهنية إيجابية تجاه المهنة.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث نظرياً وتطبيقياً فى الجوانب الآتية:

الأهمية النظرية:

- ١ -تنبع أهمية البحث من المتغيرات التى يشملها بالدراسة معاً، والتى تجمع بين أكثر من حقل معرفى.
- ٢ -إثراء المكتبة العربية بأطر نظرية عن متغيرات البحث.
- ٣ -ندرة البحوث والدراسات -فى ضوء ما اطلعت عليه الباحثتين -التي اهتمت بالجمع بين متغيرين هما: رأس المال النفسى والهوية المهنية، والتنبؤ بتأثيرهما الإيجابى على نجاح الأداء المهنى للمعلم، حال امتلاكه لرصيد إيجابى منهما.
- ٤ -أهمية دراسة هذه المتغيرات لدى عينة من معلمى ومعلمات المرحلة الإعدادية، وما تُشكله هذه المرحلة من أهمية فى تشكيل الذات لدى تلاميذها، والدور الذى يلعبه معلمو هذه المرحلة فى تعزيز ذلك.

الأهمية التطبيقية:

- ١ -إعداد مقاييس لكل من: رأس المال النفسى، والتدريس الضعّال، يمكن استخدامهما فى بحوث مستقبلية أخرى.

٢ - الاستفادة من نتائج البحث فى توجيه أنظار القائمين على برامج إعداد المعلم وتدريبه إلى أهمية امتلاك الطالب المعلم رأس مال نفسى وهوية مهنية إيجابيين تجاه مهنة التدريس.

٣ - يتيح هذا البحث المجال أمام الباحثين حول مزيد من الدراسات حول هذا الموضوع، من زوايا أخرى مختلفة.

مصطلحات البحث:

رأس المال النفسى Psychological Capital

بناءً على ما قدمته الأدبيات (*) من تعريفات بشأن رأس المال النفسى، أمكن للباحثين تعريفه إجرائياً بأنه: مجموعة السمات الشخصية الإيجابية التى يمتلكها المعلم، كالكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمثابرة والمرونة والصمود النفسى وغيرها، التى تبني لديه القدرة والرغبة على أداء العمل المهنى والاستمرار فيه بكفاءة وفعالية، وبما يحقق للمؤسسة التعليمية ميزة تنافسية.

الهوية المهنية Identity Professional

تبنت الباحثان تعريف Zhang, Hawk, Zhang,& Zhao(2016,P.4) للهوية المهنية للمعلم، حيث يُعرفها بأنها: إحساس المعلم بالانتماء إلى ممارسات التعليم والتعلم، والشعور بالأهمية الشخصية، والإحساس بالاندماج مع العوامل المحيطة بالبيئة التعليمية، والتماسك والانضباط معها.

التدريس الفعّال Effectiveness Teaching

تُعرف الباحثان التدريس الفعّال (***) إجرائياً بأنه: عملية تفاعلية تتم بين طرفين، المعلم الذى يملك المعرفة المتخصصة ويقدمها بطريقة بارعة مستعيناً

(*) مزيد من التفصيل حول التعريفات المتعلقة برأس المال النفسى، يمكن الرجوع إلى المحور الأول من الإطار النظرى للبحث، ص ص ١٧ - ١٨.

(**) مزيد من التفصيل حول التعريفات المتعلقة بالتدريس الفعّال، يمكن الرجوع إلى المحور الثالث من الإطار النظرى للبحث، ص ص ٣٣ - ٣٤.

بالتقنيات الحديثة، لتوجيه الطلاب نحو التعلم النشط، بما يُعزِّم التحصيل الدراسي لديهم، ويحفزهم على مواصلة التعلم، مع القدرة على تقييم هؤلاء الطلاب بالطرق المناسبة، بالإضافة إلى تكوين علاقات إيجابية مع المجتمع المدرسي، بما يساهم في تحقيق النمو الشامل للطلاب، ومن ثم تحقيق الأهداف التربوية.

النموذج البنائي Structural Model

يُعرف النموذج البنائي بأنه أحد النماذج الإحصائية الحديثة التي تُستخدم لتفسير شبكة العلاقات بين عددٍ من المتغيرات، استناداً إلى منهجية تبتعد عن الجانب الإحصائي التقني أو الأساليب الكمية المحضة فقط على حساب الدلالات النظرية، فهو نموذج يجمع بين التحليلات الكمية والكيفية معاً.

حدود البحث:

الحدود البشرية: معلمى ومعلمات المرحلة الإعدادية.

الحدود الزمنية: الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤.

الحدود المكانية: مدارس المرحلة الإعدادية بمدينة العاشر من رمضان، محافظة الشرقية.

الحدود الموضوعية: تناول البحث ثلاثة متغيرات، هم:

- ١- متغير مستقل: رأس المال النفسى، ويتكون من أربعة أبعاد هم: الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والصمود النفسى.
- ٢- متغير مستقل: الهوية المهنية، وتشتمل على ثلاثة أبعاد هم: الهوية الداخلية، والهوية الخارجية، وهوية العمل المهني.
- ٣- متغير تابع: التدريس الفعّال، ويتكون من خمسة أبعاد هم: الخصائص الشخصية والاجتماعية، والخصائص المعرفية، وتقييم التعلم وتقدم الطلاب، والخصائص المهنية والتكنولوجية، والخصائص المهنية.

منهج وخطّة السير فى البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفى، واستخدم مجموعة من الأساليب الإحصائية من خلال البرنامج الإحصائى (Spss16)، وذلك لتقنين أدوات البحث واختبار أسئلته، وبرنامج (Lizeral 8.8) لقياس صدق الاختبار عن طريق التحليل العاملي التوكيدى، والبرنامج الإحصائى (Amos24) لبناء وتأسيس العلاقات والتأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات، بما يُعطى مرونة كافية للتعامل مع متغيرات البحث، ويقدم فرصة لبناء أكبر عدد ممكن من العلاقات وفى اتجاهات مختلفة، وفى الوقت ذاته يمكنه التعامل مع الفرضيات ككتلة واحدة وليس كشتات متناثرة (عزوز، ٢٠١٨، ٢٩٠).

وتتمثل أدوات البحث الحالى فى أدوات القياس الآتية:

- ١ - مقياس رأس المال النفسى (إعداد الباحثين).
- ٢ - مقياس الهوية المهنية (إعداد: Zhang, et al(2016)، وترجمة وتعريب الباحثين).
- ٣ - مقياس التدريس الفعّال (إعداد الباحثين).

وجاءت خطوات البحث كما يلى:

الخطوة الأولى: الخلفية النظرية لمتغيرات البحث.. ويشتمل على أربعة محاور، تُغطى متغيرات البحث الثلاثة، والعلاقة النظرية بينهم.

المحور الأول: رأس المال النفسى: الماهية والأبعاد.

المحور الثانى: الإطار الفكرى للهوية المهنية.

المحور الثالث: التدريس الفعّال: الماهية والمكونات.

الخطوة الثانية: الإطار الميدانى.. ويشتمل على محورين هما:

المحور الأول: إجراءات الدراسة الميدانية.

المحور الثانى: نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها.



الخلفية النظرية لمتغيرات البحث

المحور الأول: رأس المال النفسى: الماهية والأبعاد

أولاً- ماهية رأس المال النفسى

يُعد مصطلح رأس المال Capital مصطلحاً اقتصادياً، فى الأساس، يُقصد به كل ما يملكه الأفراد أو المؤسسات أو المجتمعات من موارد، تمنحها قيمة وتساعد على زيادة تلك القيمة. وتعددت أنواع رأس المال وتطورت بتطور الحاجة، وتطور النظريات والعلوم وتكاملها. وعلى هذا الأساس، ظهرت أشكال عدة مع مرور الوقت، مثل: رأس المال البشرى، والفكرى، والاجتماعى، والنفسى.

وقد وُلِدَ رأس المال النفسى من رحم نظريات ودراسات علم الاقتصاد وعلم الاجتماع وعلم النفس بشكل خاص، وبرز أول استخدام لهذا المفهوم من خلال عالم الاقتصاد Goldsmith عام ١٩٩٧، عندما أكد على أن إنتاجية العامل تتأثر بصفاته الشخصية، وبالتالي تنعكس هذه الصفات على احترام الذات والتي تسيطر على دوافع العامل وموقفه العام تجاه العمل (Huimei & Xuan, 2011, 662).

وتبلور مصطلح رأس المال النفسى بشكل أكثر وضوحاً فى أواخر التسعينيات من القرن العشرين، عندما أعلن العالم النفسى (2002) Martin Seligman أن احتياجات المجتمع للتفوق والسعادة الإنسانية سوف تتحقق على أفضل وجه إذا تم التركيز على المشاعر والصفات الإيجابية للفرد، فهو يركز على كيفية استغلال نقاط القوة لديه بدلاً من التركيز على نقاط الضعف، وعلى تحرى الفرص بدلاً من البحث عن التهديدات، وعلى تعزيز الإمكانيات بدلاً من التوقف عند المعوقات، وبالتالي فهو يهدف إلى تنشيط الفعالية والكفاءة الكلية للموظف بدلاً من التركيز على الاضطرابات وعلاجها (Seligman, 2002, 3).

وفى مجال علم النفس، يُعد رأس المال النفسى امتداداً لعلم النفس الإيجابى (إسماعيل، ٢٠١٩، ٥٢)، الذى يهتم بتحسين المشاعر الإيجابية. ووجدت

النموذج البنائي للعلاقات بين رأس المال النفسى والعُوية المعنوية والتدريب الفعّال لدى معلمى المرحلة الإحصادية
د/ سعد محمد عبيد د/ هاتم أحمد أحمد سالم

فريدركسون (2001) أن البحث الأساسى فى الإيجابية ينبثق من الفهم النظرى لرأس المال النفسى، وأطلق عليه المصادر النفسية. ويعتبر رأس المال النفسى أحد مصادر الطاقة الإيجابية الناتجة عن نظرة الفرد الإيجابية لذاته ولجتمعه، والقوة الدافعة لسلوك الفرد لإنجاز وتحقيق أهدافه؛ حيث يمكن توظيفه لتنمية وتطوير الذات بما ينعكس على سلوكه، ومن ثم تعزيز القدرات التنافسية للمؤسسة (Luthans & Youssef, 2004, 143).

ويوضح (Thompson, lemmon & Walter (2015) أن هناك عدد كبير من البحوث يدعم نموذج مشاركة الفرد بالعمل على أساس هذه المصادر النفسية، التى يمكن للفرد أن يستفيد منها حسب الحاجة. وتظهر مشاركة الأفراد بالعمل فى ثلاثة أشكال من رأس المال، هى: رأس المال البشرى، ويرتبط: بماذا تعرف؟، أى: الخبرات والقدرات فى العمل، ويكون على أساس المعرفة النظرية المكتسبة من خلال العمل، أو ما يستطيع الفرد أدائه وظيفياً. وهناك رأس المال الاجتماعى، ويتعلق: بمن تعرف؟، أى: العلاقات والشبكات، وكيف تستطيع تفعيل تلك العلاقات فى العمل. ثم رأس المال النفسى أو مستوى المساندة فى تحقيق التوازن بين متطلبات كل من العمل والحياة، فهو يتعامل مع .. مَنْ أنت، وما يمكن أن تصبح فى المستقبل القريب. وكل شكل من أشكال رأس المال الثلاثة: البشرى والاجتماعى والنفسى، يقدم طرقاً مختلفة فى كيفية تأثيره فى قدرة الفرد على الشعور بالمشاركة فى عمله.

وبالرغم من الاختلاف بين هذه الأشكال؛ إذ لكل رأس مال مهمة محددة، إلا أنها تشكل منظومة متكاملة. فمن ناحية، الأفراد ذوى تقدير الذات المرتفع والثقة المرتفعة أكثر ميلاً إلى الإنجاز الأكاديمى أو تعلم مهام العمل بسرعة أكبر، وهذه تنمية لمهارات رأس المال البشرى، وتطوير علاقات اجتماعية صحية، وهذه تمثل رأس المال الاجتماعى. ومن ناحية أخرى، فإن خبرات النجاح والعلاقات الاجتماعية الضمنية، ركائز المساندة، تعزز بدورها مشاعر القيمة الذاتية لرأس المال النفسى (Mak & Daly & Cole, 2009, 465).

ويمكن تلخيص مراحل تطور رأس المال النفسى من خلال الجدول التالى:

جدول (١)

مراحل تطور رأس المال النفسى (عن: عارف، ٢٠١٨، ص ١١٠)

م	السنة	اسم الباحث	التطور التاريخى
١	١٩٥٤	Maslow	نشوء الجذور الفكرية لرأس المال النفسى فى كتاب الدافعية والشخصية.
٢	١٩٩٧	Goldsmith	أول استخدام ظاهرى لمفهوم رأس المال النفسى
٣	١٩٩٨	M. Seligman	تبلور مصطلح رأس المال النفسى بشكل أكثر وضوحاً بهدف التركيز على الصفات الإيجابية للفرد.
٤	٢٠٠٦	F. Luthans	ظهور رأس المال النفسى كاتجاه جديد فى إدارة الموارد البشرية.
٥	٢٠١٠	نجم	تحديد مراحل تطور رأس المال النفسى الإيجابى فى ثلاثة مراحل أساسية: المرحلة الأولى دراسته كسلوك إنسانى، المرحلة الثانية كسلوك تنظيمى، المرحلة الثالثة كميزة تنافسية.
٦	٢٠١٠	A.Caza	اعتبار رأس المال النفسى نظام يتكون من أربعة مكونات هى: الأمل، والتفاؤل، والكفاءة، والمرونة.
٧	٢٠١١	K. Mathe	استخدام مصطلح رأس المال النفسى فى مجال السلوك التنظيمى الذى يركز على المتغيرات النفسية التى يمكن أن توجه إيجابياً فى تحسين الأداء التنظيمى.
٨	٢٠١٥	موسى وكرجى	التمييز بين رأس المال البشرى ورأس المال النفسى من حيث: إمكانية القياس والرقابة والوضوح والتطور.
٩	٢٠١٧	Tosten& Toprak	التفرقة بين مصطلح رأس المال النفسى، والمفاهيم المتشابهة، مثل: رأس المال الاقتصادى، ورأس المال البشرى، ورأس المال الاجتماعى.

ثانياً - مفهوم رأس المال النفسى

يُعد رأس المال النفسى أحد الاتجاهات الحديثة فى مجال السلوك التنظيمى؛ فهو تطور لفكرة السلوك الإيجابى لمواقف وسلوكيات العاملين والأداء فى العمل. وهو ككثير من المفاهيم فى العلوم الإنسانية لم يتم تحديده بشكل قاطع، لذلك وردت العديد من التعريفات التى تناولت مصطلح رأس المال النفسى.

حيث يُعرف (Goldsmith, Veum& Darity(1997) رأس المال النفسى بأنه: سمات الشخصية التى يعتقد علماء النفس أنها تسهم فى إنتاجية الفرد، وتؤثر فى المعتقدات الذاتية والاتجاهات نحو العمل، والتوجه الأخلاقى والنظرة العامة للحياة. وهذه

النموذج البنائي للعلاقات بين رأس المال النفسى والعُوية المعنوية والتدريب الفعّال لدى معلمى المرحلة الإحصادية
د/ سعاد محمد عبيد د/ هاتم أحمد أحمد سالم

السمات منها: تقدير الذات، وفاعلية الذات، والثقة، ووجهة الضبط، والاتزان الانفعالى، والتفاؤل، والأمل، والمرونة، والصمود. والسمات الأخرى المُحتمل أن تتأثر بهذه المعتقدات الذاتية مثل: الإبداع، والرفاهية النفسية، والمهارات الاجتماعية. ويشير Luthans(2002) إلى أن رأس المال النفسى هو: دراسة وتطبيق الموارد البشرية بشكل إيجابى، والسمات النفسية التى يمكن قياسها وتطويرها وإدارتها بشكل فعال لتحسين الأداء فى مكان العمل الحالى. ويرى Luthans& et al.(2007) أنه: حالة الفرد النفسية الإيجابية القابلة للتطوير والقياس التى تتضمن: الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والصمود. ويعتبر Avey, Luthans& Youssef (2010) أن رأس المال النفسى: بنية متعددة الأبعاد محددة بمجموعة من الموارد النفسية الإيجابية المتمثلة فى: فاعلية الذات، والأمل، والتفاؤل، والمرونة أو الصمود. وتناول Aliyev& Tunc (2015) تعريفاً تفصيلياً لرأس المال النفسى على أنه: مجموعة مدمجة من الإمكانيات مثل: الفعالية الذاتية، والأمل، والتفاؤل والصمود، والقابلة للتطور. حيث تشير الفعالية الذاتية إلى: نضال الشخص للوصول إلى هدفه فى ضوء معتقداته ومهاراته، والتفاؤل يمثل: الإشارات الإيجابية للشخص فى الوقت الحاضر وفى المستقبل وفى توقع النجاح، والأمل أو الرجاء يعنى: أن يجد الفرد طريقاً لتحقيق الأهداف والقدرة على استخدام هذا الطريق، والصمود: يعنى قدرة الشخص على التغلب على المشكلات لتحقيق النجاح بعد مواجهة متاعب ومشكلات كثيرة أو مواقف سلبية كثيرة. ويضيف Gavus& Gokcen (2015) بأنه: حافز للدافعية البشرية، و للمعالجة المعرفية، و للكفاح من أجل النجاح، و للأداء الناجح فى مكان العمل. ويلخص Joo& et al. (2016) القول بأن: رأس المال النفسى بناء جديد نسبياً فى السلوك التنظيمى الإيجابى، ويشير إلى الحالة النفسية الإيجابية من أجل التنمية الفردية.

ويعرفه (Mohammadpour & et al., 2017) بأنه: أحد مؤشرات علم النفس الإيجابي، والذي يتميز بإيمان الفرد بقدراته على الإنجاز والنجاح، والمثابرة في السعي وراء الأهداف، وخلق سمات إيجابية عنه، وتحمل المشاكل.

ويستنتج إسماعيل (٢٠١٩) أن رأس المال النفسي يُقصد به: قدرة الفرد على الاحتفاظ بالحالة الإيجابية التي تساعد على تحقيق أهدافه، والتأقلم مع مصاعب الحياة المهنية، ويتبلور ذلك من خلال أربعة مكونات هي: الكفاءة الذاتية، والأمل، والصمود، والتفاؤل.

واستناداً إلى ما سبق، يمكن تعريف رأس المال النفسي إجرائياً بأنه: مجموعة السمات الشخصية الإيجابية التي يمتلكها المعلم، كالكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والصمود النفسي، التي تبني لديه القدرة والرغبة في أداء العمل المهني والاستمرار فيه بكفاءة وفعالية، وبما يحقق للمؤسسة التعليمية ميزة تنافسية.

ثالثاً- أبعاد رأس المال النفسي

مع تعدد وجهات نظر الباحثين حول مفهوم رأس المال النفسي، إلا أن هناك شبه اتفاق بين الأدبيات على وجود أربعة مكونات تشكل هذا المفهوم، وتمثل موارد نفسية تُمكن الأشخاص من المواجهة الجيدة والنمو والتعلم وروح المبادرة بمكان العمل، كما تحفز على الاندماج في الجهد العميق والتغلب على التحديات. وهذه المكونات مجتمعة تعكس قدرة الفرد على التغلب على الصعاب والتحديات من خلال نظرة إيجابية والتعلم من التجارب الجديدة (Ahn, Rhee & Hur, 2015, 15).

وتشترك مكونات رأس المال النفسي في جوانب أساسية هي: إمكانية التطوير من خلال التدريب والممارسة، وارتباطها طردياً مع الأداء، بالإضافة إلى أنها مكونات فريدة وقابلة للقياس (Luthans & et al., 2004, 46). وتمثل هذه المكونات في الأبعاد الأربعة التالية: الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والصمود. ويمكن توضيح هذه الأبعاد تفصيلاً فيما يلي:

١- الكفاءة الذاتية

يعد Kanwhaite أول من اقترح الكفاءة أو الفعالية الذاتية كتعبير عن الدافعية التى لا يمكن إرجاعها إلى حاجة بيولوجية أو عوامل خارجية، وإنما تركز على الحاجة الذاتية للتعامل الناجح مع البيئة (شوب، ٢٠١٤، ٣٨). ويعتبر Albert Bandura من أوائل الذين استطاعوا تحديد مفهوم الكفاءة الذاتية، الذى تعود أصوله إلى نظرية التعلم الاجتماعى، ومفادها أن للإنسان مجموعة من القدرات تميزه عن غيره من المخلوقات كالقدرة على التفكير، والتخطيط، وتنظيم الذات، والتكيف مع المواقف، وأن أداء الإنسان لوظائفه هو نتاج مجموعة من العوامل الشخصية والسلوكية والبيئية (بنى خالد، ٢٠١٠، ٤١٥).

وتشير الكفاءة الذاتية كما حددها البحث الذى أجراه باندورا (١٩٨٩) حول النظرية المعرفية الاجتماعية بأنها: ثقة الفرد فى قدرته على استحضار الدافع والموارد المعرفية ومسارات العمل اللازمة لتنفيذ مسار عمل محدد فى سياق معين. وأحياناً تكون المهام التنظيمية هذه صعبة، ويتطلب إنجازها الكثير من الجهد. ومع ذلك، فإن إكمالها بنجاح يكون نتاج الاعتقاد الذى يمتلكه الفرد فى قدرته على تحقيقه والمتوقع من نتائج جهوده. وعندما تكون توقعات النجاح عالية، يطور الأفراد طرقاً لتحقيق أهدافهم، وتنمو لديهم تصورات إيجابية عن القدرات، والتحفيز العالى، والرضا الوظيفى والأداء العالى. وبناءً عليه، يذكر Thompson & et al. (2015) أن الكفاءة الذاتية ترتبط بمستويات الثقة لدى الفرد وقدرته على إتمام المهمة أو اتخاذ قرار معين يرتبط بعمله، حيث يشعر الأفراد بالارتياح إلى مهمتهم وأنهم يعملون لتحقيق أهداف محددة، بالإضافة إلى التمكن من المهام، وفى هذا السياق فإن مشاعر اندماج الفرد فى المهمة تزداد.

وتتميز الكفاءة الذاتية بعددٍ من الخصائص، هى:

- ثقة الفرد بنفسه فى النجاح لأداء عمل ما.

- وجود قدر كافٍ من الاستطاعة سواء كانت عقلية أو نفسية أو جسمية، بالإضافة إلى توافر الدافعية فى المواقف المختلفة.
- الكفاءة الذاتية تنمو من خلال تفاعل الفرد مع البيئة ومع الآخرين، كما تنمو بالتدريب واكتساب الخبرات الشخصية.
- ترتبط الكفاءة الذاتية بالتوقع والتنبؤ.
- الكفاءة الذاتية ليست مجرد إدراك أو توقع فقط، ولكنها يجب أن تترجم إلى بذل الجهد وتحقيق نتائج مرغوب فيها.
- تركز علي القرارات والمعتقدات والمعلومات عن مستويات الفرد وإمكاناته ومشاعره.
- تتحدد الكفاءة الذاتية بعدة عوامل مثل صعوبة الموقف وكمية الجهد ومدى مثابرة الفرد. (سالم ومخلوفى، ٢٠١٩، ١١ - ١٢)

٢- **التفاؤل** : على حد قول Seligman(2012) يُعبر التفاؤل - كأحد أبعاد رأس المال النفسى - عن المشاعر والمكنون الإيجابى لدى الفرد تجاه الأحداث المستقبلية بالإضافة إلى التقييم الإيجابى لتلك الأحداث وإمكانية حدوثها. وهو ما يزيد من فاعلية الشخص عند تعامله مع تلك الأحداث، فالتفاؤل كما ذكر Peterson & Luthans(2003) حالة أو موقف معين يرتبط بالتوقع الإيجابى تجاه المستقبل المادى، فيقود الفرد إلى الإنجاز ويتجه نحو العالم اتجاه إيجابى ويسعى إلى إيجاد حياة أقرب للمثالية وينظر إلى الجانب المشرق (67, 2006, Seligman).

ويُقصد بالتفاؤل مدى قدرة الفرد على تجنب الأحداث السلبية واعتبارها حوادث مؤقتة، وتوقع الأحداث الإيجابية واعتبارها حوادث مستمرة (عارف، ٢٠١٨، ١١٣).

وعلى المستوى التنظيمى، يرتبط التفاؤل ارتباطاً إيجابياً بالمرجات الوظيفية الإيجابية، مثل الرضا الوظيفى والالتزام الوظيفى. كما أن التفاؤل يزيد من الرفاهية وتحسين القدرة على المواجهة. فقد وجد أن الأفراد المتفائلين يكون لديهم

معدلات أعلى من النمو فى الداخل بسبب التركيز على الصفات الداخلية من النجاح (رضوان، ٢٠٢١، ١٢١).

٣- الأمل : برز هذا المصطلح فى الخمسينيات من القرن العشرين فى دراسات الطب النفسى، ثم تبلور بشكل أكثر وضوحاً فى السبعينيات من القرن العشرين على يد العالم Snyder من خلال صياغته للمبادئ الأساسية لنظرية الأمل (Kibby & Snyder, 2015, 149).

والأمل حالة تحفيزية إيجابية بشأن المستقبل، تنتج عن شعور تفاعلى مشتق من عاملين يُشكلان هذا الشعور، وهما: الطاقة الكامنة لدى الفرد التى تدفعه لتحقيق الهدف، والتخطيط للنجاح. لذلك يرتبط الأمل بالعزم على اتباع الطريق الذى يؤدى إلى النجاح وإعادة النظر فى الخيارات عند الضرورة (Mohammadpour & et al., 2017, 495).

ويؤكد Sahin & et al. (2014) على أن الأفراد الذين يتوافر لديهم مستويات عالية من الأمل غالباً ما يكونوا أكثر قدرة على تحقيق الأهداف، وكذلك التغلب على المشكلات والأزمات التى يتعرضون لها.

٤- الصمود

يظهر الصمود عند مواجهة المواقف الصعبة فى الحياة، حيث يعود الأفراد الصامدون إلى المستوى الطبيعى للأداء؛ إذ يتسم الأفراد ذوى الصمود النفسى بأن لديهم درجة مرتفعة من مستويات التحمل، والتسامح، والمرونة، وتعزيز التركيز على الهدف عند مواجهتهم الضغوط النفسية، وهذا يساعد المنظمات على دمج الأفراد العاملة فى تدابير وقائية لتحسين الموارد داخلياً وخارجياً أو تقليل عوامل الخطر داخل أو حول المنظمة، ويسمح الصمود النفسى للأفراد بقبول الواقع على حقيقته، والاعتقاد بأن الحياة ذات مغزى، وتكون قابلة للتكيف بدرجة عالية (Cutliff, 2022, 7-10).

ويُعرف (Luthans 2002) الصمود النفسى بأنه: القدرة على الرجوع مرة أخرى من مواقف الفشل والأزمات مع التعلم والنمو خلال خبرات التغلب على التحديات. بينما أشارت صفاء الأعسر (٢٠١٠) إلى الصمود على أنه: مقاومة الانكسار، والصلابة، والتصالحية، والمرونة، والتعافى، وأعدت النظرة إلى مصطلح الصمود، وقامت بتقسيم حروف الكلمة إلى: (الصاد) صلابة، وفي (الميم) مرونة، وفي (الواو) وقاية، وفي (الذال) دافعية. ويشير مصطلح الصمود إلى استعادة الضرد لتوازنه بعد التعرض للمحن والصعاب، بل قد يوظف هذه المحن والصعاب لتحقيق النمو والتكامل، وبالتالي هو مفهوم يحمل فى معناه الثبات والتغيير معاً.

وبناءً على ما سبق، بشأن أبعاد رأس المال النفسى، يمكن التمييز بين تلك الأبعاد عند استخدامها فى البحث الحالى، من خلال الجدول التالى:

جدول (٢)

التمييز بين أبعاد رأس المال النفسى (عن: موسى وكرجى، ٢٠١٥، ص٩٢)

م	البعد	التركيز الزمنى	التركيز الموضوعى / المنهجي
١	الكفاءة الذاتية	التركيز على الحاضر	اعتقاد المعلم وتصوره عن قدراته على تحقيق المهام المطلوبة منه.
٢	التفاؤل	التركيز على المستقبل	ما يمتلكه المعلم من سمات تجنبه توقع الأحداث السلبية باعتبارها حوادث مؤقتة، وتوجهه للتوقعات الإيجابية للمواقف الحالية والمستقبلية باعتبارها حوادث مستمرة.
٣	الامل	التركيز على المستقبل	ما يمتلكه المعلم من دوافع إيجابية تستثير لديه الحيوية والنشاط مع التخطيط الجيد والمتابعة لإنجاز العمل.
٤	الصمود	التركيز على الحاضر	قدرة المعلم على التحمل والرجوع إلى الحالة الطبيعية عند تعرضه للمشكلات أثناء أداءه المهنى، والتعلم خلال خبرات التعامل مع تلك الظروف، لتحقيق النجاح فى الأهداف.

وبالتالى، تستنتج الباحثان أن رأس المال النفسى عبارة عن مجموعة التصورات الإيجابية والإمكانات التي يمتلكها الضرد لتحقيق التكيف والنجاح فى العمل، ويُقاس بالدرجة التي يحصل عليها فى المقياس المُعد لذلك. وأن هناك اتفاق على وجود أربعة مكونات لرأس المال النفسى سوف يتم استخدامها فى البحث الحالى، وهم:

- ١ - الكفاءة الذاتية: يُعرّف هذا المصطلح بأنه اعتقاد المعلم وتصوره عن قدراته اللازمة لتحقيق النجاح فى المهام الحياتية من خلال تحفيز نفسه وقوة العزيمة وبذل قصار الجهد، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتخطى الصعوبات.
- ٢ - الأمل: يُعرف بأنه دافع إيجابى لدى المعلم يستثير لديه الحيوية والنشاط مع التخطيط الجيد والمثابرة لإنجاز العمل.
- ٣ - التفاؤل: ويشير إلى التقييم الشامل للنتائج المتوقعة، وهو السمة التى يمتلكها المعلم وتعكس توقعاته الإيجابية للمواقف الماضية والمستقبلية.
- ٤ - الصمود: هو القدرة على التحمل والرجوع إلى الحالة الطبيعية عند تعرض المعلم للمشكلات والمحن أثناء بذل الجهود، والاستدامة فى تلك الجهود لتحقيق النجاح فى الأهداف.

المحور الثانى: الإطار الفكرى للهوية المهنية

من الواضح أن طبيعة البشر أنهم ينخرطون فى الأعمال ليصبحوا أشخاصاً ذوى قيمة، ويؤثر على ذلك أمانيتهم حول نوع الشخص الذى يرغبون أن يصبحوا عليه فى جميع نواحي حياتهم، من حيث: الوظيفة المرغوبة، والمكان المراد الاستقرار فيه، والأشخاص الذين يتفاعلون معهم، وحتى أمانيتهم اللاحقة لها تأثير. ولكن معرفة ما تريده ومن تحلم أن تصبح عليه يؤثر على معرفة مَنْ أنت؟ وأين أنت؟ فى الوقت الحالى. بمعنى آخر، هوية الشخص هى التى تساعد فى تحديد الأهداف وتبين له الطريق الذى يجب أن يسلكه. ودون فهم الهوية الذاتية، لن تكون قادراً على تحقيق ما تريد بفعالية لأنك لا تعرف إلى أين تتجه؟ (Wenger, 1998, 147).

أولاً - ماهية الهوية المهنية

تتعدد المداخل البحثية لتناول قضية الهوية المهنية؛ فهناك المدخل الفلسفى والمدخل النفسى والمدخل الاجتماعى والمدخل التفاعلى/ النفسى الاجتماعى. واعتمد البحث الحالى على المنحى النفس اجتماعى كإطار عند تحديد هذه القضية البحثية (الهوية المهنية)، التى لم تنل اهتمام الباحثين إلا من وقت قريب لم يتعد العقدين من

الزمن، رغم أن أحد مكوناتها: الهوية، يعود لزمان بعيد؛ حيث تعود الإرهاصات الأولى لظهور مصطلح الهوية إلى الفلاسفة، فهم الأسبق في إثارة موضوع الهوية من باب البحث في جوهر الأشياء ووجودها بما فيها هوية الإنسان.. الروح والجسد، ثم جاءت بعدها النظريات النفسية التي اعتمدت كذلك على الفكر الفلسفي في تفسير هوية الإنسان، ثم انتقل إلى علماء النفس في تفسيرهم لهوية النفس البشرية حيث البحث في استخدام أساليب علمية تطبيقية باستخدام المنهج التجريبي.

أما علماء الاجتماع، فقد كان الاهتمام بموضوع الهوية متأخراً؛ حيث لم يكن هناك اهتمام بموضوع الفرد وهويته من طرف الباحثين في الاتجاه الوظيفي، باعتبارها أولى المدارس الكبرى في علم الاجتماع، وأبحاثهم كانت تركز آنذاك على دور المهن في تنظيم المجتمع، لكن بعد ظهور منظور الصراع لكارل ماركس ودراسته لظاهرة الاغتراب التي تعنى فقدان العامل لهويته في ظل النظام الرأسمالي، بدأت الإرهاصات الأولى بضرورة الاهتمام بالفرد وهويته المهنية، وهذا ما ظهر جلياً مع ظهور المدرسة التفاعلية الرمزية (نعيجة وعتيقة، ٢٠١٨، ٣٩).

ثم، جاءت الدراسات التي جمعت بين علم النفس وعلم الاجتماع في تناول قضية الهوية ومن ثم الهوية المهنية. وأول باحث اهتم بالهوية الفردية (الشخصية) في مجال العلوم الاجتماعية هو الأمريكي Erik Erikson الأخصائي في علم النفس، وذلك عام ١٩٥٠. فحسب ما جاء به إريكسون تعنى الهوية: تلك الشخصية التي تُميز الفرد من حيث فلسفته الأخلاقية والعقلية، والتي يشعر عندها أنه نشيط، وأنه موجود وكأن صوتاً داخلياً يناديه: هذا أنا. وتنتج الهوية الفردية من التنشئة التنظيمية، بما يعنى أنه لا يمكن تجاهل تأثير الهوية الاجتماعية على الهوية الفردية أي إدراك الفرد الخاص للطريق الذي يراه الآخرون (نصر ومايدي، ٢٠١٧، ٤١٦-٤١٧). ثم كانت إسهامات claud dubar حول موضوع الهوية المهنية وتحليلها حسب ما جاء به كتابه: أزمة الهويات؛ حيث يتم بناء الهوية حول ثلاثة أبعاد هي: نحن، والذات، والآخرون. فالهوية إذاً لا تكتسب معنى أو مدلول إلا على ضوء مواجهتها مع الآخر، الذي يمكن أن

يكون فرداً وجماعات ومجتمعات أو فئات اجتماعية مختلفة. وعلى ذلك يرى claud dubar أن الهوية ذات تكوين مزدوج، هما: فهي نتاج هوية ذاتية، وهوية غيرية. وتتشكل ضمن بُعدين أساسيين، هما: البعد الشخصي، والبعد الاجتماعى. والهوية المهنية هي نتاج للعلاقات التفاعلية المطورة ضمن ميدان العمل (دوبار، ٢٠٠٨، ١٢٦-١٢٧). وذلك بالإضافة إلى إسهامات Renaud sainsseulieu من خلال كتابه: الهوية فى العمل، فهو يرجح أن هوية العامل فى العمل لا تكون حسب المؤسسة فقط، بل أيضاً تشمل الفئات المهنية المتواجدة فى كل مؤسسة، وهذا ما جعله يدرك أن الهوية المهنية لا تتوقف على الاختيارات المهنية التى تقدمها المؤسسة فحسب، بل أيضاً على مدى تفاعل الأفراد العاملين فيها مع الظروف المحيطة بهم (بوسالم، ٢٠٢١، ٦٥).

وبذلك، تُعد الهوية مفهوماً واسعاً ومعقداً ومتطوراً أيضاً، وأنها ليست تكويناً أحادى البعد، وإنما تتكون من جوانب عديدة. فالهوية لا تتعلق فقط بانطباعاتنا عن أنفسنا، بل بانطباعات الآخرين عنا كذلك؛ أى أنها ذات معنى مزدوج: داخلى بمقدار ما نعتقده حول ماهيتنا، وخارجى يرتبط بالطريقة التى يراينا بها الآخرون. وتكتسب الهوية بالانتماء إلى الجماعات أو الطبقات الاجتماعية والفئات السوسيو مهنية، والتى تُعتبر مهنة الفرد من أهم محدداتها (نصر ومايبدى، ٢٠١٧، ٤١٦).

وعند الحديث عن البعد المهنى للهوية يبرز دور جماعة الانتماء فى تشكيل الهوية، ومن هذه الجماعات، جماعة العمل التى تعد مرجعاً لتشكيل الهويات. كما أن المؤسسات تلعب هى الأخرى دوراً فى تشكيل الهويات المهنية والاجتماعية، على أساس دورها فى التنشئة الاجتماعية للأفراد العاملين بها (نصر ومايبدى، ٢٠١٧، ٤١٦). يُضاف إلى ذلك، الأفراد أنفسهم، فهم يُطورون هويات متعددة ويحافظون عليها كجزء من تعلمهم ومشاركتهم فى الحياة الاجتماعية والمجتمعات المهنية وتوازن الحياة مع العمل؛ فالهوية لها تأثير كبير على عمليات التعلم وكذلك على علاقتهم وسلوكياتهم (Harness& Boyd, 2021, 101). ويطور الفرد ذاتيته داخل ثقافة مؤسسية

فيما يتعلق بالآخرين من: الزملاء والمستفيدين وأفراد المجتمع وغيرهم، بناءً على هويته التي يمكن تطويرها والتفاوض بشأنها (1, Hashemi& et al., 2021).

وعليه، يمكن تمثيل الهوية المهنية، من المنظور النفس اجتماعي، بالمعادلة

الآتية:

الهوية المهنية = الهوية الفردية (أنا) + الهوية الجماعية (نحن) + الهوية الاجتماعية (الآخرون).

ثانياً - مفهوم الهوية المهنية

تتعدد هويات الفرد وتتطور كجزء من مشاركته في الحياة الاجتماعية والمجتمعات المهنية، فتنشأ هويات متعددة، منها هويات مهنية تتعلق بمجال العمل، وأخرى غير مهنية داخل الأسرة والمجتمع. وكان Renaud Sainsaulieu أول من جاء بمصطلح الهوية المهنية في كتابه: الهوية في العمل، ويقصد به: كل المعايير والقيم والقواعد والانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها، فهي تفسر كيف يؤدي الفاعل - سواءً على المستوى الفردي أو الجماعة - مهامه ودوره، وما هي الصورة التي يقدمه فيها زملاؤه في العمل (Sainsaulieu, 1988, 14).

والهوية المهنية هي: تلك الماهية التي يتبناها الفرد نتيجة تقاطع لتصوره حول مكانته وموقعه في البناء التنظيمي، وتلك المكانة والموقع الذين يحددهما له زملاؤه. وكذا تنشئته الاجتماعية داخل المؤسسة التي تحوى كل القيم والمعايير التي يجدها داخل المؤسسة، وإذا كانت الهوية ترتبط بالطبقة كمرجع لها، فإن الهوية المهنية ترتبط بالفئة السوسيو - مهنية وجماعة العمل (نصر ومايدي، ٢٠١٧، ٤١٦).

وتطرق علماء الاجتماع إلى الهوية المهنية على أنها: محصلة العلاقات القائمة بين الفرد العامل والمنظمة، من خلال تفاعله مع الإدارة والزملاء، كما أنها تحدد المجموعة المهنية التي ينتمى إليها، بحيث تسمح للفرد بتحديد موقعه داخل النسق التنظيمي (عبدالغنى وطه، ٢٠١٦، ٣٦٣).

والهوية المهنية هي بُعد من أبعاد هوية الشخص النفسية الاجتماعية، المحددة لأنماط من تفاعلات هذا الشخص في المجالات الاجتماعية التي يتواجد فيها وينشط داخلها كراشد مسئول عن مهمة محددة ويلعب دوراً متشابك الجوانب داخل تلك المهمة (على، ٢٠١٥، ٤٠). وتمثل الهوية المهنية ما يُعرف بهوية الدور، التي هي مجموعة متماسكة ومشاركة اجتماعياً من المعاني التي تحدد الدور المهني الخاص بالفرد، ويعكس كل معنى جزءاً صغيراً من هوية الفرد (Banegas, 2023, 375).

ونظراً لما تشغله الهوية المهنية من أهمية بالنسبة للأفراد العاملين ولؤمساتهم وللمجتمع ككل، فإن الأشخاص عادة ما يقدمون أنفسهم انطلاقاً من المهنة التي يزاولونها، وتحمل بطاقة الهوية التي يُصطلح عليها ببطاقة التعريف عنصراً مهماً يتم على أساسه تقدير الشخص أو عدم تقديره هو المهنة التي يعمل بها (عبدالغنى وطه، ٢٠١٦، ٣٥٠). ومن هذه المهن، مهنة التعليم، التي يرتبط بها - فى هذا السياق - ما يُعرف بالهوية المهنية للمعلم، التي باتت موضع تركيز فى مجال إعداد وتطوير وتدريب المعلم؛ نتيجة للتطورات المستمرة التي تطرأ على مهنة التدريس.

من هنا، يمكن تسليط الضوء على مفهوم الهوية المهنية للمعلم بأنها: أحد أنواع الهوية، بشكلٍ مختلف. فقد عرفها البعض على أنها: نوعاً معيناً من الأشخاص فى سياق معين (Gee, 2000, 99). وعرفها البعض الآخر بأنها: التصور المفاهيمي الذي يمتلكه المعلمون عن أنفسهم، سواء كانوا واعيين أم لا (Murphey, 1988, 13-15). على اعتبار أن مفهوم الهوية المهنية مرتبطاً بمفاهيم المعلمين أو صورهم عن الذات، وقد قيل أن هذه المفاهيم أو الصور الذاتية تحدد بقوة الطريقة التي يقوم بها المعلمون بالتدريس، والطريقة التي يتطورون بها كمعلمين، ومواقفهم تجاه التغييرات التعليمية (Beijaard & et al., 2004, 108).

وتعنى الهوية المهنية للمعلم أيضاً: كيف يُعرّف المعلمون أنفسهم لأنفسهم وللآخرين (Lasky, 2005, 901). كما يعرفها Izadina (2013, P.708) بأنها: تصورات المعلمين لما لديهم من معرفة، وإحساسهم بالقوة والوعي الذاتي والثقة، والعلاقة مع

الزملاء والتلاميذ وأولياء الأمور، على النحو الذى تشكل سياقاتهم التعليمية وخبراتهم السابقة ومجتمعاتهم التعليمية.

ويرى (2000) Tickle أن الهوية المهنية للمعلم لا تشير فقط إلى تأثير مفاهيم وتوقعات الآخرين، بما فى ذلك الصور المقبولة على نطاق واسع فى المجتمع حول ما يجب أن يعرفه المعلم ويفعله، ولكن أيضاً إلى ما يجده المعلمون أنفسهم أنه مهم فى عملهم وحياتهم المهنية بناءً على خبراتهم العملية وخلفياتهم الشخصية.

إذاً، لى يصبح المعلمون محترفون، يجب أن يُنظر إليهم باعتبارهم أشخاصاً ومهنيين، تتأثر حياتهم وعملهم بالعوامل والظروف داخل وخارج الفصل الدراسى والمدرسة، وتجعلها ذات معنى. وعليه، تُعرف الهوية المهنية للمعلم بأنها: عملية مستمرة من التكامل والتفاعل بين الجانبين الشخصى والمهنى؛ حيث إن هوية المعلمين متجذرة فى كل من الشخصية والمهنية.

والهوية بصفة عامة، والهوية المهنية بصفة خاصة، ليست كياناً مستقراً، ولا يمكن تفسيرها على أنها ثابتة. إنها توازن معقد وديناميكى، حيث يتم موازنة الصورة الذاتية المهنية مع مجموعة متنوعة من الأدوار التى يشعر المعلمون أنه يتعين عليهم لعبها (Volkman & Anderson, 1998, 296). فى هذا السياق، أشار Coldron & Smith (1999, P.712) إلى التشابك بين الفاعلية (البعد الشخصى فى التدريس)، والبنية (المُعطى اجتماعياً)؛ ولخصاً القول أن: كونك مدرساً هو مسألة جدلية من حيث النظر إلى المعلم على أنه مدرس بنفسه أو بواسطة الآخرين؛ ثم إعادة تعريف الهوية المشروعة اجتماعياً. ورد ذلك إلى وجود مجموعة من العوامل الداخلية مثل: الدافع والعاطفة، والمتغيرات الخارجية مثل: السياق والتجارب السابقة، وكلاً من العوامل الداخلية والخارجية تؤثر على تكوين هوية المعلم المهنية وتتركها فى حالة تغير مستمر.

وتعرف الباحثان الهوية المهنية للمعلم إجرائياً بأنها: إحساس المعلم بالانتماء لمهنته، انتماءً ناتجاً عن إدراك المعلم لذاته بناءً على معتقداته حول فعاليته

الشخصية المنسوبة إليه من قبل نفسه أو من قبل الآخرين خلال تفاعلاته الاجتماعية. انتماءً يوجه المعلم للتفانى وبذل الجهود بشأن ممارساته التعليمية، ونوع العلاقات التى يحافظ عليها مع طلابه وجماعات العمل المهنية (المعلمون وغيرهم من أفراد المؤسسة التعليمية). انتماءً يفرض عليه البحث عن فرص للتنمية المهنية المستدامة، بما يحقق له التميز ويعطيه معنى فى اختياراته المهنية.

وتبنى الباحثان تعريف Zhang& et al. (2016, P.4) للهوية المهنية للمعلم بأنها: إحساس المعلم بالانتماء إلى ممارسات التعليم والتعلم، والشعور بالأهمية الشخصية، والإحساس بالاندماج مع العوامل المحيطة بالبيئة التعليمية والتماسك والانضباط معها.

ثالثاً- أبعاد الهوية المهنية

لا يوجد ثمة اتفاق بين الأدبيات على أبعاد بعينها تُشكل الهوية المهنية للمعلم؛ فهى متعددة ومعقدة المكونات، بنفس القدر الذى تعددت به معانيها. على سبيل المثال، تبنت دراسة كل من: الظفر، والداود، وخلييل (٢٠١٤، ص١٤٠) أربعة أبعاد لقياس الهوية المهنية لطلاب وطالبات كلية التربية جامعة الملك فيصل، وهى: الأداء المهنى، والطموح المهنى، وتقدير الآخرين، والبعد المعرفى. بينما قام عبدالرازق، والجعيدى (٢٠٢٢، ص٢٧٤) ببناء مقياس للهوية المهنية للطلبة المعلمين ببعض كليات التربية جامعة الأزهر، يشتمل على المكونات الآتية: الوعى بمهمة العمل بالتدريس، والدافعية للالتحاق بمهنة التدريس، والاهتمام بالتخصص الأكاديمى، وامتلاك المعرفة والمهارة بالتدريس، والانتماء لمجتمع المعلمين.

فى حين حددت دراسة Zivkovic(2016, P.19) الأبعاد الآتية لقياس الهوية المهنية لمعلمى المرحلة الابتدائية: ممارسة التدريس، والمدرسة والمهنة، وتنمية الطالب، والتطوير الشخصى، وتوقع الأدوار، والالتزام بالأدوار. ودراسة Karaolis& Philippou (2019, P.400) التى طورت أداة لقياس الهوية المهنية للمعلمين تتكون من سبعة أبعاد

هى : فاعلية الذات، والتصورات البنائية، والدافعية الداخلية، والدافعية الخارجية، والتصورات التقليدية، والمنظور المستقبلى، والالتزام المهنى.

وتبنى الباحثان مقياس Zhang& et al.(2016) لقياس الهوية المهنية للمعلمين، والمكون من ثلاثة أبعاد، يُغطيها ١٥ عنصراً، هم: البُعد الأول: الهوية الداخلية (الذاتية)، وتعلق بشكل أساسى بمشاعر المعلمين تجاه مهنة التدريس، وتُقاس بالعناصر (١ -٧). والبُعد الثانى: الهوية الخارجية، وتركز بشكل أساسى على إدراك المعلمين بالعوامل الخارجية لمهنة التدريس، وتُقاس بالعناصر (٨ -١٠). والبُعد الثالث: هوية العمل المهنى، وتشير إلى مشاركتهم السلوكية لمهنة التدريس ورغبتهم للاستمرارية فيها، وتُقاس بالعناصر (١١ -١٥) (Zhang& et al., 2016, 4).

يرجع تبنى البحث الحالى لهذا المقياس تحديداً إلى مكونات الهوية بصفة عامة، والتي تقتضى العودة إلى جملة من العناصر، هى: الأنا (المعلم)، ونحن (زملاء العمل)، والآخر (السياق الخارجى للمؤسسة التعليمية والمؤثر فيها). وعلى نفس المنوال، نجد أن الهوية المهنية تنحصر بين ثلاثة عناصر أساسية، هى: الفرد (المعلم) الذى يمثل المحور الأساسى للعملية التعليمية. ومجتمع الممارسة أو ما يُعرف بجماعات العمل (الزملاء المعلمون)، ويحتل زملاء العمل مكانة هامة فى بناء علاقات مهنية فى البيئة التعليمية. والبيئة الخارجية (السياق الخارجى المؤثر فى العمل المؤسسى)، ويمثل ثقافة المجتمع ككل والثقافة التنظيمية للمؤسسة التعليمية التى تراكمت لديها منذ إنشائها وتميزها عن غيرها من المؤسسات الأخرى. وبالموازنة بين نموذج Zhang& et al. (2016) لقياس الهوية المهنية للمعلمين، وما أسفرت عنه الأدبيات، يتأكد التوافق بين كليهما.

المحور الثالث: التدريس الفعّال: الماهية والمكونات

يُمثل المعلم أحد أهم ركائز المؤسسة التعليمية، وعلى أدائه يتوقف تحديد مدى قدرة هذه المؤسسة على تحقيق أهدافها المرجوة؛ إذ ترتبط فعالية أى مؤسسة بكفاءة العاملين فيها، وقدرتهم على القيام بأدوارهم. ونظراً لأهمية الدور الذى

يضطلع به المعلم وفعالية التأثير الذى يحدثه فى مستوى التعليم، فإن الدول على اختلاف مستوياتها تضع قضية أداء المعلم فى مقدمة أولوياتها التعليمية. ويُعد الأداء المهنى للمعلم المظلة لكل المسئوليات والمهام المُسندة إليه حسب المستوى الوظيفى الذى يشغله، سواءً كانت مهام تعليمية أو تربوية، بما يحقق أهدافاً مُعدة سلفاً للنظام التعليمى.

ويمكن الاطلاع على أداء المعلم من خلال تنفيذه لسلسلة من النشاطات فى مجال: التدريس.. التخطيط والتنفيذ والتقويم، وإدارة الصف، والتنمية المهنية، والتزامه بأخلاقيات المهنة (السيد وإبراهيم، ٢٠١٧، ٢٣٣).

وتجدر الإشارة إلى أنه مهما تعددت وتطورت أدوار ومهام المعلم، فإن المهمة التدريسية ستظل الشغل الشاغل له، ومعيار أساسى فى الحكم على مكانته؛ نظراً لتأثيرها على تحصيل الطلاب لجوانب التعلم المختلفة من: حقائق ومفاهيم ومهارات وتعميمات ونواتج تعلم وغيرها.

ومن المعلوم أن ليس كل تدريس يؤدي إلى تعلم، لكن كل تعلم هو ناتج لعملية تدريس فعّالة؛ فالتدريس الفعّال هو الذى يضمن وجود عملية تعلم لدى الطلاب. لذا، يركز البحث الحالى على هذا الجانب من جوانب الأداء المهنى للمعلم، التدريس الفعّال؛ باعتباره مرآة عاكسة لكل ما يحمله المعلم من معارف ومهارات واتجاهات نحو مهنة التدريس.

أولاً - ماهية التدريس الفعّال

إن النظرة الحديثة للتدريس تلغى ما كان سائداً من قبل؛ فلم تعد عملية ذات اتجاه واحد، تتم من قبل المعلم لنقل ما لديه من معلومات إلى المتعلم. بل صارت عملية تفاعلية بين طرفين، المعلم والمتعلم، ولكلٍ منهما أدوار ومسئوليات جديدة، وسيلتها الفكر والحواس والعاطفة واللغة، ونتيجتها إحداث تغييرات فى الجوانب المختلفة لشخصية الطالب. ويُشكل هذا التفاعل ما يُسمى بالموقف التدريسى الفعّال، والفعّالية هنا صفة للموقف بكل أطرافه: المعلم، والمتعلم، والطريقة، والمحتوى العلمى،

والأهداف المرجوة، وبيئة العمل المدرسى المساندة للأنشطة الصفية وغيره. بما يعنى أن تحقيق الفعالية فى التدريس يفرض فعالية كل هذه المكونات. وتتعلق فعالية التدريس بشكل رئيس بالعلاقة بين تصرفات المعلمين وأفعال التدريس وبيئة الفصل الدراسى وتأثيرها على تعلم الطلاب. ويعتمد ذلك على الكفاءة العاطفية (اللطفية والدافئة والرحيمة)، والمعرفية (باستخدام تقنيات التدريس المبتكرة، وإتقان المادة)، والكفاءة السلوكية (الصبر، والالتزام بالمواعيد، والانتباه) للمعلم. ويُطلق على المعلم الذى يتمتع بمثل هذه الصفات لقب المعلم الفعّال، وهو حلقة الوصل بين المؤسسة التعليمية والطالب، وهو قادر على استخدام مهارات التدريس لإخراج أفضل ما لدى الطالب وبالتالي زيادة فعالية التدريس (Gupta & Verma, 2021, 172). علاوة على ذلك، تعتمد فعالية التدريس بشكل مباشر على ما إذا كان المعلم فعالاً فى تدريسه أم لا. فالمعلمون أساسيون لتطوير مستقبل الطلاب، إذ أن فعالية التدريس تعنى قدرة المعلم على التدريس بطريقة تنجح فى إحداث التغييرات المرغوبة فى سلوك الطلاب. ولا تكمن فعالية المعلم فى عرض موضوعه بطريقة فعالة فحسب، بل فى جعل بيئة الفصل الدراسى بأكملها موصلة للتعلم مما يضمن التطور الكامل للطلاب (Toor, 2014, 54). بالإضافة إلى ذلك، تؤثر معنويات المعلم أيضاً على فعاليته التعليمية (Devamma, 2018, 5). ومن ثم، فمن الضروري أن يتمتع المعلم بجميع الصفات اللازمة لإظهار التدريس الفعّال. لذا، يمكن القول أن فعالية التدريس تعتمد على الخصائص والمؤهلات والممارسات التعليمية للمعلم الفعّال (Gupta & Verma, 2021, 173).

ومن الشروط التى تجعل من التدريس فعالاً، أن يرتبط ارتباطاً وظيفياً بالأهداف المنشودة، وأن يجعل الطالب إيجابياً ومشاركاً فعالاً فى الموقف التعليمى، وأن تكون إدارة الصف إدارة ديمقراطية، وأن يكون الطالب قادراً على النقد والتحليل والتركيب والاستنتاج، وأن يُثير الدافعية والتشويق والانتباه عند الطالب، وألا يكون الطالب فى موقف سلبي متلقى فقط، بل فى موقف إيجابى يُعطى رأيه بكل صراحة

ووضوح، وأن ينمى عند الطالب شخصية متكاملة عقلياً واجتماعياً وحسياً وحركياً، وأن تتصف المعلومات التي يحصل عليها الطالب بالديمومة فترة طويلة دون نسيانها، وأن تكون مناسبة لمستوى الطالب العقلي والتحصيلي (ستيتي، ٢٠١٣، ١٨٢-١٨٣). ويتطلب تحقيق هذه الشروط من عملية التدريس الفعالة خمس خطوات متتالية: أولاً، تنظيم المعلم المحتوى العلمي للمادة التعليمية. وثانياً، توصيل المعلم المعلومات بشكل واضح ومحدد لإقناع الطلاب بكيفية التعلم وفيما يفيدهم. ثالثاً، أن يقود المعلم فصولاً تفاعلية باستخدام مجموعة متنوعة من الأساليب التعليمية التي تتخللها أنشطة تعليمية جذابة. رابعاً، من خلال تقييمات التعلم، يقوم المعلم بتعزيز التعلم. خامساً، استخدام الطلاب المعرفة والمهارات الجديدة التي تعلموها (Lumpkin, 2020, 33).

ثانياً - مفهوم التدريس الفعال

يتكون مصطلح التدريس الفعال من كلمتين متلازمتين، أو هكذا يجب أن تكونا؛ فالتدريس الذي هو عملية نقل المعرفة والمهارات والمواقف هدفه الأساسي ضمان حدوث تعلم ذي معنى. أي يتم من أجل إحداث تغيير مرغوب فيه لدى الطالب، والقدرة على إحداث هذا التغيير الإيجابي هو ما يُعرف بالفعالية. إن فعالية الشيء تُقاس بما يحدثه من أثر في شيء آخر. إذاً، لا معنى لتدريس لا يحدث فرقاً، أي لا معنى لتدريس غير فعال. وهنا يتبادر سؤال ذو أهمية يتعلق ب: مَنْ/ ما المسئول عن إحداث هذا التغيير؟ هل المعلم؟ أم الطالب؟ أم المدرسة؟ أم البيئة الخارجية؟ والواقع يؤكد أن الجميع عليه دور تجاه إحداث هذا الفارق. من هنا، تعددت التعريفات التي تناولت مصطلح التدريس الفعال أو ما يُعرف بفعالية التدريس، لتعدد جوانبه، والعوامل المؤثرة في حدوثه.

قام Palmer(1998) بتعريف فعالية التدريس بقوله: اختزال التدريس بالعقل فيصبح تجريباً مملاً، واختزاله في العواطف فيصبح نرجسياً، واختزاله إلى

الروحانيات فيفقد مرساته للعالم (...)، ولا يمكن اختزال التعليم الجيد فى التقنية، وإنما التدريس الجيد يأتى من هوية المعلم ونزاهته.

وفى هذا السياق، عرف (Afe(2003) التدريس الفعّال بأنه: نوع التدريس الذى يتميز بإظهار الاستقرار الفكرى والاجتماعى والعاطفى، وحب الطلاب والتصرف الإيجابى تجاه مهنة التدريس، والقدرة على إلهام الصفات الجيدة لدى الطلاب. كما عرفه (Evans(2006) بأنه: مظهر من مظاهر المعرفة بالمحتوى، ومهارات عرض الدرس، وخلق جو مرغوب للتعلم. فالتدريس الفعّال لا يأتى بالصدفة من قبل المعلم؛ فهو فى الواقع عملية تتطلب استعداداً جيداً من قبل المعلم، من أجل تنفيذ ناجح.

ولما كان التدريس الفعّال يتجاوز مجرد نقل المعرفة، ولكنه نشاط هادف يقوم به معلم لديه معرفة متخصصة، وبطريقة ماهرة، لمساعدة الطلاب على اكتساب أو تغيير بعض المعارف أو المهارات أو الاتجاهات أو الأفكار، أى مساعدتهم على التعلم. فقد عرف (Evans(2006) فعالية التدريس بأنها: نوع من المعاملات الصفية التى تحدث بين المعلمين والطلاب مما يؤدى إلى زيادة معرفة الطلاب. ويشير هذا إلى مهارات الاتصال واستخدام المدح والمكافآت والتحفيز وما إلى ذلك أثناء عملية التدريس.

ويمكن تعريف التدريس الفعّال من زاوية أخرى تُركز على الطالب، من خلال عرعور وكوسة (٢٠٢٢، ص ٢٦٩) حيث عرفا التدريس الفعّال بأنه: نمط من التدريس يُفعل من دور الطالب فى التعلم، فلا يكون الطالب فيه متلقياً للمعلومات فقط، بل مشاركاً وباحثاً عن المعلومة بشتى الوسائل الممكنة. واتفق معه السليتى (٢٠٠٨، ص ٥٥) حيث عرفه بأنه: نمط من التدريس يعتمد على النشاط الذاتى، والمشاركة الإيجابية للمتعلم، والتى من خلالها قد يقوم بالبحث مستخدماً مجموعة من الأنشطة والعمليات العلمية: كالملاحظة ووضع الفروض والقياس وقراءة البيانات والاستنتاج، والتى تساعده فى التوصل إلى المعلومة بنفسه، وتحت إشراف المعلم وتوجيهه وتقويمه. وهو بذلك، نوع من التدريس يُحفز الفضول لدى الطلاب، ويشجعهم على التفكير

التحليل المنطقي والنقدي والإبداعي، ويعزز إحساسهم بالقدرة على التعلم باستمرار،
ويزيد من رغبتهم فى الاستزادة من المعرفة.

بينما قدم Gupta & Goel (2016) تعريفاً يُشير إلى الغرض من التدريس
الفعال، حيث عرفه بأنه: نمط من التدريس يُؤدى إلى إحداث تغييرات فى سلوك
الطالب العلنى والخفى. وهو ما يعنى أن التدريس الفعال يبتغى تحقيق التحسُن فى
أداء الطلاب بعد فترة من التدريس بطريقة تتفق مع الأهداف الموضوعية مسبقاً.

وانطلاقاً من اعتماد التدريس الفعال على التنسيق بين عدة مكونات:
الأهداف، والطالب، والمحتوى، والمعلم. فإنه يمكن تعريف التدريس الفعال - أيضاً -
بأنه: قيام المعلم بوضع خطة، يتم فيها تحديد الهدف وقابليته للتنفيذ ومتطلبات
تحقيقه، مستعيناً بالأساليب التكنولوجية المتطورة والمناسبة لعرض ما لديه من
معارف ومعلومات متخصصة ومتنامية، ويسانده فى ذلك شبكة علاقات طيبة يكونها
مع المجتمع المدرسى، من أجل الوصول إلى أفضل أداء للدرس، مع القدرة على تقويم
الطلاب بالطرق المناسبة، ومن ثم تحقيق النمو الشامل لشخصية الطلاب.

ومما سبق، يمكن تعريف التدريس الفعال إجرائياً بأنه: عملية تفاعلية تتم
بين طرفين، المعلم الذى يملك المعرفة المتخصصة ويقدمها بطريقة بارعة، لتوجيه
الطلاب نحو التعلم النشط، بما يُعظّم التحصيل الدراسى لديهم، ويحفزهم على
مواصلة التعلم، ثم يساهم فى تحقيق النمو الشامل للطلاب.

ثالثاً - العوامل المؤثرة على التدريس الفعال

يؤثر على فعالية التدريس مجموعة من العوامل العامة، منها: تأثر فعالية
التدريس إيجابياً ببرامج تدريب المعلمين؛ فمن أجل تعظيم فعالية المعلم، يجب أن توفر
المؤسسة برامج لتدريب المعلمين أثناء الخدمة، بحيث تُغطى هذه البرامج المجالات
السلوكية والمعرفية والعاطفية للمعلم (Gupta & Verma, 2021, 176).

كما يُظهر المعلم فعالية تعليمية عالية من خلال خبرته فى التدريس لنفس
الصف لفترة طويلة؛ حيث ترتبط تجربة التدريس بشكل إيجابى بأداء الطلاب، ومع

اكتساب المعلم الخبرة، فمن المرجح أن يؤدي طلابه أداءً أفضل وتعزز بيئة العمل المناسبة والداعمة بشكل إيجابي فعالية المعلمين؛ حيث إن فعالية التدريس تزداد عندما يقوم المعلم بالتدريس في بيئة داعمة وجماعية. علاوة على ذلك، فإن الاستخدام السليم للموارد يؤدي إلى بيئة تعليمية وتعلمية ناجحة (Podolsky, et al, 2019,299). وأفاد (Omodan, Kolawole & Fakunle, 2016) أن أسلوب القيادة، والمناخ المدرسي، والمرافق المادية، والفصول الدراسية الملائمة لها علاقة كبيرة بزيادة فعالية التدريس لدى المعلمين. بالإضافة إلى ذلك، وجد (Gupta & Goel, 2016) أن المستوى العالي للإدارة التعليمية يؤدي إلى إرتفاع فعالية التدريس لدى معلمى المدارس.

وأظهر (Walker, 2008) ضرورة إجراء تغييرات فى الأيديولوجية الإدارية والعلاقات الشخصية والبيئة المدرسية، لأنها عوامل معروفة بتأثيرها على التدريس الفعال للمعلمين. وأضاف (Gupta & Verma, 2021, P.177) أن تكييف المعلم مع مكان عمله أمراً ضرورياً يُحدد فعاليته فى التدريس. حيث يميل المعلمون غير المتكيفين مع مكان العمل إلى إنتاج طلاب غير متكيفين وأداء ضعيف أيضاً، كما تؤثر ردود الفعل والتقدير والاعتراف من المشرفين أيضاً على دافعية المعلم للعمل، وتؤثر أيضاً على فعالية التدريس. ولذلك، ينبغى توفير المكافآت الجوهرية والخارجية من قبل المسؤولين. بالإضافة إلى ذلك، يساعد التنظيم المنتظم للندوات والمؤتمرات وورش العمل أيضاً فى تحسين التدريس الفعال. وتتأثر فعالية التدريس أيضاً بالإنجاز والتحفيز والاهتمام والمواقف والمشاركة لدى الطلاب.

وقدم (Simon & Boyer, 2010) تلخيصاً للعوامل المؤثرة على تحقيق الفعالية فى التدريس ومن ثم التأثير على مكاسب الإنجاز، تتعلق هذه العوامل بالعناصر المكونة للتدريس الفعال، على النحو التالى:

١ - عوامل تتعلق بالمعلم، ومنها: المؤهل الدراسى، والخبرة فى التدريس، والدافع/ التفانى.

٢ -عوامل تتعلق بالطالب، ومنها: الدافع للتعلم، والمعرفة السابقة، والتركيب الجيني/ القدرات الفطرية.

٣ -عوامل تتعلق بالبيئة/ الأسرة، ومنها: الخلفيات الاجتماعية والثقافية للطلاب، ومستوى ونوع تعليم الوالدين، والعلاقة الشخصية بين أفراد الأسرة.

٤ -عوامل تتعلق بالمدرسة، ومنها: أعداد المعلمون وكفاءاتهم، وتحفيز المعلمين، وظروف عمل المعلمين، وبيئة العمل المدرسى، مثل: المواد التعليمية والمكتبات والمختبرات المجهزة تجهيزاً جيداً.

وبالتالى، فإن تأثير فعالية المعلم أو عدم فعاليته يبدو إضافياً وتراكمياً. لذا وضعت وزارة التعليم والتوظيف فى المملكة المتحدة (Department of Education and Employment, 1998) ستة معايير للمعلمين، تعتقد أنه إذا تم الالتزام بها بشكل صارم، قد يؤدي إلى زيادة مكاسب الإنجاز، هذه المعايير هى: المعرفة بالموضوع، والتخطيط، والتدريس وإدارة التلاميذ والحفاظ على الانضباط، والتقييم، وتقديم المشورة والدعم للمعلمين الآخرين، وإنجاز الطلاب.

ويرى (Ayob, Hussain& Majid (2013) أن المعلمين الفعالين يتصفون بعدة خصائص تميزهم عن زملائهم غير الفعالين، وهى: مبتكرون، يتخطون الحدود التقليدية من خلال مركبات جديدة مخطط لها وينتج عنها عدة فوائد. ويملكون المعرفة، فيكيّفون ويعدّلون المنهج ليخاطب الاحتياجات الخاصة للطلبة أو الأهداف التربوية. ويتحكمون فى العمليات التدريسية المستخدمة فى الموقف. ويستثمرون قيم اجتماعية متعددة مقبولة من الطلبة وملائمة لثقافتهم.

كما أضافوا أن المعلمين الفعالين يميلون إلى أن يكونوا: مستقلين، لديهم أفكارهم الخاصة وقادرون على العمل مع الآخرين. ولديهم منهج إنسانى، فيركزون على النمو الذاتى للطالب. ويوجههم هدف أخلاقى قوى. ومتمركزون حول المتعلم، يخلقون جواً يؤكد على تعلم واندماج الطالب. ويستخدمون التحكم الكامل ولكن بحذر شديد. ومتحمسون بشدة تجاه العمل.

رابعاً - أبعاد التدريس الفعّال

اقترح العديد من الباحثين قائمة بمكونات التدريس الفعّال، وقام آخرون بدمجها في فئات وفئات فرعية لتطوير نماذج وأطر التدريس الفعّال. ومن بين هذه الأطر ما قدمه (Stronge 2012) من إطار تم فيه تنظيم صفات المعلمين الفعّالين والمفاهيم المتعلقة بفعالية المعلم وتلخيصها في سبعة أبعاد رئيسة هي:

البعاد الأولى: المعرفة المهنية

يوضح المعلم فهمه للمنهج الدراسي ومحتوى المادة والاحتياجات التنموية للطلاب من خلال توفير خبرات التعلم ذات الصلة. وتتضمن نماذج مؤشرات الأداء لهذا المعيار، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي: المعلم:

١. يعالج بشكل فعال معايير المنهج المناسبة.
٢. يدمج عناصر المحتوى الأساسية ويسهل على الطلاب استخدام مهارات التفكير العليا في التدريس.
٣. يوضح القدرة على ربط المحتوى الحالي بتجارب التعلم الماضية والمستقبلية، ومجالات المواضيع الأخرى، وتجارب وتطبيقات العالم الحقيقي.
٤. يُظهر معرفة دقيقة بالموضوع.
٥. يُظهر المهارات ذات الصلة بالمجال (المجالات) التي يتم تدريسها.
٦. يبني التعليم على أهداف تعكس توقعات عالية وفهماً للموضوع.
٧. يُظهر فهماً للتطور الفكري والاجتماعي والعاطف والجسد للفئة العمرية.
٨. يتواصل بوضوح ويتحقق من الفهم.

البعاد الثانية: المهنية/ الاحترافية

يحافظ المعلم على الالتزام بالأخلاقيات المهنية، ويتواصل بشكل فعال، ويتحمل المسؤولية ويشارك في النمو المهني الذي يؤدي إلى تعزيز تعلم الطلاب. عينة مؤشرات الأداء قد تشمل الأمثلة، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي: المعلم:

النموذج البنائي للعلاقات بين نأس امل النفس والعوية المعنية والتدريس الفعال لدى معلم المرحلة الإحدادية
د/ سعاد محمد عجد
د/ هاتم أحمد أحمد سالم

١. يتعاون ويتواصل بشكل فعال داخل مجتمع المدرسة لتعزيز رفاهية الطلاب ونجاحهم.
٢. يلتزم بالقوانين والسياسات المدرسية والمبادئ التوجيهية الأخلاقية.
٣. يدمج التعلم من فرص النمو المهني فى الممارسة التعليمية.
٤. يحدد أهدافاً لتحسين المعرفة والمهارات.
٥. يشارك فى أنشطة خارج الفصل الدراسى تهدف إلى تعزيز المدرسة والطلاب.
٦. يعمل بطريقة جماعية وتعاونية مع الإداريين وموظفى المدرسة الآخرين والمجتمع.
٧. يبنى علاقات إيجابية ومهنية مع أولياء الأمور من خلال التواصل المتكرر والفعال فيما يتعلق بتقدم الطلاب.
٨. يعمل كعضو مساهم فى مجتمع التعلم المهني بالمدرسة من خلال التعاون مع زملاء التدريس.
٩. يُظهر إتقاناً متسقاً للغة الشفهية والمكتوبة فى جميع الاتصالات.

البعء الثالث: التخطيط

- يخطط المعلم باستخدام معايير الولاية والمناهج المدرسية والإستراتيجيات والموارد والبيانات الفعالة لتلبية احتياجات جميع الطلاب. ونماذج مؤشرات الأداء قد تتضمن الأمثلة، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي: المعلم:
١. يستخدم بيانات تعلم الطلاب لتوجيه التخطيط.
 ٢. يخطط الوقت بشكل واقعي للوتيرة وإتقان المحتوى والانتقالات.
 ٣. خطط للتعليم المتمايز.
 ٤. مواءمة أهداف الدرس مع مناهج المدرسة واحتياجات تعلم الطلاب.
 ٥. يطور الخطط المناسبة طويلة وقصيرة المدى، ويكيف الخطط عند الحاجة

البعء الرابع: بيئة التعلم

يستخدم المعلم الموارد والروتينات والإجراءات لتوفير بيئة محترمة وإيجابية

وآمنة تتمحور حول الطالب وتفضى إلى التعلم. نماذج مؤشرات الأداء قد تتضمن الأمثلة، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي: المعلم:

١. يقوم بترتيب الفصل الدراسى لتحقيق أقصى قدر من التعلم مع توفير بيئة آمنة.
٢. يضع توقعات واضحة، مع مدخلات الطلاب، لقواعد وإجراءات الفصل الدراسى فى وقت مبكر من العام الدراسى، وينفذها بشكل متسق وعادل.
٣. يزيد وقت التدريس إلى أقصى حد ويقلل من الاضطرابات.
٤. ينشئ مناخاً من الثقة والعمل الجماعى من خلال العدل والاهتمام والاحترام والحماس.
٥. يعزز الحساسية الثقافية.
٦. يحترم تنوع الطلاب، بما فى ذلك اللغة والثقافة والعرق والجنس والاحتياجات الخاصة.
٧. يستمع بفعالية ويهتم باحتياجات الطلاب واستجاباتهم.
٨. يزيد وقت التعلم التعليمى من خلال العمل مع الطلاب بشكل فردى وكذلك فى مجموعات صغيرة أو مجموعات كاملة.

البعء الخامس: تقييم التعلم

يقوم المعلم بجمع وتحليل واستخدام جميع البيانات ذات الصلة بشكل منهجى لقياس التقدم الأكاديمى للطلاب، وتوجيه المحتوى التعليمى وطرق التسليم، وتقديم التغذية الراجعة فى الوقت المناسب لكل من الطلاب وأولياء الأمور طوال العام الدراسى. نماذج مؤشرات الأداء قد تتضمن الأمثلة، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي: المعلم:

١. يستخدم بيانات التقييم المسبق لتطوير توقعات الطلاب، وتمييز التدريس، وتوثيق التعلم.
٢. يُشرك الطلاب فى تحديد أهداف التعلم ومراقبة تقدمهم.

٣. يستخدم مجموعة متنوعة من إستراتيجيات وأدوات التقييم الصالحة والمناسبة للمحتوى ولمجتمع الطلاب.
٤. موازنة تقييم الطلاب مع معايير ومعايير المناهج المقررة.
٥. يستخدم أدوات التقييم للأغراض التكوينية والإجمالية، ويستخدم ممارسات التصنيف التي تشير إلى الإتقان النهائي فيما يتعلق بأهداف وغايات المحتوى.
٦. يستخدم أدوات التقييم للأغراض التكوينية والإجمالية لإعلام الطلاب وتوجيههم وضبطهم.
٧. يقدم تغذية راجعة بناءة ومتكررة للطلاب حول تعلمهم.

البعدها السادس: التواصل التعليمي

- يقوم المعلم بإشراك الطلاب بشكل فعال في التعلم باستخدام مجموعة متنوعة من الإستراتيجيات التعليمية من أجل تلبية احتياجات التعلم الفردية. ونماذج مؤشرات الأداء قد تتضمن الأمثلة، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي: المعلم:
١. يشرك الطلاب ويحافظ عليهم في التعلم النشط.
 ٢. يبني على المعرفة والمهارات الموجودة لدى الطلاب.
 ٣. يميز التدريس بما يلبي احتياجات الطلاب.
 ٤. يعزز أهداف التعلم باستمرار طوال الدرس.
 ٥. يستخدم مجموعة متنوعة من الإستراتيجيات والمصادر التعليمية الفعالة.
 ٦. يستخدم تكنولوجيا التعليم لتعزيز تعلم الطلاب.
 ٧. يتواصل بوضوح ويتحقق من الفهم.

البعدها السابع: تقدّم الطلاب

- يؤدي عمل المعلم إلى تقدم أكاديمي مقبول وقابل للقياس ومناسب للطلاب. ونماذج مؤشرات الأداء قد تتضمن الأمثلة، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي: المعلم:
١. يضع أهداف إنجاز مقبولة وقابلة للقياس ومناسبة للتقدم الأكاديمي للطلاب بناءً على البيانات الأساسية.

٢. توثيق تقدم كل طالب على مدار العام.
٣. يقدم دليلاً على تحقيق أهداف الإنجاز، بما في ذلك مقياس النمو الذي توفره الدولة عند توفره بالإضافة إلى المقاييس المتعددة الأخرى لنمو الطلاب.
٤. يستخدم بيانات نتائج الأداء المتاحة للتوثيق المستمر وإبلاغ التقدم الأكاديمي للطلاب وتطوير أهداف التعلم المؤقتة.

وقدمت ستيتي (٢٠١٣) بعدين أساسيين للتدريس الفعال، هما:

البعد الأول: الإثارة الفكرية، وهي تعتمد على مهارة المعلم في:

- ١ - الاتصال اللفظي مع المتعلمين عند شرح المادة العلمية.
- ٢ - أثر المعلم الإيجابي على المتعلمين، ويتولد هذا من طريقة عرض المادة العلمية.

البعد الثاني: الصلة الإيجابية بين المعلم والطلاب

وذكرت ستيتي أن إتقان المعلم لمحتوى المادة العلمية التي يقوم بتعليمها أمر مفترض حدوثه، ومع ذلك فإن هذا الإتقان لا يعنى بالضرورة قدرة المعلم على تقديم وعرض هذا المحتوى بطريقة جيدة. ولكي يستطيع المعلم أن يتقن عمله وأن يبدع فيه، عليه أن يكون قادراً على تنظيم المادة العلمية وعرضها بمهارة الخبير المتمرس. والتدريس المتميز يتصف بإثارة العواطف المرتبطة بالنشاط العقلي؛ أي إثارة التمعن في الأفكار وإدراك المفاهيم المجردة ومعرفة وإظهار مدى صلة هذه المفاهيم بحياة الطالب.

ومن الناحية النظرية تكون غرفة الصف بمثابة حلبة للعروض الفكرية والمنطقية، ولكن من الناحية الواقعية هي حلبة تموج بالعلاقات الإنسانية. حيث تحدث العديد من الظواهر النفسية، فمثلاً تنخفض دافعية الطلاب للعمل إذا شعروا بعدم اهتمام المعلم بهم وإعراضه عنهم. وأيضاً، إذا شعروا بأن المعلم يعاملهم بطريقة قاسية. وهنا تكون عواطف الطلاب مضطربة. ويطلب ذلك من المعلم أن يكون على وعى كامل بالظواهر الشخصية للطلاب، وأن يمتلك مهارة التواصل معهم بأساليب تزيد من دافعيتهم للتعلم واستمتاعهم وتعلمهم المستقل.

بينما ذكر عبدالرازق (٢٠١٧) أن التدريس الفعّال يتحدد بخمسة أبعاد هى: المعرفة، والتنظيم، والاتجاه الإيجابى، والنظام المعرفى، والحماس. ويتعلق كل مكون بعدد من المهارات، هى:

البعد الأول: المعرفة بكل محتويات المنهج، وبمستويات نمو الطلاب، وباستراتيجيات التدريس المختلفة، وبالتعليم المستمر أو التربوية المستدامة، وبالكيفية التى يتم بها تكييف المنهج وفق متطلبات الفصل الدراسى.

البعد الثانى: التنظيم للفصل بطريقة حسنة، والدروس بطريقة جيدة، والابتكار فى ذلك، وتكييف المنهج ودروسه وفق حاجات الطلاب والظروف الطارئة.

البعد الثالث: الاتجاه الإيجابى المتمثل فى إسعاد المتعلم وتحقيق المتعة له، والعمل بإيجابية تستثير بيئة الفصل، والتشجيع، والاستماع الجيد.

البعد الرابع: النظام المعرفى يكون حازم لكنه مرن، ويستخدم إستراتيجيات تدريسية مناسبة للموقف، وهناك التخطيط للدروس تبعاً للأهداف ووفق حاجات الطلاب.

البعد الخامس: الحماس المتمثل فى الشرح بحماس، والرغبة فى التجريب وإدخال مداخل جديدة.

كما قدم Ramakrishnan (2019) ثلاثة مكونات للتدريس الفعّال كما يدركها المعلم، وهى: التصور الذاتى، وعلاقة المعلم بالطلاب، والالتزام المهنى للمعلمين.

ووضع Suma (2022) نموذجاً للتدريس الفعّال يشتمل على ثلاثة مكونات، هم:

البعد الأول: الكفاءة

يمكن وصف مكون الكفاءة فى التدريس الفعّال بأنه: القدرة على جعل الطلاب يحققون إنجازاتهم فى الأبعاد الثلاثة: المعرفية والعاطفية والحركية النفسية. ويكتسب الطلاب المعرفة والفهم فى المجال المعرفى، والمواقف والاهتمامات والتقدير وما إلى ذلك فى المجال العاطفى، والمهارات الحركية النفسية مثل الكتابة اليدوية

والرسم وما إلى ذلك فى المجال النفسحركى. وتشمل الكفاءة إتقان المادة الدراسية والمهارات المحددة فى تقديم المحتوى للطلاب. ومن أجل تقديم تعليم فعّال، يجب أن يكون لدى المعلم عمق واتساع فى معرفته بالموضوع. والكفاءة هى الموقف العقلى الإيجابى الذى يتخذه المعلم تجاه عملية التدريس وتجاه الطلاب. وتشمل الكفاءة أيضاً مهارات حل المشكلات لدى المعلم فى الفصل الدراسى، وهى القدرة على اختيار طريقة التدريس المناسبة والوسائل التعليمية المناسبة أثناء العملية التعليمية. ويمكن إجمال عناصر الكفاءة كأحد أبعاد التدريس الفعّال فى أربعة أنواع: كفاءة الموضوع، وكفاءة مهارات التدريس، وكفاءة تدريس السلوك، وكفاءة حل المشكلات.

البعد الثانى: الالتزام

الالتزام هو معيار آخر لفعّالية التدريس، وهو إحدى سمات شخصية المعلم، وهو الوعد الرسمى بأداء الواجبات والمسؤوليات التى تحددها قوانين وأخلاقيات مهنة التدريس. فى الواقع، هذا هو البعد الأكثر أهمية للتدريس الفعّال؛ حيث إن جميع الأبعاد الأخرى هى نتيجة لهذا العامل. على سبيل المثال، لا يمكن للمعلم أن يكتسب الكفاءة إلا إذا كان ملتزماً باكتساب المعرفة والمهارات. وبالمثل، لا يمكن للمعلم أن يؤدى أداءً جيداً إلا إذا كان ملتزماً بأداء التدريس. ومن مؤشرات الالتزام ما يلى: الثقة، والاحترافية، والتحفيز، والمسؤولية، والموقف الإيجابى، والتواصل الاجتماعى، والإخلاص، والمساءلة، والالتزام بالمواعيد.

البعد الثالث: مجال الأداء

يشير الأداء إلى ما يفعله المعلم وما يفعله الطلاب، ويعنى التفاعل بين المعلم والطلاب. ويجب أن يمتلك المعلم مهارات أداء معينة لتدريسه الفعّال. ومن مهارات الأداء، ما يلى:

١. مهارة التقديم والشرح والتوضيح والتساؤل والتعزيز والبدء والتقويم وغيرها.

٢. ينعكس أداء المعلم فى سلوك الطلاب وأدائهم فى الفصل. على سبيل المثال: يشارك الطلاب بشكل فعّال فى عملية التعلم، وي طرحون الأسئلة، وينخرطون فى المناقشة وما إلى ذلك.

٣. التفاعل بين المعلم والطلاب مجالاً آخر للأداء فى التدريس الفعال. ويعد تبادل الأفكار والاستقبال الدافئ للمعرفة والاستجابة المتبادلة هى جزء من التفاعل. وبناءً على ما سبق، قامت الباحثتان بتحديد خمسة مكونات للتدريس الفعّال، هى:

البعد الأول: الخصائص الشخصية والاجتماعية.

يُقصد بها إهتمام المعلم بإقامة علاقات طيبة مع زملائه فى العمل، وتلاميذه، وأولياء الأمور، بالإضافة إلى وعيه بإنفعالاته وإنفعالات الآخرين، والحفاظ على مظهره العام وأناقته.

البعد الثانى: الخصائص المعرفية.

يُقصد بها المعارف والمعلومات والمهارات التى يجب أن يمتلكها المعلم فى مادة تخصصه، ومتابعة كل ما هو جديد فى مادة التخصص.

البعد الثالث: تقييم التعلم وتقديم الطلاب.

هى قدرة المعلم على إعداد الإختبارات التحصيلية بصورة جيدة، وتصحيح هذه الإختبارات وتحليل نتائجها، وتحديد نواحى القصور لدى التلاميذ وعلاجها، وتبصرة التلاميذ بمستواهم العلمى ومدى تحقيقهم لأهداف المقرر الدراسى.

البعد الرابع: الخصائص المهارية والتكنولوجية.

يُقصد بها قدرة المعلم على الاستعانة بوسائل إلكترونية متنوعة (صوتية - مرئية) لتوفير بيئة تعلم جذابة واستخدام السبورة لجذب انتباه وتحفيز الطلاب للتعليم.

البعد الخامس: الخصائص المهنية.

يُقصد بها قيام المعلم بوضع خطة محددة يتم فيها تحديد الهدف وقابليته

للتنفيذ ومتطلبات تحقيقه من أجل الوصول إلى أفضل أداء للدرس وترتيب وتسلسل الخطوات وأسلوب التعامل مع الدرس والوسائل والطرق المناسبة لشرح الدرس.

إطار البحث الميداني

يتضمن البحث الميداني محورين، هما:

المحور الأول- إجراءات البحث الميداني

أولاً- هدف البحث الميداني

يهدف البحث من إجراء الشق الميداني إلى بناء نموذج للعلاقات بين متغيرات البحث: رأس المال النفسى والهوية المهنية والتدريس الفعال.

ثانياً- منهج البحث

اعتمد البحث فى إطاره الميداني على مجموعة من الأساليب الإحصائية باستخدام برنامج (Spss16) ، وبرنامج (Lizeral 8.8) ، وبرنامج (Amos24) وذلك لتقنين أدوات البحث، واختبار أسئلته.

ثالثاً- عينة البحث

أ- عينة التحقق من الخصائص السيكومترية:

تكونت عينة التقنين من (٧١) معلماً ومعلمة من معلمى المرحلة الإعدادية بمدينة العاشر من رمضان. تم اختيار مدينة العاشر من رمضان بشكل مقصود؛ نظراً لاحتوائها على عدد كبير من المدارس الخاصة والحكومية، وبشكل عشوائى تم اختيار المدارس بها. وأُستخدمت بيانات هذه العينة فى التحقق من ثبات وصدق واتساق أدوات البحث.

ب -العينة النهائية:

تكونت من (١٧٤) معلماً ومعلمة من معلمى المرحلة الإعدادية بمدينة العاشر من رمضان، منهم (٤٤) معلماً ومعلمة من المدارس الخاصة، (١٣٠) معلماً ومعلمة من

المدارس الحكومية، وتكونت من (٦٠ من الذكور) و(١١٤ من الإناث)، بمتوسط عمر زمنى (٣٥.٥) وانحراف معياري (٩.٩).

رابعاً- أدوات البحث

المقياس الأول: مقياس رأس المال النفسى لدى معلمى المرحلة الإعدادية (إعداد الباحثين)

أعدت الباحثان هذا المقياس بعد الاطلاع على الإطار النظرى والمقاييس السابقة حول متغير رأس المال النفسى، ومنها بحث كل من: (Luthans& et al., 2007& Cutliff, 2022) و (Mohammadpour& et.al. 2017& Joo& et.al., 2016). والذى يتضمن مجموعة من التساؤلات عن كل بُعد من أبعاد رأس المال النفسى، لذلك قامت الباحثان بتحديد أربعة أبعاد لمتغير رأس المال النفسى، هى: الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والصمود النفسى. وتم صياغة جميع عبارات المقياس بشكل إيجابى، وعددها (٢٤) عبارة في صورته الأولية لتناسب مع معلمى المرحلة الإعدادية، وتم الاستجابة عليها طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي (ينطبق بدرجة كبيرة جداً - ينطبق بدرجة كبيرة - ينطبق بدرجة متوسطة - ينطبق بدرجة قليلة جداً). وأعطيت لهذه الاستجابات الدرجات (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١)، حيث جميعها فى الاتجاه الموجب. وهذه المفردات موزعة على أبعاد المقياس الأربعة، وعليه تكون أقل درجة على المقياس (٢٤) وتدل على انخفاض رأس المال النفسى، وأعلى درجة (١٢٠) وتدل على ارتفاع رأس المال النفسى. وتم عرض الصورة المبدئية على (١٥) من أعضاء هيئة التدريس بقسمى علم النفس التربوى وأصول التربية بالكلية؛ من أجل معرفة آرائهم فى مدى انتماء مفردات المقياس لمتغير رأس المال النفسى بأبعاده الأربعة: الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والصمود النفسى. وقد كانت نسبة اتفاق المحكمين مرتفعة حول مدى مناسبة المفردات لمقياس المفهوم. ولذا، أصبح المقياس مكون من (٢٤) مفردة، ويتميز بصدق المحكمين. واستناداً إلى ما سبق، تم تطبيق المقياس فى صورته المبدئية على عينة الخصائص السيكومترية المكونة من (٧١) معلماً ومعلمة من معلمى المرحلة

الإعدادية بمدينة العاشر من رمضان. ولتحقق من الثبات والصدق لمقياس رأس المال النفسى تم إتباع الخطوات الآتية:

أ - ثبات درجات مقياس رأس المال النفسى

تم حساب الثبات بطريقتين هما:

١ - ثبات أبعاد مقياس رأس المال النفسى عن طريق معامل الثبات ألفا كرونباخ:

تم حساب ثبات درجات أبعاد مقياس رأس المال النفسى باستخدام طريقة ألفا لـ "كرونباخ"، حيث حُسبت قيمة معاملات ثبات المفردات عن طريق حساب ثبات البُعد ككل فى حالة حذف درجة المفردة، وكانت النتائج موضحة بالجدول رقم (٣) التالى:

جدول (٣)

معاملات ألفا كرونباخ لثبات أبعاد مقياس رأس المال النفسى بعد حذف درجة المفردة منه

الصمود النفسى		التفاؤل		الأمل		الكفاءة الذاتية	
معامل ألفا	المفردة						
٠.٧٩٦	١٩	٠.٨٢٢	١٣	٠.٨٠٣	٧	٠.٧٦٥	١
٠.٧٦٢	٢٠	٠.٧١٨	١٤	٠.٨٠٢	٨	٠.٦١٦	٢
٠.٧٤٨	٢١	٠.٧٣٨	١٥	٠.٧٧٨	٩	٠.٥٩٨	٣
٠.٧٦١	٢٢	٠.٧٢٠	١٦	٠.٧٧٩	١٠	٠.٦٠٧	٤
٠.٧٨٨	٢٣	٠.٧٤١	١٧	٠.٧٥٣	١١	٠.٦٢٠	٥
٠.٧٧٢	٢٤	٠.٧٢٨	١٨	٠.٨٠٧	١٢	٠.٦٥٩	٦
معامل ألفا العام للبعد = ٠.٨٠٢		معامل ألفا العام للبعد = ٠.٧٧٩		معامل ألفا العام للبعد = ٠.٨١٧		معامل ألفا العام للبعد = ٠.٦٨٧	

يتضح من جدول رقم (٣) أن معامل ألفا للبعد الفرعى فى حالة حذف كل مفردة أقل من أو يساوى معامل ألفا العام للبعد الفرعى الذى تنتمى إليه عدا المفردتين رقمى (١، ١٣)، لذا تم حذفهما وأصبح معامل ثبات درجات بُعد الكفاءة الذاتية (٠.٧٦٥)، وبُعد الأمل (٠.٨١٧)، وبُعد التفاؤل (٠.٨٢٢)، وبُعد الصمود النفسى (٠.٨٠٢). ومعظم مفردات المقياس المتبقية كانت ثابتة، وكانت قيمة معامل ألفا لمقياس رأس المال النفسى ككل هى (٠.٩٢٣).

النموذج البنائي للعلاقات بين رأس المال النفسى والعنوية المعنوية والتدريس الفعال لدى معلمى المرحلة الإعدادية
د/ سعد محمد عيد / د/ هاتم أحمد أحمد سالم

٢ - ثبات الأبعاد الفرعية والثبات الكلى لمقياس رأس المال النفسى:

تم حساب ثبات الأبعاد الفرعية والثبات الكلى لمقياس رأس المال النفسى بطريقة التجربة الصفية لـ "سبيرمان/ براون"، فكانت قيمة معامل ثبات بُعد الكفاءة الذاتية (٠,٨٦٣)، والأمل (٠,٨٩٤) والتفاؤل (٠,٨٨١)، والصمود النفسى (٠,٨٠٥)، والدرجة الكلية للمقياس (٠,٩٣٢). ولذا فإن المقياس ككل على درجة عالية من الثبات.

ب - صدق درجات مقياس رأس المال النفسى

١ - صدق المفردات (التجانس الداخلى):

تم حساب صدق مفردات مقياس رأس المال النفسى عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد الذى تنتمي إليه المفردة فى حالة حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد الذى تنتمي إليه، باعتبار أن بقية مفردات البعد محكاً للمفردة، ويوضح الجدول رقم (٤) التالى ذلك:

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين درجات المفردات والدرجة الكلية لأبعاد مقياس رأس المال النفسى بعد حذف درجة المفردة

الصمود النفسى		التفاؤل		الأمل		الكفاءة الذاتية	
معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة
**٠,٤٣٢	١٩	٠,٢٧٧	١٣	**٠,٥٠٦	٧	٠,١٤٨	١
**٠,٥٧٢	٢٠	**٠,٦٣٩	١٤	**٠,٥١٦	٨	**٠,٥٠٠	٢
**٠,٥٤٥	٢١	**٠,٥٥٤	١٥	**٠,٦٢٤	٩	**٠,٥٧٧	٣
**٠,٤٨٩	٢٢	**٠,٦٢٩	١٦	**٠,٦٢٠	١٠	**٠,٥٤٤	٤
**٠,٥٠٥	٢٣	**٠,٥٤٨	١٧	**٠,٧٢٩	١١	**٠,٥٢٤	٥
**٠,٥٦٧	٢٤	**٠,٦١٧	١٨	**٠,٤٨٦	١٢	**٠,٣٧٧	٦

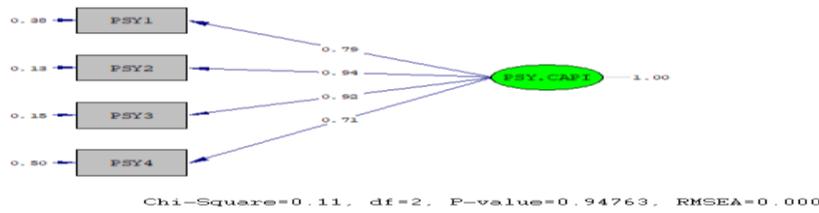
** دال عند مستوى (٠,٠١)

* دال عند مستوى (٠,٠٥)

ويتضح من الجدول رقم (٤) أن معظم معاملات الارتباط للأبعاد الفرعية لمقياس رأس المال النفسى دالة إحصائية عند مستويى (٠,٠٥)، (٠,٠١) فى حالة حذف درجة المفردة عدا المفردتين رقمى (١، ١٣)، وتم حذف هاتين المفردتين. وبالتالي يتميز المقياس بالصدق الداخلى.

٢ -الصدق العاملى التوكيدى لمقياس رأس المال النفسى

تم التحقق من صدق مقياس رأس المال النفسى من خلال إجراء التحليل العاملى التوكيدى باستخدام برنامج (Lizeral 8.8) لمصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس رأس المال النفسى لى (٧١) معلماً ومعلمة من معلمى المرحلة الإعدادية عن طريق اختبار نموذج العامل الكامن العام، حيث افترض أن جميع العوامل المشاهدة لمقياس رأس المال النفسى تنظم حول عامل كامن واحد (حسن، ٢٠٠٨، ص ٣٧٠- ٣٧١). وأسفرت النتائج عن تشبع الأبعاد الأربعة على العامل الكامن الواحد كما فى الشكل رقم (١) وبالجداول رقم (٥) التالين:



شكل (١) المسار التخطيطى لنموذج التحليل العاملى التوكيدى للمتغيرات المشاهدة الأربعة لمقياس رأس المال النفسى التى تشبعت بعامل كامن واحد

جدول (٥)

نتائج التحليل العاملى التوكيدى لتشبعات الأبعاد الأربعة لمقياس رأس المال النفسى بالعامل الكامن العام

أبعاد رأس المال النفسى	التشبع بالعامل الكامن	الخطأ المعياري لتقدير التشبع	قيمة (ت)	معامل الارتباط المتعدد (معامل التحديد)
الكفاءة الذاتية	٠.٧٨٩	٠.١٠١	**٧.٧٧٥	٠.٦٢٢
الأمل	٠.٩٣٥	٠.٠٩٢	**١٠.١٥٢	٠.٨٧٥
التفاؤل	٠.٩٢٢	٠.٠٩٣	**٩.٩٠٤	٠.٨٤٩
الكفاءة المعرفية	٠.٧١٠	٠.١٠٦	**٦.٧٠٣	٠.٥٠٤

** دال عند مستوي (٠.٠١)

ويتضح من الجدول رقم (٥) أن كل التشبعات أو معاملات الصدق دالة إحصائياً عند مستوي (٠.٠١) مما يدل على صدق جميع الأبعاد المكونة للمقياس،

النموذج البنائي للعلاقات بين ناس المال النفس والعموية المعنوية والتدريس الفعال لدى معلمى المرحلة الإعدادية
د/ سعاد محمد حيد د/ هاتم أحمد أحمد سالم

ويلاحظ أن بُعد الأمل هو أفضل مؤشر صدق للمتغير الكامن (رأس المال النفسى)؛ حيث إن معامل تشبعه كان (٠,٩٣٥)، وهو أكثر المتغيرات المشاهدة صدقاً حيث معامل التحديد (٠,٨٧٥)، ويليه بُعد التفاؤل. وكذلك أشارت النتائج إلى صدق هذا النموذج حيث حقق مؤشرات حسن مطابقة جيدة، وكانت قيمة كاسا $\chi^2 = ٠,١١$ ومستوى دلالة (٠,٩٤٧٦) وهى غير دالة إحصائياً، ودرجات حرية (٢)، وجذر متوسط مربعات خطأ الاقتراب (RMSEA) (٠,٠٠)، وجذر متوسط مربعات البواقي (RMSR) (٠,٠٠٣١)، ومؤشر حسن المطابقة GFI (٠,٩٩٩)، ومؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية AGFI (٠,٩٩٦)، ومؤشر المطابقة المعياري NFI (٠,٩٩٦)، ومؤشر المطابقة المقارن CFI (١)، ومؤشر المطابقة النسبي RFI (٠,٩٩٨) وجميعها تقع فى المدى المثالى للمؤشر (حسن، ٢٠٠٨، ص ٣٧٠-٣٧١). ومؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالى ECVI (٠,٢٥٤) أقل من قيمة الصدق الزائف المتوقع للنموذج المشبع (٠,٢٨٢)، وهذا يدل على مطابقة النموذج الجيدة للبيانات موضع الاختبار.

وفى ضوء ما تم حسابه من الثبات والصدق أصبح المقياس مكوناً من (٢٢) مفردة ويتمتع بدرجة عالية من الثبات والصدق، مما يسمح بتطبيقه على عينة البحث النهائية لاختبار فروض البحث الحالى.

المقياس الثانى: مقياس الهوية المهنية لدى معلمى ومعلمات المرحلة الإعدادية (ترجمة وتعريب الباحثين)

أعد هذا المقياس فى صورته الأجنبية Zhang, et al (2016) وقد قامت الباحثتان بترجمة وتعريب هذا المقياس. وهو مكون من (١٥) مفردة يتم الاستجابة عليها طبقاً لمقياس ليكرت السباعى، ودرجة المعلم هى عبارة عن مجموع درجات مفردات المقياس، وقد ثُبَّتْ ثباته وصدقه من خلال إجراء العديد من البحوث الأجنبية. وقد تم ترجمة وتعريب مقياس الهوية المهنية ليناسب البيئة العربية بصفة عامة والبيئة المصرية بصفة خاصة وفقاً للخطوات التالية:

• حصلت الباحثان على الصورة الأجنبية للمقياس وقامتا بترجمته إلى اللغة العربية، وعُرضت الترجمة باللغة العربية والأصل الأجنبي على اثنين من أعضاء هيئة التدريس بقسم المناهج وطرق التدريس بالكلية تخصصي اللغة العربية واللغة الانجليزية للتأكد من الصياغة اللغوية للصورة المبدئية للمقياس المكونة من (١٥) مفردة.

• تم عرض الصورة المبدئية على (١٥) من أعضاء هيئة التدريس بقسم أصول التربية وعلم النفس التربوي بالكلية من أجل معرفة آرائهم في مدى انتماء مفردات المقياس لمفهوم الهوية المهنية. وقد كانت نسبة الاتفاق مرتفعة حول مدى مناسبة المفردات لقياس المفهوم، ولكنهم اقترحوا أن تكون الاستجابات طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي (يحدث كثيراً جداً - يحدث كثيراً - يحدث بدرجة متوسطة - يحدث قليلاً - يحدث قليلاً جداً) لأنه أكثر ملائمة للبيئة المصرية. وقد تم صياغة جميع المفردات بشكل إيجابي وأعطيت للاستجابة عليها الدرجات (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) على الترتيب، وبالتالي فإن أقل درجة على المقياس (١٥) وتدل على انخفاض الهوية المهنية، وأعلى درجة (٧٥) وتدل على ارتفاع الهوية المهنية لدى معلمى المرحلة الإعدادية. وأصبح المقياس مكون من (٢١) مفردة ويتميز بصدق المحكمين. ولذا تم تطبيق المقياس في صورته المبدئية على عينة مكونة من (٧١) معلماً ومعلمة من معلمى المرحلة الإعدادية.

وللتحقق من الثبات والصدق لمقياس الهوية المهنية، تم اتباع الخطوات الآتية:

أ- ثبات مقياس الهوية المهنية

تم حساب الثبات بطريقتين هما:

١- ثبات أبعاد مقياس الهوية المهنية عن طريق معامل ثبات ألفا كرونباخ:

تم حساب ثبات أبعاد مقياس الهوية المهنية باستخدام طريقة ألفا لـ "كرونباخ"، حيث حُسبت معاملات ثبات أبعاد مقياس الهوية المهنية عن طريق حساب

النموذج البنائي للعلاقات بين أسس المال النفس والعموية المعنوية والتدريس الفعال لدى معلم المرحلة الإعدادية
د/ سعاد محمد حيد د/ هاتم أحمد أحمد سالم

ثبات المقياس ككل في حالة حذف درجة المفردة. وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول رقم (٦) التالي:

جدول (٦)

معاملات ألفا كرونباخ لثبات أبعاد مقياس الهوية المهنية بعد حذف درجة المفردة منه

الهوية الداخلية		الهوية الخارجية		هوية العمل المهني	
المفردة	معامل ألفا	المفردة	معامل ألفا	المفردة	معامل ألفا
١	٠.٨٣٥	٨	٠.٥٨٧	١١	٠.٨١٢
٢	٠.٨٠٩	٩	٠.٤٣١	١٢	٠.٧٩٢
٣	٠.٨٢١	١٠	٠.٦٠٠	١٣	٠.٧٣٥
٤	٠.٨١٥			١٤	٠.٧٢١
٥	٠.٨٣٧			١٥	٠.٧٥٢
٦	٠.٧٩٢				
٧	٠.٨١٠				
معامل ألفا العام للبعد = ٠.٨٣٩		معامل ألفا العام للبعد = ٠.٦٣٤		معامل ألفا العام للبعد = ٠.٨١٣	

يتضح من الجدول رقم (٦) أن معامل ألفا للمقياس في حالة حذف كل مفردة أقل من أو يساوي معامل ألفا العام للبعد الفرعي الذي تنتمي إليه، وهذا يعني ثبات جميع المفردات ولم يتم حذف أي مفردة من هذا المقياس، وبالتالي تمتع هذا المقياس (٠.٧٩٨) بثبات مرتفع.

٢- الثبات الكلي لمقياس الهوية المهنية باستخدام التجزئة النصفية:

تم حساب معامل الارتباط بين نصفي المقياس ومن ثم حساب الثبات الكلي لمقياس الهوية المهنية وأبعاده الفرعية باستخدام معادلة "سبيرمان / براون"، فكانت قيمة معامل الثبات لُبعد هوية القيمة الداخلية (٠.٨٩٣)، وقيمة معامل الثبات لُبعد هوية القيمة الخارجية (٠.٧٣٤)، وقيمة معامل الثبات لُبعد هوية القيمة المهنية (٠.٨٣١)، وقيمة الثبات للدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية (٠.٨٩٨)، وهو معامل ثبات مرتفع.

ب - صدق مقياس الهوية المهنية

١ - صدق المفردات (التجانس الداخلي):

تم حساب صدق مفردات مقياس الهوية المهنية عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه المفردة في حالة حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، باعتبار أن بقية مفردات المقياس محكاً للمفردة. والجدول رقم (٧) التالي يوضح ذلك:

جدول (٧)

معاملات الارتباط بين درجات المفردات والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية بعد حذف درجة المفردة

الهوية الداخلية		الهوية الخارجية		هوية العمل المهني	
المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط
١	**٠.٥٢٢	٨	**٠.٤٢١	١١	**٠.٤٢٦
٢	**٠.٦٤٤	٩	**٠.٥٤٦	١٢	**٠.٤٩٢
٣	**٠.٦٠٦	١٠	**٠.٣٩٥	١٣	**٠.٦٧٩
٤	**٠.٦٠٦			١٤	**٠.٧٢٢
٥	**٠.٤٥٠			١٥	**٠.٦٢٦
٦	**٠.٧٥٢				
٧	**٠.٦٣٧				

** دال عند مستوى (٠.٠١)

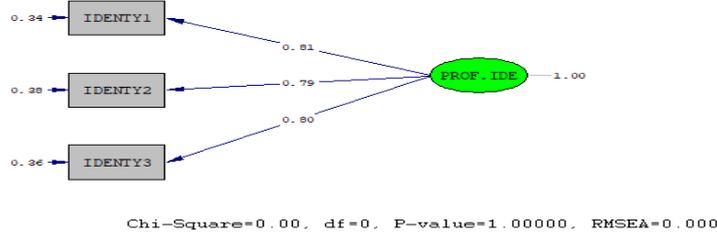
يتضح من الجدول رقم (٧) أن جميع معاملات الارتباط لمفردات مقياس الهوية المهنية دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وبالتالي يتميز مقياس الهوية المهنية بصدق التفسيرات المرتفع.

٢- الصدق العاملي التوكيدي لمقياس الهوية المهنية

تم التحقق من صدق مقياس الهوية المهنية من خلال إجراء التحليل العاملي التوكيدي باستخدام برنامج (Lizeral 8.8) لمصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الهوية المهنية لدى (٧١) معلماً ومعلمة من معلّمي المرحلة الإعدادية عن طريق اختبار نموذج العامل الكامن العام، حيث افترض أن جميع العوامل المشاهدة لمقياس الهوية المهنية تنتظم حول عامل كامن واحد (حسن، ٢٠٠٨، ص ٣٧٠-٣٧١)، وأسفرت

النموذج البنائي للعلاقات بينه بأسس اطلال النفس والعُوية المعنوية والتدريس الفعال لدى معلمى المرحلة الإحصادية
د/ سعاد محمد عويد د/ هاتم أحمد أحمد سالم

النتائج عن تشبع الأبعاد الثلاثة على العامل الكامن الواحد، كما فى الشكل رقم (٢) وبإجدول رقم (٨) التالين:



شكل (٢)

المسار التخطيطى لنموذج التحليل العاملى التوكيدى للمتغيرات المشاهدة الثلاثة لمقياس الهوية المهنية التى تشبعت بعامل كامن واحد

جدول (٨)

نتائج التحليل العاملى التوكيدى لتشبعات الأبعاد الثلاثة لمقياس الهوية المهنية بالعامل الكامن العام

أبعاد الهوية المهنية	التشبع بالعامل الكامن	الخطأ المعياري لتقدير التشبع	قيمة (ت)	معامل الارتباط المتعدد (معامل التحديد)
الهوية الداخلية	٠,٨١٣	٠,١٠٩	**٧,٤٦٣	٠,٦٦٠
الهوية الخارجية	٠,٧٨٥	٠,١١٠	**٧,١٦٠	٠,٦١٦
هوية العمل المهنى	٠,٧٩٧	٠,١٠٩	**٧,٢٩٤	٠,٦٣٦

** دال عند مستوي (٠,٠١)

ويتضح من الجدول رقم (٨) أن كل التشبعات أو معاملات الصدق دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١)، مما يدل على صدق جميع الأبعاد المكونة للمقياس. ويلاحظ أن بعد هوية القيمة الداخلية هو أفضل مؤشر صدق للمتغير الكامن (الهوية المهنية)؛ حيث إن معامل تشبعه كان (٠,٨١٣) وهو أكثر المتغيرات المشاهدة صدقاً حيث معامل التحديد (٠,٦٦٠)، ويليه بعد هوية القيمة المهنية. وكذلك أشارت النتائج إلى صدق هذا النموذج حيث حقق مؤشرات حسن مطابقة جيدة، وكانت قيمة كا^٢ = ٠,٠٠٠ ومستوى دلالة (١,٠٠٠) وهى غير دالة إحصائياً، ودرجات حرية (٠)، وجذر متوسط مربعات خطأ الاقتراب (RMSEA) (٠,٠٠)، وجذر متوسط مربعات البواقي

(RMSR) (٠,٠٠٠)، ومؤشر حسن المطابقة GFI (١,٠٠)، ومؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية AGFI (١,٠٠)، ومؤشر المطابقة المعياري NFI (١,٠٠)، ومؤشر المطابقة المقارن CFI (١)، ومؤشر المطابقة النسبي RFI (١,٠٠) وجميعها تقع فى المدى المثالي للمؤشر. وقيمة مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي ECVI أقل من قيمة الصدق الزائف المتوقع للنموذج المشيع، وهذا يدل على مطابقة النموذج الجيدة للبيانات موضع الاختبار.

وفى ضوء ما تم حسابه من الثبات والصدق أصبح المقياس مكوناً من (١٥) مفردة، ويتمتع بدرجة عالية من الثبات والصدق، مما يسمح بتطبيقه على العينة النهائية لاختبار فروض البحث الحالي.

المقياس الثالث: مقياس التدريس الفعال (إعداد الباحثان)

أعدت الباحثان هذا المقياس بعد الاطلاع على الإطار النظرى والمقاييس السابقة حول متغير التدريس الفعال، ومنها بحث عبدالرازق (٢٠١٧)، وبحث كل من: (Suma & Strong (2012). والذي يتضمن مجموعة من التساؤلات عن كل بُعد من أبعاد التدريس الفعال، لذلك قامت الباحثان بتحديد خمسة أبعاد هى: الخصائص الشخصية والاجتماعية، والخصائص المهنية، وتقييم التعلم وتقديم الطلاب، والخصائص المعرفية، والخصائص المهارية والتكنولوجية). وتم صياغة جميع عبارات المقياس بشكل إيجابى وعددها (٣٨) عبارة فى صورته الأولية لتتناسب مع معلمى المرحلة الإعدادية، وتم الاستجابة عليها طبقاً لمقياس ليكرت الخماسى (ينطبق بدرجة كبيرة جداً - ينطبق بدرجة كبيرة - ينطبق بدرجة متوسطة - ينطبق بدرجة قليلة - ينطبق بدرجة قليلة جداً)، وأعطيت لهذه الاستجابات الدرجات (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١). وهذه المفردات موزعة على أبعاد المقياس الخمسة، وتنحصر درجات المقياس بين (٣٨ - ١٩٠) درجة. وقد تم تطبيق المقياس فى صورته المبدئية على عينة الخصائص السيكومترية المكونة من (٧١) معلماً ومعلمة من معلمى

النموذج البنائي للعلاقات بين نأس اطل النفس والعُوية المعنوية والتدريس الفعّال لدى معلم المرحلة الإعدادية
د/ سعاد محمد حيد د/ هاتم أحمد أحمد سالم

المرحلة الإعدادية بمدينة العاشر من رمضان. وللتحقق من الثبات والصدق لمقياس التدريس الفعال تم إتباع الخطوات الآتية:

أ - ثبات مقياس التدريس الفعّال

تم حساب الثبات بطريقتين هما:

١ - ثبات أبعاد مقياس التدريس الفعّال عن طريق معامل الثبات ألفا كرونباخ:

تم حساب ثبات أبعاد مقياس التدريس الفعّال باستخدام طريقة ألفا لـ "كرونباخ"، حيث حُسبت قيمة معاملات ثبات المفردات عن طريق حساب ثبات البعد ككل فى حالة حذف درجة المفردة، وكانت النتائج كما هى موضحة بالجدول رقم (٩) التالى:

جدول (٩)

معاملات ألفا كرونباخ لثبات أبعاد مقياس التدريس الفعّال بعد حذف المفردة منه

الخصائص المهنية		الخصائص المهنية والتكنولوجية		تقييم التعلم وتقدّم الطلاب		الخصائص المعرفية		الخصائص الشخصية والاجتماعية	
المفردة	معامل ألفا								
٣٢	٠.٨٤٢	٢٥	٠.٣٨٨	١٦	٠.٨٨٠	٨	٠.٨٥٩	١	٠.٨٥٧
٣٣	٠.٨١١	٢٦	٠.٥٢٦	١٧	٠.٨٨٣	٩	٠.٨٢٨	٢	٠.٨٤٣
٣٤	٠.٨٣٦	٢٧	٠.٢٢٦	١٨	٠.٨٨٩	١٠	٠.٨٦٧	٣	٠.٨٣٧
٣٥	٠.٨٣٥	٢٨	٠.٢٧٥	١٩	٠.٨٨٦	١١	٠.٨٥٨	٤	٠.٨٥٦
٣٦	٠.٨٤٣	٢٩	٠.٥٢٤	٢٠	٠.٨٨٧	١٢	٠.٨٥٧	٥	٠.٨٢٤
٣٧	٠.٨٣٨	٣٠	٠.٥٠١	٢١	٠.٨٨٧	١٣	٠.٨٥٨	٦	٠.٨١٣
٣٨	٠.٨٦٢	٣١	٠.٤٥٩	٢٢	٠.٨٨١	١٤	٠.٨٥٩	٧	٠.٨٣٠
معامل ألفا العام للبيعد = ٠.٨٦٢		معامل ألفا العام للبيعد = ٠.٥٠٠		٢٣	٠.٩٠١	معامل ألفا العام للبيعد = ٠.٨٥٣		معامل ألفا العام للبيعد = ٠.٨٥٧	
				٢٤	٠.٩٠٢	معامل ألفا العام للبيعد = ٠.٨٦٧			
				معامل ألفا العام للبيعد = ٠.٩٠٢					

ويتضح من الجدول رقم (٩) أن معامل ألفا للبيعد الفرعى فى حالة حذف كل مفردة أقل من أو يساوى معامل ألفا العام للبيعد الفرعى الذى تنتمى إليه عدا المفردات

أرقام (٢٦ - ٢٩) ببعد الخصائص المهارية والتكنولوجية، فقد وجد أن تدخل هذه المفردات يؤدي إلى خفض معامل ثبات ألفا لـ "كرونباخ" للبعد الذي تنتمي إليه المفردة، ولذلك تم حذف هذه المفردات. وبإعادة حساب معامل ألفا لذلك البعد بعد الحذف أصبح قيمته لبعد الخصائص المهارية والتكنولوجية (٠,٥٢٦) وقيمته لبعد الخصائص الشخصية (٠,٨٥٧) وقيمته لبعد الخصائص المعرفية (٠,٨٦٧) وقيمته لبعد التقويم لتعلم الطلبة (٠,٩٠٢) وقيمته لبعد الخصائص المهنية (٠,٨٦٢). وكانت قيمة معامل ألفا لمقياس التدريس الفعال ككل هي (٠,٩٥١).

٢- ثبات الأبعاد الفرعية والثبات الكلي لمقياس التدريس الفعال:

تم حساب ثبات الأبعاد الفرعية والثبات الكلي لمقياس التدريس الفعال بطريقة التجزئة النصفية لـ "سبيرمان / براون". فكانت قيمة معامل ثبات لبعد الخصائص المهارية والتقنية (٠,٥٦٥)، وقيمته لبعد الخصائص الشخصية (٠,٨٦٥) وقيمته لبعد الخصائص المعرفية (٠,٨٧٧) وقيمته لبعد تقييم التعلم (٠,٩١٢)، وقيمته لبعد الخصائص المهنية (٠,٨٧٢)، وكانت قيمة الثبات للدرجة الكلية لمقياس التدريس الفعال كل هي (٠,٩٦١). لذا، فإن المقياس ككل على درجة عالية من الثبات.

ب- صدق مقياس التدريس الفعال

١- صدق المفردات (التجانس الداخلي):

تم حساب صدق مفردات مقياس التدريس الفعال عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه المفردة في حالة حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، باعتبار أن بقية مفردات البعد محكاً للمفردة، وكانت كما هي موضحة في الجدول رقم (١٠) التالي:

□

النموذج البنائي للعلاقات بين نأس اطل النفس والعوية المعنية والتدريس الفعال لدى معلمى المرحلة الإحصادية
د/ سعاد محمد عويد د/ هاتم أحمد أحمد سالم

جدول (١٠)

معاملات الارتباط بين درجات المفردات والدرجة الكلية لأبعاد مقياس التدريس الفعال بعد حذف درجة المفردة

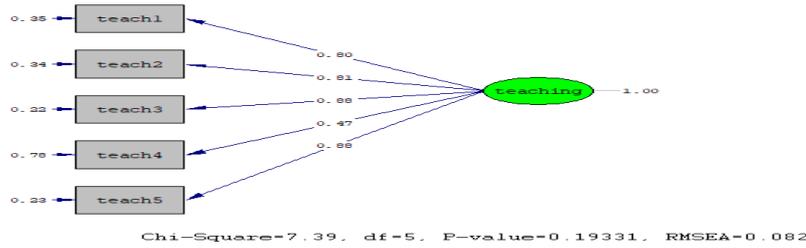
الخصائص المهنية		الخصائص المهارية والتكنولوجية		تقييم التعلم وتقديم الطلاب		الخصائص المعرفية		الخصائص الشخصية والاجتماعية	
معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة
0.603**	٣٢	0.244*	٢٥	0.771**	١٦	0.665**	٨	0.571**	١
0.806**	٣٣	0.046	٢٦	0.739**	١٧	0.442**	٩	0.581**	٢
0.645**	٣٤	0.459**	٢٧	0.660**	١٨	0.544**	١٠	0.632**	٣
0.651**	٣٥	0.449**	٢٨	0.705**	١٩	0.675**	١١	0.469**	٤
0.592**	٣٦	0.132	٢٩	0.686**	٢٠	0.679**	١٢	0.732**	٥
0.629**	٣٧	0.461**	٣٠	0.707**	٢١	0.652**	١٣	0.775**	٦
0.461**	٣٨	0.581**	٣١	0.774**	٢٢	0.738**	١٤	0.675**	٧
				0.491**	٢٣	0.594**	١٥		
				0.490**	٢٤				

* دال عند مستوى (٠,٠٥) ** دال عند مستوى (٠,٠١)

ويتضح من الجدول رقم (١١) أن معاملات الارتباط للأبعاد الفرعية لمقياس التدريس الفعال دالة إحصائية عند مستويي (٠,٠٥، ٠,٠١) فى حالة حذف درجة المفردة. وبالتالي يتميز المقياس بالصدق الداخلى عدا المفردات أرقام (٢٦- ٢٩) يُبعد الخصائص المهارية والتقنية لذا تم حذفهما، وبالتالي يتميز المقياس بالصدق الداخلى.

٢- الصدق العاملى التوكيدى لمقياس التدريس الفعال

تم التحقق من صدق مقياس التدريس الفعال من خلال إجراء التحليل العاملى التوكيدى باستخدام برنامج (Lizeral 8.8) لمصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس التدريس الفعال لدى (٧١) معلماً ومعلمة من معلمى المرحلة الإعدادية عن طريق اختبار نموذج العامل الكامن العام، حيث افترض أن جميع العوامل المشاهدة لمقياس التدريس الفعال تنتظم حول عامل كامن واحد (حسن، ٢٠٠٨، ص ٣٧٠- ٣٧١)، وأسفرت النتائج عن تشبع الأبعاد الخمسة على العامل الكامن الواحد كما فى الشكل رقم (٣) وبالجدول رقم (١١) التاليين:



شكل (٢)

المسار التخطيطي لنموذج التحليل العاملي التوكيدي للمتغيرات المشاهدة الخمسة لمقياس التدريس الفعّال التي تشبعت بعامل كامن واحد

جدول (١١)

نتائج التحليل العاملي التوكيدي لتشبعات الأبعاد الستة بالعامل الكامن

معامل الارتباط المتعدد (معامل التحديد)	قيمة (ت)	الخطأ المعياري لتقدير التشبع	التشبع بالعامل الكامن	أبعاد التدريس الفعّال
٠.٦٤٦	**٧.٩١٥	٠.١٠٢	٠.٨٠٤	الخصائص الشخصية والاجتماعية
٠.٦٦٤	**٨.٠٨٠	٠.١٠١	٠.٨١٥	الخصائص المعرفية
٠.٧٦٦	**٩.٠٢٤	٠.٠٩٧٠	٠.٨٧٥	تقييم التعلم وتقديم الطلاب
٠.٢١٩	**٣.٩٨٠	٠.١١٧	٠.٤٦٧	الخصائص المهنية والتكنولوجية
٠.٧٨٠	**٩.١٥٤	٠.٠٩٦٥	٠.٨٨٣	الخصائص المهنية

ويتضح من الجدول رقم (١١) أن كل التشبعات أو معاملات الصدق دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على صدق جميع الأبعاد المكونة للمقياس، ويلاحظ أن بُعد الخصائص المهنية هو أفضل مؤشر صدق للمتغير الكامن (التدريس الفعّال)؛ حيث إن معامل تشبعه كان (٠,٨٨٣)، وهو أكثر المتغيرات المشاهدة صدقاً؛ حيث معامل التحديد (٠,٧٨٠). ويليه بُعد تقييم التعلم. وكذلك أشارت النتائج إلى صدق هذا النموذج حيث حقق مؤشرات حسن مطابقة جيدة، و كانت قيمة $\chi^2 =$

النموذج البنائي للعلاقات بين رأس المال النفسى والقوة المعنوية والتدريب الفعال لدى معلمى المرحلة الإعدادية
د/ سعد محمد عيد د/ هاتم أحمد أحمد سالم

٧,٣٩ ، ومستوى دلالة (٠,١٩٣٣) وهى غير دالة إحصائياً، ودرجات حرية (٥)، وجذر متوسط مربعات خطأ الاقتراب (RMSEA) (0.082) ، وجذر متوسط مربعات البواقي (RMSR) (0.0385) ، ومؤشر حسن المطابقة (GFI) (0.963)، ومؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية (AGFI) (0.889)، ومؤشر المطابقة المعياري (NFI) (0.965)، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) (0.988)، ومؤشر المطابقة النسبي (RFI) (0.930)، وجميعها تقع فى المدى المثالى للمؤشر. ومؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالى (ECVI) (0.387) أقل من قيمة الصدق الزائف المتوقع للنموذج المشبع (٠,٤٢٣)، وهذا يدل على مطابقة النموذج الجيدة للبيانات موضع الاختبار.

وفى ضوء ما تم حسابه من الثبات والصدق أصبح المقياس مكوناً من (٣٦) مفردة، ويتمتع بدرجة عالية من الثبات والصدق، مما يسمح بتطبيقه على العينة النهائية لاختبار فروض البحث الحالى.

المحور الثانى - نتائج البحث الميدانى وتفسيرها

التحقق من اعتدالية توزيع البيانات:

قبل التحقق من الأسئلة ومناقشتها قامت الباحثتان باختبار اعتدالية توزيع البيانات، وذلك عن طريق حساب معامل الالتواء والتفطح لدرجات عينة البحث باستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS، وكذا حجم العينة أكبر من (٣٠)، وأظهرت النتائج اعتدالية توزيع البيانات، مما دفع الباحثتان لاستخدام الإحصاء البارامترى فى التحقق من أسئلة البحث.

نتائج السؤال الأول ومناقشته:

- ما العلاقة بين رأس المال النفسى والهوية المهنية لدى معلمى المرحلة الإعدادية؟
للإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار معامل الارتباط التتابعى لبيرسون بين أبعاد رأس المال النفسى كل على حده والدرجة الكلية لمقياس رأس المال

النفسي، وكلٍ من الأبعاد الفرعية للهوية المهنية والدرجة الكلية له، لدى معلمى المرحلة الإعدادية. والجدول رقم (١٢) يوضح ذلك تفصيلاً:

جدول (١٢)

معاملات الارتباط بين أبعاد رأس المال النفسى والأبعاد الفرعية للهوية المهنية لدى معلمى المرحلة الإعدادية

رأس المال النفسى الهوية المهنية	الكفاءة الذاتية	الأمل	التفاؤل	الصمود النفسي	الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسى
الهوية الداخلية	**٠,٥١٧	**٠,٥٥٨	**٠,٥٠٠	**٠,٤٥٤	**٠,٥٦٧
الهوية الخارجية	**٠,٤١٩	**٠,٥٣٢	**٠,٤٩٢	**٠,٣٨٦	**٠,٥١١
هوية العمل المهنى	**٠,٢٤٣	**٠,٢٧٥	*٠,١٧٣	**٠,٢٢٧	**٠,٢٥٩
الدرجة الكلية للهوية المهنية	**٠,٤٦٠	**٠,٥٢١	**٠,٤٣٩	**٠,٤١٤	**٠,٥١٤

يتضح من الجدول (١٢):

- توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١) بين بُعد رأس المال النفسى (الكفاءة الذاتية) وأبعاد الهوية المهنية (الهوية الداخلية، الهوية الخارجية، هوية العمل المهني)، والدرجة الكلية للهوية المهنية.
- توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١) بين بُعد رأس المال النفسى (الأمل) وأبعاد الهوية المهنية (الهوية الداخلية، الهوية الخارجية، هوية العمل المهني)، والدرجة الكلية للهوية المهنية.

- توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستويي (٠,٠٥، ٠,٠١) بين بُعد رأس المال النفسى (التفاؤل) وأبعاد الهوية المهنية (الهوية الداخلية، الهوية الخارجية، هوية العمل المهني)، والدرجة الكلية للهوية المهنية.
 - توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١) بين بُعد رأس المال النفسى (الصمود النفسى) وأبعاد الهوية المهنية (الهوية الداخلية، الهوية الخارجية، هوية العمل المهني)، والدرجة الكلية للهوية المهنية.
 - توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١) بين الدرجة الكلية لرأس المال النفسى وأبعاد الهوية المهنية (الهوية الداخلية، الهوية الخارجية، هوية العمل المهني)، والدرجة الكلية للهوية المهنية.
- وتتفق نتيجة السؤال الحالى مع نتائج بحث Chen (2016) الذى توصل إلى وجود علاقة بين الكفاءة الذاتية والاندماج الوظيفى (كمؤشر للهوية المهنية)؛ حيث يوجد تأثير إيجابى لكفاءة الذات الفعّالة على الاندماج الوظيفى (الهوية المهنية).
- ويوضح Solansky(2011, P.249) أن مفهوم الهوية المهنية يرتبط بالاندماج النفسى بين الفرد والمؤسسة التى يعمل بها، وأن الهوية المهنية تتسم بمجموعة من الخصائص التى تميزه من بينها: أن الهوية المهنية تعتبر ارتباط نفسى بين الفرد والمؤسسة التى يعمل بها، وأنها التزام وسلوك واستجابة لقيم وأهداف تلك المؤسسة، وكذلك تعتبر عملية تحاول من خلالها المؤسسة تعزيز علاقتها مع أعضائها.
- وبالتالى فإن رأس المال النفسى عامل ضرورى لتشكيل الهوية المهنية.
- كما يمكن تفسير ذلك فى ضوء ما توصل إليه Chaudhary & et al., (2015, P.693) من أن ذوى رأس المال النفسى المرتفع يؤدون عملهم أفضل عن الموظفين ذوى رأس المال النفسى المنخفض، ويرتبط رأس المال النفسى بالعديد من نتائج العمل ومنها: الشعور بالسعادة، والرفاهية النفسية، والرضا عن العمل، والإبداع، وسلوكيات المواطنة، والهوية، والالتزام، والأداء الجيد للعمل.

ومن خلال الاطلاع على أدبيات البحث فإن فئة المعلمين عامة ومعلمى المرحلة الإعدادية خاصة يتميزون بالثابرة والإصرار على تحقيق الهدف ولديهم روح المخاطرة والثقة بالنفس وبالآخرين، و القدرة على التعامل مع مقتضيات التغيير، والسلوك التكيفى الذى يتضمن إستجابة المعلم للأفكار حوله بصورة عقلانية، وتحديد الترابطات بين الأفكار، بالإضافة إلى قدرته على التحدث بطلاقة ووضوح، وما لديه من مهارات مرتبطة بالمواقف الحياتية، وإهتمامه بالبيئة المحيطة، وتقبله لمن حوله إستعداداً للاعتراف بأخطائه. كما أن طبيعة البشر وبالأخص فى مجال التدريس فإنهم يتمتعون بقدرتهم على التكيف مع ظروف العمل، ويعملون طبقاً لمبدأ "حب ما تعمل حتى تعمل ما تحب" ولذا يُعزز لديهم الشعور بالانتماء والولاء لمهنة التدريس.

كما تستخلص الباحثان أن رأس المال النفسى من سمات الشخصية التى قد تسهم فى زيادة إنتاجية المعلم، وتؤثر فى المعتقدات الذاتية والاتجاهات نحو العمل، والتوجه الأخلاقى والنظرة العامة للحياة. وهذه السمات منها: فاعلية الذات والثقة والاتزان الانفعالى والتفاؤل والأمل والمرونة والصمود. وهذه السمات مجتمعة بالضرورة تُشكل الهوية المهنية الداخلية والخارجية ومن ثم هوية العمل المهنى. كما وضحت أن الهوية المهنية للمعلم تعبر عن إحساسه بالانتماء إلى ممارسات التعليم والتعلم، والشعور بالأهمية الشخصية، والإحساس بالاندماج مع العوامل المحيطة بالبيئة التعليمية والتماسك والانضباط معها. وهذا التعريف يتضمن بداخله الأمل والتفاؤل والثقة بالنفس والثابرة للاندماج فى العمل، وهذه جميعها تُشكل رأس المال النفسى للمعلم. ولذا، ظهرت علاقة موجبة بين رأس المال النفسى بأبعاده المختلفة والهوية المهنية بأبعادها المختلفة.

نتائج السؤال الثانى ومناقشته :

-ما العلاقة بين رأس المال النفسى والتدريس الفعّال لدى معلمى المرحلة الإعدادية. للإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار معامل الارتباط التتابعى لبيرسون بين أبعاد رأس المال النفسى كل على حده والدرجة الكلية لمقياس رأس المال

النموذج البنائي للعلاقات بين رأس المال النفسى والعنوية المعنوية والتدريس الفعال لدى معلمى المرحلة الإعدادية
د/ سعاد محمد حيد د/ هاتم أحمد أحمد سالم

النفسى، وكل من الأبعاد الفرعية للتدريس الضعّال والدرجة الكلية له، لدى معلمى المرحلة الإعدادية. والجدول رقم (١٣) يوضح ذلك تفصيلاً:

جدول (١٣)

معاملات الارتباط بين أبعاد رأس المال النفسى والأبعاد الفرعية للتدريس الضعّال لدى معلمى المرحلة الإعدادية

رأس المال النفسى للتدريس الضعّال	الكفاءة الذاتية	الأمل	التفاؤل	الصمود النفسى	الدرجة الكلية لقياس رأس المال النفسى
الخصائص الشخصية والاجتماعية	**٠,٦٥٥	**٠,٦٦٢	**٠,٦٦٢	**٠,٥٩٢	**٠,٧٠٥
الخصائص المعرفية	**٠,٥٧٢	**٠,٥٧٩	**٠,٦٢٤	**٠,٦٣٧	**٠,٦٦٨
تقييم التعلم وتقديم الطلاب	**٠,٥٥٠	**٠,٦١٣	**٠,٥٩٣	**٠,٥٣٨	**٠,٦٣٩
الخصائص المهنية والتكنولوجية	**٠,٣٢٢	**٠,٣٧٩	**٠,٤٢٥	**٠,٣١٧	**٠,٤٠٠
الخصائص المهنية	**٠,٧٠٦	**٠,٧٠٢	**٠,٧١٢	**٠,٧١٣	**٠,٧٨٦
الدرجة الكلية للتدريس الضعّال	**٠,٦٩١	**٠,٧٢٥	**٠,٧٢٧	**٠,٦٨٥	**٠,٧٨٥

يتضح من الجدول (١٣):

- توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١) بين بُعد رأس المال النفسى (الكفاءة الذاتية) وأبعاد التدريس الضعّال (الخصائص الشخصية، والخصائص المعرفية، والتقييم لتعلم الطلبة، الخصائص المهنية والتكنولوجية، الخصائص المهنية)، والدرجة الكلية للتدريس الضعّال.
- توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١) بين بُعد رأس المال النفسى (الأمل) وأبعاد التدريس الضعّال (الخصائص الشخصية، والخصائص المعرفية، والتقييم لتعلم الطلبة، الخصائص المهنية والتكنولوجية، الخصائص المهنية)، والدرجة الكلية للتدريس الضعّال.

- توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١) بين بُعد رأس المال النفسى (التفاؤل) وأبعاد التدريس الفعال (الخصائص الشخصية، والخصائص المعرفية، والتقويم لتعلم الطلبة، الخصائص المهارية والتكنولوجية، الخصائص المهنية)، والدرجة الكلية للتدريس الفعال.
 - توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١) بين بُعد رأس المال النفسى (الصمود) وأبعاد التدريس الفعال (الخصائص الشخصية، والخصائص المعرفية، والتقويم لتعلم الطلبة، الخصائص المهارية والتكنولوجية، الخصائص المهنية)، والدرجة الكلية للتدريس الفعال.
 - توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١) بين الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسى و أبعاد التدريس الفعال (الخصائص الشخصية، والخصائص المعرفية، والتقويم لتعلم الطلبة، الخصائص المهارية والتكنولوجية، الخصائص المهنية)، والدرجة الكلية للتدريس الفعال.
- وتتفق نتيجة هذا السؤال مع ما توصل إليه بحث (Dilekli & Yezci, 2016) من أن الكفاءة الذاتية (أحد مكونات رأس المال النفسى) متغير مهم فى الممارسات التدريسية لدى المعلمين، ونتيجة بحث (Erkanlib & Ciftcia, 2020) التى أظهرت وجود علاقة بين رأس المال النفسى والأداء الوظيفى، وتتفق مع نتائج بحث نواره (٢٠١٨) الذى كشف عن العلاقة بين الكفاءة الذاتية (أحد مكونات رأس المال النفسى) والأداء المهنى للمعلمين، حيث أسفر عن علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الكفاءة الذاتية (أحد مكونات رأس المال النفسى) والأداء المهنى لدى المعلمين. ومع نتائج بحث Hirst, Knippenberg, Zhou, Zhu, & Tsai (2018) الذى تحقق من أنه إذا كانت كفاءة الذات (أحد مكونات رأس المال النفسى) مرتفعة، يكون أداء مناخ الفريق مرتفع. أى توجد علاقة بين كفاءة الذات (أحد مكونات رأس المال النفسى) والأداء الفعال.
- وتفسر الباحثتان النتيجة من خلال الإطار النظرى؛ حيث إن المعلمين الذين يتسمون بالكفاءة الذاتية يكون لديهم أهدافاً قوية، ويرحبون بالتحديات الجديدة

ويندمجون فيها، ويمتلكون دوافع ذاتية عالية، ويجتهدون لتحقيق أهدافهم، وينظرون للأمور من منظور إيجابى ولديهم القدرة على حل المشكلات ومواجهة المواقف الصعبة. ولذا، من المتوقع أن يكون أدائهم أفضل. وقد ظهرت العلاقة الموجبة بين الكفاءة الذاتية والتدريس الفعال بأبعاده المختلفة.

كما تستنتج الباحثتان أن رأس المال النفسى يعمل على مساعدة المعلمين على التعامل مع تحديات العمل مما يساعدهم على التأقلم مع ظروف وتغيرات بيئة العمل مما يحقق التدريس الفعال، كما أن رأس المال النفسى بمكوناته من الكفاءة والأمل والتفاؤل والصمود من شأنهم أن يعززوا الخصائص الشخصية والمهنية للمعلم وطريقة تقييمه لعملية التعلم وتقديم تغذية راجعة للطلاب وتوظيف التكنولوجيا فى التدريس؛ حيث تعمل الكفاءة الذاتية على زيادة ثقة المعلمين فى قدراتهم على التغلب على الصعاب التى تواجههم فى العمل. كما أن الأمل والتفاؤل يساعدا المعلمين على تعزيز الخصائص المعرفية والاجتماعية لديهم، كما يعمل الصمود على مساعدة المعلمين على تحمل المسئولية وإدارة الصف والتركيز على الجوانب الإيجابية فيه وتعزيز الخصائص المهارية والتقنية فى بيئة الفصل للوصول إلى التدريس الفعال. وبالتالي، الكفاءة الذاتية والأمل والصمود والتفاؤل من المتغيرات التى من شأنها أن تدفع المعلم للنجاح فى المهنة وتحقيق تقدم ملحوظ، على العكس من غيابها الذى يحقق حالة من عدم الرضا وفقدان الأمل واليأس والشعور بالإحباط والعجز عن تحقيق ما يريد سواء فى بيئة العمل أو حتى فى حياته العامة.

وتلخص الباحثتان القول بأن رأس المال النفسى عامل مساعد قوى لتعزيز قدرات المعلمين على التخطيط والإعداد الجيد للدرس، والتنفيذ لفنيات التدريس وإدارة الصف، التقويم لعملية التعلم والتغذية الراجعة، والخصائص المعرفية والمهنية والمهارية وتكوين العلاقات الاجتماعية. ويرجع ذلك إلى أن الأفراد ذوى رأس المال النفسى يتميزون بالثقة فى النفس والقدرة على إدارة الذات وإدارة المهام وإدارة الآخرين والقدرة على التكيف وحل المشكلات الاجتماعية، بالإضافة إلى أن المعلمين قد

يتعاطفون مع زملائهم فى العمل بل مع الطلاب أنفسهم ويشاركونهم أحوالهم ويستفيدون من هذه المهارات فى التمكن من الخصائص التدريسية وإدارة الصف وتكوين المهارات الاجتماعية، كما لديهم أمل وتفاؤل وطموح أكاديمى مرتفع وتفاؤل فى العمل والانفتاح على الخبرات والتقبل ويقظة الضمير، لديهم روح المثابرة والمغامرة وحب الاستطلاع والحوار والمناقشة وتقبل الآخرين ومساعدتهم والتعاون بينهم وتبادل الخبرات والرغبة فى إنجاز المهام. ولديهم تصور قوى عن أنفسهم بالقدرة على الصمود ومواجهة المشكلات التدريسية ويتفاعلون معها بإيجابية بل الوعى بكل ما يحدث فى مجال العمل والإلمام به والتفاعل بإيجابية معه. ولذا ظهرت العلاقة الموجبة بين رأس المال النفسى بأبعاده المختلفة والتدريس الفعّال لدى معلمى المرحلة الإعدادية.

نتائج السؤال الثالث ومناقشته :

- ما العلاقة بين الهوية المهنية والتدريس الفعّال لدى معلمى المرحلة الإعدادية.

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار معامل الارتباط التتابعى لبيرسون بين أبعاد الهوية المهنية كل على حده والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية، وكل من الأبعاد الفرعية للتدريس الفعّال والدرجة الكلية له، لدى معلمى المرحلة الإعدادية. والجدول رقم (١٤) يوضح ذلك تفصيلاً:

جدول (١٤) معاملات الارتباط بين أبعاد الهوية المهنية والأبعاد الفرعية للتدريس الفعّال لدى معلمى المرحلة الإعدادية

الهوية المهنية للتدريس الفعّال	الهوية الداخلية	الهوية الخارجية	الهوية العمل المهنى	الدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية
الخصائص الشخصية والاجتماعية	**٠,٤٥٤	**٠,٣٤٧	٠,١٣١	**٠,٣٦٣
الخصائص المعرفية	**٠,٢٤٨	**٠,٢٩٦	٠,٠٢١	**٠,٢٠٢
تقييم التعلم وتقدّر الطلاب	**٠,٤٨٥	**٠,٥٧٩	**٠,٢٢٣	**٠,٤٧٤
الخصائص مهارية والتكنولوجية	**٠,٤٦٥	**٠,٥٣٥	**٠,٣٦٤	**٠,٥١٦
الخصائص المهنية	**٠,٥٢٥	**٠,٥٦٧	**٠,٣١٤	**٠,٥٣١
الدرجة الكلية للتدريس الفعّال	**٠,٥٣٨	**٠,٥٧٧	**٠,٢٥٥	**٠,٥١٤

يتضح من الجدول (١٤):

- توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١) بين بُعد الهوية المهنية (الهوية الداخلية) وأبعاد التدريس الفعّال (الخصائص الشخصية، والخصائص المعرفية، وتقييم التعلّم وتقدم الطلبة، الخصائص المهارية والتكنولوجية، الخصائص المهنية)، والدرجة الكلية للتدريس الفعّال.
- توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١) بين بُعد الهوية المهنية (الهوية الخارجية) وأبعاد التدريس الفعّال (الخصائص الشخصية، والخصائص المعرفية، وتقييم التعلّم وتقدم الطلبة، الخصائص المهارية والتكنولوجية، الخصائص المهنية)، والدرجة الكلية للتدريس الفعّال.
- توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١) بين الدرجة الكلية للهوية المهنية وأبعاد التدريس الفعّال (الخصائص الشخصية، والخصائص المعرفية، وتقييم التعلّم وتقدم الطلبة، الخصائص المهارية والتكنولوجية، الخصائص المهنية)، والدرجة الكلية للتدريس الفعّال.
- توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١) بين بُعد الهوية المهنية (هوية العمل المهني) وأبعاد التدريس الفعّال (تقييم التعلّم وتقدم الطلبة، والخصائص المهارية والتكنولوجية، والخصائص المهنية)، والدرجة الكلية للتدريس الفعّال.
- لا توجد علاقة دالة إحصائياً عند مستويي (٠,٠٥، ٠,٠١) بين بُعد الهوية المهنية (هوية العمل المهني) وبُعدي التدريس الفعّال (الخصائص الشخصية، الخصائص المعرفية).

تتفق هذه النتيجة مع ما ذكره Banegas(2023) أن المعلمين ذوي الهوية المهنية الضعيفة لا يلتزمون بقواعد العرض التدريسي باستخدام إستراتيجيات مناسبة لإدارة المشاعر، وهؤلاء المعلمون يقيمون عواطفهم فقط حتى يتمكنوا من الحصول على الراتب أملاً في العثور على وظيفة أفضل، مما يتسبب في إجهاد (الإرهاق العاطفي). بينما هوية المعلم القوية تجعله متحمس لأدواره ويشارك في

التدريس والرعاية للطلاب، وهذا الحماس للتدريس والرعاية يُحفز المعلمين على إنشاء نظام تغذية راجعة وتقييم لحالة الطلاب ومدى تقدمهم وتقييم شامل لعملية التعلم، ومن ثم تحقيق التنشئة الاجتماعية السوية للطلاب، ويتكيفون في حالات الطوارئ والاضطرابات المفاجئة مثل: تغيير المناهج الدراسية، وتعديل نُظم التقييم. كما تُعد الهوية المهنية مورد شخصي يُقلل من احتمالية الإرهاق العاطفي، ومن ثم تحقيق التدريس الفعّال.

ويُفسر Rensijing & Hongbiao, (2023) هوية المعلم على أنها صورة أو مجموعة من الصور والخصائص المثالية للمعلمين التي تنبع من التوقعات الخارجية لكيفية أداء المعلمين لمهنتهم. فمن المسلم به أن نجاح المعلمين في بناء شعور بالهوية المهنية أمر بالغ الأهمية للتدريس الفعّال والتنمية المهنية، وبالتالي تم بذل العديد من الجهود لاستكشاف الهوية المهنية للمعلمين وكيف يمكن للمعلمين الحصول على هويتهم المهنية بشكل فعّال، مثل: يجب أن يكون المعلم المحترف على دراية بالموضوع، ووثاقاً في الممارسة العملية، وملتزماً بالمهنة. وبناءً على فهمهم للهوية المهنية للمعلم، تم تصميم برنامج للتنمية المهنية وتنفيذه في جامعة تكساس. ونتيجة لذلك، وجدوا أنه بالمقارنة مع البرنامج التقليدي، فإن برنامج التنمية المهنية لديهم يكون أكثر فاعلية في تعزيز بناء الهوية المهنية.

كما يذكر Chong & Quekb(2022) أن هوية المعلم مفتاحاً للتدريس الفعّال، حيث يمكنها إشراك المعلمين في التعلم المهني الفعّال. كما أن الطريقة التي ينظر بها المعلمون إلى أنفسهم وما يتوقعه الآخرون من مهنة التدريس لها تأثير كبير على خبرة التدريس للمعلمين وتطورهم المهني.

وقد أشار Zhang, Hawk, Zhang & Zhao(2016) أن من أبعاد الهوية المهنية: هوية العمل المهني، التي تشير إلى مشاركة المعلمين ورغبتهم في الانضمام إلى المهنة. لذا، استنتجت الباحثتان وجود علاقة موجبة بين هوية العمل المهني وأبعاد التدريس الفعّال (تقييم التعلم وتقدم الطلبة، والخصائص المهارية والتكنولوجية، والخصائص

النموذج البنائى للعلاقات بين رأس المال النفسى والقوية المعنوية والتدريس الفعال لدى معلمى المرحلة الإعدادية
د/ سعاد محمد حيد د/ هاتم أحمد أحمد سالم

المهنية)، والدرجة الكلية للتدريس الفعال. نظراً لارتباط هذه الأبعاد بالجانب المهارى فى أداء المعلم، وتحتاج منه إلى الأنشطة التفاعلية. بينما لا توجد علاقة دالة إحصائية بين هوية العمل المهنى وبعدي التدريس الفعال (الخصائص الشخصية، والخصائص المعرفية)؛ لأن كلاً من وبعدي التدريس الفعال (الخصائص الشخصية، والخصائص المعرفية) تُخص الجانب المعرفى والوجدانى فى شخصية المعلم وتبعد عن الجانب المهارى.

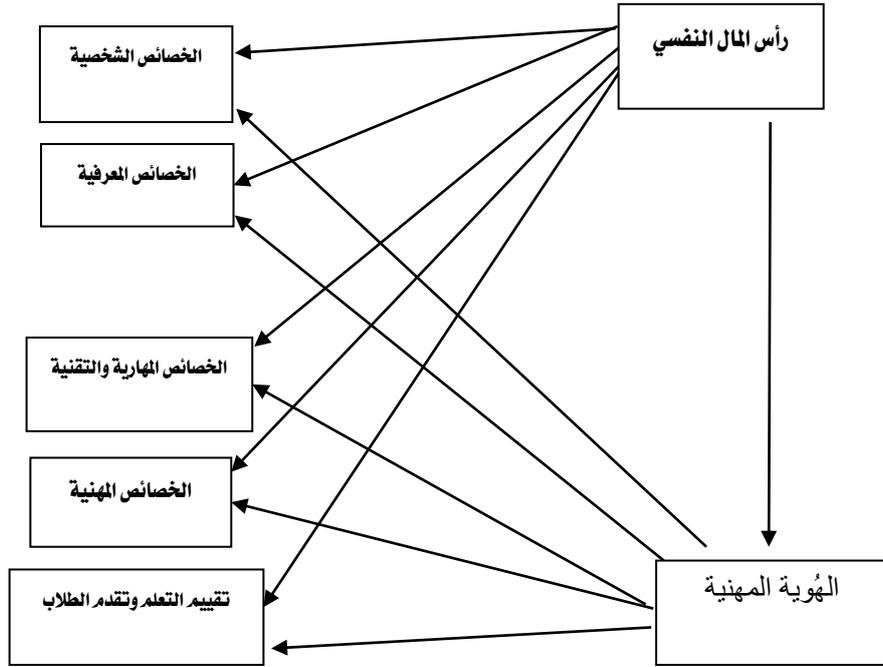
وبالتالى، فإن نجاح المعلمين فى بناء شعورهم بالهوية المهنية أمر بالغ الأهمية لفعالية للتدريس. وبالتالى، فإن المعلمين ذوو الهوية المهنية المرتفعة يتميزون بالمشاركة الإيجابية فى العمل النابعة عن الإحساس بالانتماء، ويسعون لإنجاز علمهم على أفضل صورة ممكنة وتحقيق التدريس الفعال. كما أن المعلم المحترف يكون على دراية بهويته، ووثقاً فى ممارساته العملية، وملتزماً بالمهنة. لذا، ظهرت العلاقة الموجبة بين الهوية المهنية الداخلية والخارجية وهوية العمل المهنى من جهة، والتدريس الفعال (الخصائص الشخصية، والخصائص المعرفية، وتقييم التعلم وتقديم الطلبة، الخصائص المهارية والتكنولوجية، الخصائص المهنية) من جهة أخرى.

نتائج السؤال الرابع ومناقشته :

– ما التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين كلٍ من رأس المال النفسى والهوية المهنية

والتدريس الفعال لدى معلمى المرحلة الإعدادية؟

يتضح ذلك من النموذج البنائى المفترض، النموذج (١) شكل رقم (٤) التالى:



شكل (٤)

نموذج (١) النموذج البنائي المفترض للدرجات الكلية (رأس المال النفسي والهوية المهنية) وأبعاد التدريس الفعّال لدى العينة الكلية

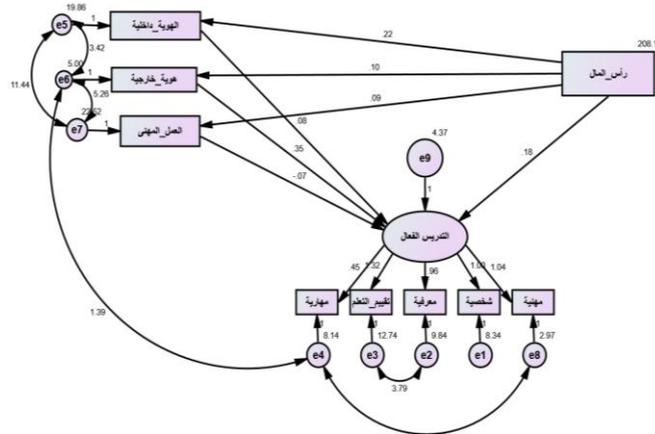
ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- أ - هل يوجد تأثير مباشر موجب دال إحصائياً لرأس المال النفسي في الهوية المهنية (هوية داخلية، هوية خارجية، هوية العمل المهني) لدى معلمي المرحلة الإعدادية؟
- ب - هل يوجد تأثير مباشر موجب دال إحصائياً لرأس المال النفسي في التدريس الفعّال (الخصائص الشخصية والاجتماعية، الخصائص المعرفية، الخصائص المهنية، الخصائص المهنية والتقنية، تقييم التعلم وتقديم الطلاب) لدى معلمي المرحلة الإعدادية؟
- ج - هل يوجد تأثير مباشر موجب دال إحصائياً للهوية المهنية (هوية داخلية، هوية خارجية، هوية العمل المهني) في التدريس الفعّال (الخصائص الشخصية والاجتماعية، الخصائص المعرفية، الخصائص المهنية، الخصائص المهنية والتقنية، تقييم التعلم) لدى معلمي المرحلة الإعدادية؟

النموذج البنائي للعلاقات بين رأس المال النفسى والعُوية المعنوية والتدريس الفعّال لدى معلمى المرحلة الإعدادية
د/ سعاد محمد حيد / د/ هاتم أحمد أحمد سالم

د - هل يوجد تأثير غير مباشر موجب ذال إحصائياً لرأس المال النفسى فى التدريس الفعّال (الخصائص الشخصية والاجتماعية، الخصائص المعرفية، الخصائص المهنية، الخصائص المهارية، تقييم التعلم) من خلال الهوية المهنية كمتغير وسيط لدى معلمى المرحلة الإعدادية؟

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام النموذج البنائى فى برنامج أموس (24)، وقد اختبرت الباحثتان نموذج (1) المُفترض ويوضحه شكل (4) السابق، إلا أن هذا النموذج كان غير مطابقاً. ويشير برنامج أموس أنه لحل هذه المشكلة يجب الرجوع إلى الإطار النظرى والبحوث السابقة ومؤشرات التعديل، وتم التوصل إلى نموذج تم توليده من برنامج أموس ويُحدّد فيه العلاقات والتأثيرات السببية (المباشرة وغير المباشرة) بين المتغيرات الكامنة، ويحدد كذلك نسبة التباين المفسرة وغير المفسرة فى المتغيرات التابعة (حسن، 2008، 248)، وتم التوصل إلى النموذج السببى الأفضل المطابق للبيانات، والحصول على بيانات إمبريقية لاختباره، ويوضح ذلك الشكل رقم (5) التالى:



شكل (5) النموذج البنائى (معاملات التأثير المعيارية) للعلاقات بين متغيرات رأس المال النفسى والهوية المهنية والتدريس الفعّال وقد حظى النموذج البنائى الموضح بشكل (5) على مؤشرات حُسن مطابقة جيدة كما يوضحها الجدول (15) على الرغم من كون قيمة كائ دالة إحصائياً، وقد برر ذلك (حسن، 2008، 362) بأن قيمة الدلالة الاحصائية لـ كائ تصبح أقل

استقراراً عندما يكون عدد المتغيرات كبير، ومن ثم ينصح باستخدام مؤشرات مطابقة أخرى بجانب هذا المؤشر، كما أن مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي Expected Cross-Validation Index أقل من نظيره للنموذج المشبع Saturated Cross-Validation Index، كما أن قيمة باقى المؤشرات وقعت فى المدى المثالى لها كما هو موضح فى الجدول التالى:

جدول (١٥)

مؤشرات حُسن المطابقة للنموذج البنائى للعلاقات بين

رأس المال النفسى والهوية المهنية والتدريس الفعّال والمدى المثالى لكل منها (ن = ١٧٤)

اسم المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالى للمؤشر
قيمة χ^2	٦٥,١٧٨	أن تكون قيمة χ^2 غير دالة إحصائياً
درجات الحرية df	١٨	من (١) إلى (٥)
نسبة χ^2/df	٣,٦٢١	من (صفر) إلى (٥)
جذر متوسط مربعات خطأ الاقتراب (RMSEA)	٠,١٢٣	من (صفر) إلى (٠,١)
مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي ECVI	٠,٥٢٠	أن تكون قيمة المؤشر للنموذج الحالي أقل من نظيرتها للنموذج المشبع (٠,٦٨٩)
مؤشر حُسن المطابقة GFI	٠,٩٢٤	من (صفر) إلى (١)
مؤشر حُسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية AGFI	٠,٨١٠	من (صفر) إلى (١)
مؤشر المطابقة المعياري NFI	٠,٩٣٨	من (صفر) إلى (١)
مؤشر المطابقة المقارن CFI	٠,٩٥٤	من (صفر) إلى (١)
مؤشر المطابقة النسبي RFI	٠,٨٧٦	من (صفر) إلى (١)
مؤشر المطابقة التزايدى IFI	٠,٩٠٧	من (صفر) إلى (١)
معياري معلومات أكيك AIC	٢٠٤,٤٧٢	أن تكون قيمة المؤشر للنموذج الحالي أقل من نظيرتها للنموذج المشبع (٢٢٢,١٥٧)
اتساق معياري معلومات أكيك AIC	٢٢١,٤٧٢	أن تكون قيمة المؤشر للنموذج الحالي أقل من نظيرتها للنموذج المشبع (٢٧٧,١٥٧)

ويتضح من جدول (١٥) أن هذا النموذج قد حقق مؤشرات حُسن المطابقة

المثالية لكل مؤشر بهذا النموذج مما يشير إلى مطابقة النموذج الجيدة للبيانات

موضع الاختبار. وتمثل المتغيرات المتضمنة فى أفضل نموذج فى:

النموذج البنائي للعلاقات بين رأس المال النفسى والعُوية المعنوية والتدريس الفعّال لدى معلمى المرحلة الإعدادية
د/ سعد محمد حيد / د/ هاتم أحمد أحمد سالم

- ١- متغيرات مستقلة: متغيرات تخرج منها مسارات فقط وهى رأس المال النفسى .
- ٢- متغيرات وسيطة: متغيرات تؤثر وتتأثر حيث تخرج منها مسارات ويدخل إليها مسارات وهى الهوية المهنية (هوية داخلية، هوية خارجية، هوية العمل المهني).
- ٣- متغيرات تابعة: متغيرات تتأثر بالمتغيرات المستقلة والوسيطة، ويدخل إليها مسارات، وهى التدريس الفعّال. ويوضح جدول رقم (١٦) معاملات التأثيرات المباشرة وغير المباشرة.

جدول (١٦)

معاملات تأثير الانحدار اللامعيارية (التأثيرات المباشرة ودلالة المسارات) ن=١٧٤

مستوى الدلالة	القيمة الحرجة (قيمة ت)	الخطأ المعياري	التأثير الكلي	
***	9.372	.023	.220	رأس المال النفسى ← الهوية الداخلية
***	8.289	.012	.097	رأس المال النفسى ← الهوية الخارجية
***	3.764	.025	.094	رأس المال النفسى ← هوية العمل المهني
***	9.323	.019	.٢٢٨	رأس المال النفسى ← التدريس الفعال
.089	1.700	.049	.084	الهوية الداخلية ← التدريس الفعال
.159	-1.407	.050	-.070	الهوية الخارجية ← التدريس الفعال
***	3.583	.097	.349	هوية العمل المهني ← التدريس الفعال

ويتضح من الجدول (١٦) أنه:

- يوجد تأثير مباشر موجب دال إحصائياً لرأس المال النفسى فى الهوية المهنية (هوية داخلية، هوية خارجية، هوية العمل المهني) لدى معلمى المرحلة الإعدادية. تم الإجابة على (أ).
- يوجد تأثير مباشر موجب دال إحصائياً لرأس المال النفسى فى التدريس الفعّال لدى معلمى المرحلة الإعدادية. تم الإجابة على (ب).
- يوجد تأثير مباشر موجب دال إحصائياً للهوية المهنية (بُعد: هوية العمل المهني) فى التدريس الفعّال لدى معلمى المرحلة الإعدادية. تم الإجابة على (ج).

- لا يوجد تأثير مباشر موجب دال إحصائياً للهوية المهنية (بُعدى: هوية داخلية، وهوية خارجية) فى التدريس الضعّال لدى معلمى المرحلة الإعدادية. تم الإجابة على (ج).

جدول (١٧)

التأثيرات المباشرة وغير المباشرة التى يحتوى عليها النموذج البنائي للعلاقات بين رأس المال النفسى والهوية المهنية والتدريس الضعّال

المتغيرات الكامنة المؤثرة	نوع التأثير	رأس المال النفسى	هوية العمل المهني
الهوية الداخلية	مباشر	**٠,٢٢٠	
	غير مباشر	-	
	كلى	**٠,٢٢٠	
الهوية الخارجية	مباشر	*٠,٠٩٧	
	غير مباشر	-	
	كلى	*٠,٠٩٧	
هوية العمل المهني	مباشر	*٠,٠٩٤	
	غير مباشر	-	
	كلى	*٠,٠٩٤	
الخصائص المهنية	مباشر	-	**٠,٣٦٣
	غير مباشر	**٠,٢٣٦	-
	كلى	**٠,٢٣٦	**٠,٣٦٣
الخصائص مهارية	مباشر	-	**٠,١٥٦
	غير مباشر	**٠,١٨٢	-
	كلى	**٠,١٨٢	**٠,١٥٦
تقييم التعلم وتقدم الطلاب	مباشر	-	**٠,٤٥٩
	غير مباشر	**٠,٢٩٩	-
	كلى	**٠,٢٩٩	**٠,٤٥٩
الخصائص المعرفية	مباشر	-	**٠,٣٣٦
	غير مباشر	**٠,٢١٩	-

النموذج البنائي للعلاقات بين رأس المال النفسي والقوة المعنوية والتدريس الفعال لدى معلمى المرحلة الإعدادية
د/ سعاد محمد حيد / د/ هاتم أحمد أحمد سالم

المتغيرات الكامنة المؤثرة المتغيرات المتأثرة	نوع التأثير	رأس المال النفسي	هوية العمل المهني
	كلى	**٠,٢١٩	**٠,٣٣٦
الخصائص الشخصية	مباشر	-	**٠,٣٤٩
	غير مباشر	*٠,٢٢٧	-
	كلى	*٠,٢٢٧	**٠,٣٤٩
التدريس الفعال	مباشر	*٠,١٨٢	**٠,٣٤٩
	غير مباشر	٠,٠٤٦	-
	كلى	**٠,٢٢٨	**٠,٣٤٩

ويتضح من جدول (١٧) أنه:

- يوجد تأثير غير مباشر موجب دال إحصائياً لرأس المال النفسى فى التدريس الفعال (الخصائص الشخصية والاجتماعية، الخصائص المعرفية، الخصائص المهنية، الخصائص المهنية، تقييم التعلم) من خلال الهوية المهنية كمتغير وسيط لدى معلمى المرحلة الإعدادية. تم الإجابة على (د) ويمكن إجمال نتائج السؤال الرابع فى النقاط التالية:
- وجود تأثيرات موجبة كلية (دالة إحصائياً) عند مستوى (٠,٠٥) لرأس المال النفسى على الهوية المهنية، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بحث كل من: (Solansky, 2011), (Chen, 2016), (Chaudhary, et al., 2015). حيث توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين رأس المال النفسى والهوية المهنية.
- وجود تأثير مباشر وغير مباشر وكلى موجب دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) لرأس المال النفسى على التدريس الفعال، وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع نتائج بحث كل من: (Hirst, Knippenberg, Zhou, Zhu & Tsai, 2018), (Dilekli & Yezci, 2016). وحسن (٢٠١٧). حيث توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين رأس المال النفسى والتدريس الفعال. وبحث (Paek, Schuckert, Kim & Lee, 2015) الذى أظهر أن رأس المال النفسى له تأثير إيجابي على مواقف عمل الموظفين.

- وجود تأثيرات موجبة كلية (دالة إحصائياً) عند مستوى (٠,٠١) للهوية المهنية (هوية العمل المهني) على التدريس الفعال، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بحث كل من (Banegas(2023), Rensijing& Hongbiao(2023). حيث توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الهوية المهنية والتدريس الفعال.
 - وجود تأثيرات موجبة كلية (دالة إحصائياً) عند مستوى (٠,٠١) لرأس المال النفسي والهوية المهنية معاً على التدريس الفعال. وتتفق مع ما توصل إليه بحث Pan, Diao& Li(2018) من وجود علاقة موجبة بين كل من رأس المال النفسي والقيم المهنية والهوية المهنية من جهة والقدرة على التدريس لدى المعلمين وسلوكيات العمل المبتكرة من جهة أخرى. أي أنه توجد علاقة بين التدريس لدى المعلمين وكل من رأس المال النفسي والهوية المهنية.
- ويلاحظ أن أقوى التأثيرات في النموذج البنائي هو تأثير هوية العمل المهني على تقييم التعلم وتقديم الطلاب، والدرجة الكلية للتدريس الفعال؛ حيث كانت قيمة التأثير (٠,٤٥٩، ٠,٣٤٩) على الترتيب. وبالتالي، هناك مجموعة من معادلات المسار يتم عرضها كما يلي:
١. الخصائص الشخصية = (٠,٢٢٧) رأس المال النفسي + (٠,٣٤٩) هوية العمل المهني.
 ٢. الخصائص المعرفية = (٠,٢١٩) رأس المال النفسي + (٠,٣٣٦) هوية العمل المهني.
 ٣. الخصائص المهنية = (٠,٢٣٦) رأس المال النفسي + (٠,٣٦٣) هوية العمل المهني.
 ٤. الخصائص المهارية = (٠,١٨٢) رأس المال النفسي + (٠,١٥٦) هوية العمل المهني.
 ٥. تقييم التعلم وتقديم الطلاب = (٠,٢٩٩) رأس المال النفسي + (٠,٤٥٩) هوية العمل المهني.
 ٦. التدريس الفعال = (٠,٢٢٨) رأس المال النفسي + (٠,٣٤٩) هوية العمل المهني.
 ٧. التدريس الفعال = (٠,١٨٢) رأس المال النفسي.
 ٨. التدريس الفعال = (٠,٣٤٩) هوية العمل المهني.
 ٩. الهوية الداخلية = (٠,٢٢٠) رأس المال النفسي.

١٠. الهوية الخارجية = (٠,٠٩٧) رأس المال النفسى.

١١. هوية العمل المهني = (٠,٠٩٤) رأس المال النفسى.

ويتضح من المعادلات السابقة وجود تأثير موجب لرأس المال النفسى على التدريس الفعال، ولكن عند دمج الهوية المهنية (هوية العمل المهني) مع رأس المال النفسى لمعرفة تأثيرهما على التدريس الفعال زادت قيمة تأثير رأس المال النفسى على التدريس الفعال؛ مما يدل على أهمية دراسة تأثير المتغيرين (رأس المال النفسى والهوية المهنية) معاً على التدريس الفعال.

ويمكن تفسير ذلك من خلال أن ذوى رأس المال النفسى يُقيمون علاقات جديدة مع خبراتهم الداخلية من خلال تنظيم الانتباه والوعى بالخبرات الحاضرة والوعى بالمشاعر والأفكار وتقبلها بشكل غير تقييمي لها، بالإضافة إلى أن ذوى الهوية المهنية المرتفع يستخدمون إستراتيجيات محددة أثناء المرور بالمواقف بشكل يُعزز التدريس الفعال لديهم. كما تؤثر مكونات رأس المال النفسى بشكل إيجابى على المخرجات التنظيمية ومنها الهوية المهنية، كما أن زيادة مستويات الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والصمود لدى المعلمين تساهم أكثر من المتوقع فى أدائهم المهني، ومن ثم التدريس الفعال. وبالتالي، فإن منظومة التعليم لها دور كبير فى تربية الطلاب، ولن يتم ذلك إلا عند امتلاك المعلم مستوى عالى من رأس المال النفسى الذى يُمكنه من أداء دوره، ويسهم فى زيادة جهده التدريسى وقبوله لمهنته والمشاركة الإيجابية والإقبال على عمله بتفاؤل ودافعية، لأنه يعتبر محفز داخلى للمعلم يساعده على بذل قصارى جهده لإنجاز العمل، بينما انخفاض رأس المال النفسى يؤدي إلى الإحباط وقلة الرغبة فى العمل.

كما أن الهوية الداخلية تكون مرتبطة بشكل أساسى بالمشاعر الشخصية للأفراد تجاه مهنة التدريس، وهى بالطبع ترتبط بالخصائص الشخصية والاجتماعية للمعلم. بينما الهوية الخارجية، التى تركز بشكل أساسى على إدراك المعلم للعوامل الخارجية المؤثرة فى مهنة التدريس ترتبط بالخصائص المعرفية والمهنية والمهارية

للمعلم، وهناك هوية العمل المهني ترتبط بالخصائص المهارية وتقويم عملية التعلم وتقديم تغذية راجعة للطلاب.

ويمكن عزو ذلك أيضاً إلى ما تتضمنه عينة البحث من مجموعة معلمى المدارس الخاصة بالإضافة إلى المدارس الحكومية الذين يستثمرون الموارد المادية والامكانيات التكنولوجية والتقنية، التى تلبى احتياجات أعضاء الهيئة التدريسية فيما يحتاجون إليه من معلومات ومعرفة تتناسب مع متطلبات العصر، وخاصة فى ظل التطور المعرفى والتكنولوجى. كما أن معلمى المرحلة الإعدادية بالمدارس يُحسنون استثمار هذه الإمكانيات بما لديهم من الإمكانيات والقدرات والمهارات والثقافة التقنية التى تُمكنهم من ممارسة التدريس ومواجهة تحديات هذا العصر والتعامل مع التقدم المعرفى والتقنى المتسارع. ومن ثم تحقيق مستويات عالية من التدريس الفعّال من خلال تحويل كل ما لديهم من معلومات واتجاهات وقيم ومعتقدات إلى ممارسات تحقق فعاليتهم وشعورهم بالرضا وكأنهم جزء من المدرسة والانتماء والتوافق والنجاح فى التدريس الفعّال.

كما أن إكمال المهمة بنجاح يكون أحياناً نتاج التصور الذى يمتلكه الفرد فى قدرته على تحقيقه والمتوقع من نتائج جهودهم (الكفاءة الذاتية)، وعندما تكون توقعات النجاح عالية، سيطورون الأفراد طرقاً لتحقيق أهدافهم، وتنشأ لديهم تصورات إيجابية عن قدراتهم، ويشعرون بالرضا الوظيفى والأداء العالى. والأمل يعبر عن حالة تحفيزية يُثابر فيها الأفراد على تحقيق هدف ما، وإعادة توجيه المسارات إلى الأهداف لتحقيق النجاح، والأمل لن يثني الفرد عن التحديات؛ بدلاً من ذلك، سيبدأون التكيف فى تلك الظروف حتى يجدون حلاً قابلاً للتطبيق. وعندما يقترن الأمل بمفهوم الكفاءة الذاتية، يمكن للمرء أن يلاحظ الشخص يتصرف بجهد مركز ويشعر بالثقة تجاه قدرتهم على النجاح. بينما التفاؤل يظهر لدى الأفراد الذين يتفاؤلون كمورد يعرضون "النية النفسية"، وتوقع الأمل فى أفضل نتيجة ممكنة وإيجابية يمكن أن تؤثر بشكل إيجابى على صحة الناس العقلية والجسدية، والتفاؤل

يفرق صفات الأحداث الإيجابية والسلبية من خلال تحديد الأسباب الداخلية لتحقيق الأحداث الإيجابية والظروف الخارجية عند مراجعة النتائج السلبية، فعندما يكون التفاؤل مرتفعاً، يقضى الأفراد وقتاً أقل فى التركيز على التفكير السلبي، والمزيد من الوقت للنظر فى الأسباب المتعلقة بالنجاح وكيفية تكرار ذلك من أجل مستقبل أفضل. وعندما يتكامل مفهوم الكفاءة الذاتية والأمل سيقودان الفرد إلى الثقة فى قدرته على الإنجاز والاستدامة فى الجهود المبذولة للتغلب على العقبات، والبحث داخلياً عن الأدلة لدعم إنجازاتهم وتكرار هذه الجهود للأهداف المستقبلية. وهناك الصمود الذى يشير إلى قدرة الأفراد على الارتداد والاستدامة فى تلك الجهود لتحقيق النجاح، ويتسم الأفراد ذوى الصمود النفسى بأن لديهم درجة مرتفعة من مستويات التحمل، والتسامح، والمرونة، وتعزيز التركيز على الهدف عند مواجهتهم الضغوط النفسية، ويساعد هذا المنظمات على انخراط قوتهم العاملة فى تدابير وقائية لتحسين داخلياً وخارجياً الموارد أو تقليل عوامل الخطر داخل أو حول المنظمة. ويسمح الصمود النفسى للأفراد بقبول الواقع على حقيقته، والاعتقاد بأن الحياة ذات مغزى، وتكون قابلة للتكيف بدرجة عالية. بشكل عام، يعتبر الباحثون هذه المفاهيم بشكل فردي لتقييم مدى تأثيرها على مخرجات المؤسسات.

ويذكر (Thompson, et al, (2015, Pp.187- 188 أن الكفاءة الذاتية ترتبط بمستويات الثقة لدى الفرد وقدرته على إتمام المهمة أو اتخاذ قرار معين يرتبط بعمله، حيث يشعر الأفراد بالارتياح إلى مهمتهم وأنهم يعملون لتحقيق أهداف محددة، بالإضافة إلى التمكن من المهام. وفى هذا السياق فإن مشاعر اندماج الفرد فى المهمة تزداد.

وبالتالى فإن عملية التطور النفسى الإيجابية للفرد تتميز بصفات الثقة فى بذل الجهد اللازم لتحقيق المهام الصعبة (الكفاءة الذاتية)، والإيمان بالنجاح الآن وفى المستقبل (التفاؤل)، والعزم على اتباع الطريق الذى يؤدي إلى النجاح وإعادة النظر فى الخيارات عند الضرورة (الأمل)، والامتلاك للقوة ضد المشاكل والصعوبات لتحقيق

النجاح (الصمود). وهذا كله يساعد المعلم على التدريس الفعال ولذا ظهر التأثير الموجب لكل من رأس المال النفسى والهوية المهنية (هوية العمل المهنى) على التدريس الفعّال.

التوصيات والبحوث المقترحة :

التوصيات :

فى ضوء نتائج البحث الحالى تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات:

- عمل لقاءات إرشادية للطلبة المعلمين يتم فيها تبصيرهم بمتغيرات الدراسة (رأس المال النفسى والهوية المهنية والتدريس الفعّال) وأثرها فى تحقيق الأهداف والتفكير بطرق غير تقليدية.
- عقد دورات تدريبية وورش عمل عن التدريس الفعّال من أجل رفع كفاءة العملية التعليمية.
- الاهتمام ببرامج تنمية السلوك الفعّال من خلال المناهج التربوية فى مراحل التعليم المختلفة.
- الاهتمام برأس المال النفسى والهوية المهنية باعتبارهما جزء مهم فى النجاح المهنى لدى المعلمين.
- إعداد المناهج الدراسية بشكل يتيح للطلبة فرصة التفكير الفعّال والتفكير التأملى ويزودهم بخبرات تساعد على اكتشاف ذواتهم الحقيقية.



البحوث المقترحة:

- دراسة الفروق بين المدارس الخاصة والحكومية فى متغيرات البحث: رأس المال النفسى والهوية المهنية والتدريس الفعّال.
- دراسة مقارنة بين التدريس الفعّال لدى معلمى المدارس الحكومية والخاصة فى ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية.
- تنمية الهوية المهنية لدى طلاب كلية التربية.
- إستراتيجية مقترحة لتعزيز رأس المال النفسى لدى طلاب كلية التربية.



المراجع

أولاً- المراجع العربية

- أبو المعاطي، وليد محمد، وأحمد، منار منصور (٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته بالالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام. *مجلة العلوم التربوية*. جامعة القاهرة. كلية الدراسات العليا للتربية. ٢٦(٣)، ٤١٠ - ٤٤١
- إسماعيل، هبة حسين (٢٠١٩). رأس المال النفسي وعلاقته بأساليب مجابهة الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة البحث العلمي في الآداب*. جامعة عين شمس. كلية البنات للآداب والعلوم والتربية. ٤(٢٠)، ٤٧ - ٧٢.
- الأعسر، صفاء (٢٠١٠). الصمود من منظور علم النفس الإيجابي. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٢٠(٦)، ٢٥- ٢٩.
- البيعي، نافر (د.ت). الهوية الوظيفية لدى عينة من معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن. *مجلة المنارة للبحوث والدراسات*. جامعة آل البيت. عمادة البحث العلمي. ٢٠(٢). ٣٦٣- ٣٨٧.
- الرواحية، هدى (٢٠١٥). تصورات معلمات المجال الثاني (علوم ورياضيات) عن الهوية المهنية وعلاقتها بممارستهن التدريسية. رسالة ماجستير. جامعة السلطان قابوس.
- السليتي، فراس (٢٠٠٨). *إستراتيجيات التعليم والتعلم. النظرية والتطبيق*. عمان. عالم الكتاب الحديث.
- السيد، محمد إبراهيم عبده وإبراهيم، محمود مصطفى محمد (٢٠١٧). الأداء المهني للمعلمين المتعاقدين بمؤسسات التعليم الابتدائي وعلاقته برضاهم الوظيفي. *مجلة كلية التربية*. جامعة الإسكندرية. ٢٧(٤). الجزء الأول. ٢٣١- ٢٧٣.

النموذج البنائي للعلاقات بين رأس المال النفس والعنوية المعنوية والتدريس الفعال لدى معلم المرحلة الإعدادية
د/ سعد محمد عيد د/ هاتم أحمد أحمد سالم

- الظفر، عواطف و الداود، هياء ، و خليل، منال (٢٠١٤). الشراكة المجتمعية وأثرها فى تشكيل الهوية المهنية واتخاذ القرار المهني لدى عينة من طلاب جامعة الملك فيصل. مجلة كلية التربية. جامعة الإسكندرية. ٢٤(٤)، ٩٣ - ١٧٢.
- بنى خالد، محمد سليمان مجلى (٢٠١٠). التكيف الاجتماعى وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى طلبة كلية العلوم التربوية فى جامعة آل البيت. مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية. الأردن. ٢٤(٤)، ٤١٣ - ٤٣٢.
- بوسالم، شيماء (٢٠٢١). التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية لدى العمال. دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف الصحى بالميلية - جيجل. رسالة ماجستير. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل. الجزائر.
- حسن، حنان عبد السلام عمر (٢٠١٧). أثر استخدام التدريس المتمايز والأسلوب المعرفى فى تدريس الجغرافيا لتنمية فعالية الذات الأكاديمية وقيم التعايش مع الآخر لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية. المؤتمر الدولي للجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية: التسامح وقبول الآخر، ٢، ٩٣٨ - ٩٨٢.
- حسن، عزت عبد الحميد محمد (٢٠٠٨). الإحصاء المتقدم للعلوم التربوية والنفسية والاجتماعية، تطبيقات باستخدام برنامج لينزل . بنها. دار المصطفى للطباعة والنشر.
- دوبار، كلود (٢٠٠٨): أزمة الهويات. تفسير تحول. بيروت. المكتبة الشرقية. نوفمبر
- رضوان، طارق رضوان محمد (٢٠٢١). التكيف الوظيفى كمحدد للعلاقة بين رأس المال النفسى والنجاح التنظيمى. دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية. كلية التجارة. جامعة دمياط. ٢(١). الجزء ٣. يناير. ١١٣ - ١٦٢.

سالم، حمزة أولاد ومخلوفى، محمد عبدالوهاب (٢٠١٩). أثر الكفاءة الذاتية للقائد فى سلوكياته. دراسة حالة مديرية جامعة قاصدى مرياح -ورقلة. مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمى. جامعة قاصدى مرياح -ورقلة: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. الجزائر.

ستيتى، مليكة (٢٠١٣). التدريس الفعّال مهارات ومبادئ. مجلة البحوث التربوية والتعليمية. المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة. الجزائر. ٢(٤). ١٧٩ - ١٩٠. شبوب، أسماء (٢٠١٤). الاضطرابات النفسعصبية وعلاقتها بكل من الالتزام الصحى والكفاءة الذاتية والتدين لدى مرضى السكرى. رسالة ماجستير. جامعة قاصدى مرياح - ورقلة. الجزائر.

عارف، محمد عارف عبده (٢٠١٨). نموذج مقترح لقياس مدى تأثير رأس المال النفسى على إدارة المواهب البشرية: دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات الأسمدة والكيماويات فى مصر. مجلة البحوث المالية والتجارية. جامعة بورسعيد. ١٩(٣). الجزء الأول. ١٠٥ - ١٦٢.

عبدالرازق، عمر محمد (٢٠١٧). التدريس الفعّال المشط: ماهيته، وأبعاده. عالم التربية. المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية. ٥٨(٨)، ١٢٦ - ١٦٥.

عبدالرازق، مصطفى محمود حسن والجعيدى، عمر محمود أحمد عبدالله (٢٠٢٢). الهوية المهنية لدى الطلبة المعلمين بكليات التربية جامعة الأزهر فى ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. مجلة كلية التربية. جامعة الأزهر. ١٩٥(٤). يوليو.

عبدالغنى، نسرين محمد وطه، منال عبدالنعيم محمد (٢٠١٦). الهوية المهنية للمعلم وعلاقتها بالرضا المهنى وتقدير الذات. بحث من منظور سردى. مجلة كلية التربية. جامعة كفر الشيخ. ١٦(٢)، ٣٤٤ - ٤١٦.

النموذج البنائي للعلاقات بين نأس المال النفس والعروة المعنفة والتدربس الفعآل لى معلمى المرحلة الإعدادفة
د/ سعاد محمد ععد د/ هاتم أأمد أأمد سالم

- عرعور، بلال ، وكوسة ،خلود (٢٠٢٢). إستراتفةة التدربس الفعآل. جامعة محمد بوضفف - المسفلة. ٢٦٨ - ٢٨١.
- عزوز، عبدالناصر الهاشمى (٢٠١٨). استخدام النمذفة بالمعدلة البنائفة فى العلوم الاجتماعفة. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانفة والاجتماعفة. الشارقة - الإمارات العربفة المتحدة. ١٥(١)، فونفو. ٢٨٧- ٣٢٢.
- لبوخ، على(٢٠١٥). التنشئة التنظيمفة وعلاقتها بالأداء المهنى عند الممرضفن ، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعفة، جامعة وهران. الجزائر.
- مشرفى، سلاف (٢٠١٨). الهوفة المهنفة للمدرس وعلاقتها بالالتزام بأخلاقفات المهنة. مجلة الجامع فى الدراسات النفسفة والعلوم التربوفة. جامعة محمد بوضفف - المسفلة مخبر المهارات الحفاففة. ع (٩). سبفمبر. ٧٩- ٩٦.
- موسى، صباح محمد وكرجى، سحر أأمد (٢٠١٥). أفر رأس المال النفسى الإفجابى فى الأداء الإستراتيجى لإدارة الموارد البشرفة. دراسة تحليلفة لأراء هفئة التدربس فى الجامعة المسفنصرفة/ كلية الهندسة. مجلة الإدارة والاقتصاد. كلية الإدارة والاقتصاد. الجامعة المسفنصرفة. العراق. ٣٨(١٠٥). ٨٥ - ١٠٦.
- نصر، فوسف ومافدى، زفنب (٢٠١٧). الهوفة المهنفة: الانتقال من الهوفات الفردفة إلى الهوفات الجماعفة. البأأف الاجتماعف. جامعة عبدالحمفد مهرف - قسنطفنة ٢. الجزائر. ١٣. ٤١٥ - ٤٢٢.
- نعفجة، رضا، وعففقة، معزوزى (٢٠١٨). جماعة العمل ودورها فى تشكل الهوفة المهنفة لى الممرض المتربص. مجلة الحقفقة. جامعة أأمد درافة أدرار. الجزائر. ١٧(٤). دفسمبر. ٤٣٥ - ٤٦٨.



ثانياً - المراجع الأجنبية

- Afe, J. O. (2003). Teacher effectiveness: Imperative for implementing universal basic education in nigeria. *Journal of Nigeria Academy of Education*. A Publication of Nigerian Academy of Education. Lagos. Nigeria.1(1), 1-9.
- Aiken, L. R. (1991). The effect of experience on mathematics performance of students. *Journal of Educational Psychology*. American Psychological Association. Washington, D.C. 5(11), 19-34.
- Aliyev, Ramin& Tunc, Erhan(2015). Self- efficacy in counseling: The role of organizational psychological capital. job satisfaction. and burnout. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. Elsevier Ltd. Amsterdam. Netherlands.190. 97- 105.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of management*, Southern Management Association. university of north carolina wilmington. North Carolina. 36(2), 430.
- Aydini, Betül, Sari, Serkan Volkan& Sahin, Mustafa (2014).Parental Acceptance/ Involvement, Self-Esteem and Academic Achievement: The Role of Hope as a Mediator, *Cumhuriyet International Journal of Education-CIJE*, Cumhuriyet University Faculty of Education. Türkiye. 3(4),37-48.
- Ayob, A., Hussain, A., & Majid, R. A. (2013). A review of research on creative teachers in higher education. *International Education Studies*, Canadian Center of Science and Education. Toronto. 6(6), 8-14.
- Banegas,D. (2023). Four spheres of student-teachers' professional identity formation through learning about curriculum development. *Journal of Education for Teaching*. Taylor & Francis Group. Oxfordshire United Kingdom. 49(3). 370-383.
- Barman, P., Bhattacharyya, D.& Barman, P. (2015). Teaching Effectiveness of Teacher Educators in Different Types of B.Ed Colleges in West Bengal, *India American Journal of*

- Educational Research*. the American Educational Research Association. Washington D.C. 3(11),1164-1177.
- Beijaard, D.,Meijer,P. C.&Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity, *Teaching and Teacher Education*, Elsevier B.V. Amsterdam, Netherlands. 20 (2), Feb. 107–128.
- Beijaard, D.& et al. (2011). Teachers' perceptions of professional identity: An exploratory study from a personal knowledge perspective. *Teaching and Teacher Education*. ScienceDirect.com by Elsevier B.V. Amsterdam, Netherlands. 16. 749–764.
- Chaudhary, S.; Bidlan, J S; Darolia, C R.(2015). A study of relationship of psychological capital with job satisfaction and turnover intention of LIC employees, *Indian Journal of Health and Wellbeing*. IAHRW Publications Pvt. Ltd. India. 6(7), 692-695.
- Chen, I.S. (2016). Examining the linkage between self-efficacy and work engagement: The moderating role of openness to experience. *Baltic Journal of Management*, Emerald Publishing. Leeds, West Yorkshire. England. 11(4), 516-534.
- Chong Y. & Quekb,A. (2022).Navigating the Contemporary Rites of Passage: A Typology of STEM Professional Identity Transition,*Research in Social Sciences and Technology (RESSAT)* , Haag. Netherlands. 7 (3), 86-110.
- Ciftcia,D., Erkanlib,H. (2020). Mediating Role of the Positive Psychological Capital on the Relation between the Authentic Leadership Style and Employees' Work Engagement: An Applied Study on Hospitality Industry, *Business and Economics Research Journal*, Macrothink Institute, United States. 11(2), 461-478.
- Coldron, J. & Smith, R.(1999). Active location in teachers' construction of their professional identities. *Journal of Curriculum Studies*. Taylor & Francis Group. Oxfordshire United Kingdom. 31(6). 711–726.

- Cole,k., Daly,A., Mak,A.(2009).Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital,*The Journal of Socio-Economics*, Elsevier B.V., Amsterdam, The Netherlands. 38(3), 464- 474.
- Cutliff, B.(2022). *The Mediating Effect of Psychological Capital on Self-Leadership and Work Engagement*, Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Psychology, BA, Utah State University.
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. *Educational Policy Analysis Archives*, Mary Lou Fulton Teachers College. Arizona State University. AZ . United States. 8(1), Jan. 1-44.
- Department for Education and Employment (1998). *Advanced Skills Teachers: Information Supplement 2*. London: HMSO.
- Devamma, G.B.(2018). Teaching effectiveness of secondary school teachers in relation to their morale. *The International Journal of Indian Psychology*. REDSHINE Publication. Navamuvada.Gujarat. India. 6(4), Dec. 1-12.
- Dilekli, Y., & Yezci, E. (2016). The relationship among teachers' classroom practices for teaching thinking skills, teachers' self-efficacy towards teaching thinking skills and teachers' teaching styles. *Thinking Skills and Creativity*, published by Elsevier. 21. 144-151.
- Evans, E. D. (2006).*Transition to teaching*. Holt, Rinehart and Winston Principles of education psychology series. Holt,Rinehart & Winston of Canada Ltd.
- Gavus, M. F., & Gokcen, A. (2015). Psychological capital: definition, components and effects. *British Journal of Education, society and Behavioral Sciences*. SCIENCEDOMAIN international. Tarkeshwar. India. 5. 244-255.
- Gee, J. P. (2000). Identity as an Analytic Lens for Research in Education. *Review of Research in Education*. American Educational Research Association. Sage. 25(1). Jan. 99-125.

- Goldsmith, A., Veum, J.& Darity, W.(1997). The impact of psychological and human capital on wages. *Economic Inquiry*. Western Economic Association International. California. 35(4). 815-829.
- Gupta, M.& Goel, R. (2016). Effect of principals instructional management behaviour on teaching effectiveness of teachers: A study of non-residential schools. *Bhartiyam International Journal of Education & Research*. Kablana. District Jhajjar. Haryana. India. 5(IV). 1-10.
- Gupta, M.& Verma, G.(2021). Teaching Effectiveness of School Teachers: A Theoretical Perspective. *International Journal of Creative Research Thoughts*. IJCRT Gujarat, India. 9 (10). Oct. 172-179.
- Harness,Susan& Boyd, Pete(2021).Academic identities and their deployment within tutorials. *International Journal of Educational Research*. Elsevier B.V .108. 777-789.
- Hashemi, M., Karimi, M.,& Kharazmi, M.(2021). *Developing and Validating an EFL Teacher Professional Identity Inventory: A Mixed Methods Study*. University Tehran. Iran.
- Hendrickson, K. A. (2016). *Math teacher's circle: the effects of a professional Development community on mathematics teachers' identities*. Doctoral dissertation. Ohio university.
- Hirst, Giles , Knippenberg, Daan van, Zhou,Q., Zhu,M. & Tsai,C. (2018).Exploitation and Exploration Climates' Influence on Performance and Creativity: Diminishing Returns as Function of Self-Efficacy, *Journal of Management*, Southern Management Association. University of north carolina wilmington. North Carolina. 44(3), 870–891.
- Huimei, Wang& Xuan, Li (2011). Study on Psychological Capital and Organizational Identity. *Proceedings of the 8th International Conference on Innovation & Management*. Wuhan University of Technology Press. Chine. 2(1). p. 662.
- Hur, W., Rhee, S., & Ahn, K. (2016). Positive psychological capital and emotional labor in korea: The job demands-resources approach. *The International Journal of Human Resource*

- Management*, Taylor & Francis Group. United Kingdom. 27(5), 1-24.
- Ivanova, I.& Skara-Mincane, R.(2016). Development of Professional Identity during Teacher's Practice. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. Elsevier B.V. Amsterdam, Netherlands. 232, 529-536.
- Izadinia, M.(2013). A review of research on student teachers'professional identity. *British Educational Research Journal*, John Wiley & Sons, Inc. 39(4), Aug. 694-713.
- Joo, Baek-Kyoo, Lim, Doo Hun& Kim, Sewon(2016). Enhancing work engagement,The roles of psychological capital. authentic leadership, and work empowerment, *Leadership& Organization, Development Journal*. Emerald Group Publishing Limited. 37(8), 1117-1134.
- Kang, H. J., & Busser, J. A. (2018). Impact of service climate and psychological capital on employee engagement: the role of organizational hierarchy. *International Journal of Hospitality management*, Elsevier Ltd. 75, 1-9.
- Karaolis A.& Philippou, G.(2019). Teachers' Professional Identity. In: Hannula, Markku S., Leder, Gilah C., Morselli, Francesca, Vollstedt, Maïke, Zhang, Qiaoping. Editors. *Affect and Mathematics Education Fresh Perspectives on Motivation, Engagement, and Identity*, Cham: Springer Nature Group. Berlin, Germany. 397-417.
- Kibby, M.& Pourkiani, M. (2015). Applying Hope Theory to First Year Learning. A Practice Report. *The International Journal of the First Year in Higher Education*, Brisbane QLD. Australia. 6(1). 12March. 147-153.
- Lasky, S.(2005). A sociocultural approach to understanding teacher identity, agency and professional vulnerability in a context of secondary school reform. *Teaching and teacher education*. ScienceDirect.com by Elsevier B.V. Amsterdam, Netherlands. 21(8), Nov. 899-916.

- Lumpkin, A.(2020). Effective Teaching and Learning—A Five Step Process. *Journal of Education and Culture Studies*. Scholink Inc. Los Angeles, CA. 4(3). July. 32-43.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*. John Wiley & Sons Inc. Hoboken, New Jersey. 23(6). 695- 706.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, Elsevier. 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avoird, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Mahmoudi-Gahrouei, V., Tavakoli, M.,& Hamman, D.(2016). Understanding What Is Possible across a Career: Professional Identity Development Beyond Transition to Teaching. *Asia Pacific Education Review*. Education Research Institute. Seoul National University. Republic of Korea. 17(4). 581-597.
- Martin, M. O., Mullis, I.V.S., Gregory, K. D., Hoyle, C.& Shen, C. (2000). *Effective schools in science and mathematics*. International Study Centre, Boston College: Chestnut Hill. MA. Dec.
- Mohammadpour, Samaneh, Yaghoubi Nour Mohammad, Kamalian, Amin Reza & Salarzahi , Habibollah (2017).Authentic Leadership: A New Approach to Leadership (Describing the Mediatory Role of Psychological Capital in the Relationship between Authentic Leadership and Intentional Organizational Forgetting). *International Journal of Organizational Leadership*. Canadian Institute For Knowledge Development. Vancouver, British Columbia. 6, 491-504.
- Murphey, T. (1988). In and between people: facilitating metacognition and identity construction. *The Language Teacher*. JALT. Shizuoka. Japan. 22(7), 13- 20.
- Noi, L., Kwok, D.& Goh, K. (2016). Assessing Teachers' Professional Identity A Post-Secondary Institution Singapore. The Online

- Journal of New Horizons in Education. Sakarya. Turkey. 6(4), 38-51.
- Omodan, Isaiah.B., Kolawole, Adenike.O.& Fakunle, Francis.A. (2016). School climate as correlates of teaching effectiveness of secondary school teachers in Osun state. *International Journal of Educational Foundations and Management*. Department of Educational Management (JDEM). Ekiti State University. Nigeria. 10(1), 60-67.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., & Lee, G. (2015). Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International Journal of Hospitality Management*. Elsevier Ltd. 50, 9-26.
- Pan, Y., Diao, H., & Li, S. (2018). Path Analysis of Psychological Capital Affecting Teachers' Innovative Behavior Based on Structural Equation, *International Conference on Education, Psychology, and Management Science (ICEPMS 2018)*, 571-575, Francis Academic Press, DOI: 10.25236/icepms.2018.125.
- Podolsky, A., Kini, T.& Darling-Hammond, L. (2019). Does teaching experience increase teaching effectiveness? A review of US research. *Journal of Professional Capital and Community*, Emerald Publishing Limited. 4(4), 286-308.
- Ramakrishnan, K. S. (2019). Dimensions of teachers effectiveness among teachers of normal and specially challenged. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research (JETIR)*. Publisher in Ahmedabad, India. 6(5), May. 435- 440.
- Rensijing , L., & Hongbiao , Y. (2023). Three Approaches to the Inquiry into Teacher Identity: A Narrative Review Enlightened by Habermas's Human Interests. *ECNU Review of Education*. East China Normal University (ECNU). Shanghai. China. 6(1), 57-83.
- Şahin, D. R., Çubuk, D., & Uslu, T. (2014). The effect of organizational support, transformational leadership, personnel empowerment, work engagement, performance and demographical variables on the factors of psychological capital.

- EMAJ: Emerging Markets Journal*. published by the University Library System, University of Pittsburgh. 3(3), 1-17.
- Sainsaulieu, R. (1988). *Identité Au Travail. Presse de la fondation nationale des sciences politiques*. Paris.
- Sanders, William L.& Rivers, June C. (1996). *Research Progress Report. Cumulative and residual effects of teachers on future student academic achievement*. University of Tennessee Value-Added Research and Assessment Center. Knoxville: Tennessee. Nov.
- Seligman, M. E. (2012). *Positive psychology in practice*. U.S.A., John Wiley & Sons Inc. Hoboken, New Jersey.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.). *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Simon, O. I.& Boyer, T. L. (2010). *Teaching Effectiveness: From the perspectives of Educators*. New York: Holt. Rinehart and Winston.
- Solansky, S.T. (2011). Team identification: a determining factor of performance, *Journal of Managerial Psychology*. Emerald Publishing Limited. England. Kingdom. 26(3), 249-260
- Stronge, J. H. (2012). *Stronge Teacher Effectiveness Performance Evaluation System*. Hand book 2012- 2013, Stronge& Associates Educational Consulating. LLC.
- Suma, S.(2022). Dimensions of Effective Teaching. *International Journal of Innovative Research in Technology*.India. 8(11). April. 78- 82.
- Tajeddin, Zia& Alemi, Mino (2019). Effective Language Teachers as Persons: Exploring Pre-service and Inservice Teachers' Beliefs. 22 (4). *The Electronic Journal for English as a Second Language, TESL-EJ* . Berkeley, CA .February. 1- 25.
- Thompson, Kenneth R.& Lemmon, Grace& Walter, Thomas J.(2015). Employee engagement and positive psychological capital. *Organizational Dynamics*, Elsevier. 3(44), 187- 189.

- Tickle, L. (2000). *Teacher induction: The way ahead*. Buckingham, Buckingham. Philadelphia: Open University Press.
- Toor, K.(2014). A study of teacher effectiveness, general intelligence and creativity of secondary school teachers. *MIER Journal of Educational Studies. Trends & Practices*. Model Institute of Education & Research. MIER College of Education. India. 4(1), 51-65.
- Volkman, Mark J., & Anderson, Maria A. (1998). Creating professional identity: Dilemmas and metaphors of a first-year chemistry teacher. *Science Education*. Wiley Periodicals LLC publisher. New Jersey. 82(3), 293–310.
- Walker, R. J.(2008). Twelve Characteristics of an Effective Teacher. *Educational Horizons*. Phi Delta Kappan publishers. Arlington. VA. Fall, 61-68.
- Wenger, Etienne(1998). *Communities of practice. learning, meaning and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Zhang, Yan, Hawk, Skyler. T., Zhang, Xiaohui & Zhao, Hongyu(2016). Chinese Preservice Teachers' Professional Identity Links with Education Program Performance: The Roles of Task Value Belief and Learning Motivations. *Frontiers in Psychology*. Frontiers Switzerland. 7(573), 26 April. 1-12.
- Zivkovic, Predrag (2016). The nexus between Teacher Professional Identity and Some Socio-Demographic and Psychological Variables. *European Scientific Journal*. European Scientific Institute. Spain, and Macedonia. 12(10), April. 19-31.