

جامعة قاصدي مرباح

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم : علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علوم التربية

التخصص: إرشاد وتوجيه

من إعداد الطالبة : جليلة لفتي

بعنوان :

فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتحسين مهارة التعزيز الايجابي لمعلمي المرحلة الابتدائية
دراسة تجريبية على عينة من معلمي التعليم الابتدائي ببلدية الرويسات

لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة قاصدي مرباح – ورقلة	د/ دبابي بوبكر
مشرفا و مقررا	جامعة قاصدي مرباح – ورقلة	أ.د/ الشايب محمد الساسي
عضوا مناقشا	جامعة قاصدي مرباح – ورقلة	د/ قندوز احمد

السنة الجامعية 2013/2014

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلي بناء برنامج تدريبي مقترح لتحسين مهارة التعزيز الايجابي لدى معلمي المرحلة الابتدائية،تمحورت إشكالية حول ما فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تحسين مهارة التعزيز الايجابي لدى معلمي المرحلة الابتدائية انطلقت الدراسة من فرضيات التالية :

- توجد فروق دالة إحصائيا في مهارة التعزيز الايجابي لدى مجموعة البحث قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي .

- توجد فروق دالة إحصائيا في مهارة التعزيز الايجابي لدى مجموعة البحث بعد تطبيق البرنامج التدريبي باختلاف الاقدمية.

- توجد فروق دالة إحصائيا في مهارة التعزيز الايجابي لدى مجموعة البحث بعد تطبيق البرنامج التدريبي باختلاف المؤهل العلمي .

ولقد تم استخدام على المنهج شبه التجريبي، وتصميم المجموعة الواحدة تكونت عينة الدراسة 10 معلمين تم اختيارهم بطريقة قصدية،ابتدائيات(مدرسة مفدى زكريا القديمة ،مدرسة مفدى زكريا الجديدة، مدرسة حي المعلمين) بلدية الرويسات ولاية ورقلة عام 2014، طبقت عليهم شبكة ملاحظة التي تقيس مهارة التعزيز الايجابي لدى المعلمين ، بعد التأكد من صلاحيتها السكومترية عن طريق صدق المحتوى وصدق التمييزي ، تقدير الثبات بمعادلة كوبروإلفا كرونباخ ، وبناء البرنامج التدريبي المقترح وتوصلت نتائج دراسة على النحو التالي :

- توجد فروق دالة إحصائيا في مهارة التعزيز الايجابي لدى مجموعة البحث قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي .

- لا توجد فروق دالة إحصائيا في مهارة التعزيز الايجابي لدى مجموعة البحث بعد تطبيق البرنامج التدريبي باختلاف الاقدمية.

- لا توجد فروق دالة إحصائيا في مهارة التعزيز الايجابي لدى مجموعة البحث بعد تطبيق البرنامج التدريبي باختلاف المؤهل العلمي .

بعد ذلك تمت مناقشة نتائج الدراسة انطلاق من الخلفية النظرية و المعلومات المتحصل عليها من خلال الميدان خلصت الدراسة إلي وجود فاعلية للبرنامج التدريبي .

فهرس المحتويات

ا.....	شكر و عرفان
ب.....	ملخص الدراسة
ج.....	ملخص الدراسة باللغة الفرنسية
و.....	فهرس المحتويات
ه.....	فهرس الجداول
1.....	مقدمة

الباب الأول

الجانب النظري

الفصل الأول : إشكالية الدراسة و اعتباراتها

5.....	1- إشكالية الدراسة
7.....	2- فرضيات الدراسة
8.....	3- أهمية الدراسة
8.....	4- أهداف الدراسة
9.....	5- التحديد الإجرائي لمتغيرات الدراسة
9.....	6- حدود الدراسة

الفصل الثاني : الإطار النظري للمتغيرات الدراسة

تمهيد

أولاً : تدريب

- 11..... 1-تعريف التدريب
- 12 2-أهمية التدريب
- 13..... 3-أهداف التدريب
- 14..... 4-أنواع التدريب
- 15..... 5-أسس التدريب
- 16..... 6- مراحل تصميم البرامج التدريبية

ثانياً :التعزيز الايجابي

- 18..... 1-تعريف التعزيز الايجابي
- 19..... 2-أهمية التعزيز الايجابي
- 20..... 3-أنواع التعزيز الايجابي
- :21..... 4- معززات التعزيز الايجابي
- 22..... 5-شروط التعزيز الايجابي
- 23..... 6- العوامل المؤثرة في التعزيز الايجابي
- 23..... خلاصة الفصل

الباب الثاني

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث: إجراءات الميدانية للدراسة

تمهيد

- 1-التعريف بمنهج الدراسة.....28
- 2-مجتمع الدراسة.....29
- 3-الدراسة الاستطلاعية29
- 4-أداة جمع البيانات.....30
- 5- الخصائص السيكومترية لأداة جمع البيانات.....31
- 6- البرنامج التدريبي.....35
- 7- الدراسة الأساسية.....39
- 8-تطبيق البرنامج التدريبي.....41
- 9-الأساليب الإحصائية.....42

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة مناقشتها

- 1- عرض نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها45
- 2- عرض نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها.....48
- 3- عرض نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها.....52
- الخلاصة.....53
- التوصيات والمقترحات.....53
- قائمة المراجع.....55
- الملاحق59

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
30	العينة الاستطلاعية.	1
32	بنود شبكة الملاحظة قبل وبعد الصياغة الجديدة.	2
33	قياس الصدق باستخدام صدق التمييزي.	3
35	حساب ثبات شبكة ملاحظة باتفاق الملاحظين.	4
40	يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية على المجتمع الأصلي	5
41	توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية.	6
41	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.	7
44	الفرق بين القياس القبلي والبعدي في مهارة التعزيز لدى مجموعة البحث باستخدام اختبارت للعينتين مرتبطتين.	8
49	الفرق بين القياس البعدي في مهارة التعزيز لدى مجموعة البحث باختلاف الأقدمية باستخدام مان واتني .	9
51	الفرق في القياس البعدي في مهارة التعزيز لدى مجموعة البحث باختلاف المؤهل العلمي باستخدام مان واتني .	10

مقدمات

مقدمة

تعتبر مهنة التعليم من أقدس المهن وأصعبها، فهي مهنة الأنبياء والرسل التي خصهم الله تعالى بها لذا نجدها تحظى بالاحترام والتقدير من كل شرائح المجتمع، فالذي يمتنها عليه أن يمتلك خصائص معينة من بينها الصبر، الأمانة، الصدق وأهمها حب المهنة التي تعد من أهم الخصائص التي على المعلم امتلاكها فيبها يتقن عمله ويقوم به على أكمل وجه خاصة في ظل التغيرات التي يشهدها العصر من التدفق الهائل للمعلومات والتطور السريع للتكنولوجيا .

لان نجاح العملية التربوية قائما أساس على قدرة المعلم ومهارته في لفت انتباه المتعلمين إليه خاصة تلاميذ المرحلة الابتدائية الذين لهم خصائص تميزهم عن تلاميذ بقي المراحل الدراسية، فهم بحاجة للدعم والإثابة مقابل كل سلوك ايجابي يقومون به، وعلى المعلم أن يدرك ذلك من خلال قيامه بالتعزيز الايجابي وفق قواعد منظمة وليس بطريقة عشوائية بعيدة كل البعد عن الأسس العلمية المنطق عليها من طرف علماء التربية والنفس .

لأجل رفع كفاءة المعلم لمختلف المهارات والكفايات في هذا الإطار تقوم الدولة الجزائرية بين الفينة والأخرى بتنظيم الدورات التكوينية والندوات ساعيا منها لإنجاح العملية التعليمية .

و تعد البرامج التدريبية التي يخضع أليها معلم المرحلة الابتدائية قبل الخدمة و إثناءها تعتمد علي جانبيين أحدهما نظري يرتكز على أسلوب المحاضرة،الحوار،و العصف الذهني بين المدرب والمتدربين والأخر تطبيق ثريا بالأنشطة التعليمية التعليمية، التغذية الراجعة، والأنشطة التدريبية فالبرامج التدريبية تلبي الاحتياجات التدريبية للمعلم ومن بينها مهارة التعزيز الايجابي التي بها ينجح

في تقديم درسه وتعديل سلوك تلاميذه ،حيث يعمل التعزيز الايجابي على تقوية السلوك المرغوب، به

يَضْبَطُ صَفَهُ ، يَضْمَنُ تَفَاعُلَ تَلَامِيذِهِ مَعَهُ . فَالتَدْرِيبُ لَا يَقْتَصِرُ فَقَطْ عَلَى كِفَايَةِ التَّخْطِيطِ ،التَّنْفِيزِ ،
والتَّقْوِيمِ ،بَلْ حَتَّى الْجَوَانِبِ النَّفْسِيَّةِ وَالْخِصَائِصِ النَّمَائِيَّةِ لِلْمُتَعَلِّمِينَ وَمُخْتَلَفِ الْمَهَارَاتِ الَّتِي عَلَى الْمُعَلِّمِ
اِكْتِسَابُهَا لِتَحْسِينِ مَنْ كِفَايَتِهِ الْمِهْنِيَّةِ .

لِذَا تَأْتِي هَذِهِ الدِّرَاسَةُ لِتَبْحِثَ فِي فَاعِلِيَّةِ بَرْنَامِجِ تَدْرِيبِيٍّ مُقْتَرَحٍ لِتَحْسِينِ مَهَارَةِ التَّعْزِيزِ الْإِيجَابِيِّ
لِلْمُعَلِّمِي الْمَرْحَلَةِ الْإِبْتِدَائِيَّةِ، وَلِتَحْقِيقِ الْهَدَفِ السَّابِقِ تَمَّ تَقْسِيمُ الدِّرَاسَةِ إِلَى جَانِبَانِ أَحَدُهُمَا نَظَرِيٍّ وَالْآخَرَ
تَطْبِيقِيٍّ،حَيْثُ يَتَضَمَّنُ الْفَصْلَ الْأَوَّلَ الْمَعْنُونُ بِإِشْكَالِيَّةِ الدِّرَاسَةِ وَاعْتِبَارَاتِهَا، الْفَصْلَ الثَّانِيَّ الْإِطَارَ
النَّظَرِيَّ لِمُتَغْيِرَاتِ الدِّرَاسَةِ، أَمَّا الْجَانِبُ التَّطْبِيقِيُّ فَقَدْ اِحْتَوَى الْفَصْلَ الثَّلَاثَ وَالْمُتَمَثِّلَ فِي إِجْرَاءَاتِ
الْمِيدَانِيَّةِ لِلدِّرَاسَةِ، وَيَحْتَوِي الْفَصْلَ الرَّابِعَ عَلَى عَرْضِ نَتَائِجِ الدِّرَاسَةِ وَمُنَاقَشَتِهَا، وَتَضَمَّنَتِ الدِّرَاسَةُ
مُلْخَصًا لِلنَّتَائِجِ الْمُتَوَصَّلِ إِلَيْهَا ، قَائِمَةٌ الْمُرَاجِعِ، وَالْمَلَا حَقَّ.

الباب الأول

الجانب النظري

الفصل الأول

إشكالية الدراسة واعتباراتها

1- إشكالية الدراسة

2- فرضيات الدراسة

3- أهمية الدراسة

4- أهداف الدراسة

5- التحديد الإجرائي لمتغيرات الدراسة

6- حدود الدراسة

1- إشكالية الدراسة :

حظيت التربية منذ القديم وحتى يومنا هذا بالاهتمام من قبل جميع فئات المجتمع ، ويعود ذلك بالدرجة الأولى للدور الذي تلعبه في بناء جيل يعتمد عليه لتطوير المجتمع والارتقاء به إلى مصف المجتمعات المتطورة، لذا تسعى كل دولة لتطوير نظامها التربوي بالتوفير الإمكانيات المادية والبشرية وعلى غرار دول العالم تبذل الجزائر جهدا كبيرا لتحسين نظامها التربوي بالعمل على توفير كل ما يحتاجه من منشآت مدرسية وإعداد المعلمين وتكوينهم ، وتدريبهم قبل الخدمة وأثناءها.

فنجاح المنظومة التربوية أو فشلها في تحقيق الأهداف المنشودة والمرجوة منها يرجع بالدرجة الأولى للمعلم حيث يعتبر الركيزة الأساسية فيها، فمهما توفرت في المدرسة الأبنية والتجهيزات، فلن تكون لها فاعلية ما لم تتخذ سند لها المعلم المؤهل المؤمن برسالته، فكان من الضروري إعداد معلمي المرحلة الابتدائية التي تعتبر أساسا لبناء أطفالنا فإذا كان المعلم قادرا علي تحقيق الأهداف فإنه يستطيع بناء جيل صاعد يعتمد عليه (تشارلز، 2006). لذا يتم تدريب المعلمين قبل الخدمة و إثناءها حتى يكونوا على دراية تامة بمهنتهم، فالبرامج التدريبية متنوعة وهادفة خاصة تلك التي تكون أثناء الخدمة فهي ترفع من كفاءته وتحسن مستواه، فالتدريب لا ينظر إليه على أنه محاولة لمعالجة أوجه القصور في إعداد المعلم قبل الخدمة بل يعتبر جزءا لا يتجزأ من عملية إعادة تكوينه وتأهيله طلية ممارسته لمهنته لان فيها يتم تجديد معلوماته ومهاراته التدريسية، خاصة الأساليب التقليدية التي لم تعد قادرة على مواكبة التغيرات التي طرأت على العملية التعليمية، فالمعلم يمثل الركيزة الأساسية في عملية التعليم لذا لا بد أن يحظى بالتدريب الكافي والاهتمام المتزايد لكونه عصب المهنة ومحركها الأساسي فهو المسؤول الأول على تحقيق أهداف التربية وعامل من عوامل تطوير المجتمع وتنميته (درويش، 2000)

يعتبر معلم الألفية الثالثة هو معلم خبيراً، مخططاً، ماهراً، منظمًا ، معززا، و نموذجاً ، ومرشداً ومعالجا ومديرا للعملية التعليمية بهدف زيادة كفايتها. (توق و آخرون ،2003:31)، لا سيما معلم المرحلة الابتدائية الذي يقع علي عاتقه أكبر جزء في تربية وتعليم تلاميذ الطور الابتدائي، نظرا لأهمية الدور الذي يقوم به في بناء شخصية المتعلم من خلال استخدامه للمجموعة من الكفايات التدريسية والمهارات ، ومن بين المهارات التي على معلم المرحلة امتلاكها مهارة التعزيز الايجابي ،يعتبر نجاح العملية التربوية قائما علي استخدامها تؤدي لتحفيز التلاميذ للدراسة و السلوك الجيد داخل القسم والتعزيز الايجابي يتم وفق قواعد منظمة وليس بطريقة عشوائية، فالبرامج التدريبية تساعد في رفع مهارات المعلم التدريسية لأنها مزيج بين النظري و التطبيقي وتحسين أدائه واكتسابه أهم طرائق وتقنيات الحديثة، فالعديد من الدراسات تؤكد على أهمية البرامج التدريبية في زيادة الكفاءة المهنية للمعلم ودور التعزيز الايجابي في تحسين التحصيل الدراسي. ومن بين الدراسات نذكر دراسة (العجمي،2011) التي هدفت إلى معرفة فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتطوير الكفايات المهنية لطلبة معلمي التعليم الأساسي وقد أظهرت نتائج دراسة تطور الكفايات المهنية لدي العينة .

ودراسة (محمود،2005) هدفت لمعرفة اثر استخدام التعزيز الايجابي والتعليم الذاتي في تحسين ضعف الانتباه وعدم إتمام الواجبات المدرسية، وتوصلت النتائج إلي فاعلية استخدام أسلوب التعزيز الايجابي التعليم الذاتي في تحسن أفراد العينة وتخلص من المظاهر الدراسة الخاطئة .

و نظرا لضعف كفاية معلمي المرحلة الابتدائية للمهارة تعزيز الايجابي واثبات الدراسات
والأبحاث العلمية لفاعلية البرامج التدريبية، في مساعدة المعلم على اكتسابه الكفايات والمهارات
اللازمة وتجديد معلوماته المهنية، اقترحت الطالبة برنامجا تدريبيًا لتحسين مهارة التعزيز
الاجابي لدي المعلمين .

وعليه تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل الآتي :

☞ ما فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتحسين مهارة التعزيز الايجابي لدي معلمي المرحلة الابتدائية؟

ومن خلال هذا التساؤل يمكن طرح الفرضيات الآتية

2- فرضيات الدراسة :

☞ توجد فروق دالة إحصائية في مهارة التعزيز الايجابي لدى مجموعة البحث قبل و بعد تطبيق
البرنامج التدريبي .

☞ توجد فروق دالة إحصائية في مهارة التعزيز الايجابي لدى مجموعة البحث بعد تطبيق البرنامج
التدريبي باختلاف الاقدمية .

☞ توجد فروق دالة إحصائية في مهارة التعزيز الايجابي لدى مجموعة البحث بعد تطبيق البرنامج
التدريبي باختلاف المؤهل العلمي .

3- أهمية الدراسة :

وتتبلور أهمية الدراسة في التالي:

- ☞ استخدام برنامج تدريبي مقترح لتحسين مهارة التعزيز الايجابي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- ☞ التعرف معلمي المرحلة الابتدائية علي استخدام التعزيز الايجابي بالطريقة علمية منظمة.
- ☞ إمكانية التوصل إلى نتائج تكمن فائدتها في تحسين مهارة التعزيز الايجابي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

- ☞ الوصول لبرنامج فاعل لتحسين مهارة التعزيز الايجابي لدي معلمي المرحلة الابتدائية للحصول على مخرجات تعليمية جيدة.

4 - أهداف الدراسة :

- ☞ بناء برنامج تدريبي مقترح لتحسين مهارة التعزيز الايجابي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- ☞ تصميم شبكة ملاحظة يكشف مهارة التعزيز الايجابي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- ☞ التعرف على مدى استخدام التعزيز الايجابي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- ☞ التعرف على مدى استخدام مهارة التعزيز الايجابي حسب متغير الاقدمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

- ☞ التعرف على مدى استخدام مهارة التعزيز الايجابي حسب متغير المؤهل العلمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

5- التعريفات الإجرائية :

تعريف البرنامج التدريبي:

هو مجموعة من الأنشطة والدروس المصممة بطريقة مترابطة ذات أهداف محددة وخطوات إجرائية متابعة، تتمثل في مجموعة الأساليب والفنيات والأنشطة التدريبية والتعليمية الهادفة والمخططة لتحسين مهارة التعزيز الإيجابي لدى معلمي المرحلة الابتدائية ومعد من طرف الطالبة .

تعريف مهارة التعزيز الإيجابي :

يقاس التعزيز الإيجابي بمجموعة الدرجات التي يتحصل عليها معلم المرحلة الابتدائية من خلال استخدام شبكة الملاحظة المحدد في الأبعاد المادية والمعنوية و النشاط والأساليب الفعالة في التعزيز الإيجابي.

6- حدود الدراسة:

تتخصر حدود الدراسة الحالية :

الحدود المكانية : ابتدائيات(مفدى زكريا القديمة ،مفدى زكريا الجديدة، حي المعلمين) بلدية الرويسات.

الحدود البشرية :معلمو المرحلة الابتدائية.

الحدود الزمنية :تم الإجراء التطبيقي لأدوات الدراسة خلال الموسم الجامعي 2013/ 2014 .

الفصل الثاني :الأطار النظري لمتغيرات الدراسة

أولا : التدريب.

تمهيد

1- تعريف التدريب

2-أهمية التدريب

3-أهداف التدريب

4-أنواع التدريب

5- أسس التدريب

6-مراحل تصميم البرامج التدريبية

ثانيا :التعزيز الايجابي

1-تعريف التعزيز الايجابي.

2-أهمية التعزيز الايجابي.

3-أنواع التعزيز الايجابي.

4- معززات التعزيز الايجابي.

5-شروط التعزيز الايجابي.

6- العوامل المؤثرة في التعزيز الايجابي.

خلاصة الفصل

تمهيد :

تعد مهنة التعليم من أقدس المهن التي تلقى الاحترام و التقدير في مختلف المجتمعات ، فالمعلم يحمل رسالة نبيلة فحوها التربية و التعليم ، وفي خضم التغيرات التي شهدها العصر من تدفق هائل للمعلومات و المهارات والفنيات التعليمية ومنها مهارة التعزيز الايجابي ، فالمهارة التعزيز الايجابي كانت فيما سبق تنحصر في تقديم الحلوى ، وقول جيدا ،ممتاز للتلميذ وفي الوقت الحالي توجد العديد من الطرق للتقديم التعزيز الايجابي لابد للمعلم أن يمتلكها لأجل لتحسين مهارة التعزيز الايجابي لديه، لابد له الخضوع للبرامج التدريبية التي تساعد علي تعلم وإتقان الكثير من المهارات لأنها مزيج بين النظري والتطبيق ، تتم بناء البرامج وفق مراحل وخطوات منهجية حتى يكون لها دور فعال في تحقيق الهدف منها ، ولهذا تطرقنا في هذا الفصل إلي برامج تدريب المعلمين والتعزيز الايجابي .

أولاً: التدريب

1- تعريف التدريب :

1-1- تعريف التدريب لغة:

يشترك من فعل درب يعني درب فلان على الشئ إي عوده ومرنه وتدريب فلان تعود وتمرن .
(الزكي،2004:84)

1-2- تعريف التدريب اصطلاحاً:

يوجد عدة تعاريف للتدريب من بينها:

تعرف الفتلاوي التدريب بأنه « نشاط مخطط يهدف إلي تغييرات في الفرد و الجماعة بناء معلوماتهم وأدائهم و سلوكهم و اتجاهاتهم إما يجعله لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة إنتاجية عالية »

(الفتلاوي، 2003: 21)

ويعرف التدريب «هو الجهد المبذول لتحفيز النمو المهني لدى العاملين وتطويرهم لمزاولة مهنة

باستخدام الوسائل المناسبة» (العاظمي، 2002: 33)

ويعرف مصطفى عبد السميع التدريب «كل برنامج منظم مخطط يمكن المعلمين من النمو في المهنة

التعليمية» (السميع، 2005: 245)

تعرفه هناء رزق " عملية مخططة ومنظمة تقوم علي فلسفة التربية المستمرة بهدف الارتقاء

بالمعلمين مهنيا من خلال إكسابهم مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات الايجابية التي تجعلهم

مؤهلين للعمل بكفاءة وفعالية كبيرة" (رزق، 2001: 50)

ويعرف جود برامج تدريب المعلمين " بأنها الجهود المنظمة والمخططة، لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين لجعلهم

أكثر فاعلية في أداء مهامهم " (رمز، 2013: 23)

والملاحظ أن جميع التعاريف تتفق علي أن التدريب هو نشاط مخطط ومنظم يؤدي إلي زيادة فاعلية

المتدربين في أماكن عملهم من خلال تطوير خبراتهم ومعارفهم .

ونعرف البرامج التدريبية في الدراسة التالية هو مجموعة من الدروس المصممة بطريقة مترابطة ذات

أهداف محددة وخطوات إجرائية متابعة ، تتمثل في مجموعة الأساليب والفنيات والأنشطة التدريبية

والتعليمية الهادفة والمخططة لتحسين مهارة التعزيز الايجابي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

2-أهمية التدريب:

تعمل البرامج التدريبية علي تزويد المعلمين بكل جديد من معلومات ومهارات واتجاهات من اجل

زيادة الخبرة وتطوير قدراتهم ،لهذا تتجلي أهمية التدريب أثناء الخدمة في النقاط التالية :

◀ يزود التدريب المعلمين بالمعارف والمهارات واتجاهات ذات العلاقة المباشرة بالعمل مما يطور أدوارهم.

◀ يكسب الفرد الثقة بنفسه وقدرة على العمل.

◀ يكسب الفرد خبرات جديدة تؤهله إلى الارتقاء في عمله .

◀ ينمي التدريب لدى الفرد المرونة والقدرة على التكيف في حياته العملية (يحي، 2012:50)

وتكمن أهمية البرنامج التدريبي المقترح في هذا البحث في مساعدة معلمي المرحلة الابتدائية علي تحسين مهارة التعزيز الايجابي .

3-أهداف التدريب:

يهدف التدريب أثناء الخدمة ألي تحقيق النمو المهني المستمر للمعلمين ورفع كفاءتهم المهنية وزيادة أدائهم من أجل أحداث التوازن في النواحي الأكاديمية، والشخصية ،والمهنية ، ولذا نجد التدريب أهدافه متنوعة من بينها :

◀ تحسين أداء المعلم وتطوير قدراته مما يساعد ذلك في رفع الروح المعنوية لديه .

◀ تنمية بعض الاتجاهات الايجابية نحو مهنة التدريس .

◀ تزويد المعلمين بالمعلومات التربوية و المهارات و المستجدات العلمية و التقنية والنظريات التربوية التي تجعلهم أكثر قدرة علي مواكبة هذه التغيرات.

◀ تنمية المعلمين في كافة الجوانب الأكاديمية و المهنية و الشخصية

◀ زيادة قدرة المتدربين علي التفكير الإبداعي، بما يمكنهم من التكيف مع إعمالهم من ناحية ومواجهة مشكلاتهم المستقبلية والتغلب عليها من ناحية أخرى. (موسي، 1418هـ:148)

◀ تنمية الروابط الإنسانية في المجتمع المدرسي .(موسي، 1418هـ:58)

ويمكن تصنيف الأهداف التدريبية إلي ثلاثة أهداف رئيسية وهي :

أ- أهداف تقليدية:

هي الأهداف المعروفة مثل تدريب العاملين الجدد وتعريفهم بمجال العمل وأهدافه، و أنشطته إجراءات، وتشمل تزويد العاملين بمهارات و معلومات معينة عند إدخال تعديلات في أساليب العمل .

(الغاطني، 2007:16)

ب- أهداف حل المشكلات:

تتجه هذه الأهداف بالدرجة الأولى نحو إيجاد حلول لمشكلات محددة يعاني منها العاملون في مختلف التخصصات ، عن طريق تدريب الموظفين علي كيفية التعامل مع مختلف الصعوبات التي قد تواجههم باستخدام أساليب علمية متطورة. (الطعاني، 2007)

ج- أهداف إبداعية:

تمثل هذه الأهداف مستوى أعلى من المهمات التدريبية وترمي إلي تحقيق مستويات عالية من الإنتاجية والأداء، ويتطلب لتحقيقها استعمال وسائل علمية متطورة ، وعناصر متميزة قادرة علي تدريب المتدربين (الطعاني، 2007: 20)

من خلال استعراض أهداف التدريب فأن الطالبة تسعى لتحقيقها في البرنامج التدريبي المقترح في هذه الدراسة لتحسين مهارة التعزيز الايجابي لمعلمي المرحلة الابتدائية مما يساعدهم علي تحسين أدائهم وتطوير قدراتهم فيعكس ذلك ايجابيا علي تعليم التلاميذ وتعديل سلوكهم.

4 - أنواع التدريب:

يتنوع التدريب بحسب الاحتياجات التدريبية للمعلمين سواء أثناء الخدمة أو قبلها حتى يرتقي المعلم بالمهنة وللتدريب أنواع عدة منها:

4-1- التدريب الخاص بالإعداد للمهنة :

هي مرحلة تسبق الالتحاق بالعمل، تهدف إلى إعداد الأفراد علميا وسلوكيا علي نحو سليم ، وتؤهلهم للقيام بالأعمال التي سوف توكل إليهم عند التحاقهم بوظائفهم .

4-2- التدريب أثناء الخدمة:

البرامج التدريبية إثناء الخدمة تعمل علي تنمية قدرات الفرد ومهاراته وزيادة كفاءته الإنتاجية وتستمر عملية التدريب باستمرار عمل الفرد، ويتم هذا النوع من التدريب و المعلم يمارس في عمله ويشمل هذا النوع من التدريب .

- تدريب المعلمين الجدد في السنة الأولى

- تدريب المعلمين لرفع كفاءتهم علي المناهج الجديدة و الأساليب الحديثة في التعلم والتعليم

4-3- التدريب من حيث الأهداف:

يصنف التدريب من حيث الأهداف إلي التالي :

للإتزويد المعلومات:زيادة قدرة الفرد على التفكير المبدع حتى يتكيف مع عمله، ومواجهة المشكلات، و التغلب عليها.

للتدريب علي المهارات: برفع مستوى أداء الفرد عن طريق إكسابه المهارات المعرفية والعلمية المستحدثة في ميدان عمله، أو تطويرها بالصورة مستمرة . (الطعاني، 2007:22)

4-4- التدريب من حيث المكان والموقع:

يمكن تصنيف التدريب بحسب المكان الذي يتم فيه إلى :

التدريب داخلي: يتم في مكان العمل.

التدريب خارجي: في مراكز التدريب المتخصصة داخل البلد أو خارجه. (الطعاني، 2007:19)

5- أسس التدريب :

لأن يؤسس التدريب على إطار أو نموذج نظري يستمد منه مبادئه .

لأن تكون أهداف البرنامج التدريبي واضحة وواقعية.

لأن يلبي التدريب حاجات تدريبية حقيقية.

لأن تتسم عملية التدريب بالاستمرارية .

لأن يعتمد التدريب على وسائل متعددة لتحقيق أهدافه (الطعاني ، 2007:16)

6- مراحل تصميم البرامج التدريبية:

يتم تصميم البرامج التدريبية وفق أربعة مراحل رئيسية وهي :

6-1- مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية :

والتي تعني تحديد المهارات المطلوب إكسابها أو تميتها لدى أفراد و إدارات معينة أو التي يتم تفصيلها في مجموعة الأهداف المطلوب تحقيقها بنهاية التدريب.

6-2- مرحلة التصميم البرنامج التدريبي:

وهي ترجمة الأهداف إلى موضوعات تدريبية وتحديد الأساليب التي سيتم استخدامها بواسطة المدرب في توصيل موضوعات التدريب إلى المتدربين كما يتم تحديد المواد التدريبية وميزانية البرنامج التدريبي.

6-3- مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي :

تتضمن أنشطة مهمة للبرنامج مثل تحديد الجدول للبرنامج ، كما يتضمن تحديد مكان التدريب والمتابعة اليومية لإجراءات تنفيذ البرنامج خطوة بخطوة .

6-4 - مرحلة تقييم البرنامج التدريبي :

هي تلك الإجراءات التي تقاس بها كفاءة البرنامج التدريبي ومدى نجاحه في تحقيق أهدافه المرسومة وقد يكون تقييم النشاط التدريبي أثناء تنفيذ البرنامج ، أو من خلال متابعة دقيقة لنتائج التدريب بعد انتهاء البرنامج التدريبي .(الطعاني،2007:99)

ثانيا- التعزيز الايجابي :

يمتلك المعلم مهارات و كفايات تدريسية كثيرة ومتنوعة ،ومن بينها التعزيز الايجابي التي بها يوفر الجو المناسب للدراسة وزيادة السلوك المرغوب ، ولقد تعددت تعاريف التعزيز نذكر منها

1-تعريف التعزيز الايجابي لغة:

الدعم والتأييد والتعزيز في كلام العرب الإعانة والتوفير والتعزيز النصر باللسان والسيف.

(حميدة وآخرون ،2000: 56)

2-تعريف التعزيز الايجابي اصطلاحا :

يعرف "قحطان" التعزيز الايجابي « بتقديم معززات بشكل مشروط مع ظهور الاستجابة الصحيحة ويتطلب ذلك حسن اختيار المعزز بما يتلاءم مع الفرد المستهدف أو مجموعة الأفراد المستهدفين أعمارهم ،درجة ذكائهم ، المستوى الاقتصادي والاجتماعي كما أنه يقدم بشكل فوري وبانتظام بعيد عن العشوائية » (قحطان،2004، : 165)

و يعرف التعزيز الايجابي «يعني إضافة أو تقديم مثير مناسب و مرغوب من قبل الفرد بعد السلوك يؤدي إلي زيادة احتمال حدوثها في المستقبل أو في المواقف المشابهة » (عصام،2011:101)

ويعرفه الخطيب « على أنه الإجراء الذي يؤدي فيه حدوث السلوك إلي توابع ايجابية أو إزالة توابع سلبية الأمر الذي يترتب عليه زيادة احتمال حدوث ذلك السلوك في المستقبل في المواقف المماثلة»

(الخطيب، 2010 :145)

و يعرفه النشواتي « بأنه هو الحادث أو المثير الذي يؤدي إلي زيادة احتمال تكرار حدوث الاستجابة»

(النشواتي ، 2003 :281)

و يعرف التعزيز الايجابي أيضا « العملية التي يقوم بها المعلم عند تقديم معزز لتلميذ معين مكافأة لسلوك مرغوب فيه بغرض التشجيع على إعادة تكرار هذا السلوك مرة أخرى الأمر الذي يؤدي إلى تقوية ذلك السلوك وظهوره مرات أخرى شرط أن يكون هذا المعزز مرضيا للمستجيب»

(جابر وآخرون ،1997: 97)

من خلال كل ما سبق نستخلص أن كل التعاريف تتفق إن التعزيز هو الحادث أو المثير الذي عند ما يتم تقديمه يؤدي إلي زيادة تكرار السلوك المرغوب في المستقبل أو المواقف المشابهة، وأضاف القحطان للتعريفات السابقة شروط تقديم المعزز مثل فورية التقديم ،مستوى الاقتصادي والاجتماعي ،درجة الذكاء وغيره

3-أهمية التعزيز الايجابي :

ونلخص أهمية التعزيز الايجابي في :

- ❖ زيادة التعلم.
- ❖ زيادة تفاعل التلاميذ في الخبرات التعليمية.
- ❖ زيادة ثقة التلميذ بنفسه.
- ❖ زيادة تحصيل التلميذ.
- ❖ وسيلة فعالة لزيادة مشاركة التلميذ في الأنشطة التعليمية .
- ❖ تكرار التلميذ للسلوك المطلوب الذي أثنى عليه.
- ❖ حفظ النظام وضبطه داخل القسم.(زيتون ،2003:471)

3-أنواع التعزيز الايجابي :

3-1-التعزيز اللفظي :

يستخدم المعلم التعزيز اللفظي في تعزيز استجابات التلاميذ أو إثابة سلوكياتهم المرغوبة، ومن بين المعززات اللفظية استعمال نجد الكلمات مفردة مثل "جيدا ، رائع، أحسنت"، أو كلمات في صورة عبارات " هذه فكرة مذهشة يا أحمد " ، أو صفات لإجابات " اقتراح جيدا "، عند استخدام اللفظي سواء كانت كلمات مفردة، عبارات ، صفات لإجابات فإنه ينبغي الالتزام بالمجموعة من القواعد من بينها تغير نغمة الصوت أثناء نطق بالكلمات التعزيز اللفظي للدلالة علي الدهشة و الإعجاب و الانبهار بإجابة التلميذ ، وكذلك تعبيرات الوجه .(الفلاوي، 2005 : 295)

3-2-التعزيز غير اللفظي:

يتمثل في الحركات والإشارات التي تحمل معاني باختلاف الموقف التعليمي، تشمل حركة الرأس "الإيماءات تعبيراً عن الموافقة أو الرفض"، تعبيرات الوجه "الابتسامة ، تقطيب الجبين"، حركة الجسم "أقرب المعلم من التلميذ أثناء الإجابة دليل علي اهتمام المعلم بإجابته" (زيون، 2003 : 49)

3-3-التعزيز المتواصل:

هو تقديم التعزيز في كل مرة يحدث فيها السلوك المرغوب فيه مباشرة ، وهذا النوع من التعزيز الايجابي يفيد في عملية تشكيل السلوك الجديد لدى التلميذ.(إحسان، 1997)

3-4- التعزيز المتقطع :

هو تقديم التعزيز للسلوك المرغوب به بشكل متقطع، وهذا النوع من التعزيز الايجابي المتقطع يستخدم في المحافظة علي السلوك ،ويندرج ضمنه نوعين من التعزيز الايجابي المتقطع وهما التعزيز الايجابي ذو النسبة و التعزيز ذو النسبة المتغيرة، فالأول يتم عن طريق تقديم التعزيز الايجابي بعد عدد من الاستجابات المرغوبة إما الثابتة أو المتغيرة، والثاني يعتمد علي الفترة الزمنية وليس الاستجابة ذاتها . (الخطيب ،2010 :160)

4 - أنواع معززات التعزيز الايجابي :

المعززات هي تلك الأشياء أو الأحداث التي تقدم للفرد مكافأة لسلوكه وتقسّم المعززات إلي :

4- 1 - المعززات الغذائية:

للمعززات الغذائية أثر بالغ في تعديل سلوك الفرد المراد حدوثه(الخطيب ،2010 :10)

4- 2 - المعززات المادية :

فهي عبارة عن أشياء مادية مثل (الألعاب والصور) المفضلة لدى الفرد تقدم له عند القيام بالسلوك المطلوب، إلا أن استخدام المعززات الغذائية بالصفة مستمرة يؤدي للحدوث الإشباع مما يفقد المعزز فعاليته نتيجة الاستعمال المفرط له (عصام ،2011:82)

4- 3 - المعززات الاجتماعية :

المعززات الاجتماعية كثيرة ومتنوعة من بينها (الابتسامة ، الثناء)،وهي أما أن تكون بإشارات أو دلائل لفظية أو غير لفظية ، أن لهذه المعززات ايجابيات منها أنها مثيرات طبيعية ، ويمكن تقديمها بعد السلوك مباشرة، ونادرا ما يؤدي استخدامها إلى الإشباع(الخطيب، 2010)

4-4 - المعززات النشاطية :

المعززات النشاطية فهي نشاطات معينة يحبها الفرد ،يسمح له بالقيام بها ،حالة تأديته السلوك المرغوب، كالسماح للتلميذ بالرسم بعد الانتهاء من حل التمارين ،وتشمل المعززات النشاطية الألعاب الرياضية المختلفة والرحلات وقراءة القصص ، لهذه المعززات مزايا من بينها أنها تلقي التقبل أكثر من المعززات الغذائية والمادية ولا تؤدي إلى الإشباع، تستند المعززات النشاطية إلى قانون بريماك الذي وضعه عالم النفس ديفيد بريماك (David Premack) (قحطان، 2004)

4-5 - المعززات الرمزية :

المعززات الرمزية هي عبارة عن أشياء أو رموز ليس لها قيمة بحد ذاتها و إنما فيما نستبدل به مثل (النقاط ، النجوم) ، يحصل عليها التلميذ بعد تأديته للسلوك المراد تقويته. (عبد الكريم، 1426هـ:8)

5-شروط التعزيز:

للتعزيز الايجابي شروط نذكر منها :

« حجم المثير المعزز :

تعتبر كمية المعزز متغيرا هاما من متغيرات التعزيز، إذا يعتقد أن قوة الارتباط تزداد بزيادة حجم المعزز فكلما زاد حجم المعزز زاد تبعا لذلك أداء الفرد.(النشواتي، 2003:288)

أرجاء المعزز :

أن الفترة الزمنية التي تفصل بين الاستجابة وتقديم المثير الذي يعززها بشكل متغيرا هاما من المتغيرات التي تؤثر في فعالية التعزيز ، وتشير عدد من الدراسات إلي وجود علاقة ذات طبيعة عكسية بين القوة التعلم و فترة الإرجاء فكلما طالت فترة أرجاء تقديم المعزز كان مستوى الأداء ادني .

(النشواتي ، 2004:289)

6- العوامل المؤثرة في التعزيز الايجابي :

6-1- فورية التعزيز الايجابي :

هو تقديم التعزيز الايجابي مباشرة بعد حدوث السلوك المطلوب ،فأن نقدم للتلميذ نجمة ذهبية مباشرة بعد تأديته للواجب المدرسي يؤدي لتقوية سلوكه الايجابي ، إن التأخر في تقديم المعزز قد ينتج عنه تعزيز سلوكات غير مستهدفة لا نريد تقويتها ، قد تكون حدثت في الفترة الواقعة بين حدوث السلوك المستهدف وتقديم المعزز ، فعندما لا يمكن إعطاء المعزز مباشرة فإنه ينصح بإعطاء التلميذ معززات وسطية كالمعززات الاجتماعية بهدف الإيحاء له أن التعزيز قادم . (الخطيب ، 2010: 165)

6-2- كمية التعزيز الايجابي :

يجب تحديد كمية التعزيز التي سوف تقدم للتلميذ ، ويعتمد ذلك علي نوع المعزز ، فكلما كانت كمية التعزيز اكبر كانت فعالية التعزيز أكثر ، لكن إذا تم إعطاء كمية كبيرة جدا من المعزز في فترة زمنية قصيرة قد يؤدي إلي الإشباع مما يفقده قيمته لهذا علينا استخدام معززات مختلفة لا معزز واحد . (عبد الكريم ، 9:1426)

6-3- الحرمان :

حتى لا يحصل الإشباع لدي التلميذ ويفقد التعزيز الايجابي فعاليته فيجب حرمان التلميذ من المعززات لفترة معينة . (عبد الكريم ، 9:1426)

6-4- درجة صعوبة السلوك :

يؤثر درجة تعقيد السلوك المستهدف تعزيزه في نوعية المعزز ، فالمعزز ذو الأثر البالغ عند تأدية التلميذ لسلوك بسيط ، قد لا يكون فعالا عندما يكون السلوك المطلوب سلوكا معقدا أو يتطلب جهدا كبيرا والمبدأ العام الذي يوجهنا في هذا الخصوص هو كلما ازدادت درجة تعقيد السلوك ، أصبحت الحاجة إلي كمية كبيرة من التعزيز أكثر. (الخطيب، 2010: 157)

6-5- التنوع :

أن استخدام أشكال مختلفة من المعزز نفسه أكثر فاعلية من استخدام شكل واحد منه ، فإذا كان المعزز هو انتباه التلميذ فلا تقول مرة بعد أخرى "جيد، جيد، جيد" ولكن قل له "أحسننت " وابتسم له ، وقف بجانبه ، وضع يدك علي كتفه . (الخطيب، 2010: 158)

6-6- التحليل الوظيفي :

يجب أن يستند استخدامنا للمعززات إلي التحليل الظروف البيئية التي يعيش فيها التلميذ ودراسة احتمالات التعزيز المتوفرة في تلك البيئية ، فذلك يساعدنا علي تحديد المعززات الطبيعية ويزيد من احتمال تعميم السلوك المكتسب و المحافظة علي استمراريته . (الخطيب، 2010: 158)

6-8- الجدة :

إن مجرد كون الشيء جديداً يكسبه خاصية التعزيز أحياناً ، لذلك ينصح بمحاولة استخدام أشياء

غير مألوفة قدر الإمكان. (عبد الكريم ، 9:1426)

خلاصة الفصل:

لقد تناولنا في هذا الفصل التدريب و التعزيز الايجابي ، و حاولنا تغطية الجانب النظري من تعريف التدريب ، أهمية التدريب و أهدافه ، أنواعه ، أسسه، مراحل بناء برنامج تدريبي ، تعريف التعزيز الايجابي ، أهميته ، أنواعه ، شروطه، العوامل المؤثرة في التعزيز الايجابي .

الباب الثاني

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث: إجراءات الميدانية للدراسة

تمهيد

1-التعريف بمنهج الدراسة

2-مجتمع الدراسة

3-الدراسة الاستطلاعية

4-أداة جمع البيانات المستخدمة في الدراسة

5- الخصائص السيكومترية لأداة جمع البيانات

6- البرنامج التدريبي

7- إجراءات الدراسة الأساسية

8-تطبيق البرنامج التدريبي

9-الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

تمهيد :

نتناول في هذا الفصل المنهج المستخدم في الدراسة الحالية، وتحديد عينة الدراسة موضحة خصائصها وطريقة اختيارها ، والأدوات المستعملة والتأكد من خصائصها السيكومترية والأساليب الإحصائية التي تم استعمالها من أجل التحقق من صحة فروض الدراسة .

1-التعريف بمنهج الدراسة :

استخدامنا في الدراسة المنهج شبه التجريبي والذي يعد انسب المناهج اتفاقا مع مشكلة الدراسة وأهدافها ، فالدراسة الحالية تهدف إلي معرفة فعالية برنامج تدريبي مقترح لتحسين مهارة التعزيز الايجابي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وقد تم استخدام تصميم المجموعة الواحدة و المقارنة قبل إدخال المتغير المستقل " البرنامج التدريبي " وبعد خضوعها له عن طريق القياس البعدى .

ويعرف المنهج شبه التجريبي "الذي يعني تغيير متعمد ومضبوط للشروط محددة للواقع أو الظاهرة التي تكون موضوع الدراسة ، وملاحظة ما ينتج عن هذا التغير من آثار ، ويتميز المنهج بالدقة العلمية لان نتائجه كمية " (ذوقان عبيدات و آخرون، 1998:290).

سنعتمد هذا المنهج علي وجود متغير مستقل المتمثل في "البرنامج التدريبي " الذي يؤثر في المتغير التابع الذي هو " مهارة التعزيز الايجابي " لمعرفة أثر المتغير المستقل، وقامت الطالبة بتطبيق شبكة الملاحظة القبليّة علي عينة الدراسة ،ثم القيام بتدريب المعلمين عن طريق تطبيق البرنامج التدريبي المقترح لتحسين مهارة التعزيز الايجابي لدى معلمي المرحلة الابتدائية .

2-مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الأصلي الدراسة مجموعة من معلمي المرحلة الابتدائية بلدية الرويسات ولاية ورقلة للعام الدراسي (2013-2014)، يتوزعون علي المقاطعة الثانية ، حيث يشكلون المجتمع الذي تم من خلاله اختيار العينة التي نطبق عليها البرنامج التدريبي المقترح وهم المعلمين الذين طبقت عليهم أداة الدراسة الخاصة بتحديد مهارة التعزيز الايجابي وفق أبعاده المختلفة.

3-الدراسة الاستطلاعية:

3-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية :

تهدف الدراسة الاستطلاعية إلي تحقيق :

- ❖ التعرف على عينة الدراسة.
- ❖ قياس الخصائص السيكومترية للأداة الدراسة.
- ❖ معرفة الصعوبات التي قد تواجهنا أثناء الدراسة الأساسية.

3-2- إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

بعد الحصول على إذن الموافقة بأجراء الدراسة الميدانية من مصلحة التكوين والتفتيش التابعة لمديرية التربية، تم إجراء الدراسة في ثلاثة ابتدائيات(مفدى زكريا القديمة، مفدى زكريا الجديدة،حي المعلمين) تابعة للمقاطعة الثانية للبلدية رويسات 23فيفري إلي غاية 30 مارس 2014، وملحق رقم(1) يبين ذلك .

3-3- عينة الدراسة الاستطلاعية :

تمثلت عينة الدراسة في (20) معلما ومعلمة اختيروا بطريقة عشوائية ، ينتمون إلي ثلاثة ابتدائيات التي سمحت مديرية التربية لولاية ورقلة بإجراء الدراسة الميدانية فيها والجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية

جدول رقم (1) : يوضح العينة الاستطلاعية

الرقم	المؤسسة	عدد المعلمين
1	مدرسة مفدي زكريا القديمة	7
2	مدرسة مفدي زكريا الجديدة	7
3	حي المعلمين	6
المجموع		20

4-أداة جمع البيانات المستخدمة في الدراسة :

لقد تم الاعتماد في هذه الدراسة علي شبكة ملاحظة تم بناءها من قبل الطالبة بعد الاطلاع على الأطر النظرية والدراسات السابقة.

4-1- وصف شبكة الملاحظة :

بلغ عدد بنود شبكة الملاحظة في صورتها الأولية (32) مؤشرا للتعزيز الايجابي موزعة علي أربعة أبعاد وهي :

◀ بعد التعزيز المادي :7بنود.(1،2،3،4،5،6،7)

◀ بعد التعزيز المعنوي :8بنود.(8،9،10،11،12،13،14،15)

◀ بعد التعزيز النشاط: 7بنود.(16، 17،18،19،20،21،22)

◀ بعد الأساليب المناسبة للتعزيز الايجابي : 10بنود .(23، 24،25،26،27،28،29،30،31،32)

للبدائل الأيجابية :

تتم الاعتماد علي أربعة بدائل وهي غير متوفرة، متوفرة مرة واحدة، متوفرة مرتان ، متوفرة عدة مرات.

للتعليمات تطبيق شبكة الملاحظة:

تتمثل تعليمات شبكة الملاحظة للتعزيز الايجابي ، في أن تطبيقها يكون بطريقة فردية ، حيث تقوم الطالبة بالملاحظة المعلم داخل الصف الدراسي ويستغرق وقت تطبيق الملاحظة مدة 45 د. يتم تقدير أداء أفراد العينة من قبل الطالبة ، متوفرة (مرة واحدة (1) ، مرتان (2) ، عدة مرات(3))، غير متوفرة (0)، وتحسب درجة أداء المعلم بجمع تقدير درجات التعزيز الايجابي علي بنود شبكة الملاحظة ككل للحصول علي الدرجة الكلية وتتراوح الدرجات من 0 إلي 93 درجة .

5- الخصائص السيكومترية للأداة الدراسة:

5-1- الصدق :

5-1-1- صدق المحتوى:

قامت الطالبة بعرض شبكة الملاحظة في صورتها الأولية علي مجموعة من الأساتذة المختصين بلغ عددهم (7) ملحق رقم (3) ، وذلك للتحقيق من :

للهمدي قياس البنود للبعد .

للهمدي وضوح الصياغة اللغوية للبنود.

للهمدي ملاءمة بدائل الأيجابية ،

ونتيجة للملاحظات التي أبدتها المحكمون قامت الطالبة بحذف بعض البنود وتعديل بعضها و استبدال أحد البنود نسبة المئوية للاتفاق المحكمين علي البنود شبكة الملاحظة ثم استبعاد البنود غير المنفق

عليها ،ليصبح عدد البنود (31) موزعة على أربعة أبعاد ، وملحق رقم(4) يبين شبكة في صورتها

النهائية

البعد الأول : تراوحت النسبة المئوية للاتفاق بين 71% و100% لذا لم يتم استبعاد أي بند

البعد الثاني : تراوحت النسبة المئوية للاتفاق بين 71% و100% ماعدا البند رقم(4) فلقد تم استبعاده لان نسبته المئوية اقل من 50%.

البعد الثالث: تراوحت النسبة المئوية للاتفاق بين 71% و100% لذا لم يتم استبعاد أي بند .

البعد الرابع: تراوحت نسبة المئوية للاتفاق بين 57% و100% لذا لم يتم استبعاد أي بند.انظر الملحق رقم(5)

كما تفضل الأساتذة المحكمون بإبداء رأيهم وملاحظاتهم تجاه شبكة الملاحظة علي تعديل الصياغة لبعض البنود.

والجدول رقم(2) يوضح : بنود شبكة الملاحظة قبل وبعد الصياغة الجديدة بناء على آراء الحكمين

إبعاد شبكة الملاحظة	رقم العبارة	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
بعد المعززات المادية	1	يقدم قطعة طيشور عند قيام التلميذ بسلوك مرغوب	يقدم شئنا محببا للتلميذ عند القيام بسلوك المطلوب
	3	يقدم أقلام التلوين للتلميذ عند القيام بسلوك مرغوب	يقدم المعلم قلما للتلميذ عند القيام بسلوك مرغوب
	6	يقدم صورا عند قيام تلميذ بسلوك مرغوب	يقدم قصة عند القيام بسلوك مرغوب
	7	يعطى قطعة حلوى للتلميذ عند القيام بسلوك ايجابي	يعطى شهادة تقدير للتلميذ عند القيام بسلوك ايجابي
بعد المعززات المعنوية	3	ينظر بنظرات الإعجاب للتلميذ عند القيام بسلوك مرغوب	بإعجاب وتقدير للتلميذ عند القيام بسلوك مرغوب
	7	يقوم بمعاقبة التلميذ عند القيام بسلوك مرغوب	يصفق للتلميذ عند القيام بسلوك ايجابي
بعد الأساليب المناسبة للتعزيز الايجابي الفعال	8	يستخدم المعززات غير مألوفة للتلميذ	يستشير التلميذ في بعض المعززات التي يميل إليها

كما أشار الأساتذة المحكمون بحذف عبارة في البعد التالي:

للبعد المعززات المعنوي: يقبل التلميذ تعبيراً عن الرضا على عمله.

ثم قامت الطالبة بعد ذلك بإعادة ترتيب بنود شبكة الملاحظة من خلال دمج البنود التي اتفق عليها

الأساتذة المحكمون و البنود التي تم تعديلها والبند المحذوف. الملحق رقم (5) يبين شبكة الملاحظة في صورتها النهائية.

5-1-2- صدق التمييزي :

لقد تم تطبيق شبكة الملاحظة على عينة قوامها 20 معلماً وبعد اخذ نسبة 33% من المجموعة الدنيا والعليا قدرت النسبة 6,6 بالتقريب 7 أفراد.

الجدول رقم (3) يوضح: قياس الصدق باستخدام صدق التمييزي

الدلالة الإحصائية	ت الجدولية	ت المحسوبة	الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		درجة الحرية	عدد أفراد	
			المجموعة الدنيا	المجموعة العليا	المجموعة الدنيا	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا	المجموعة العليا
دالة عند 0.01	2.68	7.09	4.15	2.79	17.71	31.14	12	07	07

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة (ت) المجدولة عند المستوى 0.01 قدرت بـ 2.68 وهي أقل من قيمة (ت) المحسوبة المقدرة بـ 7.09 ، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين ومنه بنود شبكة تميز تميزاً واضحاً بين المستويات الدنيا و العليا وهو ما يدل على أن شبكة الملاحظة صادقة.

2-5- حساب الثبات :

2-5-1- الثبات عن طريق اتفاق الملاحظين:

يقصد بالثبات عبر الأفراد مدى الاتفاق بين نتائج الملاحظة التي قام بها الباحث لأداء العينة ونتائج الملاحظة التي يتوصل إليها باحث آخر ، وتم القيام بملاحظة (7) من أفراد العينة الاستطلاعية في أدائهم للتعزيز الايجابي كما وردت في شبكة الملاحظة ، بمساعدة طالبة، وقد استخدمت الطالبة معادلة كوبر .

$$\text{كوبر} = \frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{100 \times (\text{عدد مرات الاتفاق} + \text{عدد مرات الاختلاف})}$$

(الأزرق، 2000: 36)

جدول رقم(4) يوضح : حساب ثبات شبكة الملاحظة باتفاق المحكمين

رقم العبارة	عدد مرات الاتفاق	عدد مرات الاختلاف	نسبة الثبات
المعلم الأول	19	12	%61
المعلم الثاني	19	12	%61
المعلم الثالث	12	19	%61
المعلم الرابع	20	11	%64
المعلم الخامس	20	11	%64
المعلم السادس	20	11	%64
المعلم السابع	19	12	%61

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الاتفاق بين الملاحظين تراوحت بين 61 و 64 بالمئة وهي نسبة مقبولة تدل علي ثبات شبكة الملاحظة.

2-6-2- حساب الثبات بالفا كرونباخ :

اعتمدنا كذلك على معامل الثبات ألفا كرومباخ، حيث قدر ثبات الاختبار بـ 0.64 ، وهو يعبر عن معامل مقبول يدل على ثبات الاختبار.

6 - بناء البرنامج التدريبي :

تم بناء البرنامج التدريبي بعد الاطلاع والبحث في الأطر النظرية والاستفادة من الدراسات السابقة في بناء البرامج التدريبية والجلسات التدريبية ، من حيث الأساليب المستخدمة في تدريب وتكوين المعلمين قبل وأثناء الخدمة .

6-1- خطوات بناء البرنامج التدريبي

ومن المتفق عليه أن أي برنامج تدريبي له مكوناته وعناصره الأساسية تم بناء البرنامج التدريبي المقترح وفق 6 خطوات وهي كالتالي:

6-1-1- الفئة المستهدفة من البرنامج:

تم اختيار عينة البرنامج التدريبي والمتمثلة في المعلمين من بعض المدارس الابتدائية بلدية الرويسات بعد تطبيق القياس القبلي باستعمال شبكة الملاحظة .

6-1-2- تحديد أهداف البرنامج :

يهدف البرنامج التدريبي إلى :

- الهدف العام :

يهدف البرنامج التدريبي إلى تحسين مهارة التعزيز الايجابي لدى المعلمين.

- الأهداف الخاصة:

لـ التعرف المعلمين على مفهوم التعزيز الايجابي.

لـ تدريب المعلمين على التعرف على أنواع المعززات.

لـ تدريب المعلمين على كيفية اختيار المعززات.

لـ تدريب المعلمين على التعرف على العوامل المؤثرة في التعزيز الايجابي .

لـ تدريب المعلمين على التعرف على جداول التعزيز الايجابي.

لـ تدريب المعلمين على التعرف على فاعلية التعزيز الايجابي.

3-1-6 - تحديد الأساليب والوسائل التي تحقق الأهداف :

◀ الأساليب:

- ❖ المحاضرة: هي عبارة عن دروس معدة من طرف الطالبة تتمحور حول التعزيز الايجابي.
- ❖ حلقات نقاش وحوار (جماعي).
- ❖ الواجبات المنزلية: عبارة عن أسئلة تتمحور حول المحاضرات المقدمة في كل جلسة تدريبية التي توفر التغذية الراجعة .
- ❖ الأنشطة التدريبية: عبارة عن تطبيقات تدريبية حول طرق استخدام التعزيز الايجابي .
- ❖ الأنشطة التعليمية: هي عبارة عن تمارين تعليمية مختلفة تتخلل الجلسات التدريبية .

◀ الوسائل التدريبية:

- جهاز عرض (DATA SHOW).

- السبورة.

- جهاز الحاسوب.

- اشراطه فيديو : تحتوى على طرق مختلفة للتعزيز الايجابي، كيفية إعداد جداول التعزيز، وتعديل سلوك التلاميذ عن طريق التعزيز.

1-6-4- تحديد فريق العمل :

لكل برنامج فريق عمل أو ما يعرف بالهيكل الإداري للبرنامج الذي يعمل مع المرشد من أجل مساعدته علي تطبيق برنامجه الإرشادي أو التدريبي، ولهذا تم العمل مع فريق العمل المكون من الأعضاء وهم الطالبة و المرشد النفسي و المفتش التربوي ، والمدير، ويتمثل دور كل واحد منهم في التالي :

للطالبة: معدة البرنامج التدريبي والمطبقة له .

للمرشد النفسي : مساعد الطالبة في إعداد البرنامج من خلال تقديم نصائحه وخبراته .

للمفتش التربوي :مسؤول عن متابعة النواحي الإدارية للبرنامج وتوفير المستلزمات.

6-1-5- مرحلة التنفيذ :

يتألف البرنامج التدريبي من ثمان جلسات تدريبية كل جلسة مكملة للجلسة التي تليها وتكمل التي سبقتها مما يؤدي إلى تحقيق هدف البرنامج التدريبي ،المدة الزمنية لكل جلسة محددة بـ (45 د)،تم تطبيق البرنامج في ثلاثة أيام.

6-1-6- مرحلة تقييم البرنامج :

يهدف البرنامج التدريبي المقترح لتحسين مهارة التعزيز الايجابي لدى معلمي المرحلة الابتدائية ونظرا لأهمية التقييم فإنه يقترح استخدام الأساليب التقييم التالية :

للتقييم قبلي :

الذي تم إجراؤه قبل تطبيق البرنامج التدريبي المقترح ، وذلك بتطبيق شبكة الملاحظة للمعرفة مدي امتلاك عينة الدراسة للمهارة التعزيز الايجابي .

للتقييم تكويني :

ويتم من خلال تقييم أداء المعلمين للواجبات المنزلية، والأنشطة التدريبية،و الأنشطة التعليمية ،وملاحظة الطالبة ،و آراء المجموعة التدريبية.

للتقييم نهائي :

ويتم بعد الانتهاء من تطبيق البرنامج التدريبي ،وذلك من خلال تطبيق القياس البعدي باستخدام شبكة الملاحظة.

6-2- ضبط البرنامج التدريبي :

تم عرض البرنامج بعد إعداده وفقا للخطوات السابقة علي ثلاثة من المحكمين أنظر الملحق رقم (6) لإبداء رأيهم حول البرنامج التدريبي من محتوى المحاضرات، والأهداف، و الأنشطة التدريبية، والتعليمية، وأساليب التقويم ، وقد وصلت نسبة إجماع المحكمين على 100% أصبح بذلك البرنامج يتمتع بصدق محتواه مما يجيز تطبيقه .

7- إجراءات الدراسة الأساسية:

7-1-عينة الدراسة الأساسية:

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة مقصودة وعددها عشرة معلمين بعد تطبيق القياس القبلي باستخدام شبكة الملاحظة، معلمون ممن تحصلوا على ادني متوسط الدرجات شبكة الملاحظة ، تم الاعتماد على تصميم المجموعة الواحدة .

حيث يرى "ام سكرين" (Uma Sekaran) " عند تحديد حجم العينة في أنواع الأبحاث التجريبية

التي تكون فيها حجم العينة الضبط والرقابة عاليا فأن حجم العينة مقدار من 10ألي 20 فرد يكون

مقبول" (محمد، 2011: 270)

جدول رقم (5) يوضح: توزيع أفراد العينة الأساسية على المجتمع الأصلي

الرقم	المؤسسة	عدد المعلمين
1	مدرسة مفدى زكريا القديمة	13
2	مدرسة مفدى زكريا الجديدة	11
3	حي المعلمين	11
	المجموع	35

2-7- خصائص عينة الدراسة الأساسية:

7-2-1- حسب الأقدمية في التعليم :

جدول رقم(6) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية

الأقدمية في التعليم	العدد	النسبة
أكثر من 5 سنوات	4	40%
أقل من 5 سنوات	6	60%
المجموع	10	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد المعلمين ذوي الأقدمية أكثر من 5 بـ 4 أي بنسبة 40% ، وأقل من 5

بـ 6 أي بنسبة 60%

7-2-2- حساب المؤهل العلمي :

جدول رقم(7) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة	العدد	المؤهل العلمي
50%	5	خريجي معهد التكنولوجيا
50%	5	ليسانس
100%	10	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد المعلمين خريجي معهد التكنولوجيا بـ5 أي بنسبة 50% ، بـ5

أي ليسانس بنسبة 50%

8- تطبيق البرنامج :

بدأت الطالبة بتطبيق البرنامج التدريبي مع أفراد المجموعة المعلمين والمعلمات الذين تحصلوا على أدنى متوسط الدرجات على شبكة الملاحظة ، في ثلاثة أيام بالمدرسة مفدى زكريا الجديدة القياس القبلي ، كانت جلسات البرنامج التدريبي مدة كل جلسة 45 دقيقة تفصل كل جلسة عن الأخرى فترة راحة مدتها 5 دقائق ، قامت الطالبة بتعريف أفراد المجموعة البحث طبيعة البرنامج الذي سيخضعون له ، الهدف منه ، والوسائل التعليمية التي سيخدمونها من أجل اكتساب مهارة التعزيز الايجابي . والملحق رقم (7) يشرح طريقة تقديم البرنامج التدريبي.

9- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة وهي :

اختبارات للفروق بين عينتين مرتبطتين للاختبار الفرضية الأول التي تنص توجد فروق دالة إحصائية في مهارة التعزيز الايجابي لدى مجموعة البحث قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي

اختبار مان واتني لفروق العينات الصغيرة. للاختبار الفرضية الثانية والثالثة .

الفرضية الثانية: توجد فروق دالة إحصائية في مهارة التعزيز الايجابي لدى مجموعة البحث بعد تطبيق البرنامج التدريبي باختلاف الاقدمية.

الفرضية الثالثة: توجد فروق دالة إحصائية في مهارة التعزيز الايجابي لدى مجموعة البحث بعد تطبيق البرنامج التدريبي باختلاف المؤهل العلمي .

تمت المعالجة الإحصائية بنظام SPSS نسخة 19

الفصل الرابع : عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد

1- عرض نتيجة الفرضية الأولى ومناقشتها.

2- عرض نتيجة الفرضية الثانية ومناقشتها.

3- عرض نتيجة الفرضية الثالثة ومناقشتها.

- خلاصة الدراسة.

- مقترحات وتوصيات الدراسة.

تمهيد

تهدف الدراسة الحالية للكشف عن فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتحسين مهارة التعزيز الايجابي، وذلك من خلال تدريب أفراد المجموعة البحث على الطريقة الصحيحة والمنظمة المناسبة لأجل إكساب المعلم مهارة التعزيز الايجابي ،وقد عمدت الطالبة إلي وضع مجموعة من الفروض لدراستها وبعد الانتهاء من تطبيق البرنامج التدريبي المقترح ،تم اختبار الفروض باستخدام المعالجة الإحصائية المناسبة لكل فرض باستخدام SPSS ، ويتم بعد ذلك مناقشة ما أسفرت عليه نتائج فرضيات الدراسة.

1 – عرض نتيجة الفرضية الأولى ومناقشتها:

نصت الفرضية الأولى للدراسة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مهارة التعزيز الايجابي لدى أفراد البحث قبل وبعد تطبيق

البرنامج التدريبي

بعد اختيار تصميم المجموعة الواحدة ،تم قياس مهارة التعزيز الايجابي بواسطة شبكة الملاحظة

المعدة لهذا الغرض ، تم تطبيق البرنامج التدريبي المقترح لفائدة المجموعة التجريبية ، وبعدها تم

حساب نتائج أفراد المجموعة، ومن ثمة حساب الدلالة الإحصائية باستخدام الفروق بين عينتين

مترابطين ثم الحصول على نتيجة الفرضية الأولى وفق الجدول التالي :

جدول رقم(8) يوضح :الفرق بين القياس القبلي والبعدي في مهارة التعزيز الايجابي لدى مجموعة البحث باستخدام

اختبار "ت" للعينتين مرتبطين.

العينة	قبل تطبيق البرنامج	بعد تطبيق البرنامج	قيمة ت الحسوبة	درجة الحرية	قيمة ت الجدولة	مستوى الدلالة
10	1م	2م	10.15	9	3.25	0.01
	1ع	2ع				
	23.90	32.70				الفرق دال
	5.10	3.46				

من خلال الجدول أعلاه نجد المتوسط الحسابي للمجموعة البحث قبل تطبيق البرنامج قدر بـ 23.90 أقل من المتوسط الحسابي بعد التطبيق الذي قدر بـ 32.70، وبلغ الانحراف المعياري قبل تطبيق البرنامج 5.10، وبعد تطبيق البرنامج بـ 3.46 وبلغت القيمة المحسوبة بـ 10.15، وبمقارنتها بالقيمة المجدولة على درجة حرية 9 ومستوى دلالة 0.01 بلغت بـ 3.25، وبما أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة ومنه الفرق دال ، وعليه نقبل الفرضية التي تنص على أنه توجد فروق ذات دالة إحصائية في مهارة التعزيز الايجابي لدى العينة قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي المقترح.

و يمكن أن يعزى ذلك للتدريب الذي تلقتة مجموعة البحث وكان له فاعلية ،حيث تضمن البرنامج جانب نظري يتمثل في المحاضرات المقدمة عن طريق الشرائح الالكترونية ، الجانب التطبيقي يتمثل في الأنشطة التدريبية ، التعليمية ، والتغذية الراجعة . وإتاحة الفرصة للمناقشة بين الطالبة و العينة التجريبية ، واشراطه الفيديو التي لاقت القبول و الإعجاب لما تحتويه من أمثلة تطبيقه عن التعزيز الايجابي.

من خلال الجدول رقم (8) : يبين وجود فروق في مهارة التعزيز الايجابي قبل وبعد تطبيق البرنامج ومنه تم قبول الفرضية البحثية القائلة بوجود فروق في مهارة التعزيز الايجابي لدى أفراد المجموعة قبل و بعد تطبيق البرنامج التدريبي

تعزو الطالبة الفروق في مهارة التعزيز الايجابي لدى المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي ، إلي فاعلية البرنامج الذي ساهم في تحسين مهارة التعزيز الايجابي ، فالطريقة التي قدم بها البرنامج التدريبي من استخدام الوسائل التكنولوجيا الحاسوب وجهاز المسح الضوئي وما يؤكد فاعلية الوسائل المتطورة دراسة أجراها " العجرمي 2011" المسومة فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتطوير الكفايات المهنية لطلبة معلمي التعليم الأساسي " ، حيث أن البرنامج كان له جانبين جانب نظري يتمثل في المحاضرات التي عرضت بواسطة الشرائح الالكترونية ما تضمنته من أمثلة وصور توضحه، الجانب التطبيقي الذي تمثل في الأنشطة التدريبية ، التعليمية ، واستمارة التغذية

الراجعة التي تقدمها الطالبة بعد كل جلسة تدريبية كانت لها أهمية بالنسبة لمجموعة البحث .فهي تبين لهم مدى نموهم في البرامج التدريبية في أثناء الخدمة سواء في المعلومات أو المهارات ، أساليب التفكير لذا ينبغي أن تكون هناك فرص لتعريفهم على المستوى الحقيقي الذي وصلوا إليه .

(راشد . 2002)

خلال قيام الطالبة بتطبيق شبكة الملاحظة واحتكاكها بالمعلمين وطرح مواضيع تمس انشغالاتهم المختلفة حول مهنتهم لاحظت أنهم يرغبون في المشاركة في مختلف البرامج التدريبية والإرشادية التي ترفع من كفاءتهم المهنية ويؤمنون بأهمية البرامج في تحسين كفاياتهم التدريسية، وحتى ينجح إي برنامج تدريبي لابد من معرفة المعلم لأهميته وفائدته بالنسبة له ،اذ مها استخدمت أساليب وتقنيات جديدة فإنه هذا كله لا يؤدي إلي تحقيق الأهداف المتوقعة إذا لم يوجد من يقدر هذه الفلسفات و البرامج التدريبية والذي يشعر بالحاجة الملحة و الضرورية للتدريب .

يؤكد الباحثون على أهمية المكان الذي يتم فيه تطبيق البرنامج التدريبي يزيد من نجاحه حيث تم إجراء البرنامج التدريبي المقترح داخل المدرسة ، لان التدريب داخل المدرسة يعمل على زيادة الكفاءة المهنية للمعلم وتحسين مهاراته التدريسية.

أن أساس نجاح إي برنامج تدريبي هو طريقة معاملة المتدرب للمتدربين المبنية على الاحترام وتقدير آرائهم ، لذا كانت الطالبة تعامل مجموعة البحث باحترام وتقدير لتضمن نجاح البرنامج و استفادة المجموعة منه و قبل ان تبدأ في تطبيق البرنامج قدمت الغاية منه مما زاد من فاعليته في تحسين مهارة التعزيز الايجابي ،لان من أول المبادئ الأساسية في تدريب المعلمين هو معاملة المعلمين معاملة تحترم فيها شخصياتهم ، وتقدر آرائهم ، فهم يحبون أن يعاملوا سواسية ، ولا يريد أحدهم أن يستهزأ بكلامه ، وأن يعامل وكأنه تلميذ داخل صف دراسي، ومعرفة أهداف التدريب مسبقا يزيد من تقبل هؤلاء المعلمين للتعلم و الالتزام،المشاركة ، والحماس، فينبغي السماح لهم بمعرفة ما سيتعلمونه خلال التدريب(راشد،2002)

ومن بين الأساليب التي تستخدم في البرامج التدريبية التي تكون لها فاعلية في نجاحه أسلوب المناقشة و الحوار الذي اعتمده الطالبة حيث فتحت مجال المناقشة والحوار بينها وبين أعضاء مجموعة البحث، خلال هذا الأسلوب ينمو التفاهم بين الطالبة والمجموعة وتنمو المهارات الاجتماعية

اللازمة للعمل التعاوني ، كما تنمي الثقة المتدربين بأنفسهم وفي بقدراتهم الفعلية على طرح الآراء والمقترحات والحلول المحتملة للمشكلات المختلفة المطروحة للمناقشة ، فكل معلم كان يطرح أفكاره عن التعزيز الإيجابي والسلوكيات التلاميذ غير المرغوبة من أجل إيجاد الحل من قبل الطالبة أو أفراد المجموعة فالبرامج التدريبية لها فاعلية لأن المدرب والمتدرب يعملان معا فكل واحد منهما يحاول نقل خبرته للأخر، فالمدرب يمتلك الجانب النظري ومختص في مجاله فعندما يقوم بتدريب المتدربين فإنه يبني برنامج متكامل من جميع الجوانب النظرية والتطبيقية ، والمتدرب لديه الخبرة الميدانية التي يمكن أن تكون مجال لاستفادة منها .

حتى تضمن الطالبة فاعلية البرنامج التدريبي فأنها احتكت بالمعلمين مدة شهر لكسب ثقتهم وتعاونهم معها ، تعرف الاحتياجات التدريبية التي يجب التركيز عليها عند بناء البرنامج خاصة

استخدام الوسائل المتطورة و عرض أشرطة الفيديو وتعليق عليها فهم كانوا يؤكدون لها في كل لقاء

علي أهمية أن تكون الندوات أو البرامج التدريبية بعيدة كل البعد عن الطرق التقليدية لذا قامت الطالبة بتقديم البرنامج عن طرق الشرائح الالكترونية التي لاقت استحسان مجموعة البحث ، ولقد كان

احتكاكها فيه فائدة كبيرة في تقبلهم للمشاركة في البرنامج، لذا كان للبرنامج التدريبي المقترح فاعلية في تحسين مهارة التعزيز لمعلمي المرحلة الابتدائية.

2 - عرض نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها :

نصت الفرضية الثانية :

توجد فروق دالة إحصائية في مهارة التعزيز الايجابي لدى العينة التجريبية بعد تطبيق البرنامج التدريبي باختلاف الاقدمية.

تم قياس مهارة التعزيز الايجابي بواسطة شبكة الملاحظة المعدة لهذا الغرض ، تم تطبيق البرنامج التدريبي المقترح لفائدة أفراد مجموعة البحث وبعدها تم حساب نتائج المجموعة بعد التطبيق ، للمعرفة الفرق بين أفراد مجموعة البحث باختلاف الاقدمية ، من ثمة حساب الدلالة الإحصائية باستخدام مان وتني .

جدول رقم(9) يوضح: الفرق في القياس البعدي في مهارة التعزيز الايجابي لدى مجموعة البحث باختلاف الاقدمية باستخدام مان واتني.

الاقدمية	العينة	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة ي المحسوبة	درجة الحرية	ي الجدولة	مستوى الدلالة
أكثر من 5 سنوات	4	5.63	22.50	11.50	4	2	غير دال
اقل من 5 سنوات	6	5.42	32.50		6		

من خلال الجدول أعلاه نجد متوسط الرتب للمعلمين ذوي اقدمية أكثر من 5 سنوات بلغ 5.63، ومتوسط الرتب للمعلمين ذوي اقدمية أقل من 5 سنوات بلغ 5.42 والملاحظ انه يوجد فرق طفيف بين متوسط الرتب ، بلغ مجموع الرتب عند أكثر من 5 سنوات بـ 22.50، وعند المعلمين اقل من 5 بـ 32.50، وبما أن القيمة المحسوبة قدرت بـ 11.50 وبمقارنتها بالقيمة الجدولة التي تقابل ي للعينتين $n=1$ و $n=2$ على مستوى دلالة 0.05 بلغت بـ 2.، وبما أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولة ومنه الفرق غير دال بين مجموعة البحث باختلاف الاقدمية، نرفض الفرضية البحث التي تنص توجد

فروق دالة إحصائيا في مهارة التعزيز الايجابي لدى أفراد مجموعة البحث بعد تطبيق البرنامج التدريبي المقترح باختلاف الاقدمية، ونقبل الفرضية الصفرية لا توجد فروق دالة إحصائيا في مهارة التعزيز الايجابي لدى أفراد المجموعة بعد تطبيق البرنامج التدريبي باختلاف الاقدمية .

يعود ذلك لفاعلية البرنامج التدريبي، ورغبة أفراد مجموعة البحث ذوي الاقدمية أكثر من 5 سنوات في تعلم كل ما هو جديد في ميدان التعلم، حتى يغيروا في طريقة التدريس ولا يشعروا بالروتين اليومي إما بالنسبة للذوي الاقدمية أقل من 5 سنوات فهم جدد في ميدان التعليم وليست لهم الخبرة الكافية لمعرفة الطريقة الصحيحة للتدريس، واستخدام المهارات التخطيط، التنفيذ، و التقويم

وكيفية التعامل مع التلاميذ المرحلة الابتدائية باستعمال مهارة التعزيز الايجابي بالطريقة صحيحة . وتكون لديهم رغبة ملحة للنجاح في العمل وتأكيد ذاتهم بعد أربعة سنوات دراسة في الجامعة فهم لم يحتكوا بالميدان ألا في العام الأخير من الدراسة، هذا غير كافي لاستفادة منه.

وتفسر الطالبة عدم وجود الفروق إلي إن :

البرنامج التدريبي وفر للمعلمين سواء القداماء أو الجدد خبرات تدريبية متنوعة وموحدة الشئ الذي أدي إلي تقارب في درجات اكتسابهم للمهارة التعزيز الايجابي ، ولا يسمح بظهور الفرق بينهم من حيث الاقدمية .

الرغبة الشديدة للمعلمين ذوي الخبرة أكثر من خمس سنوات في تجديد مهاراتهم التدريسية بالاستفادة من جديد البحوث العلمية في ميدان علم النفس وعلوم التربية ، وخاصة و أنهم علي مشارف التقاعد وملوا من طريقة التقليدية التي يدرسون بها تلاميذ هم ، فالبرنامج التدريبي لب رغبتهم في تعلم تطبيق التعزيز الايجابي بالطرق متنوعة ومختلفة فيها نوع من الإثارة والتشويق وكسر الروتين الذي تعود عليه التلاميذ ، أصبح المعلمو القداماء يقدمون الدروس بالحوية ، نشاط ، و متعة . إما بالنسبة للمعلمين الجدد الذين تقل خبراتهم عن خمس سنوات فهم في ميدان التعليم جدد ليست لهم الخبرة الكافية للتعامل مع تلاميذ المرحلة الابتدائية هذه الفترة التي لها خصائص إنمائية خاصة يجب على المعلم معرفتها حتى يعرف كيفية التعامل معهم حسب خصائصهم ، فالمعلم الذي يتخرج من الجامعة يوظف

مباشرة في العمل لا تكون له الخبرة الميدانية الكافية لان في الجامعة تلقي فقط الجانب النظري وحتى التربص الميداني مدته لا تتجاوز ثمان حصص بمعدل حصة في الاسبوع هذا غير كاف لتطبيق

الجانب النظري ميدانيا ، كذلك يكونون منشغلون بأعداد مذكرات التخرج لا أخذ الفائدة من التربص الميداني نظرا لأنهم محاصرون بالوقت الضيق، واغلب المتخرجين الذين يعملون في ميدان التعليم من حملة شهادة ليسانس مثال في الآداب ، العلوم الطبيعية إي ليست لديهم معلومات عن خصائص التلاميذ المرحلة الابتدائية ،مقياس علم النفس العام يدرسونه في العام الأخير من العام الدراسي وبمعدل حصة في الاسبوع و ربما لا يتم أخذ جل المواضيع خاصة المهمة في ميدان العمل، فمقياس علم نفس النمو يعطي لهم فكرة عن مراحل النمو من الطفولة إلي الشباب وخصائص كل مرحلة فهذا يساعدهم في فهم تلاميذهم و معرفة الطريقة المثلة للتعامل معهم، فالبرنامج التدريبي كان فرصة لهم لاكتساب مهارة تعد من أفضل المهارات للنجاح في المهنة وتساعدهم على معاملة تلاميذ المرحلة الابتدائية.

رغم خضوع المعلمين للدورات التكوينية إثناء الخدمة فهي لم تلبي حاجاتهم المهنية التي يتطلعون لتعلمها لأنهم تتم بالطريقة تقليدية حيث يعتبرون أنفاسهم مازالوا على مقاعد الدراسة الجامعية، فالبرنامج التدريبي قدم لهم بالطريقة حديثة بأسلوب مختلف يراعي فيه الاحتياجات التدريبية التي يردون امتلاكها إذن عدم وجود فروق لدى المجموعة التدريبية بعد تطبيق البرنامج التدريبي يعزى إن المعلمين سواء ذوي اقدمية أكثر من خمس و اقل من خمس سنوات كل منهما لديه رغبة في تعلم الجديد الذي يساعدهم في زيادة كفاءتهم المهنية .

3 - عرض نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها :

نصت الفرضية الثالثة :

توجد فروق دالة إحصائية في مهارة التعزيز الايجابي لدى مجموعة البحث بعد تطبيق البرنامج التدريبي باختلاف المؤهل العلمي .

جدول رقم(10) يوضح :الفرق في القياس البعدى في مهارة التعزيز الايجابي لدى مجموعة البحث باختلاف المؤهل العلمي باستخدام اختبار مان وتني .

المؤهل العلمي	العينة	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة ي المحسوبة	درجة الحرية	ي الجدولة	مستوى الدلالة
خريجي معهد تكنولوجيا	5	6.10	30.50	9.50	5	2	غير دال
ليسانس	5	4.90	24.50		5		

من خلال الجدول أعلاه نجد متوسط الرتب للمعلمين ذوي المؤهل العلمي خريجي معهد تكنولوجيا بلغ 6.10، ومتوسط الرتب للمعلمين ذوي مؤهل العلمي ليسانس بلغ 4.90 والملاحظ انه يوجد فرق بين متوسط الرتب ،بلغ مجموع الرتب عند المعلمين خريجي معهد تكنولوجيا بـ 30.50، وعند المعلمين ليسانس بـ 24.50، وبما أن القيمة المحسوبة قدرت بـ 9.50 وبمقارنتها بالقيمة المجدولة التي تقابل ي للعينتين $n_1=5$ و $n_2=5$ على مستوى دلالة 0.05 بلغت بـ 2، وبما أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة، ومنه الفرق غير دال بين مجموعة البحث باختلاف المؤهل العلمي ، نرفض الفرضية البحث التي تنص توجد فروق دالة إحصائية في مهارة التعزيز الايجابي لدى أفراد مجموعة البحث بعد تطبيق البرنامج التدريبي المقترح باختلاف المؤهل العلمي، ونقبل الفرضية الصفرية لا توجد فروق دالة إحصائية في مهارة التعزيز الايجابي لدى أفراد المجموعة بعد تطبيق البرنامج التدريبي باختلاف المؤهل العلمي .

يعود ذلك إلى رغبة كل من أفراد المجموعة البحث سواء ذوي المؤهل العلمي خريجي معهد تكنولوجيا أو ليسانس للمعرفة كل ما هو جديد في ميدان علم النفس وعلوم التربية ، فالمتدربين هم من حملة شهادة خريجي معهد تكنولوجيا أخذوا مقياس علم النفس العام خلال سنوات الدراسة فهم يعتبرون تلك المعلومات قديمة وتحتاج للتجديد حيث أكدوا للطالبة أنهم يقيمون بالتعزيز الايجابي ولكن بالطريقة عشوائية ، أما بالنسبة للمتدربين من ذوي المؤهل العلمي ليسانس تلقوا مقياس علم النفس العام في حجم ساعي غير كافي، لذا كانت لديهم الرغبة في معرفة كل ما هو متعلق بالتلاميذ والطرق الصحيحة للتعامل معهم ، حيث أبدوا رغبة في الخضوع للبرامج التدريبية والإرشادية التي تساعدهم في اكتساب المعارف من ذوي الاختصاص.

وتفسر الطالبة عدم وجود فروق إلي إن:

رغبة المعلمين من خريجي المعهد التكنولوجي الاستفادة من الطلبة الجامعيين الذين تكون لهم معلومات ومعارف جديدة في العلوم النفسية و التربوية لأنهم مازالوا على اتصال حيث يقدموا لهم آخر الدراسات التي توصل إليها الخبراء والعلماء في مختلف المجالات، خريجي المعهد التكنولوجي ليس لديهم الوقت للبحث نظر للوقت الذي يقضونه في تحضير الدروس كل المواد نهاك عن الضغط العمل والبيت، لذا يرحبون بالمشاركة في البرامج التدريبية فهي تزودهم بما يريدون دون هدر الوقت لأنهم على دراية تامة بأن البرامج والدورات التدريبية و التكوينية ذات فائدة حيث خلال مسار عملهم يخضعون لها بين الفينة والأخرى، أي ليست غريبة عنهم مما ساهم في تحسين مهارة التعزيز الايجابي لديهم، مقارنة بالمعلمين من حملة شهادة ليسانس يعتبرون البرامج التدريبية و التكوينية جديدة عليهم مما يجعلهم يقبلون عليها فهي تعينهم في مهمتهم واثبات وجوده في ميدان العمل لأنهم يتخرجون لديهم طموح في توظيف ما تعلموه في الجامعة تطبيقيا فيصدمون بالواقع المغايرة كلية عن الصورة الموجودة لديهم ، عندما يجدون من يساعدهم في توظيف ما تعلمه في الجامعة نظريا تطبيقيا فالبرنامج التدريبي ساهم في ذلك .

تعزو الطالبة عدم وجود فروق إلي :

- عدم وجود الحساسية بين خريجي المعهد التكنولوجي والجامعة التي كانت موجودة من قبل ، حيث خلال اللقاءات الطالبة بالمعلمين خريجي المعهد التكنولوجي أكدوا لها أن المعلمين الذين تخرجوا من الجامعة لا يتقبلون النصائح والإرشادات منهم لأنهم يعتبرون أنفسهم يمتلكون المعلومات النظرية التي تساعدهم في عملهم، مما أدى بالطالبة بأخذ هذا بالاعتبار حيث عاملتهم إثناء تطبيق البرنامج التدريبي أنهم أكثر خبرة من خريجي الجامعة من خلال فتح باب الحوار و مناقشة بينهم وبين الجامعين فكان كل احد من أفراد المجموعة يطرح تجاربه الخاصة في استعمال التعزيز الايجابي، مما زاد من فاعلية البرنامج التدريبي وتحسين مهارة التعزيز لديهم، هذا إلي عدم وجود فروق بينهم في القياس البعدى.

- خلاصة الدراسة :

أن هدف إجراء هذه الدراسة هو تحسين مهارة التعزيز الايجابي لدى معلمي المرحلة الابتدائية ذلك بتجريب برنامج تدريبي مقترح و معرفة مدى فاعليته لتحسين مهارة التعزيز الايجابي ، وقد أسفرت نتائج الدراسة :

للوجود فروق دالة إحصائيا في مهارة التعزيز الايجابي لدى مجموعة البحث قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي .

للوجود فروق دالة إحصائيا في مهارة التعزيز الايجابي لدى مجموعة البحث بعد تطبيق البرنامج باختلاف الاقدمية.

لا توجد فروق دالة إحصائيا في مهارة التعزيز الايجابي لدى مجموعة البحث بعد تطبيق البرنامج باختلاف المؤهل العلمي.

- المقترحات الدراسة:

أن الدراسة تناقش موضوع فاعلية البرنامج التدريبي ، لذا نقترح إجراء ا من الدراسات ومن بينها :

-بناء برامج تدريبية تتناول الاحتياجات التدريبية للمعلمين على سبيل المثال : الكفايات ، إدارة الصف، تعديل السلوك عن طريق التعزيز الرمزي.

- توسيع نطاق الدراسة لتشمل كل معلمي المرحلة الابتدائية .

- تطبيق البرنامج على أساتذة المرحلة المتوسطة.

_ إجراء دراسات في ضوء متغيرات وسطية غير الأقدمية والمؤهل العلمي.

- توصيات الدراسة :

خلصت الدراسة إلي مجموعة من التوصيات التي ينبغي الاهتمام بها وهي كمايلي :

- ◀ ضرورة تدريب المعلمين علي مختلف المهارات و الكفايات التدريسية.
- ◀ الاهتمام بالبرامج التدريبية و اعتبارها جزءاً لا يتجزأ من تكوين المعلمين قبل وإثناء الخدمة.
- ◀ ضرورة تبني طرق حديثة في تدريب المعلمين و التخلص من الطرق التقليدية غير الفاعلة.
- ◀ ضرورة بناء أدوات منهجية لتقدير الاحتياجات التدريبية للمعلمين المرحلة الابتدائية.
- ◀ إشراك المعلمين في بناء البرامج التدريبية لأنهم أكثر دارية بالاحتياجاتهم التدريبية .
- ◀ بناء برامج تدريبية للمعلمين خاصة بالجانب النفسي للمتعلمين.

المراجع

قائمة المراجع

- الكتب

- 1-إحسان الأغا ، (1997)،البحث التربوي عناصره ومناهجه وأدواته،ط1،فلسطين .
- 2-امام مختارة حميدة وآخرون ،(2000) ،مهارات التدريس، ب ط ،مكتبة زهراء الشرق ،مصر
- 3-بشير معمريّة ،(2002)،القياس النفسي وتصميم الاختبارات النفسية ،ط1،مكتب الخدمات المكتبية والمعلوماتية ، الجزائر
- 4 -تشارلز ماكجوير (2006) ،أفضل النصائح للمعلمين، ب ط ،بمكتبة جرير ، السعودية .
- 5-جابر عبد الحميد جابر و آخرون (1997): مهارات التدريس، ب ط ،دار النهضة العربية ، مصر.
- 6_ جمال الخطيب (2010)،تعديل السلوك الانساني،ط2، دار الفكر ،الأردن.
- 7- حسن احمد الطغاني (2007)، التدريب، مفهومه وفعالياته،ط1،دار الشروق للنشر والتوزيع ، الأردن.
- 8 -سليمان عبيدات (1988) ،القياس و التقويم ،ط1،جمعية عمال المطابع التعاونية ، الأردن.
- 9 - سهيلة محسن كاظم الفتلاوي (2003)، كفايات التدريس - المفهوم التدريب الأداء ، ط1،دار الشروق ، الأردن.
- 10-سهيلة محسن كاظم الفتلاوي (2005)، تعديل السلوك في التدريس ،ط1،دار الشروق للنشر والتوزيع ،الأردن .
- 11 -عبد الرحمان صالح الأزرق (2000)،علم النفس التربوي للمعلمين ،ط1،دار الكتب الوطنية ليبيا.

12- عبد العزيز موسى العبد السلام (1431هـ)، ب ط، زيادة السلوك المرغوب في التعزيز - حقيبة تدريبية - السعودية.

13- عبد المجيد النشواتي (2004)، علم نفس التربوي، ط1، دار الفرقان للنشر توزيع، عمان.

14- عبد الكريم الحسني، فن التعزيز (1426 هـ)، ب ط، مكتبة الملك فهد، السعودية.

15 - علي راشد (2002)، خصائص المعلم العصري و أدواه و الإشراف عليه وتدريبه، ط1، دار الفكر ، مصر.

16- عصام النمر (2011)، محاضرات في تعديل السلوك ، ط1، دار الياوزري، الأردن.

17 - قحطان احمد الطاهر (2004)، تعديل السلوك ، ط2، دار وائل ، الأردن.

18- كمال عبد الحميد زيتون، (2003)، التدريس نماذجه ومهاراته ، ط1، عالم الكتب ، مصر.

19 - ذوقان عبيدات وآخرون ، (1998)، مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي، دار الفكر للطباعة والنشر ، الأردن

20 - محي الدين تواق وآخرون (2001)، أسس علم النفس التربوي ، ب ط، دار الفكر للطباعة والنشر الاردن.

25- موسى عبد الحكيم (1418هـ)، التدريب أثناء الخدمة ، ب ط، مكتبة الملك فهد الوطنية ، السعودية .

26- مصطفى عبد السميع محمد وسهير حوالة (2005)، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط1، دار الفكر ناشرون وموزعون ، الأردن.

_ الرسائل الجامعية:

27- باسم صالح مصطفى العجرمي (2011) ،فعالية برنامج تدريبي مقترح لتطوير الكفايات المهنية

لطلبة معلمي التعليم الأساسي بجامعة الأزهر، في ضوء إستراتيجية إعداد المعلمين ،رسالة ماجستير

منشورة ، كلية التربية وقسم المناهج وطرق التدريس، جامعة الأزهر ، فلسطين .

28-لمى رمز(2013)،فاعلية برنامج تدريبي قائم على الكفايات في إتقان أداء معلمات رياض

الأطفال لأدوارهن التربوية ، رسالة دكتوراه منشورة ، كلية التربية وقسم تربية الطفل، جامعة دمشق

سوريا .

الملاحق

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم : علم النفس وعلوم تربوية

شعبة : علوم التربية

تخصص : ثانية ماستر إرشاد وتوجيه

..... الأستاذ (ة) المحكم :

..... التخصص :

استمارة خاصة بصدق المحكمين

أستاذي (ة) الفاضل (ة)

أضع بين يديك هذه الشبكة التي تهدف إلي قياس التعزيز الايجابي لدى معلمي المرحلة الابتدائية ونرجو من سيادتكم تقويم هذه الأداة بما يخدمها ويعدلها ذلك من خلال النقاط التالية:

✓ مدى قياس البنود للبعد.

✓ مدى وضوح الصياغة اللغوية للبنود.

✓ مدى ملاءمة بدائل الأجوبة .

وتكون طريقة الإجابة من خلال وضع علامة (x) في الخانة المناسبة ، ونقدم لكم المعلومات اللازمة حول موضوع الدراسة التي تساعدكم في التحكيم

1-التعريف بالأداة:

تم تصميم أداة واحدة يتم من خلالها جمع بيانات الدراسة ، والتي تمثلت في شبكة ملاحظة تحتوي على(32) مؤشرا سلوكيا تقيس بعد التعزيز المادي،وبعد التعزيز المعنوي ، وبعد التعزيز النشاطي ،وبعد الأساليب المناسبة للتعزيز الايجابي الفعال .

2- تعريف الإجرائي:

نقصد بالتعزيز الايجابي مجموعة الدرجات التي يتحصل عليها معلم المرحلة الابتدائية من خلال استخدام شبكة الملاحظة المحددة في الأبعاد المادية والمعنوية والنشاط ، والتقنيات الفعالة في التعزيز الايجابي .

3-التعريف ببعء التعزيز المادي :

هو استخدام معلم المرحلة الابتدائية لبعض المعززات المادية ، الغذائية ،الرمزية والمتماثلة في قطعة طبشور ،قطعة الحلوى ، النجوم وغيرها.

4-التعريف ببعء التعزيز المعنوي:

هو استخدام معلم المرحلة الابتدائية بعض المعززات المعنوية مثل أحسنت ، يبتسم ، مسح الرأس وغيرها .

5-تعريف ببعء تعزيز النشاط :

هو استخدام معلم المرحلة الابتدائية بعض معززات النشاط مثل الرسم ، اللعب ، توزيع الدفاتر وغيرها.

6-تعريف بعد تقنيات تعزيز الفعال:

هو مدى التزام معلم المرحلة الابتدائية لبعض القواعد الأساسية التي تجعل التعزيز الايجابي فعالا مثل تقديم المعزز مباشرة بعد السلوك المرغوب ،جداول التعزيز.

7-بدائل الأجوبة:

هي متوفرة (مرة واحدة ،مرتان ،عدد المرات) ، غير متوفرة .

التنقيط				البند	الرقم
0	3				
غير متوفرة	متوفرة				1
	مرة واحدة	مرتان	عدد مرات		
	1	2	3		

شبكة الملاحظة

اقترح البديل	لا تقيس النشاط		تقيس النشاط		مؤشرات التعزيز
	لغويا	إجرائيا	لغويا	إجرائيا	
					أ- البعد المادي
					1- يقدم المعلم قطعة طيشور عند قيام التلميذ بسلوك مرغوب
					2- يقدم المعلم لعبة للتلميذ عند قيامه بسلوك مطلوب
					3- يقدم المعلم أقلام التلوين للتلميذ عند قيامه بالسلوك الايجابي
					4 - يعطي المعلم نقطة إضافية للتلميذ عند الإجابة جوابا صحيحا
					5- يمنح المعلم البطاقات الرمزية للتلميذ عند قيامه بالمشاركة أثناء الدرس
					6- يقدم المعلم صورا عند قيام التلميذ بسلوك مرغوب
					7- يعطي المعلم قطعة حلوى للتلميذ عند القيام بسلوك ايجابي
ب - البعد المعنوي					
					1- يتسم المعلم للتلاميذ لتشجيعهم على المشاركة
					2- يربت المعلم علي كتف تلميذ عند القيام بسلوك مرغوب
					3- ينظر بنظرات الإعجاب للتلاميذ عند القيام بسلوك المرغوب
					4- يقبل المعلم التلميذ تعبيراً عن الرضا علي عمله
					5- يقوم المعلم بمعانقة التلميذ عند القيام بسلوك مرغوب
					6- يشجع المعلم التلاميذ بعبارات التشجيعية مثل أحسنت ،ممتاز
					7- يمدح المعلم التلميذ أمام التلاميذ عند القيام بسلوك ايجابي
					8 - يقوم المعلم بالثناء علي التلميذ كقوله مثلا : رائع ، أنها فكرة رائعة،
ج - البعد النشاطي					
					1- يسمح المعلم للتلميذ بالقراءة القصص المفضلة لديه عند القيام بسلوك مرغوب
					2- يسمح المعلم باللعب الكرة في حصة الرياضة للتلميذ الذي قام بسلوك مرغوب
					3- يكلف المعلم التلميذ بجمع الكراريس والكتب عند القيام بسلوك مرغوب
					4 - يقوم المعلم بإشراك التلميذ في الحفلات المدرسية عند القيام بالسلوك المراد حدوثه
					5- يكلف المعلم التلميذ برفع العلم عند القيام بسلوك مرغوب

					6-يسمح المعلم للتلميذ بالقيام بالنشاط الذي يرغب فيه مثل الرسم
					7-يكلف المعلم التلميذ أن برئاسة القسم عند القيم بسلوك مرغوب
د- بعد التقنيات المناسبة للتعزيز الايجابي الفعال					
					1- يقدم المعلم المعزز للتلميذ مباشرة بعد السلوك المرغوب
					2- يعرف المعلم التلميذ سبب تقديم المعزز
					3- ينوع المعلم بين المعززات بما ينسب السلوك
					4- يقدم المعلم المعززات حسب عمر تلميذ
					5- يركز المعلم إثناء تعزيز علي السلوك المرغوب وليس علي الطفل
					6- ينوع المعلم بين المعزز المادي والمعزز المعنوي
					7- يتحاشى المعلم ذكر نقيض السلوك الايجابي عندما يشرح للتلميذ سبب تقديم المعزز
					8- يستخدم المعززات غير مالوفة للتلميذ
					9- يقوم المعلم بالتعزيز الايجابي بطريقة متواصلة ومنظمة
					10- يقوم المعلم بالتعزيز الايجابي بطريقة متقطعة

قائمة الأساتذة المحكمين شبكة ملاحظة

الجامعة	الدرجة العلمية	التخصص	اسم ولقب الأستاذ
قاصدي مباح	أستاذ محضر أ	علوم التربية	لخضر عواريب
قاصدي مباح	أستاذ محضر أ	علوم تربية	بلقاسم بوسعدة
قاصدي مباح	أستاذ محاضر ب	علم النفس الاجتماعي	نوبيات قدور
قاصدي مباح	أستاذ محاضر ب	علم التدريس	أحمد قندوز
قاصدي مباح	أستاذ محاضر ب	علم النفس التربوي	بوبكر دبابي
قاصدي مباح	أستاذ محاضر أ	علم النفس الاجتماعي	يمينة خلادي
قاصدي مباح	أستاذ محاضر ب	علم النفس المدرسي	فوزية محمدي

الملحق رقم 3: يمثل نتائج صدق المحكمين

جدول يمثل نتائج صدق المحكمين البالغ عددهم (7) محكمين على بنود الأداة

النسبة المئوية	الحكم السابع	الحكم السادس	الحكم الخامس	الحكم الرابع	الحكم الثالث	الحكم الثاني	الحكم الأول	البنود
100	x	x	x	x	x	x	x	1
100	x	x	x	x	x	x	x	2
71	x	x	/	x	x	/	x	3
100	x	x	x	x	x	x	x	4
100	x	x	x	x	x	x	x	5
85	x	x	/	x	x	x	x	6
100	x	x	x	x	x	x	x	7
100	x	x	x	x	x	x	x	8
100	x	x	x	x	x	x	x	9
100	x	x	x	x	x	x	x	10
14	x	/	/	/	/	/	/	11
14	x	/	/	/	/	/	/	12
100	x	x	x	x	x	x	x	13
100	x	x	x	x	x	x	x	14
100	x	x	x	x	x	x	x	15
71	x	x	/	x	x	/	x	16
100	x	x	x	x	x	x	x	17
100	x	x	x	x	x	x	x	18
100	x	x	x	x	x	x	x	19
85	x	x	/	x	x	x	x	20
100	x	x	x	x	x	x	x	21
71	x	/	x	/	x	x	x	22
100	x	x	x	x	x	x	x	23
100	x	x	x	x	x	x	x	24
100	x	x	x	x	x	x	x	25

85	x	x	/	x	x	x	x	26
85	x	x	/	x	x	x	x	27
57	x	x	/	x	/	x	/	28
85	x	x	x	x	x	x	/	29
100	x	x	x	x	x	x	x	30
85	x	x	/	x	x	x	x	31
100	x	x	x	x	x	x	x	32

الملحق رقم 4: شبكة الملاحظة في صورتها النهائية

جامعة قاصدي مرباح

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

شعبة علوم تربوية

تخصص إرشاد وتوجيه

شبكة الملاحظة في صورتها النهائية

بيانات شخصية :

المدرسة:

الأقدمية : أقل 5 سنوات أكثر من 5 سنوات

المؤهل العلمي : ليسانس ماستر خريج معهد التكنولوجي

التنقيط				
0	3			
غير متوفرة	متوفرة			
	مرة واحدة	مرتان	عدد المرات	
	1	2	3	
				مؤشرات التعزيز
				أ- بعد معززات المادة
				1- يقدم شئاً مادياً محبباً للتلميذ عند قيامه بسلوك مرغوب
				2- يقدم لعبة للتلميذ عند قيامه بسلوك مطلوب
				3- يقدم قلماً للتلميذ عند قيامه بالسلوك الإيجابي
				4- يعطي نقطة إضافية للتلميذ عند الإجابة الصحيحة
				5- يمنح البطاقات الرمزية للتلميذ عند قيامه بالمشاركة أثناء الدرس
				6- يقدم قصة عند قيام التلميذ بسلوك مرغوب
				7- يعطي شهادة تقدير للتلميذ عند القيام بسلوك إيجابي
				ب- بعد معززات المعنوية
				8- يبتسم للتلميذ لتشجيعه على المشاركة
				9- يربت علي كتف تلميذ عند القيام بسلوك مرغوب
				10- ينظر بإعجاب وتقدير للتلميذ عند القيام بسلوك مرغوب
				11- يشجع التلاميذ بعبارات تشجيعية مثل أحسنت ،ممتاز
				12- يمدح التلميذ أمام زملائه عند القيام بسلوك الإيجابي

				13- يقوم بالثناء علي التلميذ كقوله مثلا : (رائع ، أنها فكرة رائعة،إنك فعلا ذكي)
				14- يصفق للتلميذ عند القيام بسلوك ايجابي
ج- بعد معززات النشاط				
				15- يسمح للتلميذ بالرسم في حصة الأنشطة اللاصفية عند القيام بسلوك مرغوب
				16- يسمح للتلميذ بأن يختار ألعاب حرة يفضلها عند بسلوك مرغوب
				17- يفضل التلميذ علي غيره بجمع الكرايس والكتب عند القيام بسلوك مرغوب
				18 - يقوم بإشراك التلميذ في النشاطات المختلفة عند القيام بالسلوك المراد حدوثه
				19- يقدم التلميذ عن زملائه في الصف عند القيام بسلوك مرغوب
				20- يسمح للتلميذ بالقيام بالنشاط مرغوب عند القيام بسلوك جيد
				21- يكلف التلميذ حراسة زملائه عند القيام بسلوك مرغوب
د- بعد الأساليب المناسبة للتعزيز الايجابي الفعال				
				22- يقدم المعزز للتلميذ مباشرة بعد السلوك المرغوب
				23- يعرف التلميذ سبب تقديم المعزز
				24- ينوع المعلم بين المعززات بما يناسب السلوك
				25- يقدم المعززات المناسبة لسن التلميذ
				26- يركز أثناء التعزيز علي السلوك المرغوب وليس علي الطفل
				27- ينوع المعلم بين المعزز المادي والمعزز المعنوي
				28- يتحاشى المعلم ذكر نقيض السلوك الايجابي عندما يشرح للتلميذ سبب تقديم المعزز
				29- يستشير التلميذ في بعض المعززات التي يميل إليها
				30 - يقوم بالتعزيز الايجابي بطريقة متواصلة ومنظمة
				31- يقوم بالتعزيز الايجابي بطريقة متقطعة

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم : العلوم الاجتماعية

شعبة : علوم تربية

تخصص : ثانية ماستر إرشاد وتوجيه

اسم واللقب الطالبة : لفتي جلييلة

الأستاذ(ة) المحكم:

التخصص:

استمارة خاصة بصدق المحكمين البرنامج التدريبي

أستاذي (ة) الفاضل(ة) :

تقوم الطالبة بأجراء دراسة تجريبية بعنوان " فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتحسين التعزيز الايجابي لدى معلمي المرحلة الابتدائية " وذلك استكمالاً للحصول علي درجة ماستر في الإرشاد وتوجيه ،ولتحقيق ذلك تعتزم الطالبة ضمن متطلبات الدراسة تصميم برنامج تدريبي مقترح لتحسين مهارة التعزيز الايجابي لدى معلمي المرحلة الابتدائية .

ولثقة بخبرتكم فأنها تود منكم تفضل بأداء رأيكم في البرنامج من خلال الإجابة عن بنود بطاقة التحكيم.

وتكون طريقة الإجابة من خلال وضع علامة (✓) في الخانة المناسبة ، ونقدم لكم المعلومات اللازمة حول البرنامج التدريبي التي تساعدكم في التحكم.

استمارة تحكم البرنامج التدريبي

مقترحات	نوعا ما	غير مناسبة	مناسبة	العبارات
				أهداف البرنامج
				- يتضمن البرنامج أهداف عامة
				- يتضمن البرنامج أهداف خاصة
				- تتسم أهداف البرنامج بالواقعية والقابلية للتطبيق
				- تنسجم أهداف البرنامج مع الحاجات التدريبية الفعلية للمعلمين
				- توضح الأهداف ما ينبغي على المعلمين أن يقوموا به
				- عدد الأهداف كاف في كل جلسة تدريسية
				- الأهداف متنوعة في كل جلسة تدريسية
محتوي البرنامج				
				- يتصف المحتوى الذي يتضمنه البرنامج بالتنوع والتكامل
				- يتفق المحتوى مع الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين
				- الأمثلة التوضيحية مناسبة لمحتوي البرنامج
تقويم البرنامج				
				- يرتبط إجراء التقويم بأهداف البرنامج
				- يرتبط إجراء التقويم بالأنشطة
				- أداة التقويم مناسبة

قائمة الأساتذة المحكمين البرنامج التدريبي

الجامعة	الرتبة العلمية	التخصص	اسم ولقب الأستاذ
قاصدي مباح	أستاذ محاضر ب	علم النفس التربوي	بوبكر دبابي
قاصدي مباح	أستاذ محاضر أ	علم النفس الاجتماعي	يمينة خلادي
قاصدي مباح	أستاذ محاضر أ	علم النفس المدرسي	فوزية محمدي

1-1- تعريف التدريب:

"نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة في معلوماتهم و أدائهم وسلوكهم واتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة و إنتاجية عالية "

(سهيلة كاظم الفتلاوي، 2003، ص21)

1-2 – تعريف البرنامج التدريبي إجرائيا:

" هو مجموعة من الأنشطة و الدروس المصممة بطريقة مترابطة و متضمنة مجموعة من المهارات و الوسائل وطرق استخدام مهارة التعزيز الايجابي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، و المعد من طرف الطالبة و يتم تقديمه و تنفيذه و في مدة ثلاثة ايام جلسة 45 دقيقة .

2- خطوات تصميم البرنامج التدريبي:

بعد الاطلاع و البحث في الأطر النظرية و الاستفادة من الدراسات السابقة في بناء البرامج التدريبية و الجلسات التدريبية ، من حيث الأساليب المستخدمة في تدريب و تكوين المعلمين قبل و أثناء الخدمة ، فكانت المراجع المعتمد عليها كالتالي :

مراجع تتعلق بالأسس النظرية المتعلقة بالتعزيز الايجابي (نظرية السلوكية ، نظرية أدر ، نظرية هيل، التعديل السلوك)

- مراجع متعلقة بالخطوات إعداد البرامج التدريبية (التدريب مفهومه ، دليل التدريب ، الإرشاد المدرسي ، البرنامج التدريبي)
- مراجع تتعلق بأعداد المعلمين (منظومة تكوين المعلم ، تكوين وإعداد المعلمين، تدريب المعلمين قبل و أثناء الخدمة)

ومن المتفق عليه أن أي برنامج تدريبي له مكوناته و عناصره الأساسية تم بناء البرنامج التدريبي المقترح وفق ست خطوات وهي كالتالي:

2-1- الفئة المستهدفة من البرنامج:

تم اختيار عينة البرنامج من مدارس الابتدائية (مفدى زكريا القديمة، مفدى زكريا الجديدة ، حي المعلمين) ببلدية الرويسات ولاية ورقلة بعد تطبيق الاختبار القبلي باستعمال شبكة الملاحظة .

2-2- أهداف البرنامج :

البرنامج التدريبي المقترح يهدف إلي :

- الهدف العام :

يهدف البرنامج التدريبي إلي تحسين مهارة التعزيز الايجابي لـدي المجموعة المعلمين التدريبيية.

- الأهداف الخاصة :

التعرف على مفهوم التعزيز الايجابي.

التعرف على أنواع المعززات.

التعرف على كيفية اختيار المعززات.

التعرف على العوامل المؤثرة في التعزيز الايجابي .

التعرف على جداول التعزيز الايجابي.

التعرف على فاعلية التعزيز الايجابي.

2-3- تحديد الوسائل والأساليب التي تحقق الأهداف :

الأساليب:

❖ المحاضرة.

❖ حلقات نقاش والحوار (جماعي).

❖ الواجبات المنزلية.

❖ الأنشطة التدريبيية.

الوسائل التدريبيية:

- جهاز عرض.

- السبورة.

- جهاز الحاسوب.

4-2 - تحديد فريق العمل :

لكل برنامج فريق عمل أو ما يعرف بالهيكل الإداري للبرنامج الذي يعمل مع المرشد من أجل مساعدته علي تطبيق برنامجه الإرشادي أو التدريبي ، ولهذا تم العمل مع فريق العمل المكون من الأعضاء وهم الطالبة و المرشد النفسي و المفتش التربوي ، المدير، ويتمثل دور كل واحد منهم في التالي :

للطالبة :معدة البرنامج التدريبي والمطبقة له .

للمرشد النفسي : مساعد الطالبة في إعداد البرنامج من خلال تقديم نصائحه وخبراته .

للمفتش التربوي :مسؤول عن متابعة النواحي الإدارية للبرنامج وتوفير المستلزمات.

- مرحلة التنفيذ :

يتألف البرنامج التدريبي من ثمان جلسات تدريبية كل جلسة مكملـة للجلسة التي تليها وتكمل التي سبقتها مما يؤدي إلي تحقيق هدف البرنامج التدريبي ،المدة الزمنية لكل جلسة محددة بـ (45 د).

6- مرحلة تقويم البرنامج :

للملاحظة الطالبة .

لأراء المجموعة التدريبية.

للإختبار البعدي : بإعادة تطبيق شبكة الملاحظة علي المجموعة المعلمين التدريبية.

للأنشطة التعليمية.

للأنشطة التدريبية.

للواجبات المنزلية.

للجلسة التدريبية الأولى: تعريف بالبرنامج التدريبي

❖ أهداف الجلسة:

◀ تعارف أعضاء المجموعة التدريبية و الباحثة.

◀ التعرف بالبرنامج التدريبي.

◀ التعرف بأهداف البرنامج التدريبي.

◀ التعرف بعدد الجلسات و مواعيدها.

⌚ - مدة الجلسة: 45 د

الإجراءات المتبعة في الجلسة التدريبية

قامت الطالبة في بداية الجلسة بالتعريف بنفسها وتخصصها ومن ثمة فتحت المجال لأفراد المجموعة للتعارف فيما بينهم من أجل بناء الثقة و الألفة ،وبعدها تم التعرف بالبرنامج التدريبي بأنه برنامج يعمل على تحسين مهارة التعزيز الايجابي ، والتعريف بأهداف البرنامج في كل جلسة ، التعرف بعدد الجلسات و التي هي ثمان جلسات كل جلسة تكمل الجلسة الأخرى وفي الأخير شكرت أعضاء المجموعة على الحضور.

الجلسة التدريبية الثانية: مفهوم التعزيز الايجابي

❖ هدف الجلسة:

◀ تعريف بالتعزيز الايجابي.

◀ الإجراءات المتبعة في الجلسة التدريبية:

رحبت الطالبة بأفراد المجموعة وشكرتهم على الالتزام بالحضور ،وبعدها تم تقديم مقدمة عن التعزيز بالصورة عامة و الخلفية النظرية المنبثق منها ثم شرعت الطالبة في تعريف بالتعزيز الايجابي

التعزيز الايجابي : المدة المستغرقة 10دقائق

تعريف التعزيز الايجابي من خلال مجموعة من التعاريف المختلفة مع شرح كل تعريف بأمثلة و بيان أهمية التعزيز الايجابي ، أنواعه و وظائفه.

كمثال :

التعزيز الايجابي " يعني إضافة أو تقديم مثير مناسب ومرغوب من قبل الفرد بعد السلوك يؤدي إلي زيادة احتمال حدوثها في المستقبل أو في مواقف المشابهة .

أهمية التعزيز :.....المدة المستغرقة 5 دقائق

- ❖ زيادة التعلم.
- ❖ زيادة تفاعل التلاميذ في الخبرات التعليمية.
- ❖ زيادة ثقة التلميذ بنفسه.
- ❖ زيادة تحصيل التلميذ.
- ❖ وسيلة فعالة لزيادة مشاركة التلميذ في الأنشطة التعليمية .
- ❖ تكرار التلميذ للسلوك المطلوب الذي أثنى عليه.
- ❖ حفظ النظام وضبطه داخل القسم.
- ❖ تشجيع التلميذ الخجول والمنطوي و ضعيف التحصيل .

للأنواع التعزيز الايجابي :..... 10 دقائق

للتعزيز الايجابي العديد من الأنواع التي سوف يتم تقديمها لكم كالتالي :

✍️ التعزيز اللفظي :

يمثل في استخدام المعلم المعززات اللفظية، وقد تكون كلمات مفردة، صفات لإجابات التلميذ، عبارات

◀ أمثلة توضيحية :

نعم ،مقبول ، جيد ، ممتاز ← نوعها ← كلمات مفردة.

إجابة سليمة، اقتراح جيد، فكرة مدهشة ← نوعها ← صفات لإجابات.

الفكرة مدهشة يا محمد ،جوابك صحيح يا أحمد ← نوعها ← عبارات.

✍️ التعزيز غير اللفظي:

يمثل في الإشارات و الحركات التي تحمل معاني مختلفة باختلاف الموقف التعليمي.

✍️ تعبيرات الوجه:

تعتبر أسهل المعززات غير اللفظية فهما و أقواها تأثيرا.

✍️ حركة الرأس :

سواء الإيماءات التي تعبر عن الموافقة أو الرفض ، السرور أو الغضب.

✍️ حركة الجسم :

حيث يتحرك المعلم لكي يقترب من التلميذ ما أثناء الإجابة .

☞ أمثلة توضيحية:

ابتسامه المعلم ☺ ← نوعها ← تعبيرات الوجه.

تعبير المعلم عن الموافقة بهز الرأس عن الإجابة الصحيحة لتلميذ ← نوعها ← حركة الرأس.

اقتراب المعلم من التلميذ المؤدب ← نوعها ← حركة الجسم.

للتعزيز الفوري :

هو التعزيز الذي يتبع الإجابة بدون فصل إي يتم مباشرة بعد حدوث السلوك المرغوب.

مثال توضحي:



حل التلميذ للواجب المنزلي ← تعزيز فوري ← تقديم المعلم له بطاقة النجوم

للتعزيز المؤجل:

هو يتضمن التعزيز اللفظي وغير اللفظي ويتم استخدامه عن طريق استخدام إسهامات التلاميذ.

مثال توضحي:



يجيب محمد إجابة صحيحة عن سؤال المعلم ← تعزيز مؤجل ←

كتابة التلاميذ لإجابة محمد في كراساتهم

وللتعزيز

كوظائف التعزيز الايجابي :.....5دقائق

للتعزيز الايجابي وظيفة إخبارية و أخرى دافعية سأقدمها لكم مع شرح كل واحدة على حدى

للوظيفة إخبارية

عندما يتحصل التلميذ على التعزيز يعرف أن استجابته كانت صحيحة.

للوظيفة دافعية :

وهي دفع السلوك المرغوب فيه للظهور مرة أخرى.

المناقشة الجماعية بين الطلبة و أفراد المجموعة وتمحورت حول عناصر المحاضرة المقدمة ، والنقاط

الغامضة التي لم يتم فهمها من قبل هم .

الواجب المنزلي كان عبارة عن تغذية راجعة عم تم تناوله في المحاضرة .

☞ الوسائل المستخدمة :

✓ جهاز عرض (DATA SHOW)

✓ السبورة.

☞ الأساليب المستخدمة:

❖ المحاضرة.

❖ المناقشة الجماعية.

❖ نشاط فردي عبارة عن واجب منزلي.

⌚ - مدة الجلسة: 45 د

الجلسة التدريبية الثالثة: مفهوم معززات تعزيز الايجابي

❖ هدف الجلسة:

تعريف بمعززات التعزيز الايجابي.

☞ الإجراءات المتبعة في الجلسة التدريبية:

المعززات هي مجموعة من الأشياء يتم تقديمها لتلميذ عندما يقوم بالسلوك المرغوب وهي متنوعة ، في هذه المحاضرة سوف يتم تقديم كل المعلومات اللازمة عن المعززات

☞ تعريف المعززات : 5 دقائق

وهي تلك الأشياء أو الأحداث التي تقدم للفرد مكافأة لسلوكه .

☞ تصنيف المعززات: 5 دقائق

☞ التصنيف الأول : المعززات الأولية مثلا (الطعام ، الحنان) ، المعززات الثانوية مثلا (يقدم حلوى يرافقها بكلمة جيدا)

☞ التصنيف الثاني : المعززات الطبيعية مثلا (أحسنت ، شكرا) ، المعززات الاصطناعية مثلا

(بطاقات النجوم)

إشكال المعززات: 10 دقائق

المعززات الغذائية : هي تشمل كل أنواع الطعام والشراب التي يفضلها الفرد

لإستخدامات المعززات الغذائية:

❖ تستخدم مع الأطفال الصغار.

❖ لا تحتاج إلي ثقافة.

لإعيوب المعززات الغذائية :

مكلفة ماديا

لا يمكن حرمان الطفل منها طويلا

تؤدي إلي مشاكل صحية إذا غابت الشروط الصحية

المعززات المادية :هي تشمل الأشياء التي يحبها الفرد كالألعاب والصور،

لإستخدام المعززات المادية:

تستخدم مع كافة الأعمار

تناسب جميع السلوكيات

لا تؤدي إلي مخاطر صحية ، اجتماعية

سهلة التقديم

لا تؤدي إلي الإشباع

لإعيوب المعززات المادية:




مكلفة ماديا.

تشنت الانتباه.

✓صعوبة العدل فيها.

✓ أنها تجعل من ا اتكالي حسب التعزيز.

مثال توضحي عن المعززات المادية:

بعض المعززات المادية للتلاميذ المرحلة الابتدائية	
  	الألعاب أقلام الألوان كرة طائرة ورق

◀ المعززات الرمزية: تعرف بأنها عبارة عن أشياء أو قطع معينة ليس لها أي قيمة بحد ذاتها وإنما فيها نستبدل به.

لل استخدام المعززات الرمزية :

✓مناسب لكل الأعمار ولكل السلوكات

✓سهلة الاستخدام

✓متنوعة

✓تعطي نشاط ودافعية

✓يمكن الجمع بين أكثر من نوع من المعززات

لل عيوب المعززات الرمزية:

✓مكلفة ماديا

✓تؤدي إلي مشاكل سلوكية إذا لم يحسن استخدامها

لل شروط الاستخدام :

◀الاتفاق المسبق

◀عدم إطالة المدة

◀ لا تكون المعززات مبلغ فيها

◀ وجود مدة زمنية معينة

مثال توضحي عن المعززات الرمزية:

بعض المعززات الرمزية للتلاميذ المرحلة الابتدائية	
☆ نقطة إضافية	بطاقات النجوم النقاط

المعززات النشاطية

هي مجموعة من نشاطات معينة يحبها الفرد ، يسمح له بالقيام بها حال تأديته السلوك المرغوب.

للـ استخدام المعززات النشاطية :

✓ مناسبة للقدرات العقلية المتوسطة و العليا

✓ غير مكلفة

✓ متعددة وتنطلق من واقع الفرد


للـ عيوب المعززات الرمزية:

✓ تحتاج لوقت لتطبيقها

✓ تحتاج وقت لحصر النشاطات المرغوبة لدى الفرد

✓ المعزز يحتاج إلي تعاون أكثر من شخص لتطبيق

مثال توضحي عن المعززات النشاطية:

بعض المعززات النشاطية للتلاميذ المرحلة الابتدائية	
	الاستماع إلي القصص ألعاب رياضية القيام بدور رئيس القسم الرسم

المعززات الاجتماعية: وهي مثيرات طبيعية و كثيرة ومتنوعة يمكن تقديمها باستمرار بعد السلوك المطلوب تعزيره ويمتاز بفعالية التقديم.

لإستخدام المعززات الاجتماعية :

✓ مناسبة لكل الأعمار و السلوكات

✓يسهل تقديمه

✓غير مكلفة


✓لا تؤدي إلي الإشباع

لإعيوب المعززات الاجتماعية:

✓إساءة استخدامها يؤدي لفقدان قيمتها.

✓ عدم انتشار القيم الاجتماعية.

مثال توضحي عن المعززات الاجتماعية:

بعض المعززات النشاطية للتلاميذ المرحلة الابتدائية	
 جيدا ، أحسنت	التربيت علي الكتف الابتسامة التعزيز اللفظي

☞ اختيار المعززات

توجد طريقتان لاختيار المعزز وهما :

- ◀ اختيار المعلم نوع المعزز الذي يعتبره فعالاً.
- ◀ التلميذ يختار المثيرات والحوافز المفضلة.

☞ الوسائل المستخدمة :

✓ جهاز عرض (DATA SHOW)

✓ السبورة.

☞ الأساليب المستخدمة:

❖ المحاضرة.

❖ المناقشة الجماعية.

نشاط فردي عبارة عن تغذية راجعة تحتوي على مجموعة من الأسئلة عن المعززات لمعرفة مدى فهم أفراد المجموعة

للمحاضرة. 10 دقائق

❖ نشاط تعليمي: هو عبارة عن مثال للمعلم وتلميذ تم طرح مجموعة من الأسئلة عن التعزيز

الذي قام به المعلم صحيح أو لا.....5دقائق و النشاط ميبين في الملحق رقم

⌚ - مدة الجلسة: 45 د

👉 الجلسة التدريبية الرابعة: العوامل المؤثرة في التعزيز الايجابي.

☞ هدف الجلسة :

◀ التعرف على العوامل المؤثرة في التعزيز الايجابي.

الإجراءات المتبعة في الجلسة التدريبية:

الترحيب بإفراد المجموعة و السؤال عن أحوالهم في العمل ومن ثمة شروع في الجلسة التدريبية كالتالي

- ✓ مناقشة ما تم تقديمه في الجلسة السابقة والإجابة عن الأسئلة المطروحة من قبل أعضاء المجموعة.
- ✓ مناقشة التغذية الراجعة الثالثة .

أن تقدم المعزز للتلميذ تتطلب معرفة مجموعة من العوامل التي تعمل علي زيادة فعالية التعزيز الايجابي ومن بين العوامل نذكر التالي:

للإفورية التعزيز الايجابي:

هو أن يتم تقديم المعزز للتلميذ مباشرة بعد حدوث السلوك المرغوب فيه.

مثال توضحي:



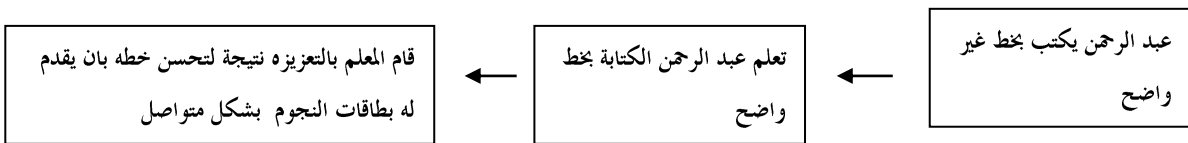
للبطءات التعزيز الايجابي:

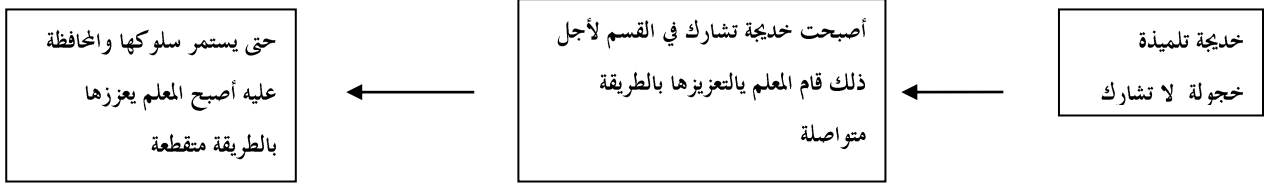
يجب استخدام التعزيز علي نحو منظم وبعيد عن العشوائية فالمهم في فترة إكساب التلميذ سلوك جديد

أن نستخدم التعزيز بشكل متواصل بينما في مرحلة المحافظة علي السلوك نستخدم التعزيز بشكل

متقطع.

مثال توضحي :





للـ كمية التعزيز الايجابي:

يجب تحديد كمية التعزيز التي ستعطي للفرد ، وذلك يعتمد علي نوع التعزيز ، وبشكل عام فكلما كانت كمية التعزيز أكبر كانت فعالية التعزيز أكثر ، ألا أن إعطاء كمية كبيرة جدا من المعزز في فترة زمنية قصيرة قد يؤدي إلي الإشباع لهذا علينا استخدام معززات مختلفة .

مثال توضحي:

مصطفى أجاب علي سؤال المعلم ← منحه المعلم نقطة إضافية واحدة فقط

للـ التنوع في التعزيز الايجابي:

أن استخدام أشكال مختلفة من المعزز نفسه أكثر فاعلية من استخدام شكل واحد منه.

مثال توضحي :

يقول المعلم للتلميذ المجتهد (جيدا ، أحسنت)، (يبتسم له ، وضع يده علي كتفه).

للـ التحليل الوظيفي لتعزز الايجابي:

يجب أن يستند استخدام المعززات إلي التحليل الظروف البيئية التي يعيش فيها الفرد ، ودراسة احتمال التعزيز المتوفرة في تلك البيئة، فذلك يساعدنا علي تحديد المعززات الطبيعية ويزيد من احتمال تعميم السلوك المكتسب و المحافظة على استمراريته .

التجديد في التعزيز الايجابي:

أن مجرد كون الشيء جديداً يكسبه خاصية التعزيز أحياناً، لذلك ينصح بمحاولة استخدام أشياء غير مألوفة قدر الإمكان .

مثال توضيحي :

عائشة حفظت الحروف الهجائية جميعها — قامت المعلمة بالتعزيز ها بأن أصبحت أميرة الحروف في قسمها .

كانت مدة الجلسة 45 دقيقة ، تم عرض فيها شريط فيديو عن التعزيز الايجابي في القسم ثم تم مناقشة الفيديو حول الأمور التي لفت أنتباههم . حيث توقف عند العديد من النقاط المهمة خاصة فيما تعلق بالطريقة التي عامل بها المعلم تلاميذه عندما صدر منهم سلوك غير مرغوب وكان عنوان الشريط الفيديو بالتحفيز نكسبهم .

الجلسة التدريبية الخامسة: اختيار المعززات.

هدف الجلسة :

كيفية اختيار المعززات.

الإجراءات المتبعة في الجلسة التدريبية:

بعد الترحيب بالمجموعة، قامت الطالبة بطرح أسئلة عن الجلسة التدريبية السابقة، وبعدها تم التطرق على موضوع المحاضرة المعنونة كيفية اختيار المعزز 5 دقائق

يتم اختيار المعززات عن طريق التالي :

السؤال عن ما يحب التلميذ: 5 دقائق

عندما يسأل المعلم التلميذ عن الأشياء المحبوبة لديه ، فإنه يفيدك في زيادة وتثبيت السلوك المرغوب .

☞ مثال توضحي :

☞ لو منحت فترة استراحة مدة عشرة دقائق لفعلت ماذا.....

☞ النشاط الذي أود لو نقوم به أكثر في هذا الصف هو.....

☞ أجمل شئ حدث لي نتيجة إلي الأداء الجيد في هذا الصف هو.....

☞ أفضل مكافأة يستطيع المعلم تقديمها لي عندما أقوم بعمل جيدا هي.....

☞ ملاحظة التلميذ:.....5دقائق

ملاحظة المعلم للتلميذ عندما قيامه بالسلوك مرغوب يؤدي للتثبيت السلوك ومعرفة المعلم للنشاطات المفضلة لدى التلميذ.

☞ مثال توضحي:

لاحظ المعلم يوسف يجب الرسم لأجل ذلك أصبح المعلم يقوم بمكافأته بأن يقوم بالرسم في حصة الإشغال اليدوية.

☞ مقابلة التلميذ:.....5دقائق

يقوم المعلم بمقابلة التلميذ والديه ليتعرف عن الأشياء والأماكن والنشاطات التي يحبها.

☞ عرض علي التلميذ عينة من المعززات:.....10 دقائق

هناك طريقة أخرى لتحديد المعززات المناسبة للتلميذ هي تعريضه لعينة منها ، وما نفعله ببساطة هو قولنا للتلميذ

"جرب هذا شئ فقد يعجبك"، بمعنى آخر فأننا نحاول أشياء مختلفة ونلاحظ إذا كانت هذه الأشياء تعمل على تقوية سلوك

التلميذ أم لا تؤدي .

☞ مثال توضيحي :

الأشياء المفضلة	أحب ذلك	لا أحب ذلك
هل تحب الذهاب إلى المكتبة هل تحب اللعب بالألوان المائية هل تحب أن تصبح رئيسا للصف هل تحب أن يشاهد الآخرون أعمالك المدرسية الجيدة		

☞ الوسائل المستخدمة :

✓ جهاز عرض (DATA SHOW)

✓ السبورة.

☞ الأساليب المستخدمة:

❖ المحاضرة.

❖ المناقشة الجماعية.

❖ نشاط فردي.

❖ ⌚ - مدة الجلسة: 45 د

قد قامت الطالبة بتوزيع بطاقة المعززات

👉 الجلسة التدريبية السادسة: جداول التعزيز الايجابي.

☞ هدف الجلسة :

👉 التعرف علي جداول التعزيز الايجابي.

الإجراءات المتبعة في الجلسة التدريبية:

قيام الباحثة بتقديم ملخص عم تم تناوله في الجلسة الماضية و الإجابة عن الأسئلة التي يتم طرحها من قبل أعضاء المجموعة.....5دقائق.

مناقشة النشاط الفردي..... 5 دقائق

مقدمة :

إن العلاقة بين السلوك المرغوب و التعزيز غالبا متكون علاقة معقدة لان السلوك المرغوب يعزز أحيانا وليس دائما ، توجد مجموعة من القواعد التي تنظم العلاقة بين السلوك و التعزيز تعرف بالجدول التعزيز ، هناك العديد من جداول التعزيز التي تعمل على ضبط السلوك وأكثرها استخداما، جدول التعزيز الذي يتم فيه تعزيز السلوك في كل مرة يحدث فيها ويعرف بالتعزيز المتواصل ،وفي مواقف أخرى يعزز السلوك أحيانا فقط (تعزيز منقطع) ، وهناك جدول التعزيز الزمني وغيرة من جداول التعزيز التي سوف نعرضها في مايلي:

أنواع جداول التعزيز الايجابي:

جدول التعزيز المتواصل :..... 5 دقائق

يتلخص هذا النوع من التعزيز بأن التلميذ يعزز في كل مرة يبدي فيها الاستجابة المطلوبة وقد يكون هذا النوع من التعزيز فاعلا في المراحل الأولى ،لكنه قد يؤدي إلي حالة من الإشباع ، وخاصة إذا كانت المعززات محددة مما تفقد قيمتها التعزيزية، كما قد يكون التعزيز المتواصل متعبا ومجهدا إضافة إلى أنه مكلف وخاصة إذا كان ماديا ، ولاستمرارية الاستجابة المطلوبة يفترض عدم التوقف المفاجئ و السريع عن التعزيز ، وإنما يجب أن يكون التقليل تدريجيا ، أو ينتقل من التعزيز المادي إلي التعزيز الاجتماعي.

مثال توضحي:

عبد الرحمن تلميذ لا يشارك في القسم ولاحظ معلمه أنه بدأ يشارك بين فترة وأخرى ولذا قرار المعلم تعزيزه بالاستعانة بالجدول التعزيز المتواصل المناسب للتعلم سلوك جديد، ولاستمرار عبد الرحمن في المشاركة كان المعلم ينوع في التعزيز يوميا وفق الجدول التالي:

اليوم	السلوك الجديد	التعزيز الايجابي
الأحد	المشاركة في القسم	تعزيز مادي يتمثل في قلم تلوين 
الاثنين	المشاركة في القسم	تعزيز رمزي يتمثل في بطاقات النجوم ★
الثلاثاء	المشاركة في القسم	تعزيز معنوي يتمثل في الابتسامة 😊
الأربعاء	المشاركة في القسم	تعزيز نشاطي يتمثل في الرسم
الخميس	المشاركة في القسم	تعزيز مادي يتمثل في شهادة تقدير

جدول التعزيز المتقطع: 5 دقائق

ويتلخص بأن لا يعزز التلميذ بعد كل استجابة مطلوبة بشكل متواصل و إنما يكون التعزيز بشكل متقطع حسب الزمن أو عدد الاستجابات المستهدفة وتعد هذه الطريقة الأفضل في المحافظة علي استمرارية السلوك، جدول التعزيز المتقطع له أنواع كثيرة ومن بينها نذكر:

جدول النسبة الثابتة: 5 دقائق

وهو أن يعزز سلوك التلميذ المرغوب فيه إذا تلاعب عدد حدوثه مع العدد الموضوع لمكافأته، كأن يحدد المعلم مكافأة التلميذ كل خمس مرات يبدي فيها التلميذ الاستجابة المطلوبة .

مثال توضحي :

اليوم	السلوك المرغوب	الوقت	عدد مرات التعزيز	نوع التعزيز
الأحد	إجابة صحيحة	خمسة دقائق	خمس مرات	تعزيز معنوي
الاثنين	إجابة صحيحة	خمسة دقائق	خمس مرات	تعزيز معنوي

◀ جدول التعزيز الفترة الزمنية الثابتة: 5 دقائق

يعزز سلوك التلميذ بعد انتهاء فترة محددة من الزمن ، أي يجب أن تنتضي فترة زمنية محددة أولاً كأن تكون دقائق أو ساعات تحث الاستجابة المطلوبة خلالها ، ثم يجري تعزيزها بعد انقضاء الفترة الزمنية ، علي سبيل المثال في مشكلة الخروج من المقعد يعزز التلميذ كل خمس دقائق أو سبع دقائق يبقى في مقعده ، قد تكون الاستجابة في بداية الوقت لهذا النوع من التعزيز ضئيلة ، لكنها تزداد في نهاية الوقت المحدد.

◀ جدول التعزيز متغيرة الفترة الزمنية : 5 دقائق

يحدث التعزيز وفق هذا الجدول بفترات زمنية غير ثابتة لكنها تتراوح حول معدل معين ، فلو أردنا تعزيز انتباه التلميذ إلي الدرس ، يقوم المعلم بتعزيزه بعد أربع دقائق مرة وسبع دقائق مرة أخرى ثم عشر دقائق مرة أخرى وهكذا.

◀ جدول التعزيز النسبة المتغيرة : 5 دقائق

وهو أن يعزز التلميذ علي أساس معدل الاستجابات المطلوبة كأن يعزز التلميذ بعد أداء خمس استجابات صحيحة في المرة الأولى ، وسبع استجابات صحيحة في المرة الثانية، فأربع استجابات في المرة الثالثة ، ثم بعد ست استجابات في المرة الرابعة ، ولكنها تتمحور حول معدل معين ، إن التعزيز وفق هذا النوع يجعل التلميذ لا يستطيع التنبؤ بموعد التعزيز.

👉 الوسائل المستخدمة :

✓ جهاز عرض (DATA SHOW)

✓ السبورة.

✓ فيديو يوضح إعداد جداول التعزيز

☞ الأساليب المستخدمة:

- ❖ المحاضرة.
- ❖ المناقشة الجماعية.
- ❖ نشاط تدريبي.

⊕ - مدة الجلسة: 45 د

☞ الجلسة التدريبية السابعة: فاعلية زيادة التعزيز الايجابي.

☞ هدف الجلسة :

☞ التعرف علي فاعلية زيادة التعزيز الايجابي.

الإجراءات المتبعة في الجلسة التدريبية:

☞ قيام الباحثة بتقديم ملخص عم تم تناوله في الجلسة الماضية و الإجابة عن الأسئلة التي يتم طرحها من قبل أعضاء المجموعة. 5 دقائق

☞ قيام الباحثة بعرض المحاضرة عن فاعلية زيادة التعزيز الايجابي بتطرق للنقاط التالية:

☞ التعريف السلوك المعزز..... 5 دقائق

☞ مكافأة السلوك بعد حدوثه مباشرة..... 5 دقائق

☞ عدم استخدام نفس المعزز مرة أخرى..... 5 دقائق

☞ نشاط فردي عبارة عن واجب منزلي..... 5 دقائق

☞ الوسائل المستخدمة :

✓ جهاز عرض (DATA SHOW)

✓ السبورة.

☞ الأساليب المستخدمة:

❖ المحاضرة.

❖ المناقشة الجماعية.

👉 الجلسة الثامنة: تقييم فاعلية برنامج التدريبي

☞ هدف الجلسة :

👉 تقييم فاعلية برنامج التدريبي

👉 الإجراءات الجلسة:

👉 الإجابة عن مختلف أسئلة المجموعة التدريبية

☞ الأساليب المستخدمة:

👉 ملاحظة الباحثة: حيث لاحظت الطالبة تفاعل أفراد المجموعة من جلسة إلى أخرى

👉 آراء المجموعة التدريبية: لقد كانت آراء المجموعة متقاربة فلقد نال إعجابهم البرنامج التدريبي لان طريقة عرضه كانت بطريقة حديثة ، كذلك الأنشطة التدريبية و التعليمية و التغذية الراجعة ، وخاصة أشرطة الفيديو .

👉 الأنشطة الفردية: التغذية الراجعة التي ساهمت في تقديم مستوى الاستفادة من البرنامج التدريبي .

👉 الأنشطة التدريبية: حيث تم تطبيقها من قبل أفراد المجموعة بطريقة ناجحة .

في الأخير شكرت الطالبة أفراد المجموعة على أالترامهم في الحضور وتفاعلهم معها وقدمت لهم قرص مضغوط يحتوي على كل المحاضرات التي تم تقديمها والأنشطة التدريبية .

التغذية الراجعة للحصة التدريبية الأولى

للما المقصود بالتعزيز الايجابي؟

.....
.....
.....
.....

للمذكر أنواع التعزيز الايجابي؟

.....
.....
.....
.....

للمقدم أمثلة عن كل نوع؟

.....
.....
.....
.....

ماذا نقصد بالمعززات؟

.....
.....
.....
.....

أذكر أنواع المعززات؟ مع أعطى أمثلة عنها؟

.....
.....
.....
.....

كيف يتم اختيار المعززات؟

.....
.....
.....
.....

كمتكلم بايجاز عن العوامل التي يمكن أن تؤثر علي التعزيز الايجابي؟

.....
.....
.....
.....

ككيف يؤثر استخدام معززات متنوعة علي فاعلية التعزيز الايجابي؟

.....
.....
.....
.....

كهما هي كمية التعزيز الايجابي التي يمكن تقديمها للتلميذ بعد السلوك المرغوب؟

.....
.....
.....
.....

ماذا نعني بجداول التعزيز الايجابي ؟

.....
.....
.....

..... كماذكر الفرق بين التعزيز الايجابي و التعزيز المتقطع ؟

.....
.....
.....

..... متى يتم استخدام التعزيز الايجابي المتواصل ؟ و متى يتم استخدام التعزيز المتقطع؟

.....
.....
.....



سأل المعلم تلاميذه يوماً ما حلم كل واحد منكم ، رفع محمد أصبعه وقال :سيدي أريد أن أصبح مهندس معماري قاطعه المعلم : لا يمكن أن تصبح مهندس يا محمد أنت حتى لا تجيد عملية الجمع حتى ، اطرق محمد رأسه وسكت وعلامة وجهه تنبأ بأن حلمه قد هدم قبل أن يبدأ.

في رأيك ما قام به المعلم صحيح ؟

.....

ما نوع التعزيز الذي قام به المعلم؟

.....

لو كانت مكان المعلم كيف تعزز حلم محمد؟

.....

صغ أسئلة تتعرف من خلالها على رغبات التلاميذ؟ 

.....

.....

.....

.....

.....


✍ يوسف طفل خجول ، لا يشارك في أي نشاط من أنشطة القسم ، ولقد لاحظت أنه أحيانا يرفع يده للمشاركة.

👉 كيف سيتم تعزيزه؟

.....
.....
.....
.....

👉 أي جداول التعزيز الايجابي تستخدم؟

.....
.....
.....
.....

اختر إحدى المعززات ووضح كيف تستخدمها في تعديل سلوك الفوضى؟ 

.....

.....

.....

.....

النشاط التدريبي الأول : لوحة التعزيز الايجابي

للأدوات المطلوبة :

ورق مقوي، مسطرة ،قلم ،نجوم

للطريقة الإعداد:

رسم خطوط أفقية وعمودية

كتابة اسم تلميذة أو تلميذ الذي يتم تعزيزه

وضع نجمة أمام اسم تلميذة أو تلميذ

يتم تعزيز إجابات ومبادرات التلاميذ ، ومن يحصل علي أكبر عدد من النجوم يصبح أمير (ة) النجوم ويحصل علي هدية بسيطة .

النشاط التدريبي الثاني : شجرة التعزيز الايجابي.

عبارة عن صورة لشجرة تعلق في القسم كل ورقة تحمل اسم تلميذ تعزز المبادرات الايجابية بوضع نجمة علي ورقته و الذي يحصل علي عدد من النجوم يمنح له شهادة تقدير .

الأدوات المستعملة :

ورق مقوي، شجرة، نجوم .

105

للطريقة الإعداد :

رسم أطار في الورق المقوي ثم وضع الشجرة في كل ورقة منها يكتب اسم التلميذ أو التلميذة عند القيام بالسلوك المرغوب يتم وضع نجمة أمام اسمه.

النشاط التدريبي الثالث : لوحة أكياس الهدايا

يعطي لكل تلميذ كيس يحتفظ به طوال السنة وعندما يريد المعلم تحفيزه يقدم له قريصة يضعها في كيسه وفي نهاية كل أسبوع يجمع كل تلميذ عدد الأقراص و يكرم المتحصل علي اكبر عدد منها.

للأدوات المطلوبة :

كورق المقوي ،أكياس ،أقراص، شريط لاصق.

للطريقة الإعداد:

يتم لصق الأكياس في الورق المقوي ويكتب تحت كل كيس اسم التلميذ أو التلميذة ، وعند القيام بالسلوك مرغوب يتم وضع قرص في الكيس الذي يحمل اسمه .

النشاط التدريبي الرابع : الصور والتلوين

تعلق لوحة في القسم بها صور التلاميذ وإمام كل صورة مربعات فارغة تعزز مبادرة التلميذ أن يقوم هو بتلوين مربع واحد والذي يلون اكبر عدد من المربعات يكرم بهدية قيمة في نهاية الفصل الدراسي أو الشهر.

للأدوات المطلوبة :

كلوحة ،مربعات، صور التلاميذ.

النشاط التدريبي الخامس: كونان وفلة

106

هي شخصيات يراها تلاميذ في الرسوم المتحركة يتم تطبيقها في القسم إن يمنح للتلميذ المتميز والمبادر لقب كونان وللطلبة لقب فلة ، وتعتمد طريقة التعلم بالإقران اي يستجد الطالب الذي لم يفهم أو يحتاج إلي مساعدة كونان أو فلة ، نميز فلة بلبس التاج، كونان بالقبعة والنظارة ويتغيران كل أسبوع مثلاً.

الأدوات المطلوبة:

كـتاج

كـقبة ونظارة

النشاط التدريبي السادس : جداول التعزيز

للأدوات المطلوبة :

كـورق مقوي، مسطرة، أقلام، نجوم ، شهادة تقدير ، صور ، قصص

للطريقة الأعداد:

للجدول التعزيز المتواصل

اسم التلميذ :

المادة	السلوك المرغوب	نوع التعزيز الايجابي
الرياضيات	حل المسألة في السبورة	نجمة
اللغة العربية	قراءة النص بالطريقة صحيحة	جيـدا
تربية إسلامية	حفظ الآية القرآنية	كرة
تربية مدنية	الإجابة على أسئلة المعلم	شهادة تقدير

105

بطاقة المعززات المفضلة

اشعر أنني سعيد عندما يقول المعلم لي.....

للإشارات و الإيماءات الحركية التي تعجبني إذا خصني بها المعلم هي

الابتسامة

النظر في عيني

المسح على راسي

التصفيق لي

..... أخرى أذكرها

أهم المكافآت المادية التي أحب الحصول عليها نتيجة لسلوك حسن قمت به:

منحي درجات إضافية

منحي أشياء رمزية

منحي قصص

أفضل تقدير أحب أن يقدرني به المعلم هو :

مدحي إمام زملائي

منحي شهادة تقدير

تعيني رئيسا للقسم

..... أخرى أذكرها

أحب الأنشطة التي تعجبني وأفضل ممارستها في المدرسة
..... هي

أحب أن يميزني المعلم دون بقية زملائي بالامتيازات التالية مادام سلوكي هو الأفضل :

.....-1

.....-2

106

.....-3

.....-4

لو توقف المعلم بوصفي بأنني لتحسن سلوكي في القسم