

تاريخ الإرسال (2019-06-26)، تاريخ قبول النشر (2019-08-20)

د. محمد عثمان بشاتوه

اسم الباحث:

1 اسم الجامعة والبلد: قسم التربية الخاصة - كلية التربية - جامعة الطائف - السعودية

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل:

E-mail address: bashatwa.mm@gmail.com

الكفايات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي التلاميذ متعددي الإعاقة داخل البيئة الصفية بمحافظة الطائف

الملخص:

هدفت هذه الدراسة التعرف على درجة الكفايات المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة داخل البيئة الصفية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم بمحافظة الطائف. واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وتم استخدام استبانة لجمع البيانات واشتملت على مقياسي الكفايات المهنية، والرضا الوظيفي، وتكوّنت عينة الدراسة من (20) معلم لتلاميذ متعددي الإعاقة داخل البيئة الصفية بمحافظة الطائف. أشارت النتائج إلى أنّ الكفايات المهنية لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة جاءت بدرجة متوسطة، وأنّ درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة جاءت متوسطة أيضاً، وأظهرت النتائج وجود علاقة دالة إحصائياً بين الكفايات المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن فرص الترقّي والمجال الشخصي، وهناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن محتوى العمل والكفايات المهنية ككل، أما باقي معاملات الارتباط بين مجال الرضا الوظيفي والمجالين المعرفي المهاري فلم تكن ذات دلالة إحصائية وجميعها قيم موجبة.

كلمات مفتاحية: الكفايات المهنية، الرضا الوظيفي، معلمي التلاميذ متعددي الإعاقة.

Professional Competencies and their Relationship to Job Satisfaction of Teachers of Multi-Disability Students in the Classroom in Taif

Abstract:

This study aimed to identify the degree of professional competencies of teachers of multi-disability students within the classroom environment and their relationship to job satisfaction in Taif. This study was based on the descriptive approach. A questionnaire was used to collect the data, which included the scales of professional competencies, and job satisfaction. The study sample consisted of (20) teachers of multi-disability students within the classroom environment in Taif governorate. The results indicated that the professional competencies of teachers of multi-disability students were medium, and that the degree of job satisfaction among teachers of multi-disability students was also medium. The results showed that there were a statistically significant relationship between the professional competencies and job satisfaction among teachers of multi-disability students. The results showed a statistically significant relationship between satisfaction with promotion opportunities and personal dimension. In addition, there was a statistically significant relationship between job satisfaction as a whole and personal dimension. Moreover, there was a statistically significant relationship between satisfaction with work content and professional competencies as a whole. As for the rest of the correlation coefficients between the areas of job satisfaction and the areas of cognitive skill was not statistically significant, all positive values.

Keywords: Professional competencies, job satisfaction, teachers of multi-disability students.

المقدمة:

ظهرت العديد من الاتجاهات العالمية المعاصرة في إعداد المعلمين وتدريبهم، واستطاعت مواكبة معظم المتغيرات والتحديات التي تواجه العملية التعليمية، وكانت من أبرزها أسلوب تدريب المعلمين القائم على الكفايات، الذي ينطلق من الاعتقاد أن الأداء التربوي الفعال للمعلم يبدأ من داخل الصف (الطلال، 2010، 61).

وتمثل الإعاقة المتعددة بنية معقدة ناتجة عن وجود أكثر من إعاقة لدى الفرد، لذا لا يمكن اعتماد نفس التدابير والإجراءات التي تستخدم لتعليم الطلبة الذين يعانون من الإعاقة الفردية لتعليم وتعديل سلوك الطلبة ذوي الإعاقة المتعددة، مثلاً في حالة الأطفال ذوي الإعاقة السمعية والبصرية، لا يمكن الاستفادة من الوضع البصري أو الوضع السمعي ولكن يجب الاعتماد على التحفيز الحسي الآخر مثل اللمس والرائحة لتعليمهم وتعديل سلوكهم (Mangal, 2012).

ويعد تعليم طلاب الإعاقات المتعددة مهماً للغاية، ويلعب معلم التربية الخاصة دوراً مهماً في التعليم، ونقل المهارات المعرفية إلى الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، ويجب أن يكون لدى معلم التعليم الخاص المقدرة على إدارة الطلبة الذين يعانون من مستويات إعاقة متعددة تبدأ من الإعاقة الخفيفة إلى الإعاقة الشديدة (Alias & Salleh, 2017).

كما وإنَّ الطلبة ذوو الإعاقات المتعددة لديهم العديد من احتياجات التعلم، وغالباً ما يصعب عليهم المشاركة في الفصل بدون دعم، ويواجه الطلاب ذوو الإعاقات المتعددة غالباً تحديات وعوائق كبيرة أمام الوصول إلى دعم التعليم، ويمكن للطلبة ذوي الإعاقات المتعددة تعلم المهارات الأكاديمية، ومهارات التواصل والاستقلالية والترفيه والمهارات الاجتماعية والمهنية عند تنفيذ الاستراتيجيات والتدخلات في الفصول الدراسية الخاصة بالتعليم الخاص، وحتى في المجتمع لتعليم هذه المجموعة من الطلاب المهارات اللازمة لتحقيق النجاح طوال حياتهم (Young, Fain & Citro, 2019).

وتعد الكفايات التدريسية والسمات الشخصية لمعلم التربية الخاصة شرطاً أساسياً لكفاءته وفاعليته، حيث يجب أن يقوم المعلم بتحديد الأهداف السلوكية الملائمة لكل طالب وفق إعاقته، والإسهام في بناء البرامج الخاصة المتصلة بقدرات الطالب المعوق ومستقبله، واستخدام طرائق التدريس الخاصة المناسبة لكل طالب، وتقديم المهام التعليمية بشكل فردي لكل طالب، واستخدام الأساليب المختلفة في تشخيص حالات الإعاقة، واستخدام برنامج مستمر من التقييم للمهارات والقدرات والأهداف المختلفة للطلبة المعوقين، وتدريبهم على تقبل ذاتهم وإعاقاتهم، والعمل على تطوير الروح الاستقلالية لدى الطالب، بالإضافة إلى تبادل الآراء مع الزملاء المعلمين حول المصادر المتنوعة التي تتعلق بنمو الطلبة المعوقين وتربيتهم وبرامج تأهيلهم (قطناني، 2012).

لذا يجب على جميع معلمي ذوي الإعاقة محاولة تحديد وفهم اهتمامات الطلبة من أجل تحفيزهم وزيادة جودة التعليم لهم، إذ يستفيد الطلبة من نظام التعليم لذوي الاحتياجات الخاصة الذي يطبق فيه المعلمون أساليب وطرق تعليم فعّالة ومتنوعة وأساليب التقييم الشاملة (Noraini, Zamri & Zahara, 2012).

وقد أشار بطرس (2010) إلى المهارات والقدرات اللازم توافرها لدى معلم ذوي الحاجات الخاصة، تتمثل بالكفايات الشخصية التي تمثل مجموعة من الخبرات والقدرات العقلية والجسمية والانفعالية التي يمتلكها المعلم، ممّا يمكنه من تقبل الطلبة واحتمال تصرفاتهم غير المرغوبة، وكفايات القياس والتشخيص حيث تمثل كفايات القياس مجموعة مهارات ومعارف تمكن المعلم من قياس الجوانب العقلية والتربوية للطفل من خلال طرق جمع البيانات المختلفة وتحليل هذا لبيانات للوقوف على جوانب القوة

والضعف لدى الطالب، أما التشخيص فيمثل مجموعة خبرات تعليمة تمكن المعلم من الحكم على الطالب اعتماداً على معلومات القياس، وكفايات إعداد الخطة التربوية الفردية وهي الكفايات التي تجعل المعلم قادراً على بناء المنهاج التربوي للطفل وتشمل وضع الأهداف وتحضير واستيعاب وتطبيق مكونات الخطة التربوية، وكفايات تنفيذ الخطة التعليمية وهي مجموعة الكفايات التي تمكن المعلم من تنفيذ الخطة التربوية الفردية واستخدام المواد والأساليب المساعدة والتقييم وتعديل السلوك، وكفايات الاتصال بالأهل وهي مقدره المعلم على التفاعل والمشاركة الإيجابية مع الأهل والمحيطين بهدف مساعدة الطالب.

ويعبر الرضا الوظيفي عن حالة سرور أو إيجابية تنتج عن تقييم الفرد لوظيفته، أو خبراته الوظيفية أو استجابات الأفراد الوجدانية والإدراكية والتقييمية تجاه العمل الذي يؤديه ويقصد به الاتجاه والشعور الذي يصل إليه العامل فيما يتعلق بالعمل وبيئته (Greenberg & Baron, 2000: 170). ويشير الرضا الوظيفي إلى المواقف والمشاعر التي يشعر بها الأفراد تجاه عملهم، حيث تشير المواقف الإيجابية تجاه الوظيفة إلى الرضا الوظيفي، بينما تشير المواقف السلبية تجاه الوظيفة إلى عدم الرضا الوظيفي، ويعد عدم الرضا الوظيفي هو عامل يؤثر في استبقاء المعلم في العمل (Horrison-Collier, 2013).

كما يعد رضى المعلمين عن وظائفهم موضوعاً مهماً في التعليم، ويصبح أكثر أهمية في تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة، ويعد رضا المدرسين عن عملهم خاصاً بكل مدرس، وهو يختلف بمرور الوقت والإعداد في بيئة العمل، وهناك مجموعات من المصادر الداخلية والخارجية من الدوافع المتعلقة بارتياح معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في عملهم، ومنها عدم كفاية الدعم من الإدارة المدرسية، ومشاكل انضباط الطلاب، وانخفاض الرواتب خاصة عند مقارنتهم بالمهن البديلة المتاحة، والصلاحيات المحدودة الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق باتخاذ القرارات في المدرسة (Bursztyn, 2007).

ويتضح من خلال ما سبق أن هناك كفايات مهنية معينة يجب أن تتوفر لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة تختلف - عن كفايات معلمي تلاميذ ذوي الإعاقة الواحدة - حتى يتمكن من أداء مهمته بشكل يتناسب مع احتياجات وقدرات التلاميذ، كما أن معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة مطالبون بالقيام بأدوار متعددة لما يواجهونه من مستويات متباينة في القدرات لكافة الجوانب العقلية، والنفسية والجسمية، والحسية، والاجتماعية. لذا جاءت هذه الدراسة للتعرف إلى علاقة الكفايات المهنية وبالرضا الوظيفي لمعلمي التلاميذ متعددي الإعاقة داخل البيئة الصفية.

مشكلة الدراسة:

إن نجاح برامج التربية الخاصة بشكل عام، وبرامج متعددي الإعاقة بشكل خاص، يعتمد بالدرجة الأولى على المعلم الكفء والفعال. فالبرامج والمناهج المتعددة، وطرق التدريس المتنوعة، لا ترقى بالمستوى المأمول، إلا بوجود معلمين لديهم من السمات والكفايات المهنية الملائمة لمقابلة متطلبات تلك البرامج والمناهج من جهة، وقدرات وحاجات التلاميذ من جهة أخرى، مما يؤدي إلى تحقيق وتنمية مختلف الجوانب العقلية والانفعالية والاجتماعية والجسمية لدى تلاميذ متعددي الإعاقة. وهذا ما أشارت إليه دراسة العجمي والدوسري (2016) والتي أكدت على أهمية وجود معلمين أكفاء لديهم الكفايات المهنية والتدريسية اللازمة لتعليم الطلبة ذوي الإعاقات. ورغم أهمية الكفايات المهنية لمعلمي تلاميذ ذوي الإعاقات، إلا أن هناك نقصاً واضحاً في معرفة وتحديد تلك الكفايات الأساسية اللازمة التي يجب توافرها لدى المعلمين.

وإنّ تعليم ذوي الإعاقة المتعددة يحتاج إلى خدمات تعليمية خاصة تلائم طبيعة المتطلبات والحاجات التي تفرضها عليهم إعاقاتهم، وهذا يشكل عبئاً على المعلم، وينعكس الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الإعاقة على أدائهم واستعدادهم لمواصلة

التدريس، وأشارت الدراسات السابقة إلى وجود ضعف في الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الإعاقة، حيث أشار ستيمبيون ولوب (Stempien & Loeb, 2002) إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة (الطلبة ذوي الإعاقات العاطفية والسلوكية الشديدة) منخفض مقارنة بالرضا الوظيفي لدى معلمي الطلبة العاديين، وأشارت بعض الدراسات إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الإعاقة كان بمستوى متوسط (محمود، 2011؛ Strydom, Nortje, Beukes, 2012؛ Esterhuysen & Westhuizen, 2012؛ Abushaira, 2012)، لذا يوجد حاجة إلى تحديد المتغيرات التي يمكن أن تعزز الرضا الوظيفي لدى المعلمين. لهذا جاءت الدراسة الحالية للتعرف على الكفايات المهنية التي ينبغي أن تتوفر لدى معلم التلاميذ متعددي الإعاقة حتى يتمكن من أداء مهمته بشكل صحيح وفعال وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديه.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة بالأسئلة التالية:

1. ما درجة الكفايات المهنية لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة؟
2. ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفايات المهنية المتوفرة والرضا الوظيفي لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة؟

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على درجة الكفايات المهنية لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة.
2. التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة داخل الصف في محافظة الطائف.
3. التعرف على العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي والكفايات المتوفرة لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة داخل الصف في محافظة الطائف.

أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة الحالية أهمية خاصة من الجانبين النظري والتطبيقي، على النحو الآتي:

الأهمية النظرية:

- كونها من أوائل الدراسات -حسب علم الباحث- التي تتناول الكفايات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي تلاميذ متعددي الإعاقة داخل الصف بمحافظة الطائف في المملكة العربية السعودية.
- إن هذه الدراسة تفتح المجال أمام الباحثين لإجراء المزيد من البحوث والدراسات، في مجال الكفايات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الإعاقات الأخرى.

الأهمية التطبيقية:

- الحاجة الملحة للتعرف على الكفايات المهنية لمعلمي تلاميذ متعددي الإعاقة، من أجل مساعدة صانعي القرار سواء في الجامعات، أو وزارة التربية والتعليم لوضع البرامج التدريبية لمعلمي هذه الفئة.
- النتائج التي قد تنتج عنها هذه الدراسة سوف يكون لها دور في الإسهام بالتعرف على الكفايات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي تلاميذ متعددي الإعاقة، مما يؤدي إلى تطوير برامج التربية الخاصة بشكل عام، وبرامج متعددي الإعاقة بشكل خاص.

- قد تسهم هذه الدراسة إلى لفت انتباه المسؤولين في وزارة التعليم إلى التخطيط لبرامج إرشادية تدريبية لمعلمي ذوي الإعاقة، وتوظيفها في تنمية كفاياتهم المهنية.

حدود الدراسة:

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام 2018-2019م.

الحدود المكانية: تتمثل الحدود المكانية في إدارة التربية والتعليم بالطائف بالتحديد لمعلمي تلاميذ متعددي الإعاقة بمعهد التربية الفكرية بمدينة الطائف.

الحدود البشرية: معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة بمعهد التربية الفكرية بمدينة الطائف للمرحلة المتوسطة.

مصطلحات الدراسة:

- **الكفايات المهنية (Professional Competencies):** هي المهارات والمفاهيم والمعلومات والقيم الأساسية والضرورية للمعلم لتيسير أداء أدواره وواجباته ومهامه في المؤسسة التعليمية (دهشان، 2014، 92). ويقصد بها في هذه الدراسة تلك المعارف والمهارات التي ينبغي توافرها لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة داخل الصف، والتي حددها الباحث في هذه الدراسة بالكفايات المهنية في المجال المعرفي، والمجال المهاري، والمجال الشخصي. وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الكفايات المهنية المستخدم في هذه الدراسة.
- **الرضا الوظيفي (Job Satisfaction):** هو مجموع المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله، وهو نتيجة تفاعل الفرد مع وظيفته وانعكاس لمدى الإشباع الذي يستمده من هذا العمل وانتمائه وتفاعله مع جماعة عمله ومع بيئة العمل الداخلية والخارجية (البارودي، 2015، 38). ويعرف الباحث الرضا الوظيفي إجرائياً على أنه الحالة الانفعالية الإيجابية لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة داخل الصف التي تضيء نوعاً من الابتهاج الناتج عن تقدير المعلم لمهنته أو مجال خبرته. واشتمل الرضا الوظيفي في الدراسة الحالية على: الرضا الشخصي، والرضا الاجتماعي، والرضا عن الراتب، والرضا عن محتوى العمل، والرضا عن ظروف العمل، والرضا عن فرص الترقى، والرضا عن الإشراف، والرضا عن جماعة العمل. وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة.
- **متعددي الإعاقة:** هم الأفراد من كافة الأعمار الذين يحتاجون إلى المساعدة الموسعة والمستمرة في أكثر من نشاط أساسي من أنشطة الحياة حتى يتمكنوا من المشاركة في المواقف المجتمعية التكاملية، وقد يحتاج أولئك الأفراد إلى المساعدة حتى يتمكنوا من أداء الأنشطة الحياتية المختلفة مثل الحركة والتواصل والعناية بالذات والتعلم اللازم للحياة المستقلة والتشغيل والكفاءة الذاتية (Kauffman & Hallahan, 2006). ويقصد بمتعددي الإعاقة بهذه الدراسة التلاميذ ذوي اضطرابات التوحد الذين يوجد لديهم إعاقة فكرية، وكثير ما يخلط بين مفهوم الكفاية وبعض المفاهيم ذات العلاقة، وبالأخص مفاهيم مثل: المهارة، الأداء، الاستعداد، القدرة.

الدراسات السابقة:

قام الباحث بالرجوع إلى الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات موضوع الدراسة، وفيما يلي عرضاً لها:

- دراسات تناولت الكفايات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة:

قام البدر (2010) بدراسة هدفت إلى التعرف على أهم المعايير المهنية اللازم توافرها لدى معلمي التلاميذ ذوي صعوبات التعلم، والتعرف على المعايير المهنية المتوفرة فعلياً، باختلاف العمر والخبرة والتقدير عند التخرج، واستخدام مقياس المعايير المهنية، وتكونت عينة الدراسة من (134) معلماً للتلاميذ ذوي صعوبات التعلم في مدينة الرياض. وجاء توافر المعايير المهنية من وجهة نظر معلمي التلاميذ ذوي صعوبات التعلم بدرجة كبيرة، بالترتيب التنازلي الآتي: معيار التخطيط التدريسي، ومعيار التقويم. جاء توافر المعايير المهنية من وجهة نظر معلمي التلاميذ ذوي صعوبات التعلم بدرجة متوسطة، بالترتيب التنازلي الآتي: معيار الأسس العامة، معيار الاستراتيجيات التدريسية، معيار البيئة التعليمية والتفاعل الاجتماعي، معيار الممارسات الأخلاقية والمهنية، معيار اللغة، معيار العمل الجماعي.

وهدف دراسة شاش (2010) إلى تحديد أهم الكفايات الشخصية والمهنية اللازم توافرها لدى معلمي التربية الخاصة، بالإضافة إلى التعرف على أهم الكفايات المتوفرة بالفعل لديهم وعلاقتها بمتغيرات (الجنس، مكان العمل)، وتكونت عينة الدراسة من (289) معلماً ومعلمة بمدارس ومعاهد التربية الخاصة، بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية. وقد جاءت الكفايات مرتبة حسب أهميتها كما يلي: كفاية التدريس، والكفايات المعرفية، والكفايات الشخصية.

أجرى فيلروما وهوشينز وجولفيت وبنسون (Viel-Ruma, Houchins, Jolivette & Benson, 2010) دراسة هدفت التعرف إلى العلاقة بين الكفاءة الذاتية للمعلمين، والفعالية الجماعية، والرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة. تكونت عينة الدراسة من (70) معلماً في مدارس التربية الخاصة في جنوب استراليا، وتم استخدام استبانة لجمع البيانات. أظهرت النتائج إلى أن الكفاءة الذاتية للمعلم كان لها تأثير مباشر على الرضا الوظيفي، وقد وجد كذلك أن الفعالية الجماعية أثرت بشكل مباشر على كفاءة المعلم ولكن لم يكن لها تأثير مباشر على الرضا الوظيفي. لم يتم العثور على فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الكفاءة الذاتية للمعلمين، والفعالية الجماعية، والرضا الوظيفي تبعاً لمستوى التدريس، والمؤهل العلمي.

وهدف دراسة عيسى وعماشة (2012) إلى تقييم الكفاءة المهنية لمعلمي الطلاب المعاقين بصرياً وفقاً للمعايير الدولية في مصر والسعودية ومدى تأثير الكفاءة المهنية للمعلمين بالنوع والجنسية وسنوات الخبرة وتحديد الفرق بين الأهمية والتنفيذ لهذه المعايير ما بين العينة السعودية والمصرية. والتي بلغت (124) معلم من معلمي التلاميذ المعاقين بصرياً تم تقسيمهم إلى مجموعتين، العينة السعودية وتكونت من (69) معلماً ومعلمة، والعينة المصرية وتكونت من (55) معلماً ومعلمة، طبق عليهم مقياس الكفاءة المهنية لمعلمي التلاميذ المعاقين بصرياً. أشارت النتائج إلى ارتفاع استجابات العينة السعودية على مجال الأهمية وكانت متوسطة على مجال التنفيذ، في حين كانت استجابات العينة المصرية مرتفعة في المجالين، وكان هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لعامل النوع لصالح الإناث في مجال الأهمية في بعد "الفروق الفردية للتعلم" والفروق وفي مجال التنفيذ.

دراسة بلانك وسمثون (Blank & Smithson, 2014) والتي قدمت نموذجاً لمعالجة المسألة الملحة المتمثلة في فرص التعلم للطلاب ذوي الإعاقة، تم اختبار النموذج من خلال دراسة مدتها سنتان للمدارس والمعلمين في ثلاث ولايات، فتحليل فرص التعلم أمر بالغ الأهمية في هذه الحقبة التعليمية والذي يدفع نحو الوصول إلى الدمج، وتشير نتائج الدراسة إلى أن التدريس في

الصفوف من الرابع إلى الثامن لطلبة التعليم العام والتعليم الخاص لم يتطابق بشكل وثيق مع معايير المحتوى الحكومية، وتشير نتائج التحليل إلى وجود درجة أكبر من المواءمة التعليمية مع المعايير كان له أثر إيجابي على تحصيل الطلبة، مع مراعاة المعايير الأكاديمية ومعايير الطلاب ذوي الإعاقة، وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً أن المدارس والفصول الدراسية التي توفر تعليماً أكثر شمولاً للطلاب ذوي الإعاقة كان لها تأثير إيجابي على تحصيل جميع الطلاب.

وهدف دراسة قعدان (2015) إلى تقدير درجة توفر معايير ضمان الجودة في برنامج إعداد معلم التربية الخاصة في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم، وأظهرت نتائج هذه الدراسة وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات أفراد العينة حول تقديرهم لدرجة توفر معايير ضمان الجودة في برنامج إعداد معلم التربية الخاصة في الجامعة، لصالح تقدير جيداً جداً فأعلى، وأوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في برنامج إعداد معلم التربية الخاصة في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بما يناسب معايير ضمان الجودة المحلية والدولية.

هدفت دراسة كوسير وبيرسون (Cosier & Pearson, 2016) التعرف إلى كيفية استخدام المعلمين لدراسات الإعاقة في المناهج الدراسية. استخدمت هذه الدراسة الاستكشافية استبانة إلكترونية وزعت على (32) عضواً من أعضاء هيئة التدريس لتعليم المعلمين في ولاية كاليفورنيا. أشارت النتائج إلى أن بعض المعلمين يخلط بين دراسات الإعاقة والتربية الخاصة أو إعادة التأهيل. علاوة على ذلك، أشار العديد من مدرسي المعلمين في برامج إعداد المعلمين التعليم العام أن قضايا الإعاقة لم تتم تغطيتها إلا في دورة واحدة، وتشير نتائج هذه الدراسة إلى الحاجة إلى مزيد من التعاون والتواصل المجدي بين مجالات دراسات الإعاقة وتعليم المعلمين.

قام هو وستيفنسون وكارتر (Ho, Stephenson & Carter, 2019) بدراسة هدفت إلى تقصي فهم وتطبيق الأساليب السلوكية المعرفية من قبل المعلمين الأستراليين للطلاب الذين يعانون من اضطراب طيف التوحد والإعاقة الذهنية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي النوعي، حيث تم إجراء مقابلات شبه منظمة مع (13) معلماً من نيوساوث ويلز (New South Wales). أظهرت النتائج أن المعلمين الذين تمت مقابلتهم لديهم معرفة محدودة حول الأساليب السلوكية المعرفية؛ إذ كان وصفهم لتطبيق الأساليب السلوكية المعرفية وممارسات لها محدوداً، وأشارت النتائج إلى أن معظم المعلمين غير مدركين لإمكانات الأساليب السلوكية المعرفية في تعزيز المعالجة، ونادراً ما يتم النظر إلى خصائص الطالب المهمة في تخطيط المعلم لبرامج الأساليب السلوكية المعرفية.

– دراسات تناولت الرضا الوظيفي:

هدفت دراسة الشيخ خليل وشيرير (2008) إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى المعلمين وبعض المتغيرات الديموغرافي، وقد أجريت الدراسة على عينة تكونت من (360) معلماً ومعلمة. أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي.

وهدفت دراسة محمود (2011) إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بقيم العمل لدى معلم التربية الخاصة في مجال الإعاقة البصرية والسمعية والعقلية، وتكونت عينة الدراسة من (166) معلم ومعلمة، وتم تطبيق أداتي الدراسة، وهما: مقياس الرضا الوظيفي لمعلم التربية الخاصة، ومقياس قيم العمل من إعداد علام وزايد (1992). أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي وقيم العمل لدى معلم التربية الخاصة وتبين أن مستوى الرضا الوظيفي لديهم متوسط، وعدم وجود تأثير دال إحصائياً لكل من نوع إعاقة المتعلمين، والنوع (ذكور وإناث)، والمؤهل الدراسي، والخبرة، والحالة الاجتماعية على الرضا الوظيفي لمعلم التربية الخاصة.

أما دراسة البلوي (2011) فهدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والأخصائيين العاملين مع الأطفال ذوي الإعاقات المتعددة والتوحد. وتكونت عينة الدراسة من (41) فرداً من بين العاملين في مؤسسات ومراكز للتربية الخاصة التي تقدم خدماتها للأطفال متعددي الإعاقة وأطفال التوحد في الأردن، وطُبق عليهم مقياس عوامل الرضا الوظيفي للعاملين في مراكز ومؤسسات التربية الخاصة واشتمل على: الرضا الشخصي، الرضا الاجتماعي، الرضا عن الراتب، الرضا عن محتوى العمل، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن فرص الترقى، الرضا عن الإشراف، الرضا عن جماعة العمل. أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع الأطفال ذوي الإعاقات المتعددة والتوحد كان متوسطاً بصورة عامة، بينما تراوحت مستويات الرضا بالنسبة لعوامل الرضا ما بين المتوسط والمرتفع.

وأجرى ستريدم ونورتي وبيوكس وإسترهويز وويستويزن (Strydom, Nortje, Beukes, Esterhuysen & Westhuizen, 2012) دراسة هدفت إلى تحديد مستوى الرضا عن الوظائف لدى المعلمين في المدارس الخاصة. وتكونت عينة الدراسة من (101) معلماً يعملون في ست مدارس خاصة مختلفة تقع في أجزاء مختلفة من منطقة بلومفونتين ومانجوانج (Bloemfontein and Mangaung) في جنوب أفريقيا. تمّ جمع البيانات عن طريق استبانة الرضا الوظيفي. أشارت النتائج إلى أن المعلمين لديهم مستوى متوسط من الرضا الوظيفي.

وهدفت دراسة أبو شريعة (Abushaira, 2012) إلى التحقق من الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في الأردن وفقاً لبعض المتغيرات. تم تطبيق استبانة الرضا الوظيفي على عينة مكونة من (139) فرداً من معلمي ومعلمات التربية الخاصة. أظهرت النتائج أن مستويات الرضا الوظيفي بين المشاركين كانت متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للجنس. وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المجيبين تعزى للعمر لصالح المعلمين الأقل عمراً.

وأجرى كيم (Kim, 2013) دراسة هدفت التعرف إلى درجة رضا معلمي التربية الرياضية اللذين يدرسون النشاط البدني للأطفال ذوي الإعاقة النمائية في المدارس الابتدائية. اعتمدت الدراسة على الاستبانة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (142) معلماً من معلمي التربية الرياضية للأطفال ذوي الإعاقة النمائية في كوريا الجنوبية. أشارت النتائج إلى أن معظم المعلمين راضون عن تعليم اللياقة البدنية الخاص للأطفال ذوي الإعاقات النمائية بدرجة مرتفعة، ووجود فروق في درجة رضا المعلمين تبعاً لمتغير الخبرة لصالح الخبرة أكثر من 6 سنوات في حين لم تظهر فروق تبعاً لمتغيرات الجنس والعمر.

وجاءت دراسة محمد (2014) بهدف التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الإعاقة بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات، وتكونت عينة الدراسة من (103) معلماً ومعلمة من مراكز ذوي الإعاقة، وتم استخدام

مقياس الرضا الوظيفي لشلول (1999). توصلت النتائج إلى الآتي: إن الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم يتسم بالارتفاع في بعض المحاور مثل: الوظيفة نفسها، والعلاقة مع الزملاء، والأمن والاستقرار، والمباشرة والإشراف، ومعلمو ذوي الإعاقة، بينما يتسم الرضا الوظيفي بالانخفاض في محوري الراتب والحوافز المادية، وفرص النمو والترقي، كذلك يوجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لديهم تعزى لنوع الإعاقة (عقلية، سمعية، بصرية، توحد) في محور الأمن والاستقرار ومحور فرص النمو والترقي.

أجرى الكنانني وبشاتوه (2014) دراسة هدفت التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي وأخصائيي التربية الخاصة، وطبيعة الفروق في عوامل الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة في ضوء الجنس، والمستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة، كونت عينة الدراسة من (112) عامل وعاملة من جميع العاملين (المعلمين، الأخصائيين) في قطاع التربية الخاصة في المملكة العربية السعودية في القطاع الخاص والحكومي، واعتمدت الدراسة على استبانة موزعة على ثمانية عوامل للرضا (الرضا الشخصي، الرضا الاجتماعي، الرضا عن الراتب، الرضا عن محتوى العمل، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن فرص الترقى، الرضا عن الإشراف، والرضا عن جماعة العمل). وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الكلي للرضا عن العمل كان بدرجة متوسطة، كان أعلاها للمجال "الرضا الشخصي" وبدرجة مرتفعة، وبالمرتبة الثانية المجال "الرضا عن جماعة العمل" وبدرجة مرتفعة، يليه بالمرتبة الثالثة المجال "الرضا الاجتماعي" وبدرجة مرتفعة، وبالمرتبة الأخيرة المجال "الرضا عن الراتب" وبدرجة متوسطة.

أجرى مارتن وسترانندوفا ونمك وهاجكوكا كنتونوفا (Martin, Strnadova, Nemeč, Hajkova & Kvetonova, 2019) دراسة هدفت التعرف إلى دور المقدر على التكيف في تعزيز رفاية مساعدي المدرسين الذين يعملون مع الطلاب ذوي الإعاقة في مكان العمل. وتكونت عينة الدراسة من (128) مساعداً للمعلمين يعملون في الفصول الدراسية للطلبة ذوو الإعاقة، وتم توزيع استبانة عليهم في أربعة مجالات للرفاية في مكان العمل (التمتع بمكان العمل، والمشاركة، ومفهوم الذات، والدافعية) للتعرف على دور القدرة على التكيف في التنبؤ بالرفاية في مكان العمل لديهم. أظهرت النتائج أن مساعدي المدرسين الذين كانوا قابلين للتكيف أظهروا ارتفاعاً ملحوظاً في التمتع بمكان العمل والمشاركة ومفهوم الذات والدافعية. وتشير النتائج إلى أن القدرة على التكيف في مكان العمل يعد عنصراً حاسماً في رفاية مكان العمل لمساعدي المعلمين الذين يعملون الطلبة ذوي الإعاقة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة المهارات اللازمة لمعلمي ذوي صعوبات التعلم (البدر، 2010؛ شاش، 2010)، والكفاءة المهنية لمعلمي الطلاب المعاقين بصرياً (عيسى وعماشه، 2012)، ودرجة توفر معايير ضمان الجودة في برنامج إعداد معلم التربية الخاصة (قعدان، 2015)، وتناولت بعض الدراسات موضوع القدرة على التكيف وتعزيز رفاية مساعدي المدرسين الذين يعملون مع الطلاب ذوي الإعاقة (Martin, et, al., 2019)، وبحثت بعض الدراسات رضا معلمي ذوي الإعاقة النمائية (Kim, 2013). وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في محاولة الكشف عن درجة الكفايات المهنية لمعلمي تلاميذ متعددي الإعاقة داخل البيئة الصفية بمحافظة الطائف، والتحقق من طبيعة العلاقة بين درجة الكفايات المهنية لمعلمي تلاميذ متعددي الإعاقة والرضا الوظيفي لديهم.

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وذلك لملائمته في تحقيق أهداف الدراسة بالتعرف إلى العلاقة بين الكفايات المهنية والرضا الوظيفي لمعلمي تلاميذ متعددي الإعاقة داخل البيئة الصفية بمحافظة الطائف.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة داخل البيئة الصفية بمحافظة الطائف، وعددهم (42) معلماً ومعلمة خلال العام الدراسي 2018م.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (20) معلم لتلاميذ متعددي الإعاقة داخل البيئة الصفية بمحافظة الطائف تم اختيار العينة المتاحة من مجتمع الدراسة، إذ تم توزيع مقياسي الدراسة على (22) استبانة واسترجاع (20) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي بنسبة (48%) من مجتمع الدراسة، والجدول (1) يبين توزيع أفراد العينة على متغيرات الدراسة.

الجدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة على المتغيرات الشخصية للمعلمين.

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	12	60.0
	أنثى	8	40.0
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	8	40.0
	أكثر من 5 سنوات	12	60.0
المستوى التعليمي	دبلوم	4	20.0
	بكالوريوس	11	55.0
	دراسات عليا	5	25.0
التخصص	تربية خاصة	11	55.0
	تخصصات أخرى	9	45.0
الإعاقة	عقلية	6	30.0
	سمعية	8	40.0
	بصرية	6	30.0
الراتب الشهري	أقل من 500	12	60.0
	أعلى من 500	8	40.0
جهة العمل	خاص	11	55.0
	حكومي	9	45.0

أداتا الدراسة:

قام الباحث ببناء مقياسين للحصول على آراء أفراد عينة الدراسة واستجاباتهم، على النحو الآتي:

– ثبات مقياس الكفايات المهنية لمعلمي تلاميذ متعددي الإعاقة

بغرض التأكد من ثبات مقياس الكفايات المهنية لمعلمي تلاميذ متعددي الإعاقة، تمّ تطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من (20) معلماً من خارج العينة الأصلية ومن مجتمع الدراسة، وتمّ تطبيق معادلة ثبات الأداة (كرونباخ ألفا) على جميع مجالات المقياس والمقياس ككل على العينة الكلية، والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول (3): معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا لجميع مجالات مقياس الكفايات المهنية والمقياس ككل.

المجالات	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
المجال المعرفي	6	0.75
المجال المهاري	7	0.48
المجال الشخصي	7	0.55
الكفايات التعليمية ككل	20	0.71

يظهر من الجدول (3) أنّ معاملات الاتساق الداخلي للكفايات التعليمية تراوحت بين (0.48–0.75)، كما بلغ معامل كرونباخ ألفا للمجموع الكلي للكفايات التعليمية (0.71) وهي معاملات مرتفعة وتدل على درجة ثبات عالية لمقياس الكفايات المهنية لمعلمي تلاميذ متعددي الإعاقة.

تصحيح مقياس الكفايات المهنية لمعلمي تلاميذ متعددي الإعاقة

تكوّنت المقياس بصورته النهائية من (20) فقرة، حيث استخدم الباحث مقياس ليكرت للتدرج الخماسي بهدف قياس آراء أفراد عينة الدراسة، وتم إعطاء دائماً (5)، غالباً (4)، أحياناً (3)، نادراً (2)، أبداً (1)، وكانت جميع فقرات المقياس إيجابية، وذلك بوضع إشارة (√) أمام الإجابة التي تعكس درجة موافقتهم، كما تمّ الاعتماد على التصنيف التالي للحكم على المتوسطات الحسابية كالتالي:

- أقل من 2.34 منخفضة.
- من 2.34–3.66 متوسطة.
- من 3.67 إلى 5.00 مرتفعة.

2. مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي تلاميذ متعددي الإعاقة: قام الباحث ببناء مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي تلاميذ متعددي الإعاقة للحصول على آراء أفراد عينة الدراسة واستجاباتهم، بالاستعانة بالدراسات السابقة (محمد، 2014؛ الكنازي وبشاتوه، 2014؛ الشيخ خليل وشريير، 2008)، واشتمل المقياس بصورته الأولية على (77) فقرة، وبعد التحقق من مؤشرات الصدق والثبات وتعديل المقياس في ضوءها، تكون المقياس من (70) فقرة، توزعت إلى ثمانية مجالات، وهي: الرضا الشخصي، والرضا الاجتماعي، والرضا عن الراتب، والرضا عن محتوى العمل، والرضا عن ظروف العمل، والرضا عن فرص الترقّي، والرضا عن الإشراف، والرضا عن جماعة العمل، وقد اشتمل كل مجال على (10) فقرات.

– صدق مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي تلاميذ متعددي الإعاقة

بهدف التأكد من الصدق الظاهري لمقياس الرضا الوظيفي لمعلمي تلاميذ متعددي الإعاقة، تمّ عرضه بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين وعددهم (8) محكمين من ذوي الخبرة والكفاءة في مجال التربية الخاصة، وذلك بغرض الحكم على درجة

سلامة الصياغة اللغوية للفقرات ووضوحها، ومدى مناسبتها لقياس ما وضعت من أجله، ومدى انتماء كل فقرة للمقياس والمجال الذي تنتمي إليه، بالإضافة إلى أي إجراء يلزم من حذف أو تعديل أو إضافة على فقرات المقياس أو اقتراحات يرونها مناسبة، وتم الأخذ بملاحظات المحكمين ومقترحاتهم وتعديل فقرات المقياس بناءً على إجماع غالبية المحكمين بنسبة اتفاق بلغت (87%) على إجراء التعديل للوصول إلى المقياس بصورته النهائية.

الجدول (4): معاملات الارتباط بين كل فقرة والمجال الذي تنتمي إليه وارتباطها بمقياس الرضا الوظيفي ككل

رقم الفقرة	ارتباط الفقرة بالمجال	ارتباط الفقرة بالمقياس	رقم الفقرة	ارتباط الفقرة بالمجال	ارتباط الفقرة بالمقياس	رقم الفقرة	ارتباط الفقرة بالمجال	ارتباط الفقرة بالمقياس
7- الرضا عن الإشراف			4- الرضا عن محتوى العمل			1- الرضا الشخصي		
1	.768**	.507*	1	.634**	.672**	1	.778**	.759**
2	.705**	.540*	2	.819**	.703**	2	.638**	.687**
3	.795**	.669**	3	.606**	.542*	3	.848**	.802**
4	.849**	.648**	4	.679**	.670**	4	.523*	.472*
5	.644**	.603**	5	.711**	.651**	5	.813**	.738**
6	.674**	.573**	6	.583**	.603**	6	.819**	.757**
7	.706**	.629**	7	.562**	.626**	7	.808**	.733**
8	.749**	.725**	8	.800**	.625**	8	.567**	.444*
9	.742**	.702**	9	.720**	.701**	9	.597**	.586**
10	.701**	.694**	10	.788**	.629**	10	.801**	.752**
8- الرضا عن جماعة العمل			5- الرضا عن ظروف العمل			2- الرضا الاجتماعي		
1	.698**	.641**	1	.646*	.634**	1	.690**	.649**
2	.793**	.742**	2	.614**	.532*	2	.592**	.539*
3	.829**	.724**	3	.679**	.642**	3	.752**	.704**
4	.819**	.778**	4	.670**	.606**	4	.789**	.690**
5	.780**	.735**	5	.634**	.622**	5	.714**	.665**
6	.715**	.702**	6	.633**	.662**	6	.618**	.496*
7	.783**	.744**	7	.715**	.791**	7	.824**	.777**
8	.824**	.754**	8	.738**	.744**	8	.713**	.789**
9	.729**	.688**	9	.753**	.784**	9	.604**	.604**
10	.720**	.719**	10	.751**	.625**	10	.857**	.835**
			6- الرضا عن فرص الترقى			3- الرضا عن الراتب		
			1	.714**	.674**	1	.731**	.540*
			2	.792**	.518*	2	.635**	.642**
			3	.730**	.604**	3	.742**	.611**
			4	.702**	.699**	4	.722**	.663**
			5	.782**	.667**	5	.639**	.614**
			6	.821**	.581**	6	.737**	.577**
			7	.737**	.681**	7	.684**	.663**
			8	.764**	.651**	8	.741**	.617**
			9	.647**	.630**	9	.799**	.776**
			10	.708**	.581**	10	.688**	.501*

* معاملات ارتباط مقبولة ودالة عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) ** معاملات ارتباط مقبولة ودالة عند مستوى الدلالة ($0.01 \geq \alpha$)

يظهر من الجدول (4) أنَّ معاملات الارتباط بين كل فقرة والمجال الذي تنتمي إليه تراوحت بين (0.523-0.857)، كما تراوحت معاملات الارتباط بين الفقرات والمقياس ككل بين (0.444- 0.835)، وهي معاملات ارتباط دالة ومقبولة لأغراض تطبيق هذه الدراسة.

– ثبات مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي تلاميذ متعددي الإعاقة

بغرض التأكد من ثبات مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي تلاميذ متعددي الإعاقة، تمّ تطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من (20) معلماً، تمّ اختيارهم من خارج العينة الأصلية ومن مجتمع الدراسة، وتمّ تطبيق معادلة ثبات الأداة (كرونباخ ألفا) على جميع مجالات المقياس والمقياس ككل على العينة الكلية، والجدول (5) يوضح ذلك.

الجدول (5): معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا لجميع مجالات مقياس الرضا الوظيفي والمقياس ككل.

المجالات	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
الرضا الشخصي	10	0.72
الرضا الاجتماعي	10	0.62
الرضا عن الراتب	10	0.71
الرضا عن محتوى العمل	10	0.69
الرضا عن ظروف العمل	10	0.86
الرضا عن فرص الترقى	10	0.76
الرضا عن الإشراف	10	0.74
الرضا عن جماعة العمل	10	0.55
الرضا ككل	70	0.91

يظهر من الجدول (5) أن معاملات الاتساق الداخلي للرضا الوظيفي بين (0.71-0.86)، كما بلغ معامل كرونباخ ألفا للمجموع الكلي للرضا (0.91)، وهي معاملات مرتفعة، وتدل على درجة ثبات عالية لمقياس الرضا الوظيفي لمعلمي تلاميذ متعددي الإعاقة.

تصحيح مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي تلاميذ متعددي الإعاقة

تكوّن مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي تلاميذ متعددي الإعاقة من (70) فقرة، حيث استخدم الباحث مقياس ليكرت للتدرج الخماسي بهدف قياس آراء أفراد عينة الدراسة، وتم إعطاء دائماً (5)، غالباً (4)، أحياناً (3)، نادراً (2)، أبداً للفقرات الإيجابية، وتم عكس التدرج لفقرات السلبية، وذلك بوضع إشارة (√) أمام الإجابة التي تعكس درجة موافقتهم، كما تمّ الاعتماد على التصنيف التالي للحكم على المتوسطات الحسابية كالتالي:

- أقل من 2.34 منخفضة.
- من 2.34-3.66 متوسطة.
- من 3.67 إلى 5.00 مرتفعة.

المجالات	الفقرات الإيجابية	الفقرات السلبية
الرضا الشخصي	1، 2، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10	-
الرضا الاجتماعي	1، 2، 3، 5، 6، 7، 9، 10	4، 8
الرضا عن الراتب	2، 6، 7، 8، 9، 10	1، 3، 4، 5
الرضا عن محتوى العمل	2، 6، 7	1، 3، 4، 5، 8، 9، 10
الرضا عن ظروف العمل	1، 2، 3، 5، 6، 10	4، 7، 8، 9

5, 2	1, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10	الرضا عن فرص الترقى
-	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	الرضا عن الإشراف
10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	الرضا عن جماعة العمل

متغيرات الدراسة

• المتغير المستقل:

- درجة الكفايات المهنية لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة.

• المتغير التابع:

- الرضا الوظيفي لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة.

المعالجة الإحصائية

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية والوظيفية للمعلمين.
- معاملات ثبات أداة الدراسة بطريقتي كرونباخ ألفا لجميع مجالات مقياسي الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن جميع مجالات مقياسي الكفايات المهنية والرضا الوظيفي والمقياسين ككل.
- معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين المتغيرين مجالات مقياس الكفايات المهنية المتوفرة وبين مجالات مقياس الرضا الوظيفي.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتضمن هذا الجزء عرض نتائج الدراسة التي تهدف قياس الكفايات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي تلاميذ متعددي الإعاقة داخل البيئة الصفية بمحافظة الطائف، وتمّ عرض النتائج بالاعتماد على أسئلة الدراسة. النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول: ما درجة الكفايات المهنية لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الكفايات المهنية لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة، جدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات درجة الكفايات المهنية والمجالات ككل، (ن=20).

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	المجال المعرفي	2.78	0.81	3	متوسطة
2	المجال المهاري	3.13	0.54	2	متوسطة
3	المجال الشخصي	3.16	0.62	1	متوسطة
	الكفايات المهنية ككل	2.78	0.81		متوسطة

يظهر من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية للمجالات التي تقيس درجة الكفايات المهنية لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة تراوحت بين (2.78-3.16)، وكان أبرزها للمجال الشخصي بمتوسط حسابي (3.16) وبدرجة متوسطة، ثم جاء المجال المهاري بمتوسط حسابي (3.13) وجاء أقل المتوسطات الحسابية للمجال المعرفي بمتوسط حسابي بلغ (2.78) وبدرجة متوسطة.

كما بلغ المتوسط العام ككل (2.78) وبدرجة متوسطة. ويعزى ذلك إلى وجود قصور لدى معلمي ذوي الإعاقة تلاميذ ذوي متعددي الإعاقة، نظراً لضعف المعارف والمهارات المتعلقة بخصائص متعددي الإعاقة التي يمتلكها المعلمين، إذ إنَّ التلاميذ متعددي الإعاقة لديهم مشاكل تربوية شديدة، ويعانوا من وجود إعاقتين بحيث تكون إحداها الرئيسية وهي الأكثر شدة ووضوحاً وتكون الأخرى مصاحبة، وهذا النوع من الإصابات لا يمكن التعامل معه من خلال البرامج التربوية حيث يتطلب برنامجاً معد خصيصاً لكي يتناسب مع الإعاقات المتعددة الموجودة لدى الشخص، ووجود متخصصين مدربين تدريباً جيداً للتعامل معهم وتنفيذ تلك البرامج. وقد أشارت دراسة قعدان (2015) إلى ضرورة إعادة النظر في برنامج إعداد معلم التربية الخاصة بما يناسب معايير ضمان الجودة المحلية والدولية.

واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة البدر (2010) حيث أشارت إلى أنَّ توافر المعايير المهنية اللازم توافرها لدى معلمي التلاميذ ذوي صعوبات التعلم جاء بدرجة متوسطة، بالترتيب التنازلي الآتي: معيار الأسس العامة، معيار الاستراتيجيات التدريسية، معيار البيئة التعليمية والتفاعل الاجتماعي، معيار الممارسات الأخلاقية والمهنية، معيار اللغة، معيار العمل الجماعي. ودراسة عيسى وعماشة (2012) التي أظهرت نتائجها إلى أنَّ استجابات العينة السعودية من معلمي الطلاب المعاقين بصرياً على مجال تنفيذ معايير الكفاءة المهنية وفقاً للمعايير الدولية كانت متوسطة، واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة شاش (2010) التي أشارت إلى أنَّ أهم الكفايات الشخصية والمهنية اللازم توافرها لدى معلمي التربية الخاصة، مرتبة حسب أهميتها كما يلي: كفاية التدريس، والكفايات المعرفية، والكفايات الشخصية.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني: ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة، الجدول (7) يوضح ذلك.

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الرضا الوظيفي والمجالات ككل (ن=20).

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	الرضا الشخصي	3.27	0.69	3	متوسطة
2	الرضا الاجتماعي	3.26	0.53	4	متوسطة
3	الرضا عن الراتب	2.20	0.50	8	ضعيفة
4	الرضا عن محتوى العمل	3.13	0.69	5	متوسطة
5	الرضا عن ظروف العمل	3.11	0.82	7	متوسطة
6	الرضا عن فرص الترقى	2.85	0.67	6	متوسطة
7	الرضا عن الإشراف	3.94	0.66	2	مرتفعة
8	الرضا عن جماعة العمل	3.94	0.77	1	مرتفعة
	الرضا الوظيفي ككل	3.13	0.51		متوسطة

يظهر من الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية للمجالات التي درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة تراوحت بين (2.20_3.94)، وكان أبرزها لمجال الرضا عن جماعة العمل بمتوسط حسابي (3.94) وبدرجة مرتفعة، ثم جاء مجال الرضا عن الإشراف بمتوسط حسابي (3.31)، ثم جاء مجال الرضا الشخصي بمتوسط حسابي (3.27) بدرجة متوسطة، وجاء أقل

المتوسطات الحسابية لمجال الرضا عن ظروف العمل بمتوسط حسابي بلغ (3.11) بدرجة متوسطة، وأخيراً مجال الرضا عن الراتب بمتوسط حسابي (2.20) وبدرجة ضعيفة. كما بلغ المتوسط العام ككل (3.14) وبدرجة متوسطة. ويعزى ذلك إلى أنّ معلم ذوي الإعاقة المتعددة يواجه ظروف عمل خاصة وتحديات وصعوبات كثيرة، تتطلب منه التعامل مع فئة من الطلبة على أساس فهم تام لخصائصهم النفسية وسلوكياتهم واحتياجاتهم وميولهم واهتماماتهم وأن يسعى إلى تقديم ما يناسبهم بالأساليب والأنشطة التي تتماشى معهم وتتناسب مع مستوياتهم وظروفهم المختلفة، وبالرغم من ذلك قد لا يجد المعلم تغييراً بالطالب المعاق على الرغم من هذه الجهود، مما يبعث في نفسه الشعور بعدم الكفاءة، كما أنّ ظروف العمل غير المناسبة مثل وجود أعداد كبيرة من الطلبة الذي يصعب على المعلم تلبية احتياجاتهم، ونقص الأجهزة والإمكانات، كل هذا ينعكس سلباً على الرضا لدى المعلمين، بالإضافة إلى ذلك، فإنّ ضعف الحوافز المادية والمكافآت المقدمة لمعلم الإعاقة المتعددة في ظل الجهود المبذولة يؤدي بهم إلى عدم الرضا الوظيفي. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة محمد (2014) التي أظهرت أن الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم يتسم بالارتفاع في بعض المجالات مثل: الوظيفة نفسها، والعلاقة مع الزملاء، والأمن والاستقرار، والمباشرة والإشراف، ومعلمو ذوي الإعاقة، بينما يتسم الرضا الوظيفي بالانخفاض في مجالي الراتب والحوافز المادية، وفرص النمو والترقي. ودراسة البلوي (2011) التي أظهرت أنّ درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين مع الأطفال ذوي الإعاقات المتعددة والتوحد كان متوسطاً بصورة عامة، بينما تراوحت مستويات الرضا بالنسبة لعوامل الرضا ما بين المتوسط والمرتفع. واتفقت مع نتائج دراسة الكناني وبشاتوه (2014) التي توصلت إلى أن الدرجة الكلية للرضا عن العمل كان بدرجة متوسطة، واختلفت معها في رتب مجالات الرضا إذ أشارت نتائج دراسة الكناني وبشاتوه (2014) كان أعلاها للمجال "الرضا الشخصي" وبدرجة مرتفعة، وبالمرتبة الثانية المجال "الرضا عن جماعة العمل" وبدرجة مرتفعة، يليه بالمرتبة الثالثة المجال "الرضا الاجتماعي" وبدرجة مرتفعة، وبالمرتبة الأخيرة المجال "الرضا عن الراتب" وبدرجة متوسطة.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفايات المهنية المتوفرة والرضا الوظيفي لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معاملات الارتباط بين مجالات مقياس الكفايات المهنية المتوفرة وبين مجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة، الجدول (8) يوضح ذلك.

الجدول (8): معاملات الارتباط بين مجالات مقياس الكفايات المهنية المتوفرة ومجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة والدرجة الكلية، (ن=20).

المتغير	المجال المعرفي	المجال المهاري	المجال الشخصي	الكفايات المهنية ككل
الرضا الشخصي	معامل الارتباط	.470*	.186	.430
	الدلالة الإحصائية	.036	.432	.058
	درجات الحرية	19	19	19
الرضا الاجتماعي	معامل الارتباط	.561*	.497*	.542*
	الدلالة الإحصائية	.010	.026	.014
	درجات الحرية	19	19	19
الرضا عن الراتب	معامل الارتباط	.271	.422	.513*
	الدلالة الإحصائية	.247	.064	.021
	درجات الحرية	19	19	19

.567**	.327	.216	.640**	معامل الارتباط	الرضا عن محتوى العمل
.009	.159	.360	.002	الدلالة الإحصائية	
19	19	19	19	درجات الحرية	
.408	.291	.185	.388	معامل الارتباط	الرضا عن ظروف العمل
.074	.213	.434	.091	الدلالة الإحصائية	
19	19	19	19	درجات الحرية	
.358	.207	.132	.408	معامل الارتباط	الرضا عن فرص الترقية
.121	.382	.578	.074	الدلالة الإحصائية	
19	19	19	19	درجات الحرية	
.375	.333	.083	.366	معامل الارتباط	الرضا عن الإشراف
.103	.152	.728	.112	الدلالة الإحصائية	
19	19	19	19	درجات الحرية	
.428	.601**	.057	.248	معامل الارتباط	الرضا عن جماعة العمل
.060	.005	.810	.292	الدلالة الإحصائية	
19	19	19	19	درجات الحرية	
.561*	.405	.264	.521*	معامل الارتباط	والرضا الوظيفي ككل
.010	.076	.261	.019	الدلالة الإحصائية	
19	19	19	19	درجات الحرية	

(القيمة الحرجة لمعامل الارتباط عند درجات حرية 19 = 0.456) $\alpha \leq 5\%$ $**\alpha \leq 1\%$

أظهرت النتائج من جدول (8):

- أن معاملات الارتباط تراوحت بين (0.640-0.057) وكانت مرتفعة عند الرضا عن محتوى العمل والمجال المعرفي، وهناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن جماعة العمل والمجال الشخصي بمعامل ارتباط (0.601)، وهناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا عن محتوى العمل والكفايات المهنية ككل بمعامل ارتباط (0.567)، ثم بلغ معامل الارتباط للرضا الاجتماعي والمجال المعرفي (0.561)، وهناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ككل والكفايات المهنية ككل بمعامل ارتباط (0.561)، ثم بلغ معامل الارتباط للرضا الاجتماعي والكفايات المهنية ككل (0.542)، وهناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا الوظيفي ككل والمجال المعرفي بمعامل ارتباط (0.521)، ثم بلغ معامل الارتباط للرضا عن الراتب والكفايات المهنية ككل (0.513)، ثم بلغ معامل الارتباط للرضا الاجتماعي والمجال المهاري (0.497)، وبلغ معامل الارتباط للرضا الشخصي والمجال المعرفي (0.470). أما باقي معاملات الارتباط بين مجالات الرضا الوظيفي ومجالي المعرفي والمهاري فلم تكن ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وجميعها قيم موجبة. ويعزى ذلك إلى أن استخدام معلم ذوي الإعاقة المتعددة للأساليب والطرق المناسبة لتعلم الطلبة، وسعيه إلى تحسين أدائه الشخصي وبذلك الجهود في سبيل تعليم الطلبة ذوي الإعاقة، يدفع الإدارة إلى تقديم الحوافز والكفاءات له بما يتناسب مع الجهود التي يقدمها، وهذا يزيد من شعوره بالرضا.

- وبلغ معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي ككل والكفايات المهنية ككل (0.561)، وهي قيمة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وهذا يدل على أن هناك علاقة بين درجة الرضا الوظيفي والكفايات المهنية، (كلما زادت درجة الكفايات المهنية ارتفعت درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة). ويعزى ذلك إلى أن امتلاك معلمي ذوي الإعاقة المتعددة للكفايات الخاصة بتعليم ذوي الإعاقة وللمهارات والمعلومات للتعامل مع فئة ذوي الإعاقة المتعددة، الذين هم بحاجة إلى معلم متخصص يدرك احتياجاتهم وكيفية مساعدتهم، كما يدرك إمكاناتهم ولديه معرفة بطرائق التدريس وإعداد الوسائل التعليمية لكل فئة من فئات ذوي الإعاقة وفق قدراتهم واستعداداتهم وميولهم مع مراعاة الفروق الفردية بينهم، تمكنه من أداء دوره بشكل فعّال، وتحمله المسؤولية لكي يؤدي دوره بنجاح، وهذا يزيد من الرضا لدى المعلم. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة فيلروما وآخرون (Viel-Ruma, 2010) التي أشارت نتائجها إلى أن الكفاءة الذاتية للمعلم كان لها تأثير مباشر على الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بالآتي:

1. ضرورة الاهتمام ببرامج إعداد معلمي ذوي الإعاقة، والتركيز على تنمية جميع مجالات الكفايات المهنية المعرفية والمهارية والشخصية.
2. ضرورة الاهتمام بتوفير ظروف العمل المناسبة لمعلمي ذوي الإعاقة، الذين يواجهون صعوبات العمل مع فئة ذوي الإعاقة المتعددة التي يتعامل معها المعلمون.
3. ضرورة الاهتمام بتوفير فرص الترقى والحوافز للمعلمين بما يتناسب مع الجهد المبذول من قبلهم.

بحوث مقترحة:

1. إجراء دراسات تتناول الكفايات المهنية لمعلمي التلاميذ متعددي الإعاقة وعلاقتها بمتغيرات أخرى مثل الأداء الوظيفي واتجاهاتهم نحو المهنة والسمات الشخصية.
2. إجراء دراسات حول الكفايات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي التلاميذ متعددي الإعاقة بمراحل دراسية أخرى، مثل المرحلة الثانوية.

قائمة المراجع

- البارودي، منال أحمد. (2015). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين. مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- البدري، عبدالعزيز إبراهيم. (2010). المعايير المهنية اللازمة لمعلمي التلاميذ ذوي صعوبات التعلم (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك سعود، الرياض.
- بطرس، بطرس حافظ. (2010). تكييف المناهج للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- البلوي، نادية صالح. (2011). الرضا الوظيفي لدى العاملين مع الأطفال ذوي الإعاقات المتعددة والتوحد في الأردن. مجلة الإرشاد النفسي، (28)، 334-364.

- دهشان، محسن. (2014). *الكفايات المهنية للتعليم ما قبل الجامعي*. بيروت: دار الكتب.
- شاش، سهير محمد (2010). الكفايات الشخصية والمهنية اللازمة لنجاح معلمي التربية الخاصة، المؤتمر العلمي (اكتشاف ورعاية الموهوبين بين الواقع والمأمول)، مصر، 1015-1056.
- الشيخ خليل، جواد وشيرير، عزيزة. (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية-سلسلة الدراسات الإنسانية، 16 (1)، 683-711.
- الطلال، نجوى مسعود. (2010). واقع استخدام معلمي ومعلمات معاهد وبرامج التربية الفكرية للانترنت ومدى استفادتهم منه في تطوير كفاياتهم المهنية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك سعود، الرياض.
- العجمي، ناصر بن سعد والدوسري، عبد الهادي بن مبارك. (2016). التحقق من واقع الكفايات المهنية اللازمة لمعلمي التلاميذ ذوي الإعاقة الفكرية وأهميتها من وجهة نظرهم بمدينة الرياض. *المجلة الدولية للأبحاث التربوية*، 39، 48-85.
- عيسى، جابر محمد عبدالله وعماشه، سناء حسن. (2012). تقييم الكفاءة المهنية لمعلمي الطلاب المعاقين بصرياً طبقاً للمعايير العالمية في كل من مصر والسعودية" دراسة مقارنة. *دراسات تربوية ونفسية (مجلة كلية التربية بالقازيق)* يونيو 2012، (75)، 353-444.
- قطناني، محمد حسين. (2012). *التربية الخاصة: رؤية حديثة في الإعاقات وتعديل السلوك (ط1)*. عمان: أمواج للطباعة والنشر والتوزيع.
- قعدان، هنادي. (2015). درجة توفر معايير الجودة في برنامج إعداد معلم التربية الخاصة بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. *المجلة التربوية المتخصصة*، 4 (5)، 167-182.
- الكناني، ريم عبد الله وبشاتوه، محمد عثمان. (2014). عوامل الرضا الوظيفي للعاملين في قطاع التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية وعلاقتها في بعض المتغيرات الديموغرافية. *مجلة الدراسات الاجتماعية*، 20 (42)، 165-204.
- محمد، يسرا يسين الشيخ. (2014). الرضا الوظيفي لدى معلمي الأساس لنوي الإعاقة بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الخرطوم، السودان.
- محمود، هويدة حنفي. (2011). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته بقيم العمل في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. *رسالة التربية وعلم النفس*، (37)، 299-350.
- Abushaira, M. (2012). Job satisfaction among special education teachers in Jordan. *International Interdisciplinary Journal of Education*, 1 (3), 48-56.
- Alias, A., & Salleh, N. M. (2017). Analysis Of Problems Faced By Special Education Teacher In Teaching The Multiple Disabilities Students. *Journal of ICSAR*, 1 (1), 60-67.
- Blank, R. K., & Smithson, J. L. (2014). Analysis of Opportunity to Learn for Students with Disabilities: Effects of Standards-Aligned Instruction. *Journal of Research in Education*, 24 (1), 135-153.
- Bursztyn, A. (Ed.). (2007). *The Praeger handbook of special education*. London: Greenwood Publishing Group.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*. 7th ed. USA: Allyn and Bacon.

- Horrison-Collier, A. (2013). *Special education teacher retention: The relationship between mentoring, job satisfaction and the retention of special education teachers* (Ph.D. Thesis, Georgia Southern University, Georgia)
- Kauffman, J., & Hallahan, D. (2006). *Special Education: what its and why we need it*. MA: Pearson Allyn and Bacon.
- Mangal, S. K. (2012). *Educating exceptional children: An introduction to special education*. Delhi: PHI Learning Pvt. Ltd..
- Noraini, A., Zamri, M., & Zahara, A. (2012). Communication Skill Teaching For Severe Learning Disabilities Pupils. *Malay Language Educational Journal*, 2 (2), 11-18.
- Stempien, L. R., & Loeb, R. C. (2002). Differences in job satisfaction between general education and special education teachers: Implications for retention. *Remedial and Special education*, 23(5), 258-267.
- Strydom, L., Nortje, N., Beukes, R., Esterhuysen, K., & Westhuizen, J. (2012). Job satisfaction amongst teachers at special needs schools. *South African Journal of Education*, 32(3), 267-278.
- Viel-Ruma, K., Houchins, D., Jolivette, K., & Benson, G. (2010). Efficacy beliefs of special educators: The relationships among collective efficacy, teacher self-efficacy, and job satisfaction. *Teacher Education and Special Education*, 33 (3), 225-233.
- Young, N. D., Fain, A. C., & Citro, T. A. (2019). *Creating Compassionate Classrooms: Understanding the Continuum of Disabilities and Effective Educational Interventions*. USA: Vernon Press.
- Ho, B. P., Stephenson, J., & Carter, M. (2019). Teacher Understanding and Application of Cognitive-Behavioural Approaches for Students With Autism Spectrum Disorder and Intellectual Disability. *Australasian Journal of Special and Inclusive Education*, 43 (1), 12-26.
- Kim, O. J. (2013). *The Study on the Satisfaction of Teacher in the Special Fitness Education of Physical Activity for Children with Developmental Disability in Elementary Schools* (Unpublished master thesis, Hanbuk University, Korea).
- Cosier, M., & Pearson, H. (2016). Can we talk? The underdeveloped dialogue between teacher education and disability studies. *Sage Open*, 6(1), 1-10.
- Martin, A. J., Strnadova, I., Nemeč, Z., Hajkova, V., & Kvetonova, L. (2019). Teacher assistants working with students with disability: the role of adaptability in enhancing their workplace wellbeing. *International Journal of Inclusive Education*, 23 (1), 1-23.