



برنامج تدريبي مقترح لرفع الكفايات المهنية لمعلمات رياض الاطفال

ا.م. د. سهام عبدالهادي محمد الدخيلي
قسم رياض الاطفال
كلية التربية للبنات - جامعة ذي قار
العراق

الملخص

هدف البحث الى رفع الكفايات المهنية لدى معلمات رياض الاطفال ، حيث شعرت الباحثة بوجود مشكلة في اداء معلمات الرياض من خلال زيارتها المتواصلة لمعلمات رياض الاطفال وكذلك من خلال مشاركتها في تدريب معلمات رياض الاطفال ضمن البرنامج السنوي الذي يعد قسم الاعداد والتدريب التابع للمديرية العامة لتربية ذي قار، حيث تشارك الباحثة في اعداد البرنامج فضلا عن مشاركتها في التدريب، وتألفت عينة البحث من (40) معلمة من اللواتي حصلن على ادنى درجة في مقياس الكفايات المهنية المعد من قبل الباحثة ، وتم اختيار العينة بصورة عشوائية من بين (23) روضة من رياض الاطفال في مدينة الناصرية ، وتم تقسيم العينة الى مجموعتين تجريبية وضابطة وبواقع (20) معلمة لكل مجموعة ، وتم اخضاع افراد العينة التجريبية الى البرنامج التدريبي المقترح في حين لم تخضع المجموعة الضابطة الى اي برنامج ، وقد توصلت الباحثة الى ان للبرنامج المقترح تأثير على افراد المجموعة التجريبية حيث اظهرت النتائج فروق ذات دلالة احصائية في درجات الاختبار البعدي بالنسبة لافراد المجموعة التجريبية في حين لم تظهر فروق ذات دلالة احصائية في درجات الاختبار البعدي بالنسبة لافراد المجموعة الضابطة ، وخرجت الباحثة بجملة من التوصيات والمقترحات .

A Proposed Training Program to Raise the Professional Competencies of Kindergarten Teachers

ABSTRACT

The research aims to raise the professional competencies of kindergarten teachers, where the researcher felt a problem in the performance of Riyadh teachers through continuous visits to kindergarten teachers as well as through their participation in the training of kindergarten teachers within the annual program, which is the Department of Preparation and Training of the Directorate General of Education Dhi Qar The research sample consisted of (40) teachers who obtained the lowest grade in the professional competence scale prepared by the researcher. The sample was randomly selected from (23) kindergartens in kindergartens. City of Allen The sample was divided into two experimental and control groups by (20) parameters for each group. The members of the experimental sample were subjected to the proposed training program while the control group was not subjected to any program. The researcher concluded that the proposed program had an impact on the experimental group members. Results There were no significant differences in the post - test scores for the experimental group, while no significant differences were found in the post - test scores for the control group. The researcher came up with a number of recommendations and suggestions.



الفصل الاول

مشكلة البحث

اصبح الاهتمام بدراسة الطفولة من معايير تقدم المجتمع ، ذلك لاهمية هذه المرحلة في مسيرة الفرد ، وما تنتركه من اثار ايجابية وسلبية في شخصيته وتعد السنوات التي تسبق التحاق الطفل بالمدرسة مرحلة حاسمة في حياته ، اذ ان تنمية مهارات الطفل الاساس في سن مبكرة يمكن ان يحسن قدرته على التعلم وينمي ادراكه المعرفي والانساني في مختلف مراحل حياته (الخالدي ، 2008 : 49) و تهدف عملية التعلم بمرحلة رياض الاطفال الى التنمية الشاملة والمتكاملة لكل طفل في المجالات العقلية والجسمية والحركية والانفعالية والاجتماعية والخلقية مع الاخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية (الحمادي ، 1999: 13) . ان العملية التربوية تتكون من ثلاثة عناصر هي (المعلم ، المتعلم ، مادة التعليم) ، وقد اثبتت التجارب انه مهما استعملت في التعليم من طرائق ووسائل وازيفت له موضوعات جديدة او طورت المناهج ورسدت الاموال واقامت المباني فان ذلك لا يمكن ان يحقق الهدف المطلوب الا عن طريق المعلم ، هذا وان برامج رياض الاطفال ونشاطاتها اليومية واهدافها التربوية لا يمكن انجازها الا بوساطة المعلمة الصالحة المختصة الواعية لمتطلبات الطفولة المبكرة وحاجاتها الاساس والفاهمة لدور التربية في مرحلة رياض الاطفال (الاميري، 2010 : 194) .

ويعد دور معلمة الرياض دوراً مهماً في المؤسسة التربوية لرياض الاطفال وفشل دورها في تنمية العمليات العقلية لطفل الروضة يعني فشلها في هذه المؤسسة ، حيث ان لمعلمة رياض الاطفال دوراً حيوياً في تنمية العمليات العقلية كالالتذكر والادراك الحسي والانتباه والتفكير والابتكار ... الخ، فالتفاعل بين المعلمة والاطفال من خلال الاتصال يتيح للمعلمة القيام بادوار واداء مهام تربوية كثيرة اثناء تعاملها مع الاطفال من خلال رياض الاطفال ، فالمعلمة مسؤولة عن كل ما يتعلمه الطفل (الخالدي، 2008:48). لذلك يجب ان تمتلك معلمة الروضة استنادا الى دورها المهم في مرحلة الطفولة والتي تعد الاساس في حياة الافراد وبالتالي الاساس في بناء المجتمع الكفافية المهنية ولكي نستطيع مواكبة التطورات البيئية والتكنولوجية والتقدم العلمي في المجتمع بصورة عامة والمؤسسات التربوية بصورة خاصة ومن هذه المؤسسات التربوية (الروضة) التي تعد من اهم المؤسسات التربوية والاجتماعية فلا بد من تطوير وتنمية قدرات معلمة الروضة ، ورفع كفاءتها المهنية لزيادة قوة تأثيرها في سلوك الاطفال وهذا لا يكون الا عن طريق امتلاكها الكفافية المهنية بوصفها طاقة التأثير في الاخرين ، اذ ان مهاره التأثير في الاخرين من صفات المعلمات الناجحات ، والمعلمة الناجحة هي التي تغير سلوك أطفالها نحو الافضل في ضوء الاهداف التربوية المرسومة وان عدم امتلاك المعلمة الكفايات المهنية قد يؤدي الى العشوائية في عملها داخل الروضة وبذلك ينعكس على سلوك الطفل.

وهذا يعني ان المعلم هو العنصر الفعال في العملية التربوية وذلك بما يوفر من بيئة مناسبة لاجداث عملية التغيير المرغوب في السلوك واحداث تطورات جديدة قادرة على خلق جيل واعى يواكب التطورات والمستجدات العلمية والتكنولوجية وكل ما من شأنه تحفيز التفكير لدى المتعلمين ، حيث ان الكفايات المهنية هي جوهر العملية التعليمية لانها المسؤولة عن النجاح والافخاق الذي يحصل للنشئ والذي ينعكس بالتالي على تقدم او تأخر المجتمع (الحارث، 1998: 67)، وجاء مفهوم الكفايات المهنية مع تطور نمو وتعدد مسؤوليات العاملين في المؤسسات التربوية بدءا بالمدرسة ومرورا بالمؤسسات والتنظيمات الادارية المختلفة (الخطيب، 1978: 98) وقد شهدت الفترة الماضية عدد من المؤتمرات والندوات والدراسات التي اكدت على ضرورة تفعيل موضوع الكفايات المهنية واعطاءه الاهمية الكبيرة التي تناسب دوره في العملية التربوية فضلا عن المؤسسات الاخرى (عبيد، 1976: 12) ، اذ ان نجاح اي نظام تعليمي يرتبط ارتباطا وثيقا بمدى فاعلية المعلمين وكفاءتهم المهنية وقدرتهم على احداث التغيير المطلوب في سلوك المتعلمين ، لا سيما في مرحلة الرياض ، وقد اكد تقرير اليونسكو على بروز مشكلات عديدة تتطلب اعداد معلمين متدربين مؤهلين لمعالجة المشكلات التي تواجه العملية التربوية كأرتفاع معدلات الرسوب ونسبة التسرب ومواجهة التضخم الطلابي في الصف الواحد فضلا عن الحالة السيئة



للابنية المدرسية واساليب التعلم القائمة على الحفظ والاستظهار والنقص الشديد في الكتب والوسائل التعليمية وضعف المناهج (الخطيب، 1978: 123).

اضافة الى وجود مشكلات متداخلة يعاني منها النظام التربوي في العراق تتصل بجوانب اعداد المعلمين وتدريبهم منها (ضعف اعداد المعلمين وتأهيلهم ، قلة اهتمام المعلمين بمهارات التقنيات التربوية ، ضعف العناية ببرامج التدريب اثناء الخدمة ، قلة اطلاع المعلمين على المستجدات والتطورات الحاصلة في طرائق التدريس والتعليم ، ضعف نظام الحوافز) عبد الكافي ، 2004: 89) ، كل ذلك ادنى الى ضرورة الالتفات الى المعلم واهمية المسؤولية الملقاة على عاتقه وضرورة رفع المستوى الادائي للمعلم من خلال التدريب النوعي بما يحقق اتقان مهارات التعليم وتجويدها والارتقاء بها الى افضل مستوى من اجل تقدم المجتمع واستمراره (بن نوار، 2006 : 200)

اضافة لما تقدم فقد لمست الباحثة من خلال زيارتها لعدد من الرياض في مدينة الناصرية وملاحظتها لعدد كبير من المعلمات عند قيامهن باداء ادوارهن داخل الصف افتقارهن الى الكفاية المهنية سواء مع الاطفال او في اداء الخبرة داخل الصف الامر الذي يعد بحد ذاته مشكلة كبيرة تواجه العملية التربوية

اهمية البحث

تكمن اهمية البحث بمايلي :

- 1- اهمية مرحلة رياض الاطفال كونها من ادق المراحل التي يمر بها الفرد ، تلك المرحلة التي لا بد ان تترك اثرها عليه طوال سنين حياته .
- 2- اهمية معلمة الروضة ودورها الفاعل في العملية التربوية التي تعد الاساس في عملية التعلم .
- 3- من الممكن ان يساعد هذا البحث المعلمين والمعلمات بالتعرف على مفهوم الكفايات المهنية وابعادها واسسها وتطبيقاتها الاجرائية .
- 4- يمكن استخدام المقياس والبرنامج المعد من قبل الباحثة في تشخيص نقاط الضعف في اداء المعلمين والمعلمات في المراحل الدراسية الاخرى .

هدف البحث

يهدف البحث الحالي الى معرفة اثر برنامج مقترح في تنمية الكفايات المهنية لدى معلمات رياض الاطفال ، من خلال الفرضية الصفرية التالية " لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاختبار البعدي بين المجموعتين التجريبية والضابطة لمقياس الكفايات المهنية لدى معلمات رياض الاطفال يعزى الى البرنامج التدريبي عند مستوى دلالة (0,05).

حدود البحث Limits of research

اقتصر هذا البحث على معلمات رياض الاطفال في مدينة الناصرية للعام الدراسي 2018-2019

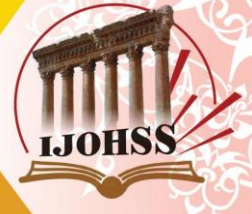
تحديد المصطلحات Definition of The Terms

اولاً:- الكفاية Competency

عرفها كل من

الاميري (2010) ((بانها جميع المعلومات والخبرات والمعارف والمهارات التي تنعكس على سلوك المعلم والمتعلم تحت التدريب والتي تظهر في انماط وتصرفات مهنية خلال الدور الذي يمارسه المعلم عند تفاعله مع جميع عناصر الموقف التعليمي))، (الاميري ، 2010 : 19).

هوستون Robert Houston (1983) (بانها القدرة على عمل شئ او احداث نتائج متوقع)، (امين، 2015 : 21).



خليفة 2002 (بانها امتلاك معلمة رياض الاطفال مجموعة من الخبرات والمعارف والمهارات وانماط سلوكية مرغوبة والتي يفترض ان تؤديها اثناء عملها مع الاطفال)، (البرطي، 2010 : 31).

التعريف النظري للكفاية

(هي المهارة والانشطة والاساليب التي تمتلكها معلمة الروضة من اجل تحقيق تعلم فعال داخل الروضة فضلا عن تمكنها من منهاج وحدة الخبرة الخاص بالرياض اضافة قدرتها على تحقيق الى علاقات مهنية طيبة) التعريف الاجرائي للكفاية (الدرجة الكلية التي تحصل عليها معلمة رياض الاطفال على مقياس الكفايات المهنية المعد لهذا الغرض).

الفصل الثاني

المحور الاول :-إطار نظري :-

يمثل الاطار النظري أو الخلفية النظرية الاساس الذي تعتمد عليها الباحثة في تحديد اجراءات بحثها الحالي وستعرض الباحثة اطارها النظري بالشكل الآتي:-

الكفايات المهنية

يعد موضوع الكفايات المهنية من المواضيع الاساسية في العملية التعليمية ، حيث تمكن الكفايات المهنية المعلم من اكساب المتعلم مجموعة من المعارف والقدرات والمهارات الضرورية لإنجاز مهمة على أحسن وجه، وذلك في ظل مناهج جديدة متطورة تعتمد أساليب وطرقاً مختلفة، الامر الذي نقل العملية التعليمية من الأساليب القديمة التي كانت تركز على آليات الحفظ والاستظهار والمهارات الدنيا، لتنتقل إلى تفعيل دور المتعلم ، وهذا يعني ضرورة قيام المعلم بتطوير مهاراته وقدراته وإلمامه بمعرفة متطلبات النمو الخاصة بكل مرحلة تعليمية، وامتلاكه مهارات التعليم والريادة

وكثيرا ما يواجه المعلمين صعوبات في تطبيق المناهج الحديثة لعدم تمكنهم مع الطرائق والأساليب الجديدة وتمثلها وتطبيقها بسبب انقطاعهم من الاطلاع على المناهج الحديثة والخبرات في مجال استخدام وسائل التعليم الحديثة، الأمر الذي ينعكس سلبا على ادائهم المهني (قطامي، 2005:

(65

ويرى القائمون على العملية التربوية والتعليمية أن الاطلاع على كل ما هو جديد في حقل المعرفة ومن ثم تطبيقه على ارض الواقع يتطلب تغييرا في المفاهيم والتصورات وتغيير قناعات مترسخة منذ سنين ظلت تشكل عائقاً أمام التجديد، كما يتطلب إعداد معلمين قادرين على النهوض بواقع العملية التعليمية، وجعلهم في مواكبة دائمة لمستجدات الحقل التربوي عن طريق إعادة تكوينهم (محمود، 1989: 123) وهذا يعني ضرورة امتلاك المعلمين على اختلاف مستوياتهم للكفايات المهنية في ممارستهم للعملية التربوية وفق المناهج الجديدة، والصعوبات التي تواجههم أثناء أداء رسالتهم(محبوب، 2002:

(111

وهناك أربعة أنواع من الكفايات المهنية التي ينبغي على المعلم امتلاكها من اجل تحقيق تعلم فعال داخل غرفة الصف وهي :

1 Cognitive Competencies - الكفايات المعرفية

وتشير إلى المعلومات والمهارات العقلية الضرورية لأداء الفرد (المعلم) في شتى مجالات عمله (التعليمي - التعلّمي)

2 Affective Competencies - الكفايات الوجدانية

وتشير إلى استعدادات الفرد (المعلم) وميوله واتجاهاته وقيمه ومعتقداته، وهذه الكفايات تُغطي جوانب متعددة مثل : حساسية الفرد (المعلم) وثقته بنفسه واتجاهه نحو المهنة (التعليم)

3 Performance Competencies - الكفايات الأدائية



وتشير إلى كفاءات الأداء التي يُظهرها الفرد (المعلم) وتتضمن المهارات النفس حركية (كتوظيف وسائل وتكنولوجيا التعليم وإجراء العروض العملية ... الخ) وأداء هذه المهارات يعتمد على ما حصله الفرد (المعلم) سابقاً من كفايات معرفية

Consequence or Product Competencies الكفايات الإنتاجية 4-

تشير إلى أثر أداء الفرد (المعلم) للكفاءات السابقة في الميدان (التعليم)، أي أثر كفايات المعلم في المتعلمين، ومدى تكيفهم في تعلمهم المستقبلي أو في مهنتهم (بن نوار، 2006: 137) وحتى يتم التمكن من الكفايات السابقة يجب القيام بتدريب المعلم على أدائها باستخدام برامج تُعرف البرامج التعليمية القائمة على الكفايات

أهمية التدريب المهني للمعلمين أثناء الخدمة: يعد تدريب المعلمين أثناء الخدمة من الضروريات اللازمة لتحسين أداء المعلم والعمل على استمرارية هذه الدورات وتطويرها، وحتى تحقق البرامج التدريبية النجاح المطلوب لا بد أن يكون بناؤها وفق أهداف محددة وواضحة، وأن يكون تصميم موضوعاتها نابعاً من احتياجات المتدربين، وأن يكون للمدربين دور فاعل فيها بالمساهمة في تخطيط برامجها، والمشاركة في تنفيذ موضوعاته

وحتى تكون هذه البرامج أكثر موضوعية وواقعية لا بد أن تساهم في حل المشكلات التي يواجهها المعلمون في الميدان، وأن يكون لها دور كبير في إثراء خبرات المعلم بالمادة العلمية الجيدة والأساليب التربوية الحديثة، لينعكس هذا كله على رفع مستوى المتعلمين والذين يعتبرون المورد البشري المهم في بناء وتقدم الوطن (محجوب، 2002: 265)

وتؤكد الدراسات ، عن حدوث تقدم كبير في العملية التعليمية في كثير من بلدان العالم في مهنة التعليم، عبر برنامج متكامل يعتمد على التطوير المهني، من خلال التأكد من امتلاك المعلمين للمهارات المطلوبة، وتأهيلهم بالصورة الكافية لتحقيق الأهداف التعليمية الموضوعية، وحسن الإنجاز، وتمكين العاملين في قطاع التعليم من إحداث التأثير الإيجابي المطلوب في شخصية المتعلمين، وتقديم أفضل الخدمات لهم ، وتكريم ومكافأة الأداء المتميز، وتهيئة بيئة العمل بتقدير المعلمين وتشجيعهم على الإسهام الفعال في العمل، وتحقيق التوازن بين التزامات العمل والحياة الشخصية(محمود، 1989: 89)

وقد أكد العديد من التربويين المختصين على أن المناهج الجديدة اعتمدت أساليب حديثة وطرق مختلفة تميزت بمزايا مهمة، فهي تربط التلميذ بالبيئة والمجتمع، وتربط كل مادة ببقية المواد وتركز على استخدام الوسائل التعليمية بما فيها الحاسوب والإنترنت، وتعزز روح التعاون وتنمي شخصية الطالب ليكون عنصراً فعالاً في مجتمعه، مشيرين إلى أن المعلم يتولى في النظام التعليمي الجديد بالأساس مهمة إدارة النقاش بدلاً من التلقين (محجوب، 2002: 187) ، غير أن هذه التغيير يواجه عدداً من المشكلات أهمها الحاجة إلى معلمين متابعين وأصحاب مهارة وخبرة بطرق التعلم الحديثة وهذا لن يتحقق إلا من خلال مواصلة البرامج التدريبية لهم(المظفر، 1988: 99)

وهذه البرامج التي تعنى بتدريب وتطوير المعلمين وتمكينهم، بهدف تعزيز مهاراتهم في التعليم والقيادة للمعلم في الصف بشكل يحقق تعلم فعال. كما يساعد التدريب في تطوير وتنمية مهارات المعلمين الأمر الذي ينعكس بشكل إيجابي على المتعلمين ليكونوا مبدعين يتمتعون بالثقة بالنفس ويتقنون مهارات بما يؤهلهم ليكونوا قادة المستقبل . . فالتدريب على هذا الأساس عملية مستمرة ومتكاملة كما أنها عملية تعديل إيجابي ذي اتجاهات لاسيما تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الفرد(السكرانه ، 2011: 19).



مبادئ أساسية في تدريب المعلمين :

- حتى يكون التدريب محققاً لأهدافه لا بد من اعتماده على المبادئ والأسس الآتية :
- أولاً : اعتماد إطار أو نموذج نظري للتدريب .
- ثانياً : وضوح وتحديد أهداف برنامج التدريب ووضوحها .
- ثالثاً : تلبية الحاجات المهنية الفعلية للمتدربين .
- رابعاً : المرونة وتعدد الاختيارات في برنامج التدريب .
- خامساً : توجيه برنامج تدريب المعلمين نحو الكفايات التعليمية او التدريسية) .
- سادساً : أن يحقق برنامج تدريب المعلمين التطابق أو التوافق ما بين الأفكار النظرية والممارسات العملية .
- سابعاً : استمرار عملية تدريب المعلمين .
- ثامناً : أن يمكن البرنامج التدريبي من تحقيق ذواتهم .
- تاسعاً : استثمار برنامج تدريب المعلمين لنتائج البحوث والدراسات العلمية .
- عاشراً : استثمار تكنولوجيا التربية .
- حادي عشر : تفريد التعليم .
- ثاني عشر : اعتماد منهج التدريب المتعدد الوسائط (الخطيب ، 1978 : 79).

الدراسات العربية

دراسة التوينبي (1989)

" تحديد الكفايات التدريسية اللازمة لمدرسي التعليم لاساسي للكبار في المملكة السعودية " هدفت الدراسة الى تحديد القدرات الادراكية لمدرسي ومديري ومشرفي برامج الكبار فيما يتعلق بالكفايات المطلوبة لمدرسي التعليم الاساسي للكبار في المملكة العربية السعودية ، اعد الباحث استبانة وزعت على افراد عينة البحث البالغ عددهم (204) مدرسا ومدرسة ، كانت النتائج ادراك افراد العينة (10) كفايات بوصفها مهمة لمدرسي تعلم الكبار(التوينبي ، 1989 : 2).

دراسة النويران(1993)

"اثر برنامج تدريبي مقترح على كفايات معلمي التربية الرياضية للتعامل مع الطلبة المعاقين حركيا في المدارس الحكومية في محافظة اربد"

هدفت الدراسة الى التعرف على اثر برنامج تدريبي مقترح لكفايات معلمي التربية الرياضية للتعامل مع الطلبة المعاقين حركيا وتدريبهم وفقا لمتغيرات الدراسة وهي المؤهل العملي وعدد سنوات الخبرة لدى المعلمين ، وقد تكونت عينة الدراسة من (26) معلما ممن في مدارسهم طلبة معاقين حركيا ، كما صممت استبانة لقياس كفايات المعلمين في التعامل مع الطلبة مكونة من (85) كفاية موزعة على خمسة مجالات وظهرت النتائج ان هناك ثلاث كفايات بحاجة الى تدريب المعلمين عليها(النويران، 1993 : 12).

دراسة شوقي(2001)

"تحديد كفايات مدرس التعلم المهني في العراق"

هدفت الدراسة الى تحديد كفايات مدرس التعلم المهني في مدارس بغداد ، وقد ادت الباحثة قائمة الكفايات وعرضتها على (7) من الخبراء في المجال التربوي والنفسي وفي ضوء آراء الخبراء تم حذف وتعديل بعض الفقرات الى ان اصبحت قائمة الكفايات بشكلها النهائي حيث تضمنت (91) كفاية موزعة على (7) مجالات رئيسية هي (التخطيط للدرس،تنفيذ الدرس ، اعداد الوسائل والتقنيات واستخدامها ، تعليم المهارات ، استثارة الدافعية ، التدريب العملي والتقويم (شوقي ، 2001 : 2).

الدراسات الاجنبية

دراسة Tang (1985)

" الكفايات والتدريب اثناء الخدمة التي يحتاجها معمو الكبار في تايلند

هدفت الدراسة الى تحديد المهارات المهمة للعمل الفعال لمعلمي القراءة والكتابة وتخطيط الحياة العائلية وما يحتاجونه من تدريب وتطوير لكفاياتهم ومهاراتهم ، وقد اختار الباحث عينة عشوائية بلغت (114) معلما فضلا عن مشرفيهم في ثلاث مقاطعات ، شملت استمارة البحث (57) كفاية مهنية ، وقد ظهر عدم وجود ترابط بين المعلمين وملاحظاتهم لاهمية الكفايات التي يجب ان تتطور خلال التدريب ومتغيرات الجنس والعمر والمستوى الثقافي والتخصص في الشهادة الجامعية وسنوات الخدمة (Tang , 1985 ; 21)

الفصل الثالث

اجراءات البحث

يتضمن هذا الفصل الاجراءات التي اعتمدها الباحثة لتحقيق الاهداف متمثلة بالتصميم التجريبي والية تطبيقها للبرنامج وتهيئة اداتي البحث وتطبيق التجربة واعتماد الوسائل الاحصائية المناسبة لتحليل النتائج .

اولا : التصميم التجريبي Experimental Design

يعتبر التصميم التجريبي الطريقة التي يقوم بها الباحث بتحديد مختلف الظروف والمتغيرات التي تظهر في التحري من المعلومات التي تخص الظاهرة، وكذلك السيطرة على مثل تلك الظروف والمتغيرات والتحكم بها (قنديلجي، 1993:96)

والتصميم التجريبي هو مجموعة الاجراءات لاختبار فرضية وتحقيق صدق البحث بنوعية الخارجي والداخلي وفق شروط ضبط معين (الكيلاني والشريفي، 2005:65)

وستعتمد الباحثة التصميم التجريبي لأنه يناسب البحث الحالي ويحقق اهدافه اذ يتضمن هذا التصميم مجموعتين متكافئتين من معلمات رياض الاطفال في متغيرات عدة منها التحصيل الدراسي مدة الخدمة والمرتب الشهري ودرجة الاختبار القبلي، وستخضع المجموعة التجريبية للتدريب على وفق البرنامج المعد لهذا الغرض بينما تبقى المجموعة الضابطة دون تطبيق أي برنامج كما موضح في الشكل (1) الاتي:

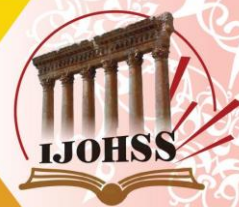
شكل (1)

يوضح التصميم التجريبي للبحث

المجموعة	الاختبار القبلي	المتغير المستقل	الاختبار البعدي
التجريبية	تطبيق مقياس الكفايات المهنية	تطبيق البرنامج	تطبيق مقياس الكفايات المهنية
الضابطة		بدون تطبيق البرنامج	

ثانيا :مجتمع البحث:

يقصد بمجتمع البحث جميع مفردات الظاهرة التي يقوم بدراستها الباحث أي جميع الأفراد والأشخاص والأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث (ملحم ، 2002 : 149)، ويتكون مجتمع البحث الحالي من اطفال رياض



الاطفال في مدينة الناصرية للعام الدراسي (2017- 2018) والبالغ عددها (23) روضة وأجدول رقم (1) يوضح ذلك

جدول (1) يوضح مجتمع البحث

ت	اسم الروضة	الموقع	عدد المعلمات
1	روضة الناصرية	ناصرية مركز	12
2	روضة الينابيع	ناصرية العمارات السكنية	13
3	روضة التسيم	ناصرية الصالحية	8
4	روضة الزهور	ناصرية السكك	13
5	روضة الياسمين	ناصرية مدينة الصدر	7
6	روضة الورود	ناصرية سيد دخيل	13
7	روضة البراعم	ناصرية اور الاولى	5
8	براعم الملائكة	ناصرية قرب مستشفى الصدرية	7
9	روضة الخلود	ناصرية سومر	12
10	روضة السندباد	ناصرية قرب التقاعد	4
11	روضة طريق المحبة	ناصرية الشيباني	6
12	روضة الأنوار	ناصرية الادارة المحلية	6
13	روضة الشهيد	ناصرية الادارة المحلية	8
14	روضة الرياحين	ناصرية الصالحية	8
15	روضة عبدالله الرضيع	ناصرية الحي العسكري	8
16	روضة سومر	ناصرية سومر	8
17	روضه عامر سليم	ناصرية سومر	9
18	روضة الزيتون	ناصرية البطحاء	7
19	روضة ربيع ذي قار	ناصرية الادارة المحلية	9
20	روضة الشهيد	ناصرية الادارة المحلية	8
21	روضة اليمامة	ناصرية شارع بغداد	13
22	روضة الجزائر	ناصرية جزائر	7
23	روضة بسمه طفل	ناصرية الاسكان الصناعي	5
	المجموع		196

ثالثاً: عينة البحث Sample of the Reasech :

تعرف العينة بأنها أي مجموعة يتم جمع المعلومات منها وهي جزء مختار من المجتمع يتم اختيارها بطريقة وحجم نستطيع من خلالها القيام بعملية تعميم النتائج على المجتمع الاكبر (المنيزل والعتوم ، 2010 : 101) ، وقد قامت الباحثة باختيار عينة البحث على وذلك وفق الخطوات التالية :-



- بناء مقياس الكفاية المهنية على وفق الخطوات العلمية .
- تطبيق مقياس الكفايات المهنية على معلمات الرياض من اللواتي تم اختيارهن بصورة عشوائية من بين (23) من رياض مركز المدينة والبالغ عددهن (254) معلمة .
- وبعد ترتيب درجاتهن على المقياس تصاعديا تم اختيار (40) معلمة بصورة قصدية من اللائي حصلن على أدنى الدرجات في المقياس .
- بعد الحصول على العينة قامت الباحثة بتقسيمها الى مجموعتين تجريبية وضابطة ومن ثم قامت الباحثة بمكافئة المجموعتين على وفق بعض المتغيرات .

رابعا : التكافؤ بين مجموعتي البحث (التجريبية والضابطة)

حرصت الباحثة قبل البدء بتطبيق التجربة على تكافؤ مجموعتي البحث في بعض المتغيرات التي قد تؤثر في نتائج التجربة، فعدم ضبط المتغيرات سيقلل من قدرة الباحثة على حصر ومعرفة تأثير المتغير المستقل (فنديجي، 1993: 97).

وفيما يأتي توضيح للتكافؤ الاحصائي في المتغيرات المذكورة سابقا بين مجموعتي البحث:

1- التحصيل الدراسي للمعلمة :

استعملت الباحثة اختبار كولموجروف سميرنوف لعينتين لتحقيق التكافؤ وفق التحصيل الدراسي وتبين انه لا يوجد فرق دال احصائيا بين المجموعتين التجريبية والضابطة عند مستوى دلالة (0,05) اذ بلغت قيمة كولموجروف (0,316) وهي اقل من القيمة الجدولية (1,36) كما هو موضح في الجدول (2).

جدول (2)

تكافؤ عينة البحث وفق متغير التحصيل الدراسي

قيمة كولموجروف		المجموع	التحصيل		المجموعة
الجدولية	المحسوبة		بكالوريوس	دبلوم	
1,36	0,316	20	9	11	تجريبية
		20	8	12	ضابطة
		40	17	23	مجموع

2- مدة الخدمة.

تم جمع البيانات من الخاصة بمدة الخدمة من استمارة المعلومات المرفقة مع مقياس الكفايات المهنية ثم جرى معالجة البيانات ، باستعمال اختبار كولموجروف سميرنوف لعينتين لتحقيق التكافؤ وفق متغير الخدمة وتبين انه لا يوجد فرق دال احصائيا بين المجموعتين التجريبية والضابطة عند مستوى دلالة (0,05) اذ بلغت قيمة كولموجروف (0,316) وهي اقل من القيمة الجدولية (1,36) كما هو موضح في الجدول (3) .



جدول (3)

تكافؤ عينة البحث وفق متغير الخدمة

قيمة كولموجروف عند مستوى دلالة (0,05)		المجموع	سنوات الخدمة		المجموعة
الجدولية	المحسوبة		5 سنوات فأكثر	أقل من 5 سنوات	
1,36	0,316	20	14	6	التجريبية
		20	12	8	الضابطة

3- الحالة الاجتماعية .

لتحقيق التكافؤ وفق متغير الحالة الاجتماعية استعملت الباحثة مربع كاي وتبين انه لا يوجد فرق دال احصائياً بين المجموعتين التجريبية والضابطة عند مستوى دلالة (0,05) اذ بلغت قيمة كاي المحسوبة (1,02) وهي اقل من القيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (1) وكما هو موضح في الجدول (4) .

جدول (4)

تكافؤ عينة البحث وفق متغير الحالة الاجتماعية

قيمة كاي المحسوبة عند مستوى دلالة (0,05)		المجموع	الحالة الاجتماعية		المجموعة
الجدولية	المحسوبة		غير متزوجة	متزوجة	
3,84	1,02	20	7	13	التجريبية
		20	9	11	الضابطة
		40	16	24	المجموع

4- العمر:-

استعملت الباحثة اختبار كولموجروف سميرنوف لعينتين لتحقيق التكافؤ وفق متغير العمر وتبين انه لا يوجد فرق دال احصائياً بين المجموعتين التجريبية والضابطة عند مستوى دلالة (0,05) اذ بلغت قيمة كولموجروف سميرنوف (0,316) وهي اقل من القيمة الجدولية (1,36) كما هو موضح في الجدول (5) .

جدول (5)

تكافؤ عينة البحث وفق متغير العمر

القيمة كولموجروف		المجموع	العمر		المجموعة
الجدولية	المحسوبة		أكثر من 30 سنة	أقل من 30 سنة	
1,36	0,401	20	8	6	التجريبية
		20	6	10	الضابطة
		40	14	16	المجموع

5- التكافؤ وفق مقياس الكفايات المهنية لمعلمات رياض الاطفال لمعرفة الفرق بين درجات المجموعتين التجريبية والضابطة قامت الباحثة بتطبيق المقياس على مجموعتي البحث وعالجت البيانات احصائيا باستعمال اختبار مان وتني لعينتين مستقلتين (البياتي، 1985: 157) ولم يتضح وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05)، اذ تبين ان القيمة المحسوبة هي (191,5) وهي اعلى من القيمة الجدولية البالغة (127)، مما يعني انه لا يوجد فرق دال احصائياً بين درجات المجموعتين وعليه فان المجموعتين، وبذلك تم قبول الفرضية الصفرية التي تنص على انه لا يوجد فرق دال احصائياً بين درجات المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الكفايات المهنية كما هو موضح في الجدول (6).

جدول (6)

قيمة (مان وتني) للمجموعتين (التجريبية والضابطة) على مقياس الكفايات المهنية

المجموعة	العينة	الرتب	متوسط الرتب	قيمة مان وتني	قيمة الجدولية	مستوى دلالة
تجريبية	20	401,5	418,5	189,9	127	0,05
ضابطة	20	20,08	20,93			

قيمة مان وتني الجدولية عند مستوى (0,05) ودرجة الحرية (20-20) تساوي (127). تبين من الجدول ان بما ان القيمة المحسوبة أعلى من الجدولية ، اذن ليس هناك فرق بين المجموعتين في الاختبار القلبي، مما يعني لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين متوسط المجموعتين لذلك تعد المجموعتان متكافئتين في هذا المتغير.

خامسا : ادوات البحث

1- مقياس الكفايات المهنية لمعلمة رياض الاطفال

بعد تحديد مفهوم الكفايات المهنية، قامت الباحثة قامت الباحثة بتوجيه استبيان استطلاعي عن رأي معلمات رياض الأطفال في مدينة الناصرية ، حول الكفايات التي يجب ان تمتلكها معلمة رياض الاطفال، اضافة الى استبيان اخر لعينة من مشرفات رياض الاطفال ومجموعة من الاستاذة اختصاص رياض الاطفال في جامعة ذي قار كلية التربية للبنات وكلية التربية الاساسية في جامعة سومر و وبعد جمع الفقرات من خلال اجابات المعلمات وبالرجوع الى الادبيات والمصادر والدراسات السابقة، اصبحت فقرات المقياس (30) فقرة، كما وضع خمسة بدائل أمام كل فقرة لقياسها، وهي تنطبق على (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، لا تنطبق علي أبداً). كما أعدت الباحثة تعليمات المقياس بأسلوب واضح وسهل تبين طريقة الإجابة على المقياس من لدن عينة البحث والبدايل المقترحة للإجابة عن فقراته ، ، وهذه الفقرات موزعة على (3) مجالات و هي : مجال التعامل مع المنهج ، مجال التعامل مع الاطفال ، مجال التعامل مع زميلات العمل .

تحليل الفقرات : Items Analysis

تعدُّ من الخطوات المهمة في إجراءات البناء والهدف منها الوقوف على صلاحية الفقرات وما تتوافر فيها خصائص سيكومترية وتقسّم هذه العملية إلى عمليتين على النحو الآتي :

أ- التحليل المنطقي Logical Analysis :

ويسمى بالصدق الظاهري ويعني مدى تمثيل الفقرة ظاهرياً للسمة المقاسة لأن الفقرة الجيدة في صياغتها والتي ترتبط بالسمة المقاسة تسهم في قوتها التمييزية وصدقها (الكبيسي ، 1995 : 171)



تم عرض المقياس على مجموعة من أساتذة المناهج وطرق التدريس ، وعلم النفس ، رياض الأطفال ، لإبداء آرائهم حول انتماء كل عبارة للمجال التابع له ، ومدى شمولها وصدقها ومناسبتها لمعلمات رياض الأطفال ، وأخضعت إجابات الخبراء للتحليل المنطقي من حيث تحديد التعديلات على صياغة بعض الفقرات والأخذ بها فضلاً عن التحليل الإحصائي لاستجابات الخبراء على الفقرات باعتماد نسبة 80% من موافقة الخبراء على الفقرات كمحك لقبول الفقرة واستبعادها من المقياس ، إذ حصلت على أقل من 80% . وفي ضوء هذا المحك لم تستبعد أية فقرة وإنما أجريت التعديلات كما مفصلة في ملحق (2).

ب - التحليل الإحصائي للفقرات Statical Analysis :

تعد القوة التمييزية للفقرات، التي ينبغي التحقق منها إحدى الخصائص القياسية للفقرات في فقرات المقياس فكلما كانت الخصائص القياسية للفقرات عالية في درجتها أو قوتها أعطت مؤشرا على دقة المقياس وقدرته على قياس ما وضع من أجل قياسه ، حيث لا يمكن الاستغناء عنها مهما بلغت دقة التحليل المنطقي إذ قد لا يكشف التحليل المنطقي للفقرات أحيانا صدق الفقرات بشكل دقيق: (Ebel, 1972: 406)

لذا ارتأت الباحثة أن تتحقق من القوة التمييزية للفقرات باستخدام أسلوب العينتين المتطرفتين على وفق الخطوات الآتية :-

- تطبيق المقياس على عينة مؤلفة من (150) معلمة
- ترتيب الدرجات الكلية التي حصل عليها أفراد العينة ترتيبا تنازليا من أعلى درجة الى أدنى درجة .
- اختيار (27%) من أعلى الدرجات لموضوع الألم الاجتماعي ، وتسمى المجموعة العليا والتي عددها (41) استمارة، و(27%) من أدنى الدرجات الواطئة وتسمى المجموعة الدنيا ، وعددها (41) استمارة، وبذلك أصبح لدى الباحثة مجموعتان عليا ودنيا مجموعهما (82) استمارة.
- بعد تحديد المجموعتين العليا والدنيا استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، لإيجاد تمييز جميع فقرات مقياس الكفايات المهنية ، وتبين أنّ جميع فقرات المقياس مميزة، الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)، ودرجة حرية (80) وكما موضح في جدول (7).

جدول (7)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الكفايات المهنية باستخدام الاختبار التائي

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
9.326	1.04998	1.8684	0.99499	3.2500	1
6.585	1.08797	2.1711	0.92556	3.2500	2
3.648	1.20197	2.5921	0.96427	3.2368	3
7.438	1.00525	1.9474	0.95697	3.1316	4
5.131	1.13655	2.4605	0.79328	3.2763	5
3.111	1.30505	2.7632	0.90019	3.03289	6
4.033	1.054715	2.0789	1.11284	2.9605	7



4.431	1.22718	2.5263	0.90950	3.3026	8
6.329	1.10143	1.9868	0.99780	3.0658	9
7.593	0.94060	1.05921	1.12359	2.8684	10
10.550	0.90486	1.6447	0.90905	3.1974	11
9.339	0.81596	1.3816	1.04588	2.8026	12
9.348	0.83687	1.4211	1.01177	2.8289	13
9.769	0.68505	1.2763	1.15006	2.7763	14
7.838	0.91652	1.5000	1.17816	2.8421	15
8.016	1.17816	1.8421	0.93236	3.2237	16
5.704	1.24703	2.2105	0.91795	3.2238	17
7.207	10.7508	1.8684	0.97071	3.0658	18
9.719	0.89168	1.7105	0.97585	3.1842	19
5.900	1.06384	1.9605	1.02555	2.9605	20
7.841	0.80437	1.4211	1.18677	2.7105	21
7.967	0.78885	1.4342	1.15257	2.7105	22
7.848	1.06582	1.7763	0.95688	3.0658	23
9.324	0.92831	1.7895	0.86734	3.315	24
4.858	1.18173	2.2632	0.97953	3.1184	25
3.422	1.20409	2.7368	0.85183	3.3158	26
6.075	1.16348	2.0789	0.90302	3.1053	27
10.929	1.22546	2.7895	0.94293	3.1316	28
8.507	0.99991	1.5132	1.02212	2.9079	29
3.362	0.91383	1.7895	5.10507	3.7895	30

علاقة الفقرة بالدرجة الكلية (الاتساق الداخلي) :
استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين كل فقرة والدرجة الكلية، ونتائج هذا الاستخدام
يوضحها الجدول (8).

الجدول (8)

معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الكفايات المهنية

معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة
0.450	16	0.451	1
0.516	17	0.404	2
0.389	18	0.273	3
0.450	19	0.446	4
0.437	20	0.326	5
0.484	21	0.240	6
0.497	22	0.302	7
0.323	23	0.358	8
0.230	24	0.453	9
0.404	25	0.505	10
0.342	26	0.534	11
0.456	27	0.529	12
0.275	28	0.500	13
0.547	29	0.569	14
0.524	30	0.470	15

الثبات Reliability: يقصد به ثبات المقياس من حيث دقة درجاته في قياس ما يجب قياسه واتساقه فضلا عن إعطائه النتائج أي يشير الى اتساق واستقرار النتائج (Holt,1971,P.60)، وللتحقق من ثبات المقياس استخدمت الباحثة نوعين الاجراءات وكما يلي :-

أ - طريقة إعادة الاختبار (Test-Retest Method)

وقد تم حساب الثبات بهذه الطريقة بتطبيق المقياس على عينة مؤلفة من (20) معلمة، وإعادة تطبيقه بعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول بعدها استخدم معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين لإيجاد العلاقة بينهما، وقد ظهر أن معامل الارتباط قدره (0.84) تجد إن هذا المعامل يشير إلى معامل ثبات جيد ومقبول.

ب. ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي (Alpha Cronbach Method):

وهي إحدى طرق الاتساق الداخلي، أو التجانس في حساب معاملات الثبات، وتقدم فكرة هذه الطريقة على حساب الارتباط بين درجات عينة الثبات على جميع فقرات المقياس ويوضح معامل الثبات المستخرج بهذه الطريقة اتساق أداء الفرد من فقرة لأخرى، أي التجانس الداخلي بين فقرات المقياس (Cronbach,1951 : p 298).

وللتأكد من ثبات المقياس بهذه الطريقة فقد قامت الباحثة باستعمال استمارات التطبيق الأول في طريقة إعادة الاختبار وقد بلغ قيمة معامل الثبات لمقياس الكفايات المهنية (0.81) وهي درجة ثبات جيدة، وبذلك أصبح مقياس الكفايات المهنية بصيغته النهائية، ويتألف من (30) فقرة، وان المتوسط النظري لها هو (90) (ملحق 2).



ثانيا : البرنامج التدريبي

يعرف البرنامج التدريبي بأنه مجموعة النشاطات المنظمة المبنية على اساس علمية مخطط لها التي تقدم للمتدربين بهدف تنمية قدراتهم وخبراتهم لتحقيق اهداف معينة(الموسوي ،2014: 89). والتدريب وسيلة فعالة للارتقاء بمستوى الافراد في اداء الاعمال والتعرف على افضل السبل والوسائل واسهلها في الوصول الى المعرفة العلمية ، وتنمية المهارات المختلفة واكتساب السلوكيات الايجابية مثل التعاون والعمل الجماعي والنزاهة وغيرها .

خطوات تصميم البرنامج

يتضمن البرنامج الموضوعات التي من شأنها ان تنمي الكفايات المهنية لمعلمة الروضة من خلال التفاعل الحسي مع الخبرة المقدمة للمعلمة (النويران،1993: 89) ، لزيادة قدرتهن على فهم القضايا الخاصة بالمهنة لتكون المعلمة قادرة على اداء وظيفتها على اكمل وجه من حيث التعامل مع الطفل والقدرة على تصميم الانشطة التعليمية لأطفال الروضة ، اضافة الى القدرة على صنع الوسائل التعليمية الخاصة بالخبرات التعليمية في ضوء خصائص النمو للمرحلة العمرية لطفل الروضة، وايضا التعامل الصحيح مع مشكلات العمل والقدرة على خلق جو من الالفة والانسجام مع زميلات العمل، وذلك بالرجوع للكتب والمصادر العلمية والدراسات السابقة فضلا على الاطلاع على عدد البرامج الخاص بالكفايات المهنية الخاص بالمعلمين كا (نموذج كمب (Kemp

(Model)، انموذج روبرتس (Roberts)، انموذج ليشن واخرين (Leashin,el.al.)، حيث قامت الباحثة باختيار مجموعة الموضوعات التي ضمنها جلسات البرنامج وكذلك وضع الانشطة بحيث تحقق الهدف المنشود ، وتم تنفيذه حسب حاجات المعلمات المختلفة واهتمامتهن،، بحيث أن تنسم بالتشويق والإثارة والجاذبية وان تسهم الجلسات التدريبية في تنمية الكفايات المهنية لمعلمات الرياض (شوقي،2001: 9)

اساليب التدريب :

ان عملية اختيار الاسلوب التدريبي الملائم عملية ليست سهلة لانه ليس هناك طريقة موحدة للقيام بعملية الاختيار بل انها تعتمد على اعتبارات وعوامل ومتغيرات ومعايير متعددة ومختلفة ومتداخلة واهم هذه الاساليب :-

- المحاضرات
- المناقشات
- الحلقات الدراسية
- المؤتمرات
- اسلوب دراسة الحالة
- اسلوب الورش(المشاغل التربوية)
- الزيارات الميدانية
- تمثيل الدور

مكونات العملية التدريبية :

اولا : المدخلات

1- المدخلات البشرية : وتتضمن المعلمات المشاركات في البرنامج التدريبي والمشرفين على ادارة البرنامج التدريبي .

2- المدخلات المادية : وتتضمن الاموال اللازمة لتنفيذ البرنامج والاجهزة والاماكن التي يتم فيها التدريب والحوافز المادية والمعنوية .



ثانيا : العمليات

ويقصد بها الانشطة التي تتخلل البرنامج التدريبية وتصاحبه من البداية حتى النهاية لتحقيق اهداف البرنامج ، والتي تتضمن المناقشات والمحاضرات والانشطة التي يضعها المدرب والابحاث التي يقدمها المتدربون ، والانشطة تكون على شكل ندوات ومشاغل وورش تدريبية وتمثيل الدور ، وتتضمن العمليات ايضا تصميم مفردات البرنامج وفقا لاهداف البرنامج وحاجة المتدربين .

ثالثا : المخرجات

وتتمثل فيما يحققه البرنامج التدريبي من نتائج ، ومقدار ماحققه من اهداف المتمثلة في تنمية وتعديل اتجاهات المتدربين وتنمية قدراتهم ومهاراتهم في حل المشكلات .

رابعا : التغذية الراجعة

يتم من خلالها تقويم فاعلية البرنامج التدريبي ويتم تحقيقها عن طريق ماياتي :

- 1- الانشطة التي تقدمها افراد المجموعة التدريبية .
- 2- استمارة تقويم نهائية (استبيان يوزع للمتدربات لاخذ ارائهن في صلاحية وملئمة البرنامج و ايجابياته وسلبياته) .

خطوات البرنامج التدريبي :

تشمل العملية التدريبية الخطوات التالية :

- الخطوة الاولى : تحديد احتياجات المتدربات
- الخطوة الثانية : تصميم البرنامج التدريبي
- الخطوة الثالثة : الاختيار المناسب للمتدربات
- الخطوة الرابعة : تنفيذ البرنامج التدريبي
- الخطوة الخامسة : تقويم البرنامج التدريبي

صدق البرنامج والاختبار

بعد ان اكملت الباحث بناء البرنامج التدريبي وفق الاطر النظرية والدراسات السابقة ، تم عرض البرنامج على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال المناهج وطرق التدريس ، رياض الأطفال ، علم النفس والتنمية البشرية (ملحق1)، على صياغة جلسات البرنامج والاختبار والأخذ بها فضلاً عن التحليل الإحصائي لاستجابات الخبراء باعتماد نسبة 80% من موافقة الخبراء على الفقرات كمحك للقبول ، وفي ضوء هذا المحك، تم إجراء التعديلات وفقاً لآراء المحكمين وأصبح البرنامج المقترح بصورته النهائية يتكون من (12) جلسة تدريبية بنشاطات مختلفة تناسب موضوعات الجلسات وعينة البحث (ملحق3).

التطبيق النهائي للبرنامج

- بعد ان تم الاتفاق مع معلمات رياض الأطفال المشاركة في الدراسة قامت الباحثة بمايلي :-
- تم الاجتماع مع المعلمات في الروضة التي خضعت للدراسة وتعريفهن بالبرنامج واهدافه
 - تم تطبيق مقياس الكفايات المهنية على المجموعتين الضابطة والتجريبية بعد نهاية فترة تطبيق البرنامج في الفترة من (2018/10/22) حتى (2019/2/22) ، وذلك وفقاً للخطة المحددة .
 - بعد انتهاء مدة تطبيق البرنامج ، تم التطبيق البعدي لأداة البحث - مقياس الكفايات المهنية- على عينة البحث (التجريبية والضابطة) .
- الوسائل الاحصائية : ثم صححت الاستجابات يدوياً، وأدخلت البيانات حاسوبياً، وتم تحليلها احصائياً بواسطة الحقيبة الاحصائية (spss) للتأكد من دقة النتائج:-
- 1- الاختبار التائي لعينتين متساوتين بالحجم (T-Test) لاستخراج معاملات التمييز لفقرات مقياس الكفايات المهنية(البياتي واثناسيوس، 1977: 260).



- 2-معامل ارتباط بيرسون (Person correlation) لاستخراج صدق الفقرات لمقياس الكفايات المهنية (فيركسون، 1991: 221)
- 4-معادلة الفا كرونباخ (Gronbach Alpha Coneffciena) واستعمل لاستخراج الثبات لمقياس الكفايات المهنية (حبيب، 1996: 193).
- 6- معادلة كولمر جروف سميرنوف لمعرفة التكافؤ بين المجموعتين .
- 7-معادلة مربع كاي (The chi-suger) للتحقق من التكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة في عدد من المتغيرات(عودة، 1992: 289).
- 8-معادلة (مان- وتني) (Mann-whitney) لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في الاختبار القبلي والاختبار البعدي(عودة والخليلي، 1988: 291).

الفصل الرابع

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها البحث، وعلى النحو الآتي:

اولاً :- عرض النتائج:-

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الباحثة وفقاً لهدف البحث، وسيتم عرض اهم الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات في ضوء النتائج .

يهدف البحث الحالي الى معرفة اثر برنامج مقترح في تنمية الكفايات المهنية لدى معلمات رياض الاطفال ، من خلال الفرضية الصفرية التالية " لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاختبار البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة لمقياس الكفايات المهنية لدى معلمات رياض الاطفال يعزى الى البرنامج التدريبي عند مستوى دلالة (0,05).

لتتحقق من صحة الفرضية تم استعمال اختبار (مان وتني) لعينتين مستقلتين ،اذ اظهرت النتائج ان متوسط رتب المجموعة التجريبية بلغ (29,99) درجة وهو اكبر من متوسط رتب المجموعة الضابطة اذ بلغ (11,10) درجة ، اما قيمة مان وتني فقد بلغ (صفر) وعند المقارنة مع القيمة الجدولية البالغة (127) عند مستوى دلالة (0,05).

وبما أن القيمة المحسوبة اقل من الجدولية اذن هناك فرق بين المجموعتين في الاختبار البعدي ولصالح المجموعة التجريبية وجدول (9) يوضح ذلك.

جدول (9)

نتائج اختبار(مان وتني) للمجموعتين (التجريبية والضابطة) على مقياس الكفايات المهنية لمعلمات رياض الاطفال

المجموعة	العينة	مجموع الرتب	مجموع متوسط الرتب	قيمة مان وتني	درجة معيارية	قيمة الجدولية	مستوى دلالة
تجريبية	20	610	29,99	صفر	-5,41	127	0,05
ضابطة	20	210	11,10				

ثانياً- تفسير النتائج ومناقشتها:-

تعرف فاعلية برنامج توجيه الطاقة النفسية لمعلمات رياض الاطفال.

يتضح في الجدول (6) أن الفرق عند تطبيق المقياس في الاختبار القبلي والبعدي قد يرجع السبب لتنوع جلسات البرنامج ومواضيعه والطرق والاساليب المستخدمة أما الجدول (9) اظهر عدم وجود اي فرق بين الاختبار القبلي والبعدي للمجموعة الضابطة ذلك لعدم تعرضهن للبرنامج، حيث اظهرت النتائج أن هناك فروق ذات دلالة احصائية بين درجات افراد مجموعتي البحث في مقياس الكفايات المهنية ، وهذا يدل أن البرنامج



التدريبي لتنمية الكفايات المهنية كانت له فاعلية لدى افراد المجموعة التجريبية ،الذي يظهر واضحا من خلال الدرجات التي حصلت عليها المجموعة التجريبية عند تطبيق مقياس الكفايات المهنية في الاختبار البعدي ،حيث اسهم البرنامج التدريبي في كيفية كيفية تحسين المهارة المهنية لدى افراد المجموعة التجريبية ومهارة التعامل مع الاطفال وتنمية مهارات الاتصال مع الاخرين و في كيفية التخطيط للخبرة وتحديد الاهداف التعليمية و حل المشكلات التي تواجههن سواء في مجال التعامل مع الاطفال او التعامل مع الخبرة او التعامل مع زميلات العمل اضافة الى ادارة الوقت اضافة والاتقان والابتكار في حين لم يحدث تغيير ذو دلالة احصائية على درجات المجموعة الضابطة التي لم تتعرض للبرنامج تنمية الكفايات المهنية ، وكانت هذه النتيجة متفقة مع الخلفية النظرية الشمولية المتكاملة وهذا يعني وجود اثر للكفاية المهنية في الانجاز لذا يجب تكون قدرات الفرد مناسبة لطموحاته وإمكاناته حيث يتم وضع أهداف ومستويات طموح ممكنة حتى لا يصاب الفرد الاحباط او عدم اتقان مهنته عدم تمكنه من استغلال امكانياته الشخصية في تحسين ادائه في العمل ، وبالتالي الاتقان في الاعمال الموكلة اليه (التويني،1989: 276) اذ ان تدني مستوى الكفاية المهنية يسبب تأثيرات سلبية على المعلم وعلى أداءه التعليمي وبالتالي فتجنب حدوث مثل هذه التأثيرات يقي المعلم ويساعده على تحسين ادائه المهني والتعليمي والمعرفي والشخصي والاجتماعي ، كما إن دراسة الكفاية المهنية ضرورة من ضرورات الاهتمام بالصحة النفسية للعاملين عموماً وللمعلمين خصوصاً، لتحقيق اهدافهم في الحياة سواء أكانت اهداف شخصية ام تعليمية . ويرجع سبب تحسين الكفايات المهنية لدى افراد المجموعة التجريبية، حسب اعتقاد الباحثة الى الاختيار السليم للانشطة التدريبية المناسبة اذ كانت ذات فاعلية في تنمية الكفايات المهنية لدى المعلمات في المجموعة التجريبية ، فضلا عن عدد الجلسات التي كانت ثلاثة جلسات في كل اسبوع ، اضافة على اختيار الباحثة لموضوعات ذات اهمية كبيرة في تنمية الكفايات المهنية لمعلمات رياض الاطفال ، وقدرتها على ادارة الجلسات التدريبية ، كونها حاصلة على شهادة في فن التدريب ، اضافة الى اكتساب بعض المهارات والانشطة التي تضمنها البرنامج .

ثانيا- الاستنتاجات :-

- 1-ان معلمات رياض الاطفال يفتقرن الى الكفاية المهنية في منهج وحدة الخبرة .
- 2-للبرنامج التدريبي اثر واضح وفعال في توجيه تنمية الكفايات المهنية لمعلمات الرياض للمجموعة التجريبية .
- 4- ان تعزيز البرنامج بالانشطة والوسائل المتنوعة بأسلوب مشوق ومثير لمعلمات المجموعة التجريبية افضى الى تنمية كفاياتهن المهنية .

ثالثا -التوصيات :-

في ضوء الاستنتاجات التي تم التوصل اليها ، توصي الباحثة بما يأتي:

- 1-تعميم البرنامج على مديريات التربية في محافظة ذي قار لفرض الافادة من البرنامج لما له اثر واضح في تنمية وتطوير الكفايات المهنية لدى معلمات الرياض.
- 2-اجراء دورات تدريبية تضم محتوى البرنامج وتقديمها لمعلمات رياض الاطفال وان يتم تقديمها الى ذوي الاختصاص (رياض الاطفال)حصرأ.
- 3-الاستفادة من البرنامج التدريبي في تدريب المعلمات الحديثات العهد بمهنة التعليم.

رابعا - المقترحات:-

- 1- اجراء دراسة مماثلة في استغلال البرنامج التدريبي الحالي على مشرفات ومديرات رياض الاطفال .
- 2- اجراء دراسة مماثلة لتنمية الكفايات المهنية لدى معلمين ومعلمات المدارس الابتدائية .
- 3- اجراء دراسة مماثلة في رفع مستوى الكفايات المهنية لشريحة اخرى من موظفي الدولة.

المصادر

1. الاميري ، احمد البراء (2010) :اللياقات الست (دروس في فن الحياة) ، ط1 ، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة .



2. أمين ، زينب محمد ، محمد ، نبيل السيد (2015) : فاعلية المدونات على تنمية مهارات التفاعل الاجتماعي والاتجاه نحوها لدى طلاب الدراسات العليا ذوي المستويات المختلفة للطاقة النفسية ، كلية التربية النوعية ، جامعة المنيا .
3. البرطي،مطهر علي(2010) :برنامج تدريبي لمعلم مادة الاحياء في المرحلة الثانوية الجمهورية اليمنية ،أطروحة دكتوراه، الجزائر.
4. بن نوار، صالح (2006) : فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية ، قسنطينة . مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث و الترجمة.
5. البياتي ، عبد الجبار توفيق وزكريا اثناسيوس(1977) : الاحصاء الوصفي والاستدالي في التربية وعلم النفس ، مؤسسة الثقافة العالمية ،بغداد.
6. التويني، عودة، 1989:تحديد الكفايات التدريسية اللازمة لمعلميةالتعليم الاساسي للكبار في المملكة العربية السعودية، اطروحة دكتوراة، جامعة مشيخان.
7. الحارث، ابراهيم احمد، 1998: تخطيط المناهج وتطويرها من منظور واقعي، الرياض، مكتبة الشقري.
8. حبيب، مجدي عبد الكريم(1996) :التقويم والقياس في التربية وعلم النفس ، النهضة المصرية ، الطبعة الأولى القاهرة ، مصر.
9. الحمادي ، علي (1999) 333: تقنية للتدريب والألقاء المؤثر (فن استخدام الأساليب والوسائل التدريبية الحديثة) ، ط1، ر ابن حزم.
10. الخالدي، مريم إرشيد (2008): مدخل الى رياض الاطفال، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن.
11. الخطيب، احمد، 1978:محاولة لتحديد بعض الكفايات المطلوبة للمعلم العربي، الاردن، وزارة التربية والتعليم، مجلة رسالة المعلم، العدد3.
12. السكارنه، بلال خلف (2011) : طرق ابداعية في التدريب ، ط1، الاردن ، دار الميسرة للنشر والتوزيع .
13. شوقي، نسرين جواد، 2001:تحديد كفايات مدرس التعليم المهني في العراق، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد(40)، وزارة التربية.
14. عبيد، احمد حسين، 1976: في فلسفة اعداد المعلمين وتنظيمه، مجلة الجامعة المستنصرية، العدد الاول، بغداد.
15. عودة، احمد سليمان(1992): اساسيات البحث العلمي، ط2، مكتبة الكتاني ، اربد ، الاردن .
16. عودة ، احمد سليمان ، والخليلي ، خليل يوسف(1988) : الاحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية، ط1، دار الفكر، عمان ، الاردن.
17. فيركسون، جورج، أي(1991) : التحليل الاحصائي في التربية وعلم النفس ، ترجمة هناء العكلي ، بغداد، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، الجامعة المستنصرية ، دار الحكمة للطباعة والنشر ، بغداد .
18. قطامي، يوسف، 2005: ادارة الصفوف الاسس السايكولوجية، عمان، ط2، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
19. محجوب، وجية، 2002:البحث العلمي ومناهجه، دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد.
20. النويران، جاسم سليمان، 1993: اثر برنامج تدريبي مقترح على كفايات معلمي التربية الرياضية للتعامل مع الطلبة المعاقين حركيا في المدارس الحكومية في محافظة اربد، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا، الجامعة الاردنية.
21. قنديلجي ، عامر ابراهيم (1993): البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات ، الجامعة المستنصرية، بغداد.
22. الكيلاني ، عبدالله زيد ، الشريف ، نضال كمال (2005): مدخل الى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية، (اساسياته، مناهجه، تصاميمه، أساليبه الإحصائية)، ط1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، الاردن ، عمان .



23. نصير يوسف، 1989: دراسة فعالية الكفايات التعليمية ومصادرها عند معلمي المرحلة الثانوية في مدينة اربد وجرش في الاردن، المجلة التربوية، العدد التاسع عشر، المجلس الخامس في الكويت.
24. محمود محمد قيس، 1989: مفاهيم اساسية في تحديد الاحتياجات التدريبية، بغداد المركز القومي للاستشارات والتطوير الاداري.
25. المظفر جاسم، 1988: التشريعات التربوية، مجموعة القوانين والانظمة والقرارات التربوية، ج2، وزارة التربية، العراق.
26. ملحم، سامي، 2002: مناهج في التربية و علم النفس، عمان، دار المسيرة للنشر.
27. المليجي، حلمي، 2001: علم النفس المعاصر، ط2، دار النهضة، بيروت.
28. الموسوي، سهام عبدالهادي، 2014: اثر الهندسة النفسية في تنمية قوة التحمل النفسي لدى معلمات رياض الاطفال، اطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة بغداد، كلية التربية للبنات.
29. Cronbach, I,J,(1951) : Essentials of Psychological testing , (3rded), New York : Harper & Row.
30. * Tang,Chuang,1985: R:Competencies and inservice training needed by teacher of adult in Thailand,Dissertation Abstracts International,Vol,45,No.9
31. Holt,Roger(1971): The power of Apositive Attude(Discovering The key to Success).

ملحق (1)

السادة الخبراء حسب اللقب العلمي

ت	الاسم واللقب	التخصص	مكان العمل
1	ا. د خولة عبدالوهاب القيسي	رياض الاطفال	المعهد التقني ذي قار
2	ا.د محمد الموسوي	طرائق تدريس	كلية ابن الهيثم للعلوم الصرفة
3	ا. د موفق الحسيناوي	طرائق تدريس	كلية التربية للبنات بغداد
4	ا.د جلال شنته	طرائق تدريس	كلية التربية ابن الهيثم بغداد
5	ا.د انعام قاسم خفيف	رياض الاطفال	كلية التربية للبنات جامعة بغداد
6	ا.د زينب محمد	رياض الاطفال	كلية التربية للبنات جامعة بغداد
7	ا.م.د مروج عادل	رياض الاطفال	كلية التربية الاساسية
8	ا.م. د ضحي عادل	رياض الاطفال	كلية التربية للبنات بغداد
9	ا.م.د رغد شكيب	رياض الاطفال	كلية التربية للبنات جامعة بغداد
10	ا.م. د علي عبد داخل	علم النفس التربوي	كلية التربية ذي قار
11	ا.م. د ميادة اسعد موسى	رياض الاطفال	كلية التربية للبنات بغداد
12	ا.م. د اسماء عبدالجبار	رياض الاطفال	جامعة ديالى

ملحق (2)

مقياس للكفايات المهنية بصيغته النهائية

ت	المجال	تتطبق علي دائما	تتطبق علي كثيرا	تتطبق علي احيانا	تتطبق علي قليلا	لا تتطبق ق
اولا: مجال التعامل مع منهج وحدة الخبرة						
1	اجيد تقديم منهج الخبرة الخاص برياض الاطفال					
	انظم معلوماتي في الخطة قبل البدء في العمل					
2	احقق في كل خبرة اهداف (معرفية وحركية ووجدانية)					
3	امهد لتقديم الخبرة بأسئلة محفزة ومشوقة للاطفال					
4	انوع في طريقة تقديم الخبرة بما يناسب موضوعاتها					
7	اطور نفسي باستمرار بالاطلاع على مستجدات العملية التعليمية الخاصة برياض الاطفال					
8	اعزز تقديم الخبرة بواسطة عرض (الداتا شو) واساليب متطورة اخرى					
9	اجيد صناعة الوسائل التعليمية الخاصة بمنهج الرياض					
10	استغل المواد الخام في تقديم الخبرة للاطفال					
ثانيا: مجال التعامل مع الاطفال						
11	يساعدني اللعب في تشخيص وتعديل المشكلات السلوكية عند الاطفال					
12	اراعي الفروق الفردية بين الاطفال					
13	انوع في اساليب تقويم الاطفال في الخبرة الواحدة					
14	احدد الانماط الشخصية للاطفال من اجل تحقيق تواصل فعال معهم					
15	اتقبل اجابات الخاطئة للاطفال برحابة صدر					
16	الفت نظر الطفل الى سلوكه الخاطئ بشكل لطيف					
17	اهتم بتنمية مواهب الاطفال في الروضة					
18	اركز على الاطفال ضعيفي التركيز					
19	اهتم بعنصر المنافسة بين الاطفال اثناء تقديم الخبرة					



					اسند الى الاطفال اعمال تنمي الثقة في انفسهم	20
					اشجع الاطفال على حرية التعبير عن ارائهم	21
					احرص على ان تكون كلماتي رقيقة مع الاطفال	22
					اهتم بالمناسبات الخاصة بالاطفال	23
ثالثا: مجال التعامل مع زميلات العمل						
					احرص على العلاقات الطيبة بين زميلاتي في العمل	24
					اهتم بالمناسبات الخاصة بزميلاتي	25
					اشارك زميلاتي في اقامة نشاطات خاصة بالروضة	26
					اساعد زميلاتي في حل المشكلات التي تواجههن مع الاطفال	27
					انفذ الاعمال الموكلة الي من الادارة او الزميلات بسرور	28
					اطور من مهارات زميلاتي اثناء تقديمهن للخبرة	29
					اشارك زميلاتي في السفرات الترفهية	30