

[١]

برنامج تدريبي قائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي
لتنمية مهارات اتخاذ القرار والكفاءة المهنية
لدى معلمات رياض الأطفال

أ.م.د. يارا إبراهيم محمد إبراهيم

أستاذ مساعد مناهج الطفل بقسم العلوم التربوية

كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة أسيوط

برنامج تدريبي قائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي لتنمية مهارات اتخاذ القرار والكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال أ.م.د. يارا إبراهيم محمد إبراهيم *

ملخص:

هدف البحث إلى التعرف على أثر البرنامج القائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي والمُعد بالبحث الحالي في تنمية بعض مهارات اتخاذ القرار وهي (تحديد المشكلة، واقتراح البدائل، وترتيب البدائل، واختيار البديل الأنسب)، وكذلك تنمية الكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط. وقد اعتمدت الباحثة في بناء البرنامج على بعض استراتيجيات التفكير الإبداعي وهي (العصف الذهني، الكورت، القبعات الست، برنامج سكامبر، خرائط المفاهيم)، كما صممت الباحثة مقياسين أحدهما لقياس مهارات اتخاذ القرار والآخر لقياس الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الأطفال، وتم تطبيق أدوات القياس تطبيقاً قليلاً وبعدياً على مجموعة تجريبية واحدة مكونة من (٤٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط وذلك خلال شهري نوفمبر وديسمبر ٢٠١٩م وتوصل البحث إلى النتائج الآتية:

- ١- يوجد حجم تأثير كبير للبرنامج القائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي في تنمية مهارات اتخاذ القرار لدى معلمات رياض الأطفال.
 - ٢- يوجد حجم تأثير كبير للبرنامج القائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي في تنمية الكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال.
 - ٣- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين درجات المعلمات في مقياس مهارات اتخاذ القرار ودرجاتهن في مقياس الكفاءة المهنية.
- الكلمات المفتاحية:** استراتيجيات التفكير الإبداعي - مهارات اتخاذ القرار - الكفاءة المهنية - معلمات رياض الأطفال.

* أستاذ مساعد مناهج الطفل بقسم العلوم التربوية - كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة أسيوط.

Abstract:

The aim of the research is to identify the effect of the program based on creative thinking strategies prepared with current research on developing some decision- making skills (identifying the problem, proposing alternatives, arranging alternatives, and choosing the most appropriate alternative) As well as developing the professional competence of kindergarten teachers in Assiut Governorate. The researcher relied in building the program on some creative thinking strategies, namely (brainstorming, cort, six hats, scamper program, concept maps), The researcher also designed two scales, one to measure decision- making skills and the other to measure the professionalism of kindergarten teachers, and the measurement tools were applied pre- and post- application to one experimental group consisting of (40) kindergarten teachers in Assiut Governorate during the months of November and December 2019. The research reached the following results:

- 1- There is a large influence of the program based on creative thinking strategies in developing the decision- making skills of kindergarten teachers.
- 2- There is a large influence of the program based on creative thinking strategies in developing the professional competence of kindergarten teachers.
- 3- There is a statistically significant correlation relationship between teachers 'scores in the decision- making skills scale and their scores in the professional competency scale.

Keywords: Creative thinking strategies- Decision- making skills- Professional Competence- kindergarten teachers

المقدمة:

لازال العالم اليوم يشهد تغيرات في جميع جوانب الحياة، بسبب التسارع في ميادين المعرفة والمعلومات والاتصالات بمختلف أشكالها، مما دفع المجتمعات إلى التفكير الجدي بتقويم سياستها التربوية، ومحاولة تطويع كل ما هو جديد لخدمة التعليم الجامعي وقبل الجامعي.

ويمثل إعداد المعلم وتأهيله إعداداً جيداً وتوفير فرص التنمية المهنية له وخاصة فيما يتعلق بمعارفه ومهاراته وإتجاهاته هامة جداً لمواكبته لهذا التطور، فيقدر الأهتمام والتطور الذي يلحق بمستوى المعلم سواء من حيث إعادة أو تنميته مهنيًا بقدر ما يؤدي الى نمو الأطفال وتطور أدائهم ومن ثم تطور العملية التعليمية بشكل عام. (Ben Jenson et al,2014: 5).

وتعد كفاءة المعلم مفتاح القوى المحركة لسلوكه، فهي تعبر عن القدرة الإجرائية المدركة لدى المعلم التي لا ترتبط بما يمتلكه من مهارات ومقدرة على أداء المهمات، وإنما بإيمانه بما يستطيع عمله بغض النظر عن المصادر المتوفرة لديه، فلا يسأل المعلم عن درجة تمتعه بالقدرات، بل عن مدى ثقته بقدرته على الأداء، فالكفاءة المهنية للمعلم تنعكس على مخرجات التعليم، وتؤثر على تحصيل المتعلمين واتجاهاتهم. (أحمد حسين عياصرة، ٢٠١٦، ١٨٨٩)

وتؤكد العديد من الدراسات أن الكفاءة المهنية للمعلمين أمر ضروري، لأنها المسئول الأول عن التطوير الأكاديمي ورفع مستوى الرضا الوظيفي لهم، وتحسين أداء المتعلمين، وتنمية دافعيتهم، وتحسين مستوى إنجازهم كدراسة كلا من Einar (2007) و (Sidsel & Adedoyin)، (2010) كما يضيف صالح محمد (٢٠٠٥) أن المعلمين الذين لديهم كفاءة مهنية عالية يتميزون بالثقة والمثابرة والمرونة والتركيز على استخدام استراتيجيات تدريسية متمركزة حول المتعلمين، ولديهم التزام مهني.

وقد أشار كل من (يعقوب حسين نشوان وجميل عمر نشوان، ٢٠٠١، ١١٤) إلى أن معايير الكفاءة المهنية التي تساعد المعلم على أداء مهماته المطلوبة بفاعلية تتمثل في القدرة على التخطيط، اختيار طرق وأساليب التعليم الملائمة لإمكانيات

المتعلمين، القدرة على استخدام التقويم بأساليب مختلفة، وقيادة المهارات الصفية بفاعلية.

وأكدت (سهيلة محسن كاظم، ٢٠٠٣، ٢٩) إلى أنه يجب على المعلم إتقان بعض الكفاءات التعليمية الأساسية مثل كفاءة التخطيط للتدريس، التقويم التربوي، وما يتبعها من كفاءات فرعية.

بينما يرى (إبراهيم بن سعود ومحمد المقداد، ٢٠١٨، ٥٨٣) أن الكفاءة المهنية للمعلمين يمكن أن تظهر من خلال: تقدير مهنة التعليم، كفايات التدريس، العلاقات الإنسانية.

والكفاءة المهنية لمعلمات رياض الأطفال يجب أن تحقق أغراض أساسية من أهمها رفع مستوى أداء المعلمة عن طريق إكتساب المعرفة الجديدة في التخصص وتطويرها بصورة مستمرة، وزيادة مهارات المعلمة في اتقان إستراتيجيات التعليم والتقويم. (Furtado,2010).

وبذلك تتضح أهمية الكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال، ودورها الكبير في جعل المعلمة ترى نفسها بصورة إيجابية وكفاءة عالية، فإن ذلك يسهم في النهوض بقدراتها واستعداداتها في كافة الميادين، فالكفاءة المهنية المرتفعة تقود إلى مزيد من الكفاءة والفاعلية في التعامل مع كثير من مهام الحياة.

ويرتبط بالكفاءة المهنية لمعلمة الروضة قدرتها على إتخاذ القرارات المهنية الصائبة أثناء تواجدها داخل الروضة سواء مع إدارة الروضة أو مع زميلاتها من المعلمات أو مع أولياء أمور الأطفال، فامتلاك معلمة الروضة للمهارات ومعارف واستراتيجيات تعليم وتقويم حديثة وتوظيفها لها في تعاملاتها اليومية يساهم في قدرتها على اتخاذ القرار وتحليل المواقف والتفكير بها واقتراح الحلول المختلفة واختيار الحل الأنسب.

فيصف (Swartz, R, 2008, 29) مهارة اتخاذ القرار بأنها قدرة الفرد علي تحديد المواقف والضرورات، واكتشاف الخيارات، والتنبؤ بالنتائج المرجحة لكل خيار، وتقييم هذه النتائج في ضوء معايير محددة، واختيار الحل المناسب الذي يمثل أفضل خيار ممكن، مع القدرة على تقديم المبررات.

كما أكد (Danielle M.et.al 2010: 25) على أهمية اتخاذ القرار بصفة عامة واتخاذ القرار التربوي بصفة خاصة، فإذا كان الفرد كثيراً ما يواجه بمواقف تتطلب منه اتخاذ قرارات ما بشأنها التأثير على مستقبله المهني وصحته النفسية، فإن المعلمين هم أيضاً كثيراً جداً ما يواجههم مواقف أثناء عملهم تتطلب فهم اتخاذ قرارات ما بشأنها التأثير على العملية التعليمية بأسرها، والبحث في اتخاذ القرار بحث عن واقع أفضل وسعي لبناء مستقبل أعظم ومحاولة للتنبؤ بما ينتظر الفرد في غده من أحداث وما يتعلق بذلك المستقبل من آمال وتوقعات.

وانطلاقاً من أن الكفاءة المهنية ومهارات اتخاذ القرار من المتطلبات الأساسية لبناء معلمة رياض الأطفال، فقد توصلت الباحثة لفكرة دراسة هذين المتغيرين باعتبارهما من المتطلبات الهامة التي تمكن معلمات رياض الاطفال من زيادة قدراتهن على التواصل الفعال ومواجهة المشكلات والتحديات واجتيازها ومساعدتهن على القيام بأدوارهن المتوقعة بشكل افضل.

كما يشير كلاً من (starko,2003)، و(يوسف قطامي، ٢٠١٣) إلى أن استراتيجيات التفكير تعد من العوامل المؤثرة في تحقيق النتائج التعليمية المختلفة سواء كانت معرفية، أم مهارية، أم انفعالية، الأمر الذي يجعل اختيار استراتيجية التفكير المناسبة لطبيعة النتائج المتوخاة، ولخصائص المعلمين، ومواصفات وإمكانيات البيئة الصفية من المعايير الأكثر أهمية التي لأبد من أخذها في الاعتبار عند التخطيط لأختيار طريقة أو استراتيجية أو مدخل أو الاسلوب المناسب للتعليم أو التدريب.

فنحن بحاجة أكثر من قبل إلى استراتيجيات تعليم وتعلم تمدنا بأفاق تعليمية واسعة ومتنوعة ومتقدمة تساعد المعلمين على إثراء معلوماتهم وتنمية مهاراتهم العقلية المختلفة وتدريبهم على الإبداع وإنتاج الجديد (Chauncy Wilson, 2013). ومن ثم أتمدت الباحثة في بناء البرنامج التدريبي على استراتيجيات التفكير الإبداعي والتي تضم عدد من الاستراتيجيات وهي: الكورت وقبعات الست للتفكير وسكامبر والعصف الذهني وخرائط المفاهيم في تنمية الكفاءة المهنية ومهارات اتخاذ القرار لدى معلمات الروضة.

مشكلة البحث:

نبعت مشكلة البحث الحالية من عدة مصادر أهمها:

أولاً: ملاحظة الباحثة غير المقننة لبعض معلمات رياض الأطفال أثناء تطبيق بحث سابق (يارا إبراهيم ومنال أنور، ٢٠١٨) ضعف قدرة المعلمات على اتخاذ القرارات المهنية بسهولة بل لديهن تردد وشك في اختياراتهن، كذلك لاحظت الباحثة قلة توافر القدر المطلوب من الكفاءة المهنية لديهن.

ثانياً: للتأكد من الملاحظة السابقة تم تطبيق دراسة استطلاعية لعدد ٢٥ معلمة من المعلمات اللاتي يعملن بالروضات أثناء عقد المقابلات الشخصية لهن بالدبلوم الخاص بكلية التربية للطفولة المبكرة وتم سؤالهن التالي:

- ١- ما السبب الرئيسي لتقدمك لدرجة الدبلوم الخاص بالكلية؟
- ٢- أكتبي أهم البرامج التدريبية التي تحتاجين إليها؟
- ٣- هل تجدي صعوبة في اتخاذ القرار في المشاكل التي تواجهك بالروضة؟

وقد جاءت النتائج كالتالي:

السؤال الأول: عدد ١٠ معلمات تقدمن لرغبتهم في تنمية أنفسهن مهنيًا ومعرفة الجديد بالتخصص خاصة مع تطبيق المنهج الجديد 2.0، ويضاف إليهم عدد ٥ معلمات تقدمن من أجل اكتساب مهارات واساليب حديثة للتعامل مع الأطفال، بينما ذكرت عدد ٦ معلمات أن سبب تقدمهن من أجل الحصول على شهادة عليا للترقي للدرجة الوظيفية الأعلى، و٤ معلمات ذكرن عدم معرفتهن لسبب تقدمهن.

وجاءت نتائج السؤال الثاني كالتالي: حصلت البرامج التالية على تكرارات بنسبة أعلى من ٧٠% لدى المعلمات وهي إدارة القاعة- توظيف التكنولوجيا في تعليم الأطفال- استراتيجيات التعليم الحديثة- مهارات التفكير- اتخاذ القرار- المشكلات النفسية للأطفال.

وكانت نتائج السؤال الثالث كالتالي: اجابت ١٨ معلمة من المعلمات على أنهن يجدن صعوبة في اتخاذ القرار لامشاكل التي تواجههن بالروضة.

يتضح من نتائج استطلاع الرأي بالسؤالين الأول والثاني أن ١٥ معلمة وهن أكثر من نصف المعلمات لديهن رغبة في تنمية أنفسهن مهنيا ورفع مستوى كفاءتهن المهنية، ولديهن احتياجات تدريبية عالية لمهارة اتخاذ القرار وللمهارات الضمنية بمحاور الكفاءة المهنية، أما السؤال الثالث وأكدت نتائجها وجود صعوبة لدى المعلمات باتخاذ القرار، مما يؤكد على أهميتها وشدة احتياج المعلمات لها.

ثالثاً: البحوث والدراسات السابقة: للتأكيد على مشكلة البحث تم الأطلاع على البحوث والدراسات السابقة ذات الصلة وكانت النتائج كالتالي: في مجال الكفاءة المهنية: أكدت العديد من البحوث والدراسات السابقة على أن تدريب المعلم أثناء الخدمة أمر ضروري، ويجب أن يتكرر بصورة دورية لكي يزداد النمو والكفاءة المهنية وحتى يتمكن من ملاحقة التغيرات الحديثة التي يشهدها العصر، والتي تتطلب منهم امتلاك عديد من المهارات التي تساعده على تأدية مهنته بكفاءة، لأن التدريب يكسبه معارف ومهارات التي من شأنها رفع كفاءته مثل دراسة (أحمد زكي محمد، ٢٠١٤)، و (أحمد حسن عياصرة، ٢٠١٦)، و (إبراهيم بن سعود إبراهيم ومحمد المقداد، ٢٠١٨)، وفي مجال الطفولة المبكرة أكدت دراسات حديثة على تدني مستوى الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الأطفال كدراسة (إيمان العربي النقيب، ٢٠١٢)، و (بشاير سليمان العطروري، وصالح أحمد عبانة، ٢٠١٨)، (هديل يوسف، وبدر حمد، وفهد أحمد، ٢٠١٩) وأكدت على أن المعلمات ذوي المستوى العالي من الكفاءة المهنية من المرجح أن تستخدمها في الارتقاء بمستوى أطفالهن وتنمية مهارتهم ومعارفهم.

وفي مجال استراتيجيات التفكير الإبداعي: أوصت العديد من الدراسات العربية والأجنبية بضرورة الاهتمام باستخدام استراتيجيات تفكير حديثة تنمي التفكير بأنواعه المختلفة لدى المعلمين لما لها من أهمية في تنمية المعلم مهنيًا كدراسة (عبد الله علي الكوري، ٢٠٠٦)، وكما سردت (ذوقان عبيدات وسهيلة أبو سميد، ٢٠٠٥) أهم هذه الاستراتيجيات مثل القبعات الست، برنامج الكورت، خرائط المفاهيم والخرائط الذهنية، كذلك دراسة (فداء أكرم سليم، ٢٠١١) والتي أثبتت فاعلية استراتيجية

العصف الذهني في تنمية التفكير العلمي، بينما اثنتت دراسات كلا من (Eberel, B.2008)، (هند بنت عبد الله آل ثنيان، ٢٠١٥)، ودراسة (مصطفى عبد الرحمن طه، ٢٠١٨) فاعلية استراتيجية سكامير مع الطلاب المعلمين، وبالنظر إلى خرائط المفاهيم فقد اثبتت دراستي (أمل بنت عبد الله بن زيد، ٢٠٢٠)، ودراسة (انجود عبيد نوار العتيبي، ٢٠٢٠) فاعليتها لكن مع الطلاب بالتعليم الاعدادي.

أما في مجال اتخاذ القرار: وجدت الباحثة بعض البحوث المرتبطة باستراتيجيات التفكير الابداعي وهدفت لتنمية مهارات اتخاذ القرار لكن مع اختلاف المجال وعينة البحث كدراسة (عاصم محمد ابراهيم، ٢٠١٠) والتي اعتمدت على استراتيجية خرائط المفاهيم في تنمية مهارات اتخاذ القرار، وكذلك دراسة (فاطمة عاشور وإيمان محمد، ٢٠١٤) التي تناولت استراتيجية القبعات الست في تنمية اتخاذ القرار اذدى تلاميذ الصف الثاني الاعدادي، وتناولت دراسة (أماني عبدالله، ٢٠١٦) انماط ديونو لتعليم التفكير مثل برنامجي الكورت والقبعات الست للتفكير وصممت برنامج تدريبي باستخدامهم لتنمية مهارات اتخاذ القرار لكن لطلاب المرحلة الثانوية.

في ضوء ما سبق تبلورت مشكلة البحث في ضعف قدرة معلمات رياض الأطفال على اتخاذ القرارات المهنية المناسبة مما يترتب عليه تدني مستوى الكفاءة المهنية لديهن، لذا جاء البحث الحالي ليستهدف تنمية كل من مهارات اتخاذ القرار والكفاءة المهنية لدي معلمات رياض الأطفال وذلك من خلال برنامج تدريبي قائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي.

أسئلة البحث:

- ١- ما أثر البرنامج القائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي في تنمية مهارات اتخاذ القرار لدى معلمات رياض الأطفال؟
- ٢- ما أثر البرنامج القائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي في تنمية الكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال؟
- ٣- ما العلاقة الارتباطية بين درجات المعلمات في مقياس مهارات اتخاذ القرار ودرجاتهن في مقياس الكفاءة المهنية؟

أهداف البحث:

- ١- التعرف على أثر البرنامج القائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي في تنمية مهارات اتخاذ القرار لدى معلمات رياض الأطفال.
- ٢- التعرف على أثر البرنامج القائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي في تنمية الكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال.
- ٣- تحديد العلاقة الارتباطية بين درجات المعلمات في مقياس مهارات اتخاذ القرار ودرجاتهن في مقياس الكفاءة المهنية.

أهمية البحث:

أ- الأهمية النظرية:

- قد يفيد مخططي ومطوري برامج إعداد معلمات رياض الأطفال لتضمين استراتيجيات التفكير الإبداعي ببرامج إعداد المعلمات لما لها من أهمية في نمو الكفاءة المهنية للمعلمات حالياً ومستقبلاً.
- يأتي البحث الحالي استجابة للاتجاهات العالمية التي تنادي بتغيير دور المعلمة من معلمة ناقلة للمعرفة إلى معلمة مُفكرة تستطيع حل ومواجهة المشكلات التي تتعرض لها.
- يقدم البحث الحالي محتوى علمي حديث يضم أهم استراتيجيات التفكير الإبداعي التي يمكن إسائها للمعلمات ولطالبات أقسام وكليات التربية للطفولة المبكرة بالجامعات المصرية والعربية.

ب- الأهمية التطبيقية:

- يقدم البحث الحالي أدوات بحثية لتقييم مستوى المعلمات في كلاً من مهارات اتخاذ القرار، والكفاءة المهنية.
- يفتح البحث الحالي المجال أمام بحوث تربوية أخرى تهدف لتنمية مهارات اتخاذ القرار والكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال لما لها من تأثير عالٍ في تحسن أدائهن مما ينعكس على جودة تعليم أطفالهن بالروضة.

حدود البحث:

- ١- الحدود الزمنية: تم تطبيق أدوات البحث والبرنامج التدريبي في شهري نوفمبر وديسمبر ٢٠١٩م.
- ٢- الحدود المكانية: اقتصر البحث على عدد (٤٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط.
- ٣- حدود موضوعية:
 - استراتيجيات التفكير الإبداعي اقتصرت على (استراتيجية العصف الذهني- برنامج الكورت- استراتيجية القبعات الست للتفكير- استراتيجية سكامبر- خرائط المفاهيم).
 - مهارات اتخاذ القرار اقتصرت على مهارات (تحديد المشكلة، واقتراح البدائل، وترتيب البدائل، واختيار البديل الأنسب).
 - الكفاءة المهنية لمعلمة الروضة اقتصرت على أربعة مجالات (الكفاءة الذاتية- كفاءة استخدام استراتيجيات التعليم والتقييم- كفاءة إدارة قاعة النشاط- كفاءة استخدام التكنولوجيا بالتعليم).

أدوات ومواد البحث:

- قامت الباحثة بإعداد الأدوات التقييمية والتعليمية التالية:
- مقياس مهارات اتخاذ القرار لمعلمة الروضة.
 - مقياس الكفاءة المهنية لمعلمة الروضة.
 - دليل برنامج استراتيجيات التفكير الإبداعي لتنمية مهارات اتخاذ القرار والكفاءة المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

مصطلحات البحث: تحددت المصطلحات الإجرائية للبحث في ما يلي:

- ١- برنامج قائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي **Program based on creative thinking strategies**:

مجموعة من الأنشطة التي تم بنائها في ضوء عدد من استراتيجيات التفكير الإبداعي القائمة على خطوات علمية ومنهجية منظمة وتعمل على استثارة عناصر

التفكير الإبداعي لدى معلمة الروضة بهدف تنمية مهارات اتخاذ القرار ورفع مستوى الكفاءة المهنية لديها.

٢- مهارات اتخاذ القرار Decision- making skills:

هي عملية عقلية مخططة ومنظمة تعتمد على المفاضلة بين جميع البدائل والحلول المقترحة لحل موقف أو مشكلة مهنية واختيار أنسب الحلول وتتضمن أربعة مهارات هي: تحديد المشكلة، اقتراح البدائل، ترتيب البدائل، اختيار البديل الأنسب.

٣- الكفاءة المهنية Professional Competence:

هي مجموعة من المهارات والاتجاهات المهنية التي تمتلكها معلمة الروضة وتمارسها داخل الروضة وتمكنها من أداء عملها والقيام بادوارها ومسئولياتها خير أداء. وهي تتضمن (الكفاءة الذاتية- كفاءة استخدام استراتيجيات التعليم والتقييم- كفاءة إدارة قاعة النشاط- كفاءة استخدام التكنولوجيا بالتعليم).

فروض البحث:

- ١- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمات في التطبيق القبلي والبعدي لمقياس مهارات اتخاذ القرار لصالح التطبيق البعدي.
- ٢- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمات في التطبيق القبلي والبعدي لمقياس الكفاءة المهنية لصالح التطبيق البعدي.
- ٣- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات المعلمات في مقياس مهارات اتخاذ القرار ودرجاتهن في مقياس الكفاءة المهنية.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

يتم عرض الأطار النظرى مدعماً بالدراسات والبحوث السابقة وفق المحاور

التالية:

- ١- استراتيجيات التفكير الإبداعي.
- ٢- مهارات اتخاذ القرار.
- ٣- الكفاءة المهنية.

المحور الأول: استراتيجيات التفكير الإبداعي:

لقد تعددت وتنوعت استراتيجيات التفكير الإبداعي واختلفت حسب الهدف منها، فلا توجد إستراتيجية أفضل من الأخرى بشكل مطلق، وإنما هنالك استراتيجيات أنسب من غيرها لتحقيق مخرجات محددة، أو في مواقف وظروف تعليمية معينة، ومن هنا فإننا نجد تنوع في الاستراتيجيات ما بين تعلم فردي، وتعلم باستخدام أنشطة تعليمية، وتعلم باستخدام أساليب واستراتيجيات تنمية تفكير وغيرها، ولقد استخدمت الباحثة مجموعة من استراتيجيات التفكير الإبداعي وهي كالتالي:

أولاً: استراتيجية العصف الذهني Brainstorming strategy:

إن أسلوب العصف الذهني أسلوب تعليمي يمكن استخدامه مع المتعلمين حيث يقوم المتعلمون بإطلاق عنان التفكير بحرية تامة في مسألة أو مشكلة ما بحثاً عن أكبر عدد من الحلول الممكنة فتندفق الأفكار من المتعلمين بغزارة وبسرعة ودون كبح؛ لأن بقاء الفكرة في الذهن يعيق غيرها من الأفكار عن الظهور، ثم يتم البحث من بين مجموعة الأفكار التي تم توليدها عن أفضل فكرة دون الحاجة إلى نقد أو تخطئة بقية الأفكار، ويقوم هذا الأسلوب على أساس فكر بحرية وأجل تقييم الأفكار فيما بعد (رشيد بن النوري البكر، ٢٠٠٢، ١٨).

ولقد ابتكر هذا الأسلوب (أليكس أوزبون) بقصد تنمية قدرة الأفراد على حل المشكلات بشكل إبداعي من خلال إتاحة الفرصة لهم معاً لتوليد أكبر قدر ممكن من الأفكار بشكل تلقائي وسريع وحر، والتي يمكن بواسطتها حل المشكلة الواحدة ومن ثم غرلة الأفكار واختيار الحل المناسب لها، وكان دافعاً لذلك هو عدم رضاه عن الأسلوب التقليدي السائد آنذاك في دراسة المشكلات وقصور هذا الأسلوب في التوصل لحلول ابتكارية (حسن حسين زيتون، ٢٠٠٦، ٥٧٤).

تعريف العصف الذهني:

يعرف العصف الذهني بأنه عملية توليد ونتاج الأفكار والآراء الإبداعية من الأفراد والمجموعات لحل مشكلة معينة، أي وضع الذهن في حالة من الإثارة والجاهزية للتفكير في الاتجاهات لتوليد أكبر قدر ممكن من الأفكار حول المشكلة،

بحيث يتاح للفرد أجواء من الحرية يسمح بطرح جميع الأفكار (Charles H, Clark, 2006).

والعصف الذهني هو موقف تعليمي يستخدم من أجل توليد أكبر عدد من الأفكار للمشاركين في حل مشكلة مفتوحة خلال فترة زمنية محددة في جو تسوده الحرية والأمان في طرح الأفكار بعيدا عن المصادر والتقييم أو النقد، ويقصد به بتوليد وانتاج أفكار وأراء إبداعية من الأفراد والمجموعات لحل مشكلة معينة وتكون هذه الأفكار والآراء جيدة ومفيدة في وضع الذهن في حالة من الإثارة والجاهزية للتفكير في كل الاتجاهات لتوليد أكبر قدر من الأفكار حول المشكلة أو الموضوع المطروح بحيث يتاح للفرد جو من الحرية يسمح بظهور كل الآراء والأفكار، وتعتمد هذه الطريقة على إنتاج الأفكار والتصورات والحلول المبتكرة التي تخطر ببال الأفراد بصورة عفوية. (سونيا هانم على فزامل، ٢٠١٢، ٧٧).

ويُعرف العصف الذهني إجرائياً بالبحث بأنه: استراتيجية تفكير تتضمن خطوات منهجية منظمة وتهدف إلى توليد أكبر عدد من الأفكار لحل مشكلة مهنية تواجهها معلمة الروضة خلال فترة زمنية محددة في جو تسوده الحرية والأمان في طرح الأفكار بعيدا عن المصادر والتقييم أو النقد.

ويتدرج العصف الذهني في عدد من الخطوات هي: تحديد المشكلة ومناقشتها، إعادة الصياغة للمشكلة، توفير جو من الحرية للإبداع والعصف الذهني، الانطلاق بعملية العصف (استمطار الأفكار)، تحديد الأفكار الغير المألوفة، تقييم الأفكار (Chauny Wilson, 2013).

وللعصف الذهني أهمية كبيرة في العملية التعليمية، فهو يجعل نشاط التعليم والتعلم أكثر تمركزا حول المتعلم، ويساعد على الإقلال من الخمول الفكري لدى المتعلمين ويشجعهم على إبداء الرأي وطرح الأفكار، وإيجاد أفكار وحلول جديدة مما يعمل على تنمية التفكير الابتكاري واستخدام القدرات العليا، بالإضافة إلى انه يتسم بالبساطة والتسلية والجادبية والحرية والاستثارة مما يساعد على إنتاج أفكار وحلول مبدعة وغير تقليدية.

وتقوم عملية العصف الذهني على عدد من المبادئ الأساسية، ذكرتها (فداء

أكرم سليم، ٢٠١١، ٢٥٦) وهي:

- **تأخير التقييم:** بمعنى التوقف على تقديم التقييم للأفكار الناتجة في المرحلة الأولى، وذلك لأن التقييم يوقف الإبداع عند المتعلم، وعدم الوصول إلى أي فكرة قد تكون صحيحة، والقلق والفشل قد يسيطر على المتعلم عند التقييم في البداية.
- **الحرية في التفكير:** أي عدم تقييد حرية التفكير، وإطلاق عنان التفكير لدى المتعلم، والتحرر من القيود التي تحد من إنتاج الأفكار الإبداعية، وإفساح المجال للتخيل المبني على أسس علمية.
- **الكم يولد النوعية:** أي الاهتمام بتوليد العدد الأكبر من الأفكار بغض النظر عن نوعها، فجميع الأفكار مقبولة، وذلك لأن الأفكار ذات النوعية الجيدة تأتي بعد عدد كبير من الأفكار المطروحة من الطلبة.
- **الاستفادة من جميع الأفكار:** أي من خلال عملية البناء على الأفكار التي تم إنتاجها، وذلك من خلال تجميع عدد من الأفكار التي تشترك في فكرة واحدة والبناء عليها للتوصل إلى إنتاج فكرة إبداعية أصيلة.

وقد تم اختيار العصف الذهني كأحد استراتيجيات التفكير الإبداعي بالبرنامج التدريبي لعدة مميزات، فهي من أبسط وأمتع استراتيجيات التفكير الإبداعي والتي تتسم بسهولة التدريب عليها في أي مرحلة عمرية، نظراً لبساطة خطوات تنفيذها، ولاتحتاج إلى أدوات خاصة ولا تستغرق وقت طويل في التطبيق، كما أنها تعد من الاستراتيجيات الأساسية التي يمكن أن تعتمد عليها استراتيجيات وبرامج تفكير إبداعي أخرى.

ثانياً برنامج الكورت لتعليم التفكير **CoRT Thinking Programme**:

يعد برنامج الكورت من أشهر برامج تعليم التفكير في العالم، وكلمة كورت (CORT) اختصار **Cognitive Research Trust**، وتعني مؤسسة البحث المعرفي التي أنشأها العالم دي بونو في كامبردج، ومن مميزات برنامج الكورت أنه يساعد المتعلمين ذوي القدرات المختلفة على استخدام قدراتهم بشكل فعال في المواقف الأكاديمية والشخصية بما فيهم ذوو الحاجات (ناصر الخطيب، ٢٠٠٨،

١٨). وقد صمم برنامج الكورت لتعليم الطلبة مجموعة من أدوات التفكير، التي تسمح لهم بالابتعاد عن نماذج التفكير المطبوعة في الذهن، ومحاولة إدراك الأشياء بشكل أكثر وضوحاً، فيصبح الطلبة مبدعين ومفكرين، وتقديم مهارات التفكير المصممة بدقة في برنامج الكورت للطلبة، كأدوات عملية يمكن استخدامها، ومن ثم يتدرب التلاميذ على استخدامها في مواقف مختلفة، فالعملية الواضحة: أدوات التفكير، تمرين تدريبي، تطبيق (إدوارد دي بونو، ٢٠٠٨، ٧).

وتعتبر دروس برنامج الكورت (CORT) للتدريب على التفكير أكثر المواد أهمية للتعليم المباشر لمهارات التفكير الأساسية، وتستعمل دروس الكورت والتي تقع في ستة أجزاء بشكل واسع في العديد من دول العالم من بينها، الولايات المتحدة وكندا وأستراليا وغيرها، ويحتوي البرنامج على ستين درساً في التفكير، وتم تقسيمها إلى ستة أجزاء، وكل جزء يتكون من عشرة دروس، ويحتاج تدريس هذه الدروس بأكملها ثلاث سنوات (عبدالكريم الصافي وسليم قارة، ٢٠١٠، ٣-٨).

ويتكون الكورت كما ورد في (ناديا السرور ٢٠٠٢) من ستة أجزاء هي توسيع الإدراك، والتنظيم، والتفاعل، والإبداع، المعلومات والعواطف، والفعل. وسوف يتم تناول بالبحث الحالي كورت ١ ويسمى بكورت (توسعة مجال الإدراك): يتكون هذا الكورت من (١٠ دروس) كما يعد هذا الكورت الجزء الأساسي من الكورت لابد من دراسته قبل دراسة الأجزاء الأخرى. ويهدف إلى توسعة مجال إدراك المعلمين بمساعدتهم بمهارات تعينهم على النظر إلى كافة جوانب الموقف بما يحتويه من عوامل وبدائل ووجهات نظر الآخرين.

وتوجد عدة مميزات للكورت حددها (إدوارد ديبيونو، ٢٠٠٨) في التالي:

- البرنامج بسيط وعملي، ويمكن أن يستخدمه المعلمون في تمثيل مجموعة واسعة من الأساليب.
- البرنامج متماسك بحيث يبقى سليماً على مدار انتقاله من متدرب إلى متدرب آخر ومن معلم إلى طالب.
- البرنامج لديه تصميم متوازي، فهذا يعني أن كل جزء فيه يمكن استخدامه والاستفادة منه على حده، حتى لو لم يتم استخدام الأجزاء الأخرى، وذلك على

العكس من البرامج الأخرى ذات التصميم الهرمي التي يتطلب فيها تعليم الهيكل أو البناء بأكمله، وتذكره وإلا فقدت أجزاءه فائدتها.

- البرنامج يمكن الطلبة من أن يكونوا مفكرين فاعلين ومتفاعلين في نفس الوقت، كما ينمي المهارة العملية التي تتطلبها الحياة الواقعية.
- يستمتع الطلبة بدروس التفكير.

أدوات الكورت المستخدمة في البرنامج التدريبي:

صممت أدوات الكورت لتكون عملية، فعلى سبيل المثال من بين الأدوات العشر الموجودة في كورت ١ توسيع مجال الإدراك Breadth، هناك أداة يُطلق عليها CAF وهي اختصار لعبارة (اعتبار جميع العوامل Consider All Factors)، وهناك أداتين أخريين C&S وهي اختصار لعبارة (النتائج المنطقية وما يتبعها Consequence, Sequel)، وأداة أخرى هي OPV وهي اختصار لعبارة (وجهات نظر الآخرين Other People's Views). فمن الواضح أنه في حالة أخذ جميع العوامل بعين الاعتبار (CAF) لأي مسألة كانت، يجب علينا أن ننتبه لعواقب ونتائج الأفعال محتملة الوقوع ولوجهات نظر الآخرين، وبشكل عملي، فإننا لا نقوم بذلك بشكل دائم في حياتنا اليومية، لذا فإن هاتين العمليتين الأخيرتين تحويان أدوات فحص دقيقة لأي مسألة كانت، وذلك يساعد على تركيز الانتباه عليهما (يارا إبراهيم محمد، ٢٠١١، ٦٠).

وفيما يلي جدول بأدوات الكورت بالبرنامج التدريبي

الرمز	الأداة	م
CAF	اعتبار جميع العوامل	١
PMI	معالجة الأفكار	٢
Rules	القوانين*	٣
C&S	النتائج المنطقية وما يتبعها	٤
AGO	الأهداف	٥
Planning	التخطيط*	٦
FIP	الأولويات المهمة الأولى	٧
APC	البدائل والاحتمالات والأختيارات	٨
Decisions	القرارات*	٩
OPV	وجهات نظر الآخرين	١٠

ويُعرف الكورت إجرائياً بالبحث بأنه: مجموعة من أدوات التفكير الإبداعية المتضمنة بكورت ١ لإدوارد ديبنو والتي تستخدمها معلمة الروضة بصورة ممنهجة بهدف التدريب على مهارات التفكير واتخاذ القرار وتوظيفها لرفع مستوى الكفاءة المهنية لديها.

ثالثاً: استراتيجية القبعات الست للتفكير Six Hats thinking strategy:

قبعات التفكير الست ابتكرها العالم ديبنو لتعليم التفكير عن طريق قبعات وهمية ترمز إلى أنماط التفكير الستة. فمثل كل نمط تفكير بقعة يلبسها الإنسان أو يخلعها حسب طريقة تفكيره في تلك اللحظة. ولتسهيل الموضوع أعطى ديبنو لونا لكل قبعة حتى يمكن تمييزها وحفظها بسهولة، أي أن الإنسان لن يلبس قبعة حقيقية أو يخلعها، وإنما سيستخدم ستة أنماط من التفكير، ترمز كل قبعة إلى نمط آخر بمجرد أن يخلعها ويلبس الأخرى (مركز دي بنو لتعليم التفكير، ٢٠١٥، ص ٠٨).

وتعرف سناء محمد سليمان (٢٠١١، ٥٥) قبعات التفكير الست بأنها إستراتيجية تسعى إلى تقسيم التفكير الواسع إلى ستة قبعات أو ستة أدوار مختلفة، وكل قبعة تساعد مرتديها على لعب دور مناسب من أدوار التفكير، لبلوغ هدف معين.

كما تعرفها مروة غديري بأنها إستراتيجية تعتمد على مجموعة من الخطوات المنظمة والمتسلسلة في مدة زمنية معينة، تسمح للشخص بتغيير نمط التفكير، والانتقال من قبعة إلى أخرى مما يسمح باتخاذ القرار النهائي الشمولي (مروة غديري، ٢٠٢٠، ٢٣١).

وتُعرف إجرائياً بالبحث بأنها: استراتيجية تفكير لإدوارد ديبنو تعتمد على خطوات منظمة تستخدمها معلمة الروضة عن طريق التبديل بين ست قبعات وهمية تسمح لها بالانتقال والتبديل بين أنماط التفكير المختلفة وتساعد في اتخاذ القرارات الصحيحة وتنمية نفسها مهنيًا.

ولكل قبعة من قبعات التفكير الست لون يعطيها اسمها، وهذه الألوان هي الأبيض والأحمر والأسود والأصفر والأخضر والأزرق. واستخدم دي بنو الألوان لتسمية القبعات بسهولة تذكرها، ولسهولة التمييز بينهما، بالإضافة إلى أن كل لون

مرتبط بالوظيفة التي تقوم بها القبعة، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي (إدوارد دي بونو، ٢٠٠٨، ٤٤ - ٤٥).

- **القبعة البيضاء:** اللون الأبيض يرمز للموضوعية والحيادية وتركز القبعة البيضاء فقط على الحقائق الموضوعية والأرقام.
 - **القبعة الحمراء:** اللون الأحمر يرمز للغضب والغیظ، وهي بذلك تمثل وجهة النظر العاطفية.
 - **القبعة السوداء:** اللون الأسود يوحي بالحزن والسلبية، والقبعة السوداء تركز على النواحي السلبية، وسبب عدم القيام بها.
 - **القبعة الصفراء:** اللون الأصفر مشرق وإيجابي، والقبعة الصفراء، رمز للتفاؤل والأمل والتغير الإيجابي.
 - **القبعة الخضراء:** اللون الأخضر يدل على العشب الكثير والنمو والخصوبة، والقبعة الخضراء رمز للابتكار والإبداع والأفكار الجديدة.
 - **القبعة الزرقاء:** اللون الأزرق لون بارد وهو لون السماء التي تملأ كل شيء، والقبعة الزرقاء تؤدي دور المتحكم والمنظم لعملية التفكير وللقبعات الأخرى.
- ويرى عاصم محمد (٢٠١٠، ٣٢٨) انه لسهولة تذكر القبعات يمكن النظر إلى القبعات بطريقة ثنائية، فالقبعة البيضاء تقابلها القبعة الحمراء، والقبعة السوداء تقابلها القبعة الصفراء، والقبعة الخضراء تقابلها القبعة الزرقاء. وبهذا يمكن النظر إلى أي موضوع من الموضوعات نظرة متزنة من خلال ستة جوانب يقابل بعضها بعضاً، بدلاً من التحيز لرأي أو لموضوع والنظر إليه من جانب واحد فقط.
- وفيما يلي توضيح موجز لكل قبعة كما وردت في إدوارد دي بونو (٢٠٠٨، ٤٧ - ٤٨) كالتالي:

- القبعة الأولى لقبعات التفكير الست هي تحديد الأدوار، حيث تسمح قبعات التفكير بالتفكير والتعبير عن الآراء وممارسة عديد من الأدوار دون تجريح لأننا.
- القبعة الثانية هي توجيه الانتباه إلى الجوانب المختلفة للموضوع، حيث تسمح لقبعات بالنظر إلى الموضوع من ستة أشكال مختلفة للتفكير (المحايد والناقد والايجابي والإبداعي والعاطفي وما وراء المعرفي).

- القبة الثالثة هي الملاءمة، حيث تتيح رموز قبعات التفكير طريقة ملائمة وسهلة وبسيطة لسؤال الآخرين ليكونوا إيجابيين أو ناقدين، مبدعين أو غير مبدعين، عاطفيين أو محايدين.
- القبة الرابعة هي وضع القواعد للتفكير يمكن للناس تعلمها والتدرب عليها وممارستها بسهولة وصولاً إلى الإبداع.
- تسهم القبعات في تبسيط التفكير، بإتاحة الفرصة أمام المفكر للتعامل مع قضية واحدة في الوقت الواحد، بدلاً من استخدام العواطف والأحاسيس والمنطق والإبداع والمعلومات والنقد في نفس الوقت.
- تسمح القبعات بنقل التفكير وتحويله، بدلاً من التركيز على لون واحد من التفكير بحسب خلع قبعة هذا اللون من التفكير وارتداء القبعات الأخرى.
- كما ذكر (رعد مهدي ونبييل رفيق، ٢٠١٦، ١٤٩) بعض فوائد قبعات التفكير الست فيما يلي:
- الدقة وعدم التعقيد.
- تحسن من عملية الاتصال بالأطراف الأخرى باعتبار الاتصال والتواصل أمر بالغ في العملية الإبداعية.
- توافر الوقت في المناقشات الخاصة بحل المشكلات بحي ينظر للموضوع من كل الاتجاهات.
- الشمولية لأنها تشمل جميع عناصر ومهارات التفكير الأساسية.
- سهولة التعلم وسهولة التعامل كلغة رمزية ولاسيما في وجود الألوان.
- توفر فرص الانتباه للتفكير، إذ تتيح للمتعلمين الفرصة لإعطاء الإجابات المقترحة وتطوير الإحساس بالقوة والتزويد بالأدلة، أي أنها توجه الانتباه نحو متعديدة للفكرة أو المشكلة.
- تحسن من عملية اتخاذ القرار لدى المتعلم.
- تركز التفكير لدى الفرد نحو حل المشكلة أو توليد مجموعة من الحلول، أي أنها تقود المتعلم إلى أكثر الحلول الإبداعية لدى المتعلم.
- تمكن من التعبير عن المشاعر والحدس من دون الحاجة إلى تقديم تبرير أو اعتذار.

رابعاً: استراتيجية سكامبر SCAMPER Strategy:

استراتيجية سكامبر من الاستراتيجيات التي تساعد على تنمية التفكير الابتكاري عن طريق الخيال، باستخدام التفكير التباعدي، وتهدف إلى إتاحة الفرصة الكافية للتعبير عن الخيال الابتكاري، مع التأكيد على دور المعلم في إدارة اللقاء التدريبي، وتقدير الوقت، والإجراءات المناسبة، واختيار الأدوات اللازمة لتنفيذ وإعداد الأنشطة بما يتناسب مع خصائص وقدرات المتدربين (Eberle, 2008, 8).

ويعتبر بوب برايل صاحب فكرة سكامبر SCAMPER وهو تطوير الأفكار، وتحسينها، والخروج منها، إلى فكرة جديدة، من خلال مجموعة من الخطوات للتغيير في معطيات منتج ما، وإعادة تشكيل العلاقة فيما مثلها مثل طرق التفكير الأخرى وسكامبر هي الأحرف الأولى بالانجليزية لمكونات هذه الإستراتيجية (بدل، أربط أو ادمج، تكيف، عدل، استخدام بديل، أ حذف، أعد الترتيب) والسباعية السابقة هي موجّهات التفكير (ياسمين سمير عبدالعزيز وفاطمة محمد طلبة، ٢٠١٤، ١٧٧).

وإستراتيجية سكامبر هي مجموعة من الإجراءات الإبداعية التي تدمج في حلقات المناقشات والعصف الذهني لتوليد أفكار جديدة، من خلال البحث عن المعاني واستنتاج النتائج والاستدلال عليها بالربط بين المواقف والقدرة على التأمل والتفكير بعمق، وتهدف إلى مساعدة المتعلمين على توليد الأفكار الجديدة أو البديلة من خلال الاستدلال المنطقي واستنباط حلول غير تقليدية للمشكلات المطروحة (مصطفى عبدالرحمن طه، ٢٠١٨، ٦٠). وقد عرفتها هند بنت عبدالله آل ثنيان (٢٠١٥، ٤٥٠) بأنها عشر استراتيجيات لتوليد الأفكار، لكل منها خاصية تناسب مواقف معينة وهي (الاستبدال، الجمع أو الإضافة، التكيف، التعديل، التكبير، التصغير، الاستخدام في أغراض أخرى، الحذف، القلب، إعادة الترتيب)، وهي ترتبط بمهارات التفكير في طرح الأفكار المتنوعة حول موضوع معين.

وتُعرف إجرائياً بالبحث: هي عشرة استراتيجيات لتوليد البدائل والافكار وفقاً لخطوات ممنهجة تستخدمها معلمة الروضة أثناء عملها بالروضة بهدف اتخاذ القرارات ورفع مستوى الكفاءة المهنية لديها.

ولكل استراتيجية دلالة إجرائية توضح الأداءات المطلوبة لممارستها وذلك

على النحو التالي:

- **الاستبدال substitute:** أي ما الذي يمكن أن يحل محل هذا الشيء؟ وهل يمكن تغيير مكوناته أو المادة المصنوع منها أو جعل قوته مختلفة؟ أو هل يمكن وضعه في مكان آخر؟
- **الجمع أو الإضافة Combine:** أي هل يمكن إضافة شيء لأشياء أخرى، أو المزج بين المكونات أو بعض الأشياء، أو الدمج بين الأفكار أو الأهداف.
- **التكيف Adapt:** أي هل يمكن مواءمة الشيء: أي جعله متوافقا مع أشياء أخرى؟ وما الذي يشابهه من الأشياء؟ وهل يمكن أن نصنعه بطريقة مشابهة لشيء آخر؟
- **التعديل أو التغيير Modifying:** هل يمكن تعديله؟ أي هل يمكن تغييره بشكل جديد؟ أو تغيير لونه، حركته أو صوته أو رائحته أو شكله أو أية تغييرات في أشياء خاصة به؟
- **التكبير Magnifying:** هل يمكن تكبير حجمه؟ أي هل ممكن إضافة شيء عليه أو الزيادة من تردده أو ظهوره أو قوته أو ارتفاعه وطوله أو سمكه أو قيمته أو مضاعفته؟
- **التصغير Minify:** هل يمكن تصغير حجمه؟ وماذا نستبعد منه كي نجعله أصغر، هل نقوم بتركيزه وتكثيفه أو نزيد من انخفاضه أو تخفيض سعره أو جعله أكثر بساطة؟
- **الاستخدام في أغراض أخرى Put to other Uses:** تخيل الشيء في وظيفة أو استخدام جديد؟
- **الإلغاء أو الحذف Eliminate:** كحذف بعض الأجزاء من الشيء: مثلا ماذا لو حذفنا الأوراق من بيئة العمل أو لو حذفنا أحد إطارات السيارة، أو لو حذفنا كلمة من الجملة، أو فقرة من النص.
- **القلب (العكس) Reverse:** هل يمكن عكس أو قلب حالة الشيء؟ أي هل يمكن تغيير الوظائف السالبة والموجبة للشيء أو القلب بينها أو تحويل الجانب الأيسر

ليكون في الجانب الأيمن أو تغيير الشيء من الأمام إلى الخلف من أعلى إلى أسفل أو قلب الأدوار.

• إعادة الترتيب Rearrange: هل يمكن إعادة تنظيمه؟ هل يمكن إحداث تغيير في شكله أو في بنائه أو تصميمه. أو تغيير شكل العلاقة بين السبب والنتيجة أو تغيير سرعته أو جدولته الزمني؟ (Eberle, 2008).

وقد لخصت ياسمين سمير عبدالعزيز وفاطمة محمد طلبة (٢٠١٤، ١٧٨-١٧٩) خطوات تطبيق إستراتيجية سكامبر لتوليد الأفكار الجديدة في:

• تحديد المشكلة (الموضوع) ومناقشتها: يقوم المعلم بمشاركة المتعلمين بتحديد المشكلة أو المنتج الرغوب بإنتاجه عن طريق تجميع المعلومات والحقائق عن المشكلة المختارة من خلال الوسائل المسموعة أو المرئية أو المقروءة، وذلك للتأكد من المام جميع المتعلمين وفهمهم المشكلة المختارة.

• إعادة بلورة المشكلة وصياغتها: يتم في هذه الخطوة إعادة صياغة المشكلة المختارة بتحديد شكل يمكن من البحث عن حلول لها، ويمكن الاستعانة بالوسائل الكفيلة بذلك، كالأفلام الوثائقية والرسوم والأشكال.

• عرض الأفكار والحلول: تعتبر هذه الخطوة الجزء الرئيس في الدرس وتتم بناء على المخطط المعروض أمام المتعلم باستخدام الأسئلة التحفيزية المنشطة للإبداع لتحفيزهم على التفكير وإثارة ما لديهم من امكانيات وإبداعات، والتأكيد على انه ليس بالضرورة استخدام كافة مكونات سكامبر في النشاط الواحد، وإنما يتوقف على طبيعة الموقف والمشكلة.

• استمطار الأفكار وتقويمها: يطلب المعلم من المتعلمين كتابة الأفكار والحلول التي تم التوصل إليها واختيار أفضلها وفقا لمعايير معينة تتفق عليها المجموعة (كالأصالة، امكانية التطبيق،.....).

خامساً: استراتيجية خرائط المفاهيم Concept Maps Strategy:

تعد خرائط المفاهيم استراتيجية يعمل بها العقل كوحدة متكاملة يتناغم فيها النصف الأيمن مع النصف الأيسر، وذلك لما تحويه الخرائط من ألفاظ ورسومات وصور، فالخرائط تشرك شقي المخ لأنها تستخدم الصور والألوان والخيال، وكلها

تمثل مهارات الشق الأيمن من الدماغ، بالإضافة إلى الكلمات والأعداد وهي تمثل مهارات الشق الأيسر من الدماغ كما أن الطريق التي ترسم بها تحفز التفكير لابتكار المزيد من الأفكار والتي تكون مرتبطة ببعضها البعض، مما يساعد العقل على عمل قفزات من الفهم والتخيل عن طريق الترابط الذهني، وهي بذلك تطلق العنان للقدرات العقلية وتعكس الموجود داخل العقل. (توني بوزان، ٢٠٠٧، ٦٣ - ٦٤)

ولقد تعددت تعريفات خرائط المفاهيم وتباينت، فقد عرفها البعض بأنها مخطط أو أداة، ومن الباحثين من يرى أنها طريق تدريس أو استراتيجية، فقد عرفها أحمد النجدي وآخرون (٢٠٠٥، ٢٨١) بأنها عبارة عن رسوم تخطيطية ثنائية الأبعاد، تؤكد على العلاقات بين المفاهيم في المواقف الدراسية ضمانا لاستمرار وبقاء المفاهيم والمبادئ في البنية المعرفية للمعلم.

وعرفها إبراهيم محمد الجوراني (٢٠٠٩، ١١) أنها عبارة عن استراتيجية لتمثيل المعاني والعلاقات ذات المعنى بين المفاهيم في هيئة جمل بالرسم.

وعرفتها أمل بنت عبدالله بن زيد (٢٠٢٠، ٥٩٧) بأنها: رسوم تخطيطية ثنائية الأبعاد، توضح العلاقات المتسلسلة بين مفاهيم فرع من فروع المعرفة، ومستمدة من البناء المفاهيمي لهذا الفرع.

وتعرف استراتيجية خرائط المفاهيم إجرائياً: استراتيجية تستخدمها معلمة الروضة لتمثيل المعاني والعلاقات ذات المعنى من خلال رسوم تخطيطية ثنائية البعد وتساعد في تنظيم عملها بالروضة ورفع مستوى كفاءتها المهنية.

أهمية خرائط المفاهيم:

خرائط المفاهيم الذهنية لها أهميتها في عملية التعلم، حيث تساعد المتعلم على تذكر ما يتعلمه والحاجة للتعلم المستمر، وتسهيل عملية التعلم، فهي تعتمد في تكوينها على الخبرة السابقة للفرد، كما أنها تنتظم في تصنيف هرمي من حيث البساطة والتعقيد، وهذا التصنيف يمكن أن يزداد أفقياً ورأسياً؛ فبعض المفاهيم تكون أكثر تعقيداً من غيرها وفقاً لترتيبها في هرم التجريد، والمفاهيم تستخدم بطريقتين، الأولى منهما الاستخدام العام وينطبق على الحالات التي يشيع فيها الاعتراف

بالمصطلحات التي تكون واضحة لكل من يشاهد الشيء أو الحدث، والثانية الاستخدام الخاص، ويختلف من شخص لأخر، وفيه يحدد المفهوم لدى كل فرد نتيجة للخبرات الشخصية الذاتية المصاحبة لتكوينه. (محمود عبدالحليم، ٢٠٠٣، ٢٢٠-٢٢١).

وللخريطة المفاهيمية أهمية كبيرة، إذ تعد أداة لتنظيم المفاهيم بصورة هرمية من الأكثر عمومية على قمة الخريطة، وتتقدم إلى أسفل مفاهيم أقل عمومية، وبذلك تعمل على زيادة ربط المعارف مع بعضها بعضاً، وكشف تنظيم البنية المعرفية السابقة لدى المتعلم، لتساعده على فهم العملية التعليمية وإدراك ما يوجد من علاقات.

أهداف الخرائط المفاهيمية:

تحقق خرائط المفاهيم العديد من الأهداف والنواتج التعليمية منها (عزو عفاة ويوسف الجيش، ٢٠٠٩، ٢٢٨):

- تنشيط الجانب الأيمن من الدماغ.
- تقوي هذه الاستراتيجية من عمق المفاهيم لدى المتعلمين.
- أداة مثيرة لتنمية التفكير.
- تساعد المتعلم على توليد المعاني والربط بينها.
- تعمل على تنظيم البنية المعرفية.

باستعراض ما سبق يتضح أهمية الخمس استراتيجيات التي تم اختيارها لبناء البرنامج التدريبي وان هذه الاستراتيجيات تتسم بفاعليتها في تنمية مهارات اتخاذ القرار، كما أنها لها دور في تنمية أنواع متعددة من التفكير التي من شأنها أن تساعد في رفع مستوى كفاءة معلمة الروضة مهنيًا إذا استخدمتها أثناء عملها بالروضة لمواجهة المواقف والمشكلات المهنية، وترى الباحثة أن أثر تدريب المعلمات على هذه الاستراتيجيات قد يمتد لكافة مجالات حياتها وليست المهنية فقط.

وبالرجوع إلى نتائج البحوث والدراسات السابقة التي تناولت هذه الاستراتيجيات: فقد أثبتت فاعليتها لتنمية مهارات اتخاذ القرار كدراسة (عاصم محمد إبراهيم، ٢٠١٠) استخدمت قبعات التفكير الست لكن لأطفال المرحلة الابتدائية،

وكذلك دراسة (فاطمة عاشور وإيمان محمد، ٢٠١٤) التي أثبتت فاعلية القبعات الست لكن مع طلاب المرحلة الإعدادية، بينما اثبتت دراسات اخرى فاعليتها مع المعلمين قبل وأثناء الخدمة كدراسة (فداء أكرم سليم، ٢٠١١) والتي أثبتت فاعلية استراتيجية العصف الذهني في تنمية التفكير العلمي، بينما اثنتت دراسات كلا من (Eberel, B.2008)، (هند بنت عبد الله آل ثنيان، ٢٠١٥)، ودراسة (مصطفى عبد الرحمن طه، ٢٠١٨) فاعلية استراتيجية سكامبر مع الطلاب المعلمين، وبالنظر إلى خرائط المفاهيم فقد أثبتت دراستي (أمل بنت عبد الله بن زيد، ٢٠٢٠)، ودراسة (انجود عبيد نوار العتيبي، ٢٠٢٠) فاعليتها مع الطلاب بالتعليم الاعدادي.

المحور الثاني مهارات اتخاذ القرار:

تعد عملية اتخاذ القرار خاصية من خصائص الكائن الإنساني الذي ميزه الخالق سبحانه وتعالى عن باقي المخلوقات بالفعل وتوظيفه، وتتطلب تلك العملية قدرا من الطاقة الإنفعالية والفكرية، كما تتطلب استدعاء الفرد لخبراته السابقة واستحضاره لمعلوماته ومن ثم تصنيفها أو تلخيصها واستنباط العلاقات فيما بينها بما يساعده على اتخاذ القرار المناسب.

وإذا نظرنا إلى المعاجم الأجنبية نجد أن قاموس أكسفورد (Shorter Oxford English Dictionary, 2004) يتناول المفهوم مقسم إلى شطرين: "اتخاذ" و"القرار"؛ فيعرف اتخاذ: هو الفعل بأخذ، وهو تأليف واسع الخيال وطريقة التفكير.

والقرار: هو الحدث المتخذ في مناقشة الأسئلة ونتيجة محددة ومستقرة للحكم، واتخاذ القرار هو عملية الإدراك للتوصل إلى قرار.

وترى الباحثة أن المفهوم كما جاء تعريفه في قاموس أكسفورد هو الأقرب للتعريف الذي يتبناه البحث الحالي. وهو أن القرار حكم أو رأي تم التوصل إليه بعد التفكير واسترجاع المعلومات السابقة والأخذ بالأدلة في الاعتبار، وأن عملية "الإدراك للتوصل إلى قرار" هي "اتخاذ القرار".

تعريف مهارة اتخاذ القرار:

عرف (Tan, W. et al, 2012, 7) مهارة اتخاذ القرار بأنها إصدار حكم معين عما يجب أن يفعله الفرد في موقف ما، وذلك بعد الفحص الدقيق للبدائل المختلفة التي يمكن اتباعها، وفقا لتوقعات معينة لمتخذ القرار.

وقد عرفت (روعة عارف، ٢٠١٥، ٢١٥) مهارة اتخاذ القرار بأنها مهارة عقلية عليا يتم بمقتضاها اختيار أفضل البدائل المتاحة لحل مشكلة معينة أو مواجهة موقف يتطلب ذلك.

يتضح مما سبق أن عملية اتخاذ القرار تتضمن وجود موقف مشكل أو أزمة تحتاج تفكير لاتخاذ قرار رشيد ومناسب من بين مجموعة من البدائل للوصول إلى حل للمشكلة أو مواجهة للموقف بأقل الخسائر وأفضل النتائج.

وتُعرف مهارات اتخاذ القرار إجرائياً: هي عملية عقلية مخططة ومنظمة تعتمد على المفاضلة بين جميع البدائل والحلول المقترحة لحل موقف أو مشكلة مهنية واختيار أنسب الحلول وتتضمن أربعة مهارات هي: تحديد المشكلة، اقتراح البدائل، ترتيب البدائل، اختيار البديل الأنسب.

خطوات اتخاذ القرار:

لا شك أن اتخاذ القرار عبارة عن مجموعة من الخطوات المتشابكة المتدرجة التي تصل إلى هدف معين وهو بذلك عملية تتخذ للوصول إلى هدف ما. والذين يتعاملون مع القرار كخطوة واحدة لا شك يفقدون الصواب في قراراتهم المتخذة، لأن اتخاذ القرار يحتاج إلى خطوة أولى وهي الدراسة، ثم خطوات متتابعة للاختيار بين البدائل ثم الوسائل للوصول إلى القرار السليم (عبدالعزیز محمد، ٢٠١٠، ٨).

ويحتاج الفرد قبل التفكير في خطوات اتخاذ القرار إلى تحديد الهدف من اتخاذ القرار، حيث أن القرار ليس غاية في ذاته، ولكنه وسيلة للوصول إلى هدف محدد، لذلك يلزم دراسة وتحديد الهدف من وراء أي قرار نعزم اتخاذه.

ويقدم (غسان يوسف، ٢٠١١، ٢) مجموعة من الاعتبارات يجب على متخذ القرار أن يضعها في الاعتبار وهي كما يلي:

- تحليل الموقف المطلوب اتخاذ القرار بشأنه تحليلاً علمياً، وبيان مواطن القوة والضعف فيه.
 - عمل دراسة جدوى للموقف (اقتصادية- نفسية- اجتماعية) حيث إن كثيراً ما تكون لقراراتنا آثاراً جانبية.
 - التفكير ببدائل للقرار للوصول إلى أفضل النتائج، بحيث يحقق القرار المتخذ الأهداف في الوقت المناسب وبالجودة المناسبة وبأقل التكاليف.
- وباستعراض العديد من الأدبيات والبحوث وجدت الباحثة أن خطوات ومهارات اتخاذ القرار قد تنوعت واختلفت إلى حد ما حسب رؤية ووجهة نظر كل باحث بما يتلائم مع طبيعة بحثه والمرحلة العمرية أو الفئة المستهدفة، وأيضاً باختلاف البيئة التي طبق فيها البحث، فقد حدد (عبدالعزیز محمد، ٢٠١٠، ٨) خطوات اتخاذ القرار في: الدراسة- الاستشارة- الإعداد- التوضيح- التقويم، بينما رتب (غسان يوسف، ٢٠١١، ٣) خطوات اتخاذ القرار في: خلق بيئة بناءة- توليد البدائل- اختبار البدائل- اختيار البديل الأفضل- التحقق من صنع القرار، وحددت دراسة (هناء محمد ومنال أنور، ٢٠١٨، ٢٢: ٢٣) على خطوات اتخاذ القرار في: تحديد المشكلة- توليد مجموعة من البدائل- المفاضلة بين هذه البدائل- اختيار أفضل البدائل).
- وتعتمد الباحثة في البحث الحالي على مهارات اتخاذ القرار التالية: تحديد المشكلة- اقتراح البدائل- ترتيب البدائل- اختيار البديل الأنسب، وسيتم تناول كل مهارة فيما يلي:

أولاً: تحديد المشكلة:

وهي خطوة هامة وعنصر أساسي من عناصر القرار ولا بد من تحديد المشكلة بشكل دقيق والتعرف على حجمها وارتباطها بالمشاكل الأخرى وتحديد أجزاءها والتعرف على خلفيتها فمهارة تحديد المشكلة من أهم المهارات لأن الخطأ فيها يؤثر على الخطوات التالية، حيث يبدأ اتخاذ القرار بملاحظة وجود مشكلة، وأن هناك فرصة لحلها، والمدخل الرئيسي لهذه المهارة هو البحث عن المشكلة الأساسية وتحديد أسبابها (عبدالحافظ سلامة، ٢٠٠٧، ١٢٢).

والمشكلة هي عبارة عن الخلل الذي يتواجد نتيجة اختلاف الحالة القائمة عن الحالة المرغوب بها، وتحديد المشكلة تحديدا دقيقا أمرا غاية في الأهمية كما ذكرنا، وهناك مقولة شهيرة هي: "المشكلة المحددة تحديدا سليما مشكلة نصف محلولة" (رجاء محمود وآخرون، ٢٠١٤، ٥٤٢).

ثانيا: اقترح البدائل:

يقصد بهذه المرحلة اقتراح مجموعة من الحلول المختلفة لحل المشكلة التي تم تشخيصها بدقة في المرحلة الأولى، وفي هذه المرحلة يتم وضع أكبر عدد ممكن من البدائل المحتملة لحل المشكلة المطروحة أو الموقف المشكل أو الأزمة مع مراعاة أن تكون جميع الحلول والبدائل المقترحة قابلة للتطبيق.

ولابد في هذه الخطوة من مراعاة عدة أمور منها: (عبدالعزيز محمد، ٢٠١٠،

(٨

١- يجب على متخذ القرار أن يعطي نفسه الوقت المناسب والكافي لوضع البدائل بغير استعجال.

٢- ألا يشعر متخذ القرار بالهزيمة بسبب كثرة البدائل أو قلتها.

٣- أن يكون اختيار البدائل ناتجا عن دراسة متأنية ومعلومات أكيدة.

٤- أن يكون متخذ القرار مبتكرا في وضع الحلول والبدائل ولا يكون أسير السابق.

ثالثا: المفاضلة بين البدائل (ترتيب البدائل):

وبعد أن تتم مرحلة اقتراح البدائل المختلفة لحل المشكلة، يصبح من الضروري إجراء مفاضلة بين هذه البدائل من خلال تقييم كل بديل بموضوعية من مختلف الزوايا وذلك من حيث المزايا والعيوب لكل بديل على حدة والنتائج المتوقعة في حالة اختيار البديل سواء إيجابية أو سلبية، بحيث يتم استبعاد البديل الذي تكون عيوبه وسلبياته أكثر من مميزاته وإيجابيته.

ويرى (غسان يوسف، ٢٠١١، ٥) أنه عندما يمتلك متخذ القرار مجموعة

جيدة من البدائل الواقعية فإنه سيحتاج إلى تقييم واختيار للبدائل من حيث المخاطر وأثار كل خيار كالاتي:

- **المخاطر:** عند اتخاذ قرار ما عادة ما يكون هناك قدر من عدم اليقين، والذي يؤدي حتما إلى مخاطر، وبذلك فإنه يتم تقييم المخاطر التي ينطوي عليها القرار، كذلك يمكنك تحديد ما إذا كانت المخاطر يمكن التحكم فيها. كما أن تحليل المخاطر يساعد في النظر في المخاطر بشكل موضوعي، ويستخدم نهج منظم لتقييم المخاطر، وتقييم احتمالات الأحداث التي وقعت.
- **الأثر:** طريقة أخرى للنظر في الخيارات يضامامك هو من خلال النظر في العواقب المحتملة للكل، ويمكن استخدام قبعات التفكير الست في تقييم الآثار المترتبة على القرار من خلال النظر في البدائل من ست وجهات نظر مختلفة. وقد تطرقنا للقبعات الست في فصل كامل في هذا الكتاب، كما يمكن استخدام أدوات كورت PMI في اختيار البدائل وقد تطرقنا لأدوات كورت في فصل كامل في هذا الكتاب أيضا.

رابعاً: اختيار البديل الأفضل (الأنسب):

والمقصود بها أن نحذف في جميع البدائل غير المناسبة ونختار بديلا واحدا مناسباً ويكون الاختيار على مجموعة أسس هي: إمكانية التطبيق الواقعي ومدى السلبيات المحتملة والايجابيات المتوقعة من تطبيق بالإضافة إلى معرفة مدى اتساع عدد المستفيدين ومدى التكلفة والتضحية (عبدالعزيز محمد، ٢٠١٠، ٩).

ويضيف (خلف سليمان، ٢٠٠٧، ٣٤) أن من معايير اختيار البديل الأفضل أن يكون مقبولا من قبل المنفذين له والمتأثرين به على حد سواء، وان تؤخذ إمكانية تنفيذه بعين الاعتبار كما تؤكد (رجاء محمود وآخرون، ٢٠١٤، ٥٤٢) على مجموعة من الشروط عند اختيار البديل الأمثل (إمكانية التنفيذ، التكاليف المالية، الاستغلال الأمثل لعناصر الإنتاج).

لذا يجب أن يستند متخذ القرار في اختياره للبديل الأفضل على خبراته السابقة والتجريب والبحث والموازنة والمقارنة بين الاحتمالات المتوقع حدوثها عند اختيار البديل، والتي تشمل احتمالات الفشل أو النجاح، ويختار البديل الذي تكون نتائجه أكثر قبولا وأرجح في تحقيق الهدف.

ولكي يتحقق ذلك وتستطيع معلمة الروضة أن تواجه المشكلات والأزمات التي تعترضها في حياتها اليومية تقوم باتخاذ القرار الصائب وفق الخطوات السابقة وبشكل علمي سليم، فإن ذلك يتطلب برامج تدريبية لتنمية مهارة اتخاذ القرار لديها، بحيث تكون واقعية في قراراتها وتراعي في اختيار البدائل السلبية والايجابيات وصولاً لاختيار القرار المناسب، وهذا ما نصبو إليه من خلال استراتيجيات التفكير الإبداعي لتنمية مهارة اتخاذ القرار السليم لدى المعلمة من خلال اختيار البديل الأنسب وتوليد أفكار إبداعية غير تقليدية.

المعوقات والعوامل التي المؤثرة في اتخاذ القرار:

تتعدد العوامل والعوائق والصعوبات التي تؤثر في كيفية اتخاذ الفرد لقراره بطريقة سليمة ومنها ما يلي:

١- قصور البيانات والمعلومات: فكلما كانت البيانات غير متوفرة بالدرجة والدقة المطلوبة كلما شكل ذلك صعوبة في عملية اتخاذ القرار.

٢- التردد (عدم الحسم): وهو ما ينتاب متخذ القرار من حيرة في اختيار البديل الأفضل.

٣- ضعف الثقة المتبادلة: عند وجود عدم الثقة والوفاق بين الأفراد فذلك لا يشجع على إصدار قرارات سليمة. (علي أحمد عياصرة وهشام عدنان، ٢٠٠٦، ٥٣: ٥٤)

٤- وقت القرار: كثيرا ما تفرض ضغوط لاتخاذ القرار في عجلة من الوقت تحول من دون إجراء الدراسة والبحث الكافي للموقف أو المشكلة، مما يجعل القرار غير سليم ولا يحقق الهدف منه.

٥- شخصية متخذ القرار: يلعب السلوك الإنساني دورا هاما في عملية اتخاذ القرار، حيث يتأثر متخذ القرار بمؤثرات داخلية وخارجية وهذه المؤثرات تفقد الموضوعية لدى متخذ القرار، ومن ذلك فإن شخصية متخذ القرار يمكن أن تشكل أحد معوقات اتخاذ القرار السليم (أحمد عبدالهادي، ٢٠١١، ٨٧).

٦- القيم والمعتقدات: للقيم والمعتقدات تأثيرا كبيرا في اتخاذ القرار، ودون ذلك يتعارض مع حقائق وطبيعة النفس البشرية وتفاعلها مع الحياة.

٧- الميول والطموحات: لطموحات الفرد وميوله دور مهم في اتخاذ القرار، لذلك يتخذ الفرد القرار النابع من ميوله وطموحاته دون النظر إلى النتائج المادية أو الحسابات الموضوعية المترتبة على ذلك.

٨- العوامل النفسية: تؤثر العوامل النفسية على اتخاذ القرار وصوابيته، فإزالة التوتر النفسي والاضطراب والحيرة والتردد لها تأثير كبير في انجاز العمل وتحقيق الأهداف والطموحات والآمال التي يسعى إليها الفرد. (فاطمة عاشور وإيمان محمد، ٢٠١٤، ٧٩)

ويذكر (Roaten, 2004, 38) أن هناك بعض الصعوبات التي تعوق عملية اتخاذ القرار وتشمل: نقص الدافعية، والمعتقدات الهدامة، والتوقعات غير العقلانية، ونقص المعرفة عن عملية اتخاذ القرار، ونقص معرفة الذات، والحصول على معلومات غير موثوقة، والصراعات الداخلية والخارجية.

من خلال ما سبق فعلى متخذ القرار أن يتبع الطرق والأساليب العلمية التي تكفل له الوصول إلى قرار صائب وهادف عند مواجهة أزمة أو مشكلة، وأن يعطي نفسه الثقة في تحمل المسؤولية، فالثقة بالنفس من مقومات الشخصية الناجحة، بالإضافة إلى تنمية النفس ذاتيا والاهتمام بثقل المهارات الشخصية والقدرة على التطور والابتكار والاهتمام بالتدريب ورفع كفاءة الذات، كل ذلك يسهم مساهمة فاعلة في إشعار الشخص بالأمان عند اتخاذ القرار.

محاذير يجب تجنبها عند اتخاذ القرار:

ينصح عند اتخاذ القرار من قبل الأفراد الابتعاد وتجنب الآتي: (غسان يوسف، ٢٠١١، ٩-١٠)

- ١- الابتعاد عن المجاملات في اتخاذ القرار، إذ لا بد أن يكون الفرد موضوعيا، ومنطقيا، وعلميا ليكون قراره صائبا.
- ٢- الابتعاد عن العواطف، فأحيانا تكون العاطفة سببا في اتخاذ قرار لا يتفق والقيم والمعتقدات ولكن هو إرضاء لعاطفة ما.
- ٣- تجنب التردد والتراجع: كثيرا ما يتردد الفرد في اتخاذ قرارات مصيرية فيصبح نادما على ما فعل، إذن فلا بد من الجرأة في اتخاذ القرار.

- ٤- الفشل في تحديد الأهداف، مما يؤدي إلى السير في مسارات مختلفة، وعدم القدرة على اتخاذ قرار مناسب وملائم للموقف.
- ٥- التكلفة والمبالغة في تناول الموقف: الإفراط في جمع البيانات والمعلومات الثانوية وغير المتعلقة بالموقف يؤدي إلى زيادة تكلفة القرارات وضياح الوقت المناسب لاتخاذ القرار.
- ٦- المحاولة والخطأ: الاستناد إلى التجربة والخطأ في اتخاذ القرار يؤدي إلى عدم اتخاذ القرار بطريقة موضوعية وعلمية.
- ٧- تأجيل اتخاذ القرار: عدم اتخاذ القرار في المشاكل وإرجائها للمستقبل يؤدي إلى تقادم المشكلات وتراكم الأعباء.

وباستعراض البحوث والدراسات السابقة التي أكدت على أهمية مهارات اتخاذ القرار وتناولتها بالدراسة: فقد كدراسة (رجاء محمود وآخرون، ٢٠١٤) التي تناولت اتخاذ القرار وعلاقته بالذكاء الوجداني لدى القيادات التربوية وقد حددت خطوات اتخاذ القرار كالتالي: تحديد المشكلة- تحديد الهدف- البحث عن البدائل- تقييم البدائل واختيار أفضلها- تنفيذ القرار ورقابته- وأخيراً متابعة التطبيق، كما هدفت دراسة كل من (Moore, 2010) الى تنمية مهارات اتخاذ القرار والتفكير الناقد للتعليم الكبار، بينما دراسة (Mattes & Norman, 2011) هدفت إلى تنمية مهارات اتخاذ القرار لدى الاطفال باستخدام بعض التصميمات التكنولوجية.

كما وجدت بعض البحوث التي تناولت نفس استراتيجيات التفكير الأبداعي بالبحث، ولكن مع اختلاف مجال وعينة البحث كدراسة (عاصم محمد إبراهيم، ٢٠١٠) والتي اعتمدت على استراتيجية خرائط المفاهيم في تنمية مهارات اتخاذ القرار، وكذلك دراسة (فاطمة عاشور وإيمان محمد، ٢٠١٤) التي تناولت استراتيجية القبعات الست في تنمية اتخاذ القرار لطالبات الأقتصاد المنزلي، وتؤكد على ذلك (أماني عبدالله، ٢٠١٦) التي تناولت انماط ديونو لتعليم التفكير من برنامجي الكورت والقبعات الست وصممت عدة أنشطة بهدف تنمية مهارات اتخاذ القرار.

المحور الثالث الكفاءة المهنية:

تعد الكفاءة المهنية من الموضوعات الحديثة التي أولاها الباحثون أهمية قصوى في الفترة الأخيرة وخاصة بالنسبة للمعلم، فلاشك أن المعلم وهو حجر الزاوية في العملية التعليمية، يقع عليه العبء الأكبر في تربية النشئ وتكوين اتجاهاتهم وتنمية مفاهيمهم ومهاراتهم، لذلك فإن الكفاءة المهنية للمعلم من أهم العناصر التي تؤثر في العملية التعليمية والارتقاء بمستوى مهنة المعلم سوف ينتج عنه معلمون أكفاء مما يتقل وبزيد من جودة وفاعلية النظام التربوي.

تعريف الكفاءة المهنية:

لقد نوه (إبراهيم بن سعود ومحمد المقداد، ٢٠١٨، ٥٨٠) إلى ضرورة التمييز بين الكفاءة والكفاية، وبين الكفاءات والكفايات، فبالرغم من تقارب المعنى اللغوي بينهما بحيث يسوغ استخدام أحدهما مكان الآخر، إلا أنه يرى أن الكفايات هي مجموعة المعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات التي يحتاجها العامل لأداء عمله وتسمح له بممارسة مهنته بسهولة ويسر دون عناء، والتي يفترض أن يكتسبها أثناء إعداداته وتدريبه للعمل، كما أن الكفايات بهذا المفهوم مطلب أساسي لبلوغ الكفاءة، فتوفر الكفايات الخاصة بالعمل لدى الفرد تؤدي ولا شك إلى كفاءة الفر في عمله.

وتعد الكفاءة كصفة مميزة للإنسان بمثابة سمة تثبت تقوقه في أدائه العملي من خلال امتلاكه العلوم الأساسية والمهارات اللازمة لأداء مهامه الوظيفية، على أن يكون هذا الأداء فعلا موافقا للتوقعات المحددة (موزة بنت سعيد، ٢٠١٩، ٣٠).

ويرى (سامي محمد ملحم، ٢٠٠١) أن الكفاءة المهنية هي مجموعة من التصرفات الاجتماعية الوجدانية، والمهارات المعرفية والنفسية الحس حركية التي تمكن من ممارسة دور، أو وظيفة، أو نشاط، أم مهمة أو عمل معقد على أكمل وجه. كما ذكر (ناصر الدين أبو حماد، ٢٠٠٨) أن الكفاءة المهنية تعني محصلة المعارف والخبرات والسلوكيات المكتسبة والممارسة في سياق مهني معين من أجل أداء وظيفة محددة بكفاءة وفعالية، والكفاءة مرتبطة بالقدرة الفردية والدافعية الشخصية.

وعرفت (سنة حسن حسين، ٢٠٠٧، ٧٢٠) الكفاءة المهنية بأنها مجموعة من قدرات المعلم وما يسفر عنها من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها ويمارسها المعلم وتمكنه من أداء عمله وأدواره ومسئوليته خير أداء، ويلاحظها ويطبقها طلابه، ويمكن أن يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على العملية التعليمية.

وتم تعريف الكفاءة المهنية بأنها القدرة على نقل المعلومات والمعرفة للمواقف داخل منطقة مهنية، وأنه يشتمل على التنظيم والتخطيط والعمل والتكيف مع الأنشطة غير الروتينية، وكذلك هي ممارسة المهنة بشكل واع تظهر من خلاله المعرفة النظرية، والكفاءة في المهارات العلمية والتطبيق العملي لها، بما يضمن تقديم مستوى عال من الخدمة (أحمد زكي محمد، ٢٠١٤، ٤٦١٠).

ويعرف (إبراهيم بن سعود ومحمد المقداد، ٢٠١٨، ٥٨١) الكفاءة المهنية للمعلم على أنها قدرة المعلم على القيام بالأدوار والمهام والواجبات التعليمية والتربوية المنوطة به على الوجه الأمثل وبشكل متقن، بحيث يمكن قياس هذه الكفاءة من خلال الأداء الذي يظهر في سلوكه المهني.

ومن خلال استقراء التعريفات السابقة التي تناولت تعريف الكفاءة المهنية، وبالرغم من تعدد وجهات النظر، إلا أن هناك مجموعة من النقاط المشتركة بينها:

١- امتلاك الفرد لقدرة كان من المهارات والمعارف والاتجاهات شرط أساسي لتمتعه بالكفاءة المهنية.

٢- يمكن قياس الكفاءة المهنية من خلال معايير خاصة متفق عليها.

٣- تؤثر الكفاءة المهنية بشكل إيجابي على عمل الفرد.

٤- الكفاءة المهنية سلوك يمكن ملاحظته من خلال مجموعة من المعايير والمؤشرات المتعلقة بالعمل.

وتُعرف الكفاءة المهنية إجرائياً: هي مجموعة من المهارات والاتجاهات المهنية التي تمتلكها معلمة الروضة وتمارسها داخل الروضة وتمكنها من أداء عملها والقيام بدورها ومسئولياتها خير أداء. وهي تتضمن (الكفاءة الذاتية- كفاءة استخدام استراتيجيات التعليم والتقييم- كفاءة إدارة قاعة النشاط- كفاءة استخدام التكنولوجيا بالتعليم).

تصنيف الكفاءة المهنية:

يصنف (عواد جاسم النميمي، ٢٠٠٥، ٦٨) الكفاء المهنية إلى:

١- **الكفاءات المعرفية: (Cognitive Competencies):** لا بد أن يستند التعليم إلى مجموعة من المعارف والحقائق النظرية المتعلقة بفلسفة التعليم وأهدافه ونظرياته، والحقائق المتصلة بالمتعلم في شتي مجالات عمله (التعليمي/التعلمي).

٢- **كفاءات الأداء (Performance Competencies):** وتشمل هذه الكفاءات قدرة المعلم على إظهار سلوك واضح في المواقف الصفية التدريبية والحقيقية وهذه الكفاءات تتعلق بالمهارات النفس حركية (كتوظيف وسائل التكنولوجيا وإجراء العروض العملية... الخ) وأداء هذه المهارات يعتمد على ما حصله الفرد (المعلم) سابقا من كفاءات معرفية.

٣- **الكفاءات الإنتاجية: (Consequence Competencies):** وهي مرتبطة بنواتج التعلم لدى التلاميذ وهي ناتجة من استخدام كل من الكفاءات المعرفية وكفاءات الأداء.

٤- **الكفاءات الوجدانية (Affective Competencies):** وهي ترتبط بالقيم والميول والاتجاهات وغيرها من الجوانب الإنفعالية التي تظهر في السلوك التدريس للمعلم وهي مرتبطة بالمواقف الاجتماعية التي تدور فيها، إلا أن معظم البحوث أشارت إلى صعوبة تحديد هذه الكفاءات.

٥- **الكفاءات الاستقصائية: (Exploratory Competencies):** وهي توفر للمعلمين خبرات خاصة في الحالات التي تكون فيها النتائج متوقعة من المواقف التعليمية غير معروفه ولكن ينقص هذا النوع عدم الدقة في تحديد المخرجات المتوقعة.

بينما صنف (إبراهيم بن سعود ومحمد المقداد، ٢٠١٨، ٥٨٢) الكفاءة المهني إلى خمسة أبعاد كالآتي:

١- **الكفاءة المعرفية:** وتضم الكفايات المعرفية، ويقصد بها المعلومات والمهارات العقلية الضرورية لأداء المعلم في شتي مجالات عمله.

٢- **الكفاءة الشخصية:** وتتألف من الكفايات الشخصية التي يقصد بها سمات المعلم الانفعالية والأخلاقية، مثل القدوة الحسنة، والوقار والهيبة، والحلم والأناة، وتمسكه بأخلاقيات المهنة، والتقيد بمواعيد العمل.

٣- **الكفاءة المهنية أو الأدائية:** وتضم الكفايات المهنية أو الأدائية، ويقصد بها مهارات التدريس يجب توافرها في المعلم لكي يستطيع أن يؤدي عمله على أكمل وجه لتحقيق التي بأهدافه التربوية والتعليمية. مثل قدرته على التخطيط، وإدارة الصف، واستثارة دافعية المتعلمين، واستخدامه لطرائق تدريس متنوعة، وتمكنه من توظيف المواد والأدوات التعليمية، ومراعاته للفروق الفردية بين المتعلمين وغيرها.

٤- **الكفاءة الإنتاجية:** وتضم الكفايات الإنتاجية، ويقصد بها أثر أداء المعلم في سلوك المتعلمين، مثل مدى تحقيقه للأهداف التعليمية، ومستوى التحصيل الدراسي للمتعلمين، واكتساب المتعلمين لسلوكيات، ومهارات متنوعة، وإنجازاته المهنية الأخرى.

٥- **الكفاءة الاجتماعية:** وتتألف من الكفايات الاجتماعية، ويقصد بها قدرة المعلم على التوافق الاجتماعي، وحسن التعامل والتعاون مع الآخرين، ومدى تفاعله مع المتعلمين والمجتمع من حوله.

وقد قسم (راجي عيسى القبيلات، ٢٠٠٥، ١٦٦) الكفاءة المهنية إلى ثلاثة أنواع وهي: الكفاءة المعرفية، الكفاءة المعيارية الأدائية والكفاءة الإنتاجية.

ومن خلال العرض السابق لتصنيف الكفاءة المهنية من خلال مجموعة من الدراسات والبحوث السابقة، فقد لاحظت الباحثة أن هناك شبه اتفاق على تضمين الكفاءة المهنية لثلاثة أبعاد رئيسية هي الكفاءة المعرفية والكفاءة الأدائية أو المهنية (كفاءة الأداء) والكفاءة الإنتاجية، وقد أضاف بعض الباحثين أنواع أخرى للكفاءة المهنية مثل الكفاءة الوجدانية والكفاءة الاجتماعية والكفاءة الاستقصائية.

معايير ومؤشرات تحقيق الكفاءة المهنية للمعلم:

تتفق العديد من الدراسات أن هناك معايير يجب توافرها للوصول للمستوى المطلوب من الكفاءة المهنية (فائزة بنت أحمد بكر، ٢٠٠٧، ٩٥)، و(خالد العدواني وعبدالرازق الأشول، ٢٠١٢).

- **التخطيط:** يشمل المرحلة التي تسبق التدريس وفيها يتم تحديد الأهداف التعليمية، وتعد هذه المرحلة مهمة وضرورية وهو (يشكل الخطوة الأولى في أية عملية تعليمية ويعتبرها الموجه الرئيس للمكون، أو المتكون على حد سواء فعلي المكون أن يعرف ما يريد أن يتعلم وكيف يجب أن يسلك بعد التعليم، وعلى المتكون ان يعرف الأداء الذي يترتب عليه القيام به بعد التعليم.
 - **التنفيذ:** ويشمل مجموعة من المهارات التي يجب على المعلم أن يتحكم فيها، وتمس قدرات خاصة بتنفيذ الفعل التعليمي داخل قاعة الدرس، ومن المهارات نذكر: مهارة عرض الدرس، إدارة المناقشة، وإدارة التلاميذ.
 - **التقويم:** يتم في هذه المرحلة الأخيرة مجموعة من الإجراءات التي يتبعها المكون بغية إصدار قرار بخصوص فاعلية طرائقه وأهدافه، ووسائله، وتحديد نقاط الضعف من أجل تعديلها ومعرفة اشتقاق الكفاءات.
- وقد قسم (محمود أحمد محمود، ٢٠١٤، ٣٥) الكفاءة المهنية إلى ثلاثة مجالات هي: التخطيط، التنفيذ، والتقويم، وينبع كل كفاءة مجموعة من الكفاءات الفرعية. وقد اقتصر البحث الحالي على أربعة أبعاد فرعية للكفاءة المهنية وهي (الكفاءة الذاتية- كفاءة استخدام استراتيجيات التعليم والتقويم- كفاءة إدارة قاعة النشاط- كفاءة استخدام التكنولوجيا بالتعليم).

الكفاءة المهنية لمعلمة الروضة:

يعد امتلاك المعلمة للمهارات والمتطلبات اللازمة لأداء مهامها ليس هو المهم فقط، بل لابد أن تمتلك الإيمان والثقة بقدرتها على القيام بالسلوك المطلوب في مختلف الظروف. وترى مها أحمد (٢٠١٦، ١٤٤) أن المعلمة التي لديها كفاءة ذاتية مرتفعة يتمحور منهجها حول تفكير الطفل، وأن معتقدات الكفاءة المهنية لديها تساعد الطفل في التغلب على مشكلات التعلم، كما تساعد على النجاح والمزيد من المعرفة، وكذلك يشير (Pajares, 2002) إلى أن المعلمة التي لديها كفاءة ذاتية مرتفعة تتمكن من فهم مستويات نمو أطفالها، وبالتالي فإن ذلك يساعدها على التعامل السليم مع تلك المستويات. أما إذا اعتقدت أن أفعالها لا تحقق النتائج المرغوبة، فسوف يكون لديها حافز قليل للعمل والاستمرار والمثابرة.

وفيما يلي استعراض لأهم الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت الكفاءة المهنية لمعلمة الروضة بمجالاتها المختلفة كدراسة (ying Gou et al، 2010) والتي درست العلاقة بين الكفاءة الذاتية لمعلمات ما قبل المدرسة وجودة الفصول الدراسية والدعم التعليمي والعاطفي، وقد أشارت النتائج أن الكفاءة الذاتية للمعلمة كانت بمثابة تنبؤات إيجابية لمكاسب الأطفال من الدعم التعليمي والعاطفي، وأن هناك علاقة إيجابية ملحوظة بين الكفاءة الذاتية للمعلمة وجودة الفصل الدراسي.

كذلك هدفت دراسة إيمان العربي النقيب (٢٠١٢) لوضع تصور مقترح لرفع مستوى الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الأطفال بعد دراسة احتياجاتهن التدريبية.

أما دراسة سهام حجاج (٢٠١٣) هدفت للتعرف على العلاقة بين دافعية الإنجاز واتخاذ القرار والرضا عن المهنة بين مرتفعي ومنخفضي الكفاءة الذاتية من طالبات كلية رياض الاطفال بمحافظة الفيوم وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوى الكفاءة الذاتية المرتفعة والكفاءة الذاتية المنخفضة في متوسطات الدرجات على مقياس الرضا عن المهنة لصالح مرتفعي الكفاءة.

أما دراسة (مها أحمد، ٢٠١٦) فقد تناولت العلاقة بين الرضا المهني والكفاءة المهنية لمعلمات رياض الاطفال، وتكونت عينة الدراسة من (٤٥) معلمة من معلمات رياض الأطفال بمحافظة الغربية، وتوصلت إلي وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الرضا المهني والكفاءة الذاتية المهنية.

بينما هدفت دراسة (Suchodoletz et al، 2018) التعرف على مدى تغير المعتقدات الذاتية لدى معلمات رياض الاطفال مع مرور الوقت، وتوصلت النتائج إلى أن الكفاءة المهنية للمعلمات تزداد بمرور السنوات، خاصة بالنسبة للمشاركة في التدريبات، كما توصلت الى أن مشكلات الأطفال السلوكية لها تأثير سلبي على معتقدات الكفاءة المهنية.

إجراءات البحث:

تمت إجراءات البحث من خلال عدة مراحل كالتالي:

أولاً: البرنامج التدريبي القائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي لمعلمة الروضة (ملحق ٢):

لإعداد البرنامج القائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي تم مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة التي أهتمت باستراتيجيات وطرق التفكير الإبداعي، إلى جانب الكفاءة المهنية للمعلم بصفة عامة ومعلمة الروضة بصفة خاصة، ومهارات اتخاذ القرار بالإضافة إلى العديد من البرامج التدريبية لمعلمات رياض الأطفال. وفي ضوء ما سبق تم تحديد مايلي:

١ - تحديد الهدف العام للبرنامج التدريبي:

هدف البرنامج التدريبي إلى تنمية مهارات اتخاذ القرار والكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال من خلال استراتيجيات وطرق التفكير الإبداعي.

٢ - الأهداف الإجرائية: تم صياغة الأهداف التعليمية للبرنامج في ضوء الأهداف العامة في المجالات الثلاثة المعرفية والنفسحركية والوجدانية بصورة سلوكية إجرائية يمكن قياسها حيث تمثل النتائج التعليمية المتوقع من المعلمات أن تكتسبها بنهاية التدريب والمرتبطة بمحاور البرنامج الثلاثة (استراتيجيات التفكير الإبداعي - مهارات اتخاذ القرار - الكفاءة المهنية).

٣ - تحديد أسس البرنامج:

لقد تم إعداد البرنامج التدريبي للمعلمات وفقاً لاستراتيجيات وطرق التفكير الإبداعي حيث أعتمد البرنامج التدريبي على الأسس التالية:

- تحديد الأهداف بشكل واقعي وصياغتها بطريقة إجرائية يمكن قياسها وملاحظتها وتقويمها وارتباطها بكل من استراتيجيات التفكير الإبداعي ومهارات اتخاذ القرار والكفاءة المهنية.
- تنظيم محتوى البرنامج بشكل متدرج ومترايط وشامل لجميع متغيرات البحث.
- تنظيم الأنشطة وأوراق العمل والخبرات التعليمية المنضمة بالبرنامج بصورة مواقف تعلم مهنية حقيقية يمكن أن تواجه المعلمة أثناء عملها بالروضة، مما يسمح لها باكتساب الخبرة الواقعية وتطبيقها في مواقف جديدة.

- استخدام استراتيجيات وطرق تفكير ابداعية تعتمد على طرح الأسئلة والحوار والمناقشة والعصف الذهني وتبادل الأدوار وجمع المعلومات والتعلم وفقاً لخطوات محددة ومنظمة بأسلوب بسيط وممتع للمعلمات اثناء لقاءات البرنامج التدريبي.
- تم تنفيذ أنشطة البرنامج في مجموعات عمل تعاوني تعتمد على التفاعل بين المعلمات وتبادل الآراء والأفكار والخبرات، مما يساهم في تنمية مهارات اتخاذ القرار واكتساب المعارف والإتجاهات واستمرار التطور المعرفي وصولاً إلى الكفاءة المهنية عند الممارسات التدريسية.
- توفير بيئة تدريبية متمركزة حول الموقف المشكل ومشجعة على التفكير من خلال تحفيز المعلمات وإثارة دافعيتهم للتعلم وتنمية أنفسهم.
- بناء أنشطة البرنامج في ضوء حاجات واهتمامات المعلمات وتشجيعهن على اتخاذ القرارات المهنية الصائبة.
- استخدام أنشطة وتكليفات فردية وجماعية متنوعة في جميع مراحل البرنامج تراعي الفروق الفردية بين المعلمات.
- استخدام اساليب تقويم متنوعة وشاملة وتتمثل في الحوار والمناقشات وإبداء الرأي والنقد الإيجابي للمعلمات.

٤- المحتوى والأنشطة المتضمنة:

تم تحديد محتوى البرنامج التدريبي بحيث يحقق الأهداف السابقة وقد ضم البرنامج عدد (١٥) لقاء تدريبي مدة اللقاء الواحد ساعتين وقد اشتمل على متغيرات البحث الثلاثة (استراتيجيات التفكير الإبداعي - مهارات اتخاذ القرار - الكفاءة المهنية) كالتالي:

- **المحور الأول:** استراتيجيات التفكير الإبداعي: وهي المتغير المستقل بالبحث الحالي وقد تضمنت عدد خمسة استراتيجيات ابداعية وهي (العصف الذهني - برنامج الكورت جزء ١ - القبعات الست للتفكير - سكامير للتفكير - الخرائط الذهنية) ولكل استراتيجية منهم خطوات ومنهجية منظمة يتم تعريف معلمة الروضة بها أولاً وتدريبها على تنفيذ كل استراتيجية في مجموعات صغيرة، ثم يتم تخصيص لقاء

تدريبي على تطبيق الاستراتيجية بمواقف مهنية واقعية حقيقية حتى تتمكن من اتخاذ القرارات المهنية الصحيحة وكذلك لتنمية كفاءتها المهنية.

- **المحور الثاني:** مهارات إتخاذ القرار: وهي المتغير التابع الأول بالبحث الحالي وقد تضمنت أربعة مهارات فرعية (تحديد المشكلة- اقتراح البدائل- ترتيب البدائل- اختيار البديل الأنسب) وقد تم تنمية هذه المهارات بصورة تابعة وضمنية لتدريب المعلمات على استراتيجيات التفكير الإبداعي والقائمة على توليد أكبر عدد من الحلول والبدائل للمشكلة وكذلك ترتيب هذه الحلول واختيار الأنسب منها.
- **المحور الثالث:** الكفاءة المهنية: وهي المتغير التابع الثاني بالبحث الحالي وقد تضمن تنمية مهارات واتجاهات المعلمات في أربعة أبعاد (الكفاءة الذاتية- كفاءة استخدام استراتيجيات التعليم والتقييم- كفاءة إدارة قاعة النشاط- كفاءة استخدام تكنولوجيا التعليم).

وقد تم بناء أنشطة البرنامج لتتضمن:

- أنشطة عرض نظرية لمحتوى ومضمون ومنهجية استراتيجيات التفكير الإبداعي.
- أنشطة تطبيقية فردية وجماعية.
- كتابة تقارير
- تصميم أشكال تخطيطية
- أوراق عمل

٥- **أساليب وطرق التدريب بالبرنامج:** اعتمد البرنامج التدريبي على إجراءات وخطوات استراتيجيات التفكير الإبداعي الخمسة بالبحث الحالي والتي يتم تنفيذها من خلال الأساليب التدريبية التالية:

المحاضرة والعرض الفعال- الحوار والمناقشة- التدريس المصغر- تمثيل الأدوار- التدريب العملي- ورش العمل- التكاليفات المهنية.

٦- **المواد والأدوات والمصادر المستخدمة بالبرنامج:** عروض تقديمية وجهاز عرض، سبورة، فيديوهات توضيحية، أفلام تعليمية، أوراق عمل، دليل المعلم، مصادر وروابط الكترونية ومراجع علمية إثرائية وذات صلة بمتغيرات البحث.

٧- **التخطيط الزمني:** تم تطبيق البرنامج التدريبي على مدى (١٥) لقاء، واستغرق التطبيق ستة أسابيع، بواقع لقاءين أسبوعياً، حيث تراوح زمن كل لقاء ١٢٠ دقيقة، وذلك خلال شهري نوفمبر وديسمبر ٢٠١٩م.

٨- التقويم:

اعتمدت الباحثة في تقويمها على:

- التقويم المبدئي: ويتم هذا النوع من التقويم قبل البدء في تطبيق البرنامج، حيث يوفر معلومات مهمة عن مستوى المعلمات ويتم ذلك من خلال التطبيق القبلي لأدوات البحث.
- التقويم البنائي (التكويني) المصاحب لكل لقاء وفي نهايته، بما يضمن تحقيق أهداف الأنشطة المختلفة داخل كل لقاء.
- التقويم النهائي الذي تم بعد الانتهاء من تطبيق البرنامج التدريبي وكذلك بتطبيق القياس البعدي لأدوات البحث.

ثانياً: إعداد مقياس مهارات اتخاذ القرار لمعلمات رياض الأطفال:

(أ) **تحديد الهدف من المقياس:** تحدد الهدف من المقياس في التعرف على مستوى مهارات اتخاذ القرار لدى معلمات رياض الاطفال، وذلك في مواقف مهنية يمكن أن تواجهها في أثناء عملها يومياً بالروضة.

(ب) **تحديد مهارات اتخاذ القرار:** تم الإطلاع على العديد من الأدبيات والبحوث السابقة التي اهتمت ببناء مقاييس اتخاذ القرار والسابق عرضها بالإطار النظري للبحث، حيث اقتصرت مهارات اتخاذ القرار بالبحث على أربعة مهارات هي (تحديد المشكلة، اقتراح البدائل والحلول، ترتيب البدائل، اختيار البديل الأنسب).

(ج) صياغة مفردات المقياس:

تم صياغة مفردات المقياس في صورة عدد من المواقف والمشكلات المهنية التي يمكن أن تقابلها في أثناء عملها بالروضة سواء مع إدارة الروضة أو أولياء الأمور أو الأطفال، ولكل مشكلة أو موقف أربعة بدائل، وقد تضمن المقياس أربعة أجزاء يضم كل جزء خمسة مواقف.

(د) الصورة الأولية للمقياس:

في ضوء الخطوات السابقة تم إعداد الصورة الأولية للمقياس حيث كان المقياس يتكون من (٢٠) موقفاً، واشتمل على أربعة أقسام ضمت المهارات الفرعية لمهارات اتخاذ القرار، وبكل قسم خمسة مواقف كالتالي:

- **مهارة تحديد المشكلة:** تختار المعلمة البديل المعبر عن المشكلة من بين أربعة بدائل.
- **مهارة اقتراح البدائل:** تقترح المعلمة عدد خمسة بدائل على الأقل لكل موقف وتكتبها.

- **مهارة ترتيب البدائل:** تقوم المعلمة بترتيب الحلول حسب الأفضلية.
 - **مهارة اختيار البديل الأنسب:** تختار المعلمة البديل الأنسب من بين أربعة بدائل.
- وقامت الباحثة بعرض المقياس على مجموعه من المحكمين المتخصصين (ملحق ١) وذلك بهدف التأكد من مناسبة وصحة مفردات المقياس من الناحية العلمية واللغوية وطريقة التصحيح، وأشار بعض المحكمين إلى إعادة الصياغة اللفظية لبعض المواقف وأشار البعض الآخر بتعديل بعض البدائل أو استبدالها ببدائل أكثر بساطة ووضوح.

وقد تم اخذ هذه الملاحظات في الاعتبار وبذلك أصبح المقياس صالحاً للتطبيق وأصبح مكوناً من ٢٠ موقفاً (ملحق ٣).

(هـ) تقدير درجات المقياس وطريقة تصحيحه:

تكون المقياس من ٢٠ موقفاً مقسمة على أربعة أقسام، وتم تقدير درجة واحدة في حالة اختيار البديل الصحيح بالقسم الأول والثالث والرابع من المقياس بإجمالي ١٥ درجة.

أما بالقسم الثاني فقد أعطيت درجة واحدة عند إقتراح ٣ بدائل صحيحة ودرجتان عند إقتراح أكثر من ٣ بدائل صحيحة بإجمالي ١٠ درجات، وبذلك أصبح المجموع الكلي للمقياس باقسامة الأربعة ٢٥ درجة.

(و) التجربة الاستطلاعية للمقياس: تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية عددها (٣٢) معلمة من معلمات رياض الأطفال بخلاف العينة الأساسية للبحث.

(ز) الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات اتخاذ القرار:

١- حساب صدق المقياس:

استخدمت الباحثة أكثر من طريقة للتحقق من صدق المقياس هي:

أ- صدق المحكمين:

لتقدير صدق المقياس في صورته الأولية تم عرضه على مجموعه من السادة المحكمين (ملحق ١) من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة والتربية، وذلك بهدف التأكد من مناسبة وصحة مفردات المقياس من الناحية العلمية واللغوية وطريقة التصحيح، وأشار بعض المحكمين إلى إعادة الصياغة اللفظية لبعض المواقف وأشار البعض الآخر بتعديل بعض البدائل أو استبدالها ببدائل أكثر بساطة ووضوح، وقد تم اخذ هذه الملاحظات في الاعتبار.

ب- الصدق التمييزي:

تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية عددها (٣٢) معلمة بخلاف العينة الأساسية وتم حساب الصدق التمييزي عن طريق حساب دلالة الفروق بين الإربعي الأعلى والإربعي الأدنى لدرجات المعلمات في المقياس عن طريق حساب اختبار ويلكوكسن لدلالة الفروق بين العينات اللابارامترية المرتبطة.

جدول (١)

متوسط ومجموع الرتب وقيمة Z ومستوى الدلالة للمقياس (ن=٣٢)

الخصائص الإحصائية	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
مقياس مهارات اتخاذ القرار	٨	٤.٥٠	٣٦.٠٠	- ٢.٥٤	٠.٠١

ينضح من الجدول السابق أن قيمة Z دالة عند مستوى دلالة ٠.٠١ مما يؤكد ارتفاع الصدق التمييزي للمقياس.

ج- الصدق الذاتي:

تم حساب الصدق الذاتي للمقياس بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات حيث معامل الصدق الذاتي للاختبار يساوي = (٠.٩٦) وهذه القيمة توضح أن للاختبار درجة عالية من الصدق، ويتفق ذلك مع ما ذكره المحكمون من أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه.

٢ - حساب الثبات لمقياس مهارات اتخاذ القرار :

للتحقق من ثبات المقياس تم استخدام طريقة التجزئة النصفية فتم ايجاد معامل الارتباط لبيرسون بين العبارات الفردية والزوجية وقد بلغ ٠.٩٤ وهو دال عند مستوى دلالة ٠.٠١ مما يؤكد على ارتفاع معاملات ثبات المقياس.

(ح) تحديد زمن مقياس اتخاذ القرار :

تم تحديد زمن الاختبار عن طريق حساب الزمن الذي استغرقته أول معلمة في الانتهاء من الإجابة (٣٠ دقيقة) والزمن الذي استغرقته آخر معلمة في الانتهاء من الإجابة (٤٠ دقيقة) ثم حساب متوسط الزمن وقد كان متوسط الزمن (٣٥ دقيقة) بالإضافة إلى ٥ دقائق لإلقاء التعليمات وتوضيحها وبذلك يكون الزمن اللازم للاختبار (٤٠ دقيقة).

- بعد التأكد من ثبات وصدق المقياس وتحديد الزمن المناسب للإجابة على مفرداته أصبح المقياس في صورته النهائية صالحاً للتطبيق (ملحق ٣).

ثالثاً: إعداد مقياس الكفاءة المهنية لمعلمة الروضة.

(أ) - تحديد الهدف من المقياس: هو قياس مستوى الكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال.

(ب) - إعداد أبعاد ومفردات المقياس: تم تصميم مقياس الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الأطفال، وذلك بعد الاطلاع على دراسات وبحوث ذات الصلة والسابق عرضها بالإطار النظري للبحث، وقد تضمن المقياس عدد ٤٤ مفردة حيث يوجد لكل مفردة خمسة أنهر: تنطبق دائماً، تنطبق غالباً، تنطبق أحياناً، تنطبق نادراً، لا تنطبق، ودرجاتها على التوالي ٥، ٤، ٣، ٢، ١ وبذلك فإن أعلى درجة للمقياس هي (٢٢٠) درجة وأقل درجة (٤٤).

(ج) - الصورة الأولية للمقياس:

اشتمل المقياس في صورته الأولية على عدد ٤٨ مفردة موزعة على أربعة أبعاد فرعية وهي (الكفاءة الذاتية- كفاءة استخدام استراتيجيات التعليم والتقييم- كفاءة

إدارة قاعة النشاط- كفاءة استخدام التكنولوجيا بالتعليم)، وقد تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين (ملحق ١) في مجالات الطفولة المبكرة والتربية؛ وذلك لتعرف على مدى مناسبة العبارات والسلامة اللغوية والعلمية، فتم حذف ٤ مفردات من المقياس؛ وذلك نظراً لتكرارها بصورة أخرى أو عدم مناسبتها للمقياس ككل، وبذلك أصبح المقياس صالحاً للتطبيق في صورته النهائية (ملحق ٤) وأصبح مكوناً من ٤٤ مفردة موزعة على أربعة أبعاد فرعية وتدرج تحت كل بعد ١١ مفردة.

(د) تقدير درجات المقياس: وقد تضمن المقياس بصورته النهائية عدد ٤٤ مفردة ويوجد لكل مفردة خمسة أنهر: تنطبق دائماً، تنطبق غالباً، تنطبق أحياناً، تنطبق نادراً، لا تنطبق.. ودرجاتها على التوالي ٥، ٤، ٣، ٢، ١ وبذلك فإن أعلى درجة للمقياس هي (٢٢٠) درجة وأقل درجة (٤٤).

(هـ) التجربة الاستطلاعية للمقياس: تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية عددها (٣٢) معلمة من معلمات رياض الأطفال بخلاف العينة الأساسية للبحث.

(و) الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية لمعلمة الروضة:

١- حساب الصدق المقياس: استخدمت الباحثة أكثر من طريقة للتحقق من صدق المقياس هي:

أ- صدق المحكمين: لتقدير صدق المقياس في صورته الأولية تم عرضه على مجموعه من السادة المحكمين (ملحق ١) من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة والتربية، وذلك لتعرف على مدى مناسبة العبارات والسلامة اللغوية والعلمية وارتباطها بالمحاور التي تنتمي إليه، فتم حذف (٤) مفردات من المقياس؛ وذلك نظراً لتكرارها بصورة أخرى أو عدم مناسبتها للمقياس ككل، وبذلك أصبح المقياس صالحاً للتطبيق في صورته النهائية (ملحق ٤) وأصبح مكوناً من ٤٤ مفردة.

(٢) الصدق التمييزي: تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية عددها (٣٢) بخلاف العينة الأساسية، وتم حساب دلالة الفروق بين الإربعي الأعلى والأدنى عن طريق حساب اختبار ويلكوكسن لدلالة الفروق بين العينات اللابارامترية المرتبطة.

جدول (٢)

متوسط ومجموع الرتب وقيمة Z ومستوى الدلالة

مستوى الدلالة	قيمة Z	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	الخواص الإحصائية
٠.٠١	- ٢.٩٤	٥٤.٠٠	٦.٠٠	٨	مقياس الكفاءة المهنية

يتضح من الجدول السابق أن قيمة Z دالة عند مستوى دلالة ٠.٠١ مما يؤكد ارتفاع الصدق التمييزي لمقياس الكفاءة المهنية.

(هـ) **ثبات المقياس:** تم حساب ثبات المقياس بمعادلة ألفا كرونباك لعدد (٣٢) معلمة ووجد أنه يساوي (٠.٨٢) وهو يشير إلى درجة ثبات عالية، كما تم حساب ثبات المقياس عن طريق التجزئة النصفية فتم إيجاد معامل الارتباط لبيرسون بين العبارات الفردية والزوجية وكان يساوي (٠.٨٧) وهو دال عند ٠.٠٠١.

(و) **- زمن المقياس:** تم حساب الزمن المستغرق في الاستجابة عن المقياس من خلال حساب متوسط الزمن الذي استغرقه أسرع معلمة والزمن الذي استغرقه أبطأ معلمة في الاستجابة عن عبارات المقياس، وقد وجد أن الزمن المناسب هو ٣٥ دقيقة. بعد التأكد من ثبات وصدق المقياس وتحديد الزمن المناسب للإجابة على مفرداته أصبح المقياس في صورته النهائية صالحاً للتطبيق (ملحق ٤)

رابعاً: إجراءات التجربة الميدانية:

أ- منهج البحث:

المنهج شبه التجريبي: تم استخدام التصميم التجريبي ذو المجموعة الواحدة، حيث تم القياس القبلي والبعدي لأدوات البحث علي المعلمات لمعرفة أثر المتغير المستقل (استراتيجيات التفكير الإبداعي) على المتغيرين التابعين (مهارات اتخاذ القرار والكفاءة المهنية).

ب- مجموعة البحث وتطبيقه:

تم تطبيق البحث على مجموعة مكونة من (٤٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال واللاتي يعملن بمحافظة أسيوط، وهن أيضاً ملتحات بالدبلومة الخاصة بكلية التربية للطفولة المبكرة بجامعة أسيوط بالعام الجامعي ٢٠١٩م - ٢٠٢٠م.

ج- تطبيق البرنامج التدريبي: قامت الباحثة بتطبيق البرنامج التدريبي كاملاً وكذلك أدوات القياس القبلي والبعدي، وتم تطبيق البرنامج التدريبي والمكون من ١٥ لقاء تدريبي بواقع لقاءين أسبوعياً، زمن كل لقاء ساعتين، وتم التطبيق بقاعة تدريس تابعة للكلية على مدار شهري نوفمبر وديسمبر ٢٠١٩م وقد اقتصر البرنامج على المعلمات اللاتي يعملن بالروضات التعليمية بمحافظة أسيوط كما تم استبعاد ٧ معلمات لم يتمكن من حضور البرنامج بشكل كامل.

نتائج البحث وتفسيرها:

فيما يلي عرض النتائج التي تم التوصل إليها للإجابة عن أسئلة البحث والتحقق من صحة فروضه:

أولاً: للتحقق من صحة الفرض الأول: والذي ينص على أنه " يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمات في التطبيق القبلي والبعدي لمقياس مهارات اتخاذ القرار لصالح التطبيق البعدي." والإجابة على السؤال الأول بالبحث " ما أثر البرنامج القائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي في تنمية مهارات اتخاذ القرار لدى معلمات رياض الأطفال؟"

تم رصد نتائج التطبيق القبلي والبعدي لمقياس اتخاذ القرار، ثم تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري استخدام اختبار "ت" للعينات البارامترية للأزواج المرتبطة من خلال البرنامج الاحصائي SPSS.

جدول (٣)

الفرق بين متوسطي درجات الطالبات في القياسين القبلي والبعدي لمقياس مهارات اتخاذ القرار (ن=٤٠)

م	المهارة	التطبيق القبلي		التطبيق البعدي		قيمة ت	مستوى الدلالة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
١	تحديد المشكلة	٠.٨٤	١.٧٢	٤.٥٥	٠.٦٧	١٥.٢١	٠.٠١
٢	اقتراح البدائل	١.١٧	٢.٧٥	٨.٨٥	٠.٨٩	٣٤.٩٢	٠.٠١
٣	ترتيب البدائل	٠.٨١	٠.٦١	٣.٩٧	٠.٥٧	٢٤.٥٩	٠.٠١
٤	اختيار البديل الأنسب	١.٠٧	١.٣٥	٤.٨٢	٠.٤٤	١٨.٣٤	٠.٠١
	الدرجة الكلية	٢.٠٣	٦.٤٢	٢٢.٢٠	١.١٨	٥٠.٣٧	٠.٠١

يتضح من جدول السابق أن قيمة "ت" دالة عند ٠.٠١. وهذا يدل على أن نمو مهارات اتخاذ القرار لدى معلمات رياض الأطفال، ويرجع ذلك لأثر البرنامج القائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي المُعد بالبحث، وبذلك تم التحقق من صحة الفرض الأول.

ب- حساب حجم التأثير لبيان حجم تأثير البرنامج القائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي في تنمية مهارات اتخاذ القرار. وقد جاءت النتائج كالتالي:

جدول (٤)

قيمة مربع ايتا وقيمة (d) المقابلة لها وحجم الأثر لمقياس اتخاذ القرار

المتغير المستقل	المتغير التابع	ن	قيمة مربع ايتا	قيمة (d)	مقدار حجم الأثر
برنامج الاستراتيجيات	مهارات اتخاذ القرار	٤٠	٠,٩٨٤	١٥.٦٨	كبير

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (d) المحسوبة أكبر من (٠.٨) مما يدل على تأثير كبير للبرنامج على مهارات اتخاذ القرار.

وترجع الباحثة ذلك إلى:

أن البرنامج التدريبي القائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي قد تضمن طرق تطبيق وفتيات خاصة لكل مهارة من مهارة اتخاذ القرار يمكن توضيحها كالتالي:

أولاً مهارة تحديد المشكلة: تم تنميتها من خلال تطبيق المعلمات لخطوات استراتيجية العصف الذهني والتي تتطلب منها تحديد المشكلة، كذلك من أهم خطوات تنفيذ استراتيجية سكامبر للتفكير هي تحديد المشكلة، وساهمت استراتيجية خرائط المفاهيم في وضع المشكلة الرئيسية على رأس الخريطة التي تقوم المعلمة بتنفيذها.

ثانياً: مهارة اقتراح البدائل: اعتمدت الاستراتيجيات التفكير الخمس بالبرنامج التدريبي على تنمية هذه المهارة نظراً لأنها مهارة توليد الأفكار والبدائل والاحتمالات المختلفة فمثلاً بالعصف الذهني تعتمد على أن الكم يولد الكيف وتهدف لتدريب المعلمات على توليد أكبر كم ممكن من الحلول أو البدائل المناسبة، وبرنامج الكورت: فتوجد أكثر من أداة تستخدم بصورة مقصودة لتنمية هذه المهارة مثل أداة CAF والتي تهدف للإعتبار جميع العوامل الممكنة للموقف أو المشكلة، وكذلك أداة

APC البدائل والاحتمالات والاختيارات والتي تهدف لتدريب المعلمات على توليد أكبر عدد من البدائل والاحتمالات الممكن حدوثها بموقف أو مشكلة ما، أما باستراتيجية القبعات الست للتفكير فتهدف القبعة الخضراء لتوليد أكبر عدد من الحلول الإبداعية والأفكار الجديدة، وباستراتيجية سكامبر نجحت استراتيجية الجمع والأضافة، الأستخدام في أغراض أخرى، والقلب في تنمية مهارة اقتراح البدائل لدى معلمة الروضة.

ثالثاً: مهارة ترتيب البدائل: ترجع الباحثة نمو هذه المهارة إلى استراتيجيات البرنامج التدريبي المختلفة فبرنامج الكورت تضمنت أداة FPI الأولويات المهمة الأولى تدريب معلمة الروضة على ترتيب اولوياتها سواء بالجانب المهني او الحياتي وكيف يمكنها وضع هذه الاولويات واختيارها، وكذلك أداة PMI معالجة الافكار وتهدف للتدريب على معالجة الافكار بطريقة منظمة بجدول يتضمن عرض الايجابيات والسلبيات والعناصر المثيرة. أما باستراتيجية القبعات الست للتفكير فتختص القبعتين السوداء والصفراء في فحص الاقتراحات والبدائل المتاحة ثم ترتيبها، كذلك باستراتيجية سكامبر اقتصت استراتيجيات إعادة الترتيب والتعديل والتغيير بنفس المهارة، واخيراً باستراتيجية خرائط المفاهيم فتقوم المعلمة بترتيب البدائل او الاقتراحات المتاحة لها بطريقة هرمية لتساعدها في اتخاذ القرار.

رابعاً مهارة اختيار البديل الأنسب: وهي المهارة الاخيرة لاتخاذ القرار وقد عنيت استراتيجيات البرنامج بتنميتها كالتالي: استراتيجية الكورت اقتصت ادوات C&S النتائج المنطقية وأداة OPV وجهة نظر الاخرين، ودرس القرارات في تنمية هذه المهارة من التفكير بالنتائج المترتبة على القرارات وكذلك فحص وجهة نظر الاخرين لهذا القرار وما يترتب عليه، وباستراتيجية القبعات الست فتختص القبعة الزرقاء في قيادة القبعات الأخرى من أجل النظرة الشمولية للموقف واتخاذ القرار المناسب، أما عن استراتيجية سكامبر اقتصت استراتيجية مثل التكيف ومؤامة الحلول والالغاء والحذف بمثل هذه المهارة وبذلك فقد اهتمت استراتيجيات البرنامج التدريبي الحالي بتمية مهارات اتخاذ القرار بأكثر من طريقة مختلفة وممتعة.

كما تعزي الباحثة النتائج أيضاً إلى ما أبدته المعلمات من إيجابية أثناء البرنامج التدريبي وتفاعل متعمق أثناء اللقاءات الخاصة بالبرنامج ومناقشة زميلاتهن المتعمقة والنقد الإيجابي واحترام آراء الآخرين وربط الأفكار معاً، وكذلك حرصهن على حضور البرنامج وتطبيق ما تم دراسته في مجال عملهن بالروضة.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج عدة دراسات توصلت لفاعلية استراتيجيات التفكير الإبداعي القائم عليها البرنامج بتنمية مهارات اتخاذ القرار كدراسة (عاصم محمد إبراهيم، ٢٠١٠)، ودراسة (فاطمة عاشور شعبان، إيمان محمد، ٢٠١٤)، بينما توصلت الدراسات التالية لفاعلية استراتيجيات البرنامج التدريبي مع متغيرات أخرى كدراسة (فداء أكرم سليم، ٢٠١١)، ودراسة (Chauncy Wilson، 2013)، ودراسة (هند بنت عبد الله آل ثنيان، ٢٠١٥)، ودراسة (مصطفى عبد الرحمن طه، ٢٠١٨). وبذلك تم التحقق من صحة الفرض الأول والإجابة على السؤال الأول بالبحث.

ثانياً: للتحقق من صحة الفرض الثاني: والذي ينص على أنه " يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمات في التطبيق القبلي والبعدي لمقياس الكفاءة المهنية لصالح التطبيق البعدي". والإجابة على السؤال الثاني بالبحث " ما أثر البرنامج القائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي في تنمية الكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال؟"

١- تم رصد نتائج التطبيق القبلي والبعدي لمقياس الكفاءة المهنية وتم استخدام اختبار "ت" للعينات البارامترية للأزواج المرتبطة من خلال البرنامج الاحصائي SPSS.

جدول (٥)

الفرق بين متوسطي درجات المعلمات في القياسين القبلي والبعدي لمقياس الكفاءة المهنية

التطبيق	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
قبلي	٤٠	١٣٩.١٠	١٦.٣	٢٨.١١	دال عند ٠.٠١
بعدي	٤٠	١٩٦.٢٥	١١.٩٣		

يتضح من الجدول السابق أن قيمة ت دالة عند ٠.٠١ وهذا يدل على تحسن مستوى الكفاءة المهنية للمعلمات في التطبيق البعدي ويرجع ذلك لإستخدام البرنامج المُعد بالبحث.

ب- حساب حجم التأثير لبيان حجم تأثير البرنامج في تنمية الكفاءة المهنية للمعلمات

جدول(٦)

قيمة مربع ايتا وقيمة (d) المقابلة لها وحجم الأثر لمقياس الكفاءة المهنية

المتغير المستقل	المتغير التابع	ن	قيمة مربع ايتا	قيمة (d)	مقدار حجم الأثر
استراتيجيات التفكير الإبداعي	الكفاءة المهنية	٤٠	٠,٩٥	٩	كبير

من الجدول السابق يتضح أن قيمة (d) المحسوبة أكبر من (٠.٨) مما يدل على تأثير كبير للبرنامج في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الأطفال، وبذلك تم التحقق من صحة الفرض الثاني والإجابة على السؤال الثاني بالبحث.

وترجع الباحثة ذلك إلى:

- بناء البرنامج التدريبي القائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي والتي تم من خلال مجموعة متنوعة من المشكلات والمواقف المهنية الفعلية التي يمكن أن تواجهها معلمة الروضة والمرتبطة بمجالات كإدارة قاعة النشاط وكيفية التعامل مع الأطفال العاديين والمدمجين وذوي النشاط الزائد وتدريب المعلمة على توظيف استراتيجيات البرنامج التدريبي لإيجاد البدائل والاختيارات الانسب لإدارة قاعة النشاط.
- كان للبرنامج التدريبي أثر إيجابي في تنمية الكفاءة المهنية في مجال اختيار استراتيجيات التعليم حسب الوقت وعدد الأطفال والمكان المتاح للمعلمة وعدد الأطفال، وقد أتمتت المعلمات على بعض أدوات الكورت كأداة CAF& PMI& APC وكذلك استخدامها للقبعات الست للتفكير عند تفضيلها لأحد الاستراتيجيات عن الأخرى.
- تم تخطيط أنشطة البرنامج بشكل مرن يسمح للمعلمات التنقل والتبديل والاختيار الحر بين استراتيجيات التفكير الإبداعي التي درستها، كما أتمتت البرنامج على أساليب مثل مجموعات العمل الصغيرة، والفيديوهات التعليمية، وتمثيل الأدوار،

وورش العمل، والتكاليف الفردية والجماعية التي ساعدت في رفع المستوى الأدائي والتطبيقي للكفاءة المهنية.

- ساهمت استراتيجيات التفكير الخمسة بالبرنامج التدريبي على تنمية الكفاءة الذاتية لمعلمة الروضة حيث أنها اعتمدت على رفع تقدير المعلمة لنفسها واكتسابها صفات مهنية جديدة كالثقة بالنفس، واتخاذ القرارات، والقدرة على التفكير بأكثر من اتجاه وتقبلها النقد بصدق ورحب، والنظر إلى المشكلة الواحدة بأكثر من زاوية.
- للبرنامج التدريبي دور واضح في كسر حاجز الجمود التكنولوجي لدى المعلمات وخوفهم من استخدام التكنولوجيا الحديثة لتعليم الأطفال، حيث أن الاستراتيجيات المتضمنة بالبرنامج ساعدتها على تكوين نظرة متفائلة اتجاه الامور، والتغلب على مخاوفها، واكتشاف ما هو جديد، وتنمية رغبتها بالبحث والتقصي من أجل تنمية نفسها مهنيًا.
- امتد تأثير البرنامج التدريبي إلى الأطفال حيث قيام بعض المعلمات بتطبيق استراتيجيات التفكير الإبداعي مع أطفالهن بالروضة وقيامهن بعرض استجابات الأطفال على زميلاتهن في أثناء تطبيق البرنامج.
- وتتفق هذه النتائج مع دراسة كلا من (Yingue et al، 2011) ودراسة (إيمان العربي النقيب، ٢٠١٢)، ودراسة (سهام حجاج، ٢٠١٣) وكذلك دراسة (مها أحمد، ٢٠١٦) ودراسة (Suchodoletz et al، 2018) والتي هدفت واوصت برفع مستوى الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

ثالثاً: للتحقق من صحة الفرض الثالث: الذي ينص على أنه " توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين درجات المعلمات على مقياس اتخاذ القرار ودرجاتهن في مقياس الكفاءة المهنية.

تم حساب معاملات الارتباط بين درجات المعلمات في التطبيق البعدي لمقياس اتخاذ القرار ومقياس الكفاءة المهنية وجاءت النتائج كما موضح بالجدول التالي:

جدول (٧)

يوضح معامل الارتباط بين درجات المعلمات بمقياسي اتخاذ القرار والكفاءة المهنية (ن=٤٠)

مستوى الدلالة	قيمة ر	الأداة
دالة	٠.٦٥٥	مقياس مهارات اتخاذ القرار
		مقياس الكفاءة المهنية

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات المعلمات في التطبيق البعدي لمقياس اتخاذ القرار ومقياس الكفاءة المهنية، وهذا يعني أن التحسن في مستوى مهارات اتخاذ القرار لدى المعلمات يرتبط بالكفاءة المهنية.

وترى الباحثة أن ذلك يرجع إلى أن:

- نمو مهارات اتخاذ القرار لدى المعلمات ساهم في رفع مستوى كفاءتها المهنية بمجالات التي تحتاج على اختيار البديل المناسب مثل مجال اختيار استراتيجيات التعليم، واختيار أساليب التقويم المناسبة لكل طفل حسب قدراته.
- نمو مهارة اقتراح البدائل والحلول ارتبط برفع مستوى الكفاءة المهنية بإدارة قاعة النشاط وإيجاد الحلول المتعددة والتفكير في البدائل المناسبة في حالة مواجهة المعلمة لاحدى المشاكل داخل القاعة سواء مع الأطفال أو الإدارة أو البيئة الفيزيائية بالقاعة.
- نمو مهارات اتخاذ القرار دالة على نمو مجال الكفاءة الذاتية للكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال والتي تضمن الصفات المهنية الشخصية للمعلمة كالثقة بالنفس وتحديد الاهداف ومهارات التواصل مع الآخرين.

وبذلك تم التحقق من صحة الفرض الثالث والإجابة على السؤال الثالث

بالبحث.

التوصيات:

في ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بما يلي:

- الاهتمام بدمج استراتيجيات التفكير الإبداعي (الكورت- قبعات التفكير الست- سكامبر) خلال برامج إعداد معلمات رياض الأطفال وتدريبهم عليها خلال سنوات دراستهن بالكلية.

- الاهتمام بالدورات التدريبية التي تقدم لمعلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة وتحديثها بصورة مستمرة، وأن تتم بجودة وإمكانيات مادية وبشرية تساهم في رفع مستوى الكفاءة (الذاتية- المهنية- الاجتماعية- الأكاديمية) لديهن.
- الاهتمام بقياس مستوى الكفاءة المهنية للمعلمات وتتبعها منذ بداية عملهن بالروضات، لما لها من تأثير على الأداء المهني والتعليمي للأطفال.
- إعادة النظر في برامج إعداد معلمات رياض الأطفال لمواكبة التحديات العلمية والمعرفية والتكنولوجية بحيث تتضمن الأساليب والأستراتيجيات التي تساهم في تنمية مهارات التفكير المتنوعة واتخاذ القرار.

البحوث المقترحة:

- فاعلية استراتيجيات التفكير الإبداعي لتنمية التفكير المتشعب والتخيلي لدى معلمات رياض الأطفال.
- العلاقة بين مستوى الكفاءة المهنية للمعلمة ودافعية أطفالها للتعلم بالروضة.
- مهارات اتخاذ القرار لدى معلمة الروضة وعلاقتها ببعض المتغيرات (العمر- سنوات الخبرة- نوع التعليم)
- مستوى الكفاءة المهنية لدى موجهات رياض الأطفال وعلاقته بالرضا المهني للمعلمات الروضة.

المراجع:

- إبراهيم بن سعود إبراهيم ومحمد المقداد (٢٠١٨): "الكفاءة المهنية وعلاقتها بأسلوب الغزو السببي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة رأس تنورة بالمملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج ٣٤، ع ١٠٤، أكتوبر، ص ص ٥٧١ - ٦٠١.
- إبراهيم محمد الجوراني (٢٠٠٩): تدريس المفاهيم النحوية وفق إستراتيجية خرائط المفاهيم، مجلة دراسات تربوية، ٢(٧)، ص ص ٧ - ٤٠.
- أحمد النجدي ومنى عبدالهادي وعلي راشد (٢٠٠٥): اتجاهات حديثة لتعليم العلوم في ضوء المعايير العالمية وتنمية التفكير والنظرية البنائية، القاهرة: دار الفكر العربي.
- أحمد حسن عياصرة (٢٠١٦): "أثر مادة التربية العملية في مستوى الكفاءة الذاتية في تدريس العلوم لدى طلبة معلم صف في جامعة العلوم الإسلامية العالمية"، مجلة دراسات العلوم التربوية، ٤٣ (٥)، ص ص ١٨٨٧ - ١٩٠٢.
- أحمد زكي محمد (٢٠١٤): "تقييم المهارات المهنية للممارس العام في المدارس المستقلة بالدوحة كأحد متطلبات الكفاءة المهنية بالمجال الدراسي"، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٣٦٤، ج ١٣، أبريل، ص ص ٤٥٩٣ - ٤٦٣٨.
- أحمد عبدالهادي نبيل (٢٠١١): صنع القرار التعليمي، القاهرة: دار الفجر.
- إدوارد دي بونو (٢٠٠٨): قبعات التفكير الست، ترجمة: شريف محسن، القاهرة: نهضة مصر، ط ٥.
- إدوارد دي بونو (٢٠٠٨): برنامج الكورت لتعليم التفكير "دليل البرنامج"، عمان: دار الفكر.
- أماني عبدالله محمد محمد (٢٠١٦): "برنامج تدريبي لتنمية مهارات اتخاذ القرار باستخدام أنماط دي بونو في التفكير لدى طلاب المرحلة الثانوية"، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامع عين شمس، ١٧٤، ج ١، ص ص ٤٠٥ - ٤٢٩.
- أمل بنت عبدالله بن زيد (٢٠٢٠): "فاعلية برنامج قائم على خرائط المفاهيم في التدريس لتنمية مستوى التفكير الإبداعي لدى طلبة الصف العاشر الموهوبين في مدارس الملك عبدالله

- الغاني للتميز"، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٨٦ع، ج١، إبريل، ص ص ٥٨٧ - ٦٤٢.
- أنجود عبيد نوار العتيبي (٢٠٢٠): فاعلية استراتيجية الدمج بين التعلم التوليدي وخرائط المفاهيم في تنمية المهارات النحوية لدى طالبات الصف الثالث المتوسط بمحافظة الطائف"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المركز القومي للبحوث، مج٤، ع١٨، مايو، ص ص ١٧ - ٤٥.
- ايمان العربي النقيب(٢٠١٢): تصور مقترح لبرنامج تدريبي لرفع الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الطفل أثناء الخدمة، مجلة الطفولة والتربية، كلية رياض الأطفال، جامعة الأسكندرية، مج٤، ع١٠، صص ١٤٧ - ١٩٠.
- بشاير سليمان العطروري، وصالح أحمد عبانة (٢٠١٨): معوقات التنمية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت، المجلة التربوية، الكويت، مجلس النشر العلمي، ع١٢٦، ج٢، مارس ٢٠١٨، ص ص ٥١ - ٨٨.
- توني بوزان (٢٠٠٧): الكتاب الأمثل لخرائط العقل، ترجمة مكتبة جرير، الرياض: مكتبة جرير.
- حسن حسين زيتون (٢٠٠٦): مهارات التدريس - رؤية في تنفيذ التدريس، القاهرة: عالم الكتب، ط٣.
- خالد العدواني وعبدالرازق الأشول (٢٠١٢): الكفايات المهنية للمعلم، منشورات وزارة التربية والتعليم: صنعاء، اليمن.
- خلف سليمان الرواشدة (٢٠٠٧): صناعة القرار المدرسي والشعور بالأمن والأمان التنظيمي، عمان: دار الحامد.
- ذوقان عبيداتوسهيلة ابو السميد(٢٠٠٥): استراتيجيات التفكير في القرن الحادي والعشرين، الأردن، دار ديونو للطباعة والنشر.
- راجي عيسى القبيلات (٢٠٠٥): أساليب تدريس العلوم في المرحلة الأساسية ومرحلة رياض الأطفال، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- رجاء محمود أبو علام وأمانى سعيدة سيد وفاطمة السيد اليماني (٢٠١٤): "اتخاذ القرار وعلاقته بالذكاء الوجداني لدى القيادات التربوية في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية"، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، مج٢٢، ع٣، يوليو، ص ص ٥٣٣ - ٥٦٦.
- رشيد بن النوري البكر(٢٠٠٢): "أسلوب العصف الذهني"، مجلة التواصل اللساني، مؤسسة العرفان للاستشارات التربوية والتطوير المهني، مج١١، ع٢، ص ص ١٥ - ٣٤.

- رعد مهدي زوقي ونبيل رفيق محمد (٢٠١٦): التفكير وأنماطه (٣)، لبنان، بيروت: دار الكتاب العلمية.
- روعة عارف جناد (٢٠١٥): "دور كل من عمل الأم والتحاق الطفل بالروضة في تنمية مهارة اتخاذ القرار لدى عينة من تلاميذ الصف الثالث الأساسي"، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، مج ٣٧، ع ٥٤، ص ص ٢١١ - ٢٢٨.
- سامي محمد ملحم (٢٠٠١): سيكولوجية التعلم والتعليم، عمان: دار المسيرة.
- سناء حسن حسين عماشة (٢٠٠٧): معايير الجودة في مدارس التعليم العام (اللقاء السنوي الرابع عشر: الجودة في التعليم العام)، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، ص ص ٧١١ - ٧٤٠.
- سناء محمد سليمان (٢٠١١): التفكير - أساسياته وأنواعه - تعليمية وتنمية مهاراته، القاهرة: عالم الكتب.
- سهام حجاج حمدان (٢٠١٣): "دافعية الإنجاز واتخاذ القرار والرضا عن المهنة بين مرتفعي ومنخفض الكفاءة الذاتية من طالبات كلية رياض الأطفال"، رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.
- سهيلة محسن كاظم الفتلاوي (٢٠٠٣): كفايات التدريس - المفهوم - التدريب - الأداء، عمان: دار الشروق.
- سونيا هانم على قزامل (٢٠١٢): طرق التدريس المعاصرة، القاهرة: عالم الكتب.
- صالح محمد صالح (٢٠٠٥): "الكفاءة الذاتية كما يدركها معلمو العلوم قبل وأثناء الخدمة (دراسة تقييمية)"، المؤتمر العلمي التاسع (معوقات التربية العلمية في الوطن العربي، التشخيص والحلول)، المجلد الثاني، الجمعية للتربية العلمية، فايد: الاسماعيلية، ص ص ٣٥١ - ٤٠٦.
- عاصم محمد إبراهيم (٢٠١٠): "فاعلية استخدام قبعات التفكير الست في تدريس العلوم في تنمية التحصيل المعرفي والوعي الصحي ومهارات اتخاذ القرار لدى تلاميذ الصف الخامس الابتدائي"، المجلة التربوية، كلية التربية - جامعة سوهاج، ج ٣٨، يوليو، ص ص ٣١١ - ٣٨٥.
- عبد الله الكوري (٢٠٠٦): الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير النمو المهني لمعلمي اللغة العربية، القاهرة، دراسات في المناهج وطرق التدريس، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة عين شمس، ع ١١٠، ص ص ١٨٤ - ٢١٣.
- عبدالحافظ محمد سلامة (٢٠٠٧): أساليب تدريس العلوم والرياضيات، عمان: دار

اليزاوي العلمية.

- عبدالعزيز محمد طارقجي (٢٠١٠): الاستراتيجيات الخمس في اتخاذ القرار، الجامعة الفلسطينية لحقوق الإنسان (راصد)، ط٢.
- عبدالكريم الصافي وسليم قارة (٢٠١٠): تضمين برنامج الكورت لتعليم التفكير في المناهج الدراسية، عمان: دار الثقافة.
- عزو عفاة ويوسف الجيش (٢٠٠٩): التدريس والتعلم بالدماغ ذو الجانبين، عمان: دار الثقافة.
- علي أحمد عياصرة وهشام عدنان موسى (٢٠٠٦): "القرارات الإدارية في الإدارة التربوية، عمان: دار الحامد.
- عواد جاسم التميمي (٢٠٠٥): الكفايات دليل للعاملين في ميدان التربية والتعليم، بغداد، وزارة التربية والتعليم، المكتبة الوطنية، دار الكتب والوثائق ببغداد- الجمهورية العراقية.
- غسان يوسف قطيط (٢٠١١): حل المشكلات إبداعياً، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- فاطمة عاشور توفيق وإيمان محمد أحمد (٢٠١٤): "أثر استخدام قبعات التفكير الست في تدريس الاقتصاد المنزلي لتنمية بعض المفاهيم ومهارات اتخاذ القرار لدى تلميذات الصف الثاني الإعدادي"، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، ع٣٧، ص ٥٣-١١٤.
- فائزة بنت أحمد بكر الرواسي (٢٠٠٧): "مواصفات جودة التدريب أثناء الخدمة في التعليم العام"، اللقاء السنوي الرابع عشر للجودة، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، القصيم (١٥-١٦) مايو، ص ٨٤٧-٨٦٠.
- فداء أكرم سليم (٢٠١١): "أثر استخدام العصف الذهني في تحصيل مادة طرائق التدريس وتنمية التفكير العلمي"، مجلة علوم التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة بابل، مج٤، ع٢، ص ٢٤٩-٢٧٢.
- محمود أحمد محمود حجاج (٢٠١٤): "فاعلية برنامج تدريبي لتنميته الكفاءة المهنية لدى معلمي العلوم لمواجهة صعوبات التعلم لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس، ص ١-٣٦٢.
- محمود عبدالحليم منسي (٢٠٠٣): التعليم- المفهوم- النماذج- التطبيقات، القاهرة: الأنجلو المصرية.

- مركز دي بونو لتعليم التفكير (٢٠١٥): برنامج قبعات التفكير الست للأطفال - أنشطة وتطبيقات عملية، عمان: عضو اتحاد الناشرين الأردنية، المملكة الأردنية الهاشمية.
- مروة غديوي (٢٠٢٠): "إستراتيجية قبعات التفكير الست لإدوارد دي بونو: القبة الوردية"، مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماج، مج ٣، ع ١، ص ص ٢٢٩ - ٢٤٢.
- مصطفى عبدالرحمن طه السيد (٢٠١٨): "أنماط إدارة المناقشة الإلكترونية القائمة على استراتيجية توليد الأفكار سكامير وأثرها في تنمية مفاهيم دراسة الجدوى لمشروعات التحول الرقمي والتفكير الاستدلالي لدى طلاب تكنولوجيا التعليم"، دراسات في المناهج وطرق التدريس، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة عين شمس، ع ٢٣٤، يونيو، ص ص ٤٦ - ٩٥.
- مها أحمد محمد (٢٠١٦): "الرضا المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة الغربية"، مجلة كلية التربية - جامعة طنطا، ع ٦٢، ص ص ٤٣٠ - ٤٦٣.
- موزة بنت سعيد بن راشد الراجحية (٢٠١٩): المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى الأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي بمحافظة جنوب الباطنة"، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس، عمان، ص ص ١ - ١١٥.
- ناديا هايل السرور (٢٠٠٢): مقدمة في الإبداع، عمان: وائل للطباعة والنشر.
- ناصر الخطيب (٢٠٠٨): أنشطة عملية في تعليم التفكير - برنامج أدوات التفكير الإبداعي، عمان: دار اليزاوة العلمية، ط ٢.
- ناصر الدين أبو حماد (٢٠٠٨): الإرشاد النفسي والتوجيه المهني، عمان: عالم الكتب.
- هالة سعيد أحمد باقادر (٢٠٠٩): فاعلية الخرائط العقلية لتدريس الكيمياء في تنمية التفكير الناقد واستيعاب المفاهيم لدى طالبات المرحلة الثانوية ذوات الأساليب المعرفية المختلفة (التعقيد/التبسيط المعرفي) بالمملكة العربية السعودية"، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب مج ٣، ع ٣، يوليو، ص ص ١٠٧ - ١٥٤.
- هديل يوسف، ويدر حمد، وفهد أحمد (٢٠١٩): تقييم كفاءة معلم رياض الأطفال في المدارس الحكومية والخاصة بدولة الكويت، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ع ٢٠، ج ٣، ص ص ٤٩٥ - ٤١٦.

- هناء محمد عثمان ومنال أنور سيد (٢٠١٨): "فاعلية برنامج تدريبي قائم على بعض مبادئ نظرية ترير TRIZ لتنمية مهارة اتخاذ القرار لدى أطفال الروضة في بعض مواقف الطوارئ والأزمات الحياتية"، مجلة الطفولة والتربية، كلية رياض الأطفال، جامعة الاسكندرية، مج ١، ع ٣٦، أكتوبر، ص ص ١٨١-٢٤٤.
- هند بنت عبدالله آل ثنيان (٢٠١٥): "فاعلية برنامج تدريبي قائم على استراتيجيات سكامبر في تحسين مهارات توليد الأفكار في التعبير الكتابي لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن بمدينة "الرياض"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، مركز النشر العلمي، مج ١٦، ع ١، مارس، ص ص ٤٣٥-٤٧٣.
- يارا إبراهيم محمد (٢٠١١): "فاعلية برنامج مقترح لتنمية مهارات التفكير الأساسية والتفكير الابتكاري لدى طفل الروضة في ضوء برنامج الكورت لتعليم التفكير، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة اسيوط.
- يارا ابراهيم محمد، منال أنور سيد (٢٠١٨): برنامج تدريبي قائم على استخدام الخرائط الذهنية الإلكترونية في تنمية مهارة التخطيط لدى معلمات رياض الأطفال وأثره على عادات العقل لديهن، مجلة دراسات في الطفولة والتربية، كلية رياض الأطفال، جامعة اسيوط، العدد الخامس، أبريل، ص ص ١٨٧-٢٥٦.
- ياسمين سمير عبدالعزيز وفاطمة محمد طلحة (٢٠١٤): "استراتيجيات التدريس الإبداعية وأثرها في تحسين الأداء التدريسي للطلاب المعلمين"، مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، ع ٦١، يوليو، ص ص ١٦٦-١٨٨.
- يعقوب حسين نشوان وجميل عمر نشوان (٢٠٠١): السلوك التنظيمي في الإدارة والإشراف التربوي، غزة: دار المنارة.
- يوسف القطامي (٢٠١٣): استراتيجيات التعلم والتعليم المعرفية، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

- Adedoyin, O.O. (2010): Factor- Analytic study of teacher's perceptions on self- Efficacy in Botswana Junior secondary schools. Implications for Educational studies, 2(2), PP. 139-155, June.
- Ben Jenson, et al., (2014): Making Time For Teaching, Grattan Institute, Report No. 2014- 3, March.
- Beyer, Barry (2003): - Teaching Thinking Skills: A Handbook for Secondary School Teachers, Boston: Allyn and Bacon.
- Charles H, Clark (2006). Brainstorming: The Dynamic New Way to Create Successful Ideas. Tabula Rasa Interactive Publishing co.
- Chauncy Wilson (2013): Brainstorming and Beyond: A User Centered Design Method Congress Library, USA.
- Danielle M. Haussler & Lynn Fainsilber Katz (2010): Associations between Emotional Competence and Adolescent Risky Behavior, a UCSF, Department of Family and Community Medicine, San Francisco, United States.
- Eberel, B. (2008). Scamper, Creative Games and Activities (letyoun imagination run Wild), Waco, Tx: Prufrack Press.
- Einar, M.S. & Sidsel, S. (2007): Dimensions of teacher self- Efficacy and Relations with strain factors, Perceived collective Teachers Efficacy and Teacher Burnout. Journal of Educational Psychology, 99 (3), PP. 611- 635.
- Furtado, L. (2010): Kindergarten teachers, perceptions of inquiry- based science teaching and learning professional development intervention. New Horizons in Educatuon, 58(2), 104- 120.

- Mattes, A. & Norman, E. (2011): A grounded theory approach to the development of a framework for researching children's decision- making skills within design and technology education. *Design and Technology Education An International Journal*, 16(2), 8- 19.
- Moore, K (2010): The Three- Part Harmony of Adult Learning, Critical Thinking, and Decision- Making, *Journal of Adult Education*, 39 (1), 1- 10.
- Pajares, F. (2002): Gender and Perceived Self- Efficacy in Self Regulated learning, *Journal of Theory into Practice*, 41 (2). 116- 125.
- Roaten, G.A. (2004): The effects of a career development intervention on the career decision- making skills of high school students, PhD unpublished, university of Texas A & M.
- Shorter Oxford English Dictionary (2004): Ox for University Press Espana, S.A; 5th edition (March I, 2004).
- Starko, A. et al. (2003). Teaching as decision making successful practices for the elementary teacher, Third edition, New Jersey: Merrill Prentice hall.
- Suchodoletz, A.; Jamil, F.M.; Larsen, R.A. & Hamre, B.K. (2018): Personal and Contextual Factors Associated with Growth in Preschool Teachers' Self- Efficacy Beliefs during a Longitudinal Professional Development Study, *Journal of Teaching and Teacher Education*, 75, 278- 289, October.
- Swartz, R. (2008): Energizing Learning educational Leadership, 65(5), 26- 31.
- Tan, W.; Chai, Y.; Wang, W. & Liu, Y. (2012): General modeling and simulation for enterprise

operational decision- making problem: A policy- Combination perspective, simulation, 21(1).

- Yinguo & Laura, M. & Brook, S. & Tompakins, V. (2011): Exploring Factors related to Preschool Teachers' Self- Efficacy, Journal of Teaching and Teacher Education, 27(5),961- 968, July.